

EFEKTIVITAS BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA DI KOTA MATARAM

Gusti Bagus Ngurah Adi Putra¹, Hailuddin², Baiq Ismiwati³

Universitas Mataram

Email: adi84923@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Mataram. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang menekankan analisis pada data-data dengan metode yang terkait. Penelitian ini dilakukan secara sampel survey dari peserta pelatihan yang sedang pelatihan di Balai Latihan Kerja tahun 2022. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data menggunakan pendekatan tabel frekuensi dan pendekatan proporsi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Balai Latihan Kerja sangat efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja karena diketahui dari hasil analisis keempat variabel seperti fasilitas pelatihan, keterampilan kerja, instruktur pelatihan dan pengetahuan peserta pelatihan yang menunjukkan bahwa Balai Latihan Kerja sangat efektif dalam memberikan pelatihan kerja.

Kata Kunci: Efektivitas, Kualitas Tenaga Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of the Vocational Training Center in improving the quality of labor in the city of Mataram. The type of research used is descriptive quantitative research which emphasizes the analysis of data using related methods. This research was conducted using survey samples from trainees who are currently training at the Vocational Training Center in 2022. The data collection technique in this study was using observation, interviews and documentation while the data analysis technique used the frequency table approach and the proportion approach

The results showed that the Vocational Training Centers were very effective in improving the quality of the workforce because it was known from the results of the analysis of the four variables such as training facilities, work skills, training instructors and knowledge of the trainees which showed that the Vocational Training Centers were very effective in providing job training.

Keywords: Effectiveness, Workforce Quality

1. PENDAHULUAN

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia menjadi masalah yang tidak kunjung usai dan menjadi penghambat bagi pembangunan. Hal ini dikarenakan masih rendahnya kualitas tenaga kerja yang terdapat di Indonesia sedangkan tenaga kerja itu sendiri berperan penting dalam melakukan kegiatan pembangunan. Setiap tahun, jumlah penduduk Indonesia yang memasuki angkatan kerja bertambah, membebani perekonomian karena pertumbuhan angkatan kerja tidak diimbangi dengan peningkatan kesempatan kerja. Persoalan tersebut menimbulkan masalah mengenai ketenagakerjaan yakni peningkatan terhadap pengangguran yang dapat menghambat perkembangan pembangunan nasional. Inilah sebagai salah satu faktor utama yang mengakibatkan angka pengangguran sulit ditekan, selain karena jumlah lowongan kerja yang terbatas juga karena keterampilan dan kemampuan yang masih minim (Kusnadi, 2021).

Begitu juga dengan masalah ketenagakerjaan di Nusa Tenggara Barat khususnya di kota Mataram yang cukup memprihatinkan yang ditandai dengan tingginya jumlah pengangguran. Jumlah pengangguran di Kota Mataram periode Januari-Agustus 2022 mencapai 15.420 orang atau bertambah 1.972 orang (0,48%) dibandingkan tahun 2021. Terkait dengan itu perlu adanya pelatihan untuk mendorong masyarakat agar dapat memiliki kompetensi dan kemampuan yang baik. Adapun jenis program kerja berbasis kompetensi yang dibuat oleh BLK pada tahun 2022 adalah pembuatan roti dan kue, *practical office advance*, *computer operator assistant*, perawatan AC residential, *junior administrative assitant (JAA)*, staff administrasi, menjahit pakaian sesuai style, menjahit komponen pakaian, menjahit pakaian dengan mesin, membuat desain grafis, operator listrik industri, perawatan dan perbaikan 10.000 Km sepeda motor, Mekanik Junior mobil, pengelasan smaw posisi 3G, *room division*, FB service.

Keberadaan Balai Latihan Kerja ini diharapkan akan menciptakan masyarakat yang terampil dan berkualitas sehingga kualitas tenaga kerja meningkat dan dapat bersaing di pasar kerja. Untuk mengukur efektivitas BLK, ada beberapa indikator yang harus dicapai menurut (Ahmad Wito Subagyo, 2018):

1. Keberhasilan terhadap program pelatihan

Keberhasilan sebuah program dapat dilihat dari apa yang direncanakan dengan apa yang dilakukan, apakah hasil yang diperoleh berkesesuaian dengan hasil perencanaan yang dilakukan.

2. Keterampilan.

Keterampilan adalah keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan dapat dikategorikan menjadi 4 yaitu:

- a. *Basic Literacy* (keterampilan dasar),
- b. *Technical skill* (keterampilan teknis),
- c. *Interpersoal skill* (keterampilan interpersonal),
- d. *Problem solving* (penyelesaian masalah).

3. Kualitas peserta pelatihan

Peserta pelatihan dikatakan berkualitas jika peserta pelatihan tersebut mampu menerima dan mempraktikkan ilmu yang sudah diberikan oleh balai latihan kerja di dunia kerja. Oleh karena itu balai latihan kerja memiliki program pelatihan magang, disana lah peserta pelatihan di uji kemampuan dan keterampilannya.

4. Sarana dan prasarana

Sarana adalah peralatan yang bergerak dan umumnya dipakai secara langsung, misalnya ada kertas, pulpen, buku, komputer, dan lain-lain. Sedangkan prasarana adalah penunjang dan umumnya merupakan fasilitas yang tidak bergerak, misalnya gedung dan ruangan.

BLK dalam hal ini bekerja sama dengan banyak stakeholder sesuai dengan kejuruan dan tempat yang akan di magangkan. Hal itu tentu akan berhubungan dengan kesiapan peserta pelatihan kerja, jika peserta selesai pelatihan dan dinyatakan lulus dalam evaluasi akhir program latihan maka akan diberikan sertifikat sebagai bentuk standar kompetensi yang terakreditasi..

Sehubungan dengan hal itu, sejauh mana kegiatan-kegiatan yang sudah dilaksanakan oleh BLK ini mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Mataram sehingga nantinya mereka mampu untuk bisa bekerja dengan baik di pasar kerja yang ada baik di dalam maupun diluar NTB sampai keluar negeri.

Dengan proses-proses seperti ini maka harapan kita bahwa keberadaan Balai Latihan Kerja ini akan mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ada di Kata Mataram. Itulah yang ingin saya telusuri lebih jauh mengenai Analisis efektivitas Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Mataram.

2. LANDASAN TEORI

A. Pengertian Efektivitas

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang telah dicapai, yang mempunyai pengaruh serta membawa hasil guna mencapai suatu keberhasilan dalam suatu kegiatan. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya sarana prasarana dalam sejumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya, untuk menghasilkan sebuah pekerjaan tepat pada waktunya. Menurut (Beni, 2016) efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor public sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan.

B. Indikator Efektivitas

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Tingkat efektivitas dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang sebelumnya ditetapkan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan, namun jika pekerjaan yang dikerjakan tidak tepat sasaran maka tujuan yang telah direncanakan tidak tercapai. Maka dari itu, dikatakan tidak efektif. Terdapat beberapa pengukuran terhadap efektivitas, sebagai berikut:

- a. Pengetahuan peserta pelatihan.
- b. Keterampilan peserta pelatihan.
- c. Instruktur pelatihan.
- d. Fasilitas pelatihan..

Menurut (Hasibuan,2012) indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja pegawai, antara lain:

1. Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berupaya supaya efektivitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.
2. Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berubah hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.
4. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap karyawan adalah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

C. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, penduduk yang berada dalam batas usia kerja, golongan produktif, yakni usia 15-65 tahun Adji (2007) dan berdasarkan golongan dapat dikategorikan sebagai angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

1. Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi. Aktif ini tidak selalu berarti sudah berkerja karena yang digolongkan sebagai angkatan kerja

adalah penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas), baik yang bekerja maupun yang mencari pekerjaan (pengangguran). Batas usia diatur dalam UU No. 20 Tahun 1999 pasal 2 ayat 2, sementara itu menurut versi bank dunia angkatan kerja adalah antara umum 15-64 tahun. Angkatan kerja dibagi menjadi 2 kelompok yaitu Adji (2007):

1. Pekerja adalah kelompok angkatan kerja yang sudah mendapatkan pekerjaan. Pekerja terdiri dari pekerja penuh yang bekerja selama 40 jam setiap minggu dan paruh waktu. Pekerja dibagi menjadi dua kelompok yaitu:
 - a) Pekerja penuh (full emploment), yakni pekerja yang bekerja dengan memenuhi kriteria berikut:
 1. Lama bekerja minimal 40 jam per minggu.
 2. Besar pendapatan minimal sama dengan UMR (Upah Minimum Regional).
 3. Jenis pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan keahlian.
 - b) Setengah menganggur, yakni pekerja yang bekerja tapi tidak memenuhi kriteria pekerja penuh, kelompok setengah menganggur dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu:
 1. Setengah menganggur menurut jam kerja, yaitu pekerja yang bekerja kurang dari 40 jam per minggu.
 2. Setengah menganggur berdasarkan pendapatn, yaitu pekerja yang menerima pendapatan lebih kecil dari UMR tempat dia bekerja.
 3. Setengah menganggur menurut produktiitas, yaitu pekerja yang produktiitasnya dibawah standar perusahaan. Pada umumnya, pekerja yang baru masuk dan pekerjadengan cacat tertentu termasuk kelompok ini.
1. Pengangguran adalah kelompok angkatan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan.
2. Bukan angkatan kerja, yaitu kelompok usia kerja yang tidak bersedia bekerja walaupun ada kesempatan kerja, contohnya: pelajar, mahasiswa, penerima pendapatan dan lain-lain (Prahtama, 2008).

D. Pengertian Balai Latihan Kerja

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. Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan lembaga yang berperan strategis dalam menanggulangi masalah pengangguran dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pemerintah ini diharapkan akan dapat membekali anak-anak muda agar memiliki pengetahuan dan skill yang memadai dalam menghadapi pasar tenaga kerja yang kian kompetitif saat ini. Balai Latihan Kerja atau sering disebut dengan singkatan BLK juga merupakan

prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2017 yang menjelaskan tentang Balai Latihan Kerja yang disingkat dengan (BLK) merupakan suatu wadah untuk menyelenggarakan proses pelatihan kerja bagi peserta yang mengikuti pelatihan kerja, sehingga dengan adanya pelatihan ini peserta dapat menguasai suatu jenis kompetensi kerja tertentu yang nantinya dapat dijadikan bekal bagi dirinya untuk memasuki pasar kerja atau berwirausaha sendiri.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau kuisioner (angket) mengenai keadaan subjek yang sedang kita teliti (Resseffendi, 2010). Melalui kuisioner dihimpun data yang kemudian dihitung menggunakan rumus likert. Penelitian ini dilakukan secara sampel survey dari peserta pelatihan yang sedang pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Mataram. Penelitian deskriptif kuantitatif ini merupakan metode yang tepat digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat efektivitas peran Balai Latihan Kerja (BLK). Metode pelatihan yang digunakan dalam proses pelatihan pembelajaran teoritis menggunakan metode ceramah, tanya jawab, dan shop talk, dilanjutkan dengan pendalaman materi menggunakan metode diskusi dan praktek. Selama proses pelatihan di Balai Latihan Kerja ini tentu diadakan evaluasi, guna mengetahui tingkat penyerapan kemampuan peserta dalam memahami dan melaksanakan pembelajaran yang telah disampaikan, sistem evaluasi tersebut yang dipakai dalam pelatihan ini dengan tes akhir komprehensif dengan menggunakan tes tulis dan praktikum yang menggunakan ujian praktik. populasi dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan yang sedang melaksanakan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Mataram pada periode tahun 2022 sebanyak 90 peserta, yang terdiri dari 6 program pelatihan. Dari jumlah populasi tersebut, diambil beberapa sampel dari setiap program pelatihan. Dalam penelitian ini metode sampling yang digunakan adalah sampel survey. Metode sampel survei adalah penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden (Sujarweni, 2013). Jumlah sampel yang diambil berdasarkan rumus solvin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Peserta BLK yang sedang melakukan pelatihan pada tahun 2022 sebanyak 90 orang. Dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 10%, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 42 orang.

Teknik pengumpulan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data menggunakan pendekatan tabel frekuensi dan pendekatan proporsi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keterampilan kerja, pengetahuan peserta pelatihan, fasilitas pelatihan dan instruktur pelatihan. Peneliti akan memaparkan/menjelaskan hasil jawaban dari responden mengenai Efektivitas Balai Latihan Kerja berdasarkan keempat indikator pengukuram efektivitas sebagai berikut:

a. Pengetahuan Peserta Pelatihan

Ada 42 responden yang memberikan jawaban dari angket yang diberikan. Berikut rangkuman hasil penilaian 42 responden tersebut:

1. Responden yang menjawab sangat baik (skor 4) berjumlah 30 orang
2. Responden yang menjawab baik (skor 3) berjumlah 10 orang
3. Responden yang menjawab tidak baik (skor 2) berjumlah 2 orang
4. Responden yang menjawab sangat tidak baik (skor 1) berjumlah 0 orang

Selanjutnya, hasil dari jawaban responden akan di hitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus: $T \times P_n$

Keterangan:

T = Total jumlah responden

P_n = Pilihan angka skor likert

Tabel 4.1 Jawaban responden mengenai Pengetahuan peserta pelatihan

No	Skor	Frekuensi	Jumlah
1.	4	30 x 4	120
2.	3	10 x 3	30
3.	2	2 x 2	4
4.	1	0 x 1	0
<i>Sumber: Data Primer diolah</i>			154

Interpretasi skor perhitungan

Agar mendapatkan hasil interpretasi, terlebih dahulu harus diketahui skor tertinggi (X) dan terendah (Y) untuk item penilaian dengan rumus sebagai berikut:

Y = skor tertinggi likert x jumlah responden

X = skor terendah likert x jumlah responden

Jumlah skor tertinggi untuk item Sangat baik adalah $4 \times 42 = 168$, sedangkan item Sangat tidak suka adalah $1 \times 42 = 42$. Jadi, jika total skor penilaian responden diperoleh angka 154, maka penilaian interpretasi responden terhadap efektivitas Balai Latihan Kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di kota Mataram tersebut adalah hasil nilai yang dihasilkan dengan menggunakan rumus index %.

$$\begin{aligned} \text{Rumus index \%} &= \frac{\text{jumlah skor}}{Y} \times 100\% \\ \% &= \frac{154}{168} \times 100\% \\ &= 0,916667 \times 100\% \\ &= 91,66\% \end{aligned}$$

Dengan melihat hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa nilai 91,66% melebihi nilai interval 62,5%.

b. Keterampilan Kerja

Ada 42 responden yang memberikan jawaban dari angket yang diberikan. Berikut rangkuman hasil penilaian 42 responden tersebut:

1. Responden yang menjawab sangat baik (skor 4) berjumlah 30 orang
2. Responden yang menjawab baik (skor 3) berjumlah 12 orang
3. Responden yang menjawab tidak baik (skor 2) berjumlah 0 orang
4. Responden yang menjawab sangat tidak baik (skor 1) berjumlah 0 orang

Selanjutnya, hasil dari jawaban responden akan di hitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus: $T \times P_n$

Keterangan:

T = Total jumlah responden

P_n = Pilihan angka skor likert

Tabel 4.2 Jawaban responden mengenai keterampilan kerja peserta pelatihan

No	Skor	Frekuensi	Jumlah
1.	4	30 x 4	120
2.	3	12 x 3	36
3.	2	0 x 2	0
4.	1	0 x 1	0
<i>Sumber: Data Primer diolah</i>			156

Interpretasi skor perhitungan

Agar mendapatkan hasil interpretasi, terlebih dahulu harus diketahui skor tertinggi (X) dan terendah (Y) untuk item penilaian dengan rumus sebagai berikut:

Y = skor tertinggi likert x jumlah responden

X = skor terendah likert x jumlah responden

Jumlah skor tertinggi untuk item Sangat baik adalah $4 \times 42 = 168$, sedangkan item Sangat tidak suka adalah $1 \times 42 = 42$. Jadi, jika total skor penilaian responden diperoleh angka 156, maka penilaian interpretasi responden terhadap efektivitas Balai Latihan Kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di kota Mataram tersebut adalah hasil nilai yang dihasilkan dengan menggunakan rumus index %.

$$\begin{aligned}\text{Rumus index \%} &= \frac{\text{jumla skor}}{Y} \times 100\% \\ \% &= \frac{156}{168} \times 100\% \\ \% &= 0,9285 \times 100\% \\ &= 92,85\%\end{aligned}$$

Dengan melihat hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa nilai 92,85% melebihi nilai interval 62,5%.

c. Instruktur Pelatihan

Ada 42 responden yang memberikan jawaban dari angket yang diberikan. Berikut rangkuman hasil penilaian 42 responden tersebut:

- 1) Responden yang menjawab sangat baik (skor 4) berjumlah 15 orang
- 2) Responden yang menjawab baik (skor 3) berjumlah 15 orang
- 3) Responden yang menjawab tidak baik (skor 2) berjumlah 10 orang
- 4) Responden yang menjawab sangat tidak baik (skor 1) berjumlah 2 orang

Selanjutnya, hasil dari jawaban responden akan di hitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus: $T \times P_n$

Keterangan:

T = Total jumlah responden

P_n = Pilihan angka skor likert

Tabel 4.3 Jawaban responden mengenai instruktur pelatihan kerja

No	Skor	Frekuensi	Jumlah
1.	4	15 x 4	60
2.	3	15 x 3	45
3.	2	10 x 2	20
4.	1	2 x 1	2
<i>Sumber: Data Primer diolah</i>			127

Interpretasi skor perhitungan

Agar mendapatkan hasil interpretasi, terlebih dahulu harus diketahui skor tertinggi (X) dan terendah (Y) untuk item penilaian dengan rumus sebaga berikut:

Y = skor tertinggi likert x jumlah responden

X = skor terendah likert x jumlah responden

Jumlah skor tertinggi untuk item Sangat baik adalah $4 \times 42 = 168$, sedangkan item Sangat tidak suka adalah $= 1 \times 42 = 42$. Jadi, jika total skor penilaian responden dipeloreh angka 127, maka penilaian interpretasi responden terhadap efektivitas Balai Latihan Kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di kota Mataram tersebut adalah hasil nilai yang dihasilkan dengan menggunakan rumus index %.

$$\begin{aligned}\text{Rumus index \%} &= \frac{\text{jumlah skor}}{Y} \times 100\% \\ \% &= \frac{127}{168} \times 100\% \\ &= 0,7559 \times 100\% \\ &= 75,59\%\end{aligned}$$

Dengan melihat hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa nilai 75,59% melebihi nilai interval 62,5%.

d. Fasilitas Pelatihan

Ada 42 responden yang memberikan jawaban dari angket yang diberikan. Berikut rangkuman hasil penilaian 42 responden tersebut:

1. Responden yang menjawab sangat baik (skor 4) berjumlah 40 orang
2. Responden yang menjawab baik (skor 3) berjumlah 2 orang
3. Responden yang menjawab tidak baik (skor 2) berjumlah 0 orang
4. Responden yang menjawab sangat tidak baik (skor 1) berjumlah 0 orang

Selanjutnya, hasil dari jawaban responden akan di hitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus: $T \times P_n$

Keterangan:

T = Total jumlah responden

P_n = Pilihan angka skor likert

Tabel 4.4 Jawaban responden mengenai fasilitas pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK)

No	Skor	Frekuensi	Jumlah
1.	4	40 x 4	160
2.	3	2 x 3	6
3.	2	0 x 2	0
4.	1	0 x 1	0
<i>Sumber: Data Primer diolah</i>			166

Interpretasi skor perhitungan

Agar mendapatkan hasil interpretasi, terlebih dahulu harus diketahui skor tertinggi (X) dan terendah (Y) untuk item penilaian dengan rumus sebagai berikut:

Y = skor tertinggi likert x jumlah responden

X = skor terendah likert x jumlah responden

Jumlah skor tertinggi untuk item Sangat baik adalah $4 \times 42 = 168$, sedangkan item Sangat tidak suka adalah $1 \times 42 = 42$. Jadi, jika total skor penilaian responden dipeloreh angka 166, maka penilaian interpretasi responden terhadap efektivitas Balai Latihan Kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di kota Mataram tersebut adalah hasil nilai yang dihasilkan dengan menggunakan rumus index %.

$$\begin{aligned} \text{Rumus index \%} &= \frac{\text{jumlah skor}}{Y} \times 100\% \\ \% &= \frac{166}{168} \times 100\% \\ &= 0,9880 \times 100\% \\ &= 98,8\% \end{aligned}$$

Dengan melihat hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa nilai 98,8% melebihi nilai interval 62,5%.

Pembahasan

Balai Latihan Kerja merupakan 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.

Tabel 4.5 Hasil jawaban responden dari ke-4 kategori

N o	Skor	Pengetahu an	Keterampil an	Instruktur Pelatihan	Fasilitas Pelatihan
1.	Sangat Baik (4)	$30 \times 4 = 120$	$30 \times 4 = 120$	$15 \times 4 = 60$	$40 \times 4 = 160$
2.	Baik (3)	$10 \times 3 = 30$	$12 \times 3 = 36$	$15 \times 3 = 45$	$2 \times 3 = 6$
3.	Tidak Baik (2)	$2 \times 2 = 4$	$0 \times 2 = 0$	$10 \times 2 = 20$	$0 \times 2 = 0$
4.	Sangat Tidak Baik (1)	$0 \times 1 = 0$	$0 \times 1 = 0$	$2 \times 1 = 2$	$0 \times 1 = 0$
	Total	154	156	127	166

Sumber: Data Primer diolah

Setelah dihitung menggunakan rumus Likert di ketahui hasil dari keseluruhan 4 kategori yang di buat oleh peneliti bahwa Efektivitas Balai Latihan Kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas Tenaga Kerja di Kota Mataram sudah efektif. Hal ini dapat diperoleh dari hasil perhitungan yang telah diisi oleh responden karena dari ke 4 kategori yang terdiri dari:

1. Fasilitas pelatihan dengan kumulatif nilai berada 91,66% melebihi nilai interval 62,5%.
2. Pengetahuan peserta pelatihan dengan akumulatif nilai 92,85% melebihi nilai interval 62,5%.
3. Keterampilan peserta dengan akumulatif nilai 75,59% melebihi nilai interval 62,5%.
4. Instruktur pelatihan peserta dengan akumulatif nilai 98,8% melebihi nilai interval 62,5%.

Dapat kita lihat hasil dari ke 4 kategori yaitu keterampilan kerja, pengetahuan, instruktur pelatihan, dan fasilitas pelatihan melebihi jumlah skor presentase >62,5% yang dapat dikategorikan efektif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis data terdapat 4 kategori yang di buat oleh peneliti yang dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pelatihan tenaga kerja di Balai Latihan Kerja dikatakan sudah efektif. Mengenai fasilitas pelatihan secara kumulatif nilai 91,66%. Berkaitan dengan pengetahuan peserta pelatihan secara kumulatif nilai 92,85%. Dari sisi keterampilan peserta dengan kumulatif nilai 75.59% berada di interval sangat baik. Sedangkan instruktur pelatihan peserta dengan akumulatif nilai 98,8%. Dapat kita lihat

hasil dari ke 4 kategori yaitu keterampilan kerja, pengetahuan, instruktur pelatihan, dan fasilitas pelatihan melebihi jumlah skor presentase >62,5% dalam kegiatan pelatihan Balai Latihan Kerja ini adalah efektif.

B. SARAN

1. Berkaitan dengan kesimpulan diatas, untuk perbaikan pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja SDM di Balai Latihan Kerja harus ditingkatkan lagi agar peserta pelatihan mudah memahami materi yang disampaikan oleh instruktur pelatihan.
2. Berkaitan dengan fasilitas juga harus diperbarui karena fasilitas yang ada di Balai Latihan Kerja masih minim.

REFERENSI

- Adji, D., dkk., (2007). *Perbandingan Efektivitas Sterilisasi Alkohol 70%, Inframerah, Otoklaf dan Ozon Terhadap Pertumbuhan Bakteri (Bacillus subtilis)*. Jurnal Sain Vet, 25(1).
- Ami Ade Maesyarah, *Analisis Efektifitas Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Abu Hurareh, (2008), *Pengorganisasian dan pengembangan masyarakat, model dan strategi pembangunan berbasis kerakyatan*, Bandung: Humaniora
- Beni Pekei, (2016). *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi*. Buku 1. Jakarta Pusat: Taushia
- Dedy Mulyadi dan Veithzal Rivai. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajarafindo Persada.
- Dedeh Maryani dan Ruth Roselin E. Nainggolan (2019), *Pemerdayaan Masyarakat*, Yogyakarta : Deepublish
- Kusnadi, I. H. (2020). *Efektifitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja di Kabupaten Subang*. The World of Public Administration Journal, 1(2), 103–124.
- M.Fajar Asshiddiq.S (2016) *Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang*. Departemen Ilmu Politik dan Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
- Muhammad Adhif Alfi Candra, (2017). *Efektivitas Program Pelatihan dalam UPTD Balai Latihan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blora*.

Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2017 mengenai Ketenagakerjaan

Putri, L. U. (2022, Februari 2). *Efektivitas program kartu prakerja dalam meningkatkan kesejahteraan sosial di tengacoid-19 bagi masyarakat di keluraan kendondong raye kecamatan banyuasin III*. Skripsi.

Resseffendi. (2010). *Metode Penelitian*. NASPA Jurnal, 33, 26–36.

Sugiono, (2016). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, R&D)*, Alfabeta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta CV.

Sugiyono, (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta

UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan