

**EVALUASI PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN
KERJA UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS BALAI
LATIHAN KERJA (UPTD BLK) PAYAKUMBUH**

TESIS

Oleh:

**NURHAYATUL HUSNA
NIM. 1320512007**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PERENCANAAN PEMBANGUNAN
PROGRAM MAGISTER DAN DOKTOR FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
2015**

**EVALUASI PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN
KERJA UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS BALAI
LATIHAN KERJA (UPTD BLK) PAYAKUMBUH**

Oleh:

**NURHAYATUL HUSNA
NIM. 1320512007**

TESIS

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Sains (M.Si) pada
Program Studi Magister Perencanaan Pembangunan Universitas Andalas*

**PROGRAM STUDI MAGISTER PERENCANAAN PEMBANGUNAN
PROGRAM MAGISTER DAN DOKTOR FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
2015**

LEMBAR PENGESAHAN

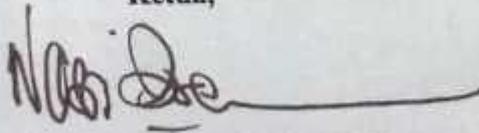
Tim Pembimbing Tesis Perencanaan Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, dengan ini menyatakan:

Nama Mahasiswa : **Nurhayatul Husna**
NIM : 1320512007
Program Studi : Magister Perencanaan Pembangunan
Judul : **EVALUASI PELAKSANAAN PROGRAM
PELATIHAN KERJA UNIT PELAKSANA TEKNIS
DINAS BALAI LATIHAN KERJA (UPTD BLK)
PAYAKUMBUH**

Tesis ini telah diuji dan dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Akhir Program Studi Magister Perencanaan Pembangunan, Fakultas Ekonomi Universitas Andalas dan telah dinyatakan lulus pada hari Senin tanggal 26 Oktober 2015.

Yang Mengesahkan,
Komisi Pembimbing

Ketua,



Prof. Dr. Nasri Bachtiar, S.E, M.S

Anggota,



Prof. Dr. Sjafrizal, S.E, M.A

Ketua Program Studi
Magister Perencanaan Pembangunan



Prof. Dr. Adrimas, S.E, M.S
NIP. 19510907 197602 1 001

Barang siapa yang menghendaki kehidupan dunia maka wajib baginya memiliki ilmu, dan barang siapa yang menghendaki kehidupan akhirat, maka wajib baginya memiliki ilmu, dan barang siapa menghendaki keduanya maka wajib baginya memiliki ilmu (H.R. Tirmidzi)

Menuntut ilmu wajib bagi setiap muslim, sesungguhnya orang yang menuntut ilmu itu dimintakan ampunan baginya oleh semua makhluk hingga ikan-ikan yang ada di laut (H.R. Abdul Barr melalui Anas r.a)

Barang siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu maka ia berada di jalan ALLAH, Niscaya ALLAH memudahkannya jalannya menuju Syurga (H.R. Tirmidzi)

Ya ALLAH, perkadanglah diriku dengan ilmu, hiasilah diriku dengan kesabaran dan muliakanlah diriku dengan takwa, serta perindahlah diriku dengan kesehatan (H.R. Ibnu Najjar melalui Ibnu Umar r.a)

Alhamdulillahillobbil'alamünn

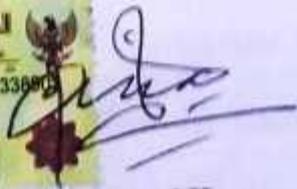
Terimakasih yaa ALLAH atas segala rahmat, nikmat dan karunia-Mu. Kupersembahkan karyaku ini untuk kedua Orang Tuaku yang tercinta Amak Martina Achmad dan Apa Em. Jamaran Dt. Putiah di Pucuak yang senantiasa mendoakan dan membimbingku di setiap perjalanan hidupku

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya tulis dengan judul **“Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Payakumbuh”** adalah hasil karya saya sendiri dengan arahan dari komisi pembimbing dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya orang lain, kecuali kutipan yang sumbernya dicantumkan dalam naskah atau yang disebutkan dalam daftar pustaka di bagian akhir tesis ini.

Padang, Oktober 2015
Yang menyatakan




Nurhavatul Husna
NIM. 1320512007

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir pada tanggal 17 Februari 1986 di Danggung-Danggung, Kecamatan Guguak, Kabupaten Lima Puluh Kota, sebagai anak ke enam dari tujuh bersaudara dari ayah yang bernama Em. Jamaran Dt. Putiah di Pucuak dan ibu yang bernama Martina Achmad.

Penulis memulai pendidikan sekolah dasar pada tahun 1992 di SD Negeri 25 Talago dan tamat pada tahun 1998. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di MTsN Padang Japang dan tamat tahun 2001 lalu melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Kec. Guguak dan tamat tahun 2004 dan kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Universitas STIKUBANK Semarang dengan jurusan Teknik Informatika dan tamat pada tahun 2008.

Pada tahun 2009, penulis mengikuti tes CPNS dan diterima sebagai Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat hingga saat ini. Pada tahun 2013 penulis memperoleh kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang strata 2 di Pasca Sarjana Universitas Andalas pada Program Studi Magister Perencanaan Pembangunan (PPn) Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang melalui beasiswa dari Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat) dan tamat pada tahun 2015.

Demikianlah riwayat hidup penulis ini, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

**EVALUASI PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN KERJA
UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS BALAI LATIHAN KERJA
(UPTD BLK) PAYAKUMBUH**

Oleh : Nurhayatul Husna

**(Di bawah bimbingan Prof. Dr. Prof. Dr. Nasri
Bachtiar, S.E. M.S dan Prof. Dr. Sjafrizal, S.E. M.A)**

ABSTRAK

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu lembaga yang didirikan pemerintah sebagai salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, terutama bagi mereka yang hanya lulusan SLTP dan SMA, yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi melalui berbagai program pelatihan kerja seperti pelatihan Menjahit, Perbaikan Sepeda Motor dan Las yang dijadikan sampel pada penelitian ini. Namun sejak otonomi daerah diberlakukan, BLK mengalami masalah cukup serius diantaranya kualitas lulusan BLK belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja karena pelatihan yang masih konvensional dan belum berbasis kompetensi (CBT), sarana dan prasarana yang kurang memadai, dana untuk pelaksanaan program pelatihan kerja yang minim serta kurangnya tenaga instruktur. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengevaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja pada UPTD BLK Payakumbuh, 2) Menganalisis faktor *Eksternal* dan *Internal* yang mempengaruhi Pelaksanaan Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh, dan 3) Menyusun strategi kebijakan untuk pengembangan Pelaksanaan Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh. Dalam penelitian ini metode evaluasi menggunakan *Service Quality*, Diagram *Importance Performance Analysis* (IPA) dan Indikator Kinerja dengan analisis data secara deskriptif kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan memberikan kuesioner kepada peserta pelatihan untuk melihat seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan peserta pelatihan atas pelayanan yang mereka terima/ peroleh berdasarkan kepada lima indikator yaitu Kesigapan, Empati, Bukti Fisik, Keandalan dan Jaminan yang terdiri dari 34 pertanyaan menggunakan skala likert selain kuesioner juga didukung dengan *indepth interview* dan observasi serta data sekunder dan analisa SWOT untuk membuat strategi kebijakan. Hasil penelitian ini adalah rata-rata tingkat kepuasan peserta pelatihan Las lebih tinggi dari pelatihan Pelatihan Menjahit dan Perbaikan Sepeda Motor, tapi kualitas pelayanan jasa masih tergolong kurang atau tidak baik (peserta tidak puas) karena skor *Servqual* bernilai negatif (-) , dan Diagram IPA menunjukkan yang menjadi prioritas perbaikan pelatihan Menjahit, Perbaikan Sepeda Motor dan Las adalah faktor-faktor yang ada pada kuadran A yaitu faktor-faktor yang dianggap penting oleh peserta pelatihan sedangkan pihak penyelenggara pelatihan belum sepenuhnya mampu memenuhi tuntutan dari peserta pelatihan. Dan hasil dari Analisa Faktor *Eksternal* dan *Internal* menunjukkan bahwa pelatihan Menjahit, Perbaikan Sepeda Motor dan Las berada pada pertumbuhan stabil dengan skor total faktor strategis *Internal* Menjahit 2,90 Perbaikan Sepeda Motor 2,58 dan Las 2,53. Sedangkan faktor strategis *Eksternal* Menjahit 2,60, Perbaikan Sepeda Motor 2,99 dan Las 2,64.

Kata kunci : *Evaluasi, BLK, Program Pelatihan Kerja, Servquality*

PROGRAM EVALUATION OF IMPLEMENTATION UNIT TECHNICAL TRAINING DEPARTMENT AT TRAINING CENTER (UPTD BLK) PAYAKUMBUH

By: Nurhayatul Husna

**(Academic advisor: Prof. Dr. Nasri Bachtiar,
S.E. M.S and Prof. Dr. Sjafrizal, S.E. M.A)**

ABSTRACT

Training Center (BLK) was one of the institutions established by the government as one of the solutions to improve the quality of the workforce, especially for those who only graduated from junior high and high schools, which typically have low skills and were not able to continue to pursue higher education, through various job training programs, such as Tailoring training, Repairs Motorcycle training and Welding training, which used as sampled in this study. But since regional autonomy was implemented, BLK having serious problems one of them was on the quality of their graduates, which were mostly not in accordance to the need of the labor market because of the training that conducted were conventional and not competence-based (CBT), facilities and infrastructure were inadequate, funding for the implementation of vocational training programs were small and lack of instructors. This study aims to 1) Evaluating Training Program Implementation in UPTD BLK Payakumbuh, 2) analyzing external and internal factors that were affected the implementation of Job Training at UPTD BLK Payakumbuh and 3) Develop a strategy for development policy in Implementation of Job Training at UPTD BLK Payakumbuh. In this study, an evaluation method using Service Quality, Importance Performance Analysis (IPA) Diagram and performance indicators by qualitative descriptive data analysis. The type of data used were primary data by giving questionnaires to trainees to see how far the difference between the reality and expectations of trainees over the services that they have received / earned based on the five indicators of Responsivines, Empathy, Tangible, Reliability and Assurance that consisting of 34 questions using a Likert scale in addition to the questionnaire also supported by in-depth interviews and observation. Results of this study was the average level of satisfaction on Welding trainees was higher than Tailoring and Repairs Motorcycle trainees, but the quality of service was still relatively low or not good (participant was not satisfied) because scores Servqual was negative (-), and Diagram IPA indicate priority improvement needed on Tailoring training, repair Motorcycles and Welding were factors that exist in quadrant A, those were factors that considered important by the trainee while the organizers of the training had not been fully able to meet the demands of participants. And the Analysis results from the External and Internal Factors showed that Tailoring, Repair Motorcycle and Welding training were on the stable growth with a total score of Internal strategic factors for Tailoring training was 2.90, 2.58 on Motorcycle Repair training and 2,53 on welding training. While external strategic factors on Tailoring training was 2.60, Repair Motorcycle training was 2.99 and Weling training was 2.64.

Keywords: *Evaluation, BLK, Job Training Program, Servquality*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat, karunia, dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “ **EVALUASI PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN KERJA UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS BALAI LATIHAN KERJA (UPTD BLK) PAYAKUMBUH**”.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, tesis ini tidak akan dapat diselesaikan. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setulus-tulusnya kepada:

1. Kepada Kedua Orang Tua tercinta yang telah bersusah payah memberikan yang terbaik dalam membesarkan dan mendidik penulis, juga kepada Uni, Uda, saudara kembarku Nurhayatul Zulfa, SH, terimakasih banyak atas do'a, kasih sayang, pengorbanan, dan motivasi yang selalu diberikan hingga selesainya penulisan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Nasri Bachtiar, S.E, M.S selaku Pembimbing I dan Prof. Dr. Sjafrizal, S.E, M.A selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, waktu dan perhatian kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik atas kemudahan yang telah Bapak berikan kepada penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Adrimas, S.E, M.S, Prof. Dr. Sofyiaridi, S.E, M.A, Prof. Dr. Elfindri, S.E, M.A, dan Dr. Hefrizal Handra, M.Soc.Sc yang telah bersedia menguji dan memberikan masukan yang sangat berharga pada seminar proposal, seminar hasil dan ujian komprehensif.
4. Bapak Prof. Dr. Adrimas, S.E, M.S selaku Ketua Program Studi Magister Perencanaan Pembangunan Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Andalas dan beserta staf yang telah memberikan bantuan akademis dan administrasi lainnya demi penyelesaian tesis ini.
5. Bapak Jayadisman, S.H, M.Kn selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, pejabat structural, pejabat fungsional, dan staf

yang telah memberikan kesempatan dan bantuan tugas belajar untuk dapat melanjutkan studi pada Program Studi Magister Perencanaan Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

6. Bapak H. Syofyan, SH selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, pejabat structural, pejabat fungsional, dan staf yang telah memberikan ijin, kesempatan, dan doa untuk melanjutkan studi.
7. Bapak Drs. Daswing selaku Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan kerja Payakumbuh, Kepala Tata Usaha UPTD BLK Payakumbuh, Instruktur Pelatihan Menjahit, Sepeda Motor, Las dan Instruktur dari kejuruan lain, Bendahara dan staf serta Peserta Pelatihan yang telah banyak membantu memberikan data, informasi dan mendampingi penulis di Workshop pelatihan demi penyusunan tesis ini.
8. Teruntuk buat temanku Misnar Sitriwanti yang selalu memberi masukan, semangat serta motivasi dalam penyusunan tesis ini serta teman-teman seperjuangan dari PPn Reguler dan Mandiri 2013 atas kebersamaan dan semangatnya. Sukses selalu untuk kita semua
9. Kepada pihak – pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini. Semoga amal ibadahnya diterima oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa tesis yang disusun ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun demikian, penulis tetap mengharapkan tesis ini dapat menghasilkan penelitian yang bermanfaat bagi semua pihak dan juga berkontribusi positif bagi dunia pendidikan dan ilmu pengetahuan

Padang, Oktober 2015

Nurhayatul Husna

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DIAGRAM	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II. TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
2.1 Konsep Pendidikan <i>Non Formal</i>	11
2.2 Balai Latihan Kerja (BLK)	13
2.2.1 Sejarah Berdirinya Balai Latihan Kerja	14
2.2.2 Fungsi Balai Latihan Kerja	17
2.2.3 Karakteristik Balai Latihan Kerja	18
2.2.4 Program Pelatihan Kerja	19
2.3 Faktor <i>Eksternal</i> dan <i>Internal</i> Pelatihan Kerja BLK ..	26
2.3.1 Faktor <i>Eksternal</i> Pelatihan Kerja BLK	26
2.3.2 Faktor <i>Internal</i> Pelatihan Kerja BLK	29
2.4 Konsep Evaluasi	35

2.5	Teori <i>Human Capital</i>	37
2.6	Penelitian Terdahulu	39
2.7	<i>Service Quality</i>	47
	2.7.1 Kepuasan Pelanggan Terhadap Kualitas Layanan	47
	2.7.2 Dimensi Kualitas Pelayanan	51
2.8	Indikator Kinerja	53
2.9	Kerangka Analisis	59

BAB. III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Daerah Penelitian	61
3.2	Jenis Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	61
3.3	Populasi dan Sampel	68
3.4	Instrumen Penelitian dan Analisis Data	68
	3.4.2 Analisa Data Kualitatif	69
	3.4.3 Metoda Evaluasi	70
	3.4.3.1 <i>Service Quality</i>	71
	3.4.3.2 <i>Importance- Performance Analysis (IPA)</i> ..	81
	3.4.3.3 Indikator Kinerja	84
	3.4.4 Analisis SWOT	85

BAB. IV KONDISI UMUM UPTD BLK PAYAKUMBUH

4.1	UPTD BLK Payakumbuh	95
	4.1.1 Visi dan Misi UPTD BLK Payakumbuh	95
	4.1.2 Struktur Organisasi UPTD BLK Payakumbuh .	97
4.2	Sumber Dana dan Pembiayaan	98
4.3	Karakteristik Peserta Pelatihan	101
4.4	Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh	104
	4.4.1 Pelatihan Menjahit	108
	4.4.2 Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor	110
	4.4.3 Pelatihan Las	113

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1	Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja pada UPTD BLK Payakumbuh	115
	5.1.1 Service Quality	115
	5.1.2 <i>Importance- Performance Analysis (IPA)</i>	135
	5.1.3 Indikator Kinerja	145
5.2	Analisa Lingkungan <i>Internal</i>	151
	5.2.1 Instruktur dan Tenaga Kepelatihan	152
	5.2.2 Kurikulum Pelatihan	155
	5.2.3 Peralatan, Sarana dan Prasarana	156
	5.2.4 Dana dan Pembiayaan	157
5.3	Analisa Lingkungan <i>Eksternal</i>	158
	5.3.1 Pertumbuhan Ekonomi yang Berdampak pada Kesempatan Kerja	158
	5.3.2 Sektor Unggulan Daerah	159
	5.3.3 Globalisasi dan Perkembangan Teknologi	159
5.4	Analisis SWOT	160
	5.4.1 Pelatihan Menjahit	161
	5.4.2 Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor	165
	5.4.3 Pelatihan Las	170

BAB VI STRATEGI DAN KEBIJAKAN PENGEMBANGAN

	PELATIHAN KERJA UPTD BLK PAYAKUMBUH	
6.1	Strategi Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh ..	176
	6.1.1 Pelatihan Menjahit	177
	6.1.2 Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor	180
	6.1.3 Pelatihan Las	183
6.2	Kebijakan Pengembangan Pelatihan Kerja BLK Payakumbuh	186

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

7.1	Kesimpulan	188
7.2	Saran	191

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Jumlah informan/ narasumber pada BLK Payakumbuh 65
Tabel 3.2	Matrik SWOT analysis untuk perumusan strategi 86
Tabel 3.3	Tabel EFAS 90
Tabel 3.4	Tabel IFAS 92
Tabel 3.5	<i>Internal-Eksternal</i> Matrik 93
Tabel 4.1	Kekuatan PNS UPTD BLK Payakumbuh 98
Tabel 4.2	Total Pembiayaan dan Anggaran dari APBN dan APBD pada UPTD BLK Payakumbuh Tahun 2010-2014..... 99
Tabel 4.3	Efektivitas dan Efisiensi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja pada UPTD BLK Payakumbuh Tahun 2010-2014 100
Tabel 4.4	Karakteristik Peserta Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh Bulan April Tahun 2015 103
Tabel 4.5	Jumlah Peserta yang Mendaftar Pelatihan Kerja pada UPTD BLK Payakumbuh Tahun 2010-2014 104
Tabel 4.6	Jumlah Lulusan Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh Tahun 2010-2014 105
Tabel 4.7	Profile Instruktur Pelatihan Menjahit 109
Tabel 4.8	Jumlah Lulusan Pelatihan Menjahit tahun 2009-2014 110
Tabel 4.9	Profile Instruktur Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor 112
Tabel 4.10	Jumlah Lulusan Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor tahun 2009-2014 113
Tabel 4.11	Profile Instruktur Pelatihan Las 114
Tabel 4.12	Jumlah Lulusan Pelatihan Las tahun 2009-2014 114
Table 5.1	Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pelayanan Aktual dan Harapan Pelanggan 116
Tabel 5.2	Distribusi Butir Pertanyaan Dalam Kuesioner 118

Tabel 5.3	Nilai Crobach Alpha Kenyataan	119
Tabel 5.4	Nilai Crobach Alpha Harapan	119
Tabel 5.5	Uji Realibilitas Kualitas Jasa	119
Tabel 5.6	Penilaian Peserta Pelatihan Terhadap Kinerja dan Harapan Peserta Pelatihan Menjahit	120
Tabel 5.7	Rata-rata Gap dan Persentase Kepuasan Peserta dari Lima Indikator pada Pelatihan Menjahit pada tabel 5.6	123
Tabel 5.8	Penilaian Peserta Pelatihan Terhadap Kinerja dan Harapan Peserta Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor	125
Tabel 5.9	Rata-rata gap dan Persentase Kepuasan Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor dari Tabel 5.8	127
Tabel 5.10	Penilaian Peserta Pelatihan Terhadap Kinerja dan Harapan Peserta Pelatihan Las	130
Tabel 5.11	Rata-rata Gap dan Persentase Kepuasan Pelatihan Las dari tabel 5.10	132
Tabel 5.12	Pengukuran Indikator Kinerja untuk Pelatihan Menjahit (1 paket pelatihan bulan April 2015)	146
Tabel 5.13	Pengukuran Indikator Kinerja untuk Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor (1 paket pelatihan bulan April 2015).....	148
Tabel 5.14	Pengukuran Indikator Kinerja untuk Pelatihan Las (1 paket pelatihan bulan April 2015)	150
Tabel 5.15	Kekuatan Instruktur UPTD BLK Payakumbuh yang dikelompokkan berdasarkan tingkat Pendidikan	153
Tabel 5.16	Instruktur UPTD BLK Payakumbuh menurut Jenis Pelatihan	153
Tabel 5.17	Tabel IFAS (<i>Internal Strategic Factors Analysis Summary</i>) Pelatihan Menjahit	162
Tabel 5.18	Tabel EFAS (<i>Eksternal Strategic Factors Analysis Summary</i>) Pelatihan Menjahit	164
Tabel 5.19	Tabel IFAS (<i>Internal Strategic Factors Analysis Summary</i>) Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor	167

Tabel 5.20	Tabel EFAS (<i>Eksternal Strategic Factors Analysis Summary</i>) pelatihan Perbaikan Sepeda Motor	169
Table 5.21	Tabel IFAS (<i>Internal Strategic Factors Analysis Summary</i>) Pelatihan Las	138
Tabel 5.22	Tabel EFAS (<i>Eksternal Strategic Factors Analysis Summary</i>) Pelatihan Las	174
Table 6.1	Matrik Analisis SWOT Strategi Pengembangan Pelatihan Menjahit	177
Table 6.2	Matrik Analisis SWOT Srategi Pengembangan Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor	180
Table 6.3	Matrik Analisis SWOT Strategi Pengembangan Pelatihan Las	183

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Analisis.....	60
Gambar 3.1	Hubungan antara <i>Excepted</i> dan <i>Perceived Service</i>	71
Gambar 3.2	Kerangka konseptual penelitian	80
Gambar 3.3	Pembagian Kuadran <i>Importance Performance Analysis</i> ..	82
Gambar 3.4	Analisis SWOT	87
Gambar 4.1	Struktur Organisasi UPTD BLK Payakumbuh.....	98
Gambar 4.2	Proses Pelatihan Keterampilan UPTD BLK Payakumbuh	102

DIAGRAM

	Halaman
Diagram 5.1 Pelatihan Menjahit	135
Diagram 5.2 Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor	139
Diagram 5.3 Pelatihan Las	142

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persoalan Ketenagakerjaan dan Penghidupan yang layak merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara sebagaimana diamanatkan pasal 27 ayat 2 UUD 1945 dan sampai saat ini, masih menjadi persoalan mendasar bagi pemerintah dan *stakeholders* lainnya karena kompleksitasnya. Hal ini dipersulit oleh kondisi lingkungan perkembangan dunia yang semakin global dengan persaingannya yang semakin ketat, penggunaan teknologi yang semakin canggih terutama dalam bidang komunikasi, transportasi dan produktivitas kerja, serta kondisi politik dan hukum nasional serta lokal yang masih hingar bingar, dan kesemuanya itu menjadi tantangan berat bagi persoalan ketenagakerjaan.

Perkembangan ekonomi dan perdagangan, telah memacu perubahan struktur ekonomi dan industri yang tentunya akan mempengaruhi jumlah kebutuhan tenaga kerja sebagai sumber daya manusianya. Standar dan kualitas tenaga kerja pun perlu selalu dipertimbangkan, baik dari jenis maupun kualifikasinya yang cenderung pada kompetensi yang semakin tinggi agar mampu bersaing di pasar nasional, regional, maupun internasional. Indonesia saat ini menghadapi banyak masalah ketenagakerjaan yang sangat kompleks. Jumlah pengangguran secara akumulatif terus meningkat secara tajam, sejalan dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan sekolah. Hal ini harus segera

ditanggulangi agar tidak terus menambah jumlah pengangguran yang ada di Indonesia dan meningkatkan angka kemiskinan penduduknya.

Fauzi (2008) menyatakan, fenomena tingginya tingkat pengangguran di Provinsi Sumatera Barat, disebabkan oleh pertumbuhan angkatan kerja yang lebih besar daripada kesempatan kerja yang tersedia, terjadinya *missmatch* diklat dengan kebutuhan pasar kerja serta terbatasnya informasi pasar kerja dan rendahnya efektifitas bursa kerja. Maka menurut beliau , Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat telah berkomitmen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara bertahap yang tertuang dalam agenda RPJMD tahun 2010-2015 yaitu Membangun sumberdaya manusia berkualitas.

Data BPS , Hasil Sakernas menunjukkan tingkat pengangguran terbuka di Sumatera Barat pada tahun 2013 tercatat 150.760 orang atau 6,99 % dari 2.156.385 orang jumlah angkatan kerja, dengan rincian tingkat pengangguran terbuka untuk lulusan SMTA adalah 11,12% menepati urutan tertinggi dibanding lulusan DIV/ S1/ S3 yang berjumlah 8,35%, sedangkan untuk lulusan Diploma I/II/III berada diposisi ketiga yaitu sebesar 6,86% disusul lulusan SMPT 6,30%, SD 4,01% dan untuk posisi terendah adalah mereka yang tidak menamatkan pendidikan SD yang berjumlah 3,66 % . Dari data tersebut pertanian adalah sektor yang paling besar menyerap tenaga kerja.

Sedangkan Tingkat Pengangguran terbuka untuk kota Payakumbuh berdasarkan Data BPS tahun 2012 mencapai 6.78% dengan persentase penduduk yang berumur 10 tahun keatas yang tidak tamat SD/tidak punya ijazah sebesar 19,5%, yang didominasi oleh perempuan 20,18% bila dibanding laki-laki 18,71%. Kemudian penduduk Kota Payakumbuh yang menamatkan pendidikan

SD, SLTP, SLTA dan Akademi/ Universitas masing-masing berjumlah 22,63%, 19,22%, 28,60 % dan 10,10 %. Selanjutnya Data BPS kota Payakumbuh juga mencatat untuk penduduk yang berusia 15 tahun ke atas, jumlah angkatan kerjanya adalah 67,16 % sedangkan bukan angkatan kerja berjumlah 32,84%. Dilihat dari sektor usaha, penduduk yang bekerja paling banyak di sektor perdagangan, rumah makan dan hotel yang berjumlah 32,50 %. Diiringi sektor pertanian 21,65%, sektor jasa kemasyarakatan 21,56 %, sektor industri 8,80 % dan sektor lainnya 15,48%.

Berdasarkan data-data tersebut diatas berbagai upaya dilakukan oleh Pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, salah satunya dengan peningkatan mutu sumber daya manusianya agar kualitas tenaga kerja di Indonesia pun semakin meningkat, dan tidak kalah dengan kualitas tenaga kerja asing. Dengan meningkatnya kualitas tenaga kerja Indonesia, maka kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar negeri semakin terbuka lebar, sehingga mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan.

Elfindri dan Bachtiar (2004) mengatakan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan tidak terlepas dari strategi pembangunan sumberdaya manusia di negara tersebut. Maka komitmen negara yang kuat dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas melalui peningkatan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja, juga ditegaskan dalam UU No. 13/ 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pemberdayaan Balai Latihan Kerja merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan SLTP dan SMA, yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan ke jenjang

pendidikan yang lebih tinggi. BLK merupakan salah satu instrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang produktif sehingga nantinya mampu melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan memenuhi permintaan pasar tenaga kerja dengan berbagai kurikulum dan program yang ada di BLK. Dengan begitu, seiring dengan perkembangan zaman dan terusnya penambahan penduduk, maka kualitas dan daya tampung BLK perlu ditingkatkan.

Pengembangan kompetensi tenaga kerja dan peningkatan produktivitas merupakan salah satu bab dalam prioritas penciptaan kesempatan kerja Nasional, dan salah satu arah pengembangan dan penguatan kompetensi adalah dengan mewujudkan BLK menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi hal ini disampaikan oleh Iryanti (2009).

Namun permasalahan yang muncul saat ini setelah otonomi daerah, kondisi sebagian besar BLK yang ada di seluruh Indonesia berada dalam kondisi kurang layak dan kurang memadai serta kualitas lulusan BLK belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, baik dalam program pelatihan yang masih konvensional dan belum berbasis kompetensi (CBT), juga sarana dan prasarana peralatan pelatihan yang tidak memadai, yang tidak dapat dioperasikan dan tertinggal teknologinya, begitu juga sebagian besar gedung, workshop, ruang teori yang mengalami pengalihan fungsi dan tidak lagi digunakan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan program pelatihan serta sarana pendukung lainnya yang sangat minim ditambah tenaga kepelatihan dan instruktur yang kurang kompeten.

Hasil pemetaan (*mapping*) yang dilakukan oleh Ditjen Binalattas tahun 2006 bahwa sebanyak 58,75% BLK berada dalam kondisi buruk, 30,2 % dalam kondisi sedang, dan 11,1 % saja yang berada dalam kondisi baik.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat terdiri dari 2 buah Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Latihan Kerja atau disingkat UPTD BLK antara lain UPTD BLK Padang Panjang dan UPTD BLK Payakumbuh.

Saat ini Jenis pelatihan kerja yang diselenggarakan di UPTD BLK Payakumbuh terdiri dari 6 (enam) buah kejuruan, masing-masing kejuruan terdiri dari beberapa jenis pelatihan . Pelatihan kerja tersebut diselenggarakan dengan menggunakan dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Pada tahun 2014 jumlah dana yang tersedia untuk penyelenggaraan program pelatihan kerja di UPTD BLK Payakumbuh adalah lebih kurang 768.482.000 rupiah dari dana APBN dan lebih kurang 650.356.700 rupiah dari dana APBD. Total jenis Pelatihan Kerja yang telah dilaksanakan di BLK Payakumbuh tahun 2014 adalah terdiri dari 6 buah kejuruan yang satu paket pelatihan terdiri dari 16 orang, namun 1(satu) buah kejuruan yaitu kejuruan bangunan tidak dilaksanakan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kurang/ tidak adanya minat dari masyarakat untuk mengikuti pelatihan kejuruan tersebut , tidak adanya instruktur karena sudah pensiun, serta peralatan pelatihan yang tidak memadai dan lain sebagainya.

Dalam harian singgalang bulan Mei tahun 2013 Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Syofyan, SH , menyampaikan bahwa UPTD BLK dibawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Nakertrans) Sumatera Barat yang salah satunya adalah UPTD BLK Payakumbuh terancam

tutup pada tahun 2015, hal tersebut disebabkan oleh jumlah instruktur yang tersedia semakin berkurang yang diperkirakan habis pada tahun 2015 apabila tidak ada penambahan instruktur. Dengan demikian BLK tersebut terpaksa ditutup dan gedungnya hanya akan menjadi gudang penyimpanan peralatan saja. Syofyan menuturkan, sejak otonomi daerah diberlakukan, BLK mengalami masalah cukup serius. Instruktur yang merupakan motor penggerak utama nyaris tidak ada penambahan, padahal masa pensiun terus mendekati seiring dengan bertambahnya usia mereka, selain itu masalah sarana dan prasarana yang kurang memadai, serta dana untuk melaksanakan program pelatihan yang minim. Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada UPTD BLK Payakumbuh, dengan judul “ **Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Payakumbuh** “

1.2. Perumusan Masalah

Pengembangan pendidikan non formal melalui BLK merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah pengangguran dan kemiskinan di Provinsi Sumatera Barat khususnya kota Payakumbuh. Keberadaan BLK adalah untuk meningkatkan kualitas, produktifitas dan daya saing SDM serta menjebatani SDM yang melimpah dengan kebutuhan dunia usaha melalui pelaksanaan pelatihan.

Masri (2008) mengemukakan, BLK bukan hanya sekedar tempat untuk melahirkan output yang memiliki skill, tetapi mereka langsung ditempatkan bekerja, sebelum dilakukan pelatihan, harus jelas dulu mereka akan ditempatkan

dimana nantinya, dengan demikian diharapkan kegiatan BLK nantinya bisa mengurangi jumlah pengangguran yang ada saat ini. Hal tersebut menegaskan bahwa fungsi BLK tidak hanya memberikan pelatihan keterampilan kerja, tetapi juga menjembatani lulusannya dengan dunia usaha atau pasar kerja.

Keterbatasan dalam jumlah instruktur, penyediaan sarana prasarana pelatihan serta dana atau anggaran pelatihan menyebabkan UPTD BLK Payakumbuh belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang, padahal tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil, ahli dan kompeten semakin tinggi seiring dengan tuntutan ekonomi global .

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan kerja pada UPTD BLK Payakumbuh.
2. Apakah faktor-faktor *Internal* dan *Eksternal* yang mempengaruhi pelaksanaan Program Pelatihan Kerja pada UPTD BLK Payakumbuh.
3. Apakah strategi kebijakan yang perlu dilakukan untuk mengembangkan Program Pelatihan Kerja pada UPTD BLK Payakumbuh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengevaluasi pelaksanaan Program Pelatihan Kerja pada UPTD BLK Payakumbuh.

2. Menganalisis faktor-faktor *Internal* dan *Eksternal* yang mempengaruhi pelaksanaan Program Pelatihan Kerja pada UPTD BLK Payakumbuh.
3. Menyusun strategi kebijakan untuk mengembangkan Program Pelatihan Kerja pada UPTD BLK Payakumbuh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Dapat memberi masukan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi dan kabupaten/ kota Sumatera Barat khususnya UPTD BLK Payakumbuh dalam membuat kebijakan dan strategi pengembangan terkait dengan pengentasan masalah pengangguran
2. Diharapkan dapat menambah kajian dibidang pelatihan kerja pada UPTD BLK Payakumbuh dan bagi peneliti lain dapat menjadi referensi untuk meneliti lebih jauh dan mendalam tentang Balai Latihan Kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada mengevaluasi, menganalisis faktor *internal* dan *eksternal* serta menyusun strategi kebijakan untuk mengembangkan Program Pelatihan Kerja pada UPTD BLK Payakumbuh

1.6 Sistematika Penulisan

Bab I PENDAHULUAN

Dalam Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tentang konsep definisi variabel yang diteliti, faktor-faktor yang mempengaruhi, teori yang digunakan, hasil-hasil penelitian sebelumnya dan kerangka analisis.

Bab III METODOLOGI PENELITIAN

Memuat daerah lokasi penelitian, jenis penelitian dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, instrumen penelitian dan analisis data, serta definisi operasional variabel dalam penelitian ini.

Bab IV KONDISI UMUM UPTD BLK PAYAKUMBUH

Menguraikan tentang UPTD BLK Payakumbuh, visi dan misi UPTD BLK Payakumbuh, struktur organisasi UPTD BLK Payakumbuh, dana dan sumber pembiayaan, karakteristik peserta pelatihan, serta uraian tentang pelatihan kerja UPTD BLK Payakumbuh (Menjahit, Perbaikan Sepeda Motor dan Las).

Bab V HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisikan evaluasi pelaksanaan Program Pelatihan Kerja pada UPTD BLK Payakumbuh menggunakan metode Service quality, *Importance-Performance Analysis* (IPA), indikator kinerja, analisa faktor *internal* dan *eksternal* dan hasil analisis swot

Bab VI STRATEGI DAN KEBIJAKAN PENGEMBANGAN
PELATIHAN KERJA UPTD BLK PAYAKUMBUH

Menjelaskan strategis pelatihan kerja dan implementasi kebijakan pengembangan pelatihan kerja UPTD BLK Payakumbuh

Bab VII KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan kesimpulan dan saran

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Konsep Pendidikan *Non Formal*

Konsep awal dari Pendidikan *Non Formal* ini muncul sekitar akhir tahun 60-an hingga awal tahun 70-an dalam bukunya Philip Coombs dan Manzoor A P.H. (1985). Menurut Hamsen dan Manan (1989), pendidikan adalah usaha yang disengaja dan bersifat sistematis untuk menyampaikan keterampilan dan pengetahuan, kebiasaan berfikir dan tingkah laku. Ada beberapa definisi pendidikan *Non Formal* menurut para ahli

1. Joesoef, Soelaiman (2004) mengatakan bahwa pendidikan *Non Formal* adalah pendidikan yang teratur dengan sadar dilakukan tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan-peraturan yang tetap dan ketat. Pendidikan *Non Formal* berada antara pendidikan *Formal* dan pendidikan *In Formal* .
2. Siagian (2002) berpendapat bahwa pendidikan *Non Formal* adalah bagian dari pendidikan luar sekolah yang memiliki peraturan-peraturan yang tetap dan ada yang terorganisir dan ada pula yang tidak terorganisir yang berupa pendidikan sosial .
3. Sedangkan menurut Philip H. Choombs (1985) pendidikan luar sekolah ialah yang dilembagakan dan istilah ini yang digunakan dalam UU Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 10 ayat 1.

Menurut Joesoef (2004) disamping adanya tugas yang sama antara pendidikan *Formal* dengan pendidikan *Non Formal*, maka pendidikan *Non Formal* mempunyai sifat-sifat yang lebih dari pada pendidikan formal yaitu:

(a) Pendidikan *Non Formal* lebih fleksibel dalam arti luas seperti tidak ada tuntutan syarat *credential* yang keras bagi anak didiknya, waktu penyelenggaraan sesuai dengan kesempatan yang ada seperti pelatihan beberapa bulan, beberapa tahun atau beberapa hari saja. Dari segi tujuan, pendidikan *Non Formal* dapat luas tujuannya, dan bisa spesifik sesuai dengan kebutuhan. Untuk para pengajarnya, tidak memerlukan syarat-syarat yang ketat, metode dapat disesuaikan dengan besarnya kelas.

(b) Lebih efektif dan efisien untuk bidang-bidang pelajaran tertentu. Bersifat efektif karena program pendidikan *Non Formal* bisa spesifik sesuai dengan kebutuhan dan tidak memerlukan syarat-syarat (guru, metode fasilitas lain) secara ketat, dan tempat penyelenggaraan dimana saja seperti di sawah, bengkel, rumah, pasar, tempat kerja dll.

(c) Pendidikan *Non Formal* bersifat *quick yielding* artinya dalam waktu yang singkat dapat digunakan untuk melatih tenaga kerja yang dibutuhkan, terutama untuk memperoleh tenaga yang memiliki kecakapan.

(d) Pendidikan *Non Formal* sangat *instrumental* artinya pendidikan yang bersangkutan bersifat luwes, mudah dan murah serta dapat menghasilkan waktu yang relatif singkat

Pengembangan pendidikan *Non Formal* melalui BLK merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka mengatasi masalah

pengangguran dan kemiskinan di Indonesia hal ini juga diatur di dalam UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sasaran pokok pendidikan *Non Formal* adalah anggota masyarakat. Program-programnya dibuat sedemikian rupa agar bersifat luwes tetapi lugas dan tetap menarik minat para konsumen pendidikan. Berdasarkan penelitian di lapangan, pendidikan *Non Formal* sangat dibutuhkan oleh anggota masyarakat yang belum sempat mendapat kesempatan untuk mengikuti pendidikan *Formal* karena sudah lewat umur atau terpaksa putus sekolah karena suatu hal.

Tujuan terpenting dari pendidikan *Non Formal* adalah program-program yang ditawarkan kepada masyarakat harus sejalan dengan program-program pembangunan yang dibutuhkan oleh masyarakat banyak. Pendidikan *Non Formal* juga berarti suatu kegiatan pendidikan di luar keluarga dan di luar sekolah yang kegiatan-kegiatannya ditujukan kepada :

1. Anak-anak yang belum pernah sekolah.
2. Anak-anak yang meninggalkan pendidikan SD/ SLTP dan tidak meneruskan sekolah lagi (di bawah umur 18 tahun).
3. Orang-orang dewasa (*adult education*)
4. Anak-anak di bawah umur 18 tahun yang memerlukan re-edukasi.
5. Orang-orang dewasa yang memerlukan re-edukasi.
6. Masyarakat sebagai satu lingkungan budaya (*community education*).

2.2. Balai Latihan Kerja (BLK)

Balai Latihan Kerja adalah suatu badan yang melaksanakan *Non Formal* berupa pelatihan dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan kerja dalam rangka menyediakan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan pengetahuan

untuk menjadi tenaga kerja siap pakai dan peningkatan produktifitas kerja Setyoko (2007).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2012 tentang Kerjasama Penggunaan Balai Latihan Kerja oleh Swasta Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 dijelaskan bahwa Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

BLK adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori. BLK berfungsi untuk merumuskan Kebijakan Teknis di bidang Pelatihan Tenaga Kerja, pelaksanaan Pelayanan Umum bidang Pelatihan Tenaga Kerja dan Pemberian pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah.

2.2.1. Sejarah Berdirinya Balai Latihan Kerja

Seiring dengan perkembangan jaman dan kebutuhan masyarakat atas peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja, jumlah BLK meningkat secara pesat dan kini telah berjumlah 182 BLK yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Menurut sejarahnya, perkembangan BLK di Indonesia dibagi menjadi 7 periode Mujianto (2010) yaitu:

- **Periode 1 (1945-1960) : Bermula dari Jawa**

BLK pertama dibangun di Solo pada tahun 1947. Pada awal periode ini, sebanyak 10 BLK seluruhnya dibangun di pulau Jawa, dan baru pada tahun 1957 pembangunan BLK di luar pulau dimulai dengan dibangunnya BLK Padang, Sumatera Barat yang dilanjutkan dengan didirikannya 4 BLK lainnya termasuk di Jayapura, Manokwari Dan Palembang. Program pelatihan di BLK dalam periode ini lebih difokuskan pada keterampilan industri seperti konstruksi, elektronika dan listrik.

- **Periode 2 (1960an) : Ekspansi BLK ke Luar Jawa**

Perkembangan BLK selama periode tahun 1960 an ditandai dengan meningkatnya jumlah BLK yang dibangun di luar pulau Jawa. Pada periode ini mulai dikembangkan “Unit-Unit Pelatihan Keliling (*Mobile Training Unit/ MTU*) untuk mencapai kelompok sasaran yang berada di daerah pedesaan.

- **Periode 3 (1970an) : Awal Pertumbuhan BLK**

Pada periode ini dibangun 21 BLK di seluruh wilayah Indonesia.

- **Periode 4 (1980an) : Puncak pertumbuhan BLK**

Pada periode ini perkembangan BLK memasuki tahap perkembangan puncak dengan dibangunnya 16 BLK tipe B dan 104 BLK tipe C (BLK Kecil), sehingga pada akhir Repelita IV di tahun 1988 secara keseluruhan terdapat 157 buah BLK. Program pelatihan di BLK dalam periode ini dititik beratkan pada pelatihan untuk para penganggur dan dilaksanakan berdasarkan prinsip Trilogi Pelatihan yaitu:

- a. Pelatihan harus berdasarkan permintaan;

- b. Pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi;
- c. Pelatihan harus disatupadukan dalam proses yang saling bersangkut paut (hubungan pelatihan, pendidikan dan pengembangan) dan pelaksanaan proses (koordinasi antar instansi yang berpartisipasi).

- **Periode 5 (1990-1997) : BLK menuju kemandirian**

Pada periode ini diadakan reformasi pengelolaan BLK yang diarahkan untuk menata ulang seluruh sistem pengelolaan BLK agar bisa mandiri baik di segi manajemen maupun finansial. Program pelatihan disusun sebagai kegiatan usaha yang berorientasi pada permintaan.

- **Periode 6 (1998-2006) : Sewindu BLK dalam Transisi**

Dengan diterapkannya otonomi daerah di tahun 2001, sebagai implikasinya diterapkan pula desentralisasi manajemen BLK. Hal ini mengakibatkan sebagian besar BLK diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Pada periode ini sebanyak 154 BLK diserahkan kepada Pemda dan hanya 11 BLK yang masih dikelola langsung oleh pemerintah pusat.

- **Periode 7 (2007-2011) : Revitalisasi BLK dan Program '3 in 1'**

Pada periode ini dicanangkan kebijakan revitalisasi BLK dan Program '3 in 1' yang mengintegrasikan pelatihan, sertifikasi dan penempatan. Revitalisasi BLK dilaksanakan dalam rangka mengembalikan fungsi BLK menjadi lembaga pelatihan yang menghasilkan lulusan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Revitalisasi tersebut menyangkut aspek manajemen, sarana dan prasarana, sumber daya manusia/instruktur dan program pelatihan yang diakhiri dengan sertifikasi dalam rangka meningkatkan daya saing lulusan BLK.

2.2.2 Fungsi Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja berfungsi untuk mendukung suksesnya misi, tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka mempersiapkan SDM atau calon tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten serta memenuhi permintaan kebutuhan pasar baik yang bekerja di perusahaan maupun yang berwirasusaha sendiri melalui penyelenggaraan pelatihan dari berbagai bidang kejuruan dan tingkatan yang merupakan kebutuhan dan tuntutan dari masyarakat / pemerintah lintas kabupaten/ kota. Fasilitas dan program pelatihan kerja di BLK ditujukan untuk mempercepat penyerapan tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran di daerah, dengan memanfaatkan fasilitas pelatihan tersebut, pencari kerja akan siap diserap pasar kerja dan industry.

Menurut survei semua Kepala Disnaker di Indonesia menyatakan setuju bahwa BLK adalah solusi untuk mengatasi masalah pengangguran. Disnaker juga melaksanakan kebijakan lain untuk mengatasi pengangguran, termasuk kebijakan untuk memperbaiki produktivitas para pekerja atau bekerja sama dengan sektor swasta untuk menumbuhkan investasi. Jadi tujuan pendirian BLK adalah :

1. Tercapai dan terwujudnya peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan kerja sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, kompeten dan bersaing tinggi.
2. Terbentuknya perubahan sikap dan peningkatan kerja serta etos kerja sehingga menjadi tenaga kerja yang produktif, mandiri dan profesional.
3. Meningkatnya penghasilan dan kesejahteraan masyarakat.

2.2.3. Karakteristik Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja memiliki karakteristik dan keunggulan- keunggulan dalam rangka meningkatkan program pelatihan bagi peserta pelatihan, beberapa karakteristik dari Balai Latihan Kerja adalah :

1. Balai Latihan Kerja adalah tempat atau wadah berkumpulnya orang-orang untuk merencanakan, melaksanakan suatu kegiatan yang hendak dicapai sesuai dengan ide, gagasan, cita-cita yang mereka inginkan dengan kebutuhan dan kesempatan kerja.
2. Balai Latihan Kerja adalah untuk pelaksanaan teknis yang ada dibawah dan bertanggungjawab kepada kantor pusat Kementrian Tenaga Kerja dan secara teknis fungsional mendapat bimbingan dari pusat latihan.
3. Balai Latihan Kerja merupakan salah satu pendidikan Non Formal yang sampai saat ini tidak memungut biaya dari peserta pelatihan. Peserta mengikuti pelatihan secara gratis dan mendapatkan fasilitas sesuai jenis pelatihan yang diikuti.
4. Kegiatan yang dilaksanakan dalam Balai Latihan Kerja dilaksanakan secara terus-menerus sehingga pendidikan seseorang itu pada hakekatnya tidak mudah berakhir dengan perkembangan ilmu dan teknologi.
5. Memberikan Pelatihan berbagai macam kejuruan dilakukan di dalam maupun di luar Balai Latihan Kerja .

Dalam melaksanakan pelatihan Balai Latihan Kerja berpedoman kepada Trilogi Latihan Kerja, yaitu ;

1. Latihan Kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

2. Latihan Kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi).
3. Latihan kerja merupakan kegiatan bersifat terpadu dengan Dinas/ Instansi, Badan Usaha milik pemerintah/ swasta, asosiasi profesi dan masyarakat.

Pelaksanaan pelatihan di BLK harus sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dengan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Pelatihan yang dilakukan pada Balai Latihan Kerja (BLK) adalah berbasis kompetensi agar nantinya angkatan kerja yang dihasilkan tidak hanya memiliki pengetahuan saja, tetapi juga memiliki sikap kerja dan keterampilan sehingga siap pakai dan mampu bersaing.

2.2.4. Program Pelatihan Kerja

Besarnya angka pengangguran yang ada saat ini bukan hanya di akibatkan dari pertumbuhan ekonomi yang belum mampu menyerap angkatan kerja secara optimal namun juga disebabkan rendahnya kualitas dan kompetensi angkatan kerja tersebut. Salah satu upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah adalah melalui penyelenggaraan pelatihan kerja. Kebijakan ini memberikan penawaran bagi tenaga kerja Indonesia untuk dapat meningkatkan kompetensi dan daya saingnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dapat mengurangi angka pengangguran dan mengentaskan kemiskinan.

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang dilaksanakan untuk mencapai suatu kompetensi tertentu di mana materi, metode dan fasilitas pelatihan serta lingkungan belajar yang ada terfokus kepada pencapaian unjuk kerja pada kompetensi yang dipelajari Oemar Hamalik (1993).

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi kompetensi/jabatan/ pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan . Dalam Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ada beberapa pasal dan ayat yang membahas tentang pelatihan antara lain :

1. Pasal 9, menyatakan bahwa Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.
2. Pasal 10, menyatakan bahwa ; (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. (3) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. (4).
3. Pasal 13, menyatakan bahwa; (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta. (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja. (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Dari kutipan pasal dan ayat diatas, diketahui bahwa pentingnya pelatihan kerja untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

1. Jenis Pelatihan Kerja

Berbagai jenis pelatihan kerja yang dikembangkan di Balai Latihan Kerja. Jenis-jenis pelatihan kerja dapat dikelompokkan menjadi 4. Hal ini disampaikan oleh tim penyusun Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi, Memilih Sumberdaya Pelatihan untuk penyusunan Program Pelatihan (2009) antara lain :

1. *Competency Based Training* (Pelatihan Berbasis Kompetensi)

Pelatihan yang program dan kurikulum disusun berdasarkan kompetensi yang hendak dicapai.

2. *Community Based Training* (Pelatihan Berbasis Komunitas)

Pelatihan yang program dan kurikulum disusun berdasarkan kebutuhan masyarakat setempat atau dikenal juga dengan pelatihan berbasis masyarakat (PBM)

3. *Module Training System* (Sistem Pelatihan Berdasarkan Modul)

Pelatihan dengan program yang sudah disusun berdasarkan modul yang sudah ada.

4. *Tailor Made* (Pelatihan Berdasarkan Pesanan)

Pelatihan yang program dan kurikulum disusun berdasarkan permintaan masyarakat industri

5. Jenis pelatihan menurut lamanya program pelatihan (menurut jangka waktu pelaksanaannya) antara lain terdiri dari:

- Pelatihan dengan jangka waktu yang singkat, misalnya pelatihan yang hanya membutuhkan waktu 2 atau 3 hari saja , pelatihan ini hanya untuk program-program yang singkat.

- Pelatihan dengan jangka waktu yang panjang, jenis pelatihan ini membutuhkan waktu yang lama contohnya pada program pelatihan teknisi/ diploma.
6. Jenis pelatihan menurut kualifikasi peserta yaitu jenis pelatihan yang disesuaikan dengan kualifikasi dan jenisnya dimana program disusun mengacu kepada standar keterampilan Nasional, khusus atau Internasional sesuai dengan kejuruan masing-masing guna memenuhi kebutuhan pasar kerja di dalam maupun luar negeri.

2. Sistem Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja

BLK memiliki sistem dalam melaksanakan program pelatihan, ada beberapa sistem yang digunakan dalam melaksanakan program pelatihan kerja antara lain :

a. Sistem Pemagangan

Sistem ini merupakan gabungan antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan On the job training di perusahaan dengan pola 4-7-1. Untuk tahun pertama yang berarti 4 bulan di lembaga pelatihan, 7 bulan di perusahaan dan 1 bulan review dan testing di lembaga pelatihan. Sistem pemagangan ini untuk kejuruan tertentu dikembangkan secara berjenjang selama 3 tahun yaitu dari tahun pertama, kedua dan ketiga alokasi waktu pelatihan di lembaga pelatihan diperkecil. Hal tersebut dilakukan untuk menghasilkan tenaga terampil dan kompleks pada tingkat teknisi utama.

b. Sistem Institusional

Sistem ini merupakan sistem pelatihan yang konvensional dimana seluruh pelatihan dilaksanakan di BLK. Dengan demikian pelatihan dapat diselenggarakan secara intensif. Namun demikian sistem institusional ada pula kelemahannya yaitu

siswa tidak mengetahui secara langsung lingkungan dan kondisi kerja yang sebenarnya. Untuk mengatasi kelemahan tersebut dibuat komposisi dimana 25% dari pelatihan dilakukan secara On the job training di perusahaan. Sistem institusional dikembangkan di BLK yang tidak banyak industrinya atau untuk program yang sifatnya non standar.

c. Sistem Pelatihan Keliling (*mobile training unit*)

Sistem pelatihan keliling diselenggarakan secara berpindah-pindah dari suatu lokasi ke lokasi yang memerlukan pelatihan. Untuk itu diperlukan unit pelatihan keliling (*mobile training unit*) yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak serta instruktur yang memadai.

Sistem pelatihan keliling dikembangkan di BLK yang lingkungan sosial ekonominya bersifat pedesaan dan mobilitas penduduknya masih terbatas sasarannya adalah peningkatan produktivitas dan penghasilan penduduk desa sehingga dimungkinkan terjadi kesempatan kerja di desa yang bersangkutan, selanjutnya diharapkan dapat ditekan/dihindari terjadi urbanisasi.

d. Sistem pelatihan teknisi

Sistem ini merupakan kerja sama tripartit antara BLK, Perguruan Tinggi/Politeknik dan Industri. Sistem ini dirancang untuk menghasilkan tenaga kerja tingkat teknisi dengan sertifikat diploma III.

Program disusun untuk jangka waktu 3 tahun dengan perbandingan teori praktek antara 40/60 atau 50/50. Pelatihan akademik diberikan oleh dosen politeknik, pelatihan teknisi/keterampilan diberikan oleh instruktur BLK dan praktek lapangan oleh tutor instruktur. Sistem pelatihan teknisi dikembangkan di BLK tertentu yang potensial.

e. Sistem Pelatihan *Off the job training*

Pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan bukan pada tempat kerja yang sesungguhnya. dengan lama pelatihan antara 80 sampai dengan 240 jam latihan, ditambah dengan bimbingan pasca pelatihan selama 16 sampai dengan 35 jam latihan. Bagi peserta pelatihan yang dinyatakan lulus diberikan sertifikat Pelatihan.

3. Peserta Pelatihan Kerja

Dalam melaksanakan Pelatihan Kerja dibutuhkan Peserta pelatihan , Pelatihan kerja tidak akan terlaksana jika peserta pelatihan tidak ada. Syarat-syarat yang harus dimiliki untuk menjadi peserta pelatihan diatur di dalam Peraturan Pemerintah No 71 Tahun 1991 Tentang Latihan Kerja Bab III pasal 7 ayat (1) Peserta latihan kerja adalah masyarakat, pencari kerja, calon pekerja, pekerja, maupun pekerja yang lepas dari pekerjaannya, ayat (2) Peserta latihan kerja wajib memenuhi persyaratan, ayat (3) Persyaratan pesertadan metode latihan bagi peserta penyandang cacat diatur dan dilaksanakan tersendiri sesuai dengan tingkat kondisi mental dan atau fisik yang bersangkutan dalam upaya pemberian kesempatan kerja dan penempatan pada jabatan kerja yang sesuai, ayat (4) persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Dalam melaksanakan pelatihan kerja, tidak terlepas juga dari peran masyarakat dalam mensukseskan program pelatihan dimana masyarakat mempunyai kesempatan seluas-luasnya untuk berperan dalam setiap penyelenggaraan latihan kerja, yang dalam pelaksanaannya dapat dilakukan secara perorangan maupun kelompok baik dalam bentuk sumbangan pemikiran,

penyediaan sarana, instruktur, biaya dan informasi latihan kerja sebagaimana diatur di dalam Peraturan Pemerintah No 71 Tahun 1991 Tentang Latihan Kerja Bab V pasal 19 ayat (1) dan (2).

Syarat-syarat untuk menjadi peserta pelatihan menurut Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat No 05/A3/ 2014 tentang Pembentukan Tim Penyusun Standar Pelayanan (SP) satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sumbar Tahun 2014 adalah (1) Pencari Kerja (pencaker) yang berumur 17 s/d 35 tahun (2) Minimal Pendidikan SLTP (3) Sehat Jasmani dan Rohani (4) Sanggup mengikuti pelatihan sesuai dengan jadwal.

4. Tujuan Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja dilaksanakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai, Secara Umum Tujuan diadakannya Pelatihan Kerja adalah :

1. Terpenuhinya kebutuhan/persyaratan pengetahuan, keterampilan dan produktifitas kerja bagi para pencari kerja/penganggur dengan tujuan agar mampu mengisi lowongan yang ada baik lokal (AKL) maupun antar daerah (AKAL), mampu mengisi kebutuhan ekspert jasa tenaga kerja (AKAN) dan mampu menciptakan lapangan kerja secara mandiri/ memperluas kesempatan kerja (wirausaha).
2. Terpenuhinya peningkatan pengetahuan dan keterampilan bagi para pekerja/karyawan usaha kecil dan menengah dengan tujuan agar (a) Mampu meningkatkan produktifitas kerja (b) Mampu meningkatkan kualitas produksi/pengembangan penggunaan peralatan/mesin baru dan perkembangan teknologi (c) Mampu menyesuaikan dengan perkembangan-

perkembangan peralatan/mesin baru dan iptek (d) Mampu meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan pekerja.

2.3. Faktor *Eksternal* dan *Internal* Pelatihan Kerja BLK

2.3.1. Faktor *Eksternal* Pelatihan Kerja BLK

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Program Pelatihan Kerja BLK Menurut Erlinda (2010) terdiri dari faktor *Eksternal* dan *Internal* , dimana faktor *Eksternal* BLK antara lain :

1. Pertumbuhan Ekonomi yang Berdampak pada Kesempatan Kerja

Pada dasarnya pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif terhadap perluasan kesempatan kerja. Hal ini sesuai dengan pandangan yang dikemukakan oleh Neoklasik, semakin tinggi laju pertumbuhan ekonomi suatu daerah, semakin tinggi pula pertumbuhan kesempatan kerjanya. Secara normal dinegara berkembang, setiap pertumbuhan ekonomi 3 % akan berakibat perluasan kesempatan kerja ekitar 1% atau dengan kata lain penambahan kesempatan kerja 1% memerlukan pertumbuhan ekonomi sekitar 3% Syaruddin (1996).

Kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat suatu kegiatan ekonomi (produksi). Dengan demikian pengertian kesempatan kerja adalah mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan kerja yang masih lowong.

2. Sektor Unggulan Daerah

Hingga saat ini , sektor pertanian masih menjadi sektor unggulan dalam menciptakan lapangan pekerjaan di Sumatera Barat. Hal tersebut dikarenakan

Sumatera Barat, adalah salah satu provinsi di Indonesia di wilayah pulau Sumatera, yang memiliki keanekaragaman hayati, dengan kondisi wilayah yang dikelilingi oleh hutan hujan tropis, dengan kondisi curah hujan dan kelembaban yang mendukung bagi berbagai jenis tanaman tropis.

Sektor ekonomi yang menggunakan sumber daya lokal baik sumber daya manusia (tenaga kerja) dan bahan baku yang dapat memenuhi permintaan pasar baik di dalam maupun di luar daerah merupakan penentu pertumbuhan ekonomi dari suatu daerah. Arsyad (1993) mengungkapkan bahwa faktor-faktor penentu utama pertumbuhan ekonomi suatu daerah adalah berhubungan langsung dengan permintaan akan barang-barang dan jasa-jasa dari luar daerah. Pertumbuhan industri yang menggunakan sumber daya lokal, termasuk tenaga kerja dan bahan baku untuk *eksport*, akan menghasilkan kekayaan daerah dan penciptaan peluang kerja.

Daerah yang unggul dalam sektor pertanian menjadikan hasil pertanian sebagai sumber pendapatan utama masyarakatnya. Hasil pertanian tersebut dapat dipasarkan langsung atau diolah terlebih dahulu baru kemudian dipasarkan , seperti produk pertanian singkong dapat diolah menjadi keripik , kue, tape dan lain sebagainya, untuk itu perlu adanya keterampilan masyarakat dalam pengolahan hasil pertanian tersebut. Dalam hal ini peran BLK sebagai lembaga pendidikan *Non Formal* sangat dibutuhkan memfasilitasi masyarakat berupa memberikan pelatihan keterampilan agar mampu mengolah hasil pertanian tersebut secara maksimal dan bernilai ekonomis.

3. Globalisasi dan Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi dan pasar global menyebabkan tingkat persaingan Sumber Daya Manusia (SDM) dipasar kerja Nasional maupun *Internasional* terus meningkat seiring dengan peningkatan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi baru pada berbagai bidang dunia usaha serta kebutuhan tingkat profesionalisme yang semakin tinggi.

Mubyarto (2003) mengatakan bahwa globalisasi adalah proses menyatunya pasar dunia menjadi satu pasar tunggal (*borderless market*) dan kedua sebagai “obat kuat” (*prescription*) menjadikan ekonomi lebih efisien dan lebih sehat menuju kemajuan masyarakat dunia.

Tantangan sekaligus peluang ini menuntut BLK untuk melakukan pembenahan yang mendasar agar mampu menghasilkan lulusan yang terampil dan berkualitas yang memenuhi persyaratan regional maupun Internasional. Globalisasi juga berpengaruh terhadap perkembangan konsep penyelenggaraan pelatihan keterampilan karena dalam era globalisasi, hampir semua faktor produksi seperti teknologi, jasa, pabrik dan peralatan dapat bergerak melintasi tapal batas negara tanpa kesulitan berarti.

Kondisi tersebut diatas akan berpengaruh terhadap penyelenggaraan pelatihan keterampilan pada BLK, seperti contohnya tenaga kerja terdidik dari luar negeri yang masuk ke Indonesia akan semakin besar sehingga persaingan dunia kerja bagi lulusan BLK akan semakin ketat. Pusat-pusat pelatihan keterampilan milik luar negeri juga akan semakin mudah menyelenggarakan pelatihan keterampilan yang lebih berkualitas dan bermutu.

2.3.2. Faktor *Internal* Pelatihan Kerja BLK

Pelatihan kerja merupakan hak setiap pekerja dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Untuk mewujudkan hal tersebut ada 4 faktor penting yang harus ada dalam pelaksanaan pelatihan, yaitu; Instruktur (tenaga kepelatihan), kurikulum, sarana dan prasarana.

Hal tersebut ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 15, bahwa penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan;

- a. Tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. Adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- c. Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Keempat syarat diatas harus dipenuhi oleh lembaga-lembaga pelatihan baik lembaga pelatihan milik pemerintah, maupun milik swasta, apabila salah satu faktor tersebut diatas tidak terpenuhi maka pelatihan tidak dapat dilaksanakan.

Hal ini ditegaskan di dalam UU no. 13 tahun 2003 pasal 17, ayat 1 yang menerangkan bahwa instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/ kota dapat menghentikan sementara penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 9; dan/ atau tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 15. Untuk ketentuan penghentian sementara pelaksanaan pelatihan

juga diatur di dalam UU no. 13 tahun 2003 pasal 17 yang terdiri dari beberapa ayat yang berbunyi;

- a. Ayat (2) berbunyi; Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
- b. Ayat (3) berbunyi; penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 15.
- c. Ayat (4) berbunyi; Bagi penyelenggara pelatihan kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- d. Ayat (5) berbunyi; Penyelenggara pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.

1. Instruktur dan Tenaga Kepelatihan

Keberadaan Instruktur sangat penting dalam suatu pelatihan kerja. Tanpa adanya instruktur maka pelatihan kerja tidak dapat dilaksanakan. Instruktur memiliki peran penting dalam suksesnya suatu pelatihan kerja. Instruktur berfungsi sebagai fasilitator, pelatih, pembimbing teknis, supervisor yang bertugas untuk menyampaikan materi pelatihan kepada peserta pelatihan di LPK atau di tempat kerja selama proses pelatihan Subandi (2009).

Sedangkan Tenaga Pelatihan adalah personil yang mempunyai tugas membantu mempersiapkan sarana pelatihan agar pelaksanaan pelatihan dapat berlangsung dengan tertib, biasanya sebagian besar kegiatannya bersifat teknis operasional. Seorang instruktur untuk menjadi tenaga pelatih dalam suatu lembaga pelatihan haruslah memenuhi kualifikasi atau syarat-syarat untuk menjadi instruktur yaitu memiliki jiwa pengemban misi organisasi, jiwa membimbing dan konseling, keterampilan metodologi mengajar/ melatih dan kemampuan pengetahuan dan keterampilan teknis kejuruan.

Seorang instruktur harus memenuhi syarat untuk bisa menjalankan tugasnya sebagai instruktur pelatihan. Diantara syarat yang harus dipenuhi oleh seorang instruktur pelatihan kerja adalah sebagaimana diatur di dalam Peraturan Pemerintah No 71 Tahun 1991 Tentang Latihan Kerja Bab III pasal 8 Ayat (1) Instruktur latihan kerja harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan kejuruan dan tingkat latihan kerja, Ayat (2) Kualifikasi Instruktur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut Oleh Menteri

Instruktur memiliki peranan penting dalam melaksanakan pelatihan diantaranya peranan instruktur adalah (1) sebagai pengajar/ pelatih yaitu menjelaskan, memberitahu, mendemonstrasikan kemampuannya yang diperlukan peserta pelatihan dengan menggunakan metoda-metoda, peralatan untuk mempermudah terjadinya proses belajar mengajar yang efektif. Selain sebagai pengajar instruktur juga (2) berperan sebagai pembimbing dalam proses belajar mengajar dimana hal-hal yang harus diperhatikan instruktur dalam melakukan bimbingan adalah mampu memahami tingkat kesulitan yang dihadapi siswa, harus memiliki (pengetahuan dan keterampilan) dalam membimbing peserta untuk

mencapai tujuan, mampu mendiagnosis kesulitan yang dihadapi siswa dan bersedia melakukan pengajaran remedial, melakukan asesmen pada waktunya. Peran lain dari seorang instruktur adalah (3) sebagai penasehat bagi peserta pelatihan diantaranya masalah kesulitan belajar, lingkungan dan psikologis peserta, (4) instruktur juga sebagai inovator, (5) sebagai inspirator bagi peserta, (6) sebagai penilai/ assesor dan (7) sebagai konsultan/ penyuluh pelatihan.

2. Adanya Kurikulum Pelatihan

Selain tersedianya instruktur, kurikulum pelatihan juga perlu di siapkan sebelum pelatihan kerja dilaksanakan, hal ini bertujuan agar pelatihan kerja menjadi ter arah, ter organisir, sesuai sasaran yang ingin dicapai. Kurikulum pelatihan itu adalah sejumlah unit kompetensi yang dipaketkan terdiri dari kompetensi umum, kompetensi inti dan kompetensi khusus yang dipelajari oleh peserta pelatihan dalam suatu proses pelatihan hal ini terdapat di dalam Modul Berbasis Kompetensi sub Bidang Metodologi Penelitian tentang Memfasilitasi Proses Pembelajaran (2009).

Terkait dengan hal tersebut diatas, maka dalam pencapaian unit-unit kompetensi, sebelum mempelajari atau mencapai unit kompetensi yang rumit harus melalui unit kompetensi yang mendahuluinya yang lebih sederhana atau unit-unit kompetensi prasyarat (*prerequisite*). Unit kompetensi dasar harus lebih dahulu ditempuh daripada unit kompetensi inti.

Isi/muatan materi pelatihan, yang berupa unit-unit kompetensi, terangkum dalam kurikulum pelatihan dan disusun berdasarkan urutan pembelajaran dari yang sederhana sampai yang paling rumit

Kompetensi yang berada pada kelompok "Unit-unit Kompetensi yang ditempuh" diidentifikasi sesuai yang telah diuraikan dalam analisa jabatan, dikelompokkan pada masing-masing kelompok unit kompetensi pada kurikulum pelatihan, kedalam kelompok unit kompetensi dasar/umum, inti, spesialis dan/atau pilihan.

3. Tersedianya Peralatan Pelatihan (Sarana dan Prasarana)

Peralatan pelatihan sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pelatihan kerja. Peralatan pelatihan ini menunjang suksesnya suatu pelatihan kerja agar tercapainya tujuan dari pelatihan kerja yang berbasis kompetensi. Peralatan pelatihan itu dapat didefinisikan berupa seluruh peralatan dan sarana serta prasarana yang diperlukan dan digunakan untuk pelaksanaan suatu pelatihan kerja. Secara umum peralatan pelatihan terbagi atas dua bentuk yaitu perangkat keras dan perangkat lunak (*hardware* dan *software*). Peralatan yang termasuk dalam perangkat keras (*hardware*) antara lain dapat berbentuk ruang kelas/bengkel beserta perabotnya, mesin dan perlengkapannya, peralatan tangan, peralatan laboratorium, perangkat komputer dan perangkat keras lainnya sesuai dengan jenis atau bidang pelatihan yang akan dilaksanakan. Sedangkan perangkat lunak (*software*) antara lain dapat berbentuk perangkat lunak atau program-program yang bersifat *untouchable*, yang diperlukan untuk mendukung operasionalisasi perangkat keras dan pekerjaan yang terkait sesuai dengan kompetensi yang dilatihkan.

Secara umum peralatan pelatihan dibutuhkan untuk melatih peserta pelatihan dalam melakukan suatu pekerjaan/ tugas sesuai dengan tuntutan kompetensi yang sedang dipelajari atau dilatihkan. Secara umum peralatan

pelatihan dapat terbagi atas sarana, peralatan utama dan peralatan bantu pelatihan. Keseluruhan sarana, peralatan utama dan peralatan bantu pelatihan harus dikelola dengan baik agar dapat dipergunakan pada saat diperlukan dan dapat dipergunakan sesuai dengan fungsinya serta terpelihara kondisinya.

Sarana dan prasarana merupakan salah satu penunjang yang mutlak ada dalam suatu pelatihan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan.

Mulyasa (2004) mengatakan bahwa sarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pelajaran, seperti gedung , ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pelatihan. Berbagai cara dalam mengidentifikasi peralatan pelatihan diantaranya Melalui Standar Kompetensi Kerja (SKKNI/SKK Khusus/SKK Perusahaan) dan melalui Program Pelatihan Berbasis Kompetensi.

4. Adanya Dana dan Pembiayaan

Dana dan pembiayaan adalah faktor utama untuk dapat terlaksananya kegiatan pelatihan kerja. Tanpa adanya dana dan pembiayaan maka program pelatihan kerja tidak akan dapat terlaksana, hal ini disebabkan dalam mempersiapkan segala sesuatunya baik yang terkait dengan kebutuhan peserta pelatihan, peralatan, bahan, honor instruktur dan lain sebagainya tidak bisa tidak harus tersedia dana dan pembiayaan baik bersumber dari APBD, APBN , Swadana masyarakat ataupun dari Lembaga Swasta atau BUMN dan peserta pelatihan.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh beberapa orang ahli seperti Cohn (1979), Jones (1985) yang mengungkapkan bahwa biaya dalam pendidikan meliputi biaya langsung (*direct cost*) dan biaya tidak langsung (*indirect cost*). Biaya langsung terdiri dari biaya-biaya yang dikeluarkan untuk keperluan pelaksanaan pengajaran dan kegiatan belajar siswa yang dikeluarkan untuk keperluan pelaksanaan pelatihan, sarana, biaya transportasi, gaji tenaga kepelatihan, baik yang dikeluarkan oleh pemerintah, orang tua siswa atau siswa sedangkan biaya tidak langsung berupa keuntungan yang hilang (*opportunity cost*) yang dikorbankan oleh siswa selama belajar.

Penyelenggaraan pelatihan oleh berbagai sektor seperti BLK tidak terlepas dari sektor pendanaan, sumber-sumber pendanaan diperoleh dari : Anggaran Pembangunan dan Belanja Negara (APBN), Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), Masyarakat umum (Swadana), Perusahaan swasta atau BUMN.

2.4. Konsep Evaluasi

Evaluasi merupakan suatu proses berkelanjutan tentang pengumpulan dan penafsiran informasi untuk menilai keputusan-keputusan yang dibuat dalam rancang suatu sistem pengajaran Hamalik, Oemar (2008). Rumusan ini memiliki tiga implikasi: pertama, evaluasi ialah suatu proses yang terus-menerus, bukan hanya pada akhir pengajaran tetapi dimulai sebelum dilaksanakannya pengajaran sampai dengan berakhirnya pengajaran. Kedua, proses evaluasi senantiasa diarahkan ke tujuan tertentu, yaitu untuk mendapatkan jawaban tentang bagaimana memperbaiki pengajaran. Ketiga, evaluasi menuntut penggunaan alat-alat ukur yang akurat dan bermakna untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan guna membuat keputusan. Evaluasi juga merupakan kegiatan

mengukur dan menilai Arikunto, Suharsini (1993). Mengukur ialah kegiatan membandingkan sesuatu dengan satu ukuran, sedangkan menilai ialah mengambil sebuah keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik atau buruk.

Beberapa alasan perlunya diadakan suatu evaluasi terhadap pelatihan, diantaranya adalah Kirkpatrick (1994) :

- a. Mempertanggungjawabkan keberadaan bagian Diklat dengan menunjukkan bagaimana bagian ini berkontribusi terhadap tujuan dan cita – cita organisasi.
- b. Membuat keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan program – program pelatihan.
- c. Mendapatkan informasi bagaimana mengembangkan program – program pelatihan selanjutnya.

Kirkpatrick juga mengatakan bahwa untuk melakukan evaluasi pelatihan terdapat empat tahap proses yang dikenal dengan *The four level evaluation*. Tahapan – tahapan itu merupakan serangkaian proses yang dinamis. Meskipun evaluasi pada tahap yang lebih tinggi akan memakan waktu yang lebih lama dan sulit, namun dapat memberikan informasi yang lebih lengkap tentang program pelatihan yang dievaluasi. Dalam melakukan evaluasi perlu memperhatikan tahap-tahap dalam melakukan evaluasi terhadap hal-hal yang ingin di evaluasi antara lain :

- a. *Reaction*. Evaluasi ini dilakukan pada saat dan setelah menerima materi pelatihan, yakni evaluasi untuk mengukur minat dan reaksi peserta atas pelatihan.
- b. *Learning*. Disebut juga evaluasi hasil belajar. Evaluasi ini dilakukan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta setelah menerima pembahasan dari para pelatih setiap sesi pelatihan. Penilaian terhadap tingkat pemahaman ini

sangat penting untuk mengetahui apakah peserta materi yang diberikan dalam pelatihan.

- c. *Behavior*. Evaluasi ini dilakukan setelah pelatihan. Tujuannya untuk melihat bagaimana perilaku peserta setelah mengikuti pelatihan, langkah – langkah apa yang sudah dilakukan serta bagaimana sikap stake holder terhadap hasil pelatihan.
- d. *Result*. Merupakan evaluasi jangka panjang, yakni evaluasi mengenai kinerja lembaga yang terjadi akibat kinerja anggota organisasi yang mengikuti pelatihan. Evaluasi ini dapat dilakukan tiga sampai empat tahun setelah pelatihan.

2.5. Teori *Human Capital*

Human Capital merupakan konsep utama dalam berbagai teori. Peran dan pentingnya *Human Capital* dalam efisiensi organisasi dan efektivitas dapat ditemukan tiga teori (1) *human relation theory* seperti pada riset *Hawthorne* yang menekankan pada kegagalan dan kesuksesan organisasi, (2) *Transaction cost economics*, mencakup bagaimana organisasi mencari cara yang optimal dalam mengelola sistem sumber daya, tergantung pada hubungan hubungan antara biaya transaksi dan hubungan organisasi dengan pasar sebaik operasi internal organisasi dan (3) *Human Capital theory*, difokuskan pada tingkat pendidikan dari karyawan sebagai sumber dari produktivitas angkatan kerja dan pertumbuhan ekonomi. Pentingnya kontribusi teori dan evolusi *Human Capital* tampak pada pandangan *resource base view* (RBV) dan manajemen sumber daya manusia strategik yang bisa memberikan kekuatan yang akan berdampak pada posisi dominan dalam ilmu organisasi Carneli (2004).

Beberapa studi secara konstan menunjukkan efek positif dari *Human Capital* terhadap kinerja organisasional. *Human Capital* merupakan salah satu bagian dari analisis tingkat individual. Individu yang bekerja membutuhkan pengetahuan dan keahlian khusus dimana hal ini tertuang dalam teori *Human Capital*. Teori *Human Capital* menjelaskan bahwa investasi terhadap pengetahuan dan keahlian akan memperoleh keuntungan Becker (1993). *Human Capital* adalah potensi produktif dari suatu tindakan dan pengetahuan yang dimiliki individu Kreitner dan Kinicki (2004: 2007).

Faktor yang dapat meningkatkan *Human Capital* yaitu pendidikan formal dan pengalaman sebagai dasar untuk dapat mengatasi situasi manajerial. Honig (1998) juga berpendapat bahwa faktor yang berpengaruh terhadap *Human Capital* adalah pendidikan dan pengalaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas, aktivitas kewirausahaan dan kesuksesan bisnis. Becker (1975) berpendapat bahwa pengalaman dan pendidikan merupakan dasar dari *Human Capital* yang mana keduanya dapat dibagi secara general dan spesifik pada organisasi dan aktivitas *entrepreneurship*.

Pendapat para ahli tersebut telah menimbulkan perubahan dalam cara pandang pengusaha dan dunia industri terhadap investasi Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan latihan, bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan tingkat pengembalian yang sama dengan keputusan melakukan investasi dalam bentuk barang –barang modal dan peralatan.

Teori *Human Capital* menganggap bahwa tenaga kerja merupakan pemegang kapital (*capital holder*) yang tercermin dalam keterampilan, pengetahuan dan produktifitas kerjanya. Jika tenaga kerja merupakan pemegang

kapital, orang dapat melakukan investasi untuk dirinya dalam rangka memilih profesi atau bekerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya Fatah (2002).

Teori *Human Capital* ini melihat peranan sumber daya manusia sebagai capital dalam pembangunan. Menurut Backer (1992), analisis *Human Capital* dimulai dari asumsi keputusan individu untuk mengikuti pendidikan, pelatihan dan perawatan kesehatan dan peningkatan lainnya dalam bidang kesehatan dan ilmu pengetahuan dengan mempertimbangkan manfaat dan biaya. Manfaat mencakup perolehan penghasilan dan keuntungan lainnya. Sedangkan biaya biasanya tergantung pada penghasilan yang hilang dan waktu yang dihabiskan dari investasi ini.

Teori *Human Capital* ini melihat peranan sumber daya manusia sebagai capital dalam pembangunan. Asumsi dasar teori *Human Capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan Simanjuntak (1985). Hicks (1980) yang melakukan penelitian di 83 negara menemukan suatu bukti bahwa pertumbuhan GDP (*Gross Domestic Product*) perkapita dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Investasi dibidang pendidikan merupakan investasi jangka panjang.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kajian tentang *Service Quality*, Evaluasi Pelatihan Kerja dan BLK antara lain:

1. Marlin Yuvina Tileng, Wiranto Herry Utomo, Rudy Latuperissa (2013), yang meneliti tentang *Analysis of Service Quality using Servqual Method and Importance Performance Analysis (IPA) in Population Department, Tomohon*

City . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan indikator kualitas layanan yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan oleh Dinas Kependudukan, Tomohon dalam melayani masyarakat. Dalam penelitian menggunakan Importance Performance Analysis (IPA) untuk menganalisis.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan memberikan kuesioner kepada masyarakat untuk memperoleh atau mengumpulkan data tentang persepsi dan harapan masyarakat.

Hasil penelitiannya adalah Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan melalui tingkat persepsi dan harapan yang dijelaskan dalam grafik Importance Performance Analysis dapat disimpulkan:

- Pada Quadrant A, masyarakat tidak puas dengan atribut yang ada, sehingga perlu ditingkatkan kinerja lebih baik.
- Quadrant B, masyarakat merasa puas dengan kinerja Dinas Kependudukan
- Atribut pada kuadran ini memiliki tingkat kepuasan yang rendah dan dianggap tidak terlalu penting bagi masyarakat, sehingga Departemen tidak perlu memprioritaskan atau memberi perhatian kepada atribut ini.
- Kuadran D, responden menganggap bahwa ada faktor-faktor yang tidak penting tapi mereka senang dengan kinerja Dinas Kependudukan Tomohon

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nofi Erni, Iphov Kumala Sriwarana dan Debby Karisa (2013), yaitu tentang Peningkatan Kualitas Jasa Pelayanan dengan Metode Servqual dan *Quality Function Deployment*. Hasil penelitiannya adalah Penelitian ini dilakukan di Plaza Toyota dengan melakukan wawancara, observasi, dan mendistribusikan kuesioner untuk

mengukur tingkat kepuasan pelanggan, kesenjangan antara persepsi dan harapan, dan mengusulkan perbaikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Service Quality (SERVQUAL), *Importance-Performance Analysis (IPA)* dan *Matriks House of Quality (HOQ)*. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, konsumen merasa cukup puas atas kualitas jasa di Plaza Toyota cabang *Green Garden* dengan indeks kepuasan sebesar 63%. Dan Berdasarkan *voice of customer* maka yang menjadi prioritas *technical responses* dengan nilai tertinggi adalah meningkatkan kualitas pelayanan secara kontinyu, pemberian *reward dan punishment* dan menciptakan karyawan terampil dan potensial.

3. Wahyu Tri Widodo (2012) yang meneliti tentang Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Operator Komputer di Balai Latihan Kerja Siraman Wonosari Gunung Kidul. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengevaluasi pendidikan dan pelatihan (diklat) operator komputer di BLK Siraman. Penelitian tersebut merupakan penelitian studi kasus dengan taraf pemberian informasi deskriptif dan jenis data kuantitatif. Subyek penelitiannya adalah penyelenggara, pendidik, dan peserta didik. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, dokumentasi dan angket. Pendekatan yang dipakai menggunakan populasi karena dalam penelitian tersebut yang menjadi populasi adalah seluruh peserta didik operator komputer yang berjumlah 30. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah deskriptif kuantitatif dilanjutkan dengan pemberian makna yaitu memberikan deskripsi tentang komponen dalam evaluasi, selanjutnya dengan mencari prosentase jawaban dari tiap-tiap sub variabel.

Hasil penelitian terhadap kelima kategori penilaian yang meliputi keterlaksanaan kurikulum berada pada rentang baik yaitu 60,00 – 70,00, kualitas proses belajar mengajar berada pada rentang baik yaitu 60,00 – 70,00, kualitas kinerja pendidik berada pada rentang baik yaitu 60,00 – 70,00, serta kualitas sarana dan prasarana dan kualitas kinerja pengelola menghasilkan rentang baik dan lancar atau pada rentang 60,00 – 79,00. Hal ini sejalan dimana peran pengelola, pendidik, dan peserta didik saling memotivasi agar dalam pendidikan dan pelatihan dapat mencapai tujuan yang optimal.

4. Penelitian dengan menggunakan metode *Servqual* yang dilakukan oleh Kusmara Jiwantara, Agung Sutrisno dan Johan S.C.Neyland (2012) yang meneliti tentang Penerapan Metode *Servqual* untuk Evaluasi dan Perbaikan Kualitas Pelayanan pada Kegiatan Penyuluhan Bahasa Indonesia Praktis di Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan metode *Servqual* untuk mengetahui kualitas pelayanan jasa dan tingkat kepuasan pesuluh terhadap kualitas pelayanan jasa yang diberikan oleh pihak Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Utara. Pengukuran kualitas jasa dalam model *Servqual* ini berdasarkan lima dimensi jasa yaitu *tangibles*, *responsiveness*, *reability*, *assurance* dan *emphaty*. Dalam penelitian ini yang diukur adalah Gap 5 yaitu kesenjangan jasa yang dialami dan jasa yang diharapkan oleh pelanggan. Metode ini menggunakan kuesioner dengan 12 pertanyaan (*atribut*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan antara range -0,14 sampai 0,28 yang menunjukkan kualitas pelayanan mendekati ideal dan tingkat kepuasan dengan nilai 88% menunjukkan bahwa pesuluh puas terhadap kualitas pelayanan jasa.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ririh Anuraga MP (2012), yang meneliti tentang Analisis *Service Quality* Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Pada PT. Jaya Abadi, Jl. Mataram No. 603 di Semarang). Hasil penelitian Faktor yang paling penting dari bisnis jasa pelayanan adalah penilaian kualitas jasa yang sangat dipengaruhi oleh persepsi dan harapan dari masing-masing pelanggan. Populasi dalam penelitian ini konsumen yang melakukan pembelian kendaraan merek Honda dengan berbagai tipe PT. Jaya Abadi, Jl. Mataram No. 603, Semarang yang jumlahnya tidak diketahui. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Purposive Sampling*. Jenis datanya adalah primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 13 menunjukkan bahwa :

- (1). Keandalan berpengaruh terhadap Kepuasan Konsumen.(2) Daya Tanggap berpengaruh terhadap Kepuasan Konsumen. (3)Jaminan berpengaruh terhadap Kepuasan Konsumen. (4) Empati berpengaruh terhadap Kepuasan Konsumen.(5) Bukti fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Konsumen
6. Windhy wahyuni dan Ikhsan (2010) yang meneliti tentang Penerapan Metode *Service Quality* untuk Menganalisa Kepuasan Pelanggan. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang digunakan sebagai alat untuk membantu dalam mengetahui keinginan/ persepsi dan apa yang menjadi harapan dari pelanggan. Selanjutnya kualitas layanan diukur berdasarkan kesenjangan/ gap antara persepsi dan harapan. Untuk mengetahui kriteria yang mempengaruhi kualitas layanan dilakukan dengan menggunakan analisis *servqual*. Hasil

penelitiannya didapatkan 5 variabel layanan yaitu kebersihan dan kerapian para karyawan, ketepatan waktu keberangkatan (*departure*), keamanan barang dalam perjalanan, keramahan, kesopanan dalam melayani pelanggan, reputasi perusahaan di mata pelanggan. Kelima kriteria tersebut merupakan hal yang perlu diperbaiki dari layanan yang diberikan oleh PT. "X"

7. Rokhani (2009) yang meneliti tentang Peningkatan Pelatihan Kerja oleh Balai Latihan Kerja Singosari Kabupaten Malang Berdasar PP Nomor 71 Tahun 1991 Tentang Latihan Kerja dalam Rangka Menciptakan Calon Tenaga Kerja Indonesia yang Berkualitas dan Dapat Memenuhi Kebutuhan Pasar Kerja. Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah normatif empiris dengan menggunakan data primer dan skunder dengan analisa kualitatif. Hasil penelitiannya adalah bahwa peningkatan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh BLK Singosari Kabupaten Malang selama ini sudah baik . Sedangkan hambatan-hambatan yang dihadapi pelatihan kerja adalah terkendala pada aspek akomodatif dalam penyediaan fasilitas pendukung latihan kerja, kemampuan instruktur sebagian besar kurang didukung oleh upgrade skill dibidang masing-masing dan masih kurangnya jumlah instruktur yang menangani pelatihan sehingga menimbulkan pelatihan kerja terkesan kurang profesional.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Christian.K (2008), dengan judul Analisa Revitalisasi Balai Latihan Kerja. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif analisis kualitatif. Metodologi yang digunakan adalah analisa SWOT guna melihat kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi oleh BLK. Sedangkan pengumpulan data dalam penelitian ini

menggunakan metode observasi, studi literatur dan *indepth interview* yang dilakukan dengan pejabat di lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas, Depnakertrans RI yaitu Direktur Intala (Instruktur dan Tenaga Pelatihan), Kepala BLKI Serang, kepala seksi Pembinaan Instruktur, kepala bagian program BBLKI Serang, instruktur di Balai Latihan Kerja dan Karyawan di Balai Latihan Kerja tersebut.

Dari hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa yang menjadi faktor eksternalnya bila dilihat dari peluang yang ada adalah adanya dukungan dari pemerintah, *stakeholder*, keterbukaan pasar tenaga kerja baik dalam maupun luar negeri, sarana dan prasarana yang cukup, makin tingginya kesadaran masyarakat akan kebutuhan pelayanan bidang pelatihan ketenagakerjaan serta kemajuan teknologi informasi (IT). Sedangkan yang menjadi ancamannya adalah tingginya angka pengangguran, kesempatan kerja yang tersedia sangat terbatas, masih rendahnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja, makin kritisnya masyarakat dan tingginya tuntutan terhadap pelayanan publik serta terjadinya penurunan peserta pelatihan.

9. Amir, HT (2007), yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan kerja bagi calon tenaga kerja potensial menjadi tenaga kerja produktif riil pada BLK Jawa Timur. Penelitian tersebut menggunakan metoda penelitian kuantitatif regresi berganda.

Dari hasil penelitian tersebut, diketahui faktor yang sangat mempengaruhi adalah meliputi Sumber Daya Manusia (SDM) Instruktur, sarana dan prasarana serta anggaran. Kontribusi ketiga faktor tersebut yaitu terhadap calon tenaga kerja adalah sebesar 29,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh

variabel lain diluar model. Sedangkan faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah peralatan atau sarana dan prasarana yang mencapai 52,9%.

10. Penelitian lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Budi Astutik (2006), yang meneliti tentang pelaksanaan program pelatihan montir sepeda motor bagi anak yang putus sekolah di BLK Boyolali angkatan 2005. Penelitian tersebut menggunakan metoda penelitian kualitatif, karena permasalahan yang dibahas dalam penelitian tersebut tidak berkenaan dengan angka-angka, tetapi mendeskripsikan, menguraikan dan menggambarkan tentang pelaksanaan program pelatihan montir sepeda motor bagi anak putus sekolah di Balai Latihan Kerja (BLK) Boyolali.

Dari hasil penelitiannya diketahui, BLK Boyolali telah memenuhi syarat dalam melaksanakan pelatihan yang juga ditunjang oleh sarana prasarana yang memadai ditambah lagi dengan kondisi ruangan pelatihan khususnya pelatihan montir sepeda motor yang cukup bagus. Pada saat pelatihan berakhir juga telah diadakan evaluasi yang akan mendapatkan sertifikasi keterampilan kerja dan akan dicarikan penempatan kerja.

Sedangkan yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan montir sepeda motor adalah dalam perekrutan peserta dan instruktur, media informasi yang digunakan untuk mempromosikan pelatihan montir sepeda motor dan keberadaan BLK yang kurang dikenal, dana yang digunakan untuk pelatihan minim, waktu yang digunakan untuk memberikan materi montir sepeda motor kurang, media yang digunakan belum lengkap, jadwal bagi

instruktur untuk memberikan materi pelatihan tidak tepat, pada saat akhir pelatihan peserta mengalami kesulitan dalam mengerjakan soal.

2.7. Service Quality

2.7.1. Kepuasan Pelanggan Terhadap Kualitas Layanan

Peran setiap individu dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting dan berpengaruh terhadap kepuasan yang dibentuk. Untuk dapat mengetahui tingkat kepuasan pelanggan secara lebih baik maka diperlukan pemahaman yang berkaitan dengan kepuasan pelanggan. Kepuasan atau ketidakpuasan pelanggan adalah respon pelanggan terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dirasakan antara harapan sebelumnya dengan kenyataan kinerja produk yang dirasakan setelah pemakainya.

Pelanggan adalah seseorang yang membeli suatu barang atau jasa dan seorang individu yang secara *continue* dan berulang kali datang ke tempat yang sama untuk memuaskan keinginannya dengan memiliki suatu produk atau mendapatkan suatu jasa dan memuaskan produk atau jasa tersebut Lupiyoadi (2001). Sedangkan kepuasan pelanggan menurut Kotler dan Armstrong (2005) adalah suatu tingkatan dimana perkiraan kinerja produk sesuai dengan harapan pembeli dan tingkatan dimana anggapan kinerja (*perceived performance*) produk akan sesuai dengan harapan seorang pelanggan. Bila kinerja produk jauh lebih rendah dibandingkan harapan pelanggan, pembelinya tidak puas. Namun beberapa para ahli lain juga berpendapat bahwa kepuasan pelanggan itu adalah respon pelanggan terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dipersepsikan antara harapan awal sebelum pembelian (atau norma kinerja lainnya) dan kinerja aktual produk yang dirasakan setelah pemakaiannya Tjiptono (2005).

Dari pendapat diatas bisa disimpulkan bahwa pada dasarnya pada dasarnya pelanggan menilai kepuasan atau ketidakpuasan mereka terhadap suatu produk adalah dari respon perilaku yang ditunjukkan oleh pelanggan dengan membandingkan antara kinerja atau hasil yang dirasakan dengan harapan. Apabila hasil yang dirasakan dibawah harapan, maka pelanggan akan kecewa, kurang puas bahkan tidak puas, namun sebaliknya bila sesuai dengan harapan, pelanggan akan puas dan bila kinerja melebihi harapan, pelanggan akan sangat puas.

Harapan pelanggan diyakini mempunyai peranan yang besar dalam evaluasi kualitas produk (Barang dan Jasa) dan kepuasan pelanggan. Harapan pelanggan pada dasarnya ada hubungan yang erat antara penentuan kualitas dan kepuasan pelanggan. Ekspektasi pelanggan atau *customer expectation* selalu ada karena empat hal, hal ini diungkapkan oleh Kertajaya (2004), dimana ekspektasi pelanggan itu antara lain : (1) *Individual Need* atau kebutuhan perseorangan menjadi faktor yang penting artinya kalau pelanggan anda memang sudah punya tuntutan yang tinggi, maka ekspektasinya sudah pasti tinggi juga (2) *Word of mouth* pelanggan anda bisa punya harapan tertentu karena cerita orang lain. Cerita orang lain sering dianggap sebagai referensi (3) *Past experience* atau pengalaman masa lalu. Orang yang sudah punya pengalaman baik dimasa lalu akan dapat menerima pelayanan minimal sama dengan yang dulu, kalau tidak dia akan kecewa (5) *External communication* atau komunikasi eksternal adalah suatu usaha perusahaan untuk berjanji sesuatu kepada pelanggan dalam rangka menarik pelanggan.

Menurut keputusan Men.PAN Nomor 63/KEP/M. PAN/7/2003 tentang pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik, kualitas pelayanan adalah

kepastian prosedur, waktu, dan pembiayaan yang transparansi dan akuntabel yang harus dilaksanakan secara utuh oleh setiap instansi dan unit pelayanan instansi pemerintah sesuai dengan tugas dan fungsinya secara menyeluruh.

Defenisi dari Nasution (2004), kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan. Berbagai defenisi telah diuraikan diatas bisa ditarik kesimpulan pengertian dari kualitas pelayanan yaitu segala bentuk penyelenggaraan peayanan secara maksimal yang diberikan perusahaan dengan segala keunggulan dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan demi memenuhi harapan pelanggan.

Lupiyoadi (2001) menyatakan bahwa dalam menentukan tingkat kepuasan, terdapat lima faktor utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan, yaitu:

1. Kualitas Produk

Pelanggan akan merasa puas bila hasil evaluasi mereka menunjukkan bahwa produk yang mereka gunakan berkualitas.

2. Kualitas Pelayanan

Terutama untuk industri jasa, pelanggan akan merasa puas bila mereka mendapatkan pelayanan yang baik atau yang sesuai dengan yang diharapkan

3. Emosional

Pelanggan akan merasa bangga dan mendapatkan keyakinan bahwa orang lain akan kagum terhadap dia bila menggunakan produk yang merek tertentu yang cenderung mempunyai tingkat kepuasan lebih tinggi. Kepuasan yang diperoleh bukan karena kualitas dari produk tetapi nilai sosial *self esteem* yang membuat pelanggan menjadi puas dengan merek tertentu.

4. Harga

Produk yang mempunyai kualitas sama tetapi menetapkan harga yang relatif murah akan memberikan nilai yang lebih tinggi kepada pelanggannya.

5. Biaya

Pelanggan yang tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan atau tidak perlu membuang waktu untuk mendapatkan suatu produk atau jasa cenderung puas terhadap produk atau jasa itu.

Menurut Zeithaml dan Bitner (2003) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan, antara lain:

1. Fitur produk dan Jasa

Kepuasan pelanggan terhadap produk atau jasa secara signifikan dipengaruhi oleh evaluasi pelanggan terhadap fitur produk atau jasa. Untuk jasa perbankan, fitur yang penting meliputi karyawan yang sangat membantu dan sopan, ruang transaksi yang nyaman, sarana pelayanan yang menyenangkan dan sebagainya.

2. Emosi Pelanggan

Emosi juga dapat mempengaruhi persepsi pelanggan terhadap produk atau jasa. Emosi ini dapat stabil, seperti keadaan pikiran atau perasaan atau kepuasan hidup. Pikiran atau perasaan dapat stabil, seperti keadaan pikiran atau perasaan atau kepuasan hidup. Pikiran atau perasaan pelanggan (*good mood* atau *bad mood*) dapat mempengaruhi respon pelanggan terhadap jasa. Emosi spesifik juga dapat disebabkan oleh pengalaman konsumsi, yang mempengaruhi kepuasan pelanggan terhadap jasa. Emosi positif seperti perasaan bahagia, senang, gembira akan meningkatkan kepuasan pelanggan. Sebaliknya, emosi negatif seperti kesedihan, duka, penyesalan dan kemarahan dapat menurunkan tingkat kepuasan.

3. Atribusi untuk keberhasilan atau kegagalan jasa.

Atribusi penyebab yang dirasakan dari suatu peristiwa mempengaruhi persepsi dari kepuasan. Ketika pelanggan dikejutkan dengan hasil (jasa lebih baik atau lebih buruk dari yang diharapkan), pelanggan cenderung untuk melihat alasan, dan penilaian mereka terhadap alasan dapat mempengaruhi kepuasan.

4. Persepsi terhadap kewajaran dan keadilan (*equity and fairness*)

Kepuasan pelanggan juga dipengaruhi oleh persepsi pelanggan terhadap kewajaran dan keadilan. Pelanggan bertanya pada diri mereka. Apakah saya diperlakukan secara baik dibandingkan dengan pelanggan lain? Apakah saya pelanggan lain mendapat pelayanan yang lebih baik, harga yang lebih baik, atau kualitas jasa yang lebih baik? Apakah saya membayar dengan harga yang wajar untuk jasa yang saya beli? Dugaan mengenai equity dan fairness adalah penting bagi persepsi kepuasan pelanggan terhadap produk atau jasa.

5. Pelanggan lain, keluarga dan rekan kerja

Kepuasan pelanggan juga dipengaruhi oleh orang lain. Misalnya, kepuasan terhadap perjalanan liburan keluarga adalah fenomena yang dinamis, dipengaruhi oleh reaksi dan ekspresi oleh anggota keluarga selama liburan. Kemudian apakah ekspresi kepuasan atau ketidakpuasan anggota keluarga terhadap perjalanan dipengaruhi oleh cerita yang diceritakan kembali diantara keluarga dan memori mengenai suatu peristiwa.

2.7.2. Dimensi Kualitas Pelayanan

Dimensi Kualitas Pelayanan (*SERVQUAL*) oleh Parasuraman et al. (1998) dibagi menjadi lima dimensi *SERVQUAL* diantaranya adalah :

1. *Tangibles* (bukti fisik) kemampuan suatu perusahaan dalam menunjukkan eksistensinya kepada pihak eksternal. Penampilan dan kemampuan sarana dan prasarana fisik perusahaan dan keadaan lingkungan sekitarnya adalah bukti nyata dari pelayanan yang diberikan oleh pemberi jasa yang meliputi fasilitas fisik (gedung, gudang, dan lain sebagainya), perlengkapan dan peralatan yang dipergunakan (teknologi), serta penampilan pegawainya.
2. *Reliability* (kehandalan) yaitu kemampuan perusahaan untuk memberikan pelayanan sesuai yang dijanjikan secara akurat dan terpercaya. Kinerja harus sesuai dengan harapan pelanggan yang berarti ketepatan waktu, pelayanan yang sama untuk semua pelanggan tanpa kesalahan, sikap yang simpatik, dan dengan akurasi yang tinggi.
3. *Responsiveness* (ketanggapan) yaitu suatu kemauan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (*responsif*) dan tepat kepada pelanggan dengan penyampaian informasi yang jelas.
4. *Assurance* (jaminan dan kepastian) yaitu pengetahuan, kesopan santunan dan kemampuan para pegawai perusahaan untuk menumbuhkan rasa percaya para pelanggan kepada perusahaan. Terdiri dari beberapa komponen antara lain komunikasi, kredibilitas, keamanan, kompetensi dan sopan santun.
5. *Empathy* (empati) yaitu memberikan perhatian yang tulus dan bersifat individual atau pribadi yang diberikan kepada para pelanggan dengan berupaya memahami keinginan pelanggan. Sebagai contoh perusahaan harus mengetahui keinginan pelanggan secara spesifik dari bentuk fisik produk atau jasa sampai pendistribusian yang tepat.

Dari beberapa pendapat tentang dimensi kualitas pelayanan, dapat disimpulkan bahwa dimensi yang digunakan untuk kepuasan pelanggan yaitu: *Responsiveness* atau ketanggapan, *Emphaty*, *Tangibles* atau bukti fisik, *Reliability* atau keandalan dan *Assurance* atau jaminan. Selain kelima dimensi *SERVQUAL* tersebut di atas, di dalam *SERVQUAL* juga dijelaskan mengenai gap yang sering terjadi dalam perusahaan. Gap tersebut antara lain :

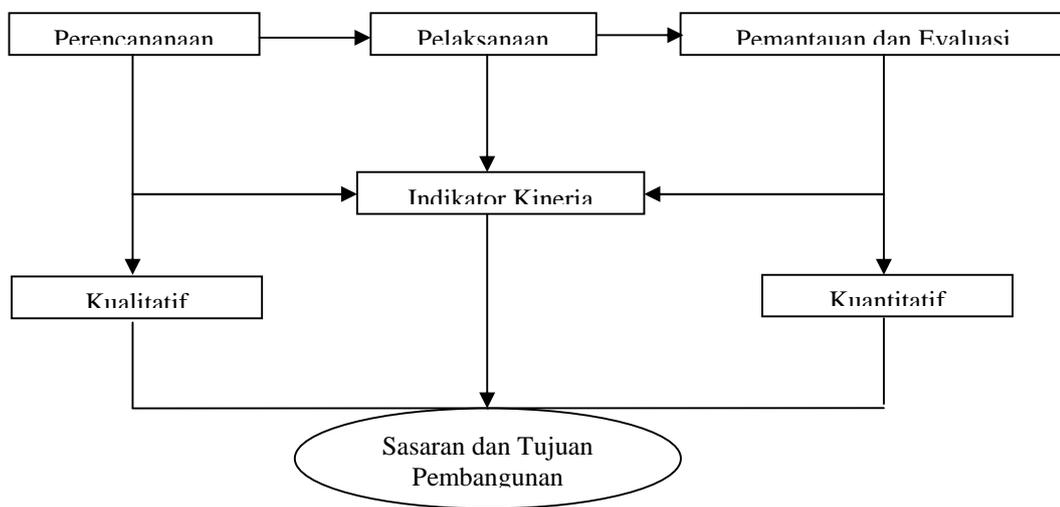
1. Gap antara harapan peserta pelatihan/ pelanggan dengan persepsi perusahaan terhadap harapan peserta
2. Gap antara persepsi manajemen terhadap harapan pelanggan dengan spesifikasi pelayanan/ produk yang akan diberikan.
3. Gap antara spesifikasi pelayanan/ produk yang akan diberikan dengan pelayanan /produk yang diberikan.
4. Gap antara pelayanan/ produk yang diberikan dengan komunikasi eksternal yang didapatkan pelanggan.
5. Gap antara spesifikasi pelayanan/ produk yang akan diberikan dengan persepsi manajemen terhadap harapan pelanggan.

2.8. Indikator Kinerja

Indikator adalah variabel-variabel yang mengindikasikan atau memberi petunjuk kepada kita tentang suatu keadaan tertentu. sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi Syafrizal (2014) . Sedangkan kinerja (*ferfomance*) pada dasarnya diartikan sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kebijakan, program atau kegiatan pembangunan dalam rangka mewujudkan tujuan visi dan misi dari suatu negara, daerah atau organisasi LAN (1993). Dengan kata lain kinerja pada dasarnya adalah hasil (*outcome*)

pembangunan yang dapat diciptakan oleh suatu organisasi atau badan yang memberikan kontribusi tertentu terhadap proses pembangunan secara keseluruhan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja adalah alat yang dapat membantu perencana dalam mengukur perubahan yang terjadi dalam proses pembangunan dengan menggunakan ukuran kuantitatif atau kualitatif yang mengindikasikan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan pembangunan yang telah disepakati dan ditetapkan sebelumnya dalam perencanaan. Indikator kinerja tidak semuanya dapat diukur secara kuantitatif, tetapi juga bisa diukur secara kualitatif yang dapat bersifat subjektif dari sudut pandang yang melakukan penelitian. Berikut adalah skema yang menggambarkan fungsi dan peranan indikator kinerja dalam penyusunan perencanaan pembangunan dan evaluasi pelaksanaan rencana

Skema 2.1 Indikator Kinerja dalam Sistem Perencanaan Pembangunan



Sumber: Syafrizal (2014)

a. Fungsi dan Manfaat Indikator Kinerja

Secara umum fungsi dan dan peranan dari indikator kinerja dalam penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah meliputi beberapa hal sebagai berikut :

1. Untuk memperjelas tentang : what, who, dan when suatu program dan kegiatan yang dilakukan.
2. Menciptakan konsesus yang dibangun oleh pihak yang berkepentingan dengan pembangunan (*stakeholder*).
3. Membangun landasan yang jelas untuk pengukuran dan analisis pencapaian sasaran pembangunan.
4. Sebagai alat untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja pembangunan yang telah dapat dilaksanakan dalam periode waktu tertentu.

Sedangkan manfaat indikator kinerja pada dasarnya adalah

1. Dapat dijasikan sebagai alat penilaian terhadap keberhasilan (*kinerja*) pelaksanaan pembangunan suatu negara atau daerah, baik pada tahap perencanaan (*ex-ante*), pelaksanaan (*on-going*), maupun setelah program pembangunan selesai dilaksanakan (*ex-post*).
2. Sebagai petunjuk bagi pihak berwenang dan pengambil keputusan tentang kemajuan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran pembangunan yang telah direncanakan semula.
3. Sebagai Alat ukur dalam melakukan evaluasi kegiatan instansi pemerintah khususnya dan pelaksanaan pembangunan umumnya untuk periode tertentu.

Selain memiliki fungsi dan tujuan, menurut Syafrizal (2014) indikator kinerja juga terdiri dari beberapa jenis, dimana secara umum dapat dibagi dua jenis utama,

yaitu *Indikator Kinerja Makro* dan *Indikator Kinerja Program dan Kegiatan*. Indikator Kinerja Makro menyangkut dengan keberhasilan pelaksanaan pembangunan pada suatu negara atau daerah tertentu. Sedangkan Indikator Kinerja Program dan Kegiatan hanyalah menyangkut dengan keberhasilan pelaksanaan pembangunan pada suatu program, dan kegiatan tertentu saja. Kedua jenis ini mempunyai peranan yang sama, tergantung dari kegunaan dan kepentingan dari pihak yang menggunakannya, baik dalam penyusunan rencana, maupun dalam melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan rencana tersebut.

b. Pengukuran Indikator Kinerja

Indikator kinerja pelaksanaan program pelatihan kerja mempunyai beberapa unsur atau alat pengukuran (*measurement*) yang sudah lazim digunakan oleh para perencana. Berikut ini ada lima (5) jenis pengukuran Indikator Kinerja yang digunakan untuk melihat keberhasilan program dan kegiatan yang dilaksanakan antara lain:

1. Masukan (*Input*), yaitu berbagai jenis sumber daya (faktor produksi) yang diperlukan dalam melaksanakan program dan kegiatan seperti : dana, tenaga, peralatan, bahan-bahan yang digunakan dan masukan lainnya. Kebanyakan masukan yang mudah dinilai adalah bentuk uang (dana) dan jumlah serta kualitas tenaga yang digunakan dalam pelaksanaan program dan kegiatan bersangkutan.
2. Keluaran (*Output*), yaitu bentuk produk yang dihasilkan secara langsung, baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat dihasilkan dari pelaksanaan program dan kegiatan yang direncanakan. Dari pengukuran keluaran ini akan

dapat diketahui apakah suatu program dan kegiatan telah dapat terlaksanakan dengan baik sesuai dengan spesifikasi yang telah direncanakan semula.

3. Hasil (*Outcome*), untuk melihat seberapa jauh keluaran dari pelaksanaan program dan proyek dapat dimanfaatkan secara baik sehingga dapat memberikan sumbangan terhadap proses pembangunan daerah pada bidang terkait.
4. Manfaat (*Benefit*), yaitu keuntungan serta aspek positif lainnya yang dapat dihasilkan oleh program dan kegiatan bersangkutan bagi masyarakat dengan berfungsinya keluaran secara optimal. Dengan kata lain manfaat menunjukkan hal yang diharapkan dapat dicapai bila keluaran dari program dan kegiatan dapat berfungsi dengan baik dan optimal.
5. Dampak (*Impact*), yaitu pengaruh positif maupun negatif yang dapat muncul bagi pembangunan dan masyarakat secara keseluruhan, baik dalam bentuk peningkatan pertumbuhan ekonomi, penurunan jumlah penduduk miskin, pengurangan tingkat kematian bayi sebagai hasil dari berfungsinya keluaran dari program dan kegiatan bersangkutan secara baik. Perlu hati-hati dalam hal ini karena serigkali antara manfaat dan dampak kelihatannya sangat mirip.

Dalam pelaksanaannya, pengukuran terhadap unsur manfaat dan dampak tidaklah mudah karena kedua unsur ini hampir sehingga seringkali terjadi tumpang tindih atau bertukar tempat yang menimbulkan kebingunan. Disebabkan karena adanya permasalahan pengukuran ini, maka Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah memberikan kelonggaran dalam melakukan

evaluasi minimum boleh mencakup tiga unsur utama yaitu: masukan (*Input*), Keluaran (*Output*) dan Hasil (*Outcome*).

Perumusan tolak ukur indikator kinerja terutama didasarkan pada Tugas, Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) dari institusi dan daerah bersangkutan. Tolak ukur kinerja adalah merupakan jumlah satuan atau unit yang berkaitan dengan program dan kegiatan yang menggambarkan jumlah keluaran untuk melihat seberapa jauh unit kerja tersebut sudah melaksanakan TUPOKSI-nya. Disamping itu, tolok ukur kinerja juga terkait dengan aspek efisiensi penggunaan biaya dan kualitas pelayanan.

c. Persyaratan Indikator Kinerja

Suatu indikator kinerja dapat dikatakan cukup baik bilamana memenuhi persyaratan tertentu. Menurut (Sjafrizal, 2014) Persyaratan dari sebuah indikator kinerja yang baik secara umum tergambar dalam satu istilah yaitu *SMART* yang merupakan singkatan dari unsur perkataan berikut ini :

1. *Specific*, yaitu rumusan harus jelas dan tidak membingungkan atau mengundang multi interpretasi dalam masyarakat.
2. *Measurable*, dapat diukur secara kuantitatif atau paling kurang dapat ditampilkan dalam bentuk presentase capaian sehingga masih memperlihatkan tingkat keberhasilan secara nyata.
3. *Attainable*, dapat atau dimungkinkan tercapainya penyusutan dengan biaya yang cukup wajar dan logis.
4. *Relevant*, sesuai dengan data dan informasi yang dibutuhkan serta tersedia cukup dalam masyarakat.

5. *Timely*, tepat waktu dalam pelaksanaan program dan kegiatan, maupun pada waktu pelaporan hasil evaluasi.

d. Langkah Operasional

Secara umum langkah –langkah operasional minimum tertentu yang harus ditempuh untuk dapat memberikan hasil baik sesuai diharapkan antara lain :

1. Susunan dan tetapkan secara baik serta memenuhi kelayakan teknis dokumen Rencana Strategis institusi bersangkutan yang meliputi visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang direncanakan.
2. Identifikasikan secara jelas data dan informasi akurat dan relevan yang diperlukan untuk membantu memformulasikan jenis indikator kinerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan perencanaan.
3. Teliti jenis dan jumlah sumber daya yang dibutuhkan, baik dalam bentuk dana, tenaga, dan peralatan diperlukan dalam penyusunan perencanaan atau evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan.
4. Pilih dan tetapkan indikator yang paling relevan dan berpengaruh besar terhadap keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan bersangkutan.

2.9. Kerangka Analisis

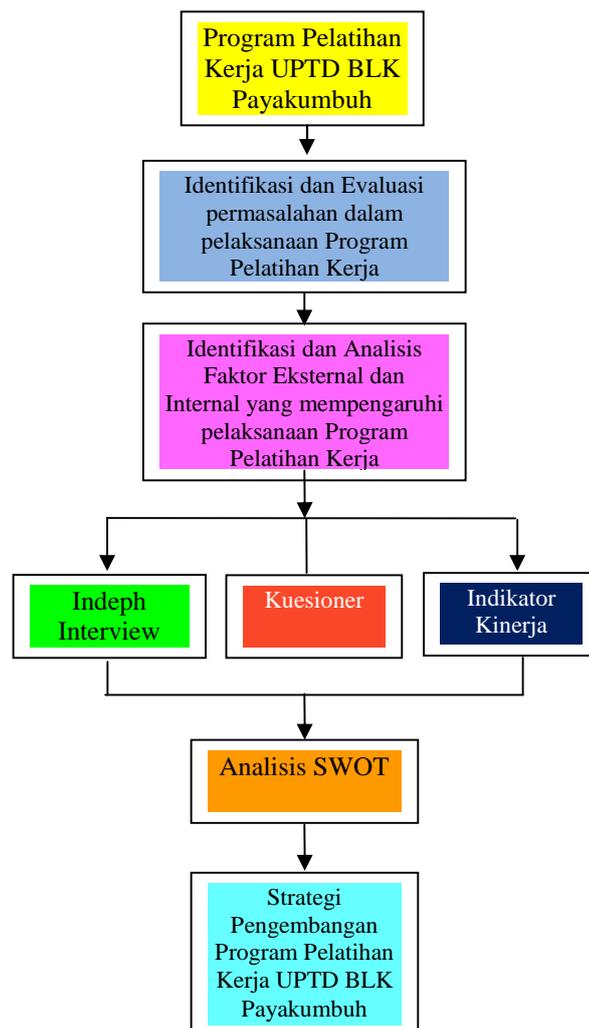
Dalam melakukan sebuah penelitian, diperlukan sebuah kerangka analisis yang terdiri dari beberapa langkah pokok dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang berkaitan dengan terjadinya masalah dan alternatif pemecahannya. Langkah pertama dilakukan identifikasi dan evaluasi permasalahan dalam pelaksanaan program pelatihan kerja langkah kedua identifikasi dan analisis faktor-faktor

Eksternal dan *Internal* yang mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan kerja pada UPTD BLK Payakumbuh

Berdasarkan analisis lingkungan *Internal* dan *Eksternal*, maka perlu dilakukan *indepth interview* dan kuesioner, indikator kinerja dalam mengumpulkan data kemudian dilakukan analisis SWOT untuk mengetahui apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman agar nantinya dapat digunakan untuk membuat strategi pengembangan UPTD BLK Payakumbuh.

Berdasarkan kerangka yang telah diuraikan diatas, maka secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Analisis



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Daerah Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BLK yang ada di Provinsi Sumatera Barat yaitu UPTD BLK Payakumbuh yang terletak di jalan Kamboja No. 10 Kel. Subarang Batuang Kec. Payakumbuh Kota Payakumbuh. Payakumbuh dipilih sebagai lokasi penelitian karena selama tahun 2008-2012 tingkat partisipasi angkatan kerja Kota Payakumbuh cenderung meningkat. Dilihat dari sektor lapangan usaha, penduduk bekerja paling banyak di sektor perdagangan, rumah makan dan hotel, yaitu 32,50 persen. Diiringi sektor pertanian 21,65 persen, sektor jasa kemasyarakatan 21,56 persen, sektor industri 8,80 persen dan sektor lainnya 15,48 persen BPS Sumbar, Payakumbuh dalam angka (2013).

3.2. Jenis Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengungkapkan informasi kualitatif sehingga lebih menekankan pada masalah proses dan makna dengan mendeskripsikan sesuatu masalah. Sedangkan penelitian bersifat Deskriptif bertujuan untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti atau penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri atau tunggal, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain, sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami Kinerja pelaksanaan Program Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

1) Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari penelitian lapangan di Balai Latihan Kerja dengan cara:

a. Pengamatan (*Observasi*)

Observasi atau pengamatan adalah teknik evaluasi yang digunakan dengan mengkaji suatu gejala/ peristiwa melalui upaya mengamati dan mencatat data secara sistematis, tidak menggunakan perkataan atau tidak disertai dengan komunikasi lisan. Observasi umumnya menggunakan penglihatan, tetapi dapat pula melibatkan indera lainnya seperti pendengaran, sentuhan atau rabaan, serta penciuman. Observasi dapat dilakukan secara mandiri atau bersama-sama dengan teknik pengumpulan data lainnya, misalnya observasi bersamaan dengan wawancara.

Langkah-langkah dalam melakukan observasi adalah:

1. Menetapkan tujuan observasi
2. Menentukan subyek atau kelompok yang akan diobservasi
3. Mendapatkan ijin atau persetujuan untuk melakukan observasi
4. Memperoleh penerimaan baik dari subyek
5. Melakukan observasi terhadap subyek dan merekam catatan-catatan lapangan dalam kurun waktu tertentu
6. Menyelesaikan peristiwa kritis seperti meluruskan kekeliruan subyek yang memandang evaluator sebagai mata-mata
7. Mengakhiri kegiatan observasi

8. Menganalisis data
9. Melakukan pelaporan yang mencakup penyusunan laporan dan penyerahannya kepada pihak-pihak terkait.

b. Wawancara secara mendalam (*in dept interview*)

Wawancara (*interview*) merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi di mana sang pewawancara melontarkan pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab oleh orang yang diwawancarai. Hal ini dapat dilakukan dengan wawancara mendalam (*in-dept interview*) dengan menggunakan alat penelitian verbal (*tape recording*), gambar, brosur dan material lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini agar menjadi lengkap. Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode *interview* adalah sebagai berikut :

1. Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya. Dalam melakukan wawancara, selain harus membawa instrumen sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpul data juga dapat menggunakan alat bantu seperti tipe recorder, gambar, brosur dan material lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar.

Sedangkan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Wawancara mendalam (*indepth interview*) dilakukan untuk mengumpulkan data primer yang diperoleh dengan mewawancarai *informan*, dalam penelitian ini sebagai informan awal dipilih secara purposive, yang merupakan obyek penelitian yang menguasai permasalahan yang diteliti (*key informan*). Kemudian untuk memperoleh informasi selanjutnya, diminta kepada informan awal untuk menunjukkan orang lain yang dapat memberikan informasi, dan kemudian informan ini diminta pula untuk menunjukkan orang lain yang dapat memberikan informasi, dan begitu seterusnya. Cara ini lazim disebut sebagai *snow ball* yang

dilakukan secara serial atau berurutan. Pada penelitian ini, sebagai informan awal pada UPTD BLK Payakumbuh adalah dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1. Jumlah Informan/ Narasumber pada UPTD BLK Payakumbuh

No	Kelompok Informan	Jumlah Informan
1	Ka. UPTD BLK Payakumbuh	1 orang
2	Ka. Tata Usaha UPTD BLK Payakumbuh	1 orang
3	Instruktur Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh	3 orang
4	Peserta Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh	3 orang

Sumber : Tata Usaha UPTD BLK Payakumbuh (Data Diolah)

c. Kuesioner

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden adalah berbentuk kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2009). Jenis kuesioner pada penelitian ini adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert. Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang telah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang sudah disediakan dengan member tanda cross (X) Arikunto (1998).

Adapun sebagai alasan bahwa digunakan kuesioner tertutup karena :

- a. Kuesioner tersebut memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban
- b. Kuesioner tersebut lebih praktis dan sistematis
- c. Keterbatasan biaya dan waktu penelitian

Kuesioner yang digunakan berupa pilihan ganda, yang telah disediakan lima jawaban.

Untuk persepsi/ kenyataan yang diterima peserta dengan skor masing-masing sebagai berikut:

- a. Responden yang memberikan jawaban “ sangat tidak puas” diberi skor 1
- b. Responden yang memberikan jawaban “ tidak puas” diberi skor 2
- c. Responden yang memberikan jawaban “ cukup puas” diberi skor 3
- d. Responden yang memberikan jawaban “puas” diberi skor 4
- e. Responden yang memberikan jawabana “puas sekali” diberi skor 5

Untuk harapan peserta dengan skor masing-masing sebagai berikut:

- a. Responden yang memberikan jawaban “ sangat tidak puas” diberi skor 1
- b. Responden yang memberikan jawaban “ tidak puas” diberi skor 2
- c. Responden yang memberikan jawaban “ cukup puas” diberi skor 3
- d. Responden yang memberikan jawaban “puas” diberi skor 4
- e. Responden yang memberikan jawabana “puas sekali” diberi skor 5

Metode ini digunakan untuk mengungkap data tentang kualitas pelayanan yakni membandingkan antara pelayanan aktual pelatihan dengan harapan peserta pelatihan UPTD BLK Payakumbuh. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh peserta pelatihan dari pelatihan Menjahit, Montir Sepeda Motor, dan Las yang jumlah populasi (N) = 48 orang, sedangkan error (e) = 5%. Dari data tersebut, maka didapatkan jumlah sampelnya sebagai berikut dengan menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) dalam penelitian ini ditetapkan 5%

Berdasarkan rumus diatas maka didapatkan jumlah responden dari peserta pelatihan sebagai berikut :

$$n = \frac{48}{1 + 48 (5\%)^2}$$

$$N = 42,85 \text{ orang}$$

Dalam penelitian ini ukuran sampel dibulatkan menjadi 48 orang, dimana jumlah tersebut sudah diatas jumlah minimal responden berdasarkan perhitungan diatas. Kuesioner ini nantinya dianalisis secara kualitatif.

2) .Data sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari studi dokumentasi secara kualitatif yang bersumber dari data/ instansi terkait, serta tulisan-tulisan dalam bentuk lain yang sesuai dengan obyek penelitian yang dikaji. Untuk penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah Sumatera Barat dalam Angka tahun 2014, Payakumbuh dalam angka 2013, Modul Diklat Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2011, Rencana Strategis (Renstra) Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat 2010-2015, Data UPTD BLK Payakumbuh, Peraturan Perundang-undangan.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang yang ingin diteliti, sedangkan sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan mampu mempresentasikan sifat-sifat populasi. Pada penelitian ini yang merupakan populasi adalah Semua Program Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh dan sebagai sampelnya adalah Pelatihan Menjahit, Montir Sepeda Motor dan Las. Peneliti mengambil tiga pelatihan dimana dua pelatihan yaitu Montir Sepeda Motor dan Menjahit adalah yang paling tinggi diminati oleh masyarakat dan selalu di selenggarakan setiap tahunnya sedangkan Pelatihan Las kurang diminati oleh masyarakat .

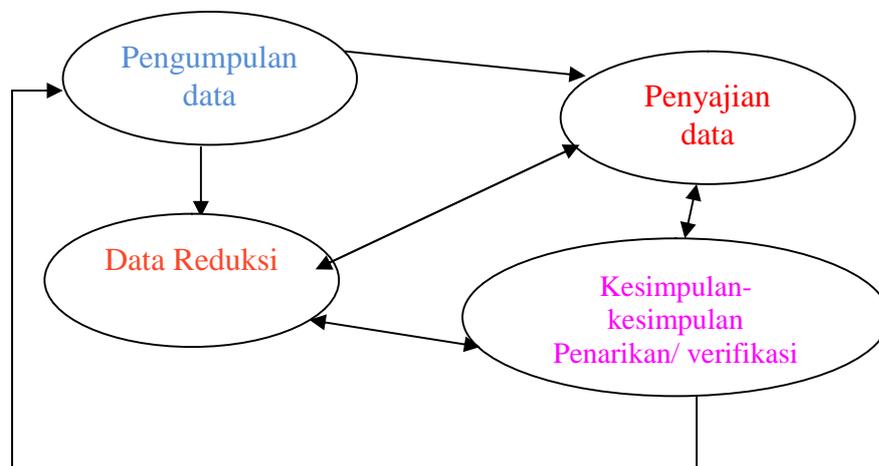
3.4. Instrumen Penelitian dan Analisis Data

Alat / instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri dengan menggunakan alat-alat pedoman wawancara, kuesioner serta sarana dokumentasi, tempat dan peristiwa. Instrumen tersebut disusun berdasarkan fokus penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Kemudian peneliti bertindak sebagai pengumpul, pengolah dan penarik kesimpulan.

Analisa data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisa data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian karena analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

3.4.2. Analisa Data Kualitatif

Teknis analisa data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman (1984) yaitu analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Aktivitas dalam analisis meliputi reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) serta Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing / verification*).



Sumber : Miles dan Huberman (1984)

Tahap yang dilakukan pada analisis kualitatif dalam penelitian ini adalah :

1. Mengumpulkan data dan informasi baik melalui observasi maupun wawancara dengan sejumlah informan sesuai dengan topik pertanyaan yang sudah dirancang untuk masing-masing responden yaitu seputar pelaksanaan pelatihan, sertifikasi dan penempatan pada Balai Latihan Kerja
2. Data yang diperoleh dari lokasi penelitian , direduksi kemudian dirangkum dan dipilah-pilah kemudian disederhanakan, sedangkan data yang tidak perlu

disortir agar lebih memudahkan dalam menarik kesimpulan sementara dan lebih fokus pada hal yang dianggap penting sesuai tujuan.

3. Langkah selanjutnya adalah penyajian data (*display data*) agar mempermudah peneliti dalam memperoleh gambaran secara keseluruhan atau bagian tertentu dari data penelitian untuk lebih memahami apa yang terjadi.
4. Penarikan kesimpulan dan verifikasi data dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian dilakukan yang kemudian disimpulkan.

3.4.3 Metoda Evaluasi

➤ Proses Evaluasi

Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja pada UPTD BLK Payakumbuh dilaksanakan pada tahun 2015 menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner kepada peserta pelatihan yang sedang melaksanakan pelatihan kerja ditahun tersebut, sedangkan untuk melihat hasil (*outcome*) dari pelaksanaan program pelatihan tersebut diperoleh dari pelaksanaan program pelatihan kerja pada tahun 2014.

Evaluasi hasil program pelatihan dapat berfungsi sebagai pedoman bagi penyelenggara pelatihan untuk melakukan seluruh kegiatan pelatihan termasuk untuk menyeleksi calon peserta pelatihan, tempat magang dan sebagainya. Fungsi lain sebagai pedoman bagi instruktur untuk menyusun isi materi pelatihan (modul pelatihan) dalam rangka mencapai tujuan pelatihan yang diperoleh dari hasil analisis kebutuhan pelatihan dan sebagai pedoman untuk menentukan kompeten atau belum kompetennya peserta pelatihan untuk mencapai tujuan pelatihan yang merupakan pemenuhan kualifikasi jabatan yang akan/ sedang diembannya.

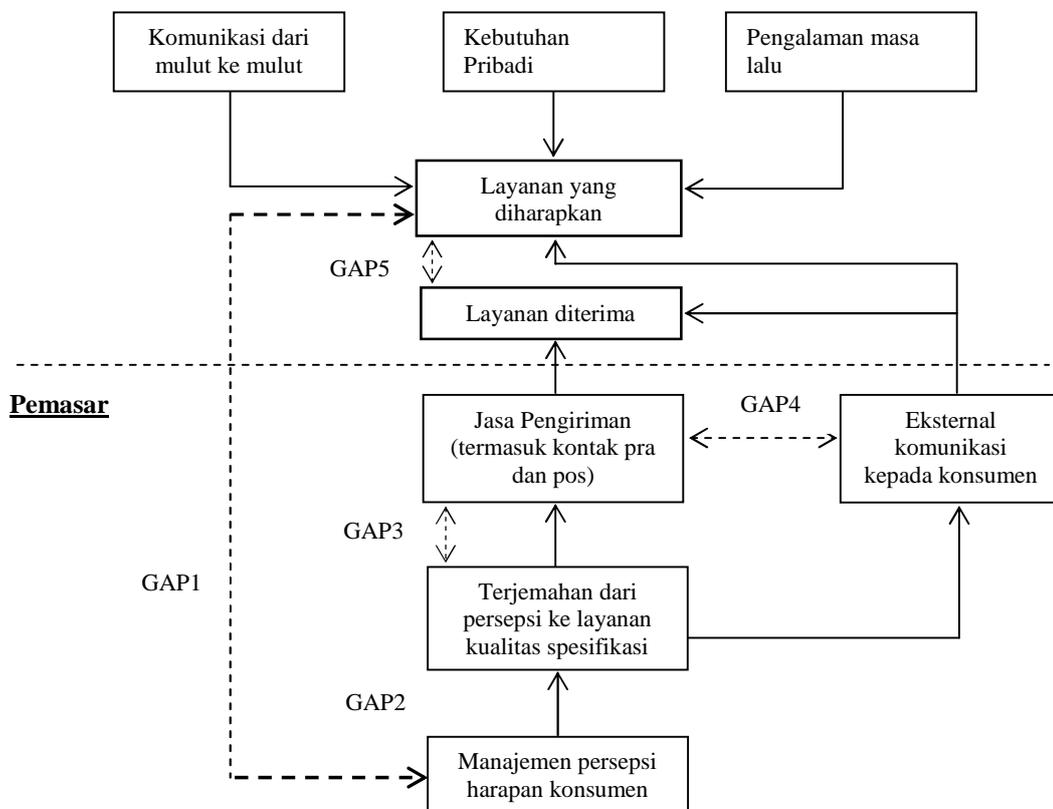
Evaluasi pelaksanaan program pelatihan kerja Pada UPTD BLK Payakumbuh menggunakan 3 (tiga) metoda evaluasi yaitu *Service quality*, *Importance-Performance Analysis*, Indikator Kinerja.

3.4.3.1 Service Quality

Untuk menganalisis kualitas pelayanan Pelatihan di BLK Payakumbuh digunakan model SERVQUEL. SERVQUEL dapat didefenisikan sebagai seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan pelanggan atas pelayanan yang mereka terima/ peroleh. Dalam upaya awal membangun konsepsi seputar kualitas pelayanan, Parasuraman, Zeithaml, and Berry (1985) mengajukan skema berikut:

Gambar 3.1 Hubungan antara *Expected* dan *Perceived Service*

Pemakai



Sumber : Zeithaml, Berry dan Parasuraman (1985)

Dalam membandingkan antara Harapan dan Kinerja tercipta kesejangan (discrepancies). Kesenjangan ini disebut dengan GAP. Terdapat 5 GAP sehubungan dengan masalah kualitas pelayanan diantaranya :

1. GAP 1 adalah gap antara Harapan Pelanggan – Persepsi Manajemen. Sehubungan GAP 1 ini, ketiganya mengajukan Proposisi 1: “Gap antara harapan pelanggan dan persepsi (kinerja) manajemen atas harapan tersebut akan punya dampak pada penilaian pelanggan atas kualitas pelayanan.”
2. GAP 2 adalah gap antara Persepsi Manajemen – Spesifikasi Kualitas Pelayanan. Sehubungan dengan GAP 2 ini, ketiganya mengajukan Proposisi 2: “Gap antara persepsi manajemen seputar harapan pelanggan dan spesifikasi kualitas pelayanan akan berdampak pada kualitas pelayanan dari sudut pandang pelanggan.”
3. GAP 3 adalah gap antara Spesifikasi Kualitas Pelayanan – Penyelenggaraan Pelayanan. Sehubungan dengan GAP 3 ini, ketiganya mengajukan Proposisi 3: “Gap antara spesifikasi kualitas pelayanan dan penyelenggaraan pelayanan aktual akan berdampak pada kualitas pelayanan dari sudut pandang pelanggan.”
4. GAP 4 adalah gap antara Penyelenggaraan Pelayanan – Komunikasi Eksternal. Sehubungan dengan GAP 4 ini, ketiganya mengajukan Proposisi 4: “Gap antara penyelenggaraan pelayanan aktual dan komunikasi eksternal tentang pelayanan akan berdampak pada kualitas pelayanan dari sudut pandang pelanggan.”
5. GAP 5 adalah gap antara Pelayanan Diharapkan (Expected Service) – Pelayanan Diterima (Perceived Service). Sehubungan dengan GAP 5 ini,

ketiganya mengajukan Proposisi 5: “Kualitas yang pelanggan terima dalam pelayanan adalah fungsi magnitude dan arah gap antara pelayanan yang diharapkan dan pelayanan yang diterima.”

Berdasarkan GAP 1 hingga GAP 5, ketiganya mengajukan Proposisi 6 bahwa $GAP 5 = f(GAP1, GAP2, GAP3, GAP4)$.

Penggunaan model ini didasarkan pertimbangan bahwa sampai saat ini model *SERVQUEL* diakui sebagai model “ terbaik ” dan paling populer untuk mengukur kualitas pelayanan Tjiptono (2011). Pada penelitian ini peneliti menggunakan Gap 5 karena akan menganalisis antara pelayanan yang diharapkan oleh peserta pelatihan dengan pelayanan yang diterima peserta pelatihan.

Dengan demikian. Harapan pelanggan pada dasarnya sama dengan layanan seperti apa seharusnya diberikan oleh perusahaan kepada pelanggan. Model ini menggunakan skala Likert dengan perhitungan rumus pada persamaan berikut :

$$SKOR \textit{SERVQUAL} = SKOR \textit{PERSEPSI} (P) - SKOR \textit{HARAPAN} (H)$$

Menurut *SERVQUAL*, apabila skor negatif (-) berarti kualitas jasa kurang atau tidak baik (peserta tidak puas). Apabila skor *SERVQUAL* sama dengan nol (0) berarti kualitas jasa baik (peserta puas). Apabila skor *SERVQUAL* positif (+) berarti kualitas jasa sangat baik (peserta sangat puas).

Untuk menganalisis kualitas akan jasa pelayanan yang telah diberikan, maka digunakan rumus Bester field (2005)

$$\textit{Kualitas} (Q) = \frac{\textit{Persepsi} (P)}{\textit{Harapan} (H)}$$

Harapan (H)

Jika Kualitas (Q) ≥ 1 , maka kualitas pelayanan dikatakan baik.

Jadi perhitungan harapan pelanggan mengenai pelayanan jasa dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$y_i = (STP \times 1) + (TP \times 2) + (CP \times 3) + (P \times 4) + (SP \times 5)$$

y_i = Jumlah bobot jawaban pertanyaan harapan variabel ke $-i$

STP = Jumlah orang yang memilih jawaban sangat tidak puas

TP = Jumlah orang yang memilih jawaban tidak puas

CP = Jumlah orang yang memilih jawaban cukup puas

P = Jumlah orang yang memilih jawaban puas

SP = Jumlah orang yang memilih jawaban sangat puas

1,2,3,4,5 = skor untuk skala Likert

Untuk rata-rata jawaban responden pada pernyataan harapan dapat dihitung

dengan persamaan : $\bar{Y}_i = \frac{y_i}{n}$

\bar{Y}_i = Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan harapan atribut ke $-i$

y_i = Jumlah Bobot jawaban pernyataan harapan atribut ke $-i$

n = Jumlah responden

Dan Perhitungan kenyataan pelayanan yang dirasakan oleh pelanggan adalah :

$$x_i = (STP \times 1) + (TP \times 2) + (CP \times 3) + (P \times 4) + (SP \times 5)$$

x_i = Jumlah bobot jawaban pertanyaan kenyataan variabel ke $-i$

STP = Jumlah orang yang memilih jawaban sangat tidak puas

TP = Jumlah orang yang memilih jawaban tidak puas

CP = Jumlah orang yang memilih jawaban cukup puas

P = Jumlah orang yang memilih jawaban puas

SP = Jumlah orang yang memilih jawaban sangat puas

1,2,3,4,5 = skor untuk skala Likert

Untuk rata-rata jawaban responden pada pernyataan kenyataan dapat dihitung

$$\text{dengan persamaan : } \bar{X}_i = \frac{\sum x_i}{n}$$

\bar{X}_i = Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan kenyataan atribut ke – i

x_i = Jumlah Bobot jawaban pernyataan kenyataan atribut ke –i

n = Jumlah responden

1. Uji Validitas

Validitas dimaksudkan untuk menyatakan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang ingin diukur. Uji Validitas dilakukan dengan metode *Pearson* atau Metode Korelasi *Product Moment*, yaitu dengan mengkorelasikan skor butir pada kuisoner dengan skor totalnya. Uji coba pengukur tersebut dilakukan pada 30 responden dimana responden tersebut diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Apabila dalam perhitungan ditemukan pertanyaan yang tidak valid, ada kemungkinan pertanyaan tersebut disajikan kurang baik, susunan kata-kata atau isi kalimatnya yang menimbulkan penafsiran yang berbeda, sehingga perlu diubah. Jika nilai koefisien korelasinya lebih dari 0,361 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Rumus Pearson Product Moment ditunjukkan pada rumus sebagai berikut yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2] [\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r_{xy} : Nilai korelasi product moment

N : Jumlah responden

X : Jumlah skor butir pertanyaan

Y : Jumlah skor total

X^2 : Jumlah skor butir pertanyaan kuadrat (x)

Y^2 : Jumlah skor total kuadrat (y)

XY : Jumlah perkalian butir pertanyaan (x) dan skor total (y)

2. Uji Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, maka berikutnya alat ukur tersebut diuji realibilitasnya. Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur digunakan berulang kali. Dalam hal kuesioner, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner hendaknya dibuat sedemikian rupa sehingga jika diisi berulang oleh responden yang sama maka juga akan relatif konsisten.

Metode yang digunakan pada uji reliabilitas adalah metode *Cronbach's Alpha* dimana instrumen memiliki rentangan/ interval antara beberapa nilai. Perhitungan *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan menghitung rata-rata interkolasi diantara butir-butir pernyataan dalam kuesioner. Variabel dikatakan *reliable* bila nilai alphanya lebih dari 0,6. Rumus *Cronbach's Alpha* yang digunakan ditunjukkan dalam rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{(k)}{k-1}$$

Dimana:

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

k : Banyak butir pertanyaan

σ^2 : Varian Total

σ_b^2 : Jumlah varian butir

Jumlah varian butir dihitung terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian dijumlahkan seperti yang dipaparkan rumus varian berikut ini:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n}$$

Dimana:

n = Jumlah responden

X = Nilai skor yang dipilih (total nilai dari nomor- nomor butir pertanyaan)

3. Variabel Penelitian

Variabel merupakan obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator variabel untuk kuesionernya adalah :

1) Variabel Bebas (X)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini adalah persepsi kualitas pelayanan pelatihan setelah membandingkan antara kinerja yang dirasakan (P) dengan harapannya (H) dengan indikator antara lain:

1. Kesigapan (*Responsiveness*)

Keinginan para staf untuk membantu para peserta pelatihan dan memberika pelayanan dengan tanggap

Indikator sub variabel ini adalah :

- a. Instruktur sigap dan cepat dalam melayani peserta pelatihan
- b. Instruktur dapat menangani keluhan peserta selama pelatihan

2. Empati (*Emphaty*)

Dimensi ini meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan komunikasi yang baik, perhatian pribadi, dan memahami keburukan para pelanggan.

Indikator dari sub variabel ini adalah :

- a. Kemudahan menghubungi UPTD BLK Payakumbuh mengenai informasi pelatihan.
- b. Informasi yang jelas mengenai peraturan dalam pelatihan kerja.
- c. Informasi program yang diberikan membantu dalam kesiapan mengikuti pelatihan

3. Bukti Fisik (*Tangible*)

Merupakan fasilitas fisik yang memadai, meliputi lokasi yang mudah dijangkau, kondisi kebersihan ruangan, interior ruangan, peralatan, perlengkapan, pegawai, dan sarana komunikasi.

4. Keandalan (*Reliability*)

Kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera, akurat, dan memuaskan.

Indikator sub variabel ini adalah :

- a. Pelatihan yang diadakan selalu tepat waktu
- b. Isi program pelatihan menambah wawasan

- c. Instruktur mampu mengelola situasi selama pelatihan
- d. Metode pengajaran mempercepat dalam mencapai sasaran pelatihan

5. Jaminan (*Assurance*)

Dimensi ini mencakup pengetahuan, kemampuan, kesopanan, dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki oleh para instruktur, bebas dari bahaya, resiko, atau keragu- raguan.

Indikator sub variabel ini adalah :

- a. Keramahan, perhatian, dan kesopanan staf instruktur beserta pegawai
- b. Prestasi dan reputasi lembaga pelatihan kerja.
- c. Mutu Pelatihan yang diberikan sangat baik.

2) Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kualitas jasa pelatihan kerja.

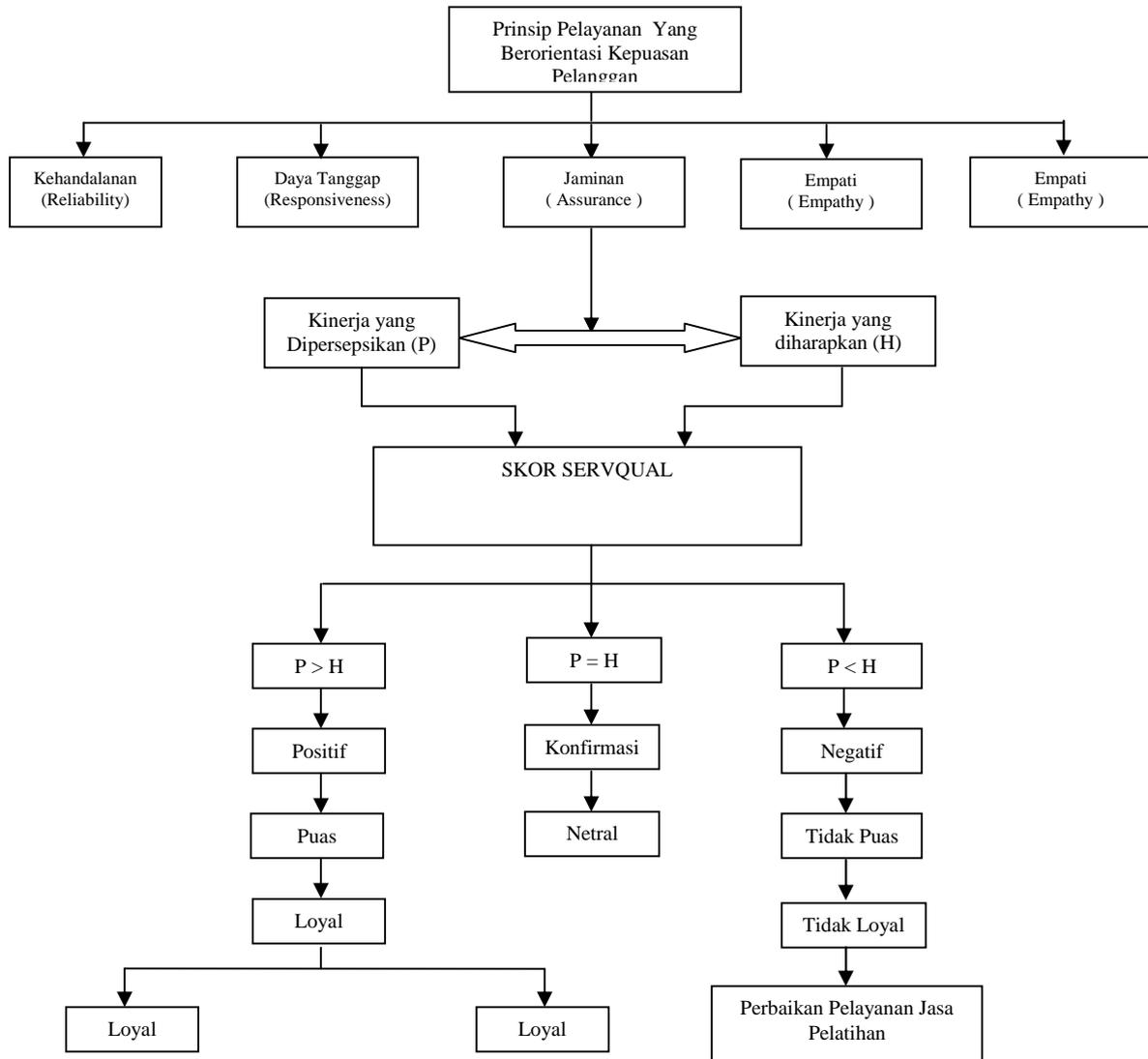
4. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian digunakan untuk memudahkan pemahaman mengenai penelitian yang akan dilakukan:

Gambar berikut ini menunjukkan kerangka konseptual penelitian berdasarkan prinsip pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan dimana terdapat suatu kinerja yang dipersepsikan (P) oleh pelanggan sebagai penerima langsung pelayanan yang diterapkan oleh penyedia layanan dan kinerja yang diharapkan (H) oleh pelanggan sebagai suatu keinginan mendasar manusia untuk memperoleh pelayanan yang sesuai keinginan atau harapan yang akan

diberikan oleh penyedia pelayanan. Selisih yang muncul antara keduanya akan menunjukkan kualitas dari pelayanan yang diberikan.

Gambar 3.2 Kerangka Konseptual Penelitian



Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel kualitas Pelayanan Pelatihan Kerja di UPTD BLK Payakumbuh dimana kualitas produk jasa yang diberikan harus dapat memenuhi pelanggan dan memuaskan keinginan pelanggannya.

Lima dimensi utama kualitas pelayanan yaitu daya tanggap, empati, bukti fisik, kehandalan dan jaminan diukur berdasarkan variabel persepsi dan variabel harapan. Setelah pengukuran tersebut dilakukan, maka dihitung skor *SERVQUAL* yaitu selisih antara variabel kinerja yang dipersepsikan dengan variabel kinerja yang diharapkan.

3.4.3.2 Importance- Performance Analysis (IPA)

Metode *Importance- Performance Analysis (IPA)* pertama kali diperkenalkan oleh Martilla dan James (1997) dengan tujuan untuk mengukur hubungan antara persepsi konsumen dan prioritas peningkatan kualitas produk jasa yang dikenal pula sebagai *quadrant analysis*. IPA telah dipergunakan pada berbagai bidang kajian karena kemudahan untuk diterapkan dan tampilan hasil analisis yang memudahkan usulan perbaikan kinerja IPA mempunyai fungsi utama untuk menampilkan informasi berkaitan dengan faktor- faktor pelayanan yang menurut konsumen sangat mempengaruhi kepuasan dan loyalitas mereka, dan faktor- faktor pelayanan yang menurut konsumen perlu ditingkatkan karena kondisi saat ini belum memuaskan.

Grafik IPA dibagi menjadi empat buah kuadran berdasarkan hasil pengukuran importance performance sebagaimana terlihat pada gambar berikut :

Gambar 3.3 Pembagian Kuadran *Importance Performance Analysis*



Sumber : Brandt (2000)

Berikut penjelasan untuk masing-masing kuadran Brandt (2000):

1. Kuadran A, tingkatkan kinerja (*high importance & low performance*)

Faktor-faktor yang terletak pada kuadran ini dianggap sebagai faktor yang sangat penting oleh konsumen namun kondisi pada saat ini belum memuaskan sehingga pihak manajemen berkewajiban mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk meningkatkan kinerja berbagai faktor tersebut. Faktor-faktor yang terletak pada kuadran ini merupakan prioritas untuk ditingkatkan.

2. Kuadran B, Pertahankan Kinerja (*high importance & high performance*)

Faktor-faktor yang terletak pada kuadran ini dianggap sebagai faktor penunjang bagi kepuasan konsumen sehingga pihak manajemen berkewajiban memastikan bahwa kinerja institusi yang dikelolanya dapat terus mempertahankan prestasi yang telah dicapai.

3. Kuadran C, Prioritas Rendah (*low importance & low performance*)

Faktor-faktor yang terletak pada kuadran ini mempunyai tingkat kepuasan yang rendah dan sekaligus dianggap tidak terlalu penting bagi konsumen, sehingga

pihak manajemen tidak perlu memprioritaskan atau terlalu memberikan perhatian pada faktor-faktor tersebut.

4. Kuadran D, cenderung berlebihan (*low importance & high performance*)

Faktor-faktor yang terletak pada kuadran ini dianggap tidak terlalu penting sehingga pihak manajemen perlu mengalokasikan sumber daya yang terkait dengan faktor-faktor tersebut kepada faktor-faktor lain yang mempunyai prioritas penanganan lebih tinggi yang masih membutuhkan peningkatan.

Ada dua macam metode untuk menampilkan data IPA Martinez (2003) yaitu : pertama menempatkan garis perpotongan kuadran pada nilai rata-rata pada sumbu tingkat kepuasan dan sumbu prioritas penanganan dengan tujuan untuk mengetahui secara umum penyebaran data terletak pada kuadran berapa. Metode yang kedua menempatkan garis perpotongan kuadran pada nilai-rata-rata hasil pengalaman pada sumbu tingkat kepuasan dan sumbu prioritas penanganan dengan tujuan untuk mengetahui secara spesifik masing-masing faktor terletak pada kuadran berapa. Metode yang kedua lebih banyak dipergunakan oleh para peneliti.

Berikut prosedur berkaitan dengan penggunaan metode IPA :

1. Penentuan faktor-faktor yang akan dianalisis.
2. Melakukan survey melalui penyebaran kuesioner.
3. Menghitung nilai rata-rata tingkat kepuasan dan prioritas penanganan.
4. Membuat grafik IPA.
5. Melakukan evaluasi terhadap faktor sesuai dengan kuadran masing-masing.

3.4.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja dapat digunakan sebagai alat ukur dalam melakukan evaluasi program pelatihan pada UPTD BLK Payakumbuh. Dimana indikator kinerja ini dapat dijadikan sebagai alat penilaian terhadap keberhasilan (*kinerja*) pelaksanaan program pelatihan pada UPTD BLK payakumbuh baik pada tahap perencanaan (*ex-ante*), pelaksanaan (*on-going*) maupun setelah program kegiatan selesai dilaksanakan (*ex-post*). Lebih lanjut indikator kinerja ini sangat bermanfaat sebagai petunjuk bagi pihak BLK dan pengambil keputusan tentang kemajuan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran program pelatihan yang telah direncanakan semula.

➤ Pengukuran Indikator Kinerja

Indikator kinerja pelaksanaan program pelatihan mempunyai beberapa unsur atau alat pengukuran (*measurement*) yang sudah lazim digunakan oleh para perencana. Pada penelitian ini ada lima (5) jenis pengukuran Indikator Kinerja yang digunakan untuk melihat keberhasilan program pelatihan antara lain:

1. Masukan (*Input*), antara lain : dana, instruktur pelatihan, peserta pelatihan, kurikulum pelatihan dan peralatan pelatihan.
2. Keluaran (*Output*), yaitu berapa orang jumlah peserta lulusan dari pelatihan yang diadakan.
3. Hasil (*Outcome*), untuk melihat apakah setelah peserta mengikuti pelatihan mereka mendapatkan pekerjaan atau belum sesuai dengan bidang pelatihan.

3.4.4 Analisis SWOT

Analisis SWOT digunakan untuk membuat strategi perencanaan yang tepat setelah diperoleh gambaran masalah internal dan eksternal BLK dalam melaksanakan program pelatihan. Dengan menggunakan metode SWOT ini semua permasalahan yang teridentifikasi dapat dikelompokkan dan dianalisis, selain itu dapat diuraikan faktor-faktor yang menjadi kekuatan (*strengths*) kelemahan (*weaknesses*) peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*).

Ada enam keluaran penting yang dihasilkan dari tahap perumusan strategi, Mulyadi (2003), yakni :1) Hasil analisis lingkungan makro yang akan dimasuki oleh organisasi di masa depan, 2) Misi Organisasi, 3) Visi Organisasi, 4) Keyakinan dasar dan nilai dasar organisasi, 5) Tujuan Organisasi, 6) Strategi untuk mewujudkan visi dan tujuan organisasi. Strategi dirumuskan melalui tujuh langkah utama berikut ini :1) Identifikasi lingkungan yang akan dimasuki oleh organisasi dimasa depan, 2) Penentuan misi, visi, keyakinan dasar, nilai dasar, dan tujuan organisasi, 3) Analisis Intern dan ekstern atau analisis SWOT (*strength, weaknesses, opportunities and threats*), 4) Analisa portofolio, 5) Perumusan peluang dan masalah utama, 6) Identifikasi dan evaluasi alternatif strategi, 7) Perumusan strategi.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam perumusan strategi menurut Ranguti F (2003) adalah sebagai berikut :

1. Tahap Pengumpulan Data, tahap ini pada dasarnya tidak hanya sekedar pengumpulan data, tetapi juga merupakan suatu kegiatan pengklarifikasian dan pra-analisis. Pada tahap ini data dapat dibedakan menjadi dua, yaitu data *eksternal* dan data *internal*. Data eksternal dapat diperoleh dari lingkungan

diluar organisasi, sedangkan data internal diperoleh di dalam organisasi itu sendiri.

2. Tahap Analisis, setelah mengumpulkan semua informasi yang berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi, tahap selanjutnya adalah memanfaatkan semua informasi tersebut dalam model kuantitatif perumusan strategi. Model tersebut adalah Matrik SWOT. Matrik ini menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi organisasi dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Matrik ini dapat menghasilkan 4 (empat) set kemungkinan alternatif strategi seperti pada diagram analisis SWOT yaitu SO,WO,ST dan WT Syafrizal (2014)

Tabel 3.2 Matrik SWOT Analysis Untuk Perumusan Strategi

Internal Eksternal	STRENGTHS (S) Tentukan 1-3 faktor-faktor kekuatan internal yang paling strategis	WEAKNESSES (W) Tentukan 1-3 faktor kelemahan internal yang paling strategis
	OPPORTUNIES (O) Tentukan 1-3 faktor peluang eksternal yang sangat strategis	STRATEGI S-O <i>Tentukan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang</i>
THREAT (T) Tentukan 1-3 faktor ancaman eksternal yang sangat strategis	STRATEGI S-T <i>Tentukan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman</i>	STRATEGI W-T <i>Tentukan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman</i>

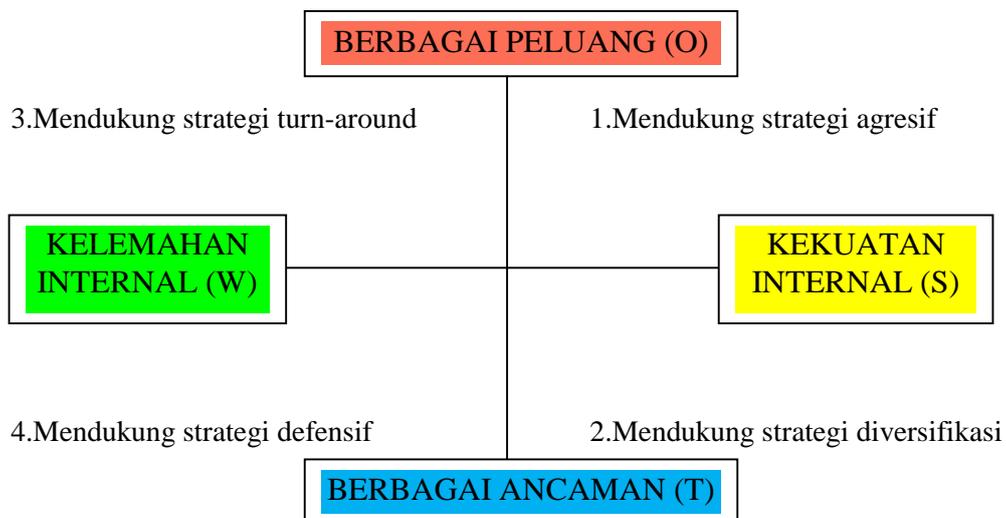
Sumber : Rangkuti F (2003)

Berdasarkan analisis dari matrik SWOT di atas akan dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif kebijakan strategis, yaitu :

- *Srategi Strengths Opportunities (SO)*

- Strategi ini dirumuskan berdasarkan logika dan jalan pikiran yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan yang dimiliki untuk merebut dan memanfaatkan peluang secara optimal.
 - *Strategi Strengths Threats (ST)*
Strategi ini menggunakan segenap kekuatan atau potensi yang dimiliki untuk mengatasi setiap tantangan atau ancaman yang dihadapi.
 - *Strategi Weaknesses Opportunities (WO)*
Strategi ini dirumuskan berdasarkan pemanfaatan setiap peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada
 - *Strategi Weaknesses Threats (WT)*
Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensif dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.
3. Tahap Pengambilan Keputusan, setelah tahap analisis dilalui, proses pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan menggunakan strategi yang tepat, seperti pada gambar berikut ini;

Gambar 3.4 Analisis SWOT



- Kuadran 1 : Ini merupakan situasi yang sangat menguntungkan. Perusahaan memiliki peluang dan kekuatan dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategi*)
- Kuadran 2 : Meskipun menghadapi berbagai ancaman, perusahaan ini masih memiliki kekuatan dari segi internal. Strategi yang harus diterapkan adalah menggunakan kekuatan untuk memafaatkan peluang jangka panjang dengan cara diverivikasi (produk/pasar).
- Kuadran 3 : Perusahaan menghadapi peluang pasar yang sangat besar, tetapi dilain pihak ia menghadapi beberapa kendala/ kelemahan *internal*. Fokus strategi perusahaan ini adalah meminimalkan masalah-masalah *internal* perusahaan sehingga dapat merebut peluang pasar yang lebih baik.
- Kuadran 4 : Ini merupakan situasi yang sangat tidak menguntungkan, organisasi menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan *internal*.

Analisis SWOT bermanfaat dalam menilai lingkungan yang dihadapi oleh suatu organisasi, memungkinkan organisasi untuk mereview informasi yang berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan internal yang dimilikinya dan mengindentifikasi peluang-peluang dan ancaman-ancaman eksternal yang dihadapinya. Dari analisis SWOT akan diketahui strategi apa yang dapat ditempuh berdasarkan hasil analisis tabel EFAS dan IFAS.

EFAS adalah *External Factors Analysis Summary*, yaitu kesimpulan analisis dari berbagai faktor eksternal yang mempengaruhi keberlangsungan suatu organisasi. IFAS adalah *Internal Factors Analysis Summary*, yaitu kesimpulan analisis dari berbagai faktor internal yang mempengaruhi keberlangsungan suatu organisasi. EFAS akan menyusun komponen peluang dan ancaman, kemudian IFAS akan menyusun komponen kekuatan dan kelemahan .

1. Analisis Lingkungan Eksternal

Dalam analisis lingkungan eksternal ditentukan peluang dan ancaman dari UPTD BLK Payakumbuh. Analisis lingkungan eksternal menggunakan tabel EFAS. Adapun tahap-tahap dalam menyusun tabel EFAS adalah sebagai berikut :

1. Susunlah dalam kolom 1 (5 sampai dengan 10 peluang dan ancaman) Beri bobot masing-masing faktor dalam kolom 2, mulai dari 1,0 (sangat penting sampai dengan 0,0 (tidak penting). Faktor- faktor tersebut kemungkinan dapat memberikan dampak terhadap faktor strategis.
2. Hitung rating (dalam kolom 3) untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala dari 4 (*outstanding*) sampai dengan 1 (*poor*), Berdasarkan pengaruh faktor tersebut terhadap kondisi BLK Payakumbuh. Pemberian nilai rating untuk faktor peluang bersifat positif (peluang yang semakin besar diberi rating +4, tetapi jika peluangnya kecil, diberi rating +1). Pemberian rating nilai ancaman adalah kebalikannya. Misalnya, jika nilai ancamannya sangat besar, ratingnya adalah 1. Sebaliknya, jika nilai ancamannya sedikit ratingnya 4.
3. Kalikan bobot pada kolom 2 dengan rating pada kolom 3 untuk memperoleh faktor pembobotan dalam kolom 4, hasilnya berupa skor pembobotan untuk

masing-masing faktor yang nilainya bervariasi mulai dari 4,0 (*outstanding*) sampai dengan 1,0 (*poor*).

4. Gunakan kolom 5 untuk memberikan komentar atau catatan mengapa faktor-faktor tertentu dipilih, dan bagaimana skor pembobotannya dihitung.
5. Jumlahkan skor pembobotan (pada kolom 4), untuk memperoleh total skor. Pembobotan bagi UPTD BLK Payakumbuh. Nilai total ini menunjukkan bagaimana UPTD BLK Payakumbuh bereaksi terhadap faktor-faktor strategis eksternalnya. Total skor ini dapat digunakan untuk membandingkan UPTD BLK Payakumbuh ini dengan BLK lainnya dalam kelompok instansi yang sama.

Tabel 3.3 Tabel EFAS

Faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Bobot x Rating
Kekuatan	0,5	4-1	-
Kelemahan	0,5	1-4	-
Total	1,00	-	-

Sumber : Rangkuti F(2003)

2. Analisis Lingkungan *Internal*

Dalam analisis lingkungan internal ditentukan kekuatan dan kelemahan dari UPTD BLK Payakumbuh yang dijadikan sampel yang dapat dijadikan sebagai salah satu faktor untuk menyusun strategi bagi pengembangan UPTD BLK Payakumbuh.

Adapun dalam menyusun tabel IFAS tahap-tahap yang dilakukan adalah:

1. Tentukan faktor-faktor yang menjadi kekuatan serta kelemahan BLK dalam kolom 1.
2. Beri bobot masing-masing faktor tersebut dengan skala mulai dari 1,0 (paling penting) sampai 0,0 (tidak penting), berdasarkan pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap posisi strategis BLK (semua bobot tersebut jumlahnya tidak boleh melebihi skor total 1,00)
3. Hitung rating (dalam kolom 3, untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 4 (*outstanding*) sampai dengan 1 (*poor*), berdasarkan pengaruh faktor tersebut terhadap kondisi BLK yang bersangkutan. Variabel yang bersifat positif (semua variabel yang masuk kategori kekuatan) diberi nilai mulai dari +1 sampai dengan +4 (sangat baik) dengan membandingkannya dengan rata-rata lembaga pelatihan lainnya . Sedangkan variabel yang bersifat negatif kebalikannya. Contoh, jika kelemahan BLK besar sekali dibandingkan dengan rata-rata lembaga pelatihan lainnya, nilainya adalah 1, sedangkan jika kelemahan BLK dibawah rata-rata lembaga pelatihan lainnya, nilainya adalah 4.
4. Kalikan bobot pada kolom 2 dengan rating pada kolom 3 untuk memperoleh faktor pembobotan dalam kolom 4, hasilnya berupa skor pembobotan untuk masing-masing faktor yang nilainya bervariasi mulai dari 4,0 (*outstanding*) sampai dengan 1,0 (*poor*)
5. Gunakan kolom 5 untuk memberikan komentar atau catatan mengapa faktor-faktor tertentu dipilih dan bagaimana skor pembobotannya dihitung.
6. Jumlahkan skor pembobotan (pada kolom 4) untuk memperoleh total skor. Pembobotan bagi BLK yang bersangkutan. Total ini menunjukkan bagaimana

BLK tertentu bereaksi terhadap faktor-faktor strategis internalnya. Skor total ini dapat digunakan untuk membandingkan BLK ini dengan BLK lainnya dalam kelompok lembaga pelatihan yang sama.

Tabel 3.4 Tabel IFAS

Faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Bobot x Rating
Kekuatan	0,5	4-1	-
Kelemahan	0,5	1-4	-
Total	1,00	-	-

Sumber : Rangkuti F(2003)

Ketentuan pemberian bobot peluang dan ancaman pada tabel EFAS dan Kekuatan dan kelemahan tabel IFAS sebagai berikut :

Bobot tertinggi 0,20 : untuk masalah sangat penting

Bobot 0,15 : untuk masalah yang penting

Bobot 0,10 : untuk masalah yang kurang penting

Bobot terendah 0,02 : untuk masalah yang tidak penting

Sedangkan sebaliknya untuk ancaman pada EFAS dan kelemahan pada IFAS :

Bobot 0,01 : untuk masalah sangat penting

Bobot 0,02 : untuk masalah yang penting

Bobot 0,03 : untuk masalah yang kurang penting

Bobot 0,04 : untuk masalah yang tidak penting

Kemudian untuk menemukan rating pada masing-masing skala dalam tabel EFAS, diberikan dengan skala likert sebagai berikut:

Skala 4 : untuk masalah yang sangat penting

- Skala 3 : untuk masalah yang penting
- Skala 2 : untuk masalah yang kurang penting
- Skala 1 : untuk masalah yang tidak penting

Setelah menganalisa faktor-faktor yang menjadi kekuatan (Strenghts) kelemahan (Weaknesess) peluang Opportunities) dan ancaman (Threats) maka untuk mencapai tujuan yang pertama adalah, hasil yang diperoleh dari perkalian bobot dan rating pada tabel EFAS dan IFAS. Total skor ini selanjutnya dimasukkan ke dalam matriks Internal-Eksternal (IE) Matrik, untuk melihat strategi yang tepat untuk diterapkan sebagaimana terlihat pada tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5 Internal-Eksternal Matrik

Total Skor Faktor Strategi Internal

		3,0 – 4,0	2,0 – 2,99	1,0 -1,99
Total Skor Faktor Strategi Eksternal	Tinggi 3,0 – 3,99	I Pertumbuhan	II Pertumbuhan	III Pertumbuhan
	Menengah 2,0 – 2,99	IV Stabilitas	V Pertumbuhan Stabilitas	VI Penciutan
	Rendah 1,0 – 1,99	VII Pertumbuhan	VIII Pertumbuhan	IX Likuidasi

Sumber : Rangkuti F (2003)

Keterangan :

- I : Strategi konsentrasi melalui integrasi vertikal
- II : Strategi konsentrasi melalui integrasi horizontal
- III : Strategi

- IV : Strategi Stabilitas
- V : Strategi konsentrasi melalui integrasi horizontal atau stabilitas (tidak ada perubahan)
- VI : Strategi Divestasi
- VII : Strategi diversifikasi konsentrik
- VIII : Strategi diversifikasi konglomerat
- IX : Strategi likuiditas bangkut

Setelah kondisi internal Balai Latihan Kerja diidentifikasi, maka hasil selanjutnya dianalisis dengan matrik SWOT yang merupakan alat yang dipakai untuk menyusun faktor-faktor strategis dengan memasukkan faktor-faktor yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman untuk Pelatihan Kerja Balai Latihan Kerja (BLK) Payakumbuh. Dengan adanya penilaian tersebut, didapatkan strategi untuk memecahkan permasalahan yang terjadi di lingkup Balai Diklat.

BAB IV

KONDISI UMUM UPTD BLK PAYAKUMBUH

4.1 UPTD BLK Payakumbuh

4.1.1 Visi dan Misi UPTD BLK Payakumbuh

Untuk menghadapi ketatnya persaingan kebutuhan kompetensi tenaga kerja ditingkat nasional maupun global, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menetapkan kebijakan pembangunan sumber daya manusia Sumatera Barat yang berkualitas sebagai agenda utama pembangunan daerah. Untuk itu BLK Payakumbuh sebagai UPTD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat telah menetapkan visi dan misinya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat adalah salah satu instansi yang mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam penanganan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di wilayah Provinsi Sumatera Barat, maka rumusan Visi dan Misi Dinas tidak terlepas dari Visi dan Misi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat adalah **“Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi Yang Produktif, Berdaya Saing, Mandiri dan Sejahtera”**. Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat harus mempunyai misi yang jelas sesuai dengan mandat yang diterima yaitu :

1. Menciptakan Tenaga Kerja berkualitas, produktif dan berdaya saing tinggi

2. Memperluas kesempatan kerja, berwirausaha, bertransmigrasi serta meningkatkan kualitas pelayanan informasi ketenagakerjaan.
3. Membina/ mendorong terciptanya upah minimum yang layak serta terlaksananya peraturan- perundang-undangan Ketenagakerjaan untuk meningkatkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.
4. Terbangunnya kawasan transmigrasi yang terintegrasi dengan pembangunan daerah.

Untuk mewujudkan visi diatas, maka misi dan tujuan masing-masing misi ditetapkan untuk mencapai tujuan dari misi maka dirumuskan sasaran dan masing-masing tujuan. Adapun tujuan dari misi diatas adalah: (1) Tersedianya Tenaga Kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja serta terbentuknya wirausaha baru (2) Terciptanya penempatan tenaga kerja yang efektif, berwirausaha, bertransmigrasi dan perluasan penciptaan lapangan kerja (3)Terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan Hubungan Industrial. (4) Terbangunnya kawasan transmigrasi terfasilitasinya perpindahan dan penempatan Transmigrasi. Sedangkan sasaran strategis yang ingin dicapai dari misi adalah (1) Meningkatnya latihan keterampilan standar kompetensi dan sertifikasi keterampilan kerja, (2) Meningkatnya penyediaan dan penggunaan tenaga kerja serta perluasan dan pengembangan kesempatan kerja (3) Meningkatnya sarana hubungan industrial meningkatkan syarat kerja, penyelesaian tanpa unjuk rasa, peningkatan kualitas hidup tenaga kerja dan keluarga, penegakan hukum dan perlindungan tenaga kerja seutuhnya (4) Terwujudnya pembinaan warga

transmigran dan penduduk sekitar pemukiman transmigrasi yang mampu tumbuh dan berkembang dengan tahapan pembinaan.

Untuk membantu mewujudkan tujuan dan sasaran dari Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tersebut, maka UPTD BLK Payakumbuh, merumuskan Visi sebagai berikut ; ” **Terwujudnya Tenaga Kerja Terampil, Mandiri dan Produktif**”. Untuk mewujudkan Visi yang telah ditetapkan maka UPTD BLK Payakumbuh mempunyai Misi yaitu :

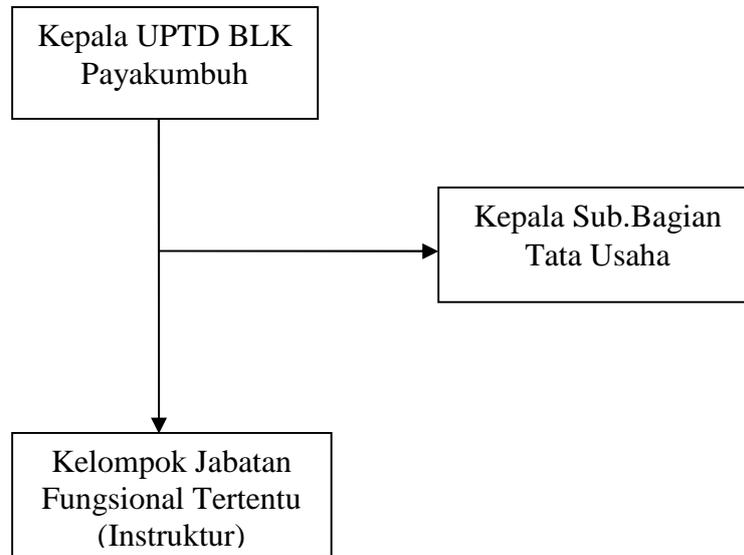
1. Melakukan pelayanan bidang pelatihan dan keterampilan bagi masyarakat pencari kerja, generasi muda dan anak putus sekolah
2. Melaksanakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan pasar kerja
3. Mengendalikan Mutu Lulusan pelatihan serta meningkatkan profesionalisme/ kompetensi instruktur
4. Melaksanakan Kegiatan Pelatihan Swasta
5. Meningkatkan Jejaring Kerja sama dengan pihak ketiga

4.1.2 Struktur Organisasi UPTD BLK Payakumbuh

Struktur Organisasi UPTD BLK Payakumbuh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat adalah terdiri dari :

1. Kepala UPTD BLK Payakumbuh
2. Kepala Sub.Bagian Tata Usaha
3. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu (Instruktur)

Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPTD BLK Payakumbuh



Sumber : Tata Usaha UPTD BLK Payakumbuh (2015)

Berikut adalah rekapitulasi PNS UPTD BLK Payakumbuh sesuai dengan jabatan dan sub.bagian

Tabel 4.1 Kekuatan PNS UPTD BLK Payakumbuh

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala UPTD BLK Payakumbuh	1
2.	Kepala Sub.Bagian Tata Usaha	1
3.	Staf Sub.Bagian Tata Usaha	9
4.	Jabatan Fungsional Tertentu (Instruktur)	12
Total		23

Sumber : Tata Usaha UPTD BLK Payakumbuh (2015)

4.2 Sumber Dana dan Pembiayaan

Pelatihan kerja pada UPTD BLK Payakumbuh menggunakan sumber dana dari APBD dan APBN dan dari pihak ketiga. Berikut adalah tabel biaya operasional pelatihan kerja pada UPTD BLK Payakumbuh yang berasal dari dana

APBD dan APBN yang cenderung berfluktuatif dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2014.

Tabel 4.2 Total Pembiayaan dan Anggaran dari APBN dan APBD pada UPTD BLK Payakumbuh Tahun 2010-2014

Tahun	Sumber Dana		Total Dana APBD & APBN	Total Realisasi APBD & APBN	% Capaian
	APBD	APBN			
2010	173.458.600	897.511.000	1.070.969.600	945.037.250	88,24
2011	555.174.000	834.940.000	1.390.114.000	1.123.423.180	80,81
2012	298.934.500	1.150.820.000	1.449.754.500	1.273.944.379	87,87
2013	546.056.103	743.000.000	1.289.056.103	1.228.651.118	95,31
2014	798.060.440	511.686.000	1.309.746.440	1.267.001.746	96,74

Sumber: Tata Usaha UPTD BLK Payakumbuh (data diolah)

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa pada tahun 2012 jumlah dana APBD dan APBN paling banyak dibanding tahun-tahun yang lainnya, karena pada tahun ini jumlah paket pelatihan dari dana APBD dan APBN juga lebih banyak yaitu total sebanyak 35 (tiga puluh lima) paket pelatihan dalam setahun dibanding tahun-tahun lainnya yang hanya 10 (sepuluh) sampai 22 (dua puluh dua) paket pelatihan dalam setahun. Sedangkan capaian realisasi dana yang paling tinggi adalah pada tahun 2014 yaitu sebesar 96,74%.

- Analisis Capaian kinerja dan Efisiensi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja

Capaian kinerja Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja menggambarkan kemampuan UPTD BLK Payakumbuh dalam menghasilkan jumlah lulusan yang direncanakan dibandingkan dengan target (input) yang telah ditetapkan.

Sedangkan Efisiensi Anggaran pelatihan menggambarkan perbandingan antara besarnya biaya per unit (orang) pelatihan untuk menghasilkan lulusan pelatihan dengan standar biaya yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2012 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Perhitungan capaian dan efisiensi pelaksanaan program pelatihan kerja pada UPTD BLK Payakumbuh dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Capaian dan Efisiensi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja pada UPTD BLK Payakumbuh Tahun 2010-2014

Tahun	Total Realisasi Dana (Rp)	Input (org)	Ouput (org)	% Capaian (output/ input)	Biaya/ output (standar Rp 3.610.924/org) (Rp)
2010	945.037.250	160	151	94,38	6.258.525
2011	1.123.423.180	330	320	96,97	3.510.697
2012	1.273.944.379	560	548	97,86	2.334.320
2013	1.228.651.118	401	384	91,35	2.616.197
2014	1.267.001.746	288	283	98,26	2.693.084

Sumber: Tata Usaha UPTD BLK Payakumbuh (data diolah)

Pada tahun 2010 -2014 capaian kinerja Lulusan Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh berada pada 90% - 99% dimana dari tahun 2010 sampai 2014 mengalami peningkatan capaian kinerja kecuali tahun 2013 sedikit mengalami penurunan yaitu 91,35% hal ini disebabkan capaian jumlah lulusan pelatihan (output) lebih kecil dari jumlah peserta yang mengikuti pelatihan namun tahun 2014 capaian jumlah peserta yang lulus kembali

meningkat hingga 98,26 persen. Dalam hal ini UPTD BLK Payakumbuh dipandang sudah melaksanakan pelatihan kerja dengan baik. Sedangkan dari tabel diatas menunjukkan rasio efisiensi Pelaksanaan Program Pelatihan UPTD BLK Payakumbuh dengan standar biaya pelatihan /orang Rp.3.610.924 menunjukkan pada tahun 2010 efisiensi pelaksanaan pelatihan kerja UPTD BLK Payakumbuh dinilai tidak efisien karena jumlah dana yang dihabiskan per output (orang) hampir dua kali lipat dari standar biaya yang telah ditetapkan pemerintah. Sedangkan dari tahun 2011-2014 Pelaksanaan Program Pelatihan UPTD BLK Payakumbuh mengalami peningkatan efisiensi (semakin efisien) karena biaya yang dikeluarkan per/ ouput (orang) berada dibawah standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

4.3 Karakteristik Peserta Pelatihan

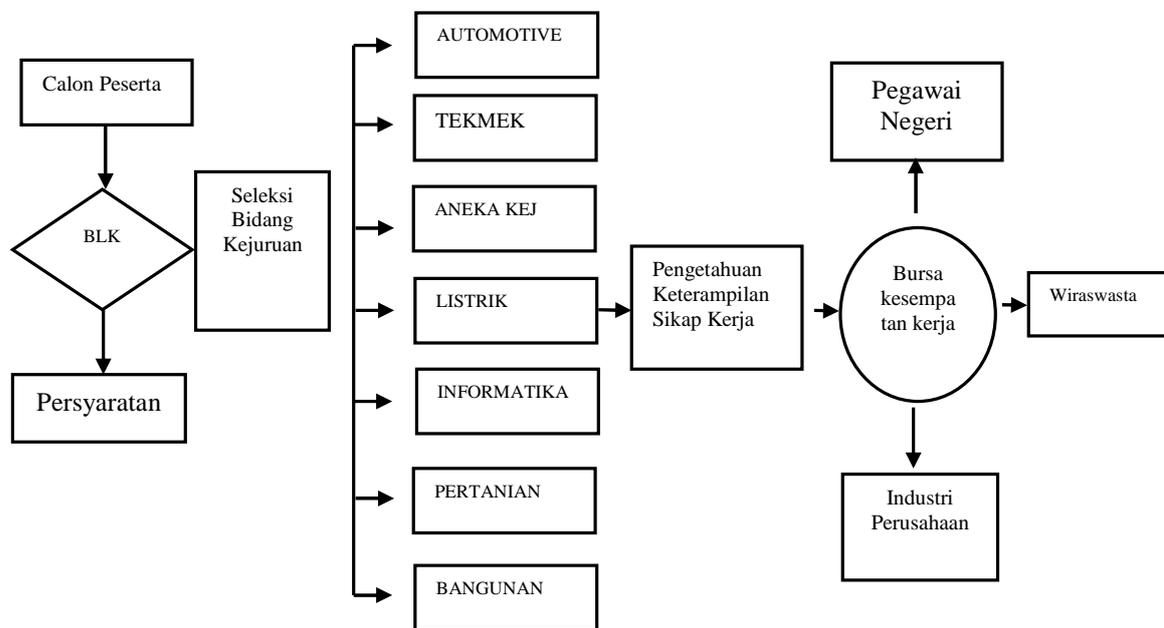
Menurut Peraturan Pemerintah Tahun 1991 tentang pelatihan kerja pasal 7 ayat 1, peserta latihan kerja adalah masyarakat, pencari kerja, calon pencari kerja, pekerja maupun pekerja lepas dari pekerjaannya. Yaitu mereka yang berkeinginan untuk menambah atau mendalami keterampilan, pengetahuan dan meningkatkan kompetensi dirinya agar siap terjun ke dunia kerja dan mampu bersaing di pasar tenaga kerja nantinya. Peserta latihan kerja wajib memenuhi persyaratan. Peserta tidak dibatasi dari kalangan masyarakat tentu dan bisa diikuti oleh semua daerah baik dari provinsi, kabupaten dan kota dengan syarat-syarat menjadi peserta sebagai berikut :

1. Pencari kerja yang berumur 17 s/d 35 tahun saat mendaftar
2. Minimal Pendidikan SLTP
3. Foto copy STTB Terakhir (1 lembar)

4. Foto copy KTP (1 lembar)
5. Pas Foto Terbaru ukuran 3x4 cm berwarna (3 lembar)
6. Baju kemeja dan bukan pakaian sekolah
7. Foto copy AK I (Kartu Pencari Kerja) 1 lembar
8. Sanggup mengikuti pelatihan sesuai dengan jadwal

Secara umum proses pelatihan keterampilan di UPTD BLK Payakumbuh adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2 Proses Pelatihan Keterampilan UPTD BLK Payakumbuh



Sumber : Tata Usaha UPTD BLK Payakumbuh (2015)

Kuesioner yang disebar sebanyak 48 eksemplar yang dibagikan kepada 3(tiga) peserta pelatihan yaitu Menjahit, Perbaikan Sepeda Motor dan Las. Dibawah ini adalah tabel karakteristik peserta dari ketiga pelatihan. Secara umum karakteristik peserta ketiga pelatihan (responden) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4 Karakteristik Peserta Pelatihan Kerja UPTD BLK
Payakumbuh Bulan April Tahun 2015**

No	Jenis Pelatihan	SD	SMP	SMK/ SMA	D3	S1	Usia	Peserta	Total
1.	Menjahit	-	1	10	-	5	22-36	Wanita	16 org
2.	Perbaikan Sepeda Motor	2	9	5	-	-	16-25	Pria	16 org
3.	Las	-	10	5	1	-	19-31	Pria	16 org

Sumber Tata Usaha UPTD BLK Payakumbuh (2015)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa syarat peserta yang mengikuti pelatihan kerja belum benar-benar diterapkan sesuai dengan syarat pelatihan kerja yang berbasis kompetensi karena masih adanya usia peserta yang tidak memenuhi persyaratan seperti pelatihan Menjahit usia melebihi dari 35 tahun dan pelatihan Perbaikan Sepeda Motor masih ada yang tamatan SD dan usia peserta dibawah 17 tahun hal ini terjadi karena setelah instruktur melakukan wawancara dengan mereka, instruktur menilai mereka berbakat, punya kemauan, sungguh-sungguh dan sudah memiliki pengalaman dibengkel motor sehingga instruktur berani mempertanggung jawabkan meskipun menyimpang dari aturan karena instruktur berpendapat bahwa misi pelatihan itu adalah menciptakan tenaga kerja yang terampil. Secara umum peserta pelatihan Menjahit didominasi oleh tamatan SMK/SMU yang semuanya adalah wanita sedangkan pelatihan Perbaikan Sepeda Motor dan Las didominasi oleh tamatan SLTP yang semuanya adalah pria. Jumlah peserta yang mendaftar untuk mengikuti pelatihan kerja di UPTD BLK Payakumbuh dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5 Jumlah Peserta yang Mendaftar Pelatihan Kerja pada UPTD BLK Payakumbuh Tahun 2010-2014

No	Pelatihan	Jumlah Peserta yang Mendaftar				
		2010	2011	2012	2013	2014
1	Menjahit	89	99	108	161	82
2	Perbaikan Sepeda Motor	66	84	111	48	70
3	Las	50	30	72	31	64
	Total peserta yang mendaftar untuk semua kejuruan	352	478	614	401	407

Sumber : Tata Usaha UPTD BLK Payakumbuh (2015)

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari ketiga pelatihan yaitu Menjahit, Perbaikan Sepeda Motor dan Las, pelatihan Menjahit paling banyak diminati oleh masyarakat sedangkan pelatihan Las paling sedikit diminati masyarakat. Jumlah peserta yang mendaftar pada UPTD BLK Payakumbuh paling banyak adalah pada tahun 2012 yaitu sebanyak 614 orang hampir dua kali lipat melebihi jumlah peserta yang mendaftar pada tahun 2010.

4.4 Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh

a. Jenis Pelatihan pada UPTD BLK Payakumbuh

Ada beberapa Jenis Pelatihan Kerja yang dilaksanakan di UPTD BLK Payakumbuh yang terdiri dari 6 (enam) kejuruan dan masing-masing kejuruan memiliki beberapa pelatihan antara lain :

1. Kejuruan Otomotif terdiri dari pelatihan Perbaikan Sepeda Motor, Motor Bensin dan Motor Diesel
2. Kejuruan Teknologi Mekanik terdiri dari pelatihan Las Listrik dan Las Karbit

3. Kejuruan Listrik terdiri dari pelatihan Listrik penerangan, Elektronika dan Teknisi Hand Phone
4. Kejuruan Pertanian terdiri dari pelatihan Processing
5. Aneka Kejuruan terdiri dari pelatihan Menjahit, Bordir dan Bed Cover
6. Kejuruan Tata Niaga terdiri dari pelatihan : Teknisi Komputer dan Operator komputer

Masing-masing pelatihan dari 6 (enam) kejuruan tersebut pada umumnya rutin diselenggarakan setiap tahunnya di UPTD BLK Payakumbuh. Setiap pelatihan ada yang dilaksanakan beberapa paket setiap tahunnya ada yang sama sekali tidak dilaksanakan tergantung dari minat masyarakat dan dana yang dianggarkan untuk pelatihan tersebut. Dibawah ini adalah tabel jumlah lulusan pelatihan kerja di UPTD BLK Payakumbuh dari 6 (enam) kejuruan dengan beberapa pelatihan dari masing-masing kejuruan

Tabel 4.6 Jumlah Lulusan Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh Tahun 2010 – 2014

No	Sumber Dana Pelatihan	Jumlah Lulusan Pelatihan Kerja				
		2010	2011	2012	2013	2014
I	APBN					
1	Operator Komputer	16	27	32	16	16
2	Mobil Bensin					
3	Tekhnisi Hand Phone	16	16	64	47	32
4	Prosesing		16	48	16	32
5	Menjahit	16	16	48	31	62
6	Bangunan	-	-			
7	Las Karbit	-	-	48		
8	Elektronika	-	16			
9	Perbaikan Sepeda Motor	15	16	80	16	48
II	APBD					
1	Menjahit	16	16	14		
2	Prosesing	16	-		16	30
3	Las Listrik 6 G	16	14	13		
4	Elektronika	11	-			
5	Perbaikan Sepeda Motor	14	14	12	32	16
6	Operator Komputer	15	15			
7	Teknisi Hp	-	14		16	16
8	Teknisi Komputer			16	16	15
9	Bed Cover				16	16

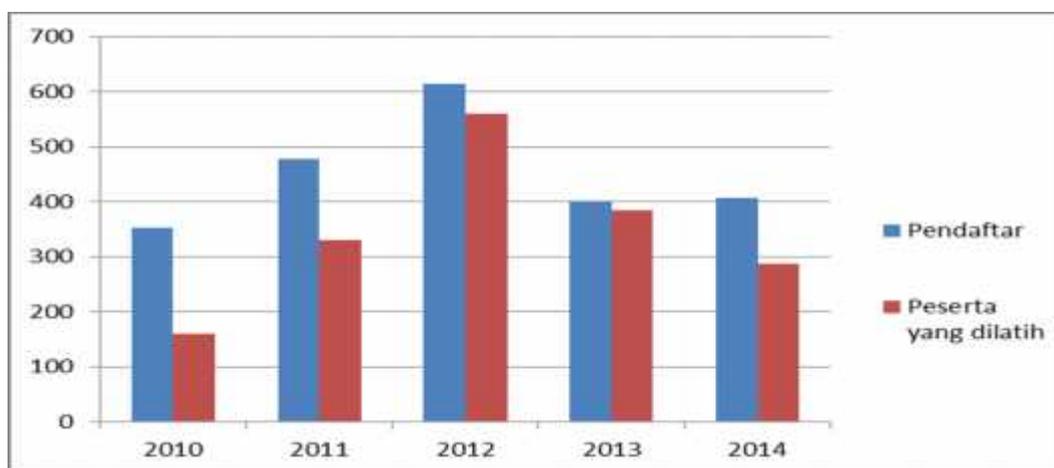
No	Sumber Dana Pelatihan	Jumlah Lulusan Pelatihan Kerja				
		2010	2011	2012	2013	2014
III	PNBP (APBN tambahan)					
1	Operator Komputer		13	32	15	
2	Tekhnisi Hand Phone		16	31	16	
3	Prosesing				48	
4	Menjahit		16	32	32	
5	Bed Cover			32		
6	Las Karbit				16	
7	Elektronika				16	
8	Perbaikan Sepeda Motor		16	46	15	
IV	APBN-P (perubahan)					
1	Bed Cover		16			
2	Prosesing		32			
3	Perbaikan Sepeda Motor		15			
4	Instalasi Listrik		16			
	Total Paket Pelatihan	10	22	35	21	20
	Total Lulusan	151	320	548	380	283
	Total yang mendaftar	352	478	614	401	407
	Selisih yang mendaftar dengan lulusan	201	158	66	21	124

Sumber : Tata Usaha UPTD BLK Payakumbuh

Pada tabel 4.6 menjelaskan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja yang dilaksanakan pada UPTD BLK Payakumbuh pada tahun 2009-2014 terdiri dari dana APBN dan APBD. Pelaksanaan pelatihan kerja pada tabel 4.6 diselenggarakan dengan 2 (sistem) yaitu sistem Institusional yang dilaksanakan di BLK dan sistem Non Institusional dilaksanakan diluar lingkungan BLK. Pada tahun 2013 ada 4 (empat) pelatihan yang bersumber dari dana APBD yang dilaksanakan di luar lingkungan BLK yaitu pelatihan Teknisi Komputer, Bed Cover dan Perbaikan Sepeda Motor sebanyak 2 (dua) paket pelatihan, pelatihan-pelatihan tersebut dilaksanakan di Nagari Barulak Kab.Tanah Datar dan Nagari Taram Kab.Lima Puluh Kota. Secara rata-rata pelatihan menjahit dilaksanakan 4 (empat) paket dalam setahun, pelatihan Perbaikan Sepeda Motor 4 (empat) paket dan pelatihan Las 2 (dua) paket dalam setahun, tapi pada tahun 2013 dan 2014 pelatihan Las ditiadakan. Rata-rata jumlah paket pelatihan yang dilaksanakan pada UPTD BLK Payakumbuh adalah 21 (dua puluh satu) paket pelatihan dan

jumlah paket pelatihan yang paling banyak dilaksanakan yaitu pada tahun 2012 sebanyak 35 (tiga puluh lima) paket pelatihan. Pelatihan kerja yang menggunakan dana APBN terdiri juga dari dana PNBPN yaitu Penerimaan Negara Bukan Pajak tetapi tidak selalu ada setiap tahunnya dan waktu penerimaannya adalah pada akhir tahun. Pada tahun 2013 pelatihan yang bersumber dari dan PNBPN dilaksanakan di Nagari Koto Tinggi Suliki, Nagari Simarasok Agam, Nagari Penampung Agam, Nagari Andaleh Lima Puluh Kota, Nagari Sarilamak Lima Puluh Kota, Nagari Sungai Balantiak dan Nagari Padang Tarok. Sedangkan pelatihan dari dana APBN-P adalah pelatihan yang dilaksanakan dari anggaran APBN setelah perubahan atau pergeseran. Perbandingan jumlah siswa yang mendaftar dengan yang lulus dapat dilihat pada grafik 4.1 dibawah ini

Grafik 4.1 Jumlah Peserta yang dilatih dan jumlah pendaftar pada UPTD BLK Payakumbuh tahun 2010 - 2014



Sumber : Hasil Analisa Penulis (data diolah)

Dari grafik 4.1 diketahui bahwa pada tahun 2010 selisih antara jumlah peserta yang mendaftar dengan jumlah peserta yang dilatih lebih besar dibanding tahun 2009, 2011, 2012, 2013 dan 2014 yaitu sebanyak 192 orang pendaftar. Dan

selisih yang terkecil antara jumlah peserta yang mendaftar dengan jumlah peserta yang dilatih adalah pada tahun 2013 sebanyak 17 orang. Meskipun demikian perbandingan antara yang mendaftar dengan yang lulus tidak begitu jauh, karena ada dari peserta yang mendaftar mengundurkan diri untuk mengikuti pelatihan pada saat dihubungi untuk mengikuti pelatihan.

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian terhadap 3 (tiga) pelatihan kerja di UPTD BLK Payakumbuh yaitu Pelatihan Menjahit, Perbaikan Sepeda Motor, Las berikut adalah gambaran kondisi umum pelatihan kerja tersebut antara lain :

4.4.1 Pelatihan Menjahit

Dari analisa penulis hasil wawancara dengan instruktur pelatihan Menjahit, pelatihan Menjahit terdiri dari 16 (enam belas) orang peserta yang berasal dari berbagai daerah. Jumlah siswa yang mendaftar pada periode pelatihan Bulan April sebanyak 40 (empat puluh) orang. Dari 40 (empat puluh) orang tersebut mereka diseleksi , mengikuti tes tertulis dan tes wawancara. Tes tertulis terdiri dari 5 soal essay dan 10 soal objectif dan 10 soal pilihan benar salah. Pelatihan ini dilaksanakan selama 240 JPL (jam pelajaran) atau lebih kurang 1 bulan. Pelatihan dilaksanakan dari jam 7.30 sampai 14.30 wib atau 8 jam sehari mulai dari hari Senin sampai Sabtu, sedangkan Minggu libur dan sebelum masuk kelas siswa diwajibkan mengikuti apel pagi

Program Pelatihan Menjahit UPTD BLK Payakumbuh adalah :

1. Nama Pelatihan : Menjahit Pakaian
2. Jenjang program pelatihan : Dasar

3. Tujuan Pelatihan : Setelah mengikuti pelatihan ini, peserta kompeten dalam menjahit pakaian sesuai model yang diinginkan pemesan/pelanggan
4. Unit Kompetensi yang ditempuh :
1. Mengukur Tubuh TBS MP.02.005.01
 2. Membuat Pola Pakaian TBS MP.02.006.01
 3. Mengoperasikan Mesin Jahit TBS MP.03.001.01
 4. Membuat Pola ditas kertas TBS MP.02.007.01
 5. Memotong Bahan TBS MP.02.009.01
 - 6 . Menjahit dengan Mesin TBS MP.02.002.01
5. Perkiraan Waktu Pelatihan : 240 Jam Pelatihan @ 45 menit

Selama pelatihan ada 4 *job sheet* (tugas) yang dikerjakan yaitu membuat Blus, Kemeja, Rok SMA dan Celana SMP. Fasilitas yang didapatkan siswa adalah makan siang dan snack serta uang transport @25 ribu/ hari dengan total 750 ribu/ bulan. Pelatihan Menjahit UPTD BLK Payakumbuh terdiri dari 2 (dua) orang instruktur. Profile Instruktur Pelatihan Menjahit UPTD BLK Payakumbuh adalah:

Tabel 4.7 Profile Instruktur Pelatihan Menjahit

No	Nama	Nama Jabatan	Latihan Jabatan	Pendidikan
1.	DAREFMAN	Instruktur Penyelia Kej. Menjahit	1. Diklat Instruktur 2. Up Grading Menjahit 3. Lokakarya ILK 4. Up Grading Anyaman MTU GB	SLTA
2.	Netti Herawati	Instruktur Penyelia Kej. Menjahit	1. Diklat Instruktur 2. Lokakarya ILK 3. Up Grading MTU Menjahit	SLTA

Sumber : Tata Usaha UPTD BLK Payakumbuh (2015)

Jumlah lulusan pelatihan Menjahit dari tahun 2009-2014 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8 Jumlah Lulusan Pelatihan Menjahit tahun 2009-2014

Tahun	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Jumlah Lulusan	48	32	48	94	128	62

Sumber: Tata Usaha UPTD BLK Payakumbuh (2015)

4.4.2 Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor

Sama halnya dengan pelatihan Menjahit, dari analisa penulis hasil wawancara dengan instruktur pelatihan Menjahit. Jumlah orang yang mendaftar untuk pelatihan Perbaikan Sepeda Motor berjumlah 30 (tiga puluh) orang, mereka juga mengikuti seleksi tes tertulis dan wawancara langsung oleh instruktur sama halnya dengan pelatihan Menjahit. Namun untuk jumlah soal yang diberikan berbeda dengan pelatihan Menjahit. Jumlah soal untuk Perbaikan Sepeda Motor sebanyak 25 soal objektif.

Program Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor BLK Payakumbuh adalah :

1. Nama Pelatihan : Perbaikan Sepeda Motor
2. Tk/ Kode Jabatan : Perbaikan Sepeda Motor
3. Uraian Tugas :
 - Mempelajari prinsip kerja dari motor
 - Menganalisa Gangguan pada Sepeda Motor 2 Tak
 - Memperbaiki gangguan pada Perbaikan Sepeda Motor
4. Tujuan Pelatihan : Memberikan pelatihan keterampilan kerja dibidang Sepeda sehingga setelah menyelesaikan pelatihan, peserta bisa terampil dan mandiri

5. Kualifikasi/ kompetensi yang hendak dicapai :

Setelah mengikuti pelatihan, peserta mampu mengetahui tentang:

- Pengetahuan Alat Perkakas dan bahan
- Membaca dan menggunakan alat ukur
- Menservice dan bongkar pasang mesin Sepeda Motor
- Menservice dan Overhead sisyem bahan bakar
- Service dan bongkar system suspensi

6. Unit Kompetensi yang diajarkan :

1. OTO.SM.01.006.01 Menggunakan dan memelihara alat ukur
2. OTO.SM.02.003.01 Overhould Sylinder head,Katup dan Camshaft
3. OTO.SM.02.008.01 Overhould BlocCylinder,Piston dan Ring,Crank Shaft
dan Timing Gear
4. OTO.SM.02.007.01 Over Hould dan memperbaiki sistim aliran bahan
bakar
5. OTO.SM.02.033.01 Merakit,memperbaiki rangkaian sistim penga Pian
Konventionan maupun CDI
6. OTO.SM.02.030.01 Overhould dan merakit sistim Starter
7. OTO.SM.02.031.01 Memperbaiki dan merakit sistim Pengisian
8. OTO.SM.02.032.01 Merakit dan memperbaiki sistim wiring (lampu 2
Horn)
9. OTO.SM.02.011.01 Overhould Koplring Mekanik dan otomatis
10. OTO.SM.02.013.01 Overhould Transmisi Manual dan Otomatic
11. OTO.SM.02.015.01Bongkar pasang Sistim Rem Mekanik dan Rem
Hidrolic

12. OTO.SM.01.017.01 Overhould system kemudi

13. OTO.SM.02.019.01 Bongkar pasang dan memperbaiki gangguan sistim
suspense dan komponen

Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor sama dengan pelatihan Menjahit maksimal 1 (satu) paket pelatihan terdiri dari 16 orang peserta yang telah memenuhi persyaratan dan lulus seleksi. Pelatihan dilaksanakan dari jam 7.30 sampai 14.30 wib atau 8 jam sehari mulai dari hari Senin sampai Sabtu, Minggu libur dan sebelum masuk kelas siswa diwajibkan mengikuti apel pagi. Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor UPTD BLK Payakumbuh terdiri dari 1(satu) orang instruktur. Berikut adalah Profile Instruktur Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor

Tabel 4.9 Profile Instruktur Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor

No	Nama	Nama Jabatan	Latihan Jabatan	Pendidikan
1.	NIRWAN	Instruktur Pelaksana Lanjutan	1. Diklat Instruktur 2. Up Grading Instruktur 3. Pelatihan Assesor 4. Uji Kompetensi 5. Up grading 6. Uji Kompetensi 7. Up Grading EJU Injektion	DII

Sumber : Tata Usaha UPTD BLK Payakumbuh (2015)

Jumlah instruktur pelatihan Perbaikan Sepeda Motor masih sangat kurang, sangat diperlukan penambahan instruktur kedepannya. Untuk jumlah lulusan pelatihan Perbaikan Sepeda Motor dari tahun 2009-2014 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10 Jumlah Lulusan Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor tahun
2009-2014**

Tahun	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Jumlah Lulusan	16	29	61	132	92	64

Sumber: Tata Usaha UPTD BLK Payakumbuh (2015)

4.4.3 Pelatihan Las

Pelatihan Las hampir sama dengan pelatihan Menjahit dan Perbaikan Sepeda Motor, jumlah calon peserta yang mendaftar untuk pelatihan las ada 26 (dua puluh enam) orang. Calon peserta mengikuti tes tertulis dan wawancara, untuk tes tertulis jumlah soal yang diberikan berbeda dengan dua pelatihan lainnya yaitu 60 buah soal yang terdiri dari 40 soal objektif dan 20 soal essay. Pelatihan ini juga dilaksanakan selama 240 JPL (jam pelajaran) atau lebih kurang 1 bulan. Untuk waktu, aturan, hari dan fasilitas yang diperoleh peserta Las sama halnya dengan pelatihan Menjahit dan Perbaikan Sepeda Motor.

Program Pelatihan Las UPTD BLK Payakumbuh adalah :

1. Nama Pelatihan : Las Dasar SMAW (1F,2F,3F dan 4F)
2. Jenjang Pelatihan : Basick Skill
3. Tujuan Pelatihan : Pada akhir pelatihan peserta mampu
 - Mengerti teori dan praktek dasar las Listrik (SMAW) dengan baik dan benar
 - Melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja las dengan benar
 - Melaksanakan praktek pengelasan dengan kualifikasi 1F,2F, 3F, dan 4F dengan baik dan benar
4. Unit Kompetensi yang ditempuh :

1. LOG.OO09.002.01 Membaca gambar teknik
2. LOG.OO05.012.01 Melakukan rutinitas (dasar) pengelasan menggunakan las busur manual dan/ las gas (metal)
3. LOG.OO05.015 Mengelas dengan proses las busur metal manual

Pelatihan Las UPTD BLK Payakumbuh terdiri dari 3 (tiga) orang instruktur berikut adalah Profile Instruktur Pelatihan Las

Tabel 4.11 Profile Instruktur Pelatihan Las

No	Nama	Nama Jabatan	Latihan Jabatan	Pendidikan
1.	Syafnil	Instruktur Penyelia Kej. Tek.Mekanik	1. Diklat Instruktur 2. Up Grading sheet Metal 3. Up Grading Plumbing 4. Lokakarya ILK 5. Up Grading Mesin Perkakas 6. Penla 7. On The Job Training	SLTA
2	M. Anas	Instruktur Penyelia Kej Teknik Mekanik	1. Diklat Instruktur 2. Lokakarya ILK	SLTA
3	Yasrul	Instruktur Pelaksana Lanjutan	1. Diklat Instruktur 2. Up Grading Plumbing 3. Lokakarya ILK 4. On TJ Training	SLTA

Sumber : Tata Usaha UPTD BLK Payakumbuh (2015)

Dari analisa penulis hasil wawancara dengan peserta pelatihan Las. Instruktur Las cukup memenuhi kebutuhan instruktur. Instruktur Las secara bergantian memberikan materi setiap harinya, yaitu dilatih oleh 2 orang instruktur secara bergantian 4 jam – 4 jam satu hari ngajar satu hari tidak. Jumlah lulusan pelatihan Las dari tahun 2009-2014 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12 Jumlah Lulusan Pelatihan Las Tahun 2009-2014

Tahun	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Jumlah Lulusan	30	16	14	54	32	-

Sumber: Tata Usaha UPTD BLK Payakumbuh (2015)

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja pada UPTD BLK Payakumbuh

Evaluasi pelaksanaan program pelatihan kerja pada UPTD BLK Payakumbuh terdiri dari pelatihan Menjahit, Perbaikan Sepeda Motor dan Las. Pada penelitian ini metoda evaluasi yang digunakan adalah *Service quality*, *Importance-Performance Analysis* dan Indikator Kinerja. Untuk analisis *service quality* dan *importance performance analisis* peneliti menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 48 responden dari 3 (tiga) pelatihan kerja, masing-masing pelatihan jumlah responden 16 (enam belas) orang.

5.1.1 Service Quality

SERVQUEL adalah sebagai seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan pelanggan atas pelayanan yang mereka terima/ peroleh

1. Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pelayanan Aktual dan Harapan Pelanggan

Hasil uji validitas kuesioner kinerja pelayanan aktual dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* ditunjukkan pada tabel 5.1

**Tabel 5.1 Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pelayanan Aktual dan Harapan
Pelanggan**

	Indikator	KRITERIA	r HITUNG Tabel	r HITUNG Layanan	HASIL	r HITUNG Harapan	HASIL
1	Kesigapan	1 Kemudahan menghubungi lembaga pelatihan di UPTD BLK Payakumbuh	0,361	0,572	Valid	0,696	Valid
		2 Keramahan, perhatian dan kesopanan staf instruktur beserta karyawan	0,361	0,611	Valid	0,571	Valid
		3 Kecepatan instruktur dalam menangani keluhan peserta	0,361	0,612	Valid	0,737	Valid
		4 Perlakuan adil instruktur terhadap peserta	0,361	0,502	Valid	0,789	Valid
		5 Instruktur disiplin dan bertanggungjawab terhadap pelatihan	0,361	0,758	Valid	0,538	Valid
		6 Informasi adanya pelatihan 15 hari/ 1 bulan	0,361	0,686	Valid	0,711	Valid
2	Empati	7 Kemampuan staf instruktur berkomunikasi dengan peserta	0,361	0,565	Valid	0,810	Valid
		8 Informasi yang jelas mengenai jadwal pelaksanaan pelatihan	0,361	0,624	Valid	0,774	Valid
		9 Informasi yang jelas mengenai fasilitas peserta	0,361	0,588	Valid	0,684	Valid
		10 Informasi yang jelas mengenai peraturan dalam pelatihan	0,361	0,661	Valid	0,771	Valid
		11 Informasi program diberikan membantu dalam kesiapan mengikuti pelatihan	0,361	0,777	Valid	0,825	Valid
3	Bukti Fisik	12 Ketersediaan Mesin dan Peralatan	0,361	0,551	Valid	0,778	Valid
		13 Ketersediaan Alat bantu dan Keselamatan Kerja	0,361	0,457	Valid	0,801	Valid
		14 Fasilitas ruangan kelas menunjang kegiatan belajar mengajar	0,361	0,419	Valid	0,671	Valid
		15 Ketersediaan sarana ibadah	0,361	0,683	Valid	0,671	Valid
		16 Toilet bersih dan lengkap (tissue, dll)	0,361	0,492	Valid	0,756	Valid
		17 Lingkungan di BLK dan penerangan baik	0,361	0,481	Valid	0,581	Valid
		18 Ketersediaan snack dan makanan	0,361	0,574	Valid	0,835	Valid
		19 Instruktur dan karyawan selalu berpakaian rapi dan sopan	0,361	0,632	Valid	0,383	Valid

4	Kehandalan	20	Pelatihan diadakan tepat waktu	0,361	0,756	Valid	0,617	Valid
		21	Mutu Pelatihan yang diberikan sangat baik	0,361	0,858	Valid	0,788	Valid
		22	Rangkaian materi yang diberikan sesuai dengan sasaran program pelatihan	0,361	0,724	Valid	0,797	Valid
		23	Instruktur menguasai materi pelatihan	0,361	0,575	Valid	0,715	Valid
		24	Instruktur mampu dalam presentasi / menyampaikan materi	0,361	0,527	Valid	0,548	Valid
		25	Instruktur mampu mengelola situasi selama pelatihan	0,361	0,750	Valid	0,688	Valid
		26	Metode belajar (diskusi, role play, dll) membantu dalam mencapai sasaran pelatihan	0,361	0,779	Valid	0,757	Valid
		27	Isi progrm pelatihan dapat menambah wawasan dan kemampuan peserta	0,361	0,742	Valid	0,559	Valid
5	Jaminan	28	Pre-test dapat memacu semangat belajar dan kesiapan dalam mengikuti pelatihan	0,361	0,768	Valid	0,810	Valid
		29	Modul yang diberikan membantu dalam memahami materi	0,361	0,608	Valid	0,822	Valid
		30	Peserta mendapatkan kenyamanan lingkungan dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran	0,361	0,779	Valid	0,674	Valid
		31	Kejelasan tugas-tugas pembelajaran yang diberikan	0,361	0,649	Valid	0,713	Valid
		32	Kejelasan materi pembelajaran yang diberikan	0,361	0,632	Valid	0,644	Valid
		33	Peserta bisa mendapatkan pelatihan ulang jika peserta membutuhkan lagi	0,361	0,644	Valid	0,740	Valid
		34	Peserta bisa menanyakan materi pelatihan setelah proses pelatihan selesai	0,361	0,781	Valid	0,361	Valid

Sumber: Data Primer (diolah)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis butir dengan uji coba kepada responden sebanyak 30 orang dari masing-masing setiap pelatihan 10 orang, kemudian mengkorelasikan skor butir dengan skor total. Jika butir pertanyaan mempunyai korelasi Pearson r hitung 0,361 maka butir tersebut dinyatakan valid . Jika butir pertanyaan tersebut mempunyai korelasi Pearson r

hitung $< 0,361$ maka butir tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dibuang kemudian lakukan pengujian ulang sesuai prosedur sebelumnya dengan mengurangi butir pertanyaan yang sudah dibuang sehingga diperoleh semua butir pertanyaan yang valid.

Dari perhitungan pada tabel 5.1 tentang kuesioner pelayanan aktual dan harapan dimana nilai r_{xy} dibandingkan dengan r tabel dengan jumlah populasi (N) sebanyak 30 responden (100 % dari jumlah responden yang mengisi kuesioner) dan persentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan (e) 5 % diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap butir pertanyaan di atas dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Tabel dibawah ini menunjukkan jumlah butir pertanyaan untuk setiap dimensi dalam kuesioner untuk mengetahui jumlah pertanyaan di setiap individu serta total pertanyaan yang diberikan pada setiap peserta pelatihan UPTD BLK Payakumbuh.

Tabel 5.2 Distribusi Butir Pertanyaan Dalam Kuesioner

PERTANYAAN		INDIKATOR	NO BUTIR	JUMLAH
Kinerja Aktual	1	Kesigapan	01-06	6
	2	Empati	07-11	5
	3	Bukti Fisik	12-19	8
	4	Kahandalan	20-28	9
	5	Jaminan	29-34	6
Harapan	1	Kesigapan	01-06	6
	2	Empati	07-11	5
	3	Bukti Fisik	12-19	8
	4	Kahandalan	20-28	9
	5	Jaminan	29-34	6
	Jumlah Soal			

Sumber : Data Primer (diolah)

Kuesioner dikatakan *reliable* atau tidak *reliable* jika jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berdasarkan uji reabilitas menggunakan SPSS 16.0 untuk windows antara kenyataan dan harapan pelanggan dari kuesioner yang disebar, Apabila nilai Crobach Alpha $>0,6$ maka kuesioner dikatakan *Reliable*. Pada penelitian ini diperoleh nilai alpha untuk kenyataan (persepsi) pelanggan adalah $0,954 > 0,6$ sedangkan alpha untuk harapan pelanggan adalah $0,969 > 0,6$ maka kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*. Dapat dilihat pada Tabel 5.3 dan 5.4 berikut dibawah ini

Tabel 5.3 Nilai Crobach Alpha Kenyataan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	34

Tabel 5.4 Nilai Crobach Alpha Harapan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	34

Tabel 5.5 Uji Realibilitas Kualitas Jasa

PERTANYAAN	NO	INDIKATOR		r Tabel	Hasil
Kenyataan	1	Kesigapan	0,954	0,361	Reliable
	2	Empati			
	3	Bukti Fisik			
	4	Kahandalan			
	5	Jaminan			
Harapan	1	Kesigapan	0,969	0,361	Reliable
	2	Empati			
	3	Bukti Fisik			
	4	Kahandalan			
	5	Jaminan			

Sumber : Data Primer (diolah)

3. Pengolahan Data Gap Butir Pertanyaan

Pada Penelitian ini salah satu alat evaluasi yang digunakan peneliti adalah kuesioner. peneliti menyebarkan kuesioner kepada tiga jenis pelatihan yaitu Pelatihan Menjahit, Perbaikan Sepeda Motor dan Las. Ketiga jenis pelatihan ini terdiri dari Variabel (X) yang mempengaruhi antara persepsi kualitas pelayanan pelatihan setelah membandingkan antara kinerja yang dirasakan (P) dengan harapannya (H), yang terdiri dari lima indikator yaitu Kesigapan (*Responsivines*), Empati (*Empathy*), Bukti Fisik (*tangible*), Keandalan (*Reliability*) dan Jaminan (*Assurance*) dan Variabel (Y) yaitu Kualitas Jasa Pelatihan Kerja.

Berikut ini adalah hasil pengolahan kuesioner yang di bagikan kepada peserta pelatihan pada akhir pelaksanaan pelatihan:

1. Pelatihan Menjahit

Setiap butir pertanyaan pada masing-masing dimensi atau indikator memiliki Gap yang berbeda-beda. Tabel 5.6 dibawah ini adalah data dari masing-masing butir pertanyaan.

Tabel 5.6 Penilaian Peserta Pelatihan Terhadap Kinerja dan Harapan Peserta Pelatihan Menjahit

NO	INDIKATOR	Pertanyaan	Rata-rata		Gap yang muncul	Persentase Kepuasan
			Kenyataan (X)	Harapan (Y)		
1	Kesigapan	1 Kemudahan menghubungi lembaga pelatihan di UPTD BLK Payakumbuh	4	4,25	-0,25	94,12
		2 Keramahan, perhatian dan kesopanan staf instruktur beserta karyawan	3,94	4,38	-0,44	89,95
		3 Kecepatan instruktur dalam menangani keluhan peserta	3,75	4,31	-0,56	87,01
		4 Perlakuan adil instruktur terhadap peserta	3,13	3,94	-0,81	79,44
		5 Instruktur disiplin dan	3,88	4,19	-0,31	92,60

		bertanggungjawab terhadap pelatihan				
		6. Informasi adanya pelatihan 15 hari/ 1 bulan	3,5	4,19	-0,69	83,53
2	Empati	7 Kemampuan staf instruktur berkomunikasi dengan peserta	3,69	4,19	-0,5	88,07
		8 Informasi yang jelas mengenai jadwal pelaksanaan pelatihan	3,69	4,31	-0,62	85,61
		9 Informasi yang jelas mengenai fasilitas peserta	3,63	4,25	-0,62	85,41
		10 Informasi yang jelas mengenai peraturan dalam pelatihan	3,88	4,38	-0,5	88,58
		11 Informasi program diberikan membantu dalam kesiapan mengikuti pelatihan	3,81	4,25	-0,44	89,65
3	Bukti Fisik	12 Ketersediaan Mesin dan Peralatan	3,5	4,25	-0,75	82,35
		13 Ketersediaan Alat bantu dan Keselamatan Kerja	3,56	4,25	-0,69	83,76
		14 Fasilitas ruangan kelas menunjang kegiatan belajar mengajar	3,63	4,31	-0,68	84,22
		15 Ketersediaan sarana ibadah	3,88	4,44	-0,56	87,39
		16 Toilet bersih dan lengkap (tissue, dll)	2,38	3,88	-1,5	61,34
		17 Lingkungan di BLK dan penerangan baik	3,63	4,31	-0,68	84,22
		18 Ketersediaan snack dan makanan	3,38	4,25	-0,87	79,53
		19 Instruktur dan karyawan selalu berpakaian rapi dan sopan	3,81	4,31	-0,5	88,40
4	Kehandalan	20 Pelatihan diadakan tepat waktu	4,19	4,44	-0,25	94,37
		21 Mutu Pelatihan yang diberikan sangat baik	4	4,19	-0,19	95,47
		22 Rangkaian materi yang diberikan sesuai dengan sasaran program pelatihan	3,75	4,44	-0,69	84,46
		23 Instruktur menguasai materi pelatihan	4,19	4,38	-0,19	95,66
		24 Instruktur mampu dalam presentasi / menyampaikan materi	4,06	4,38	-0,32	92,69

NO	INDIKATOR	Pertanyaan	Rata-rata		Gap yang muncul	Persentase Kepuasan	
			Kenyataan (X)	Harapan (Y)			
		25	Instruktur mampu mengelola situasi selama pelatihan	3,88	4,19	-0,31	92,60
		26	Metode belajar (diskusi, role play, dll) membantu dalam mencapai sasaran pelatihan	3,81	4,13	-0,32	92,25
		27	Isi progrm pelatihan dapat menambah wawasan dan kemampuan peserta	3,94	4,25	-0,31	92,71
		28	Pre-test dapat memacu semangat belajar dan kesiapan dalam mengikuti pelatihan	3,81	4,13	-0,32	92,25
5	Jaminan	29	Modul yang diberikan membantu dalam memahami materi	3	4,06	-1,06	73,89
		30	Peserta mendapatkan kenyamanan lingkungan dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran	3,63	4,25	-0,62	85,41
		31	Kejelasan tugas-tugas pembelajaran yang diberikan	3,5	4,06	-0,56	86,21
		32	Kejelasan materi pembelajaran yang diberikan	3,69	4,13	-0,44	89,35
		33	Peserta bisa mendapatkan pelatihan ulang jika peserta membutuhkan lagi	3,13	4,5	-1,37	69,56
		34	Peserta bisa menanyakan materi pelatihan setelah proses pelatihan selesai	3,75	4,38	-0,63	85,62
Rata-Rata			3,68	4,25	0,586	86,162	

Sumber : Data Primer (diolah)

Tabel 5.7 Rata-rata Gap dan Persentase Kepuasan Peserta dari Lima Indikator pada Pelatihan Menjahit pada tabel 5.6

No	Indikator	Rata-Rata Gap	Rata-Rata Presentase Kepuasan
1	Kesigapan (<i>Responsible</i>)	-0,51	87,78
2	Empati (<i>Empathy</i>)	-0,54	87,46
3	Bukti Fisik (<i>Tangible</i>)	-0,78	81,40
4	Kehandalan (<i>Reliability</i>)	-0,32	92,50
5	Jaminan (<i>Assurance</i>)	-0,78	81,67
	Total	-0,586	86,162

Sumber : Data Primer (diolah)

Pada tabel 5.6 dapat diketahui bahwa dari 5 Indikator tersebut , indikator yang memiliki skor gap yang paling tinggi adalah Bukti Fisik. Indikator bukti fisik memiliki 8 buah sub indikator dalam bentuk pertanyaan dan yang memiliki gap tertinggi yaitu tentang “toilet bersih dan lengkap (tissue dll)” dengan gap (-) 1,5 dengan tingkat kepuasan peserta 61,34 persen”. Tinggi nya gap pada indikator ini didukung hasil wawancara dengan peserta pelatihan yang bernama Bunga, menurut bunga

“Toilet nya kotor, gak ada gayung, gak ada tissue di toilet workshop, sehingga kurang nyaman ketika menggunakan toilet”

Berdasarkan hasil wawancara diatas peserta mengharapkan toiletnya bersih, ada tissue dan gayung sehingga peserta nyaman menggunakan toilet. Sedangkan Gap yang terendah dari 5 (lima) indikator tersebut adalah pada indikator Kehandalan (*reability*). Indikator Kehandalan (*Reability*) terdiri dari 9 (sembilan) buah sub indikator dalam bentuk pertanyaan, dan pertanyaan tentang “ Instruktur menguasai materi pelatihan” memiliki gap terendah yaitu (-) 0,19 yang berarti bahwa kepuasan peserta paling tinggi pada indikator kehandalan ini yaitu sebesar

95,66 persen. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan peserta pelatihan dimana menurut peserta bernama Bunga mengatakan:

“ Kedua instruktur cukup menguasai materi pelatihan, walau terkadang ada pertanyaan teman yang tidak dijawab. Ibu instruktur bilang nanti-nanti tp akhirnya lupa menjawabnya tapi kami mengerti dan paham dengan materi yang diberikan”

Dari tabel 5.7 secara rata-rata dari 5 (lima) indikator tersebut, indikator yang memiliki rata-rata gap tertinggi adalah Bukti fisik (*tangible*) yaitu (-) 0,78 dengan tingkat kepuasan peserta yaitu 81,40 persen, hal ini didukung wawancara dengan peserta pelatihan, dimana peserta merasakan ketersediaan mesin dan peralatan mesin masih terbatas seperti mesin obras belum ada, beberapa mesin jahit di awal-awal pelatihan banyak yang rusak dan harus diperbaiki sebelum bisa digunakan sehingga peserta harus menunggu 2 (dua) sampai 3 (tiga) hari baru kemudian pelatihan bisa berjalan dengan lancar. Hasil analisa penulis wawancara dengan instruktur pelatihan mengatakan bahwa peralatan yang digunakan belum berbasis kompetensi karena selain tidak ada mesin obras, juga tidak ada mesin pasang kancing, mesin stik dan mesin sarikayo, selain itu rendahnya kepuasan peserta disebabkan masalah toilet yang tidak nyaman digunakan. Dari sisi makan yang disediakan, menurut peserta setiap hari menu makanannya sama selalu ayam baru setelah 1(satu) minggu di akhir pelatihan menu makanannya diganti, yang dibeli dari kantin belakang, tapi banyak juga dari peserta tidak memakannya karena kurang enak.

Secara keseluruhan rata-rata gap untuk 5 (lima) indikator tersebut adalah (-) 0,586 dengan tingkat kepuasan dari peserta pelatihan adalah 86,162 persen. Ini

berarti bahwa pelayanan pelatihan ini masih tergolong kurang atau tidak baik (peserta tidak puas) karena skor gap masih bernilai negatif (-) sesuai dengan teori *SERVQUAL* apabila skor negatif (-) berarti kualitas jasa kurang atau tidak baik (peserta tidak puas). Jadi Semakin besar gap yang dihasilkan dari sebuah perhitungan Servqual Gap 5 ini, semakin kurang baiknya kualitas pelayanan jasa tersebut. Oleh karena itu, prioritas perbaikan kualitas pelayanan jasa dilakukan dari gap atau kesenjangan terbesar. Sebaliknya, semakin kecilnya suatu gap (gap tersebut mendekati nol atau positif) semakin baik kualitas pelayanan jasa tersebut

2. Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor

Sama dengan pelatihan Menjahit setiap butir pertanyaan pada masing-masing dimensi atau indikator memiliki Gap yang berbeda-beda. Tabel 5.8 dibawah ini adalah data dari masing-masing butir pertanyaan.

Tabel 5.8 Penilaian Peserta Pelatihan Terhadap Kinerja dan Harapan Peserta Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor

No	Indikator	Pertanyaan	Rata-rata		Gap yang muncul	% Kepuasan
			Kenyataan (X)	Harapan (Y)		
1	Kesigapan	1 Kemudahan menghubungi lembaga pelatihan di UPTD BLK Payakumbuh	3,44	4,13	-0,69	83,29
		2 Keramahan, perhatian dan kesopanan staf instruktur beserta karyawan	3,94	4,31	-0,37	91,42
		3 Kecepatan instruktur dalam menangani keluhan peserta	3,81	4,06	-0,25	93,84
		4 Perlakuan adil instruktur terhadap peserta	3,19	4,25	-1,06	75,06
		5 Instruktur disiplin dan bertanggungjawab terhadap pelatihan	3,56	4,31	-0,75	82,60
		6 Informasi adanya pelatihan 15 hari/ 1 bulan	3,81	4,19	-0,38	90,93
2	Empati	7 Kemampuan staf instruktur berkomunikasi dengan peserta	3,63	4,38	-0,75	82,88

No	Indikator	Pertanyaan	Rata-rata		Gap yang muncul	% Kepuasan
			Kenyataan (X)	Harapan (Y)		
		8 Informasi yang jelas mengenai jadwal pelaksanaan pelatihan	3,56	4,31	-0,75	82,60
		9 Informasi yang jelas mengenai fasilitas peserta	3,38	4,06	-0,68	83,25
		10 Informasi yang jelas mengenai peraturan dalam pelatihan	3,88	4,25	-0,37	91,29
		11 Informasi program diberikan membantu dalam kesiapan mengikuti pelatihan	3,75	4	-0,25	93,75
3	Bukti Fisik	12 Ketersediaan Mesin dan Peralatan	3,25	4	-0,75	81,25
		13 Ketersediaan Alat bantu dan Keselamatan Kerja	2,81	4,13	-1,32	68,04
		14 Fasilitas ruangan kelas menunjang kegiatan belajar mengajar	3,25	4,13	-0,88	78,69
		15 Ketersediaan sarana ibadah	3,88	4,44	-0,56	87,39
		16 Toilet bersih dan lengkap (tissue, dll)	2,75	4,31	-1,56	63,81
		17 Lingkungan di BLK dan penerangan baik	3,25	4,19	-0,94	77,57
		18 Ketersediaan snack dan makanan	3,06	4	-0,94	76,50
		19 Instruktur dan karyawan selalu berpakaian rapi dan sopan	3,75	4,44	-0,69	84,46
4	Kehandalan	20 Pelatihan diadakan tepat waktu	3,69	4,25	-0,56	86,82
		21 Mutu Pelatihan yang diberikan sangat baik	3,81	4,38	-0,57	86,99
		22 Rangkaian materi yang diberikan sesuai dengan sasaran program pelatihan	3,69	4,13	-0,44	89,35
		23 Instruktur menguasai materi pelatihan	3,69	4,38	-0,69	84,25
		24 Instruktur mampu dalam presentasi / menyampaikan materi	3,75	4,25	-0,5	88,24
		25 Instruktur mampu mengelola situasi selama pelatihan	3,75	4,25	-0,5	88,24
		26 Metode belajar (diskusi, role play, dll) membantu dalam mencapai sasaran pelatihan	3,63	4,19	-0,56	86,63
		27 Isi progrm pelatihan dapat menambah wawasan dan kemampuan peserta	4,06	4,38	-0,32	92,69

No	Indikator	Pertanyaan	Rata-rata		Gap yang muncul	% Kepuasan
			Kenyataan (X)	Harapan (Y)		
		28 Pre-test dapat memacu semangat belajar dan kesiapan dalam mengikuti pelatihan	3,94	4,25	-0,31	92,71
5	Jaminan	29 Modul yang diberikan membantu dalam memahami materi	3,75	4,25	-0,5	88,24
		30 Peserta mendapatkan kenyamanan lingkungan dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran	3,81	4,13	-0,32	92,25
		31 Kejelasan tugas-tugas pembelajaran yang diberikan	3,75	4,31	-0,56	87,01
		32 Kejelasan materi pembelajaran yang diberikan	4,06	4,5	-0,44	90,22
		33 Peserta bisa mendapatkan pelatihan ulang jika peserta membutuhkan lagi	3,25	4,25	-0,1	76,47
		34 Peserta bisa menanyakan materi pelatihan setelah proses pelatihan selesai	3,81	4,19	-0,38	90,93
Rata-rata			3,599	4,2347	-0,618	85,394

Sumber : Data Primer (diolah)

Tabel 5.9 Rata-rata Gap dan Persentase Kepuasan Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor dari Tabel 5.8

No	Indikator	Rata-Rata Gap	Rata-Rata Presentase Kepuasan
1	Kesigapan (Responsible)	-0,55	87,05
2	Empati (Empathy)	-0,56	86,75
3	Bukti Fisik (Tangible)	-0,96	77,21
4	Kehandalan (Reliability)	-0,49	88,44
5	Jaminan (Assurance)	-0,53	87,52
Total		-0,618	85,394

Sumber : Data Primer (diolah)

Dari tabel 5.8 dapat diketahui bahwa dari 5 Indikator tersebut diatas, indikator yang memiliki skor gap yang paling tinggi adalah Bukti Fisik sama dengan pelatihan Menjahit. Indikator bukti fisik memiliki 8 buah sub indikator dalam bentuk pertanyaan dan yang memiliki gap tertinggi ada pada pertanyaan tentang “Toilet bersih dan lengkap (tissue dll)”. yaitu (-) 1,56 dengan tingkat

kepuasan peserta 63,81 persen. Tinggi nya gap pada indikator ini didukung hasil wawancara dengan peserta pelatihan yang bernama Rio, menurut Rio

“ Toilet nya kotor kurang lengkap perlengkapannya, tidak ada tissue, tidak ada sabun. Saya berharap setidaknya ada sabun yang diperlukan ketika selesai praktek untuk mencuci tangan bekas oli dan pembakaran”.

Berdasarkan wawancara diatas peserta mengharapkan toiletnya bersih, di sediakan tisu dan sabun untuk mencuci tangan setelah selesai praktek dari bekas oli dan pembakaran . Sedangkan Gap terendah dari 5 (lima) indikator diatas ada pada indikator Kesigapan (*responsiveness*). Ada 6 (enam) buah sub indikator dalam bentuk pertanyaan pada Indikator Kesigapan (*responsiveness*) ini, pertanyaan tentang “ Kecepatan instruktur dalam menangani keluhan peserta” memiliki gap terendah yaitu (-) 0,25 yang berarti bahwa kepuasan peserta paling tinggi ada pada indikator kesigapan ini dengan kepuasan peserta sebesar 93,84 persen. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan peserta pelatihan dimana menurut peserta bernama Rio mengatakan:

“ Instruktur cepat menanggapi keluhan kami apabila ada yang kami tanyakan, tapi mungkin instruktur nya kewalahan karena tidak ada pendamping. Kami dibagi empat kelompok dari 16 orang. Apabila ada kesulitan pada kelompok satu, sedang kelompok tiga juga membutuhkan bapak, waktu jadinya terbuang-buang karena kami harus menunggu bapak selesai di kelompok satu kalau kami tetap kerja nanti motornya malah tambah rusak. Seharusnya bapak punya asisten”

Dari tabel 5.9 secara rata-rata dari 5 (lima) indikator tersebut, indikator yang memiliki rata-rata gap tertinggi adalah Bukti fisik (*tangible*) sama dengan

pelatihan Menjahit yaitu (-) 0,96 dengan tingkat kepuasan peserta paling rendah bila dibanding indikator lainnya yaitu 77,21 persen. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan peserta pelatihan, dimana peserta merasakan ketersediaan mesin dan peralatan mesin tidak cukup, jumlah Perbaikan Sepeda Motor masih kurang tidak memenuhi untuk 16 orang peserta hanya ada 10 motor, tidak ada motor 2 tak (minyak campur) seperti : LQ, Vespa, Poswan, motor yang digunakan saat pelatihan hanya motor metik dan bebek tanpa motor besar. Menurut peserta ada 2 motor besar tapi mereka tidak memperbaiki motor tersebut karena satu dari dua motor tersebut adalah injeksi, namun mereka belum mempelajari injeksi karena keterbatasan alat. Selain itu peserta mengatakan alat keselamatan kerja seperti P3K tidak ada, hal ini dirasakan peserta ketika ada salah satu peserta mengalami sedikit kecelakaan praktek tangan sobek terkena gigi radio metik, karena P3K tidak ada luka tersebut hanya dicuci bersih saja dan diberi *hand* saplas. Dari sisi fasilitas pelatihan juga masih kurang lengkap seperti kunci-kunci. Hasil analisa wawancara dengan instruktur, instruktur mengatakan bahwa hanya ada 2 *sets tools* yang diletakkan diatas meja, kemudian peserta mengambil alat-alat tersebut sesuai dengan kebutuhan kelompok mereka masing-masing, seharusnya masing-masing peserta mendapatkan 1 *sets* lengkap sehingga tidak mengganggu peserta lain, instruktur mengatakan meskipun keadaan demikian instruktur tidak boleh membeli tambahan kunci-kunci karena dapat menyalahi aturan yang berlaku, selain itu kekurangan peralatan juga terjadi pada penyediaan suku cadang, alat ukur seperti multimeter dan alat-alat untuk memperbaiki motor.

Hal lain kekurangan dari segi fisik menurut peserta yaitu Perbaikan Sepeda Motor sekarang jauh berbeda dengan motor yang lama seperti motor “dua

tak” pengembangan alat-alatnya tidak ada di BLK, yang ada hanya “empat tak” dan metik, begitu juga dengan toilet yang tidak nyaman digunakan, lingkungan BLK yang kebersihannya masih jauh, peserta menilai hanya bagian depan BLK yang bersih bagian belakangnya tidak, terutama dekat ruang kelas pelatihan motor ada sampah berserakan. Dari penyediaan makanan juga sangat kurang dimana ada peserta yang mendapatkan nasi dan menu makanan yang basi ketika makan siang.

Secara keseluruhan rata-rata gap untuk 5(lima) indikator tersebut adalah (-) 0,618 dengan tingkat kepuasan dari peserta pelatihan adalah 85,394 lebih rendah dibandingkan dengan pelatihan Menjahit. Ini berarti bahwa kualitas pelayanan pelatihan ini masih tergolong kurang atau tidak baik (peserta tidak puas) karena skor gap masih negatif (-) sesuai dengan teori *SERVQUAL* apabila skor negatif (-) berarti kualitas jasa kurang atau tidak baik (peserta tidak puas). Jadi Semakin besar gap yang dihasilkan dari sebuah perhitungan Servqual Gap 5 ini, semakin kurang baiknya kualitas pelayanan jasa tersebut. Oleh karena itu, prioritas perbaikan kualitas pelayanan jasa dilakukan dari gap atau kesenjangan terbesar. Sebaliknya, semakin kecilnya suatu gap (gap tersebut mendekati nol atau positif) semakin baik kualitas pelayanan jasa tersebut.

3. Pelatihan Las

Tabel 5.10 Penilaian Peserta Pelatihan Terhadap Kinerja dan Harapan Peserta Pelatihan Las

NO	Indikator	Pertanyaan	Rata-rata		Gap yang muncul	Persentase Kepuasan
			Kenyataan (X)	Harapan (Y)		
1	Kesigapan	1 Kemudahan menghubungi lembaga pelatihan di UPTD BLK Payakumbuh	3,73	3,67	0,06	101,63

NO	Indikator	Pertanyaan	Rata-rata		Gap yang muncul	Persentase Kepuasan
			Kenyataan (X)	Harapan (Y)		
		2 Keramahan, perhatian dan kesopanan staf instruktur beserta karyawan	4,07	4,2	-0,13	96,90
		3 Kecepatan instruktur dalam menangani keluhan peserta	3,8	3,93	-0,13	96,69
		4 Perlakuan adil instruktur terhadap peserta	3,87	3,93	-0,06	98,47
		5 Instruktur disiplin dan bertanggungjawab terhadap pelatihan	4	4,07	-0,07	98,28
		6 Informasi adanya pelatihan 15 hari/ 1 bulan	3,53	3,6	-0,07	98,06
		7 Kemampuan staf instruktur berkomunikasi dengan peserta	3,73	4,27	-0,54	87,35
2	Empati	8 Informasi yang jelas mengenai jadwal pelaksanaan pelatihan	3,8	3,93	-0,13	96,69
		9 Informasi yang jelas mengenai fasilitas peserta	3,53	3,93	-0,4	89,82
		10 Informasi yang jelas mengenai peraturan dalam pelatihan	3,67	4,13	-0,46	88,86
		11 Informasi program diberikan membantu dalam kesiapan mengikuti pelatihan	3,67	3,87	-0,2	94,83
3	Bukti Fisik	12 Ketersediaan Mesin dan Peralatan	3,53	4,2	-0,67	84,05
		13 Ketersediaan Alat bantu dan Keselamatan Kerja	3,47	4,13	-0,66	84,02
		14 Fasilitas ruangan kelas menunjang kegiatan belajar mengajar	3,33	3,93	-0,6	84,73
		15 Ketersediaan sarana ibadah	4,13	4,2	-0,07	98,33
		16 Toilet bersih dan lengkap (tissue, dll)	3,67	4	-0,33	91,75
		17 Lingkungan di BLK dan penerangan baik	3,8	3,8	0	100,00
		18 Ketersediaan snack dan makanan	4,27	4,33	-0,06	98,61
19 Instruktur dan karyawan selalu berpakaian rapi dan sopan	4,07	4,07	0	100,00		
4	Kehandalan	20 Pelatihan diadakan tepat waktu	3,93	4,13	-0,2	95,16
		21 Mutu Pelatihan yang diberikan sangat baik	4,2	4,47	-0,27	93,96
		22 Rangkaian materi yang diberikan sesuai dengan sasaran program pelatihan	4,13	4,33	-0,2	95,38
		23 Instruktur menguasai materi pelatihan	4	4,2	-0,2	95,24

NO	Indikator	Pertanyaan	Rata-rata		Gap yang muncul	Persentase Kepuasan
			Kenyataan (X)	Harapan (Y)		
		24 Instruktur mampu dalam presentasi / menyampaikan materi	4,07	4,13	-0,06	98,55
		25 Instruktur mampu mengelola situasi selama pelatihan	4,2	4,33	-0,13	97,00
		26 Metode belajar (diskusi, role play, dll) membantu dalam mencapai sasaran pelatihan	4,07	4,27	-0,2	95,32
		27 Isi progrm pelatihan dapat menambah wawasan dan kemampuan peserta	3,8	3,93	-0,13	96,69
		28 Pre-test dapat memacu semangat belajar dan kesiapan dalam mengikuti pelatihan	3,73	3,93	-0,2	94,91
5	Jaminan	29 Modul yang diberikan membantu dalam memahami materi	4,07	4,27	-0,2	95,32
		30 Peserta mendapatkan kenyamanan lingkungan dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran	3,93	4,4	-0,47	89,32
		31 Kejelasan tugas-tugas pembelajaran yang diberikan	4	4,27	-0,27	93,68
		32 Kejelasan materi pembelajaran yang diberikan	3,73	4,07	-0,34	91,65
		33 Peserta bisa mendapatkan pelatihan ulang jika peserta membutuhkan lagi	3,47	4	-0,53	86,75
		34 Peserta bisa menanyakan materi pelatihan setelah proses pelatihan selesai	4,13	4,33	-0,2	95,38
Rata-Rata			3,856	4,095	-0,248	94,072

Sumber : Data Primer (diolah)

Tabel 5.11 Rata-rata Gap dan Persentase Kepuasan Pelatihan Las dari tabel 5.10

No	Indikator	Rata-Rata Gap	Rata-Rata Presentase Kepuasan
1	Kesigapan (Responsible)	-0,07	98,34
2	Empati (Empathy)	-0,35	91,51
3	Bukti Fisik (Tangible)	-0,30	92,69
4	Kehandalan (Reliability)	-0,18	95,80
5	Jaminan (Assurance)	-0,34	92,02
	Total	-0,248	94,072

Sumber : Data Primer (diolah)

Dari tabel 5.10 dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki skor gap yang paling tinggi adalah Bukti Fisik sama dengan pelatihan Menjahit dan Perbaikan Sepeda Motor. Indikator bukti fisik memiliki 8 buah sub indikator dalam bentuk pertanyaan dan yang memiliki gap tertinggi ada pada pertanyaan tentang “Ketersediaan mesin dan peralatan”. yaitu (-) 0,67 dengan tingkat kepuasan peserta 84,05 persen. Tingginya gap pada indikator ini didukung hasil wawancara dengan peserta pelatihan yang bernama Putra yang mengatakan bahwa:

“ Peralatan memadai tapi ada juga kurangnya seperti mesin las. kalau bisa 1 mesin las ini untuk 3 orang kalau sekarang hanya 1 mesin las untuk 5 orang kadang juga 6 orang sehingga agak lama mengantri. Sebenarnya jumlah mesin las ada 6 tapi yang hidup hanya 3 “

Berdasarkan wawancara diatas peserta mengharapkan jumlah mesin las ditambah, sehingga peserta bisa melaksanakan praktek pelatihan las dengan baik.

Sedangkan Gap terendah dari 5 (lima) indikator diatas ada pada indikator Kesigapan (*responsiveness*). Ada 6 (enam) buah sub indikator dalam bentuk pertanyaan pada Indikator Kesigapan (*responsiveness*) ini, pertanyaan tentang “ Kemudahan menghubungi lembaga pelatihan UPTD BLK Payakumbuh ” memiliki gap positif yaitu (+) 0,06 yang berarti bahwa kepuasan peserta paling tinggi ada pada indikator kesigapan ini dengan kepuasan peserta sebesar 101,63 persen .Hal ini didukung oleh wawancara dengan peserta pelatihan yang bernama putra mengatakan “

“ Informasi pelaksanaan pelatihan diberitahukan kepada calon peserta yang sudah lulus seleksi 1(satu) minggu setelah seleksi “

Yang berarti bahwa peserta merasa sangat puas dengan informasi tersebut. Dengan gap yang bernilai positif, ini berarti bahwa kualitas jasa sangat baik (peserta sangat puas) karena skor *SERVQUAL* positif (+).

Dari tabel 5.11 secara rata-rata dari 5 (lima) indikator tersebut, indikator yang memiliki rata-rata gap tertinggi adalah Empati (*emphaty*) yaitu (-) 0,35 dengan tingkat kepuasan yang dirasakan peserta paling rendah bila dibanding indikator lainnya yaitu 91,51 persen. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan peserta pelatihan, dimana peserta merasakan kurang puas terhadap instruktur dari segi pengawasan, yaitu ketika peserta diberi *job sheet* (tugas-tugas) yang harus dikerjakan, instruktur tidak mengawasi tapi pergi meninggalkan peserta, sehingga ketika ada yang mau ditanyakan peserta kepada instruktur, instruktur tidak ada, hal ini dilakukan oleh ketiga instruktur, selain itu informasi mengenai fasilitas peserta juga kurang jelas, peserta kurang mengetahui fasilitas apa saja yang mereka dapatkan, yang diinformasikan hanya job apa saja yang mau mereka kerjakan, dan peserta juga kurang puas dengan tidak adanya informasi mengenai program pelatihan untuk membantu kesiapan peserta dalam mengikuti pelatihan, hanya modul yang diberikan sehari sebelum praktek.

Secara keseluruhan rata-rata gap untuk 5 (lima) indikator tersebut adalah (-) 0,248 dengan tingkat kepuasan dari peserta pelatihan adalah 94,047 persen lebih tinggi dari pelatihan Menjahit dan Perbaikan Sepeda Motor meskipun demikian karena skor gap masih bernilai negatif(-) ,ini berarti bahwa kualitas pelayanan pelatihan ini masih tergolong kurang atau tidak baik (peserta tidak puas) sesuai dengan teori *SERVQUAL* apabila skor negatif (-) berarti kualitas jasa kurang atau tidak baik (peserta tidak puas). Jadi Semakin besar gap yang dihasilkan dari

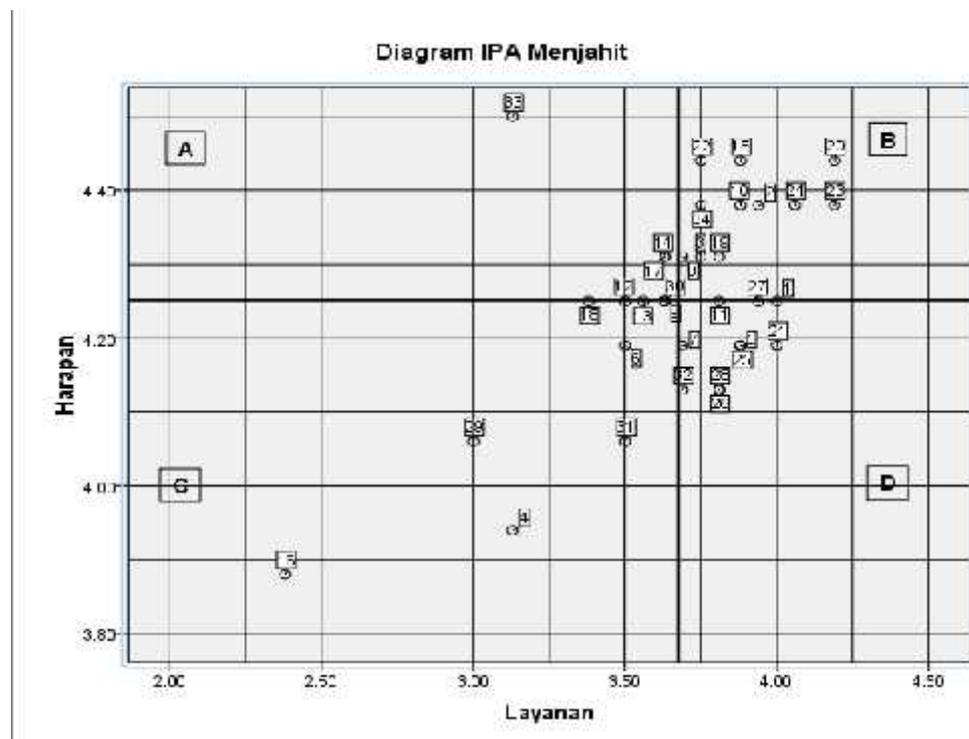
sebuah perhitungan Servqual Gap 5 ini, semakin kurang baiknya kualitas pelayanan jasa tersebut. Oleh karena itu, prioritas perbaikan kualitas pelayanan jasa dilakukan dari gap atau kesenjangan terbesar. Sebaliknya, semakin kecilnya suatu gap (gap tersebut mendekati nol atau positif) semakin baik kualitas pelayanan jasa tersebut.

5.1.2 Importance- Performance Analysis (IPA)

1. Diagram Importance Performance Analysis (IPA) Pelatihan Menjahit

Pada Diagram berikut dapat dilihat perhitungan pemetaan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan peserta pelatihan Menjahit berdasarkan kualitas layanan

Diagram 5.1
Pelatihan Menjahit



Sumber : Data Primer (diolah)

Keterangan :

Kuadran A= $y > 4,25$; $x < 3,68$

Kuadran B= $y > 4,25$; $x < 3,68$

Kuadran C= $y > 4,25$; $x < 3,68$

Kuadran D= $y > 4,25$; $x < 3,68$

KUADRAN A

Menunjukkan faktor-faktor yang menjadi prioritas utama perbaikan karena terlalu jauhnya gap antara kinerja aktual dan harapan peserta. Hal tersebut menandakan tingkat kepentingan dari kuadran ini sangat tinggi namun kemampuan dalam memenuhi tuntutan tersebut masih rendah. Faktor-faktor yang termasuk dalam kuadran ini adalah :

1. Ketersediaan mesin dan peralatan (12)
2. Fasilitas ruangan kelas menunjang kegiatan belajar mengajar (14)
3. Lingkungan di BLK dan penerangan baik (17)
4. Peserta mendapatkan kenyamanan lingkungan dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran (30)
5. Peserta bisa mendapatkan pelatihan ulang jika peserta membutuhkan lagi (33)

KUADRAN B

Menunjukkan faktor-faktor yang sebaiknya di pertahankan kinerjanya. Hal tersebut dikarenakan sudah relatif terpenuhinya tuntutan peserta dengan kinerja yang ada. Faktor-faktor yang termasuk dalam kuadran ini termasuk dalam kuadran ini adalah:

1. Kemudahan menghubungi lembaga pelatihan di UPTD BLK Payakumbuh (1)
2. Keramahan, perhatian dan kesopanan staf instruktur beserta karyawan (2)
3. Kecepatan Instruktur dalam menangani keluhan peserta (3)
4. Informasi yang jelas mengenai jadwal pelaksanaan pelatihan (8)

5. Informasi yang jelas mengenai peraturan dalam pelatihan (10)
6. Ketersediaan sarana ibadah (15)
7. Instruktur dan karyawan selalu berpakaian rapi dan sopan (19)
8. Pelatihan diadakan tepat waktu (20)
9. Rangkaian materi yang diberikan sesuai dengan sasaran program pelatihan (22)
10. Instruktur menguasai materi pelatihan (23)
11. Instruktur mampu dalam presentasi / menyampaikan materi (24)
12. Isi program pelatihan dapat menambah wawasan dan kemampuan peserta (27)
13. Peserta bisa menanyakan materi pelatihan setelah proses pelatihan selesai (34)

KUADRAN C

Menunjukkan faktor-faktor yang dianggap kurang penting oleh peserta dan tidak terlaksanakan dengan baik oleh penyelenggara pelatihan. Faktor-faktor yang termasuk dalam kuesioner ini adalah:

1. Perlakuan adil instruktur terhadap peserta (4)
2. Informasi adanya pelatihan 15 hari/ 1 bulan (6)
3. Informasi yang jelas mengenai peraturan dalam pelatihan (9)
4. Ketersediaan Alat bantu dan Keselamatan Kerja (13)
5. Toilet bersih dan lengkap (tissue, dll) (16)
6. Ketersediaan snack dan makanan (18)
7. Modul yang diberikan membantu dalam memahami materi (29)
8. Kejelasan tugas-tugas pembelajaran yang diberikan (31)

KUADRAN D

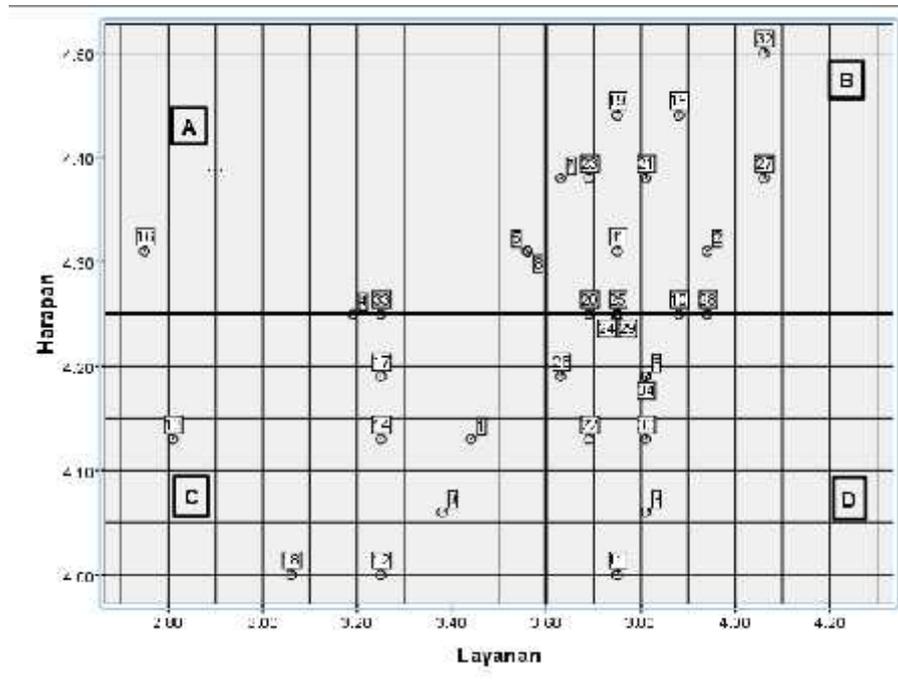
Menunjukkan faktor-faktor tuntutan peserta tidak terlalu tinggi dan kinerja pelayanan sudah mampu memenuhi tuntutan tersebut. Faktor-faktor yang termasuk dalam kuesioner ini adalah:

1. Instruktur disiplin dan bertanggungjawab terhadap pelatihan (5)
2. Kemampuan staf instruktur berkomunikasi dengan peserta (7)
3. Informasi program diberikan membantu dalam kesiapan mengikuti pelatihan (11)
4. Ketersediaan Mesin dan Peralatan (12)
5. Mutu Pelatihan yang diberikan sangat baik (21)
6. Instruktur mampu mengelola situasi selama pelatihan (25)
7. Metode belajar (diskusi, role play, dll) membantu dalam mencapai sasaran pelatihan (26)
8. Pre-test dapat memacu semangat belajar dan kesiapan dalam mengikuti pelatihan (28)

2. Diagram *Importance Performance Analysis* (IPA) Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor

Perhitungan Pemetaan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pelatihan Perbaikan Sepeda Motor berdasarkan kualitas layanan dapat dilihat pada diagram dibawah ini

Diagram 5.2
Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor



Sumber : Data Primer (diolah)

Keterangan :

Kuadran A= $y > 4,23; x < 3,56$

Kuadran B= $y > 4,23; x > 3,56$

Kuadran C= $y < 4,23; x < 3,56$

Kuadran D= $y < 4,23; x > 3,56$

KUADRAN A

Menunjukkan faktor-faktor yang menjadi prioritas utama perbaikan karena terlalu jauhnya gap antara kinerja aktual dan harapan peserta. Hal tersebut menandakan tingkat kepentingan dari kuadran ini sangat tinggi namun kemampuan dalam memenuhi tuntutan tersebut masih rendah. Faktor-faktor yang termasuk dalam kuadran ini adalah :

1. Perlakuan adil instruktur terhadap peserta (4)

2. Instruktur disiplin dan bertanggungjawab terhadap pelatihan (5)
3. Informasi yang jelas mengenai jadwal pelaksanaan pelatihan (8)
4. Toilet bersih dan lengkap (tissue, dll) (16)
5. Peserta bisa mendapatkan pelatihan ulang jika peserta membutuhkan lagi (33)

KUADRAN B

Menunjukkan faktor-faktor yang sebaiknya di pertahankan kinerjanya. Hal tersebut dikarenakan sudah relatif terpenuhinya tuntutan peserta dengan kinerja yang ada. Faktor-faktor yang termasuk dalam kuadran ini termasuk dalam kuadran ini adalah pertanyaan:

1. Keramahan, perhatian dan kesopanan staf instruktur beserta karyawan (2)
2. Informasi yang jelas mengenai peraturan dalam pelatihan (10)
3. Kemampuan staf instruktur berkomunikasi dengan peserta (7)
4. Ketersediaan sarana ibadah (15)
5. Instruktur dan karyawan selalu berpakaian rapi dan sopan (19)
6. Pelatihan diadakan tepat waktu (20)
7. Mutu Pelatihan yang diberikan sangat baik (21)
8. Instruktur menguasai materi pelatihan (23)
9. Instruktur mampu mengelola situasi selama pelatihan (25)
10. Isi progrm pelatihan dapat menambah wawasan dan kemampuan peserta (27)
11. Pre-test dapat memacu semangat belajar dan kesiapan dalam mengikuti pelatihan (28)
12. Kejelasan tugas-tugas pembelajaran yang diberikan (31)
13. Kejelasan materi pembelajaran yang diberikan (32)

KUADRAN C

Menunjukkan faktor-faktor yang dianggap kurang penting oleh peserta dan tidak terlaksanakan dengan baik oleh penyelenggara pelatihan. Faktor-faktor yang termasuk dalam kuesioner ini adalah :

1. Kemudahan menghubungi lembaga pelatihan di UPTD BLK Payakumbuh (1)
2. Informasi yang jelas mengenai peraturan dalam pelatihan (9)
3. Ketersediaan mesin dan peralatan (12)
4. Ketersediaan Alat bantu dan Keselamatan Kerja (13)
5. Fasilitas ruangan kelas menunjang kegiatan belajar mengajar (14)
6. Lingkungan di BLK dan penerangan baik (17)
7. Ketersediaan snack dan makanan (18)

KUADRAN D

Menunjukkan faktor-faktor tuntutan peserta tidak terlalu tinggi dan kinerja pelayanan sudah mampu memenuhi tuntutan tersebut. Faktor-faktor yang termasuk dalam kuesioner ini adalah:

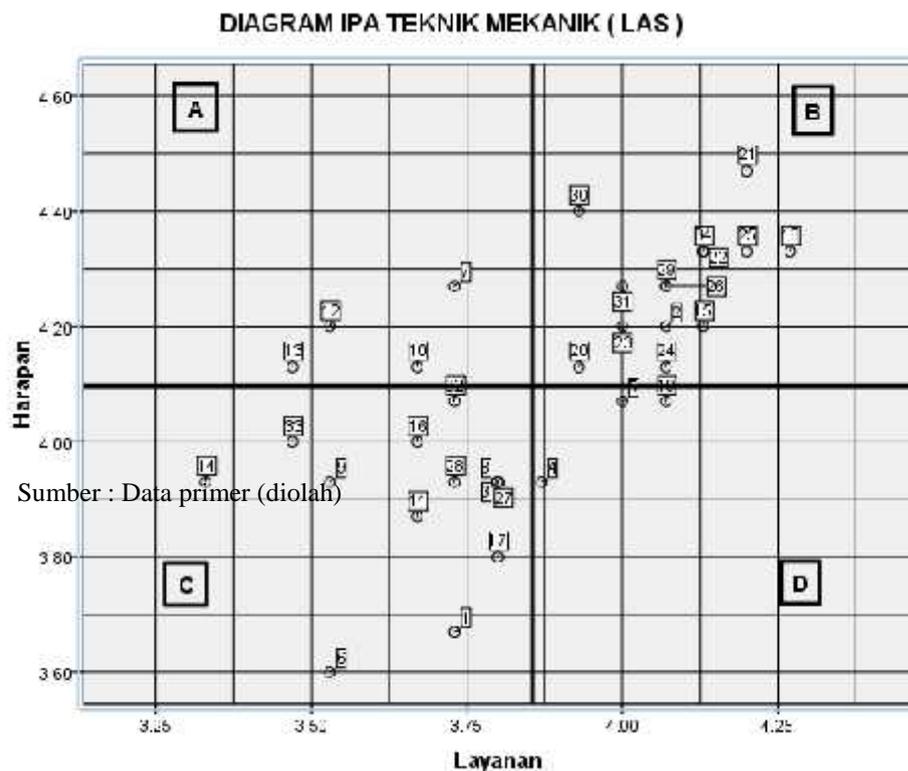
1. Kecepatan Instruktur dalam menangani keluhan peserta (3)
2. Informasi adanya pelatihan 15 hari/ 1 bulan (6)
3. Informasi program diberikan membantu dalam kesiapan mengikuti pelatihan (11)
4. Rangkaian materi yang diberikan sesuai dengan sasaran program pelatihan (22)
5. Instruktur mampu dalam presentasi / menyampaikan materi (24)
6. Metode belajar (diskusi, role play, dll) membantu dalam mencapai sasaran pelatihan (26)

7. Modul yang diberikan membantu dalam memahami materi (29)
8. Peserta mendapatkan kenyamanan lingkungan dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran (30)
9. Peserta bisa menanyakan materi pelatihan setelah proses pelatihan selesai (34)

3. Diagram *Importance Performance Analysis* (IPA) Pelatihan Las

Perhitungan Pemetaan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan peserta pelatihan Las berdasarkan kualitas layanan dapat dilihat pada diagram dibawah ini

Diagram 5.3
Pelatihan Las



Keterangan :

Kuadran A= $y > 4,09$; $x < 3,86$

Kuadran B= $y > 4,09$; $x < 3,86$

Kuadran C= $y > 4,09$; $x < 3,86$

Kuadran D= $y > 4,09$; $x < 3,86$

KUADRAN A

Menunjukkan faktor-faktor yang menjadi prioritas utama perbaikan karena terlalu jauhnya gap antara kinerja aktual dan harapan peserta. Hal tersebut menandakan tingkat kepentingan dari kuadran ini sangat tinggi namun kemampuan dalam memenuhi tuntutan tersebut masih rendah. Faktor-faktor yang termasuk dalam kuadran ini adalah :

1. Kemampuan staf instruktur berkomunikasi dengan peserta (7)
2. Informasi yang jelas mengenai peraturan dalam pelatihan (10)
3. Ketersediaan mesin dan peralatan (12)
4. Ketersediaan Alat bantu dan Keselamatan Kerja (13)

KUADRAN B

Menunjukkan faktor-faktor yang sebaiknya di pertahankan kinerjanya. Hal tersebut dikarenakan sudah relatif terpenuhinya tuntutan peserta dengan kinerja yang ada. Faktor-faktor yang termasuk dalam kuadran ini termasuk dalam kuadran ini adalah pertanyaan:

1. Keramahan, perhatian dan kesopanan staf instruktur beserta karyawan (2)
2. Ketersediaan sarana ibadah (15)
3. Ketersediaan snack dan makanan (18)
4. Pelatihan diadakan tepat waktu (20)
5. Mutu Pelatihan yang diberikan sangat baik (21)
6. Rangkaian materi yang diberikan sesuai dengan sasaran program pelatihan (22)

7. Instruktur menguasai materi pelatihan (23)
8. Instruktur mampu dalam presentasi / menyampaikan materi (24)
9. Instruktur mampu mengelola situasi selama pelatihan (25)
10. Metode belajar (diskusi, role play, dll) membantu dalam mencapai sasaran pelatihan (26)
11. Modul yang diberikan membantu dalam memahami materi (29)
12. Peserta mendapatkan kenyamanan lingkungan dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran (30)
13. Kejelasan tugas-tugas pembelajaran yang diberikan (31)
14. Peserta bisa menanyakan materi pelatihan setelah proses pelatihan selesai (34)

KUADRAN C

Menunjukkan faktor-faktor yang dianggap kurang penting oleh peserta dan tidak terlaksanakan dengan baik oleh penyelenggara pelatihan. Faktor-faktor yang termasuk dalam kuesioner ini adalah pertanyaan:

1. Kemudahan menghubungi lembaga pelatihan di UPTD BLK Payakumbuh (1)
2. Kecepatan Instruktur dalam menangani keluhan peserta (3)
3. Informasi adanya pelatihan 15 hari/ 1 bulan (6)
4. Informasi yang jelas mengenai jadwal pelaksanaan pelatihan (8)
5. Informasi yang jelas mengenai peraturan dalam pelatihan (9)
6. Informasi program diberikan membantu dalam kesiapan mengikuti pelatihan (11)
7. Fasilitas ruangan kelas menunjang kegiatan belajar mengajar (14)
8. Toilet bersih dan lengkap (tissue, dll) (16)

9. Lingkungan di BLK dan penerangan baik (17)
10. Isi program pelatihan dapat menambah wawasan dan kemampuan peserta (27)
11. Pre-test dapat memacu semangat belajar dan kesiapan dalam mengikuti pelatihan (28)
12. Kejelasan materi pembelajaran yang diberikan (32)
13. Peserta bisa mendapatkan pelatihan ulang jika peserta membutuhkan lagi (33)

KUADRAN D

1. Perlakuan adil instruktur terhadap peserta (4)
2. Instruktur disiplin dan bertanggungjawab terhadap pelatihan (5)
3. Informasi yang jelas mengenai peraturan dalam pelatihan (10)

5.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja pelaksanaan program pelatihan mempunyai beberapa unsur atau alat pengukuran (*measurement*) yang sudah lazim digunakan oleh para perencana. Pada penelitian ini ada 3 (tiga) jenis pengukuran Indikator Kinerja yang digunakan untuk melihat keberhasilan program pelatihan, dimana program pelatihan tersebut ada 3 (tiga) jenis pelatihan yaitu Pelatihan Menjahit, Perbaikan Sepeda Motor dan Las antara lain:

1. Masukan (*Input*), antara lain : dana, instruktur pelatihan, peserta pelatihan, kurikulum pelatihan dan peralatan pelatihan.
2. Keluaran (*Output*), yaitu berapa orang jumlah peserta lulusan dari pelatihan yang diadakan.

3. Hasil (*Outcome*), untuk melihat apakah setelah peserta pelatihan mengikuti pelatihan mereka mendapatkan pekerjaan atau belum dan berapa lama proses mereka mendapatkan pekerjaan.

1. Pelatihan Menjahit

Berikut adalah tabel pengukuran indikator kinerja untuk pelatihan Menjahit

**Tabel 5.12 Pengukuran Indikator Kinerja untuk Pelatihan Menjahit
(1 paket pelatihan bulan April 2015)**

No	Uraian	Satuan	2015		
			Target	Realisasi	% Capaian
A	Masukan (Input)				
1	Jumlah Dana	Rupiah (Rp)	89.687.500	59.038.082	65,83
2.	Jumla Instruktur	Orang	3	2	66,67
3.	Jumlah Peserta	Orang	16	16	100
4.	Kurikulum	Unit	4	4	100
5.	Jumlah Peralatan Mesin Jahit	Unit	16	16	100
B	Output				
1.	Jumlah Lulusan Pelatihan	Orang	16	16	100
C	Outcome				
1.	Bekerja/ belum	Orang	10	6	60

Sumber : Tata Usaha BLK Payakumbuh dan data primer (diolah)

Pada tabel 5.12, dapat dilihat bahwa yang menjadi input pada pelatihan Menjahit yang pertama adalah jumlah dana pelatihan dengan capaian kinerja adalah 65,83% atau realisasi dana sebesar Rp 59.038.082, sudah mencapai lebih dari setengah total jumlah dana pelatihan Menjahit yaitu Rp.89.687.500 yang bersumber dari dana APBD. Input kedua yaitu jumlah instruktur dengan target minimal sebanyak 3 (tiga) orang, instruktur yang ada hanya 2 (dua) orang, belum ada penambahan instruktur baru untuk pelatihan Menjahit pada tahun 2015 sehingga capaian hanya 66,67 persen. Sedangkan untuk jumlah peserta dari 16

orang yang ditargetkan untuk mengikuti pelatihan Menjahit dapat terealisasi dengan sangat baik dengan capaian kinerja 100 persen dari 40 orang yang mengikuti seleksi penerimaan peserta ,begitu juga dengan kurikulum pelatihan dari 4 (empat) unit yang disusun instruktur dapat terealisasi semuanya dan terakhir peralatan pelatihan, semua peserta yang berjumlah 16 (enam belas) orang, masing-masing dapat menggunakan 1 (satu) orang 1 (satu) mesin jahit dengan total mesin 16 buah sehingga capaian kinerja 100 persen.

Untuk Output pelatihan Menjahit semua peserta yang dilatih yang berjumlah 16 orang menunjukkan hasil yang bagus (lulus semua) dengan capaian kinerja 100 persen dengan rata-rata nilai peserta keseluruhan adalah 81,89.

Sedangkan *Outcome* (hasil) dari pelatihan Menjahit adalah diambil dari data alumni BLK yang lulus pada tahun 2014. Dari 10 peserta lulusan pelatihan yang diwawancara secara langsung diperoleh 4 (empat) orang belum bekerja dengan alasan yang berbeda-beda ada yang pindah tempat tinggal karena ikut suami sehingga memanfaatkan ilmu Menjahit baru sebatas kebutuhan pakaian sendiri, baju anak, ada yang merasa belum terlalu mahir Menjahit sehingga belum merasa mampu untuk menerima jahitan dari luar. Sedangkan 6 (enam) orang lagi sudah bekerja yaitu usaha mandiri dirumah dan telah banyak menerima jahitan dari luar seperti baju sekolah, baju anak dll, menerima jahitan dari tetangga (menjahit baju lebaran), keluarga terdekat dan lain sebagainya.

2. Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor

Berikut adalah tabel pengukuran Indikator Kinerja untuk pelatihan Perbaikan Sepeda Motor

Tabel 5.13 Pengukuran Indikator Kinerja untuk Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor (1 paket pelatihan bulan April 2015)

No	Uraian	Satuan	2015		
			Target	Realisasi	% Capaian
A	Masukan (Input)				
1	Jumlah Dana	Rupiah (Rp)	Rp.89.687.500	Rp.45.495.082	50,72
2.	Jumlah Instruktur	Orang	3	1	33,33
3.	Jumlah Peserta	Orang	16	16	100
4.	Kurikulum	Unit	13	13	100
5.	Jumlah Perbaikan Sepeda Motor	Buah	16	10	62,5
B	Output				
1.	Jumlah Lulusan Pelatihan	Orang	16	16	100
C	Outcome				
1.	Bekerja/ belum	Orang	6	6	100

Sumber : Tata Usaha BLK Payakumbuh dan data primer (diolah)

Sama dengan pelatihan Menjahit , pada tabel 5.13 dapat dilihat bahwa capaian kinerja dana pelatihan Perbaikan Sepeda Motor sudah 50,72 persen atau dengan realisasi dana Rp. 45.495.082, sudah mencapai setengah dari total jumlah dana pelatihan Perbaikan Sepeda Motor yang dianggarkan yaitu Rp. 89.687.500 yang bersumber dari dana APBD. Sedangkan realisasi untuk instruktur dari yang di targetkan 3 orang, hanya ada 1 (satu) instruktur , karena belum ada penambahan instruktur baru untuk pelatihan Perbaikan Sepeda Motor sama halnya dengan pelatihan Menjahit. Menurut peserta dengan terbatasnya jumlah instruktur, instruktur kewalahan dalam menangani peserta karena tidak adanya tenaga pendamping, banyak waktu yang terbuang-buang bagi peserta sementara menunggu instruktur membantu kelompok peserta yang lainnya padahal setiap kelompok sama-sama membutuhkan instruktur, sehingga capaian kinerja hanya 33,33 persen. Untuk jumlah peserta dari 16 orang yang ditargetkan untuk mengikuti pelatihan motor dapat terealisasi dengan sangat baik dengan capaian

100 persen dari 30 orang yang mengikuti seleksi penerimaan peserta ,begitu juga dengan kurikulum pelatihan dari 13 unit kompetensi yang ada pada kurikulum pelatihan semuanya dapat terealisasi dan input terakhir adalah peralatan pelatihan, untuk jumlah peralatan Perbaikan Sepeda Motor masih kurang tidak mencukupi untuk masing-masing peserta, dari 16 motor yang ditargetkan hanya ada 10 motor hal ini dikarenakan dana pelatihan kurang memadai sehingga capaian kinerja hanya 62,5 persen.

Berdasarkan output pelatihan, semua peserta yang dilatih yang berjumlah 16 orang menunjukkan hasil yang bagus (lulus semua) dengan capaian kinerja 100 persen dengan rata-rata nilai peserta 77,06

Untuk *outcome* (hasil) dari pelatihan Perbaikan Sepeda Motor yang diambil dari data alumni BLK yang lulus pada tahun 2014, dari 6 peserta yang ditargetkan semuanya bekerja setelah mengikuti pelatihan, diketahui ke 6 (enam) orang tersebut sudah bekerja yaitu 2 (dua) orang yang sudah bekerja (usaha mandiri) join dengan temannya membuka bengkel, 3 (tiga) orang bekerja dibengkel orang, 1 (satu) orang bekerja di PT Yamaha motor Manufacturing Indonesia Jakarta.

3. Pelatihan Las

Berikut ini adalah tabel pengukuran Indikator Kinerja untuk pelatihan Las yang dilaksanakan dari bulan April sampai bulan Mei 2015 lebih kurang satu bulan pelatihan.

**Tabel 5.14 Pengukuran Indikator Kinerja untuk Pelatihan Las
(1 paket pelatihan bulan April 2015)**

No	Uraian	Satuan	2015		
			Target	Realisasi	% Capaian
A	Masukan (Input)				
1	Jumlah Dana	Rupiah (Rp)	Rp. 114.887.500	Rp.77.784.082	67,70
2.	Jumlah Instruktur	Orang	3	3	100
3.	Jumlah Peserta	Orang	16	16	100
4.	Kurikulum	Unit	3	3	100
5.	Jumlah Peralatan Las	Unit	6	3	50
B	Output				
1.	Jumlah Lulusan Pelatihan Las	Orang	16	16	100
C	Outcome				
1.	Bekerja/ belum	Orang	10	5	50

Sumber : Tata Usaha BLK Payakumbuh dan data primer (diolah)

Sama dengan pelatihan Menjahit dan Perbaikan Sepeda Motor , pada tabel 5.14 dapat dilihat bahwa capaian kinerja dana dari pelatihan ini adalah 67,70 persen atau realisasi dana Rp. 77.784.082, sudah mencapai lebih dari setengah dari total jumlah dana pelatihan Las yang dianggarkan yaitu Rp. 114.887.500 yang bersumber dari dana APBD. Sedangkan untuk jumlah instruktur yang dibutuhkan saat pelatihan dari yang di targetkan 3 (tiga) orang, semuanya terealisasi sehingga diperoleh capaian kinerja 100 persen, jumlah peserta dari 16 orang yang ditargetkan untuk mengikuti pelatihan Las dapat terealisasi dengan sangat baik dengan capaian 100 persen ,begitu juga dengan kurikulum pelatihan dari 3 unit kompetensi yang ada pada kurikulum pelatihan semuanya dapat diberikan instruktur kepada peserta dan input terakhir adalah jumlah peralatan, dimana jumlah mesin Las masih kurang hanya ada 3 (tiga) buah mesin yang

digunakan dari 6 (enam) mesin yang ada, dan itu membuat pelatihan kurang berjalan maksimal sehingga capaian kinerja hanya 50 persen.

Output pelatihan Las dari semua peserta yang dilatih yang berjumlah 16 orang menunjukkan hasil yang bagus (lulus semua) dengan capaian 100 persen meskipun rata-rata nilai peserta adalah 69,6 lebih rendah dibanding rata-rata nilai peserta pelatihan Menjahit dan Perbaikan Sepeda Motor.

Untuk *outcome* (hasil) dari pelatihan Las yang diambil dari data alumni BLK yang lulus pada tahun 2014, dari 10 peserta yang ditargetkan semuanya bekerja setelah mengikuti pelatihan, diketahui 5 (lima) orang belum bekerja diantara mereka ada yang honorer di Puskesmas, bekerja di warung dan 5 orang lagi sudah bekerja. Diketahui dari 5 orang tersebut ada yang bekerja di PT Siemen (migas) Batam, di PT Borongan (Las) di Duri, bekerja di bidang Las di Batam di helper dan bekerja di PT Malindo Pekanbaru.

5.2 Analisa Lingkungan *Internal*

Faktor *Internal* terdiri dari kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh UPTD BLK Payakumbuh. Kekuatan adalah merupakan segala potensi khusus atau kelebihan yang dimiliki Pelatihan Kerja BLK yang dapat dimanfaatkan untuk mendorong pengembangan Pelatihan Kerja BLK tersebut. Sedangkan kelemahan adalah merupakan kekurangan atau keterbatasan yang dimiliki oleh pelatihan Kerja BLK yang perlu diperhatikan untuk dapat dibenahi dan diperbaiki agar menjadi lebih baik kedepannya.

5.2.1 Instruktur dan Tenaga Kepelatihan

Menurut Kepala UPTD BLK Payakumbuh. Proses perekrutan instruktur dimulai dari melakukan identifikasi kebutuhan instruktur sesuai dengan apa yang dibutuhkan BLK, kemudian daftar kebutuhan tersebut diajukan kepada pemerintah daerah Provinsi Sumatera Barat yang akan melakukan perekrutan melalui test CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) biasa.

Setelah didapatkan calon instruktur, maka untuk meningkatkan keterampilannya dan izin untuk mengajar, calon instruktur tersebut harus mengikuti pendidikan dan pelatihan instruktur sesuai bidang pelatihan yang mereka ambil selama lebih kurang 7 (tujuh) bulan pada UPT (Unit Pelaksana Teknis) Pemerintah Pusat dengan cara instruktur tersebut diusulkan untuk mengikuti diklat dasar tersebut ke Pemerintah Pusat. Setelah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan dasar calon instruktur tersebut, mereka akan mendapatkan sertifikat instruktur dan barulah mereka diperbolehkan untuk memberikan pelatihan-pelatihan sesuai dengan ilmu dan keterampilan yang mereka miliki.

Seorang instruktur pada Balai Latihan Kerja, bertugas memberikan pelatihan keterampilan kerja. Berikut adalah komposisi instruktur BLK Payakumbuh yang dikelompokkan menurut tingkat pendidikan :

Tabel 5.15 Kekuatan Instruktur UPTD BLK Payakumbuh yang dikelompokkan berdasarkan tingkat Pendidikan

NO	Tingkat Pendidikan	Tahun 2015
1	STM/SMA	5
2	D II	3
3	D III	-
4	S1	4
	Total	12 Orang

Sumber : Tata Usaha BLK Payakumbuh (2015)

Namun instruktur yang ada sekarang akan melemah seiring dengan bertambahnya usia, yang berarti akan banyak instruktur yang akan pensiun. Instruktur yang akan pensiun pada tahun 2017 sebanyak 3(tiga) orang, pada tahun 2018 sebanyak 2(dua) orang, tahun 2019 sebanyak 1(satu) orang, tahun 2020 2(dua) orang, tahun 2021 2(dua) orang, pada tahun 2022 sebanyak 1(satu) orang dan tahun 2023 1(satu) orang. Jadi diperkirakan pada tahun 2023 semua instruktur UPTD BLK Payakumbuh habis, sehingga UPTD BLK Payakumbuh akan terancam tutup apabila tidak ada penambahan instruktur baru.

Berikut komposisi instruktur UPTD BLK Payakumbuh menurut jenis pelatihan :

Tabel 5.16 Instruktur UPTD BLK Payakumbuh menurut Jenis Pelatihan

No	Jenis Kejuruan/Pelatihan	2015
1	Aneka Kejuruan (Menjahit)	2
2	Otomotif (Perbaikan Sepeda Motor)	1
3	Teknik Mekanik (Las)	3
4	Komputer	1
5	Pertanian	2
6	Listrik	3
	Total	12 Orang

Sumber : Tata usaha BLK Payakumbuh (2015)

Bila dilihat dari segi rasio antara jumlah instruktur dengan jumlah peserta pelatihan, masih jauh dari ideal yang sekarang rasionya masih 1:16 padahal idealnya 1:8. Untuk meningkatkan kualitas instruktur, adalah melalui up grading, *on the job training* (OJT), bimbingan teknologi (bimtek), dan diklat-diklat baik di pusat maupun ke perusahaan-perusahaan dan ada juga yang mengikuti uji *Assesor*. Walaupun sudah diberlakukan otonomi daerah , tapi untuk urusan up grading masih dibantu oleh Pemerintah Pusat baik dalam hal pendanaan maupun dalam hal menyiapkan sarana dan prasarana dalam proses up grading tersebut. Hal ini dikarenakan keterbatasan keuangan daerah.

Semua instruktur dari semua pelatihan diatas sudah mengikuti Up grading minimal satu kali , ada yang sudah 3 (tiga) kali yaitu dari instruktur pertanian 2 (dua) orang, teknik mekanik 1(satu) orang, listrik 2 (dua) orang dan Perbaikan Sepeda Motor 1 (satu) orang. Ada juga yang sudah 4 (empat) kali mengikuti up grading yaitu dari instruktur komputer, dan Menjahit 1 (satu) orang. Up grading ini boleh diikuti minimal 2 (tahun) setelah Pendidikan Diklat Dasar Instruktur dan rentang waktu antara up grading pertama dan up grading kedua juga 2 (dua) tahun setelah mengikuti up grading pertama. Sedangkan untuk Uji Kompetensi (UJK) sertifikat kompetensi hanya berlaku 2 (dua) tahun setelah mendapatkan sertifikat, dan harus mengikuti ujian ulang untuk mendapatkan pengesahan sertifikat kompetensi selanjutnya, sertifikat ini dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSP). Sedangkan tenaga kepelatihan adalah pegawai fungsional umum BLK Payakumbuh yang berjumlah 7 (tujuh) orang yang membantu dalam penyelenggaraan pelatihan.

5.2.2 Kurikulum Pelatihan

Menurut instruktur pelatihan kerja BLK Payakumbuh hasil wawancara penulis dengan informan tersebut, kurikulum pelatihan dibuat berdasarkan hasil dari identifikasi kebutuhan dari pelatihan, disusun berdasarkan tujuan yang telah ditentukan, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang biasa diistilahkan sebagai SKA (*Skill, knowledge dan attitude*). Pengembangan pelatihan diarahkan dan berorientasi pada pemenuhan permintaan pasar, dimana diharapkan bahwa tenaga kerja yang dibutuhkan yaitu sebagai sumber daya manusia, dapat memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya, memiliki daya adaptasi dan daya saing tinggi. Atas dasar hal tersebut diatas, pengembangan kurikulum harus disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja. Dari beberapa macam pendekatan dalam merancang kurikulum, salah satunya adalah pendekatan kurikulum berbasis kompetensi (*competency based curriculum*), yang berarti program pelatihan ditentukan atas dasar kompetensi yang ditetapkan terlebih dahulu. Setiap tujuan pelatihan yang telah ditetapkan dijabarkan kedalam kurikulum, tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan suatu program pelatihan adalah satu atau beberapa kompetensi umum (general) yang diharapkan dapat dicapai peserta setelah selesai mengikuti pelatihan. Isi kompetensi umum dalam tujuan umum ini meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berkaitan dengan tugas yang diharapkan dan dimiliki setelah menyelesaikan pelatihan. Sedangkan fungsi tujuan pelatihan itu adalah sebagai sesuatu yang akan dicapai dan kriteria untuk mengukur keberhasilan atau kegiatan pelatihan.

5.2.3 Peralatan, Sarana dan Prasarana

Ketersediaan peralatan, sarana dan prasarana merupakan syarat mutlak yang harus dimiliki oleh sebuah BLK dalam menjalankan tugasnya dalam upaya memberikan berbagai pelatihan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Temuan penulis selama berada dilapangan, UPTD BLK Payakumbuh memiliki luas area 20.000 m²/ 2 hektar, dengan bangunan yang terdiri dari gedung kantor, workshop, laboratorium, aula merangkap ruang teori, kantin, lapangan olahraga, mushola, wc, area parkir, pos jaga dan 9 perumahan dinas . Adapun lingkungan BLK, toilet, workshop tampak kurang terawat, tidak tertata dengan baik dan kurang bersih. Kurang terawat, tertata dan kurang bersihnya sarana dan prasarana tersebut sangat dipengaruhi oleh minimnya biaya perawatan yang ada.

UPTD BLK Payakumbuh memiliki 6 (enam) workshop yang terdiri dari Workshop Aneka Kejuruan (Menjahit, Bordir, Bed Cover), Workshop Elektro , Workshop Bangunan, Workshop Otomotif (Perbaikan Sepeda Motor), Workshop Teknik Mekanik (Las), Workshop Pertanian (peternakan, perikanan dan processing). Dan terdiri dari 1 (satu) Laboratorium Komputer dan 1 (satu) aula merangkap sebagai ruang teori. Semua dalam kondisi baik hanya saja dari perawatan dan kebersihan ruangan kurang. Untuk Workshop Bangunan karena instruktur sudah pensiun dan tidak ada minat dari masyarakat untuk mengikuti pelatihan ini maka fungsinya dialihkan untuk tempat pelatihan Las. Berikut kondisi workshop dari 3 (tiga) pelatihan antara lain :

- Workshop pelatihan Menjahit

Workshop pelatihan Menjahit belum berbasis kompetensi karena peralatan belum lengkap sesuai standar kompetensi. Hasil dari pengamatan

penulis, ruangnya kurang tertata dengan baik, kurang bersih dan rapi. Hasil wawancara penulis dengan peserta pelatihan, menurut peserta dipinggir ruangan terdapat mesin bubut yang tidak terpakai hal itu membuat peserta kurang nyaman ketika pelatihan. Kemudian dibelakang ruangan dijadikan tempat barang-barang bekas dan rusak, tidak disusun dengan baik dan dibiarkan berserakan padahal ruangan itu bisa dimanfaatkan untuk tempat istirahat peserta atau yang lainnya yang bermanfaat.

- **Workshop Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor**

Workshop pelatihan Perbaikan Sepeda Motor sama dengan pelatihan Menjahit ruangnya kurang teratur dan bersih, tidak ada ruang khusus untuk peserta belajar teori, tidak ada kursi untuk tempat duduk peserta. Bagian belakang ruangan kelas peserta kurang bersih ada sampah

- **Workshop Pelatihan Las**

Workshop pelatihan las lebih luas dari workshop pelatihan Perbaikan Sepeda Motor dan pelatihan Menjahit. Disamping kiri dalam ruangan workshop las terdapat mesin bubut yang sudah tidak digunakan, sehingga agak sedikit memenuhi ruangan.

Sedangkan untuk rumah dinas dari 9 (sembilan) rumah dinas yang ada, 5 (lima) rumah yang dihuni dan 4 (rumah) dalam kondisi kosong (tidak dihuni) dengan kondisi kurang terawat.

5.2.4 Dana dan Pembiayaan

Sumber Pembiayaan dan Anggaran Pelaksanaan pelatihan kerja pada UPTD BLK Payakumbuh bersumber dari APBD dan APBN. Terlaksana atau tidaknya pelatihan kerja pada UPTD BLK Payakumbuh tergantung dari tersedia

atau tidaknya nya dana operasional untuk menyelenggarakan pelatihan kerja tersebut dimana dana tersebut bersumber dari APBD dan APBN.

Berdasarkan analisa wawancara penulis dengan instruktur dari ketiga pelatihan yaitu pelatihan Menjahit, Perbaikan Sepeda Motor dan Las, dana yang tersedia masih kurang memadai, seperti pelatihan Menjahit 2 (dua) tahun belakangan ini tidak ada dianggarkan dana untuk perawatan Mesin Jahit, kalau ada kerusakan mesin solusi dana dicarikan orang kantor saja dan dana perawatan baru akan diajukan pada tahun 2016. Begitu juga dengan pelatihan Perbaikan Sepeda Motor, menurut instruktur Perbaikan Sepeda Motor untuk pelatihan berbasis kompetensi dana yang tersedia sekarang masih sangat jauh kurangnya, karena pelatihan berbasis kompetensi harus benar-benar maksimum, tapi untuk pelatihan berbasis masyarakat cukup. Dan terakhir pelatihan Las, dana kurang cukup dari segi penyediaan perlengkapan mesin Las dan bahan untuk Las listrik. Harapannya pemerintah pusat lebih memperhatikan kebutuhan dana pelatihan pada UPTD BLK Payakumbuh.

5.3 Analisa Lingkungan *Eksternal*

Analisis Lingkungan *Eksternal* digambarkan berdasarkan hasil analisis dokumen, literatur dan hasil analisis *indeph interview* yang dilakukan dengan para responden

5.3.1 Pertumbuhan Ekonomi yang Berdampak pada Kesempatan Kerja

Pertumbuhan ekonomi kota Payakumbuh dalam 2013 mengalami laju yang melambat bila dibandingkan tahun 2012, yaitu dari 6,82 persen menjadi 6,72 persen. Semua sektor tumbuh positif tapi hanya 3 sektor yang mengalami

peningkatan pertumbuhan, yaitu sektor : Keuangan, Persewaan dan Jasa Perusahaan, Bangunan dan Industri pengolahan. Sedangkan PDRB kota Payakumbuh tahun 2013 meningkat sebesar 12,73 persen dari 20,20 juta rupiah menjadi 22,77 juta rupiah. Seiring dengan meningkatnya PDRB perkapita, pendapatan regional perkapita Payakumbuh tahun 2013 juga naik sebesar 12,52 persen yaitu dari 18,17 juta rupiah menjadi 20,45 juta rupiah.

5.3.2 Sektor Unggulan Daerah

Hingga saat ini sektor jasa kemasyarakatan menjadi sektor unggulan dalam menciptakan lapangan pekerjaan di Payakumbuh. Dukungan geografis tersebut membuat sektor jasa kemasyarakatan menjadi unggulan dan telah menunjang pertumbuhan sampai 23,92 persen serta mampu menyerap sekitar 29,25 persen dari seluruh angkatan kerja yang bekerja. Sementara sektor rumah makan dan hotel, sebanyak 28,84 persen. Selanjutnya sektor pertanian, sektor industri 7,5 persen dan sektor lainnya 15,32 persen.

5.3.3 Globalisasi dan Perkembangan Teknologi

Indonesia tengah bersiap menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015. Dampak terciptanya MEA adalah pasar bebas di bidang permodalan, barang dan jasa, serta tenaga kerja. Dengan adanya MEA dan perdagangan bebas disegala bidang atau yang lebih dikenal dengan globalisasi, adalah merupakan peluang sekaligus tantangan bagi BLK dalam rangka menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) terampil dan berkualitas.

Tantangan sekaligus peluang ini menuntut BLK untuk melakukan pembenahan yang mendasar agar mampu menghasilkan lulusan yang terampil dan

berkualitas yang memenuhi persyaratan regional maupun internasional. Globalisasi juga berpengaruh terhadap perkembangan konsep penyelenggaraan pelatihan keterampilan karena dalam era globalisasi, hampir semua faktor produksi seperti teknologi, jasa, pabrik dan peralatan dapat bergerak melintasi tapal batas negara tanpa kesulitan berarti. Dunia terasa menjadi semakin sempit, jarak terasa semakin dekat, waktu terasa berjalan semakin cepat dan mobilitas orang dan barang semakin tinggi.

Kondisi tersebut diatas akan berpengaruh terhadap penyelenggaraan pelatihan keterampilan pada BLK, seperti contohnya, tenaga kerja terdidik dari luar negeri yang masuk ke Indonesia akan semakin besar, sehingga persaingan dunia kerja bagi lulusan BLK akan semakin ketat. Pusat-pusat pelatihan keterampilan milik luar negeri juga akan semakin mudah menyelenggarakan pelatihan keterampilan yang lebih berkualitas dan bermutu.

5.4 Analisis SWOT

Analisis SWOT digunakan untuk melihat apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan (*Internal*) serta peluang dan ancaman (*Eksternal*) pada pelatihan Menjahit UPTD BLK Payakumbuh melalui tabel IFAS untuk faktor *Internal* dan tabel EFAS untuk faktor *Eksternal* agar nantinya dapat digunakan untuk membuat strategi dan kebijakan dalam mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan kerja. Untuk data dari faktor *Eksternal* dan *Internal* diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, *Indepth interview* dengan peserta, Instruktur, Kepala BLK, Kepala Tata Usaha dimana kuesioner disebarkan kepada tiga jenis pelatihan kerja yaitu : Menjahit, Perbaikan Sepeda Motor dan Las.

5.4.1 Pelatihan Menjahit

a. Analisis lingkungan *Internal* (Kekuatan dan Kelemahan)

Setelah faktor-faktor strategis *Internal* pelatihan kerja diidentifikasi, suatu tabel IFAS (*Internal Strategic Factors Analysis Summar*) disusun untuk merumuskan faktor-faktor strategis *Internal* dalam kerangka *Strength* (kekuatan) dan *Weakness* (kelemahan). Faktor *Strength* (kekuatan) yang dimiliki pelatihan Menjahit yaitu:

1. Peserta mendapatkan fasilitas seperti uang transport, snack dan makan siang, modul dan bahan-bahan serta mendapatkan toolkits untuk 9 orang terbaik.
2. Memiliki peralatan, perlengkapan dan bahan pelatihan
3. Disubsidi dari dana APBD dan APBN
4. Instruktur disiplin dan bertanggungjawab terhadap pelatihan
5. Adanya sarana dan prasarana seperti workshop, tempat ibadah, sarana olahraga dan rumah dinas bagi instruktur
6. Pelatihan diadakan tepat waktu
7. Instruktur menguasai materi pelatihan
8. Mutu pelatihan yang diberikan cukup baik
9. Kemudahan menghubungi lembaga pelatihan UPTD BLK Payakumbuh
10. Isi Program pelatihan dapat menambah wawasan dan kemampuan peserta

Faktor *Internal* lainnya yang perlu mendapat perhatian adalah faktor *weakness* (kelemahan) yang dimiliki pelatihan Menjahit, yaitu:

1. Workshosp dan peralatan belum berbasis kompetensi dan belum lengkap seperti belum adanya mesin obras, mesin pasang kancing, mesin stik dan mesin sarikayo
2. Peserta tidak bisa mendapatkan pelatihan ulang
3. Promosi tentang pelatihan BLK masih kurang kepada masyarakat
4. Tidak tersedianya dana perawatan mesin jahit
5. Kurangnya perawatan dan perlengkapan sarana dan prasarana
6. Perlakuan kurang adil instruktur terhadap peserta
7. Keterlambatan pemberian modul pelatihan

**Tabel 5.17 Tabel IFAS (*Internal Strategic Factors Analysis Summary*)
Pelatihan Menjahit**

FAKTOR-FAKTOR	BOBOT	RATING	BOBOT X
STRATEGI INTERNAL			RATING
KEKUATAN :			
1. Peserta mendapatkan fasilitas seperti uang transportasi, snack dan makan siang, modul dan bahan-bahan pelatihan serta mendapatkan toolkits untuk 9 orang terbaik	0,08	4	0,32
2. Memiliki peralatan, perlengkapan dan bahan pelatihan	0,08	4	0,32
3. Disubsidi dari dana APBD dan APBN	0,06	3	0,18
4. Adanya sarana dan prasarana seperti workshop, tempat ibadah, sarana olahraga dan rumah dinas bagi instruktur	0,06	3	0,18
5. Adanya sarana dan prasarana seperti workshop, tempat ibadah, sarana olahraga dan rumah dinas bagi instruktur	0,04	2	0,08
6. Pelatihan diadakan tepat waktu	0,04	2	0,08
7. Instruktur menguasai materi pelatihan	0,04	2	0,08
8. Mutu pelatihan yang diberikan cukup baik	0,04	2	0,08
9. Kemudahan menghubungi lembaga pelatihan UPTD BLK Payakumbuh	0,03	1	0,03
10. Isi Program pelatihan dapat menambah wawasan dan kemampuan peserta	0,03	1	0,03
KELEMAHAN :			
1. Workshosp dan peralatan belum berbasis kompetensi dan belum lengkap seperti belum adanya mesin obras, mesin pasang kancing, mesin stik dan mesin sarikayo	0,05	1	0,05
2. Peserta tidak bisa mendapatkan pelatihan ulang	0,06	2	0,12
3. Promosi tentang pelatihan BLK masih kurang kepada masyarakat	0,07	3	0,21
4. Tidak tersedianya dana perawatan mesin jahit	0,07	3	0,21
5. Kurangnya perawatan dan perlengkapan sarana dan prasarana	0,07	3	0,21
6. Perlakuan kurang adil instruktur terhadap peserta	0,09	4	0,36
7. Keterlambatan pemberian modul pelatihan	0,09	4	0,36
TOTAL	1,00		2,90

Sumber : Hasil perhitungan penulis

Pemberian skor bobot dan rating tabel IFAS di atas mengacu pada seberapa besarnya pengaruh dan dampak faktor-faktor kekuatan dan kelemahan terhadap penentuan strategi yang akan digunakan untuk melaksanakan program pelatihan kerja serta berpedoman pada hasil analisa kuesioner, indepth interview dan dokumen-dokumen perencanaan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini.

b. Analisa lingkungan *Eksternal* (Analisa Peluang dan Ancaman).

Setelah faktor-faktor strategis *Eksternal* Pelatihan Menjahit diidentifikasi, suatu tabel EFAS (*Eksternal Strategic Factors Analysis Summary*) disusun untuk merumuskan faktor-faktor strategis *Eksternal* dalam kerangka *Opportunities* (peluang) dan *Threats* (ancaman). Faktor *Opportunities* (Peluang) pada pelatihan tersebut, yaitu :

1. Bekerjasama dengan pihak ketiga, dunia industri, dunia usaha dibidang untuk menampung lulusan BLK bidang Menjahit.
 2. Peserta bisa langsung bekerja ditempat mereka dimagangkan
 3. Lulusan pelatihan bisa membuka usaha mandiri (wiraswasta), usaha kelompok (sesama lulusan BLK atau dengan yang lainnya) dan bekerja di perusahaan-perusahaan.
 4. Pelaksanakan pelatihan aneka kejuruan diselenggarakan lebih lama (480 jpl) agar hasilnya lebih maksimal
 5. Sektor unggulan jasa kemasyarakatan berpotensi menyerap tenaga kerja
- Faktor *Eksternal* lainnya yang perlu mendapat perhatian adalah faktor

Threats (ancaman) yang dimiliki oleh BLK, yaitu :

1. Perkembangan Teknologi yang cepat sementara Balai Latihan Kerja kurang cepat adopsi perkembangan tersebut.

2. Lulusan pelatihan BLK susah bersaing dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan tidak memenuhi kebutuhan pasar.
3. Belum ada perekrutan instruktur baru Menjahit sedangkan instruktur yang lama sudah mendekati usia pensiun.
4. Kesadaran masyarakat pentingnya pelatihan kerja di BLK belum merata
5. Tidak adanya Monitoring terhadap alumni pelatihan BLK dan baru dimulai tahun 2015 ini.
6. Adanya lembaga keterampilan swasta yang lebih baik

Berdasarkan identifikasi peluang dan ancaman yang telah diuraikan di atas,

selanjutnya dimasukkan ke dalam tabel EFAS di bawah ini :

Tabel 5.18 Tabel EFAS (Eksternal Strategic Factors Analysis Summary)

Pelatihan Menjahit

FAKTOR-FAKTOR	BOBOT	RATING	BOBOT X RATING
STRATEGI EKSTERNAL			
PELUANG :			
1. Bekerjasama dengan pihak ketiga dalam menyelenggarakan pelatihan dan perusahaan-perusahaan dibidang Menjahit untuk menampung lulusan BLK	0,13	4	0,52
2. Peserta bisa langsung bekerja ditempat mereka dimagangkan	0,12	3	0,36
3. Lulusan pelatihan bisa membuka usaha mandiri (wiraswasta), usaha kelompok dan bekerja dengan perusahaan.	0,09	2	0,18
4. Pelaksanakan pelatihan aneka kejuruan diselenggarakan lebih lama agar hasilnya lebih maksimal	0,08	1	0,08
5. Sektor unggulan jasa kemasyarakatan berpotensi menyerap tenaga kerja	0,08	1	0,08
ANCAMAN :			
1. Perkembangan Teknologi yang cepat sementara Balai Latihan Kerja kurang cepat adopsi perkembangan tersebut	0,06	1	0,06
2. Lulusan pelatihan BLK susah bersaing dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan tidak memenuhi kebutuhan pasar.	0,06	1	0,06
3. Belum ada perekrutan instruktur baru Menjahit sedangkan instruktur yang lama sudah mendekati usia pensiun	0,08	2	0,16
4. Kesadaran masyarakat pentingnya pelatihan kerja di BLK belum merata	0,08	2	0,16
5. Tidak adanya monitoring terhadap alumni pelatihan BLK untuk melihat keberhasilan dari pelatihan dan baru dimulai tahun 2015 ini.	0,10	3	0,30
6. Adanya lembaga keterampilan swasta yang lebih baik	0,12	4	0,48
TOTAL	1,00		2,6

Sumber : Hasil perhitungan penulis

Sama halnya dengan penyusunan tabel IFAS, pemberian skor bobot dan rating tabel EFAS juga mengacu pada berapa besarnya pengaruh dan dampak faktor-faktor peluang dan ancaman terhadap penentuan strategi yang akan digunakan untuk melaksanakan pelatihan Menjahit

Maka dari total skor faktor strategis *Internal* dan *Eksternal*, didapatkan total skor faktor strategis *Internal* sebesar 2,90 dan faktor strategis *Eksternal* sebesar 2,6. Dengan demikian pelatihan Menjahit berada dalam pertumbuhan yang stabil, dimana pelatihan Menjahit harus mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang ada sekarang. Jangan sampai kondisinya bertambah buruk, agar semua sumber daya yang dimiliki dapat dioptimalkan dan harus makin ditingkatkan untuk masa yang akan datang dengan melakukan pembenahan pada segala bidang.

5.4.2 Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor

a. Analisis lingkungan *Internal* (Kekuatan dan Kelemahan)

Sama halnya dengan pelatihan Menjahit setelah faktor-faktor strategis *Internal* pelatihan kerja diidentifikasi, suatu tabel IFAS (*Internal Strategic Factors Analysis Summar*) disusun untuk merumuskan faktor-faktor strategis *Internal* dalam kerangka *Strength* (kekuatan) dan *Weakness* (kelemahan). Faktor *Strength* (kekuatan) yang dimiliki pelatihan Perbaikan Sepeda Motor yaitu:

1. Adanya instruktur, sarana dan prasarana serta bahan pelatihan
2. Peserta tidak dipungut biaya dan mendapatkan fasilitas seperti uang transport, snack , makan siang, modul dan bahan-bahan pelatihan serta mendapatkan toolkits untuk 9 orang terbaik.
3. Disubsidi dari dana APBD dan APBN

4. Kecepatan instruktur dalam menangani keluhan peserta
5. Isi program pelatihan dapat menambah wawasan dan kemampuan peserta
6. Adanya kurikulum pelatihan untuk melaksanakan pelatihan sesuai dengan prosedur dan aturan yang jelas.
7. Job-job yang diberikan membantu dalam memahami materi
8. Peserta mendapatkan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran
9. Kejelasan materi pembelajaran yang diberikan
10. Peserta bisa menanyakan materi pelatihan setelah proses pelatihan selesai

Faktor *Internal* lainnya yang perlu mendapat perhatian adalah faktor *weakness* (kelemahan) yang dimiliki oleh Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor, yaitu:

1. Terbatasnya jumlah instruktur, seharusnya minimal tiga orang tetapi yang ada cuma 1 orang sehingga pelatihan tidak maksimal
2. Fasilitas dan bahan kurang memadai seperti kunci-kunci, suku cadang, alat-alat lain dan Perbaikan Sepeda Motor kurang lengkap.
3. Promosi tentang pelatihan di BLK masih kurang kepada masyarakat.
4. Dana pelatihan kurang memadai dan sekitar 3 tahun tidak ada biaya perawatan mesin
5. Tidak adanya ketersediaan alat bantu dan keselamatan kerja
6. Modul pelatihan tidak lengkap jauh dari perkembangan teknologi sekarang
7. Toilet kotor dan perlengkapan toilet kurang lengkap (tissue, sabun)
8. Makan peserta kurang layak (ditemukan basi)

Berdasarkan analisis lingkungan *Internal* dihasilkan Tabel IFAS (*Internal Strategic Factors Analysis Summary*), seperti yang terlihat pada tabel 5.15 berikut ini

**Tabel 5.19 Tabel IFAS (*Internal Strategic Factors Analysis Summary*)
Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor**

FAKTOR-FAKTOR	BOBOT	RATING	BOBOT X RATING
STRATEGI INTERNAL			RATING
KEKUATAN :			
1. Adanya instruktur, sarana dan prasarana serta bahan pelatihan	0,09	4	0,36
2. Peserta tidak dipungut biaya dan mendapatkan fasilitas seperti uang transport, snack dan makan siang, modul dan bahan-bahan pelatihan	0,07	3	0,21
3. Disubsidi dari dana APBD dan APBN	0,07	3	0,21
4. Kecepatan instruktur dalam menangani keluhan peserta	0,05	2	0,10
5. Isi program pelatihan dapat menambah wawasan dan kemampuan peserta	0,05	2	0,10
6. Adanya kurikulum pelatihan untuk melaksanakan pelatihan sesuai dengan prosedur dan aturan yang jelas.	0,05	2	0,10
7. Job-job yang diberikan membantu dalam memahami materi	0,03	1	0,03
8. Peserta mendapatkan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran	0,03	1	0,03
9. Kejelasan materi pembelajaran yang diberikan	0,03	1	0,03
10. Peserta bisa menanyakan materi pelatihan setelah proses pelatihan selesai	0,03	1	0,03
KELEMAHAN :			
1. Terbatasnya jumlah instruktur, seharusnya tiga orang tetapi yang ada hanya 1 orang sehingga pelatihan tidak maksimal	0,04	1	0,04
2. Fasilitas dan bahan kurang memadai seperti kunci-kunci, suku cadang, alat-alat lain dan Perbaikan Sepeda Motor kurang lengkap	0,04	1	0,04
3. Promosi tentang pelatihan di BLK masih kurang kepada masyarakat.	0,05	2	0,10
4. Dana pelatihan kurang memadai dan sekitar 3 tahun tidak ada biaya perawatan mesin	0,05	2	0,10
5. Modul pelatihan tidak lengkap jauh dari perkembangan teknologi sekarang	0,06	3	0,18
6. Tidak adanya ketersediaan alat bantu dan keselamatan kerja	0,06	3	0,18
7. Toilet kotor dan perlengkapan toilet kurang lengkap (tissue, sabun)	0,06	3	0,18
8. Makan peserta kurang layak (ditemukan basi)	0,07	4	0,28
TOTAL	1,00		2,58

Sumber : Hasil perhitungan penulis

Pemberian skor bobot dan rating tabel IFAS di atas mengacu pada seberapa besarnya pengaruh dan dampak faktor-faktor kekuatan dan kelemahan terhadap penentuan strategi yang akan digunakan untuk melaksanakan program pelatihan

kerja serta berpedoman pada hasil analisa kuesioner, *indepht interview* dan dokumen-dokumen perencanaan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini.

b. Analisa lingkungan *Eksternal* (Analisa Peluang dan Ancaman).

Setelah faktor-faktor strategis *Eksternal* Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor diidentifikasi, suatu tabel EFAS (*Eksternal Strategic Factors Analysis Summary*) disusun untuk merumuskan faktor-faktor strategis *Eksternal* dalam kerangka *Opportunities* (peluang) dan *Threats* (ancaman). Faktor *Opportunities* (Peluang) pada pelatihan tersebut, yaitu :

1. Lulusan Perbaikan Sepeda Motor bisa mandiri dengan menciptakan lapangan pekerjaan sendiri, dan bekerja dengan orang lain sehingga mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan mereka.
2. Bekerjasama dengan Perusahaan – perusahaan yang bergerak di bidang otomotif (Perbaikan Sepeda Motor) untuk penempatan lulusan pelatihan BLK.
3. Peserta langsung bisa bekerja di tempat mereka dimagangkan.
4. Membuat program 3 in 1(pelatihan, sertifikasi dan penempatan kerja) di BLK Payakumbuh

Faktor *Eksternal* lainnya yang perlu mendapat perhatian adalah faktor *Threats* (ancaman) yang dimiliki oleh BLK, yaitu:

1. Kesadaran masyarakat pentingnya pelatihan kerja di BLK belum merata
2. Lulusan pelatihan BLK susah bersaing dengan pasar tenaga kerja.
3. BLK tertinggal teknologi yang lebih maju
4. Pelatihan ditiadakan karena instruktur pensiun
5. Latar belakang pendidikan peserta yang masih rendah umumnya SMP seharusnya pelatihan berbasis kompetensi minimum SMA
6. Pertumbuhan ekonomi masyarakat yang rendah

Berdasarkan identifikasi peluang dan ancaman yang telah diuraikan diatas, selanjutnya dimasukkan de dalam tabel EFAS di bawah ini :

**Tabel 5.20 Tabel EFAS (*Eksternal Strategic Factors Analysis Summary*)
Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor**

FAKTOR-FAKTOR	BOBOT	RATING	BOBOT X
STRATEGI <i>EKSTERNAL</i>			RATING
PELUANG :			
1. Lulusan Otomotif bisa mandiri, menciptakan lapangan pekerjaan sendiri, dan bekerja dengan orang lain sehingga mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan.	0,16	4	0,48
2. Bekerjasama dengan Perusahaan – perusahaan yang bergerak di bidang otomotif (Perbaikan Sepeda Motor) untuk penempatan lulusan Pelatihan Otomotif	0,14	3	0,42
3. Peserta langsung bisa bekerja di tempat mereka magang	0,12	2	0,24
4. Kebijakan otonomi daerah yang mendukung program 3 in 1 (pelatihan, sertifikasi dan penempatan kerja	0,08	1	0,08
ANCAMAN :			
1. Kesadaran masyarakat pentingnya pelatihan kerja di BLK belum merata	0,05	1	0,05
2. Lulusan BLK susah bersaing dengan pasar tenaga kerja	0,07	2	0,14
3. BLK tertinggal teknologi yang lebih maju	0,10	3	0,30
4. Pelatihan ditiadakan karena instruktur pensiun	0,10	4	0,40
5. Latar belakang pendidikan peserta yang masih rendah umumnya SMP seharusnya pelatihan berbasis kompetensi minimum SMA	0,11	4	0,44
6. Pertumbuhan ekonomi masyarakat yang rendah	0,11	4	0,44
TOTAL	1,00		2,99

Sumber : Hasil perhitungan penulis

Pada Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor dari total skor faktor strategis *Internal* dan *Eksternal*, didapatlah total skor faktor strategis *Internal* sebesar 2,58 dan faktor strategis *Eksternal* sebesar 2,99. Dengan demikian pelatihan Menjahit

berada dalam pertumbuhan yang stabil, dimana pelatihan Menjahit harus mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang ada sekarang. Jangan sampai kondisinya bertambah buruk, agar semua sumber daya yang dimiliki dapat dioptimalkan dan harus makin ditingkatkan untuk masa yang akan datang dengan melakukan pembenahan pada segala bidang

5.4.3 Pelatihan Las

a. Analisis lingkungan *Internal* (Kekuatan dan Kelemahan)

Begitu juga dengan pelatihan Las sama dengan pelatihan Menjahit dan Perbaikan Sepeda Motor setelah faktor-faktor strategis *Internal* pelatihan kerja diidentifikasi, suatu tabel IFAS (*Internal Strategic Factors Analysis Summar*) disusun untuk merumuskan faktor-faktor strategis *Internal* dalam kerangka *Strength* (kekuatan) dan *Weakness* (kelemahan). Faktor *Strength* (kekuatan) yang dimiliki pelatihan Las yaitu:

1. Kemudahan menghubungi lembaga pelatihan di UPTD BLK Payakumbuh
2. Adanya instruktur, sarana dan prasarana serta bahan pelatihan
3. Peserta tidak dipungut biaya dan mendapatkan fasilitas seperti uang transport, snack dan makan siang, modul dan bahan-bahan pelatihan.
4. Disubsidi dari dana APBD dan APBN
5. Lingkungan BLK dan Penerangan baik
6. Instruktur dan karyawan selalu berpakaian rapi dan sopan
7. Kecepatan instruktur dalam menangani keluhan peserta
8. Isi program pelatihan dapat menambah wawasan dan kemampuan peserta
9. Job-job yang diberikan membantu dalam memahami materi

10. Peserta mendapatkan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran
11. Kejelasan materi pembelajaran yang diberikan
12. Peserta dan Instruktur semangat dan instruktur konsekuen.
13. Peserta bisa menanyakan materi pelatihan setelah proses pelatihan selesai

Faktor *Internal* lainnya yang perlu mendapat perhatian adalah faktor *weakness* (kelemahan) yang dimiliki oleh Pelatihan Las, yaitu:

1. Mesin dan bahan las kurang lengkap karena dana kurang memadai
2. Kurang alat bantu safety seperti pengaman kepala (helm) dan tidak ada sepatu kerja
3. Pengawasan dari tugas-tugas yang diberikan instruktur kepada peserta kurang.
4. Dukungan dari dana APBD dan APBN menurun
5. Kalau sudah sore fisik peserta mulai lemah, grafiknya menurun
6. Ada instruktur yang kurang menguasai materi pelatihan.
7. Tidak ada metode diskusi dan pre test (quiz) selama pelatihan
8. Tidak ada tempat istirahat bagi peserta pelatihan.

Berdasarkan analisis lingkungan *Internal* dihasilkan Tabel IFAS (*Internal Strategic Factors Analysis Summary*), seperti yang terlihat pada tabel 5.17 berikut ini

Tabel 5.21 Tabel IFAS (Internal Strategic Factors Analysis Summary)

Pelatihan Las

FAKTOR-FAKTOR	BOBOT	RATING	BOBOT X
STRATEGI INTERNAL			RATING
KEKUATAN :			
1. Kemudahan menghubungi lembaga pelatihan di UPTD BLK Payakumbuh	0,07	4	0,28
2. Adanya instruktur, sarana dan prasarana serta bahan pelatihan	0,05	3	0,15
3. Peserta tidak dipungut biaya dan mendapatkan fasilitas seperti uang transport, snack dan makan siang, modul dan bahan-bahan pelatihan	0,05	3	0,15
4. Disubsidi dari dana APBD dan APBN	0,05	3	0,15
5. Lingkungan BLK dan Penerangan baik	0,04	2	0,08
6. Instruktur dan karyawan selalu berpakaian rapi dan sopan	0,04	2	0,08
7. Kecepatan instruktur dalam menangani keluhan peserta	0,04	2	0,08
8. Isi program pelatihan dapat menambah wawasan dan kemampuan peserta	0,03	1	0,03
9. Job-job yang diberikan membantu dalam memahami materi	0,03	1	0,03
10. Peserta mendapatkan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran	0,03	1	0,03
11. Kejelasan materi pembelajaran yang diberikan	0,03	1	0,03
12. Pesertanya semangat , instruktur nya semangat. Instruktur konsekuen	0,03	1	0,03
13. Peserta bisa menanyakan materi pelatihan setelah proses pelatihan selesai	0,03	1	0,03
KELEMAHAN :			
1. Tidak ada tempat istirahat bagi peserta pelatihan	0,04	1	0,04
2. Tidak ada metode diskusi dan pre test (quiz) selama pelatihan	0,04	1	0,04
3. Dana perawatan mesin tidak ada	0,05	2	0,10
4. Kalau sudah sore fisik peserta mulai lemah, grafiknya menurun	0,05	2	0,10
5. Ada instruktur yang kurang menguasai materi pelatihan.	0,06	3	0,18
6. Dukungan APBD dan APBN menurun	0,06	3	0,18
7. Pengawasan dari tugas-tugas yang diberikan instruktur kepada peserta kurang	0,06	3	0,18
8. Kurang alat bantu safety seperti pengaman kepala(helm) dan tidak ada sepatu kerja	0,07	4	0,28
9. Mesin dan bahan las kurang lengkap karena dana kurang memadai	0,07	4	0,28
TOTAL	1,00		2,53

Sumber : Hasil perhitungan penulis

Pemberian skor bobot dan rating tabel IFAS di atas mengacu pada seberapa besarnya pengaruh dan dampak faktor-faktor kekuatan dan kelemahan terhadap penentuan strategi yang akan digunakan untuk melaksanakan program pelatihan kerja serta berpedoman pada hasil analisa kuesioner, *indepht interview* dan dokumen-dokumen perencanaan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini.

b. Analisa lingkungan *Eksternal* (Analisa Peluang dan Ancaman).

Setelah faktor-faktor strategis *Eksternal* Pelatihan Las diidentifikasi, suatu tabel EFAS (*Eksternal Strategic Factors Analysis Summary*) disusun untuk merumuskan faktor-faktor strategis *Eksternal* dalam kerangka *Opportunities* (peluang) dan *Threats* (ancaman). Faktor *Opportunities* (Peluang) pada pelatihan tersebut, yaitu :

1. Lulusan BLK bisa langsung bekerja ditempat mereka dimagangkan.
2. Siap pakai, bisa mengembangkan diri diperusahaan-perusahaan sehingga mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan.
3. BLK bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang Las untuk menampung lulusan BLK.
4. Membuat program 3 in 1(pelatihan, sertifikasi dan penempatan kerja) di BLK Payakumbuh.

Faktor *Eksternal* lainnya yang perlu mendapat perhatian adalah faktor *Threats* (ancaman) yang dimiliki oleh BLK, yaitu:

1. Ekonomi keluarga peserta tergolong masih rendah seperti tidak punya kendaraan, uang belanja yang tidak cukup sehingga kesulitan untuk transportasi ke BLK sedangkan uang transport di BLK diberikan pada saat selesai pelatihan.
2. Kompetensi peserta tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
3. Peserta lulusan BLK gagal setiap test melamar pekerjaan dimanapun baik diperusahaan maupun dibengkel-bengkel las .
4. BLK tertinggal Perkembangan Teknologi dari luar tentang Las
5. Tidak ada mentoring terhadap alumni untuk melihat keberhasilan pelatihan

6. Mental peserta kurang siap melakukan pekerjaan me las setelah lulus dari BLK
7. Tidak ada tempat penampungan kerja bagi peserta yang telah dilatih di BLK.

Berdasarkan identifikasi peluang dan ancaman yang telah diuraikan diatas, selanjutnya dimasukkan de dalam tabel EFAS di bawah ini :

**Tabel 5.22 Tabel EFAS (*Eksternal Strategic Factors Analysis Summary*)
Pelatihan Las**

FAKTOR-FAKTOR	BOBOT	RATING	BOBOT X
STRATEGI <i>EKSTERNAL</i>			RATING
PELUANG :			
1. Lulusan BLK bisa langsung bekerja ditempat mereka dimagangkan.	0,16	4	0,48
2. Siap pakai, bisa mengembangkan diri diperusahaan-perusahaan sehingga mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan.	0,14	3	0,42
3. BLK bekerjasama dengan perusahaan-perusahan yang bergerak dibidang Las untuk menampung lulusan BLK.	0,12	2	0,24
4. Membuat program 3 in 1(pelatihan, sertifikasi dan penempatan kerja) di BLK Payakumbuh	0,08	1	0,08
ANCAMAN :			
1. Ekonomi keluarga peserta tergolong masih rendah seperti tidak punya kendaraan, uang belanja yang tidak cukup sehingga kesulitan untuk transportasi ke BLK sedangkan uang transport di BLK diberikan pada saat selesai pelatihan.	0,05	1	0,05
2. Kompetensi peserta tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	0,05	1	0,05
3. Peserta lulusan BLK gagal setiap test melamar pekerjaan dimanapun baik diperusahaan maupun dibengkel-bengkel las .	0,06	2	0,12
4. BLK kurang cepat mengadaptasi Perkembangan Teknologi luar tentang Las	0,08	3	0,24
5. Tidak ada tempat penampungan kerja bagi peserta yang telah dilatih di BLK.	0,08	3	0,24
6. Monitoring terhadap alumni belum dilaksanakan dengan baik, baru dimulai tahun 2015 ini.	0,09	4	0,36
7. Mental peserta kurang siap melakukan pekerjaan me las setelah lulus dari BLK	0,09	4	0,36
TOTAL	1,00		2,64

Sumber : Hasil perhitungan penulis

Pelatihan Las dari total skor faktor strategis *Internal* dan *Eksternal*, didapatkan total skor faktor strategis *Internal* sebesar 2,53 dan faktor strategis *Eksternal* sebesar 2,64. Dengan demikian pelatihan Menjahit berada dalam

pertumbuhan yang stabil, dimana pelatihan Menjahit harus mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang ada sekarang. Jangan sampai kondisinya bertambah buruk, agar semua sumber daya yang dimiliki dapat dioptimalkan dan harus makin ditingkatkan untuk masa yang akan datang dengan melakukan pembenahan pada segala bidang.

BAB VI

STRATEGI DAN KEBIJAKAN PENGEMBANGAN PELATIHAN KERJA UPTD BLK PAYAKUMBUH

6.1 Strategi Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh

Sesuai dengan tujuan penelitian yang mengkaji bagaimana strategi pengembangan yang diperlukan oleh Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh yaitu terdiri dari Pelatihan Menjahit, Perbaikan Sepeda Motor dan Las, maka berdasarkan analisa faktor *eksternal* dan *internal* yang mempengaruhi, dapat dirumuskan beberapa strategi yang bisa dilaksanakan, yaitu:

1. *Strategi Strengths Opportunities* (SO), strategi yang memanfaatkan seluruh kekuatan dan potensi yang dimiliki untuk merebut dan memanfaatkan peluang secara optimal
2. *Strategi Strengths Threats* (ST), strategi yang menggunakan segenap kekuatan yang dimiliki untuk mengatasi setiap ancaman yang akan dihadapi.
3. *Strategi Weaknesses Opportunities* (WO), strategi yang dirumuskan dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada untuk merebut setiap yang akan dihadapi.
4. *Strategi Weaknesses Threats* (WT), strategi yang dirumuskan dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

Rumusan strategi-strategi tersebut diatas, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

6.1.1 Pelatihan Menjahit

Berikut dibawah ini adalah matrik Analisis SWOT Strategi Pengembangan

Pelatihan Kerja BLK Payakumbuh untuk pelatihan Menjahit

Tabel 6.1 Matrik Analisis SWOT Strategi Pengembangan Pelatihan Menjahit

IFAS EFAS	Kekuatan (Strengths)	Kelemahan (Weaknesses)
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta mendapatkan fasilitas seperti uang transportasi, snack, makan siang, modul dan bahan pelatihan serta mendapatkan toolkits untuk 9 orang terbaik 2. Memiliki peralatan, perlengkapan dan bahan pelatihan 3. Disubsidi dari dana APBD dan APBN 4. Instruktur disiplin dan bertanggungjawab terhadap pelatihan 5. Adanya sarana dan prasarana
Peluang (Opportunities)	Strategi SO	Strategi WO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerjasama dengan pihak ketiga, dunia industri, dunia usaha dibidang untuk menampung lulusan BLK bidang menjahit 2. Peserta bisa langsung bekerja ditempat mereka dimagangkan 3. Lulusan pelatihan bisa membuka usaha mandiri (wiraswasta), usaha kelompok dan bekerja di perusahaan. 4. Pelaksanakan pelatihan menjahit diselenggarakan lebih lama agar hasilnya lebih maximal. 5. Sektor unggulan jasa kemasyarakatan berpotensi menyerap tenaga kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan Menjahit dengan memanfaatkan sumber daya yang sudah ada sehingga menghasilkan lulusan yang kompeten dan berkualitas dan mampu memenuhi permintaan pasar tenaga kerja baik di dalam maupun diluar negeri (S_{1,2,3,4,5}; O_{1,2,3,4}) • Mempertahankan disiplin dan tanggungjawab yang sudah dimiliki instruktur serta selalu konsisten dengan pelatihan yang diadakan tepat waktu (S₄; O_{2,3,4,5}) • Menjalin kerjasama dengan dunia industri dan dunia usaha bidang menjahit untuk penempatan kerja bagi para lulusan (S_{1,2,3,4,5}; O_{1,2,3}) • Membekali lulusan dengan pengetahuan tentang wiraswasta mandiri, kelompok maupun bekerja dengan perusahaan (S_{1,2,3,4,5}; O_{2,3,4}) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mendorong pemerintah pusat untuk penyediaan peralatan dan perlengkapan sesuai standar kompetensi (SKKNI) agar pelatihan menjadi berbasis kompetensi (W₁; O_{2,4,5}) • Meningkatkan pengenalan dan promosi tentang pelatihan menjahit kepada masyarakat sampai ke tingkat kecamatan baik melalui media cetak (koran, brosur, spanduk), internet (membuat web BLK, media sosial), dan radio (W₃; O₃) • Meningkatkan pendanaan dengan cara meningkatkan kerjasama dalam hal pendanaan dengan pihak ketiga (W₄; O₁) • Meningkatkan perawatan dan perlengkapan sarana dan prasarana seperti toilet agar siswa nyaman saat menggunakan fasilitas tersebut (W₅; O₁).
Ancaman (Threats)	Strategi ST	Strategi WT
<ol style="list-style-type: none"> 1. Perkembangan Teknologi yang cepat sementara Balai Latihan Kerja kurang cepat adopsi perkembangan tersebut 2. Lulusan pelatihan BLK susah bersaing di dunia kerja 3. Belum ada perekrutan instruktur baru menjahit sedangkan instruktur yang lama sudah mendekati usia pensiun 4. Kesadaran masyarakat pentingnya pelatihan kerja di BLK belum merata 5. Tidak adanya Monitoring terhadap alumni pelatihan BLK dan baru dimulai tahun 2015 ini. 6. Adanya lembaga keterampilan swasta yang lebih baik 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengadakan pelatihan yang inovatif dan kreatif yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar, sehingga diminati oleh masyarakat dan lulusan dapat memenuhi permintaan pasar tenaga kerja dan memenuhi kebutuhan pasar (S_{2,3,4,5}; T_{1,2,4,6}) • Meningkatkan mutu lulusan agar tidak kalah saing dengan tenaga kerja terampil dari daerah lain maupun dari luar negeri (S_{2,3,4,5}; T_{2,6}) • Melakukan sosialisasi yang intensif kepada masyarakat tentang pentingnya dan manfaat pelatihan bagi masa depan (S_{1,2,3,4,5}; O₄) • Melakukan dan meningkatkan monitoring pada alumni BLK untuk melihat keberhasilan Pelatihan dan sebagai peluang bagi lulusan pelatihan sekarang untuk mendapatkan atau koneksi pekerjaan lewat alumni. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mempersiapkan pengkaderan instruktur baru dan memagangkan instruktur ke lembaga yang lebih maju dan bagus (W₂; T_{1,3,6}) • Menjadikan BLK sebagai unit produksi untuk mengatasi keterbatasan dalam hal pendanaan (W_{1,3}; T_{1,5,6}) • Menyusun perencanaan pembentukan program three in one di BLK yang mantap dengan melibatkan stakeholder terkait (W₁; T_{2,5,6}) • Melakukan dan meningkatkan monitoring terhadap alumni BLK (W_{2,5}; T_{5,6})

Sumber : Hasil Analisa Penulis

Dari tabel matrik diatas dapat dilihat bahwa ada beberapa strategi yang dapat dilakukan dalam upaya mengembangkan Pelatihan Menjahit UPTD BLK Payakumbuh. Strategi tersebut diperoleh berdasarkan analisa internal dan eksternal dari BLK, yang disusun menjadi 4 strategi yaitu SO, ST, WO, dan WT sebagai berikut :

1. Strategi SO (Strengths Opportunities)

- Mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan kerja aneka kejuruan dengan memanfaatkan sumber daya yang sudah ada sehingga menghasilkan lulusan yang kompeten dan berkualitas dan mampu memenuhi permintaan pasar tenaga kerja baik di dalam maupun diluar negeri(S_{1,2,3,4,5};O_{1,2,3,4})
- Mempertahankan disiplin dan tanggungjawab yang sudah dimiliki instruktur serta selalu konsisten dengan pelatihan yang diadakan tepat waktu (S₄;O_{2,3,4,5})
- Menjalin kerjasama dengan dunia industri dan dunia usaha bidang menjahit untuk penempatan kerja bagi para lulusan (S_{1,2,3,4,5};O_{1,2,3})
- Membekali lulusan dengan pengetahuan tentang wirausaha mandiri, kelompok maupun bekerja dengan perusahaan (S_{1,2,3,4,5};O_{2,3,4})

2. Strategi ST (Strengths Threats)

- Mendorong pemerintah pusat untuk penyediaan peralatan dan perlengkapan sesuai standar kompetensi (SKKNI) agar pelatihan menjadi berbasis kompetensi (W₁;O_{2,4,5})
- Meningkatkan pengenalan dan promosi tentang pelatihan menjahit kepada masyarakat samapi ke tingkat kecamatan baik melalui media cetak (koran,

brosur, spanduk), internet (membuat web BLK, media sosial), dan radio (W₃;O₃)

- Meningkatkan pendanaan dengan cara meningkatkan kerjasama dalam hal pendanaan dengan pihak ketiga (W₄;O₁)
- Meningkatkan perawatan dan perlengkapan sarana dan prasarana seperti toilet agar siswa nyaman saat menggunakan fasilitas tersebut (W₅;O₁).

3. Perumusan Strategi WO (Weaknesses Opportunities)

- Mengadakan pelatihan yang inovatif dan kreatif yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar, sehingga diminati oleh masyarakat dan lulusan dapat memenuhi permintaan pasar tenaga kerja dan memenuhi kebutuhan pasar(S_{2,3,4,5};T_{1,2,4,6})
- Meningkatkan mutu lulusan agar tidak kalah saing dengan tenaga kerja terampil dari daerah lain maupun dari luar negeri (S_{2,3,4,5}; T_{2,6})
- Melakukan sosialisasi yang intensif kepada masyarakat tentang pentingnya dan manfaat pelatihan bagi masa depan (S_{1,2,3,4,5};O₄)
- Melakukan dan meningkatkan monitoring pada alumni BLK untuk melihat keberhasilan Pelatihan dan sebagai peluang bagi lulusan pelatihan sekarang untuk mendapatkan atau koneksi pekerjaan lewat alumni.

4. Strategi WT (Weaknesses Threats)

- Mempersiapkan pengkaderan instruktur baru dan memagangkan instruktur ke lembaga yang lebih maju dan bagus (W₂;T_{1,3,6})
- Menjadikan BLK sebagai unit produksi untuk mengatasi keterbatasan dalam hal pendanaan (W_{1,3};T_{1,5,6})

- Menyusun perencanaan pembentukan program three in one di BLK yang mantap dengan melibatkan stakeholder terkait (W₁;T_{2,5,6})
- Melakukan dan meningkatkan monitoring terhadap alumni BLK (W_{2,5};T_{5,6})

6.1.2 Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor

Berikut dibawah ini adalah matrik Analisis SWOT Strategi Pengembangan Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh untuk Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor

Tabel 6.2 Matrik Analisis SWOT Strategi Pengembangan Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor

EFAS	Kekuatan (Strengths)	Kelemahan (Weaknesses)
	IFAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya instruktur, sarana dan prasarana serta perlengkapan pelatihan 2. Peserta tidak dipungut biaya dan mendapatkan fasilitas pelatihan seperti snack, makan siang, uang transportasi dan toolkits bagi 9 orang terbaik 3. Disubsidi dari dana APBD dan APBN 4. Kecepatan instruktur dalam menangani keluhan peserta 5. Isi program pelatihan dapat menambah wawasan dan kemampuan peserta
Peluang (Opportunities)	Strategi SO	Strategi WO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Lulusan Otomotif bisa menciptakan lapangan pekerjaan sendiri maupun bekerja di perusahaan. 2. Bekerjasama dengan pihak ketiga dan Perusahaan – perusahaan yang bergerak di bidang otomotif untuk menampung lulusan Perbaikan Sepeda Motor 3. Peserta langsung bisa bekerja di tempat mereka dimagangkan 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan kerja Perbaikan Sepeda Motor dengan memanfaatkan sumber daya yang sudah ada sehingga menghasilkan lulusan yang kompeten dan berkualitas dan mampu memenuhi permintaan pasar tenaga kerja baik di dalam maupun diluar negeri (S_{1,2,3,4,5}; O_{1,2,3}) • Mempertahankan dan terus meningkatkan kecepatan, perhatian instruktur dalam menangani keluhan peserta dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran serta materi yang diberikan terus di update sesuai dengan perkembangan teknologi (S_{4,5}; O_{1,2}) • Membekali lulusan dengan pengetahuan tentang wirausaha mandiri, kelompok maupun bekerja dengan perusahaan (S_{1,2,3,4,5}; O_{1,2,3}) 	<ul style="list-style-type: none"> • Menyiapkan pengkaderan instruktur baru dan bekerjasama dengan pihak ketiga untuk penyediaan kebutuhan instruktur (W₁; O₂) • Mendorong pemerintah pusat untuk melengkapi dan penyediaan peralatan, bahan pelatihan sesuai dengan standar kompetensi agar pelatihan berbasis kompetensi dan berjalan dengan maksimal (W₁; O_{1,4}) • Meningkatkan pengenalan dan promosi tentang pelatihan Perbaikan Sepeda Motor kepada masyarakat melalui media internet, cetak ataupun radio (W₃; O₁) • Meningkatkan pendanaan dengan cara bekerjasama dengan pihak ketiga (W₄; O₂) • Memperbaharui modul pelatihan sesuai dengan kebutuhan pelatihan yang berbasis kompetensi (SKKNI) dan perkembangan teknologi (W₅; O_{1,2,3})

Ancaman (Threats)	Strategi ST	Strategi WT
1. Kesadaran masyarakat pentingnya pelatihan kerja di BLK belum merata 2. Lulusan pelatihan BLK susah bersaing dengan pasar tenaga kerja 3. BLK kurang cepat merespon perubahan lingkungan dan teknologi 4. Pelatihan ditiadakan karena instruktur pensiun 5. Latar belakang pendidikan dan ekonomi peserta yang tergolong rendah	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan sosialisasi kepada masyarakat tentang pentingnya dan manfaat pelatihan kepada masyarakat (S_{1,2,3,4,5};T₁) Mengadakan pelatihan yang inovatif yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja, sehingga diminati oleh masyarakat (S_{2,3,4,5};T_{1,2,3}) Meningkatkan mutu pelatihan agar lulusan tidak kalah saing dengan tenaga kerja terampil dari daerah lain maupun dari luar negeri (S_{1,2,3,4,5}; T_{2,3}) Memberikan sebagian uang transport kepada peserta pada saat pelatihan berlangsung agar memudahkan siswa datang ke BLK (S_{2,4};T₅) 	<ul style="list-style-type: none"> Menerima instruktur tamu dan memagangkan instruktur ke lembaga yang lebih maju dan bagus (W_{1,5};T₄) Meningkatkan sosialisasi tentang pentingnya keterampilan dan keahlian pelatihan Perbaikan Sepeda Motor dalam dunia kerja (W₃;T₁) Menganggarkan dana perawatan mesin agar kualitas pelatihan bagus (W₄;T₃) Mengupdate modul pelatihan sesuai standar kompetensi (SKKNI) dan perkembangan teknologi(W₅;T₃)

Sumber : Hasil Analisa Penulis

Dari tabel matrik diatas dapat dilihat bahwa ada beberapa strategi yang dapat dilakukan dalam upaya mengembangkan Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor di UPTD BLK Payakumbuh. Strategi tersebut diperoleh berdasarkan analisa internal dan eksternal dari BLK, yang disusun menjadi 4 strategi yaitu SO, ST, WO, dan WT sebagai berikut :

1. Strategi SO (Strengths Opportunities)

- Mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan kerja Perbaikan Sepeda Motor dengan memanfaatkan sumber daya yang sudah ada sehingga menghasilkan lulusan yang kompeten dan berkualitas dan mampu memenuhi permintaan pasar tenaga kerja baik di dalam maupun diluar negeri(S_{1,2,3,4,5}; O_{1,2,3})
- Mempertahankan dan terus meningkatkan kecepatan, perhatian instruktur dalam menangani keluhan peserta dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran serta materi yang diberikan terus di update sesuai dengan perkembangan teknologi (S_{4,5};O_{1,2})
- Membekali lulusan dengan pengetahuan tentang wirausaha mandiri, kelompok maupun bekerja dengan perusahaan (S_{1,2,3,4,5}; O_{1,2,3})

2. Strategi ST (Strengths Threats)

- Menyiapkan pengkaderan instruktur baru dan bekerjasama dengan pihak ketiga untuk penyediaan kebutuhan instruktur ($W_1; O_2$)
- Mendorong pemerintah pusat untuk melengkapi dan penyediaan peralatan, bahan pelatihan sesuai dengan standar kompetensi agar pelatihan berbasis kompetensi dan berjalan dengan maksimal ($W_1; O_{1,4}$)
- Meningkatkan pengenalan dan promosi tentang pelatihan Perbaikan Sepeda Motor kepada masyarakat melalui media internet, cetak ataupun radio ($W_3; O_1$)
- Meningkatkan pendanaan dengan cara bekerjasama dengan pihak ketiga ($W_4; O_2$)
- Memperbaharui modul pelatihan sesuai dengan kebutuhan pelatihan yang berbasis kompetensi (SKKNI) dan perkembangan teknologi ($W_5; O_{1,2,3}$).

3. Perumusan Strategi WO (Weaknesses Opportunities)

- Melakukan sosialisasi kepada masyarakat tentang pentingnya dan manfaat pelatihan kepada masyarakat ($S_{1,2,3,4,5}; T_1$)
- Mengadakan pelatihan yang inovatif yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja, sehingga diminati oleh masyarakat ($S_{2,3,4,5}; T_{1,2,3}$)
- Meningkatkan mutu pelatihan agar lulusan tidak kalah saing dengan tenaga kerja terampil dari daerah lain maupun dari luar negeri ($S_{1,2,3,4,5}; T_{2,3}$)
- Memberikan sebagian uang transport kepada peserta pada saat pelatihan berlangsung agar memudahkan siswa datang ke BLK ($S_{2,4}; T_5$)

4. Strategi WT (Weaknesses Threats)

- Menerima instruktur tamu dan memagangkan instruktur ke lembaga yang lebih maju dan bagus (W_{1,5};T₄)
- Meningkatkan sosialisasi tentang pentingnya keterampilan dan keahlian pelatihan motor dalam dunia kerja (W₃;T₁)
- Menganggarkan dana perawatan mesin agar kualitas pelatihan bagus (W₄;T₃)
- Mengupdate modul pelatihan sesuai standar kompetensi (SKKNI) dan perkembangan teknologi(W₅;T₃)Melakukan dan meningkatkan monitoring terhadap alumni BLK(W_{1,6};T₃)

6.1.3 Pelatihan Las

Berikut dibawah ini adalah matrik Analisis SWOT Strategi Pengembangan Pelatihan Kerja BLK Payakumbuh untuk Pelatihan Las

Tabel 6.3 Matrik Analisis SWOT Strategi Pengembangan Pelatihan Las

EFAS IFAS	Kekuatan (Strengths)	Kelemahan (Weaknesses)
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemudahan menghubungi lembaga pelatihan di UPTD BLK Payakumbuh 2. Adanya instruktur, sarana dan prasarana serta bahan pelatihan 3. Peserta tidak dipungut biaya dan mendapatkan fasilitas seperti uang transport, snack dan makan siang, modul dan bahan-bahan pelatihan 4. Disubsidi dari dana APBD dan APBN 5. Lingkungan BLK dan Penerangan baik
Peluang (Opportunities)	Strategi SO	Strategi WO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Lulusan BLK bisa langsung bekerja ditempat mereka dimagangkan. 2. Siap pakai, bisa mengembangkan diri diperusahaan-perusahaan sehingga mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan. 3. Menjalin kerjasama yang 	<ul style="list-style-type: none"> • Memaksimalkan pemanfaatan sumber daya pelatihan kerja Las dengan sebaik-sebaiknya agar menghasilkan lulusan yang kompeten dan mampu bersaing dan memenuhi permintaan pasar tenaga kerja baik di dalam maupun diluar negeri(S_{1,2,3,4,5};O_{1,2,3}) • Mempertahankan dan terus meningkatkan kualitas kerapihan instruktur dan karyawan, lingkungan 	<ul style="list-style-type: none"> • Mendorong pemerintah untuk lebih memperhatikan kebutuhan pelatihan , melengkapi dan menyediakan peralatan, bahan pelatihan Las sesuai dengan standar kompetensi agar pelatihan dapat berjalan dengan maksimal(W_{1,2}; O_{1,2}) • Meningkatkan pendanaan dengan cara meningkatkan kerjasama dalam hal pendanaan dengan pihak ketiga

intensif dengan pihak ke tiga , perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang Las untuk menampung lulusan BLK.	<p>dan penerangan yang baik dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran (S_{4,5};O_{1,2})</p> <ul style="list-style-type: none"> • BLK memperbanyak, mempertahankan dan meningkatkan kerjasama dengan pihak ketiga, dunia industri dan dunia usaha bidang las untuk pengadaaan pelatihan kerja dan penempatan kerja bagi para lulusan (S_{1,2,3,4}; O_{1,2,3}.) • Membekali lulusan dengan pengetahuan tentang wirausaha mandiri, kelompok maupun bekerja dengan perusahaan (S_{1,2,3,4,5}; O_{1,2,3}) 	<p>(W₃; O_{1,3})</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instruktur meningkatkan perhatian dan pengawasan terhadap siswa pelatihan selama praktek (W₄;O_{1,2}) • Meningkatkan perawatan, dan kebersihan sarana dan prasarana BLK seperti toilet agar siswa nyaman saat menggunakan fasilitas tersebut (W₅; O₁) • Selalu memberikan motivasi dan memberi semangat kepada siswa selama pelatihan (W₅;O_{1,2})
Ancaman (Threats)	Strategi ST	Strategi WT
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ekonomi keluarga siswa tergolong masih rendah 2. Kompetensi siswa tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja 3. BLK tertinggal Perkembangan Teknologi dari luar tentang Las 4. Tidak ada mentoring terhadap alumni untuk melihat keberhasilan pelatihan 5. Mental siswa kurang siap melakukan pekerjaan me las setelah lulus dari BLK 	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan sebagian uang transportasi siswa di awal pelatihan(S_{1,2,3,4,5};T₁) • Meningkatkan mutu pelatihan agar lulusan tidak kalah saing dengan tenaga kerja terampil dari daerah lain maupun dari luar negeri (S_{1,2,3,4,5};T_{2,3,4}) • Melakukan dan meningkatkan monitoring pada alumni BLK untuk melihat keberhasilan Pelatihan dan sebagai peluang bagi lulusan yang baru untuk bekerja di tempat alumni(S₂;T₆) • Memberikan pelatihan dan training khusus tentang dunia kerja kepada siswa pelatihan (S_{2,3,4};T₅) 	<ul style="list-style-type: none"> • Menganggarkan dana untuk perawatan mesin, penyediaan bahan dan perlengkapan savety pelatihan (W_{2,3,4};T_{2,3}) • Melakukan dan meningkatkan monitoring terhadap alumni BLK(W₄;T₆) • Mengupdate modul pelatihan sesuai standar kompetensi dan perkembangan teknologi, memberikan inovasi terhadap pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan meningkatkan kebersihan dan perlengkapan toilet, (W_{1,2};T_{2,3,4,5})

Sumber : Hasil Analisa Penulis

1. Strategi SO (Strengths Opportunities)

- Memaksimalkan pemanfaatan sumber daya pelatihan kerja Las dengan sebaik-sebaiknya agar menghasilkan lulusan yang kompeten dan mampu bersaing dan memenuhi permintaan pasar tenaga kerja baik di dalam maupun diluar negeri(S_{1,2,3,4,5}; O_{1,2,3})
- Mempertahankan dan terus meningkatkan kualitas kerapian instruktur dan karyawan, lingkungan dan penerangan yang baik dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran (S_{4,5};O_{1,2})
- BLK memperbanyak, mempertahankan dan meningkatkan kerjasama dengan pihak ketiga, dunia industri dan dunia usaha bidang las untuk pengadaaan pelatihan kerja dan penempatan kerja bagi para lulusan (S_{1,2,3,4}; O_{1,2,3}.)

- Membekali lulusan dengan pengetahuan tentang wirausaha mandiri, kelompok maupun bekerja dengan perusahaan (S_{1,2,3,4,5}; O_{1,2,3})

2. Strategi ST (Strengths Threats)

- Mendorong pemerintah untuk lebih memperhatikan kebutuhan pelatihan , melengkapi dan menyediakan peralatan, bahan pelatihan Las sesuai dengan standar kompetensi agar pelatihan dapat berjalan dengan maksimal(W_{1,2}; O_{1,2})
- Meningkatkan pendanaan dengan cara meningkatkan kerjasama dalam hal pendanaan dengan pihak ketiga (W₃; O_{1,3})
- Instruktur meningkatkan perhatian dan pengawasan terhadap siswa pelatihan selama praktek (W₄; O_{1,2})
- Meningkatkan perawatan, dan kebersihan sarana dan prasarana BLK seperti toilet agar siswa nyaman saat menggunakan fasilitas tersebut (W₅; O₁)
- Selalu memberikan motivasi dan memberi semangat kepada siswa selama pelatihan (W₅; O_{1,2})

3. Perumusan Strategi WO (Weaknesses Opportunities)

- Memberikan sebagian uang transportasi siswa di awal pelatihan(S_{1,2,3,4,5}; T₁)
- Meningkatkan mutu pelatihan agar lulusan tidak kalah saing dengan tenaga kerja terampil dari daerah lain maupun dari luar negeri (S_{1,2,3,4,5}; T_{2,3,4})

- Melakukan dan meningkatkan monitoring pada alumni BLK untuk melihat keberhasilan Pelatihan dan sebagai peluang bagi lulusan yang baru untuk bekerja di tempat alumni(S₂;T₆)
- Memberikan pelatihan dan training khusus tentang dunia kerja kepada siswa pelatihan (S_{2,3,,4};T₅)

4. Strategi WT (Weaknesses Threats)

- Menganggarkan dana untuk perawatan mesin, penyediaan bahan dan perlengkapan safety pelatihan (W_{2,3,4};T_{2,3})
- Melakukan dan meningkatkan monitoring terhadap alumni BLK (W₄;T₆)
- Mengupdate modul pelatihan sesuai standar kompetensi dan perkembangan teknologi, memberikan inovasi terhadap pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan meningkatkan kebersihan dan perlengkapan toilet, (W₃;T_{2,3,4,5}).

6.2 Kebijakan Pengembangan Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh

1. BLK membentuk tim khusus untuk mensosialisasikan tentang pelatihan serta keunggulan-keunggulan pelatihan yang ada di BLK kepada masyarakat melalui media internet (web site, sosial media), brosur, spanduk, surat kabar, radio dengan cara terjun langsung ke masyarakat sampai ke tingkat kecamatan.
2. Melaksanakan monitoring yang telah diatur di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

3. Mendirikan Kios 3 in 1 (Pelatihan, Sertifikasi, Penempatan Tenaga Kerja) di BLK Payakumbuh yang merupakan program pemerintah pusat yang tertuang dalam UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diperkuat dengan PP nomor 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional dan PP nomor 23 tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

1. BLK belum sepenuhnya mampu memenuhi permintaan semua masyarakat untuk bisa mengikuti Pelatihan yang diadakan di BLK karena kemampuan BLK semakin lama semakin menurun seperti dukungan dana APBD dan APBN yang semakin berkurang, tidak adanya dana pemeliharaan peralatan, jumlah instruktur yang terbatas, sarana dan prasarana yang kurang memadai dan terawat. Hasil evaluasi pada 3 (tiga) pelatihan kerja yaitu Pelatihan Menjahit, Perbaikan Sepeda Motor dan Las dari penyebaran kuesioner kepada peserta pelatihan (reponden) kualitas jasa dari pelayanan masih tergolong kurang atau tidak baik (peserta tidak puas) karena skor gap ketiga pelatihan ini masih negatif (-) sesuai dengan teori *SERVQUAL* apabila skor negatif (-) berarti kualitas jasa kurang atau tidak baik (peserta tidak puas). Sedangkan Diagram *Importance Performance Analysis* (IPA) menunjukkan yang menjadi prioritas utama perbaikan pelatihan di BLK berdasarkan kuesioner yang diisi koresponden adalah faktor-faktor yang berada pada kuadran A, yaitu faktor-faktor yang dianggap penting oleh peserta pelatihan namun BLK belum sepenuhnya mampu memenuhi tuntutan peserta tersebut, dimana yang menjadi prioritas perbaikan pada pelatihan Menjahit adalah jumlah ketersediaan mesin dan peralatan pelatihan, kelengkapan fasilitas ruangan kelas, lingkungan BLK yang kurang terawat dan masalah

penerangan, kenyamanan dalam melakukan tugas –tugas pembelajaran dan peserta tidak bisa mendapatkan pelatihan ulang jika membutuhkan lagi. Sedangkan yang menjadi prioritas utama perbaikan pada pelatihan Perbaikan Sepeda Motor adalah tentang perlakuan adil instruktur terhadap peserta, disiplin dan tanggungjawab instruktur terhadap pelatihan, kejelasan informasi mengenai jadwal pelaksanaan pelatihan, kebersihan dan kelengkapan toilet (tissue, sabun) dan peserta tidak bisa mendapatkan pelatihan ulang jika membutuhkan lagi. Adapun untuk pelatihan Las yang menjadi prioritas perbaikan adalah tentang kemampuan staf instruktur berkomunikasi dengan peserta, kejelasan informasi mengenai peraturan dalam pelatihan, jumlah ketersediaan mesin dan peralatan pelatihan serta ketersediaan alat bantu dan keselamatan kerja pada saat pelatihan.

2. Secara umum faktor *Internal* yang menjadi kekuatan pelatihan Menjahit, Perbaikan Sepeda Motor dan Las pada UPTD BLK Payakumbuh adalah Peserta mendapatkan fasilitas seperti snack, makan siang, uang transportasi, modul dan bahan pelatihan serta mendapatkan toolkits untuk 9 (sembilan) orang terbaik, disubsidi pemerintah dari dana APBD dan APBN, adanya instruktur, sarana dan prasarana serta perlengkapan pelatihan. Sementara yang menjadi kelemahan ketiga pelatihan tersebut adalah workshop dan peralatan belum berbasis kompetensi dan belum lengkap, promosi tentang pelatihan di BLK masih kurang kepada masyarakat, dukungan dana dari APBD dan APBN menurun dan tidak adanya monitoring terhadap alumni lulusan dari BLK. Faktor *Eksternal* yang menjadi peluang pelatihan UPTD BLK Payakumbuh adalah meningkatkan kerjasama dengan pihak ketiga,

dunia industri, dunia usaha untuk menampung lulusan BLK, lulusan pelatihan bisa membuka usaha mandiri (wiraswasta), usaha kelompok dan bekerja di perusahaan. Selain itu peluang bagi peserta yaitu mereka bisa langsung bekerja ditempat mereka dimagangkan. Sementara yang menjadi ancamannya adalah Teknologi yang digunakan BLK sudah tertinggal, lulusan pelatihan BLK susah bersaing di dunia kerja, adanya lembaga keterampilan swasta yang lebih baik, kompetensi siswa tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan tidak adanya monitoring terhadap alumni pelatihan BLK.

3. Strategi kebijakan pengembangan UPTD BLK Payakumbuh adalah dengan membentuk tim khusus untuk mensosialisasikan tentang pelatihan serta keunggulan-keunggulan pelatihan yang ada di BLK kepada masyarakat melalui media internet (website, sosial media), brosur, spanduk, surat kabar, radio dengan cara terjun langsung ke masyarakat sampai ke tingkat kecamatan, melaksanakan monitoring terhadap alumni sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Mendirikan Kios 3 in 1 (pelatihan, sertifikasi, penempatan tenaga kerja) di BLK Payakumbuh yang merupakan program pemerintah pusat yang tertuang dalam UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diperkuat dengan PP nomor 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional dan PP nomor 23 tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

7.2 Saran

Berdasarkan hasil analisa SWOT terhadap faktor *internal* dan *eksternal* yang mempengaruhi pelaksanaan Program Pelatihan Kerja pada UPTD BLK Payakumbuh, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Disamping mendorong intervensi pemerintah dalam memperbaiki, memelihara serta melakukan penambahan aset pada UPTD BLK Payakumbuh, sebaiknya UPTD BLK Payakumbuh juga meningkatkan kerjasama dengan pihak ketiga dalam upaya mengatasi masalah pendanaan serta mengoptimalkan penyelenggaraan pelatihan kerja agar lebih berorientasi pada kebutuhan pasar kerja.
2. Menjadikan BLK sebagai Badan Layanan Umum kemudian di otonomikan yang bisa memanfaatkan tenaga kepelatihan tamu, baik yang berasal dari kalangan universitas seperti politeknik maupun profesional
3. UPTD BLK Payakumbuh segera membentuk tim khusus untuk mensosialisasikan tentang program pelatihan, kurikulum, manfaat pelatihan kerja di BLK serta mengencarkan promosi BLK sampai ke seluruh pelosok daerah baik melalui media cetak seperti brosur, koran, spanduk, melalui radio dan tidak lupa melalui media internet sehingga bisa diakses oleh siapapun dimana mereka berada.
4. Menyusun perencanaan pembentukan Program *Three In One* (Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan Kerja) di UPTD BLK Payakumbuh.
5. Membentuk tim khusus untuk melakukan dan melaksanakan monitoring terhadap alumni pelatihan UPTD BLK Payakumbuh untuk melihat

keberhasilan pelatihan di BLK dan sebagai bahan evaluasi bagi BLK untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelatihan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, HT.2007. *Pengembangan Program Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan Surabaya*. Jurnal Balitbang Jawa timur, cakrawala edisi I, bulan ke-6
- Analisis kepuasan..., Mikael Eko Baskoro, FT UI, 2011
- Arsyad, Lincolin, 1993. *Pengantar Perencanaan Ekonomi*. Media Widya Mandala Yogyakarta.
- Arikunto, S (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsini. 1993. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* Cet. II,h.81. Jakarta: PT Grafindo Persada
- Astutik, Budi. 2006. *Pelaksanaan Program Pelatihan Montir Sepeda Motor Bagi Anak Putus Sekolah di BLK Boyolali Angkatan 2005*, Skripsi UNNES Semarang
- Abdurahman dan Elya Ratna. 2003. *Evaluasi Pembelajaran Bahasa dan Sastra Indonesia*. Padang: FBSS UNP
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, 2014. *Sumatera Barat dalam Angka*. Padang : BPS
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, 2013. *Payakumbuh dalam Angka*. Padang : BPS
- Becker, S. Gary (1964). *Human Capital, A Theoretical And Emperical Analisis with Special Reverence to Education*. London: The University of Chicago Press
- Backer, S. Gary. (1992). *The Economic Way of Looking at Life*. http://nobelprize.org/nobel_prize/economics/laureates/1992/becker-lecture.htm.Akses
- Brandt, D. Randall. 2000. *Attitude Does Matter*, Marketing News Burke White Paper Series, Vol.2
- Budiyono, 2008. *Sistem Pendidikan Non Formal Pada Kawasan Kumuh di Kecamatan Kemayoran* . Tesis Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang

- Cohn, Elchanan. 1979. *The Economic of Education : An Introduction*. Massachussets: Ballinger Publishing Company
- Christian K, 2008. *Analisa Revitalisasi Balai Latihan Kerja*.
- Erlinda, 2010. *Strategi Pengembangan Balai Latihan Kerja Sumatera Barat*. Tesis Pasca Sarjana Universitas Andalas
- Elfindri, (2001), "*Ekonomi Sumber Daya Manusia*" Unand Padang
- Fatah, Nanang. (2002). *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, Penerbit: PT. Remaja Rozda karya
- Hicks, Norman.(1980). *Economic Growth and Human Resources*. World Bank Staff Working Paper No. 408, Washington DC
- Hamalik, Oemar. 2008. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iryanti, Rahma. 2009. *Pengembangan Kompetensi Tenaga Kerja Melalui BLK*.
- Jiwantara Kusmara, Sutrisno Agung, Johan S.C.Neland (2012),"*Penerapan Metode Servqual untuk Evaluasi dan Perbaikan Kualitas Pelayanan pada Kegiatan Penyuluhan Bahasa Indonesia Praktis di Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Utara*" Jurnal Ilmiah Teknik Mesin Universitas Sam Ratulangi Manado
- Joesoef Soelaiman, 2004, *Konsep Dasar Pendidikan Luar Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jones, Thomas. H. (1998). *School Finance: Technique and Social Policy*. London: Collier Mac Millan Publishers
- Manan, Imran (1989). *Dasar-dasar Sosial Budaya Pendidikan. P2LPTK*. Jakarta
- Martinez, C. L, 2003, Evaluation Report : Tools Cluster Networking Meeting #1, CenterPoint Institute, Inc, Arizona
- Marlin Yuvina, Wiranto Herry, Rudy Latuperissa (2013), *Analysis of Service Quality using Servqual Method and Importance Performance Analysis (IPA) in Population Department, Tomohon City*. International Journal of Computer Applications Vol 70-No.19
- Mertila, J.A & James, J.C (1977)."*Importance-performance analysis*" Journal of Marketing, 10(1), 13-22

- Miles M.B dan Huberman, A. M 1984. *Qualitative Data Analysis. A Sourcebook of New Methods*. California : Sage
- Miles M.B dan Huberman, M.A. 1994. *Qualitative Data Analysis. Terjemahan Bahasa Indonesia oleh Tjetjep Rohendi Rohidi*. (Jakarta:UI Press)
- Mujiyanto, 2010. *Peningkatan Kinerja Metodologi*. Universitas Indonesia
- Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi (2009), *Memilih Sumberdaya Pelatihan untuk penyusunan Program Pelatihan*: Jakarta:Kemenakertrans RI
- Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi (2009), *Memilih Sumberdaya Pelatihan untuk penyusunan Program Pelatihan*: Jakarta:Kemenakertrans RI
- Modul Berbasis Kompetensi(2009), *Memfasilitasi Proses Pembelajaran* Jakarta:Kemenakertrans RI
- Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi (2009), *Melakukan Pembentukan Sikap Instruktur* Jakarta:Kemenakertrans RI
- Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi (2009), *Menentukan Tujuan, Prasyarat, dan Materi Pelatihan* Jakarta:Kemenakertrans RI
- Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi (2009), *Merancang Pembuatan Sarana Pendukung Pembelajaran* Jakarta:Kemenakertrans RI
- Mubyarto, 2003. *Dengan Ekonomi Pancasila Menyiasati Globalisasi*. Jurnal Ekonomi Rakyat www.ekonomi rakyat.org
- Mulyadi S. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Porspektif Pembangunan*, Jakarta: PT Raja Grafinda Persada
- Mulyasa. E, 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Cet. VII, h. 49. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Nasution, M.N (2004). *Manajemen Jasa Terpadu*. Jakarta. PT Gralia Indonesia
- Nofi Erni,Iphov Kumala Sriwana, Debby Karisa (2013) “*Peningkatan Kualitas Jasa Pelayanan dengan Metode Servqual dan Quality Function Deployment* “. *Journal Ilmiah Teknik Industri* ,Vol.1:59-66
- Philip Coombs dan Manzoor A., P.H. (1985) *The World Crisis In Education*

- Hamalik, Oemar Prof.Dr (1993). *Sistem dan Pengembangan Kurikulum Lembaga Pendidikan dan Pelatihan*, Bandung, Trigenda Karya.
- Kirkpatrick, Donal, L. (2008), *Evaluating Training Programs. The Four Level*. (1st ed). San Fransisco, Berret – Koehler Publishers.
- Parasuraman, A , Valaire Zeithaml, and Leonard Berry 1985 , “A *Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research* ” *Journal of Marketing* (Fall),p 41-50.
- Parasuraman, A., Valaire Zeithaml, and Leonard Berry (1988 , “*SERVQUAL: A Multiple item scale for Measuring Customer Perceptions of Service Quality*”. *Journal of Retailing*. Vol. 64. No. 1.
- Parasuraman, A., Valaire Zeithaml, and Leonard Berry (1991 , “*Refinement and Reassessment of The SERVQUAL Scale*”. *Journal of Retailing*. Vol. 67. No. 4
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012,
Tentang Kerjasama Penggunaan Balai Latihan Kerja oleh Swasta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2012 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).
- Peraturan Pemerintah Tahun 1991 tentang Pelatihan Kerja
- Rangkuti, F, 2003. *Analisis SWOT, Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rencana Strategis SKPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tahun 2010-2015
- Ririh,Anuraga MP (2012).” *Analisis Service Quality Terhadap Kepuasan Konsumen*”. Skripsi Universitas Diponegoro

- Riska, Feby. (2012). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Balai Besar Kesehatan dan Keselamatan Kerja Makassar*. Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar
- Rokhani, 2009. *Peningkatan Pelatihan Kerja Oleh Balai Latihan Kerja Singosari Kabupaten Malang Berdasar PP Nomor 71 Tahun 1991 Tentang Latihan Kerja Dalam Rangka Menciptakan Calon Tenaga Kerja Indonesia Yang Berkualitas dan Dapat Memenuhi Kebutuhan Pasar Kerja*. Skripsi Universitas Brawijaya Malang
- Siagian, 2002, *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Syafrizal, 2008. *Analisis SWOT dalam Penyusunan Renstra dan Renja SKPD*. Diktat kuliah Studio Perencanaan Unand. Padang
- Sjafrizal, 2014, *Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Era Otonomi*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada
- Syofyan, 1 May 2013. *Dua BLK Terancam Tutup*.
<http://hariansinggalang.co.id/dua-blk-terancam-tutup/>
- Subandi, 2009, *Ekonomi Koperasi Teori & Praktik*. Bandung: ALFABETA
- Sunandar, 2010. *Analisis Efektifitas dan Efisiensi Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Pada Unit Pengelola Keuangan badan Keswadayaan Masyarakat (UPK-BKM) Mandiri Sejahtera Kelurahan Panggul Kota Tegal*. Jurnal Akutansi Politeknik Harapan Bersama
- Sutrisno Hadi, *Metodolologi Research*, jilid 1,2,UGM, 1986.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Penerbit : CV. ALFABETA
- Syaruddin, 1996. *Perencanaan Penempatan Kerja Repelita VII Sumatera Barat*
PSK Unand
- Tri, Widodo. 2012. *Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Operator Komputer di Balai Latihan Kerja Siraman Wonosari Gunung Kidul*. Skripsi Undang-undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Van dyke, Thomas P. Kappelman, Leon A. Prybutok, Victor R. (1997)
“Measuring Information

Wahyuni.Widhy, Iksan (2010).”Penerapan Metode Service Quality untuk Menganalisis Kepuasan Pelanggan”. Jurnal Teknik Industri Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya.

Zeithmal, V.A, Berry, L.L. and Parasuraman, A, *The Nature and Determinants of Customer Satisfaction Service*, Journal of the Academy of Marketing Science. Vol. 21 No.1, hal 1-12

LAMPIRAN 1

TABEL R

Tabel r

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,387	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,348	0,449	80	0,220	0,288
9	0,668	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,328	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,605	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

LAMPIRAN 2

**DATA PESERTA PELATIHAN MENJAHIT,
PERBAIKAN SEPEDA MOTOR DAN LAS**

DAFTAR : Nominatif Peserta Pelatihan Program PKPTK BLK Payakumbuh
 Sub Kejuruan : Menjahit
 Lokasi Kegiatan : Balai Latihan Kerja Payakumbuh
 Dana : APBD
 Tahun Anggaran : 2015

NO	NAMA PESERTA	TEMPAT / TANGGAL LAHIR	L/P	PDDK	ALAMAT
1	2	3	4	5	6
1	BUNGA LESTARI	Talago / 31 Desember 1985	P	SMA	Jr.Talago Nag.Talago Kec.Guguak Kab.Lima Puluh Kota
2	DESI FETRIMA	Koto Alam/1 Januari 1990	P	S.I	Jr.Kt.Tgh.Nag.Koto Alam Kec.Pgkln Kt.Baru Kab.Lima Puluh Kota
3	DINA ELVIA	Tiakar / 25 Desember 1987	P	S.I	Jr.Tiakar Nag.Guguak VIII Koto Kec.Guguak Kab.Lima Puluh Kota
4	DESMAWATI	Taratak Pariaman/27 Mei 1979	P	SMA	Jl.Pagar RT.001 RW.004 Kel.Ibuah Kec.Pyk.Barat Kota Payakumbuh
5	ELFIDA ERITA	Kt.Baru Smlg/21 April 1980	P	SMK	Jr.Kt.Baru Nag.Kt.Baru Smlg Kec.Pyk Kab.Lima Puluh Kota
6	FATMA WIDIA	Dalam Koto / 30 Juli 1981	P	MA	Jr.Dlm Koto Nag.Taeh Baruah Kec.Pyk.Kab.Lima Puluh Kota
7	FIONA GUSFINA	Dalam Koto / 30 Agustus 1993	P	SMK	Jr.Kt.Kaciak Nag.Taeh Baruah Kec.Pyk.Kab.Lima Puluh Kota
8	FITRI AINI	Payakumbuh / 6 Juni 1986	P	SMA	Kel.Limbukan RT.003 RW.002 Kec.Pyk.Selatan Kota Payakumbuh
9	HARTINA	Payakumbuh / 19 April 1980	P	SMU	Kel.Limbukan RT.001 RW.001 Kec.Pyk.Selatan Kota Payakumbuh
10	HELSYA ULFIANA ROSDI	Payakumbuh/06 November 1994	P	SMA	Kel.Sungai Pinago RT 002 RW 001 Kec.Pyk.Barat Kota Payakumbuh
11	JUNIMAR WENTI	Tarantang / 6 Juni 1982	P	MA	Jr.Tarantang Nag.Tarantang Kec. Harau Kab.Lima Puluh Kota
12	MEILINDA YETTI	Mungka / 5 Mei 1993	P	SMP	Jr.Mungka Tengah Nag.Mungka Kec.Mungka Kab.Lima Puluh Kota
13	MEIZA ANDINA PUTRI	Bukittinggi / 24 Agustus 1982	P	S.I	Kel.Tj.Gadang RT.001/Rw.004 Kec.Pyk.Barat Kota Payakumbuh
14	NUR'ASYIAH	Gn.Malintang / 23-09-1994	P	MA	Jr.Bt.Balah Nag.Gn.Malintang Ke.Pgkln Kt.Baru Kab.Lima Puluh Kota
15	RESTUTI NENGSIH	Payakumbuh / 4 April 1990	P	SMK	Kel.Sub.Batung RT.002 RW.002 Kec.Pyk.Barat Kota Payakumbuh
16	SITI KHOLIJA	Hutasiantar / 23 Desember 1984	P	SMK	Kel.Bl.Nan Duo RT.004 RW.001 Ke.Pyk.Barat Kota Payakumbuh

Payakumbuh, 30 Maret 2015
 Kepala BLK Payakumbuh,

DASWING,S.Pd
 NIP. 19610405 198203 1 008

DAFTAR : Nominatif Peserta Pelatihan Program PKPTK BLK Payakumbuh
 Sub Kejuruan : Perbaikan Sepeda Motor
 Lokasi Kegiatan : Balai Latihan Kerja Payakumbuh
 Dana : APBD
 Tahun Anggaran : 2015

NO	NAMA PESERTA	TEMPAT / TANGGAL LAHIR	L/P	PDDK	ALAMAT
1	2	3	4	5	6
1	ABDUL LATIF	Payakumbuh / 23 Januari 1996	L	SMK	RT.002/RW.002 Kel.Koto Baru Kec.Pyk.Timur Kota Payakumbuh
2	ADAM GUSTI	Payakumbuh / 3 Agustus 1992	L	SMA	RT.002/RW.001 Kel.Talang Kec.Pyk.Barat Kota Payakumbuh
3	RIO ADE CHANDRA	Batusangkar / 14 Juni 1994	L	SMA	Jr.Pdg.Ambacang Nag.Sit.Banda Dalam Kec.Situjuah .Limo Nagari
4	ANDI WARDANA PUTRA	Payakumbuh / 22 Januari 1955	L	SMP	RT.003/Rw.002 Kel.Ibuah Kec.Payakumbuh Barat Kota Payakumbuh
5	ARIF RAHMAD	Batu Balang / 27 Juni 1994	L	SMK	Jr.Boncah Nag.Batu Balang Kec.Harau Kab.Lima Puluh Kota
6	DENI CANDRA	Payakumbuh / 15 Oktober 1998	L	SMP	RT.001/RW.001 Kel.Talang Kec.Payakumbuh Barat Kota Payakumbuh
7	FEBRI HANDIKA	Pakan Sinayan/30 Juli 1994	L	SMP	Jr.Pakan Sinayan Nag.Bukik Sikumpa Kec.Lareh Sago Halaban
8	HENDRIYADI PUTRA	Indo Baleh Mungo/4 Juli 1989	L	SMK	RT.002/RW.001 Kel.Taruku Kec.Pyk.Utara Kota Payakumbuh
9	IBNU KARDAYAT	Payakumbuh / 3 Januari 1995	L	MTsN	Jr.Atas Lbn Nag.Halaban Kec.Lareh Sago Hlbn Kab.Lima Puluh Kota
10	IQBAL MAULANA	Payakumbuh / 02 Agustus 1996	L	SMP	Jl.Kamboja RT.001/Rw.001 Kel.Sub.Batuang Kec.Payakumbuh.Barat
11	KOSRIADI	Pakan Sabtu / 15 Januari 1991	L	SMP	Jr.Indobaleh Timur Nag.Mungo Kec.Luak Kab.Lima Puluh Kota
12	NAJIB ERWIN	Payakumbuh / 26 Agustus 1997	L	SMP	RT.001/RW.003 Kel.Padang Datar kec.Pyk.Barat Kota Payakumbuh
13	RAHMAT ROHIM FADLI	Pekan Baru / 07 Desember 1999	L	SMP	RT.001/RW.001 Kel.Talang Kec.Payakumbuh Barat Kota Payakumbuh
14	RAYES SYAH EKO PUTRA	Payakumbuh/10 Desember 1996	L	Paket B	RT.001/RW.001 Kel.Balai Cacang Kec.Pyk.Utara Kota Payakumbuh
15	RISKI PUTRA	Payakumbuh/19 September 1996	L	SMP	RT.001/RW.002 Kel.Tanah Mati Kec.Pyk.Barat Kota Payakumbuh
16	ROMI SAPUTRA	Bukit Sikumpar/25 Februari 1997	L	MTsN	Nag.Pakan Sinayan Gadut Kec.Lareh Sago Hlbn Kab.Lima Puluh Kota

Payakumbuh, 30 Maret 2015
 Kepala BLK Payakumbuh,

DASWING,S.Pd
 NIP. 19610405 198203 1 008

DAFTAR : Nominatif Peserta Pelatihan Program PKPTK BLK Payakumbuh
 Sub Kejuruan : Las Listrik
 Lokasi Kegiatan : Balai Latihan Kerja Payakumbuh
 Dana : APBD
 Tahun Anggaran : 2015

NO	NAMA PESERTA	TEMPAT / TANGGAL LAHIR	L/P	PDDK	ALAMAT
1	2	3	4	5	6
1	AHMAD FARIO SUMARDA	Anding / 26 Maret 1996	L	SMK	Jr.Padang Bungo Nagari Andiang Kec.Suliki Kab.Lima Puluh Kota
2	ALDI SOPIAN	Tanjung Jajaran / 23 Juli 1995	L	MAN	Jr.Tanjung Jajaran Nagari Galuguah Kec.Kapur 1X
3	BANGKIT IDRIS	Gadut / 18 Mei 1994	L	SMP	Jr.Lokuang Balai Panjang Nag. Balai Panjang Kec.Lareh Sago Halaban
4	EMIL SALIM	Pulutan / 27 Agustus 1991	L	SMA	Jr.Pulutan Nagari Koto Tuo Kec.Harau Kab.Lima Puluh Kota
5	ERI NANDA	Payakumbuh / 04 Juli 1991	L	D3	Jr.Sarilamak Nagari Sarilamak Kec.Harau Kab.Lima Puluh Kota
6	FISKI CANDRA	Kuranji/08 Oktober 1989	L	SMP	Jr.Kuranji Nagari Guguak VIII Koto Kec.Guguak Kab.Lima Puluh Kota
7	FRIMA WINANDA	Anding / 17 Januari 1996	L	SMK	Jr.Simpang Limo Nagari Andiang Kec.Suliki Kab.Lima Puluh Kota
8	GUNAWAN S.PRATAMA	Balai Panjang / 26 Maret 1995	L	SMA	Jr.Lurah Bukik Nag. Balai Panjang Kec.Lareh Sago Halaban
9	HASNUL FIKRI	Pakan Sinayan / 15 Januari 1995	L	SMK	Jr.Pakan Sinayan Nag. Bukik Sikumpa Kec.Lareh Sago Halaban
10	JIMMY SAPUTRA	Payakumbuh / 11 Februari 1999	L	SD	Kelurahan Talang RT.001 / RW.001 Kec.Payakumbuh Barat
11	MUHAMMAD RAHDATUL	Batang Tabit / 09 September 1996	L	SMP	Jr.Pakan Sinayan Gadut Kec.Lareh Sago Halaban
12	N A S R U L	Payakumbuh / 07 Agustus 1979	L	SMP	Kel.Payolansek RT.003/RW.004 Kec.Payakumbuh Barat
13	SABARUDIN	Payakumbuh / 01 Agustus 1992	L	SMK	Jr.Balai Nagari Batu Balang Kec.Harau Kab.Lima Puluh Kota
14	SYAIFATULLAH AIZAT	Bukittinggi / 23 September 1993	L	SMP	Jr.Sawah Ladang Jorong Lundang Nag.Pananpuang Kec.Ampek Anggek
15	YOGI AFANDI	Cikande/18 April 1996	L	SMK	Jr.Balai Mansiro Nagari Guguak VIII Koto Kec.Guguak
16	YUVENDRA	Kuranji / 17 Juli 1985	L	S1	Jr.Kuranji Nagari Guguak VIII Koto Kec.Guguak

Payakumbuh, 06 Mei 2015
 Kepala BLK Payakumbuh,

DASWING,S.Pd
 NIP. 19610405 198203 1 008

LAMPIRAN 3

**KUESIONER DAN HASIL PERHITUNGAN
KUESIONER**

KUESIONER PROGRAM PELATIHAN KERJA UPTD BLK PAYAKUMBUH

1. Nama :
2. Umur / Jenis Kelamin :Tahun/ Laki-Laki/ Perempuan *)
3. Agama :
4. Kejuruan/Pelatihan :
5. Pekerjaan :
6. Pendidikan terakhir :
7. No Telp/ HP :

Keterangan : *) coret yang tidak perlu

Keterangan :

STP = Sangat Tidak Puas TP = Tidak Puas C = Cukup Puas P = Puas SP = Sangat Puas

No	Item Pertanyaan	Harapan Peserta					Layanan yang diterima				
		STP	TP	CP	P	SP	STP	TP	CP	P	SP
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
I. KESIGAPAN/ RESPONSIVENESS											
1.	Kemudahan menghubungi lembaga pelatihan di UPTD BLK Payakumbuh										
2.	Keramahan, perhatian dan kesopanan staf instruktur beserta karyawan										
3.	Kecepatan instruktur dalam menangani keluhan peserta										
4.	Perlakuan adil instruktur terhadap peserta										
5.	Instruktur disiplin dan bertanggungjawab terhadap pelatihan										
6.	Informasi adanya pelatihan 15 hari/ 1 bulan										
II. EMPATI/ EMPATHY											
1.	Kemampuan staf instruktur berkomunikasi dengan peserta										
2.	Informasi yang jelas mengenai jadwal pelaksanaan pelatihan										
3.	Informasi yang jelas mengenai fasilitas peserta										
4.	Informasi yang jelas mengenai peraturan dalam pelatihan										

Perhitungan Kuesioner Harapan Peserta Pelatihan Menjahit

Indikator	Kesigapan						Empati					Bukti Fisik							Kehandalan								Jaminan							
Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34
1	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	5	5	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
11	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3
15	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
16	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5
Total	68	70	69	63	67	67	67	69	68	70	68	68	69	71	62	69	68	69	71	67	71	70	70	67	66	68	66	65	68	65	66	72	70	
Rata-Rata	4,25	4,38	4,31	3,94	4,19	4,19	4,19	4,31	4,25	4,38	4,25	4,25	4,31	4,44	3,88	4,31	4,25	4,31	4,44	4,19	4,44	4,38	4,38	4,19	4,13	4,25	4,13	4,06	4,25	4,06	4,13	4,5	4,38	

Perhitungan Kuesioner Layanan Peserta Pelatihan Menjahit

Indikator	Kesigapan						Empati					Bukti Fisik							Kehandalan							Jaminan								
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34
1	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	3	2	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5
2	5	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4
3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	2	2
4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4
5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
7	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
8	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5
9	4	4	4	3	5	4	5	4	2	3	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	2	4
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	5	5	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	5	2	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
14	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	4
15	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
16	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3
Total	64	63	60	50	62	56	59	59	58	62	61	56	57	58	62	38	58	54	61	67	64	60	67	65	62	61	63	61	48	58	56	59	50	60
Rata-Rata	4	3,94	3,75	3,13	3,88	3,5	3,69	3,69	3,63	3,88	3,81	3,5	3,56	3,63	3,88	2,38	3,63	3,38	3,81	4,19	4	3,75	4,19	4,06	3,88	3,81	3,94	3,81	3	3,63	3,5	3,69	3,13	3,75

Perhitungan Kuesioner Harapan Peserta Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor

Indikator Responden	Kesigapan						Empati					Bukti Fisik								Kehandalan								Jaminan									
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34			
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	5	4	2	3	4	5	4	4	5	3	2	3	3	4	4	2			
5	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	2	3	4	4	4	4	4	5		
6	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4			
7	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	
8	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4		
9	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	2	3	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	3			
10	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4			
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5		
15	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	
Total	66	69	65	68	69	67	70	69	65	68	64	64	66	66	71	69	67	64	71	68	70	66	70	68	68	67	70	68	68	66	69	72	68	67			
Rata-Rata	4,13	4,31	4,06	4,25	4,31	4,19	4,38	4,31	4,06	4,25	4	4	4,13	4,13	4,44	4,31	4,19	4	4,44	4,25	4,38	4,13	4,38	4,25	4,25	4,19	4,38	4,25	4,25	4,13	4,31	4,5	4,25	4,19			

Perhitungan Kuesioner Layanan Peserta Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor

Indikator	Kesigapan						Empati					Bukti Fisik							Kehandalan							Jaminan										
Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34		
1	3	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	3	1	3	3	1	2	2	2	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4		
2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	5	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	4		
4	2	3	4	1	3	3	3	4	3	4	3	2	1	3	3	1	4	1	5	4	2	3	5	4	5	3	5	3	2	4	3	5	1	2		
5	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	2	3	4	4	4	4	5		
6	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	
7	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
8	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
9	3	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	2	3	5	3	3	4	5	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	2	3
10	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
11	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4
14	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	2	2	4	4	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	5	
15	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3
Total	55	63	61	51	57	61	58	57	54	62	60	52	45	52	62	44	52	49	60	59	61	59	59	60	60	58	65	63	60	61	60	65	52	61		
Rata-Rata	3,44	3,94	3,81	3,19	3,56	3,81	3,63	3,56	3,38	3,88	3,75	3,25	2,81	3,25	3,88	2,75	3,25	3,06	3,75	3,69	3,81	3,69	3,69	3,75	3,75	3,63	4,06	3,94	3,75	3,81	3,75	4,06	3,25	3,81		

Perhitungan Kuesioner Harapan Peserta Pelatihan Las

Indikator	Kesigapan						Empati					Bukti Fisik							Kehandalan								Jaminan							
Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34
1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
8	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
9	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3
10	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
11	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Total	55	63	59	59	61	54	64	59	59	62	58	63	62	59	63	60	57	65	61	62	67	65	63	62	65	64	59	59	64	66	64	61	60	65
Rata-Rata	3,67	4,2	3,93	3,93	4,07	3,6	4,27	3,93	3,93	4,13	3,87	4,2	4,13	3,93	4,2	4	3,8	4,33	4,07	4,13	4,47	4,33	4,2	4,13	4,33	4,27	3,93	3,93	4,27	4,4	4,27	4,07	4	4,33

Perhitungan Kuesioner Layanan Peserta Pelatihan Las

Indikator	Kesigapan						Empati					Bukti Fisik							Kehandalan								Jaminan									
Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34		
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3		
2	3	4	5	5	5	3	5	5	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5		
4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5		
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5		
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
7	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	2	4	4	1	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	1	2	2	
10	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
11	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
12	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Total	56	61	57	58	60	53	56	57	53	55	55	53	52	50	62	55	57	64	61	59	63	62	60	61	63	61	57	56	61	59	60	56	52	62		
Rata-Rata	3,73	4,07	3,8	3,87	4	3,53	3,73	3,8	3,53	3,67	3,67	3,53	3,47	3,33	4,13	3,7	3,8	4,27	4,07	3,93	4,2	4,13	4	4,07	4,2	4,07	3,8	3,73	4,07	3,93	4	3,73	3,47	4,13		

LAMPIRAN 4
REKAP WAWANCARA

Hasil Wawancara dengan Kepala UPTD BLK Payakumbuh

Nama Responden : Drs. Daswing
Nip : 19610405 198203 1 008
Jabatan : Kepala UPTD BLK Payakumbuh
Pendidikan Terakhir : Sarjana
Tgl Wawancara : 1 Mei 2015
Tempat : Kantor Ka. UPTD BLK Payakumbuh

Tanya : Kalau di BLK Payakumbuh apa yang menjadi unggulan pak? Apakah pertanian atau mungkin Jasa? Dan Apakah ada kaitan dengan pelatihan yang diadakan?

Jawab : Tidak bisa dikatakan seperti itu karena tujuan pelatihan kita adalah lapangan kerja, kalau misalkan unggulan daerah Payakumbuh yang dilaksanakan misal pertanian, pertanian tersebut penyerapan tenaga kerja setelah pelatihan itu jarang, Cuma kita mengikuti yang menjadi tren-trennya.

Tanya : Apakah permintaan dunia kerja sudah sesuai dengan pelatihan yang diadakan pak?

Jawab : Kalau Pelatihan Las yang sudah dilaksanakan tahun 2014 kemaren langsung 8 orang diminta oleh Perusahaan di Pekanbaru jadi istilahnya kita mengisi pasar kerja agar mereka ada perubahan sikap dari tidak bekerja menjadi bekerja. Ada beberapa pihak meminta di bidang Menjahit seperti Koveksi Menjahit di Bukittinggi, kemudian permintaan untuk menjahit baju drumben. Permintaan tersebut tidak bisa dipenuhi oleh BLK meskipun permintaan tersebut sedikit, sebab peserta pelatihan cenderung memperhitungkan untung ruginya, mereka memperhitungkan "kalau saya bekerja dengan orang tersebut gajinya sekian sedangkan kalau saya mengambil upah dirumah anak-anak tidak terlantar, keluarga terurus dan pekerjaan rumahpun terlaksana. Kemudian tadi juga adatelpon meminta dua orang untuk menjahit

Tanya : Apakah itu ada perusahaannya pak?

Jawab : Iya terutama untuk menjahit ini perusahaan konveksi.

Tanya : Berarti peserta itu lebih suka usaha sendiri ya pak? Karena untungnya lebih besar, bisa mengurus keluarga?

Jawab : Iya itu pengalaman-pengalaman yang bapak sampaikan, seperti tahun 2014 kita menyediakan uang transport 25 ribu, uang 25 ribu diberikan pada akhir pelatihan. Setelah mereka menerima uang saku 25 ribu X 30 hari dengan total 750 ribu, langsung peserta tersebut memesan mesin jahit dengan instrukturnya. Langsung mereka berangan-angan kalau punya mesin jahit bisa berwiraswasta. Ada beberapa jurusan seperti itu seperti menjahit itu terkadang kita juga kewalahan susah mencari tempat.

Tanya : Kalau untuk media informasi memberitahu pelatihan sudah ada pak? Seperti lewat internet?

Jawab : Itu baru rencana

Tanya : Kalau selama ini lewat apa pak?

Jawab : Radio, spanduk-spanduk dan berupa pengumuman pergi ke daerah-daerah. Yang kurang saat ini keberadaan BLK ini untuk orang pelosok-pelosok. Sudah sekian tahun BLK ini berada masih ada masyarakat dipedesaan ini yang tidak mengetahui keberadaan BLK. Padahal kita tahu bahwasanya masyarakat itu butuh pelatihan yang gratis dimana ekonomi orang desa seperti itu adanya membutuhkan yang

gratis. Mereka ingin mengikuti pelatihan yang gratis tetapi mereka tidak mengetahui tentang BLK. Jadi promosi kita dimulai dari BLK dicoba dengan menyebarkan brosur-brosur sampai ke pelosok-pelosok kan kasihan ada yang potensi-potensi di daerah-daerah yang bisa mengikuti pelatihan tetapi mereka tidak tahu, kalau membayar salah satunya ke Cina kan mahal.

Tanya : Kalau Pelatihan jumlah pesertanya kan dibatasi 16 orang pak, kalau misalkan yang daftar banyak melebihi 16 orang apa solusinya bagi yang tidak terpilih jadi peserta ?

Jawab : Untuk yang tahun sekarang misalkan menjahit yang daftar lebih dari 30 orang. Mereka diseleksi ,diambil nilai yang tertinggi kemudian yang tidak lulus menunggu untuk tahap kedua tapi ukuran waktu tidak ada sebab APBN tahun ini dananya belum keluar. Setahun ini agak terlambat karena kebijakan-kebijakan pemerintah pusat memisahkan naker dengan trans, tentu didudukkan dulu pemisahan ini karena satu organisasi dijadikan dua organisasi, menunggu pelantikan juga dan lain-lain itu salah satu terkedalanya anggaran untuk tahun ini. Kalau tahun kemaren tidak.

Tanya : Apa yang mempengaruhi diadakan atau tidak nya suatu pelatihan pak. Misalkan tahun kemaren diadakan Las sedangkan tahun ini tidak , begitu juga dengan pelatihan lainnya kenapa bs begitu pak?

Jawab : Yang pertama mungkin kalau pengusulan dari BLK lengkap semua jurusan tetapi karena sistem kita, kalau yang sebenarnya kalau pelatihan yang berbasis kompetensi itu Apapun yang diusulkan kalau menurut pemerintah layak berapapun anggarannya disediakan. Tapi kalau tidak dianggap layak bisa di nol rupiahkan. Kalau berbasis kinerja seperti itu lain dengan berbasis anggaran. Sekarang namanya berbasis kinerja tapi kenyataannya masih “ bagi-bagi kue ”. Di usulkan banyak-banyak dari tahun sekarang 2015 untuk tahun 2016 , setelah diusulkan-diusulkan pas nanti pembahasannya kenyataannya bagi-bagi kue nakertrans sekian, BLK Payakumbuh sekian, BLK Padang Panjang sekian. Kalau berbasis kinerja seharusnya tidak seperti itu, sudah di elu-eukan berbasis kinerja tapi kenyataan sekarang ini masih berbasis anggaran.

Tanya : Apakah pelatihan disini sudah berbasis kinerja semuanya pak?

Jawab : Belum

Tanya : Kenapa Pelatihan bangunan tidak dilaksanakan pak?

Jawab : Karena instruktur di BLK tidak cukup, pengkaderan instruktur tidak berjalan sesuai dengan mestinya. Kalau instruktur nya 50 misalkan kalau kita mengikuti jurusan yang ada, seharusnya mana yang pensiun diganti dengan instruktur yang baru sehingga jumlahnya tetap 50 orang. Kalau tidak diganti pengkaderan instruktur diperkirakan 2020 BLK tutup, paling muda kelahiran tahun 1963, berarti 2021 kalau tidak ada pengkaderan mungkin kita menyewa tenaga dari luar, dan menyewa tenaga dari luar juga harus mengikuti syarat tertentu tidak bisa sembarang orang mereka harus mengikuti Diklat Dasar kalau tidak maka tidak bisa.

Tanya : Apa langkah yang dilakukan BLK untuk pengkaderan instruktur pak?

Jawab : Dengan cara diusulkan terus, tapi kenyataannya tidak selalu dipenuhi permintaan tersebut

Tanya : Apakah tahun ini ada penambahan instruktur pak?

Jawab : Ada

Tanya : Berapa orang pak?

Jawab : Pemrov 3 orang, APBN 4 orang tapi untuk BLK Payakumbuh 2 orang satu perempuan dari jurusan Elektro dan 1 orang laki-laki dari jurusan Teknik Industri.

- Tanya : Bagaimana Dana Di UPTD BLK Payakumbuh pak dari APBD dan APBN nya apakah mencukupi atau tidak?
- Jawab : Kalau untuk kegiatan yang turun mencukupi misalkan turun pelatihan 4 paket. Mencukupi untuk biaya makan peserta, transport dan bahan2 pelatihan.
- Tanya : Kalau untuk penempatan kerja dari jurusan apa saja yang sudah jalan?
- Jawab : Pelatihan Las yang paling menonjol dari 16 orang lulus 8 orang dibatam. Ada juga yang berwiraswasta membuka bengkel sendiri.
- Tanya : Apakah BLK sudah punya peta daya serap persektor pasca pelatihan pak?
- Jawab : Belum ada karena mereka mencari tempat kerja masing-masing, kemudian kalau ada lowongan permintaan perusahaan maka dijembuti oleh BLK.
- Tanya : Jenis Pelatihan apa yang paling diminati masyarakat pak?
- Jawab : Menjahit, Sepeda motor dan Komputer jumlah peserta yang mendaftar membuat kita kewalahan menghadapinya sedangkan kalau Las kurang, butuh 16 yang daftar hanya sekitar 20 orang sedangkan menjahit mencapai 30 orang lebih.
- Tanya : Apakah instruktur yang ada sesuai dengan bidang yang dia latih?
- Jawab : Sesuai, Komputer tidak melatih menjahit karena kompetensinya tidak ada dibidang tersebut.kalau tidak sesuai otomatis instruktur bingung yang akan diajarkan di dalam kelas
- Tanya : Apa langkah untuk meningkatkan kualitas instruktur pak?
- Jawab : Setiap tahun BLK selalu mengusulkan upgrading, workshop- workshop. Ada permintaan dari pusat instruktur-instruktur yang ingin di upgrading, Cuma kendalanya pas waktu pelatihan dengan instruktur yang terbatas, ketika ada pemanggilan upgrading disitu kendalanya mana yang harus di dahulukan upgrading penting dan pelatihan juga penting. Kalau ditinggalkan pelatihan maka laporan kinerja BLK jadi terganggu.
- Tanya : Idealnya suatu pelatihan berapa orang instruktur pak?
- Jawab : Minimal 3, kalau satu orang pergi instruktur yang lain ada yang menggantikan. Sepeda motor otomotif Cuma 1 orang instruktur, Menjahit 2 orang dan komputer juga 1 orang.
- Tanya : Sejak tahun berapa pelatihan di BLK dilaksanakan pak?
- Jawab : Dari tahun 1985
- Tanya : Pelatihan-pelatihan yang ada di BLK siapakah yang menentukan pak dengan adanya 7 kejuruan tersebut?
- Jawab : Yang menentukan pusat , Cuma ada perubahan nomen klatur yang menentukan juga pusat
- Tanya : Apakah pelatihan operator komputer bisa diganti dengan pelatihan jaringan pak ?
- Jawab : Bisa dengan cara revisi, kalau untuk APBN harus diketahui pusat sedangkan APBD cukup direvisi diketahui Pemerintah Provinsi
- Tanya : Apakah bisa disulkan jenis pelatihan misalkan tahun ini desain grafis tahun depan jaringan untuk pelatihan komputer pak?
- Jawab : Bisa, tapi kesulitannya apabia animo masyarakat kurang terhadap pelatihan tersebut tidak ada yang mendaftar, jika kita ingin mengganti jurusan maka harus diajukan revisi jurusan sehingga pelaksanaan pelatihan juga harus diundur berlaku mulai tahun 2015. Kalau sudah seperti itu bisa juga dijadikan sebagai evaluasi untuk masa yang akan datang dari jurusan yang tersedia mana yang tinggi animo masyarakat, mana yang sedang dan mana yang tidak ada sama sekali.
- Tanya : Darimana melihat animo masyarakat terhadap pelatihan pak?
- Jawab : Dari jumlah orang yang mendaftar.Besar kemungkinan jurusan yang keluar sekarang tapi tidak punya minat kemungkinan besar kita tidak mengusulkan. Kalau

- tidak mengusulkan otomatis tidak turun tahun 2015 muncul 2016 bisa tidak muncul lagi.
- Tanya : Apakah sudah ada program magang pak?
- Jawab : APBD untuk tahun ini ada program magang sedangkan APBN tidak karena ditengah jalan tiba-tiba ada perubahan kebijakan. APBD sudah gol magang sedangkan APBN tidak hanya diadakan di UPTP BLKI Pusat.
- Tanya : Dari tahun berapa program magang dilaksanakan pak?
- Jawab : Baru tahun ini sebelumnya diadakan sekitar 20 tahun yang lalu.
- Tanya : Berapa lama pelatihan dilaksanakan disini pak?
- Jawab : 30 hari tatap muka 240 JPL, setiap senin sampai sabtu dan magang 1 bulan
- Tanya : Apakah ada monitoring yang dilakukan oleh BLK pak terhadap peserta yang sudah dilatih?
- Jawab : Ada untuk yang pelatihan 2014. Itu yang akan digiatkan sekarang ini belum terealisasi dengan baik. Baru beberapa daerah sarilamak, nanggalo, pangkalan dilaksanakan dari pintu ke pintu, lewat walinagari . sepanjang bapak walinagari menunjukkan rumahnya kita ikuti ke rumahnya, kemudian ada juga lewat walinagari ditelpon dulu mengumpulkan peserta-peserta tahun lalu yang dilatih disini. Pelatihan yang dilaksanakan di pangkalan adalah bed cover. 75 persen usaha membentuk kelompok dengan cara pas terima uang saku mereka sepakat mengumpulkan uang bersama-sama beli kain kaftan.
- Tanya : Bagaimana cara monitoringnya pak?
- Jawab : Dengan cara wawancara satu-satu dari pintu ke pintu, kalau ada yang bekerja di perusahaan ditanyakan sejauh mana
- Tanya : Apakah pelatihan bisa dikatakan berhasil pak?
- Berhasil
- Jawab : Tidak semua anak yang ditawarkan bekerja tidak mau bekerja dengan alasan pacarnya
- Tanya : Apa motivasi siswa mengikuti pelatihan pak?
- Tanya : Apa kelemahan dari Pelatihan BLK Payakumbuh Pak?
- Jawab : Kurangnya pengkaderan instruktur, dana monitoring tidak tersedia
- Tanya : Apa kelemahan dari pelatihan di BLK sekarang pak?
- Jawab : Kesadaran masyarakat pentingnya pelatihan belum merata, promosi masih kurang, daerah kecamatan belum tau keberadaan BLK
- Tanya : Apa peluang bagi BLK Pak?
- Jawab : Kerjasama dengan pihak ketiga
- Tanya : Apa yang menjadi ancaman bagi BLK?
- Jawab : Tidak samanya pendanaan luar dengan dalam
- Tanya : Bagaimana kalau peserta yang mendaftar banyak pak? Apa solusinya?
- Jawab : Diajukan tambahan dana pelatihan melalui BLK ke pusat. Setiap tahun ada dana awal, ada anggaran tambahan dan itu bisa digunakan jumlahnya tergantung kebutuhan BLK yang diajukan melalui Dinas ke Pusat. Ajuka ke pusat sejauh datanya valid dilampirkan data-data jumlah peserta yang mendaftar maka bisa disetujui sejauh datanya valid.
- Tanya : Atas dasar apa pengajuan paket pelatihan ke pusat pak?
- Jawab : Pengajuan pelatihan kedepan berdasarkan peminat dan permintaan paket ke pusat setiap tahun selalu dinaikkan 10% dari tahun sebelumnya.
- Tanya : Bagaimana kalau terjadi pelonjakan pendaftaran pak?
- Jawab : Pelatihan bisa dilaksanakan dengan menggunakan dana dari Swadana Masyarakat, yang penting kualitas ditingkatkan. Pelatihan bisa dilakukan untuk karyawan perusahaan.

Hasil Wawancara dengan Kepala Tata Usaha BLK Payakumbuh

Nama Responden : Ahmad, Amd
Jabatan : Kepala Tata Usaha BLK Payakumbuh
Tgl Wawancara : 20 Mei 2015
Tempat : Kantor Ka. UPTD BLK Payakumbuh

Tanya : Berapa Luas BLK Payakumbuh Pak?

Jawab : Lebih kurang 20.000 m²/ 2 hectar

Tanya : Ada berapa jumlah workshop di BLK Pak?

Jawab : Ada 6 yaitu workshop Aneka Kejuruan, workshop Otomotif, workshop Teknik Mekanik, workshop Elektro, workshop Bangunan dan workshop Pertanian

Tanya : Apakah workshop bangunan masih digunakan pak? Berhubung pelatihannya sudah ditiadakan?

Jawab : Workshop Bangunan dialih fungsikan sebagai workshop pelatihan las, apabila ada 2 (dua) paket pelatihan las yang jalan

Tanya : Kalau ruang teori ada berapa pak?

Jawab : 1(satu) ruang teori yang menyatu dengan aula

Tanya : Selain Workshop, apakah di BLK juga ada Laboratorium pak?

Jawab : Ada satu Laboratorium komputer untuk pelatihan komputer

Tanya : Saya lihat disini ada rumah dinas, ada berapa rumah dinas di BLK Pak?

Jawab : Ada 9 (sembilan) rumah

Tanya : Apakah semuanya dihuni pak?

Jawab : Ada 5 (lima) rumah dinas yang dihuni dan 4 kosong, hanya sebagai tempat persinggahan kalau seandainya ada tamu yang mau menginap.

Tanya : Apalagi sarana dan prasarana yang ada di BLK pak yang bisa menunjang kegiatan pelatihan?

Jawab : Ada lapangan olahraga, mushola tempat beribadah, kantin, Pos Jaga, area parkir

Hasil Wawancara dengan Instruktur Menjahit UPTD BLK Payakumbuh

Nama Responden : Netti Herawati
Jabatan : Instruktur Penyelia Kej. Menjahit BLK Payakumbuh
Pendidikan Terakhir : SMA
Tgl Wawancara : 7 Mei 2015
Tempat : Workshop Menjahit BLK Payakumbuh

Tanya : Ada berapa orang yang mendaftar untuk kejuruan menjahit bu?

Jawab : 40 orang, 16 orang diterima.

Tanya : Bagaimana dengan 34 orang yang tidak lulus seleksi bu?

Jawab : Mereka kita beri kesempatan untuk mengikuti pelatihan pada paket pelatihan selanjutnya tanpa tes tertulis dan wawancara lagi.

Tanya : Apakah ada dana yang dianggarkan untuk perawatan mesin jahit bu?

Jawab : Tidak ada, kalau ada kerusakan dicarikan solusi sama orang kantor

Tanya : Berarti setiap tahun tidak ada dianggarkan bu?

Jawab : Tidak ada, untuk tahun 2016 baru diajukan. Sebelum-sebelumnya ada, tapi 2 tahun belakang terputus. Jadi kemaren ibu tanyakan kalau mesin rusak bisa gak diajukan untuk perbaikan.

Tanya : Ada berapa soal ketika seleksi tertulis?

Jawab : 18 objektive kemudian essay 8.

Tanya : Apa kendala yang dihadapi saat pelatihan bu?

Jawab : Kalau untuk praktek bagi pemula kendala utamanya pasti mesin, kalau peserta nya tidak masalah tidak menjadi kendala.

Tanya : Apakah semua peserta pelatihan bisa mengikuti pelatihan bu?

Jawab : Ya mungkin siswa pemula agak lambat mengikuti mungkin itu saja kendalanya.

Tanya : Ada berapa job pelatihan menjahit bu?

Jawab : Ada 4 job, yang anak-anak tidak jadi karena ada yang dua kali praktek. saya alihkan karena peserta pelatihan mau magang, menjahit celana dilakukan 2 kali praktek, karena celana agak sulit mengerjakannya.

Tanya : Apakah ada pelatihan yang dilaksanakan di luar BLK bu?

2014 ada dana dari BLK Padang dilaksanakan di Pangkalan , Kalau dana dari BLK dilaksanakan di situjuh, daerah tanjungpati , 2013 juga ada

Tanya : Berarti setiap tahunnya ada bu?

Jawab : Ada

Tanya : Apakah ada juga dana yang bersumber dari pihak ke tiga bu?

Jawab : Kalau dana dr swadana masyarakat tidak ada, tapi pelatihan dari PNPM ada, tapi sekarang PNPM sudah tidak ada. Kalau sekarang saya mengajar juga di pesantren, dimana sumber dananya juga dari pesantren.

Tanya : Dari pelatihan yang dilaksanakan sekarang berapa persen kemampuan siswa bu?

Jawab : Mungkin bs dilihat setelah magang kemampuan pesertanya.

Tanya : Apakah peminat yang mendaftar untuk pelatihan menjahit tahun sekraang lebih banyak dari tahun-tahun sebelumnya bu?

Jawab : Pada umumnya sama dari tahun-tahun sebelumnya.

Tanya : Ada berapa unit kompetensi yang diberikan pada pelatihan menjahit ini bu?

Jawab : Ada 5 unit kompetensi

Tanya : Menurut ibu apa tujuan pelatihan menjahit yang diberikan di BLK bu?

Jawab : Mengurangi pengangguran, mengentaskan kemiskinan, meingkatkan pendapatan masyarakat dengan keterampilan yang diberikan meningkatkan income keluarga, mandiri, menciptakan lapangan kerja.

Tanya : Apakah alumninya bekerja di perusahaan atau mandiri bu?

Jawab : Kebanyakan mandiri

Tanya : Dimana saja tempat magang dilaksanakan bu?

Jawab : Di payakumbuh, dibukitinggi sedikit menghadapi kendala jadi dipulangkan ditarik anggotanya.

Tanya : Apa kelemahan dari pelatihan bu?

Jawab : Kalau dari segi dana terpenuhi, karena instruktur yang membuat program jadi sesuai dengan yang di usulkan. Kelemahan dari segi peralatan belum ada mesin obras.

Tanya : Dari mana sumber dana untuk penyediaan mesin bu?

Jawab : Dari APBN

Tanya : Kapan ibu terakhir upgrading?

Jawab : Desember 2011 di semarang

Tanya : Ada berapa tempat magang sekarang bu?

Jawab : Ada 7 masing-masing 2 orang tp ada satu tempat terdiri dari 4 orang

Tanya : Bagaimana ibu bagi waktu mengajar dengan bapak instruktur

Jawab : Dalam teori kami pisah bagi-bagi teori. Misal saya teori A bapak teori B. Tapi dalam praktek kami sama-sama. Mungkin karena kaki bapak sakit jadi jarang masuk, lbih banyak ibu yang praktek.

Tanya : Kalau bapak apa job nya bu?

Jawab : Bagian membuat kemeja

Tanya : Kalau ibu?

Jawab : Celana SMP, Blus, Rok SMA

Tanya : Apa lagi yang kurang bu untuk peralatan?

Jawab : Sebenarnya untuk UJK banyak yang kurang mesin obras, mesin pasang kancing, mesin stik, mesin sarikayo.

Tanya : Apakah pelatihan sekarang sudah berbasis kompetensi bu?

Jawab : Kalau betul-betul diterapkan berbasis kompetensi tidak bisa karena 240 jam pelatihan kemudian di kompetensi pelatihan harus berulang-ulang misal Pembuatan celana saja yang dilatih kemudian ditempatkan di tempat magang, di tempat magang dia menemukan beberapa jahitan baju, rok tentu tidak mungkin celana saja yang dilatih ketika pelatihan. Kalau dikopentensi itu segalanya memang harus menjurus ke satu job, siswa mampu (kompeten) dengan memberikan empat kali praktek peserta menjadi kompeten, itu kalau yang berbasis kompetensi. Tapi di tempatk di tempat magang apakah celana saja yang diolah peserta? Tentu tidak. Atau mereka terjun ke masyarakat apakah hanya celana yang orang butuhkan? Tentu tidak karena ada yang membutuhkan blus. Contoh siswa kompetensi bidang ceana, tapi tidak ada orang yang buat celana tentu jadinya percuma kompetensinya. jadi sisi kompetensinya gak berfungsi tentu akibatnya mereka tidak jadi mandiri, tidak mengurangi pengangguran.

Tanya : Apakah peserta yang mengikuti pelatihan sudah berpengalaman bu? Atau dari nol semua?

Jawab : Ada yang sudah berpengalaman pernah menjalankan mesin dan ada yang belum sama sekali. Umumnya belum berpengalaman.

Tanya : Ada berapa orang yang sudah berpengalaman bu?

Jawab : Sekitar 4 orang

Tanya : Apa harapan ibu kedepannya yang perlu di perbaiki dari pelatihan bu?

Jawab : Worskhopnya harus kompeten, peralatannya juga harus kompeten. Kalau workshop dan peralatannya tidak kompeten bagaimana siswanya nanti akan kompeten.

Tanya : Apakah alumni semua lulus semua dalam pelatihan bu?

Jawab : 2 minggu tidak hadir dikategorikan tidak lulus. Kalau 1 minggu masih dalam pertimbangan, dengan melihat bisakah mereka mengejar ketinggalan, kebanyakan yang tidak lulus karena tidak hadir?

Tanya : Apakah ada yang seperti itu bu?

Jawab : Ada peserta laki-laki saya lupa tahunnya. Karena mentalnya tidak kuat beradaptasi dengan cewek akhirnya sering tidak hadir. Kemudian ada juga karena masalah keluarga, ada yang sakit saya lupa tahun berapa, dia hamil karena ada gangguan kehamilan dan butuh perawatan 2 minggu akhirnya berhenti dari pelatihan. Kalau masalah lain tidak ada Tapi sekarang kalau 3 hari tidak masuk langsung ganti. Intinya kalau mereka hadir dikategorikan lulus.

Tanya : Apakah job-job yang dibuat oleh peserta dibagikan kepada peserta atau ditinggalkan di BLK?

Jawab : Tergantung dari pimpinan kalau beliau memerintahkan dibagikan maka kami bagikan kalau tidak ditinggal. Kalau pengalaman tahun lalu disimpan di BLK.

Hasil Wawancara dengan Instruktur Perbaikan Sepeda Motor UPTD BLK Payakumbuh

Nama Responden : Nirwan
Jabatan : Instruktur Pelaksana Lanjutan UPTD BLK Payakumbuh
Pendidikan Terakhir : Diploma II IKIP Jakarta
Tgl Wawancara : 8 Mei 2015
Tempat : Workshop Otomotive BLK Payakumbuh

Tanya : Berapa jumlah orang yang mendaftar untuk Pelatihan motor di BLK Payakumbuh Pak?

Jawab : Yang mendaftar lebih dari 30 orang, Cuma waktu dipanggil karena telambat pemanggilan ada 20 orang.

Tanya : Apakah ada siswa yang lulusan SD?

Jawab : Ada dua orang

Tanya : Kenapa diterima pak, padahal syarat di BLK minimal lulusan SLTP?

Jawab : Karena lebih meyakinkan dari wawancara, pengetahuan ,saya sudah kenal juga dengan mereka, kemudian mereka sudah punya bengkel. Mungkin saat ini dia yang akan jadi juara pada pelatihan ini. Mungkin juara dua.

Tanya : Apakah magang juga ada penilaian pak?

Jawab : Ada dari tempat magang

Tanya : Untuk tes tertulis berapa jumlah soal yang diberikan pak?

Jawab : 25 buah

Tanya : Apakah dana memadai untuk pelatihan ini pak?

Jawab : Kurang, jauh kurangnya. Kalau untuk pelatihan berbasis kompetensi kurang. Tapi untuk berbasis masyarakat cukup. Berbeda dua hal tersebut

Tanya : Apa yang membedakan pak?

Jawab : Kalau pelatihan berbasis kompetensi ini harus benar-benar maksimum, tetapi kalau pelatihan berbasis masyarakat tidak begitu diperhatikan.

Tanya : Dari segi apa kurangnya pak?

Jawab : Untuk pelatihan berbasis kompetensi ada tiga faktor yang sangat mempengaruhi yang 1. Adalah kemampuan instruktur, instruktur harus kompeten dibidangnya 2. Sarana dan prasarana dan 3. Bahan. Apabila kurang salah satu dari ketiga poin ini maka hasilnya tidak akan maksimum. Kelemah di BLK saat ini fasilitas dan bahan kurang memadai.

Tanya : Ada berapa motor untuk pelatihan ini pak?

Jawab : Kalau motor cukup, motor ada 10 buah, tambah 2 punya saya pribadi. Kalaupun kurang, kurang sedikitlah kalau bisa kan 1 orang 1 motor dengan minimum 16 motor. Kalau untuk keadaan saat ini masih layak. Yang tidak mencukupi adalah kunci-kuncinya pokoknya penunjang latihan, termasuk ruangan masih kurang.

Tanya : Bagaimana maksudnya kekurangan dari kunci-kunci pak?

Jawab : Seharusnya masing-masing orang satu tools/ 1 set lengkap jadi mereka bekerja tidak mengganggu orang lain, tapi saat ini dengan kelompok dengan cara kumpulkan dua buah kunci diatas meja kemudian baru diambil kunci-kunci sesuai kebutuhan masing-masing kelompok, jadi peserta terganggu-ganggu, tidak maksimum jadinya, sementara kami tidak boleh membeli kunci, karena pembelian bahan menyimpang jadinya.

Tanya : Apakah tidak diusulkan untuk penambahan kunci-kunci tersebut pak?

Jawab : Pengusulan terus dilakukan, Cuma ya itu pengadaan pemerintah susah tidak gampang yang kita sebutkan.

Tanya : Dari mana sumber dana ini biasanya pak?

Jawab : Dari APBN

Tanya : Dari pelatihan yang dilaksanakan ada berapa set yang tersedia kunci-kunci pak?

Jawab : Seharusnya 16 set tapi kenyataannya hanya 2 set jadi jauh dari memadai.

Tanya : Apakah motornya cukup pak?

Jawab : Kalau motor cukup, yang kurang motor 2 tak (minyak campur) seperti : LQ, Poswan, Vespa

Alat ukur juga tidak ada seperti multimeter dll untuk mengukur data.

Tanya : Apakah ada biaya perawatan yang disediakan pak?

Jawab : Beberapa tahun belakang tidak ada sudah hampir 3 tahun, kalau sebelumnya ada anggaran dari APBN. Saya tidak tahu apa masalahnya.

Tanya : Kalau motor yang manual ada berapa pak?

Jawab : Ada 11 konvensional, injeksi ada 1 motor

Tanya : Apakah pelatihan ini ada injeksi pak?

Jawab : Tidak sampai injeksi, karena injeksi unit kopetensinya nanti berbeda.

Tanya : Bagaimana hasil dari pelatihan 16 peserta pelatihan kemarin pak? Apakah semuanya bagus atau ada yang kurang?

Jawab : Tergantung tapi hasil dari pelatihan ini 60 persen. 50 persen memiliki nilai jual bisa dilepaskan, 20 persen sekedar bisa, 30 persen jauh baru sekedar tau belum bisa terjun ke lapangan

Tanya : Apakah kemungkinan peserta ada yang tidak lulus pak?

Jawab : Kalau hasil biasanya lulus semua, tapi kalau kita berdasarkan unit kompetensi tidak semuanya lulus tergantung bagi kita nanti ijazahnya bagaimana apakah nanti berbasis kompetensi atau tidak. Kalau ijazah kompetensi yang mengeluarkan bukan dari BLK, yang mengeluarkan LSP.

Tanya : Apakah uji kompetensi dilaksanakan pada pelatihan ini?

Jawab : Kami mengusulkan tapi belum tau terlaksana atau tidak karena anggaran saya gak tau. Tapi sertifikat dari BLK pasti dapat semuanya, kecuali mereka tidak hadir lebih kurang 30 persen dari jadwal hadinya itu bisa tidak lulus, tapi kalau ketidak hadiran Cuma 5 persen atau 10 persen tetap lulus.

Tanya : Apakah dari 16 orang peserta ini apakah ada kemungkinan tidak lulus pak?

Jawab : Semuanya lulus, hanya 1 orang yang gak hadir 4 hari, kemudian 1 hari, lebih kurang 80 persen selebihnya 100 persen

Tanya : Apa yang bapak rasakan kesulitan saat melakukan pelatihan pak?

Jawab : Latar belakang pendidikan, apalagi kebanyakan SMP. Karena pelatihan berbasis kompetensi minimum mereka lulusan SMA.

Tanya : Apakah yang mendaftar kebanyakan SMP pak?

Jawab : Iya sebagian daerah Payakumbuh latar belakang pendidikan rendah, di tingkat dengan latar belakang pendidikan rendah itu banyak pengangguran walaupun payakumbuh income tinggi tapi pendidikan masih rendah.

Tanya : Menurut bapak apa tujuan diadakan pelatihan motor ini?

Jawab : Tujuannya pasti agar mereka nanti bisa mandiri, bisa menciptakan lapangan pekerjaan sendiri, bisa bekerja dengan orang lain intinya mengurangi pengangguran, meningkatkan pendapatan. Tapi siswa saya sudah banyak yang mandiri, sudah banyak yang buka bengkel. Tingkat keberhasilan cukup tinggi

Tanya : Apa yang menjadi kekuatan dalam pelatihan ini pak?

Jawab : Insruktur, sarana dan prasarana dan bahan pelatihan. Apapun alasan tetap yang tiga itu mempengaruhi. Sepintar apapun instruktornya kalau bahannya tidak ada sama aja dengan bohong, Begitupun dengan alat-alat yang cukup tapi instruktornya tidak kompeten sama juga dengan tidak yang keempat adalah faktor peserta, faktor

eksternal adalah kemampuan peserta tadi, latar belakang pendidikannya dan kemampuan ekonomi, lingkungan dan keluarga berpengaruh.

Tanya : Apa kaitan ekonomi dengan hal ini pak?

Jawab : Ekonomi sangat berpengaruh. Pengaruhnya adalah peserta ingin datang ke BLK, biaya transport diberikan kepada mereka setelah pelatihan, tapi saat ini kadang mereka tidak punya ongkos transport, mereka jauh-jauh datang kesini akhirnya karena tidak ada ongkos mereka tidak datang pelatihan. 1hari tidak datang pengaruhnya besar karena 1 hari 8 jam belajar. Bayangkan anak STM 3 tahun belajar tidak bisa terjun ke dunia pasar kerja, disini kita Cuma 1 bulan melatih bisa terjun ke dunia kerja. 1 hari hilang sama dengan berapa bulan gak masuk sekolah.

Tanya : Apa keuntungan bagi peserta pelatihan sekarang ini pak?

Jawab : Adanya magang, 2 dengan adanya magang mereka bisa diangkat langsung bekerja di tempat mereka magang (sudah banyak yang minta). Cuma perbedaan yang terjadi sekarang adalah antara dana yang bersumber dari APBD dan APBN. APBD tingkat keberhasilan tinggi karena bahannya banyak, uang sakunya besar sehingga anak-anak itu semangatnya tinggi dan dapat juga bantuan kunci-kunci walaupun tidak semua peserta hanya 9 besar saja (60 %). Jadi 16 orang berkompetisi yang 9 terbaik mendapat bantuan kunci-kunci.

Tanya : Apakah dengan dana APBN yang relatif lebih sedikit dari APBD mempengaruhi minat peserta pelatihan kedepannya pak?

Jawab : Tidak berpengaruh begitu besar meskipun ada sedikit pengaruhnya. Kuncinya adalah bagaimana BLK menjual atau melobi ke pada masyarakat tentang apa itu BLK, keutamaan pelatihan di BLK. Kalau kita pandai menjual gak masalah, sedangkan orang pengen belajar diluar membayar seperti lembaga pelatihan swasta, nah disini gratis masak masyarakat tidak mau? Berarti kita kurang sosialisasi. BLK harus memikirkan bagaimana mempromosikan apakah dengan membentuk tim atau cara yang lain intinya bagaimana supaya BLK dikenal oleh masyarakat. Kalau saya salah satu promosinya adalah dengan membuat grup balap, saya mempunyai kendaraan 1 tim balap resmi. Itu nanti setiap saya main dilapangan orang tau oh ternyata BLK ada tim balapnya, siapa yang bekerja? siswanya, sehingga menarik perhatian dari masyarakatnya dengan berfikiran bahwa bagus belajar di BLK. Akhirnya mereka datang mendaftar sehingga orang tertarik, itu termasuk trik menjual memperkenalkan BLK bahwa orang BLK ini mahir, profesional. Sebab yang motor balap ini orangnya tu pasti punya kemampuan lebih artinya instruktur mempunyai skill yang tinggi dengan kenyataan sebagai pembalap, disegani di setian even-even , orang takut adanya pembalap BLK.

Tanya : Apakah bapak pernah ikut balap

Jawab : Terus ikut balap dimanapun, pernah menang tapi tidak sering pokoknya saya gaul ada tropinya di Padang, Sawahlunto, Bukittinggi, Payakumbuh, Batusangkar. Siapa Mekaniknya? Siswa saya, siapa pembalapnya? Siswa saya. Dengan adanya keterampilan tersebut sehingga anak-anak tertarik. Kalau misalnya membayar 7,5 juta uang yang harus dikeluarkan itupun tidak disini tapi di Jakarta, Semarang, yogyakarta. Disini pelatihan gratis

Tanya : Apakah alumni dijembuti BLK dalam pencarian kerjanya pak?

Jawab : Ada dari saya sendiri dikirim ke jakarta. Ada permintaan dari Jakarta meminta seorang mekanik, tapi sebelum dikirim saya tanyakan terlebih dahulu hak-hak yang akan diterima siswa nantinya seperti bagaimana gajinya, makan,dll.

Tanya : Itu perusahaan apa pak?

Jawab : Sepeda motor Perbengkelan juga

Tanya : Selain dijakarta dimana pak?

Jawab : Batam, Pekanbaru, Padang berserak itu diperoleh dari hubungan instruktur dengan rekan-rekan bisnis saja karena saya cukup dikenal orang juga bukan lewat jalur BLK.

Tanya : Apakah siswa yang dikirim tersebut tidak perlu di test lagi pak?

Jawab : Tidak contoh kemaren ini ada permintaan dari Yamaha meminta tenaga 2 orang, nanti mereka tidak diseleksi lagi karena mereka sudah percaya, sebelum dikirimpun saya menanyakan “yang dibutuhkan apa? Yang matang atau setengah matang? Kalau yang matang saya tanyakan gajinya bagaimana? Jangan sampai siswa ini nantinya sia-sia. Kalau yang setengah matang terserah mereka nantinya, kadang ada yang disekolahkan lagi tu trik2nya

Tanya : Apakah semua lulusan sudah bekerja pak?

Jawab : Lebih kurang 50 persen bekerja di dunia otomatis, 40-40 persen bekerja bukan didunia otomotif. Tingkat keberhasilan baru separolah.

Tanya : Apakah pelatihan pernah diadakan di laur BLK pak?misal dana dari masyarakat?

Jawab : Dana dari masyarakat tidak ada, Cuma dengan pihak ketiga ada misal PNPM, Dinas sosial dan Tenaga Kerja Kota Payakumbuh.

Tanya : Ada berapak kali dalam setahun kerjasama dengan pihak ke tiga ini pak (PNPM) atu dinsos?

Jawab : Itu tidak bisa diprediksi, dengan PNPM hanya 2 tahun yang lalu. Itu tergantung PNPM

Tanya : Tahun 2014 apakah ada pelatihan di luar selain di BLK pak?

Jawab : Ada tapi anggaranya anggaran BLK juga (pelatihan Non institusional) dari APBD dan APBN

Tanya : Kenapa diadakan di luar pak?

Jawab : Karena program dari BLK ada yang namanya institusional dan Non institusional . Pelatihan Institusional pelatihan yang diadakan di BLK, peserta datang ke BLK sedangkan Non institusional pelatihan di laksanakan diLuar BLK , instruktur, alat-alat dan bahan dibawa ke tempat pelatihan, peserta 16 orang juga. Diadakan di luar karena adanya permintaan dari pihak dimana pelatihan akan dilaksanakan. Jadi ada mobil Box yang disediakan untuk membawa peralatan2 tersebut.

Tanya : Kalau tahun kemaren dimana diadakan pak?

Jawab : Di Lintau, Gedut dua itu saja karena permintaan sedikit. sebelumnya pernah di suliki, taeh bukik, koto tuo, padang panjang. Juga ada Cuma data lengkapnya saya lupa karena sudah banyak. Setipa tahun ada pelatihan di luar dari dana APBD dan APBN.

Tanya : Apakah tahun ini juga ada pak?

Jawab : Dianggarkan ada tapi nanti tergantung, nagri kan nanti mengajukan permohonan a,b,c. Kalau dulu dianggarkan pelatihan institusional sekian paket , non institusional sekian paket. Kaau sekarang tidak, dianggarkan 20 paket oleh pemerintah. 20 paket terserah apakah dibikin institusional kah atau institusional diserahkan kepada BLK untuk pemilihannya. Setelah itu Nagari yang sudah memasukkan permohonan diseleksi 1. Bagaimana situasi nagri ini 2. Sudah berapak kali mengajukan permohonan 3. Jauh nagarinya 4. Nagari mana yang lebih dulu mendaftar itu syarat yang dinilai BLK mana yang layak dan tidak layak karena tidak semuanya bisa diberi pelatihan, kalau bisa sekitar 70 persen di adakan di BLK, 30 persen bisa di luar BLK.

Tanya : Apakah kalau pelatihan diadakan di luar peserta mendapatkan fasilitas seperti makan, snack, transport pak?

Jawab : Dapat, jadi tingkat keberhasilan cukup tinggi. Kalau mereka lapar makanan dikasih

Tanya : Ada dimana sajakah tempat magang sekarang pak?

Jawab : Bukittinggi, batusangkar, Payakumbuh dan lima puluh kota. Masing-masing tempat ada 2 orang. Selesai sampai tanggal 10 juni. Setelah itu baru ditentukan siapa peringkat kelas di BLK. Kalau penilaian dari magang paling cuma disiplin dan saya sudah mengetahui siapa yang jadi juaranya. Nilai magang 25-30 persen dan nilai pelatihan di BLK 70 persen.

Tanya : Apakah peserta magang mendapatkan sertifikat magang pak?

Jawab : Sepertinya tidak ada, seharusnya ada. Cuma dibagian program diterima atau tidak sya tidak tau. Kalau bisa di tempat magang dibuat jurnalnya. Misal hari pertama service BA motor berapa sehingga pekerjaan si a tersebut jelas dan nampak, ada laporannya di paraf oleh kepla bengkel. Kemaren saya menyampaikan kepada anak-anak untuk membuat dikertas biasa terhadap apa yang mereka kerjakan setiap hari.

Tanya : Apakah ini magang pertama di BLK pak?

Jawab : Tidak juga dulu sudah pernah ada, tapi berubah-ubah. Berubah menteri berubah juga programnya (tidak konsisten).

Tanya : Apakah dana APBN memang minim setiap tahun nya pak?Apakah peserta mendapatkan tranport dan makan

Jawab : Dapat Cuma berubah-ubah, yang sekarang malah sedikit , APBN sekarang kabarnya peserta tidak mendapatkan makan, Cuma dapat uang transport 10.000 . tahun kemaren dapat makan, dapat snack, dapat uang saku 25 ribu. Yang tidak datang dipotong transport perhari.

Tanya : Berarti bodoh juga ya pak kalau ana-anak yang tidak datng dipotong transportnya?

Jawab : Iya Cuma kesadaran yang diperlukan, mungkin karena masih tamatan SMP. Untuk kedepannya kalau pelatihan berbasis kompetensi pesertanya minimum harus tamatan SMA sebab pola pikirnya kan beda, tapi kalau dibuat seperti itu yang tamatan SMP bagaimana pula jadinya. Jadi dilema bagi kita. Sepeti sekarang contohnya peraturan jelas tidak boleh tamatan SD, minimum SMP. Tapi kenyataannya saya terima juga, tapi itu digaris bawah (pengecualian) karena saya betul-betul menilai, saya wawancara khusus. Disana terlihat tinggi kemauannya kenapa tidak dan sekarang ternyata memang terbukti malah peserta tersebut menjadi juara, itu ada pula penilaian dari instruktur. Jadi menurut saya, saya berani mempertanggungjawabkan menyimpang dari aturan karena misi pelatihan ini adalah menciptakan tenaga kerja yang terampil. Itu misinya bukan melatih SMA tidak terampil tidak ada gunanya ditambah mereka juga tidak sungguh-sungguh dalam pelatihan kan percuma. Sementara yang tamat SD butuh , kita tidak tau kenapa dia tamat SD. Barangkali karena memang mereka tidak mampu keluarganya. Nah kita ingin membantunya, dia yakin bersungguh-sungguh sampai menangis memohon-mohon meminta kepada saya sampai orang tuanya datang menemui saya memohon ingin belajar. Kita yakin anak ini nanti berhasil. Yang tamat SD ini sdah pernah jadi kuli di bengkel orang, membantu-bantu. Berarti sudah ada kemauannya, tinggal mengasah aja. Lemah pun di teori tapi karena ada kemauannya di praktek.

Tanya : Manakah yang lebih banya peminat pelatihan sepeda motor tahun sekang dengan tahun kemaren pak?

Jawab : Rata-rata hampir sama. Tingkat keberhasilan rata-rata 40-50 persen. Dari sekian banyak jurusan motor menjadi pavorit

Hasil Wawancara dengan Instruktur Las UPTD BLK Payakumbuh

Nama Responden : Yasrul
Jabatan : Instruktur Penyelia Lanjutan Kej. Teknik Mekanik BLK Payakumbuh
Pendidikan Terakhir : SMA
Tgl Wawancara : 7 Mei 2015
Tempat : Workshop Menjahit BLK Payakumbuh

Tanya : Ada beberapa orang yang mendaftar untuk pelatihan las pak?

Jawab : 26 rang

Tanya : Berapa lama pelatihan ini dilaksanakan pak?

Jawab : 240 jam pelatihan lebih kurang 1 bulan

Tanya : Jam berapa pelatihan dimulai pak?

Jawab : Masuk Jam 7.30 pulang jam 14.30, jam 14.15 bersih-bersih persiapan puang total sehari 8 jam. waktu istirahat dari jam 10.30 samai 10.45. jam 12.15 sampai 13.00 Ishoma

Tanya : Apakah dananya memadai pak?

Jawab : Kurang cukup karena ada kekurangan bahan untuk las kampu

Tanya : Apa saja fasilitas yang diretima siswa pak?

Jawab : Makan, Snack, Baju kerja, Uang transport

Tanya : Apa saja peralatan untuk las pak?

Jawab : Oksigen, citelen, solaken, kawat besi dll

Tanya : Ada berapa total alat –alat disini pak?

Jawab : Kalau trafo ada 9 buah

Tanya : Apakah itu mencukupi bagi peserta pelatihan pak?

Jawab : Iya itu mencukupi untuk siswa

Tanya : Pelatihan apakah yang sekarang sedang dilaksanakan pak?

Jawab : Pelatihan CO2 dan Las Listrik

Tanya : Apa yang membedakan Las CO2 dengan Las Listrik pak?

Jawab : Kawatnya berbeda dan hasil lasnyapun berbeda, bahannya menggunakan C02 sedangkan las biasa hanya menggunakan trafo las ,kawat las dan listrik.

Tanya : Apakah dananya mencukupi pak untuk bahan-bahan pelatihan siswa?

Jawab : Sebenarnya kurang mencukupi, karena saya pernah ke perusahaan dan melihat apa yang di test oleh perusahaan untuk orang yang melamar kerja . Contohnya melas pipa, pipa tersebut dipotong-potong, potong rencong, alatnya ada di BLK tapi sekarang pelatihan itu tidak bisa diberikan di BLK karena proyek sekarang kan proyek depnaker kota tentu bahannya sudah disediakan oleh mereka. Pelatihan yang diberikan sekarang di BLK hanya 1F,2F,3F,4F.

Tanya : Apa saja kurikulum pelatihan yang diberikan pak?

Jawab : Ada 3 unit kopeteni yang diberikan

Tanya : Apakah ada modul pelatihan pak?

Jawab : Ada untuk setiap siswa sebanyak 16 orang

Tanya : Apakah ada dana untuk perawatan peralatan pak?

Jawab : Ada, tapi saya kurang tau jumlah dananya

Tanya : Apakah ada disediakan peralatan khusus seperti k3 dll?

Jawab : Ada, waktu pelatihan dimintakan dan peserta yang dari depnaker kota sekarang dibuatkan BPJS seandainya nanti ada kecelakaan kerja dan mereka sudah punya jaminan, juga diberi uang transpor.

Tanya : Apa kesulitan yang bapak rasakan selama pelatihan las ini?

Jawab : Kami instruktur ada 3 orang, mungkin teman-teman yang lain mampu. Tapi bagi saya kalau tamu dari luar cepat ditanggapi soal honorinya sedangkan instruktur disini lama apa salahnya kami diberi bon atau pinjaman misal 200 ribu. Pernah saya sampaikan tapi dibilang tidak ada uang lagi kosong. Jadi pihak BLK kurang perhatian terhadap instruktur.

Tanya : Apa berapa orang instruktur yang mengajar pelatihan las ini pak?

Jawab : 3 orang

Tanya : Bagaimana bagi waktu pelatihannya pak?

Jawab : Bagi waktunya dua orang instruktur dalam sehari jadi 4 jam- 4 jam sehari. Senin, selasa, rabu tugas saya kemudian di change atau satu hari masuk satu hari tidak

Tanya : Berapa persen perbandingan pelatihan yang diberikan antara teori dan praktek pak?

Jawab : Atau perbandingannya 1: 10 atau sekitar Teori 20 persen dan praktek 80 persen. Dulu teori yang diberikan membuat peserta pelatihan mengantuk jadi tidak efisien. Makanya sekarang teori lebih sedikit.

Tanya : Bagaimana jadwal pemberian teori dengan praktek apakah tiap hari teori kemudian praktek atau awal-awal teori kemudian praktek saja?

Jawab : Sesuai dengan buku tuntutan sudah ada

Tanya : Ada berapa job yang diberikan kepada peserta pada pelatihan ini pak?

Jawab : Karena waktunya 2 kali lipat dari biasa maka jobnya juga 2 kali lipat.

Tanya : Apakah peserta juga diberi tugas piket harian pak?

Jawab : Ada, setiap hari mereka sebelum pulang membersihkan ruangan secara bersama-sama. Piketnya hanya sebelum pulang.

Tanya : Perlengkapan apa saja diterima oleh siswa pak?

Jawab : Apron dada, Sarung tangan, Kacamata Las langsung dengan tutup kepala, helm.

Tanya : Apakah cukup untuk 16 siswa pelatihan pak?

Jawab : Cukup, Cuma mutunya kurang baru sebentar digunakan ada bagian yang copot sebentar bagian ini copot, sebentar bagian yang lain juga copot. Ya mungkin namanya proyek

Tanya : Apakah setiap pelatihan perlengkapan yang digunakan siswa itu baru pak?

Jawab : Ya baru semua, kalau yang lama tidak digunakan lagi kalau sudah rusak.

Tanya : Apakah baju kerja itu diberikan kepada peserta atau tidak pak?

Jawab : Biasanya ditinggal disini karena peserta belum pernah meminta dan dari BLK pun tidak menawarkan memberikan kepada siswa.

Tanya : Sudah berapa bapak mengikuti upgrading?

Jawab : 3 kali diantaranya di Bandung, Kalimantan Selatan dan di Batam

Tanya : Selama pelatihan berlangsung apakah semua siswa bisa mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pak?

Jawab : Tidak semuanya bisa ada siswa yang pekerjaannya tidak bagus. Penerimaan semua manusia tidak sama ada yang kuat menghadapi sinar (api) las ada yang tidak.

Tanya : Kira ada berapa orang yang tidak bisa itu pak?

Jawab : Sekitar 2 atau 3 orang.

Tanya : Kalau untuk latar belakang pendidikan, dari lulusan apa saja yang ikut las ini pak?

Jawab : Kebanyakan SLTA, 1 D3 dan ada juga SLTP 3 orang.

Tanya : Umumnya yang sudah lulus bekerja dimana pak?

Jawab : Ada yang dibatam 8 orang diperusahaan perkapalan, dipekanbaru 8 orang biasanya .

Tanya : Dari pelatihan yang diadakan sebelumnya, apakah semua peserta pelatihannya lulus dari 16 orang pak?

Jawab : Ada yang tidak lulus sekitar 2 orang, disebabkan mereka tidak hobi, matanya tidak sesuai dengan las menyebabkan pedih atau sakit sampai dirumah sehingga terkadang kalau sudah seperti itu peserta tiba-tiba keluar dari pelatihan las.

Tanya : Apakah ada ujian di akhir pelatihan pak?

Jawab : Ada ujian teori dan praktek.

Tanya : Apakah setelah selesai pelatihan peserta mendapatkan sertifikat pak?

Jawab : Iya bagi yang lulus ujian

Tanya : Apakah sudah ada penempatan pak?

Jawab : Menurut saya sebegusnya dimeja instruktur disiapkan daftar nama-nama peserta, panggilan beserta fotonya sejumlah 16 orang sehingga apabila nanti instruktur ingin melakukan monitoring / meninjau , instruktur tinggal membawa nama-nama peserta tersebut. Sampai di alamat siswa instruktur mudah mengenali dan mencari siswa dengan adanya nama panggilan. Begitupun saat pelatihan peserta menjadi hati-hati dalam latihan dan serius dalam pelatihan. Instruktur bisa menegur siswa dengan dikenali adanya daftar-daftar nama peserta

Tanya : Apa kelemahan dari pelatihan las ini pak?

Jawab : Dana untuk membeli bahan pelatihan. Misalnya dana 10 juta yang diterima cuma 5 juta untuk pelatihan. Sedangkan yang 5 juta lagi tidak diketahui untuk apa digunakan.

Tanya : Selain dana apa yang menjadi kelemahan dari pelatihan pak?

Jawab : Ekonomi keluarga siswa tergolong masih rendah seperti tidak punya kendaraan, uang belanja yang tidak cukup sehingga kesulitan untuk transportasi ke BLK sedangkan uang transport di BLK diberikan pada saat selesai pelatihan.

Tanya : Apa yang menjadi kekuatan pelatihan pak?

Jawab : Siswanya semangat , instruktur nya semangat. Instruktur konsekuen contohnya seperti merokok. Saya menanyakan kepada siswa apakah saya boleh merokok?begitu juga siswa kalau mau merokok diizinkan keluar

Tanya : Selain itu kekuatannya adanya peralatan yang cukup lengkap.

Jawab : Apa yang menjadi ancaman bagi pelatihan Las ini pak

Kalau siswa ancumannya saat pergi ke dunia kerja tidak sesuai dengan pelatihan contohnya di BLK pelatihan melas untuk besi yang tebal-tebal sedangkan di luar me las untuk besi yang tipis-tipis.

Tanya : Apakah semua siswa itu ada yang basicnya dari las pak?

Jawab : Ada sehingga mereka cepat bisa dalam melaksanakan praktek melas.

Tanya : Apa ancaman dari bagi instruktur pak dari luar seperti dunia kerja?

Jawab : Kita menginginkan peserta pandai, kalau tidak pandai apabila nanti di test bekerja dimana-mana mereka tidak lulus.

Tanya : Peluangnya

Jawab : Dengan adanya magang apabila keterampilan kerjanya disukai tempat mereka magang (perusahaan) maka mereka bs diangkat langsung bekerja di tempat tersebut. Tapi kalau mereka sendiri yang mencari kerja belum tentu mereka tahu dimana Batam, pekanbaru dll

Tanya : Apakah mereka diantar ke tempat magang?

Jawab : Iya diantar

Tanya : Apakah ada perusahaan tempat mereka magang yang mengangkat mereka bekerja disana pak?

Jawab : Ada, terkadang perusahaan yang bersangkutan terlebih dahulu berpesan agar meletakkan siswa-siswa yang berpotensi untuk dimagangkan di perusahaan mereka.

Tanya : Apakah peralatan disini harus dirawat pak?

Jawab : Seharusnya iya tapi sekarang banyak alat yang rusak, sayang sekali. Yang rusak mesin bubut untuk membuat rencong seperti pipa.

Tanya : Apakah pernah diadakan pelatihan diluar pak?

Jawab : Tidak karena pihak BLK mengatakan terlalu jauh padahal peralatan ada, mobil untuk mengangkut peralatan juga ada. Dihitung dana-dana 1 mobil mungkin sekitar 300 juta/

Tanya : Apa alasan BLK tidak mengabulkan pelatihan di luar pak?

Jawab : Karena terlalu jauh

Tanya : Apakah juga mungkin karena pengaruh dana pak?

Jawab : Kan biaya yang menyediakan pemerintah, sudah ada peralatan, ada mic dll seharusnya itu tidak jadi masalah

Tanya : Apa kendala yang dirasakan siswa pak?

Jawab : Terkadang ekonomi siswa kita tidak tahu seperti ongkos transport untuk datang ke BLK , sedangkan dari BLK memberikan transport pada akhir pelatihan.

Tanya : Tapi bisa berakibat siswa tiba-tiba berhenti begitu pak dengan transport yang diberikan di awal?

Jawab : Iya tapi jangan diberikan langsung diberikan 100 persen, mungkin bisa sekitar 30 persen atau 50 persen dulu

Tanya : Apakah ada siswa yang malas datang pelatihan pak?

Jawab : Ada juga, sekitar 2 orang. Kadang sabtu gak datang tapi absen tetap diisi pas hari seninnya karena mereka juga takut kalau ketahuan banyak libur.

Tanya : Apakah absen nya ada pak?

Jawab : Ada , depnakerkota setiap hari selalu datang menjemput absennya, tapi sekarang sudah jarang.

Tanya : Kira-kira berapa persen yang sudah dapat diserap siswa dari pelatihan sekarang pak?

Jawab : Sekitar 80 persen.

Tanya : Apa kesulitan daripelatihan pak?

Jawab : Mentalnya kurang siap setelah tamat dari BLK. Contoh membuat job ,apapun job yang dibuat bagus, tp kalau ada order atau kegiatan misal disuruh melas sesuatu ada dari pihak yang memperhatikan mereka me las maka mereka grogi tidak percaya diri. Merubah mental itu yang susah dalam fikiran mereka” kalau saya salah me las nanti saya mengganti” merubah pemikiran itu yang susah. Degan adanya orde-order diluar itu bisa masuk ke BLK untuk merubah sikap mental mereka itu cukup bgs. Kemaren ini saya coba ada kami sbgai instruktur disana agal grogi malah siswanya Lalu saya sampaikan jangan grogi caranya begini-begitu alhamdulillah akhirnya selesai

Tanya : Apa kekuatan dari pelatihan ini pak

Jawab : Didukung dana yang cukup

Tanya : Kelemahan apa pak?

Jawab : Kalau sudah sore fisiknya sudah lemah, setelah ishoma grafik nya menurun

Tanya : Piketnya gimana?

Jawab : 4 org sehari pas pulang saja

Tanya : Apa yang menjadi ancaman pak

Jawab : Jalan keluar untuk solusi penampungan setelah mereka dilatih, kalau bisa BLK disiapkan seksi penempatan. Karena di BLK ini setelah tamat bagian penempatannya di dinas, jd org dinas tidak memonitor apa yg sudah diberikan oleh BLK contoh di BLK payakumbuh jurusan las , las SMAW dan las C02 skillnya sudah betul-betul bagus dengan disiplinnya, Cuma penempatannya gak ada, jadi

seharusnya 3 in 1 itu ada hendaknya di BLK dan ada uji kopetensi jd lulusan lebih menguatkan kualitasnya.

Pernah org batam melakukan tes di BLK untuk jurusan las, dari tahun 2008-2013, setelah dites ank-ank ini cukup bagus Cuma yang perlu diperbaiki mental, sudah cb diperbaiki pas dikirim terjadi masalah-masalah, terjadi demo di batam, dg adanya kejadian tersebut siswa tidak jadi dikirim ke batam. Perusahaan tidak jd menerima siswa dengan adanya gejalak-gejalak di batam. Memang sasaran Prospek las untuk batam cukup bagus, tp karena 3 in 1 tidak ada di BLK payakumbuh, kalau ada kan bs dimonitor dl pesertanya ada berapa org dibutuhkan perusahaan A atau B, kemudian di inventaris. Jadi ank-ank ini bisa didatangkan ke batam atau pihak perusahaan batam yang datang ke BLK. Karen siswa utk transportasi ke Batam siap tidak akan melibatkan kantor. Sebelumnya org batam yang kesini, siswa di tes kemudiyang lulus bekerja di Batam untuk pelatihan skrg blm ada gambaran kerj di batam, Cuma sasaran bisa mandiri dengan peralatan-peralatan yang didapatkan bagi yang 9 org beruntung, mereka bisa buka usaha sendiri.

Tahun 2013 ada teman punya perusahaan pabrik sawit di Pekanbaru saya sbgai instruktur penempatan kesana sktr 8 org. Sayangnya sudah ditempatkan anak-anak ini kantor tidak memberikan fasilitas kepada yang mengirim, sebagai contoh apakah siswa itu betul2 bekerja diperusahaan itu atau tdk? Alangkah baiknya salah satu org kantor dikirim ke perusahaan tersebut untuk monitring. Sampai sekrang 1 thn belum dimonitor. Itu kendalanya

Alangkah baiknya dinas maupun BLK dg perusahaan2 seperti itu kita jalin kerjasamanya yang baik, kita bina

Tanya : Apa peluang BLK

Jawab : Siswa bisa buka usaha sendiri , siap pakai

Harapanya promosi ttg pelatihan di BLK ditingkatkan

Hasil Wawancara dengan Peserta Pelatihan Menjahit UPTD BLK Payakumbuh

Nama Responden : Bunga Lestarina
Pendidikan Terakhir : S1 Akutansi
Tgl Wawancara : 7 Mei 2015
Tempat : Workshop Aneka Kejuruan (Menjahit) BLK Payakumbuh

Tanya : Apa motivasi saudara mengikuti pelatihan?

Jawab : Ingin membuka usaha baru, maksudnya ingin mengembangkan usaha supaya tidak bergantung dengan orang lain, kalau sudah ahli kita bs membuka usaha sendiri

Tanya : Darimana unga mengetahui pelatihan?

Jawab : Dari teman

Tanya : Berapa hari BLK memberitahukan informasi pelatihan?

Jawab : Ada teman yang sudah daftar dulu tapi tidak sempat mengikuti pelatihan, jadi karena filenya sudah ada di BLK jadi sekarang dipanggil untuk mengikuti pelatihan.

Tanya : Apakah peserta diberi informasi mengenai fasilitas yang diberikan?

Jawab : Ada sehari sebelum pelatihan diberitahukan dimana fasilitas yang diberikan seperti makan siang, snack dan biaya transport.

Tanya : Berapa biaya transport yang diberikan?

Jawab : 25 ribu sehari, tapi apabila peserta tidak datang ketika pelatihan uang transport dipotong sesuai jumlah hari ketidakhadiran.

Tanya : Jadi berapa total uang transport yang diterima selama 240 jam pelatihan (1 bulan)?

Jawab : Karena saya tidak datang 1 hari jadi uang transport dipotong 25 ribu jadi total yang saya terima menjadi 725 ribu. Sedangkan untuk magang 1 bulan diberi uang transport 400 ribu. Tapi diberikan di akhir magang mungkin karena ibu instruktur takut kalau diberikan di awal banyak dari peserta magang yang tidak hadir magang atau tidak serius mengikuti magang karena sudah menerima uang

Tanya : Apa saja bahan-bahan yang diterima saat pelatihan Menjahit?

Jawab : Ada beberapa penggaris, pendedel pembuka jahitan, kunting kecil, Gunting besar, Alat tulis, Meteran kain, Pensil, Pulpen, Karet Penghapus, Kertas HVS, Kertas Batang padi untuk membuat pola dan bahan-bahan kain untuk menjahit.

Tanya : Apakah bahan-bahan tersebut boleh dibawa peserta pulang?

Jawab : Untuk penggaris, pendedel untuk membuka jahitan, gunting, meteran ditinggalkan dulu di BLK setelah pelatihan baru dibagikan kepada peserta.

Tanya : Apakah diinformasikan mengenai peraturan-peraturan saat pelatihan?

Jawab : Ada sehari sebelum masuk ke ruang workshop saat pengarahan dari Kepala BLK dimana peraturannya masuk jam 7.30 pagi pulang jam 14.15. Setiap Senin, Selasa, Kamis mengikuti apel pagi harus datang tepat waktu tidak boleh terlambat.

Tanya : Apakah boleh libur pelatihan?

Jawab : Boleh maksimal 3 hari tapi harus mengabari instruktur minta izin.

Tanya : Apakah peserta pelatihan disuruh menyiapkan diri sebelum pelaksanaan pelatihan seperti membaca buku dll?

Jawab : Tidak

Tanya : Bagaimana keramahan, perhatian dan kesopanan staf instruktur beserta karyawan BLK?

Jawab : Ramah. Cuma kadang penyampaian dari ibu instruktur kadang-kadang agak kasar cara ngomongnya. Kata teman-teman kadang ibu tidak terlalu memperhatikan peserta yang tidak terlalu pandai, seperti saya baru pertama kali menjahit di BLK

menggunakan mesin jahit, ada juga yang dari nol jadi geraknya lambat tapi ibu instruktur lanjut saja. Ada dua orang yang sudah agak hebat jadi ibu cenderung kepada dua orang tersebut.

Tanya : Kalau soal perhatian teman-teman yang lamban kurang diperhatikan ibu misalnya belajar membuat resleting, bagi teman yang sudah bisa mereka bisa lanjut saja mengerjakan, sedangkan yang tidak bisa tetap diajarkan ibu tapi tidak terlalu. Harapan saya hendaknya ketika belajar membuat resleting semua peserta ditunggu sampai semuanya mahir mengerjakan. Tapi bagi yang baru-baru memiliki daya tanggapnya cepat masih bisa mengikuti. Kadang melihat dua teman cepat mengerjakan jantung saya jadi deg-degan mengerjakan karena ketika ditanya sudah selesai mengerjakan mereka menjawab “sudah, tinggal memasang ban pinggang” karena mereka sudah selesai ibu instrukturpun memberikan tugas selanjutnya, misal membuat kemeja sedangkan kami yang lain masih membuat celana.

Jawab : Ada juga teman orang lain sudah mengerjakan kemeja dia masih mengerjakan celana, kadang dia nangis. Mungkin ibu instruktur akhirnya menanyakan kenapa menangis dan mengajarkannya

Tanya : Bagaimana dengan kesopanan instruktur?

Jawab : Kalau sama bapak instruktur kami tidak terlalu tegang misalkan kami salah atau kurang mengambil kain mungkin kalau ibu orangnya disiplin, misalkan kami membutuhkan kain sedikit tapi sebelumnya kami lupa mengambilnya, untuk mengambil lagi kami takut kena marah oleh ibu. Kalau sama bapak enak kalau kami butuh kain bapak bilang” ambil ajalah karena memang untuk kalian kain-kain itu, untuk pelatihan”. Kadang kami juga minta kain untuk dibawa pulang dan bapak mengizinkan. Kalau ibu karena orangnya disiplin ketika kami kekurangan kain, kami menunggu ibu keluar dulu baru cepat-cepat mengambil kain karena takut sama ibu, karena ibu pernah mengatakan “ tadi kan ada sisa kain yang digunting kenapa tidak disimpan ” sebenarnya bagus juga tapi karena kami baru belajar tentu ada salahnya juga.

Tanya : Kalau karyawan yang lain bagaimana sikapnya ramah, sopankah?

Jawab : Iya sopan dan ramah mungkin kalau ibu instruktur sebenarnya baik tapi mungkin karena dia tegas dan cara penyampaiannya sedikit blak-blakan.

Tanya : Fasilitas kelas apakah menunjang pelatihan?

Jawab : Awalnya tidak beberapa hari kami menunggu baru mesinnya di service. Pertama belajar dengan kertas, satu mesin kami bisa menunggu kira-kira 5 orang. Waktu itu mesin yang bagus mungkin hanya 4 buah mesin sehingga jadi rebutan karena mesinnya sedikit. Kemudian beberapa hari setelah diservice baru diberi mesin dinamo

Tanya : Apakah kemudian fasilitas sudah lengkap

Jawab : Iya lumayanlah, Cuma mesin obras belum ada, jadi kalau kami ingin mengobras harus pergi kepasar

Tanya : Berapa orang pergi mengobras?

Jawab : Kadang dua orang pergi dengan motor nanti kami titip dengan mereka, tapi ada uni tina yang punya mesin obras dirumahnya jadi kami tinggal titip obras dengannya.

Tanya : Berapa kali dibutuhkan mengobras?

Jawab : Ada 5 kali pekerjaan yang kami lakukan.

Tanya : Apakah ada alat keselamatan kerja?

Jawab : Ada saya lihat dibelakang

Tanya : Bagaimana penilaian saudara tentang sarana ibadah?

Jawab : Mesjidnya lumayan, tapi mungkin wc nya kotor, gak ada gayung, gak ada tissue di wc workshop.

Tanya : Bagaimana penilaian saudara tentang lingkungan di BLK dan penerangannya?
Jawab : Belum berfungsi secara maksimal, kurang teratur, kurang bersih. Untuk penerangan kelas lumayan.

Tanya : Bagaimana kecepatan instruktur dalam menanggapi keluhan peserta?
Jawab : Untuk beberapa orang cepat tanggap, tapi kadang karena ibu juga membantu teman terpaksa saya bertanya dengan teman lain yang sudah bisa, tapi untuk teman yang nangis mungkin ibu dikatakan kurang tanggap.

Tanya : Apakah perlakuan instruktur adil terhadap peserta?
Jawab : Kalau saya merasakan sedang, tapi menurut teman-teman gak enak sama ibu karena kami ditinggalkan, ibu sudah duduk aja di tempat teman-teman yang sudah pintar 2 orang.

Tanya : Apakah sama pembagian materi antara bapak dengan ibu instruktur?
Jawab : Lebih dulu ibu beberapa pertemuan, bapak baru memberi materi pas bagian-bagian kemeja

Tanya : Apa aja job yang dibuat?
Jawab : Blus, Rok SMA, Kemeja, Celana SMP. Sekarang sedang mengulang celana SMP tapi sekarang kami magang. Nanti dikumpulkan pas selesai magang.

Tanya : Bagaimana disiplin dan tanggungjawab instruktur terhadap pelatihan?
Jawab : Disiplin masuk jam 7.30 – 14.15. kalau soal tanggungjawab instruktur tanggungjawab misalkan ketika saya bertanya pas suda sudah mau pulang ibu menjawab pertanyaan saya kemudian menyuruh teman-teman agar masuk lagi ke kelas untuk menjelaskan. Tapi sekarang agak condong sama teman-teman yang sudah bisa.

Tanya : Bagaimana komunikasi instruktur dengan peserta? Apakah lancar?
Jawab : Cukup lancar tidak ada masalah

Tanya : Bagaimana makanan dan snack nya?
Jawab : Lauk pauknya selalu ayam. Setelah kami sampaikan ke ibu jangan ayam terus baru seminggu akhir diganti dipesan dari kantin belakang jadi sedikit bervariasi, tapi kadang-kadang teman gak dimakannya juga karena masakan kantin kurang enak. Kalau snacknya cukup.

Tanya : Apakah instruktur dan karyawan selalu berpakaian rapi?
Jawab : Iya rapi

Tanya : Apakah pleatihan diadakan tepat waktu?
Jawab : Iya tepat waktu masuk jam 7.30 pulang jam 14.15

Tanya : Setelah saudara mengikuti pelatihan selama 1 bulan bagaimana menurut saudara mutu pelatihannya?
Jawab : Kalau soal mutu mungkin saat ini yang di dapatkan kemampuan dasar menjahit.

Tanya : Kira-kira berapa persen yang bisa diserap dari pelatihan?
Jawab : 50 persen

Tanya : Apakah materi yang diberikan instruktur sesuai dengan sasaran program pelatihan?
Jawab : Sesuai tapi waktunya kurang karena Cuma sebulan. Ibu juga pernah menyampaikan kalau pelatihan ini hanya mengajarkan dasar seperti pola blus baru dasarnya karena waktunya tidak cukup jadi belum bisa mengembangkan model-modelnya.

Tanya : Bagaimana instruktur dalam presentasi atau menyampaikan materi?
Jawab : Jelas tapi kadang ibu agak terlalu cepat, karena ada teman yang belum bisa tapi ibu sudah lanjut materi selanjutnya seharusnya ditunggu sampai mereka mengerti.

Tanya : Apakah kedua instruktur mampu mengelola situasi selama pelatihan?
Jawab : Cukup mampu Cuma ya itu ada porsi yang lebih mendapatkan perhatian ada yang kurang. Sehingga bagi yang lamban terburu-buru dalam menyelesaikan.

Tanya : Apakah ada metode diskusi dalam membantu mencapai sasaran pelatihan?
Jawab : Tidak ada

Tanya : Setelah saudara mengikuti pelatihan selama 1 bulan apakah dapat menambah wawasan dan pengetahuan saudara?

Jawab : Menambah jadi yang tidak tahu menjadi tahu, Cuma mungkin waktunya yang kurang karena Cuma 1 bulan

Tanya : Apakah ada pre test yang diadakan selama pelatihan?

Jawab : Tidak ada ,hanya tugas-tugas job yang diberikan di dalam kelas

Tanya : Apakah job-job itu dapat menambah wawasan dan kemampuan?

Jawab : Ya cukup menambah

Tanya : Apakah ada modul pelatihan yang diberikan?

Jawab : Ada tapi diberikan setelah selesai pelatihan satu bulan. Padahal modulnya tersedia di meja instruktur. Mungkin instruktur berfikir kalau modulnya sudah dibagikan dari awal maka materi apa lagi yang akan instruktur berikan selanjutnya.

Tanya : Apakah lingkungan belajar nyaman

Jawab : Kurang nyaman karena adanya alat-alat lain yang tidak dipergunakan di pinggir-pinggir ruangan dan instruktur laki-laki merokok sehingga sedikit mengganggu

Tanya : Bagaimana perlakuan instruktur laki-laki?

Jawab : Bapak duduk diruangan belakang jadi kalau kami tidak mengerti bisa menanyakan langsung kepada bapak diruangannya.

Tanya : Apakah tugas-tugas yang diberikan instruktur jelas?

Jawab : Ya cukup jelas, Cuma waktu mengerjakannya kurang jadi sedikit terburu-buru harus menyelesaikannya, kadang belum terlalu paham sudah diganti dengan materi selanjutnya sehingga kadang kita lupa-lupa.

Tanya : Apakah materinya jelas?

Jawab : Cukup jelas

Tanya : Apakah peserta bisa mendapatkan pelatihan ulang kalau ingin mengulang pelatihan?

Jawab : Bisa tapi 1 tahun berikutnya?

Tanya : Apakah peserta bisa menanyakan materi setelah pelatihan selesai dilaksanakan?

Jawab : Bisa kalau ada yang masih kurang dimengerti.

Tanya : Apakah semua peserta bisa menyelesaikan tugas-tugasnya

Jawab : Iya cuma ada yang lama menyelesaikannya. Misalkan kami sudah menyelesaikan kemeja , dia masih mengerjakan celana.

Hasil Wawancara dengan Peserta Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor UPTD BLK Payakumbuh

Nama Responden : Rio Ade Candra
Pendidikan Terakhir : SMA
Tgl Wawancara : 7 Mei 2015
Tempat : Workshop Sepeda Motor UPTD BLK Payakumbuh

Tanya : Darimanakah saudara tau informasi pelatihan di BLK?

Jawab : Dari Rekomendasi Teman, dia mendengar informasi jadi temannya juga. Kemudian saya mampir ke BLK tanya-tanya cara masuk pelatihan ke BLK, tanya-tanya soal jurusan pelatihan yang dibuka

Tanya : Setelah Mendaftar berapa hari dihubungi untuk pelaksanaan pelatihan?

Jawab : 2 minggu lewat

Tanya : Apakah peserta diberi informasi mengenai fasilitas yang diberikan BLK untuk peserta?

Jawab : Dengar-dengar dari teman fasilitasnya lengkap, alat lengkap, kunci-kunci lengkap untuk sepeda motor,

Tanya : Apakah itu diberitahu sebelum peatihan?

Jawab : Ada teman yang ikut pelatihan sebelumnya. Dia tamatan BLK sudah buka bengkel, dia bilang alat-alat lengkap dimana kita tidak perlu pusing memikirkannya dengan suku cadang lengkap, kunci-kunci lengkap jadi itu kata beliau, tapi pas asay masuk kenyataannya berbeda kak, kunci-kunci untuk 16 orang peserta pelatihan tidak mencukupi.

Tanya : Kalau sepeda motornya apakah cukup?

Jawab : Tidak cukup ,ukupnya dibagian alat-alat. Ada motornya yang rusak dipaksain terus kan tanpa suku cadang jadi ada yang meletup bunyi nya.

Tanya : Apa saja jenis motor ketika pelatihan?

Jawab : Kalau jenis motor yang dipegang metik sama bebek kalau motor besar gak ada dipegang.

Tanya : Totalnya ada berapa motor?

Jawab : Metik ada 4 bebek ada 2. Total 6 buah. Ada motor besar dua tapi gak ada memperbaiki itu, katanya yang satu injeksi tapi injeksi gak da dipelajari. Kewalahan juga jadinya kak. Pas magang ada motor yamaha kan pake komputer injeksinya jadi susah jadinya. Kebetulan dealer onda ini, muda injeksinya. Nanti pas mau kerja injeksi yamaha itu gak ada belajar kak

Tanya : Ditempat magang sekarang apa motornya injeksi ?

Jawab : Injeksi kak rata-rata hampir semua motornya injeksi

Tanya : Apakah saudara bisa membantu disana?

Jawab : Diajarin sama mekaniknya yang disini

Tanya : Kemudian apakah sebelum pelatihan diberi informasi tentang hal yang harus disiapkan peserta sebelum mengikuti pelatihan?

Jawab : Informasinya hanya sekedarnya saja, titip murid buat magang mana ilmunya yang kurang minta tolong diajarin pesan bapak instruktur di tempat siswa magang.

Tanya : Kalau sebelum pelatihan di BLK apakah peserta disuruh mempersiapkan sesuatu?

Jawab : Ada disuruh baca buku panduan, tapi buku panduannya tidak lengkap

Tanya : Apakah itu diberikan saat pelatihan atau sebelum pelatihan?

Jawab : Sebelum pelatihan saat teori . Seminggu pertama kan teori

Tanya : Apakah fasilitas diruang kelas menunjang kegiatan belajar mengajarnya?

- Jawab : Kalau fasilitas kurang bukan dari kunci-kuncinya saja, suku cadangnya juga, alat-alat untuk memperbaikinya juga terasa kurang.
- Tanya : Jadi mesin dan peralatannya masih kurang lengkap?
- Jawab : Mesin dan peralatan masih kurang lengkap karena motor sekarang jauh berbeda dengan motor yang lama, ada satu lagi motor untuk dua “tak” pengembangan alat-alatnya gak ada di BLK. Gak ada memperbaiki motor dua “tak” disana, yang ada empat “ tak” sama metik. Ada sih dua tak tapi vespa itu punya bapak bukan punya BLK.
- Tanya : Apakah di BLK ada alat bantu dan keselamatan kerjanya?
- Jawab : Alat keselamatan kerja tidak ada soalnya kemaren termasuk saya sendiri ada sedikit kecelakaan praktek tangan sobek, jadi P3K nya gak ada. Mau pelatihan apapun seharusnya ada P3K nya. Ada teman yang luka sobeknya dalam terkena gigi radio metik.
- Tanya : Trus dengan apa diobati?
- Jawab : Gak ada dengan cara cuci bersih saja, dibeli hansaplas
- Tanya : Bagaimana kecepatan instruktur dalam menangani keluhan peserta saat praktek di workshop?
- Jawab : Mungkin instruktur itu kewalahan kak karena tidak ada pendamping. Kami dibagi empat kelompok dari 16 orang. Apabila ada kesulitan pada kelompok satu, sedang kelompok tiga juga membutuhkan bapak, waktu jadinya terbuang-buang karena kami harus menunggu bapak selesai di kelompok satu kalau kami tetap kerja nanti motornya malah tambah rusak. Seharusnya bapak punya asisten
- Tanya : Apakah perlakuan instruktur terhadap peserta adil?
- Jawab : Kalau dari segi internalnya kurang meyakinkan, dari apa yang kami lihat adil Cuma dibelakang gak tahu. Soalnya kan begini absensi dihitung, kerajinan juga diperhatikan dan sikap di BLK juga diperhatikan. Nanti kan ada pembagian tool kit 9 orang . disitulah kami lihat siapa yang patut mendapatkan itu. Kalau serasa ada seseorang yang gak pantas mendapatkan berarti itu tidak adil kak. Tapi sekarang masih adil Cuma kedepannya belum tau masih ragu.
- Tanya : Bagaimana dengan disiplin dan tanggungjawab instruktur?
- Jawab : Kalau instruktur disiplin dan tanggungjawab .
- Tanya : Bagaimana tanggungjawabnya tersebut?
- Jawab : Dari segi memperhatikan anak-anak magang. Dia memperhatikan kebutuhan biaya kami. Ada anak magang di luar kota, kemaren dia request ke bapak cuma gak dikabulin dia memohon ditambah uang 100 ribu untuk diluar kota karena anak yang diluar kota itu kos berjumlah 8 orang. Rata-rata siswa tersebut bergantung dengan orang tuanya jadi biaya nya semakin lebih. Ada dari sebagian murid dari ekonomi rendah jadi khawatir juga melihatnya.
- Tanya : Kalau sebelum pelatihan apakah instruktur disiplin dan tepat waktu?
- Jawab : Kalau tepat waktu tidak , pernah telat tapi ada alasan dimana istrinya mau operasi. Kalau soal tanggungjawab, instrukturnya bertanggungjawab. Contohnya ada murid yang agak bandel, ilmunya gak nangkap-nangkap sampai sekarang Cuma diperhatikannya.
- Tanya : Apakah komunikasi instruktur dengan peserta lancar?
- Jawab : Komunikasi kalau dari awal kami pelatihan dibilang lancar tidak terlalu lancar sebab kemaren ini ada sebab teman gak hadir karena jauh, perhatiannya hanya sekedar aja gitu, ya kalau hadir hadirilah kalau gak lah begitu mungkin karena sudah terlalu neg lihat siswa-siswa pelatihan karena datang terlambat.
- Tanya : Apakah banyak yang datang terlambat waktu pelatihan?
- Jawab : Lumayanlah, kalau yang jauh bolehlah, tapi yang dekat-dekat BLK juga terlambat

- Padahal sudah dekat sehingga bapak acuh aja lagi karena sudah neg.
- Tanya : Bagaiman menurut saudara dengan pakaian instruktur dan karyawan apakah sopan dan rapi?
- Jawab : Rapi
- Tanya : Kemudian kalau pelatihan apakah diadakan tepat waktu?
- Jawab : Ada yang gak tepat waktu
- Tanya : Bagaimana mutu pelatihan yang diberikan?
- Jawab : Mutu pelatihan masih kurang, berhubungan dengan fasilitasnya.
- Tanya : Berapa persen kemampuan yang saudara dapatkan dari pelatihan ini?
- Jawab : sekitar 54 persen.
- Tanya : Apakah instruktur menguasai materi pelatihan?
- Jawab : Menguasai, Cuma dia kendalanya atas ilmu yang dikuasainya adalah fasilitas, karena bapak adalah orang yang berpengalaman bila dilihat dari kinerja yang diajarkannya.
- Tanya : Dalam presentasi atau menyampaikan materi apakah jelas dan dimengerti yang disampaikan instruktur?
- Jawab : Penyampaian materi nya jelas
- Tanya : Apakah instruktur mampu mengelola situasi pelatihan dikelas?
- Jawab : Kalau mampu dalam segi motor bebek metik mampu tapi untuk motor besar ada yang dia tidak mampu
- Tanya : Dari segi apakah?
- Jawab : Teknologi sekarang
- Tanya : Kalau untuk mengelola lingkungan dikelas bagaimana?
- Jawab : Tidak ada bercadanya juga, kadang habis waktu karena bercanda aja, sebab bercanda karena di saat kelompok satu butuh instruktur, kelompok yang tiga lagi membutuhkan instruktur juga, jadi instruktur di kelompok satu yang 3 kelompok lagi main-main.
- Tanya : Apakah selama pelatihan ada metode diskusi?
- Jawab : Metode diskusi ada tapi tidak diterapkan oleh peserta, kebanyakan mereka tidak tahu metode diskusi itu seperti apa
- Tanya : Apakah kerja kelompok ada?
- Jawab : Kerja kelompok ada, tp apa yang dimaksud dengan metode diskusi itu mereka tidak tahu, sebab kan metode diskusi itu satu masalah dipecahkan bersama-sama. Ini satu masalah ya satu aja. Ini teman yang membutuhkan diam aja padahal dia membutuhkan tapi dia tidak mau bertanggungjawab apa yang dia butuhkan soalnya dia tidak bisa mesin yang bagian dalam, sudah diajarin tapi dia acuh aja banyak yang seperti itu. Mereka umumnya begini, ilmu yang mereka dapat tu mereka anggap sepele aja, gak nyaman nya ya itu kk mungkin kendala fasilitas yang kurang lengkap atau dari mereka sendiri
- Tanya : Apakah isi program pelatihan dapat menambah wawasan dan kemampuan saudara?
- Jawab : Dapat menambah kemampuan dan wawasan sekitar 54 persen, tapi 54 persen itu tidak diimbangi dengan fasilitas. Masih kurang dari 54 persen itu, Cuma kalau diimbangi-imbangi dengan fasilitas diluar cukup imbang 54 persen
- Tanya : Apakah ada pre-test seperti quiz saat pelatihan?
- Jawab : Test harian sama mingguan gak ada, Cuma tes akhir aja
- Tanya : Apakah peserta diberi modul pelatihan?
- Jawab : Modul ada, tapi gak lengkap jauh dari apa yang kita bayangkan. Setiap peserta diberi modul tapi jauh dari yang kita dibayangkan, harus mereka teliti atas modul yang mereka miliki, kalau gak diteliti percuma, kami baca-baca dari perkembangan

- zaman masih jauh. Modul masih kurang jauh. modulnya sudah lama dari tahun berapa gitu.
- Tanya : Apakah nyaman dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran di workhsop?
- Jawab : Lumayan nyaman, segi gak nyaman nya dari murid-murid itu sendiri berisik dll. Kalau kita belajar dari kita sendiri pasti nyaman.
- Tanya : Apakah tugas-tugas yang diberikan instruktur jelas?
- Jawab : Ngerti sih ngerti , tapi kurang karena butuh istruktur tp instruktur lagi membantu kelompok lain, jadinya kami main-main.
- Tanya : Bagaimana menurut pendapat saura tentang lingkungan BLK sarana ibadah dan penerangannya?
- Jawab : Sarana ibadah sudah cukup Cuma tergantung iman sendiri lagi. Penerangannya lumayan
- Tanya : Kalau lingkungan bagaimana?
- Jawab : Kalau lingkungan BLK Masih jauh, soalnya kebersihan lingkungannya bagian depan aja yang bersih, bagian belakangnya tidak. Soalnya saya pernah duduk dekat ruang kelas kami, saya melihat sampah dibelakangnya itu kurang bersih
- Tanya : Kalau penerangannya bagaimana?
- Jawab : Termasuk lumayan memuaskan untuk ruang belajar
- Tanya : Bagaimana keramahan, kesopanan, dan perhatian instruktur dan karyawan BLK?
- Jawab : Karyawan BLK ada yang sombong, diam-diam aja. Ada yang diam disapa padahal sudah dua kali disapa kata teman begitu. Kalau instruktur sikapnya sopan, ramah
- Tanya : Apakah peserta bisa mendapatkan pelatihan ulang jika membutuhkan lagi?
- Jawab : Sebenarnya banyak yang minat untuk mengikuti pelatihan ulang kaalu dibolehkan.
- Tanya : Apakah peserta bisa menanyakan materi setelah pelatihan selesai dilaksanakan?
- Jawab : Kalau menanyakan materi masih bisa. Tapi kalau praktek ulang materi lagi tidak bisa di BLK kak kayaknya sudah kebijakan disana.
- Tanya : Bagaimana menurut saudara tentang tolietnya? Apakah ada tissue?
- Jawab : Tidak bersih kurang lengkap, gak ada tisue. Sekurang-kurangnya sabun yang kami butuhkan soalnya pas praktek kan ada bekas oli, pembakaran
- Tanya : Bagaiman dengan snack dan makanannya?
- Jawab : Kalau dari saya alahmadulillah, tapi kalau dari teman ada yang bilang nasinya basi, sambalnya basi.
- Tanya : Apakah sering seperti itu?
- Jawab : Dari rio sendiri udah 4 kali yang dapat seperi itu. Snacknya cukup memuaskan
- Tanya : Saudara lulusan apa?
- Jawab : SMA, sempat kuliah dengan beasiswa, tapi berhenti karena tiba-tiba beasiswanya dicabut setelah 1 tahun jalan. Karena biaya susah jadinya berhenti kuliah. Sempat D1 tapi belum Diploma
- Tanya : Apa motivasi Rio ikut pelatihan?
- Ingin mendapatkan keahlian, karena dulu tamatan SMA belum punya keahlian

Hasil Wawancara dengan Peserta Pelatihan Las UPTD BLK Payakumbuh

Nama Responden : Putra Arinanda
Pendidikan Terakhir : D3 Manajemen
Tgl Wawancara : 7 Mei 2015
Tempat : Workshop Teknik Mekanik (Las) BLK Payakumbuh

Tanya : Darimana tahu pelatihan BLK?

Jawab : Dari dinas sosial kota ketika saya membuat AK 1, kemudian menunggu kapan ada peluang kerja nanti dihubungi dinas sosial kota. Saya menunggu panggilan dari dinas sekitar 9 bulan

Tanya : Berapa orang yang mendaftar pelatihan waktu itu?

Jawab : 46 orang yang ikut tes, 16 orang yang lulus, 10 orang terbaik dikirim ke Bekasi, sisanya kabarnya dikirim ke Batam. Kalau kinerja kita bagus mungkin kita bs bekerja disana.

Tanya : Perusahaan apa di Batam?

Jawab : Perusaahn Kapal. Kalau yang dibekasi ada perusahaan mobil, pelistrikan dan minyak. 10 orang tersebut tidak ditempatkan disatu tempat saja, dibagi bebera tempat

Tanya : Ada berapa tempat?

Jawab : Saya tidak tahu karena tidak diinfokan.

Tanya : Berapa lama Informasi pelaksanaan pelatihan diberitakukan kepada calon siswa yang sudah lulus seleksi ?

Jawab : 1minggu

Tanya : Apa saja tesnya?

Jawab : Tes tertulis, soal tertulis 60 soal. 40 objective dan 20 essay

Tanya : Apakah diberitahukan kepada siswa soal fasilitas pelatihan?

Jawab : Tidak ada. Yang dinformasikan hanya job apa saja yang mau dikerjakan

Tanya : Bagaimana dengan peraturan pelatihan? Apakah dinformasikan kepada siswa?

Jawab : Iya peraturan disiplin

Tanya : Apa saja peraturannya?

Jawab : Datang jam 7 setiap senin, selasa dan kamis karena ada apel pagi tidak boleh terlambat

Kemudian peraturan yang lain barang-barang yang ada di workhop disimpan dengan baik jangan berserakan dan diletakkan sesuai dengan tempatnya.

Tanya : Sebelum pelatihan dilaksanakan apakah siswa disuruh untuk menyiapkan sesuatu hal?seperti membaca buku dan lain-lain

Jawab : Tidak ada, Cuma modul yang diberikan sehari sebelum praktek.

Tanya : Apakah fasilitas diruang lengkap dan menunjang pelatihan?

Jawab : Awal-awal lengkap sekarang kurang Co2, sekarang kami masih menunggu.

Tanya : Apakah peralatan lengkap?

Jawab : Memadai tapi ada juga kurangnya seperti mesin las. kalau bisa 1 mesin las ini untuk 3 orang kalau sekarang hanya 1 mesin las untuk 5 orang kadang juga 6 orang

Tanya : Ada berapa mesin las sekarang

Jawab : 6 buah tapi yang hidup hanya 3

Tanya : Kalau bahan-bahan pelatihan apakah lengkap?

Jawab : Lengkap Cuma gerinda kurang

Tanya : Bagaimana kurangnya?

Jawab : Maklumlah orang yang baru belajar menghabiskan banyak gerinda. Tapi bahan itu di stok-stok mengeluarkannya. Biasanya kami menghabiskan 7 sekarang yang dikeluarkan hanya 5

Tanya : Kalau misalkan masih ada yang belum bisa bagaimana?

Jawab : Menggunakan yang sisa-sisa tapi kerjanya agak lama itu yang menjadi kendalanya

Tanya : Bagaimana dengan alat bantu dan keselamatan kerja? Apakah tersedia?

Jawab : Alat bantu masih kurang seperti pengaman kepala (helm). Kalau savetinya sarung tangan, pengaman tangan, sarung dada dan kacamata, kalau bisa ada helm , sepatu kerja. Kalau sekarang hanya pakai sepatu sendiri-sendiri.

Tanya : Bagaimana menurut saudara tentang sarana ibadahnya?

Jawab : Sarana ibadahnya luamayn bagus

Tanya : Bagaimana dengan lingkungan BLK menurut saudara?

Jawab : Penerangannya oke, kalau lingkungan kurang puas tentang kebersihan lingkungannya. Harapannya bersih, rapi

Tanya : Apakah instrukturnya ramah, perhatian dan sopan begitu juga dengan karyawannya?

Jawab : Kalau instrukturnya tidak memandang kami sebagai siswa .instruktur berjiwa sosial, kalau kami salah diberi arahan, kalau ketemu bertegur sapa. Intinya instruktur ramah.

Tanya : Bagaimana dengan perhatian?

Jawab : Instrukturnya perhatian terhdap siswa

Tanya : Bagaimana pembagian waktu instruktur ?

Jawab : instruktur sehari secara bergantian

Tanya : Bagaimana kecepatan instruktur dalam menangani keluhan peserta?

Jawab : Cepat menanggapi kalau ada hal yang tidak kami mengerti, kami tidak perlu menunggu tapi langsung di tanggapi

Tanya : Bagaimana perlakuan instruktur terhadap peserta apakah adil?

Jawab : Adil, instruktur tidak memandang siswa anak orang terpandang atau bukan

Tanya : Apakah instrukturnya disiplin?

Jawab : Instruktur disiplin seratus persen

Tanya : Bagaimana dari tanggungjawab instruktur?

Jawab : Kurang puas dikit dari segi pengawasan, misalkan kami diberi job kemudian ditinggal pergi instruktur. Kami pengennya diawasi mana tau ada yang kurang dimengerti siswa bisa ditanyakan ke instruktur. Walau bapak itu cepat menanggapi tapi kalau bapak tidak ada bagaimana kami akan menanyakannya.

Tanya : Apakah ketiga instruktur seperti itu?

Jawab : Iya ketiga-tiganya kami sering ditinggalkan

Tanya : Trus bagaimana komunikasi instruktur dengan peserta bagaimana?apakah ada gangguan?

Jawab : Tidak ada, kami saling tukar pendapat

Tanya : Bagaimana pendapat saudara tentang toiletnya?

Jawab : Bersih tapi tidak ada tisu tapi lengkap.

Tanya : Bagaimana dengan snack dan makanannya? Apakah ada kendala?

Jawab : Tidak ada kendala, tepat waktu dan memuaskan.

Tanya : Apakah pakaian instruktur dan karwayan BLK rapi dan sopan?

Jawab : Rapi

Tanya : Apakah pelatihan diadakan tepat waktu?

Jawab : Tepat waktu mulai jam 7.30 pulang jam 14.15

Tanya : Bagaimana mutu pelatihan yang diberikan?

Jawab : Kalau mutu prospeknyo menjanjikan untuk baik untuk individu kami, buka wiraswasta diluar maupun bekerja diperusahaan besar.

Tanya : Berapa persen manfaat yang dirasakan dari pelatihan las ini?
Jawab : Sekitar 70 persen, tinggal sedikit lagi

Tanya : Apakah materi pelatihan sesuai dengan program pelatihan yang diadakan ini?
Jawab : Sesuai dengan program yang dimuat di modul. Apa-apa yang akan dikerjakan di
buatkan di dalam modul Cuma dimodul teori saja. Kami disuruh belajar dirumah
sebelum besoknya melakukan praktek yang ada di modul

Tanya : Apakah instruktur menguasai materi pelatihan?
Jawab : Ada yang menguasai ada juga yang tidak.

Tanya : Yang tidak menguasai dari segi apa?
Jawab : Setiap instruktur ada kelebihan ada kekurangannya. Pak Nasrul teori hebat
prakteknya kurang, pak Syafnil Teori hebat prakteknya hebat, Pak Anas teorinya
kurang praktek lumayan

Tanya : Bagaimana penyampaian teori instruktur?
Jawab : Ada kelebihan dan kekurangan, cara pengarahannya kurang kami mengerti tapi
sesuai dengan materi yang ada dalam modul tapi penyampaiannya saja yang
kurang. Dari 3 instruktur satu instruktur lumayan, satu instruktur agak kurang dan
satu lagi memang kurang, hanya satu yang bisa dibilang oke bilang dibanding
dengan dua instruktur lagi

Tanya : Apakah instruktur dapat mengelola situasi dalam workshop?
Jawab : Dapat mengelola situasi terkendali

Tanya : Apakah ada metode diskusi dan kerja kelompok dalam proses belajar mengajar?
Jawab : Metode diskusi tidak ada, quiz juga tidak ada. Pre-tesnya juga tidak ada cuma
prakteknya aja yang banyak. Kalau bisa sebaiknya diadakan quiz, dengan adanya
quiz bisa dilihat kemampuan daya pikir siswa. Kalau praktek kan skill kerja siswa

Tanya : Apakah quiz yang diinginkan ada teori atau prakteknya
Jawab : Pokoknya mencakup segalan bidang, misalnya kami pengelasan quiznya
bagaimana sistem-sistem cara melas sesuai dengan modul . jadi quiz yang
diinginkan teori dan praktek

Tanya : Apakah selama pelatihan menambah wawasan?
Iya menambah

Tanya : Apakah modulnya ada?
Jawab : Ada

Tanya : Apakah menambah pemahaman dalam proses belajar mengajar?
Jawab : Membantu sekali

Tanya : Bagaimana lingkungan BLK dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran?
Jawab : Lingkungan nyaman Cuma tempat istirahat kalau bisa diadakan

Tanya : Kenapa diinginkan tempat istirahat?
Jawab : Misalnya makan, kalau makan di luar sini kan tidak mantap, kalau ada tempat
istirahat kan siswa tidak perlu pergi-pergi bisa satu tempat untuk istirahat

Tanya : Apakah tugas-tugas pembelajaran yang diberikan jelas?
Jawab : Jelas

Tanya : Apakah peserta dapat memperoleh pelatihan ulang jika peserta membutuhkan lagi?
Jawab : Waktu apel disampaikan, boleh mengikuti pleatihan lagi setelah 3 tahun dari
sekarang

Tanya : Apakah siswa boleh menanyakan materi pelatihan setelah pelatihan selesai
dilaksanakan?
Jawab : bisa

Tanya : Apakah ada piket kelas?

Jawab : Ada kami lakukan bersama-sama sebelum pulang secara kompak. Kadang ada teman yang sakit mata dan kepalanya karena melas jadi kan dia tidak bisa piket makanya kami kerjakan bersama-sama.

Tanya : Apakah ada BPJS bagi siswa pelatiha

Jawab : Ada diberikan dari dinas sosial kalau seandainya terjadi kecelakaan kerja

Tanya : Apakah ada teman yang mengalami kecelakaan kerja dalam pelatihan?

Jawab : Ada kejepit tangan.

Tanya : Apakah ada k3 nya

Jawab : Ada.

LAMPIRAN 5
DOKUMENTASI

DOKUMENTASI

Wawancara dengan Kepala BLK Payakumbuh



Wawancara dengan Instruktur Pelatihan Aneka Kejuruan (Menjahit)



Wawancara dengan Instruktur Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor



Wawancara dengan Instruktur Pelatihan Las



Wawancara dengan Peserta Pelatihan Menjahit



Wawancara dengan Peserta Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor



Wawancara dengan Peserta Pelatihan Las



Workshop Pelatihan Menjahit



Workshop Pelatihan Perbaikan Sepeda Motor



Workshop Pelatihan Las

