

EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PELATIHAN DI UPTD BPTK KELAS A PROVINSI SULAWESI UTARA

oleh :
Arsad R.R. Monoarfa¹

ABSTRAK

Problematika terkait ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Utara salah satunya adalah kurang tersedianya tenaga kerja yang kompeten untuk mengisi lowongan kerja yang tersedia. Oleh sebab itu program pelatihan bagi para pencari kerja menjadi sebuah kebutuhan mutlak bagi para pencari kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan di UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja Kelas A Provinsi Sulawesi Utara, dengan menggunakan teori efektivitas Duncan (dalam Steers, 1985) yang terdiri dari indikator pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, temuan penelitian menggambarkan bahwa efektifitas pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi yang dilihat dari indikator pencapaian tujuan sudah berjalan secara efektif. Hal itu terlihat dari sasaran yang sudah tercapai. Sedangkan dari indikator integrasi, hal masih kurang efektif sehingga menyebabkan kurang dikenalnya pelatihan yang diadakan oleh balai tersebut. Sedangkan dari indikator adaptasi, penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan pada tahun anggaran 2019 Tahap 2 terdiri dari kejuruan yakni : Bisnis dan manajemen, Teknik listrik, Teknologi informasi dan komunikasi, Teknik otomotif, Teknik manufaktur, Refrigeration (pendingin), Bangunan, dan Teknik las, selain itu balai sudah menyediakan sarana prasarana untuk melatih angkatan kerja yang mendaftar sebagai peserta pelatihan. Namun keadaan dari pada sarana dan prasarana yang ada sudah tidak lagi memadai dengan perkembangan peralatan yang ada saat ini, karena alat yang ada pada balai pelatihan systemnya masih manual, sementara sekarang pada era yang lebih modern. Contoh pengembangan mesin mobil sudah tidak lagi dengan system karburator tetapi dengan system injection sehingga tidak mengherankan para pekerja lulusan dari pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja tidak lagi kredibel dengan pasaran kerja yang ada karena dealer kendaraan di bidang perbengkelan sudah menggunakan alat-alat yang modern yang disesuaikan dengan perkembangan peralatan otomotif yang ada. Untuk itu BPTK perlu meningkatkan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga kerja dan persiapan menuju Era industry 4.0 di Provinsi Sulawesi Utara.

Kata kunci : Efektivitas; Pelatihan; Tenaga Kerja

ABSTRACT

One of the problems related to employment in North Sulawesi Province is the lack of competent workers to fill available job vacancies. Therefore a training program for job seekers is an absolute necessity for job seekers. This study aims to determine and examine how the effectiveness of the implementation of training at the UPTD Class A Workforce Training Center, North Sulawesi Province, using Duncan's theory of effectiveness (in Steers, 1985) which consists of indicators of goal achievement, integration and adaptation. By using a qualitative descriptive method, the research findings illustrate that the effectiveness of the implementation of competency-based training programs as seen from the indicators of goal achievement has been running effectively. This can be seen from the targets that have been achieved. Meanwhile, from the integration indicator, it is still ineffective, resulting in the lack of recognition of the training held by the center. Whereas from the adaptation indicator, the implementation of training carried out in the 2019 Phase 2 fiscal year consists of vocational skills, namely: Business and management, electrical engineering, information and communication technology, automotive engineering, manufacturing engineering, refrigeration (cooling), building and welding engineering, in addition

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRAT

to The center has provided infrastructure to train the workforce who registered as training participants. However, the condition of the existing facilities and infrastructure is no longer adequate with the development of existing equipment, because the tools in the training center are still manual systems, while now in a more modern era. For example, the development of a car engine is no longer with a carburetor system but with an injection system so it is not surprising that graduate workers from the Labor Training Center are no longer credible with the existing job market because vehicle dealers in the repair sector have used modern tools that are adapted to the workforce. development of existing automotive equipment. For this reason, BPTK needs to improve in order to improve the quality and competence of the workforce and prepare for the Industrial Era 4.0 in North Sulawesi Province.

Key words: Effectiveness; Training; Labor

PENDAHULUAN

Sulawesi Utara saat ini menghadapi banyak masalah ketenagakerjaan yang sangat kompleks. Jumlah pengangguran secara kumulatif 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 Sulawesi Utara dan meningkatkan angka kemiskinan penduduknya. Kemiskinan yang terjadi di berbagai daerah di Indonesia merupakan permasalahan klasik yang semakin lama menjadi permasalahan yang kompleks, karena kemiskinan akan memicu tindak kejahatan atau kriminalitas, karena sesungguhnya manusia membutuhkan sumber daya untuk bertahan hidup. Kebutuhan ekonomi di era globalisasi saat ini memang sangat tinggi namun hal ini tidak di dukung dengan jumlah lapangan pekerjaan dan keterampilan masyarakat yang memadai untuk bekerja.

Berdasarkan laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS) tingkat kemiskinan di Sulawesi Utara pada Tahun 2019, jumlah penduduk miskin mencapai 188.600 jiwa dari total Penduduk Sulawesi Utara 2.506.981 jiwa ditahun 2019. Jumlah penduduk Angkatan kerja Sulawesi Utara sebanyak 1,21 jiwa sedangkan tingkat pencari kerja atau pengangguran sebanyak 68.219 jiwa. Maraknya fenomena urbanisasi, yakni perpindahan penduduk dari desa ke kota tidak dapat dihindarkan, mengingat Kota Bitung merupakan perkotaan di Provinsi Sulawesi Utara, dimana banyak masyarakat desa yang datang ke kota tidak dapat dihindarkan, sedikit pula yang dengan tujuan mencari pekerjaan, dengan harapan dapat penghidupan yang layak dikota.

Namun tak sedikit pula masyarakat yang datang ke kota dengan tujuan mencari pekerjaan tetapi tidak di imbangi dengan pendidikan serta kemampuan yang kurang bahkan tidak mempunyai sesuai dengan peluang pekerjaan yang tersedia. Pendidikan yang sebatas Sekolah Lanjut Tingkat Pertama (SLTP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA), bahkan tak sedikit yang putus sekolah sertakurangnya keahlian menjadi faktor bertambahnya angka pengangguran di Sulawesi Utara.

Berdasarkan data-data tersebut diatas berbagai upaya dilakukan oleh Pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, salah satunya dengan peningkatan mutu Sumber Daya Manusia-nya (SDM), agar kualitas tenaga kerja di Sulawesi Utara pun semakin meningkat, dan tidak kalah dengan kualitas tenaga kerja dari luar Daerah. Dengan meningkatnya kualitas tenaga kerja, maka kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar negeri semakin terbuka lebar, sehingga mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan.

Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil mendorong pencari kerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja nonformal untuk menambah keterampilan dan keahlian mereka. Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan kerja. Orientasi program pendidikan dan pelatihan kerja tersebut sangat diperlukan mengingat sebagian besar angkatan kerja di Sulawesi Utara masih bekerja pada sektor informal dengan produktivitas yang sangat rendah. Dari hal tersebut terlihat bahwa sistem pendidikan dan pelatihan kerja sangat relevan memberikan kontribusi sebagai sarana pengembangan tenaga kerja.

Peran pemerintah dalam penyediaan lembaga pelatihan kerja tentu sangat dibutuhkan serta kerja sama dengan pihak swasta dalam penyediaan lembaga pelatihan kerja, sehingga para pencari kerja tidak hanya memikirkan bagaimana mencari pekerjaan akan tetapi bagaimana agar mereka dapat menciptakan lapangan pekerjaan bagi dirinya dan orang-orang disekitarnya. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan siap untuk berkompetisi dipasar. Dari hasil proses belajar, pelatihan adalah proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada karyawan/pekerja atau proses membantu karyawan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa silam. Pelatihan merupakan salah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk memutuskan atau menetapkan cara yang tepat dalam melaksanakan pelatihan, perlu diselidiki penyebab-penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja. Dalam Undang Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 pasal 1 ayat 9 tentang Ketenagakerjaan, 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 jabatan atau pekerjaan.

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah atau lembaga pelatihan kerja swasta. Pelatihan kerja pemerintah biasanya diselenggarakan oleh Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK). Melalui program ini diharapkan peserta pelatihan dapat mengembangkan bakat dan keahlian untuk bekerja, atau bahkan membuka usaha sendiri.

UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara, 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. UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara merupakan salah satu upaya Pemerintah untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara Sekolah Lanjut Tingkat Pertama (SLTP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA), yang biasanya memiliki keterampilan rendah. UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara merupakan salah satu instrument pengembangan Sumber Daya Manusia yang diharapkan dapat melatih keterampilan teknik Las dan melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan memenuhi permintaan pasar tenaga kerja dengan berbagai kurikulum dan program yang ada di UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara. Dengan begitu, seiring dengan perkembangan zaman dan terusnya penambahan penduduk, maka kualitas dan daya tampung UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara perlu ditingkatkan, UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara Terdapat Kejuruan teknik Las dan otomotif.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Efektivitas Pelatihan

Menurut Sudjana (2011) efektivitas pelatihan adalah tingkat keberhasilan suatu penyelenggaraan pelatihan dalam mencapai tujuan, baik dengan tujuan yang berkaitan dengan peserta maupun organisasi.

Pendekatan evaluasi pelatihan yang paling populer adalah model dari Donald Kirk Patrick (1988):

1. Reaction, pada level ini yang dinilai adalah reaksi peserta pada program Penelitian.
2. Learning, merupakan indikator peningkatan pengetahuan, keterampilan atau sikap yang didapatkan peserta setelah mengikuti pelatihan
3. Behavior, level ini untuk mengetahui peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap

(knowledge, skill, attitude) yang didapatkan dalam pelatihan, diterapkan dalam pekerjaan

4. Result, dimaksudkan untuk menyediakan informasi mengenai pengaruh pelatihan terhadap tujuan dan sasaran organisasi dalam skala yang lebih luas.

Sedangkan Duncan (dalam Steers, 1985:53) mengungkapkan ada 3 indikator dalam mengkaji efektivitas pelatihan, yaitu sebagai berikut :

1. Pencapaian tujuan Pencapaian tujuan merupakan keseluruhan upaya yang dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari 3 sub-indikator, yaitu kurun waktu, sasaran yang merupakan target konkret dan juga dasar hukum.
2. Integrasi Integrasi berkaitan dengan tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi atau komunikasi dan pengembangan konsensus.
3. Adaptasi Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Berkaitan dengan kesesuaian pelaksanaan program dengan keadaan di lapangan dan terkait juga dengan sarana dan prasarana yang digunakan.

B. Pelatihan kerja

Pelatihan kerja adalah suatu upaya dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu pelatihan kerja merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan tertentu pada seseorang atau kelompok orang. Ada berbagai macam pengertian pelatihan kerja dan batasannya dari para ahli dengan sudut pandang yang berbeda. Oemar Hamalik (2000: 10), menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Siswanto Sastrohadiwiryo (2002: 19), menyatakan pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Andrew F. Sikola (dalam Malayu S.P, 2000: 69), menyatakan latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Selanjutnya Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 1991 Pasal 1 ayat 1 menyatakan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan produk tivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan bagian integral dari sistem pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka untuk mempersiapkan tenaga kerja yang terampil, profesional untuk memenuhi kebutuhan dalam mengisi pasar kerja atau untuk usaha mandiri dalam rangka mengurangi jumlah penganggur yang ada.

C. Balai Latihan Kerja

Secara umum, Balai Latihan Kerja (BLK) adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah ketrampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja berguna untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri. Adapun sasaran kegiatan ini adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan memiliki etos kerja produktif sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri. Balai Latihan Kerja dirancang untuk

memenuhi kebutuhan masyarakat akan Lembaga pelatihan kerja yang berdedikasi mencetak tenaga kerja yang siap terjun kedalam dunia kerja.

Dengan tersedianya Balai Latihan Kerja dapat menjadi langkah efektif dalam mengatasi permasalahan pengangguran dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja di daerah. Dengan demikian, alumni BLK akan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kerja untuk mengembangkan diri dalam dunia industri maupun usaha wiraswasta secara mandiri karena BLK adalah pilihan, harapan, dan karir masa depan yang menjadi tiket pekerja profesional dan pengusaha yang tangguh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif (Moleong 2017:29). Adapun fokus dari penelitian ini adalah efektifitas penyelenggaraan pelatihan di UPTD BLK Bitung, yang dikaji dengan pendekatan yang dikemukakan oleh Duncan (dalam Steers, 1980:53), yang mengemukakan tentang indikator dalam mengkaji efektivitas pelatihan, yaitu sebagai berikut : aspek pencapaian tujuan, aspek integrasi, dan aspek adaptasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kepustakaan (perpustakaan, karya ilmiah, dan internet) dan penelitian lapangan. Dalam penelitian lapangan dilakukan melalui Observasi, wawancara, dan Dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan tahapan melakukan reduksi data, melakukan display data, dan melakukan penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN

Pada tahun 2019, UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara mengadakan pelatihan kepada angkatan kerja yang ada di wilayah Sulawesi Utara. Program pelatihan itu sendiri dilakukan dalam jangka waktu 1 tahun dan dalam pelaksanaannya telah ditetapkan tahap atau waktu pelaksanaannya dari setiap kejuruan. UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara memberikan program pelatihan kepada angkatan kerja yang sudah bekerja maupun yang belum pernah bekerja, dengan syarat masih dalam usia produktif.

Pelaksanaan program pelatihan pada tahun 2019 berdasarkan Keputusan Menteri Nomor 23 tahun 2017, tentang Program 3R, dan Peraturan Menteri nomor 8 Tahun 2014, tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi sebagai pedoman pelaksanaannya. Terdapat beberapa tahapan sebelum melaksanakan program pelatihan ini, yakni tahap pertama adalah adanya penentuan jurusan yang akan dilatih dengan subkejuruannya. Tahap selanjutnya adalah melakukan sosialisasi kepada masyarakat terkait dengan pelaksanaan pelatihan gratis di UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara. Kemudian apabila masyarakat yang telah mengetahui informasi tersebut tertarik untuk mengikuti pelatihan maka diarahkan untuk mendaftar dan akan dihubungi kembali oleh pihak Balai untuk mengikuti program pelatihan. Pada pelaksanaannya program pelatihan berbasis kompetensi pada tahun 2019 ini dilaksanakan di UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara

Ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya sasaran dan tujuan yang akan dicapai. Selain itu, menunjukkan tingkat sejauh mana organisasi, program atau kegiatan melaksanakan fungsinya secara efektif. Menurut Duncan dalam Steers (1985:53), terdapat 3 aspek yang mempengaruhi suatu efektivitas dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di BLTK Bitung, antara lain:

1. Aspek Pencapaian Tujuan.

Saat ini sudah ada program pelatihan yang telah terakreditasi di UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara Provinsi Sulawesi Utara oleh Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LA-LPK) Kementerian ketenagakerjaan Republik Indonesia, yakni Program pelatihan Administrasi perkantoran.

Namun tujuan UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara belum bisa dikatakan tercapai dikarenakan data angkatan kerja yang pernah mengikuti program pelatihan yang sudah terserap di dunia kerja tidak diketahui jumlahnya, karena:

1. Struktur pendataan belum terstandarlisasi.

Saat melakukan pendataan, kegiatan yang krusial, apabila format pendataan belum

kosisten maka dapat terjadi perbedaan antara data hatu dengan yang lain, bahkan bisa terjadi duplikasi data

2. Resiko perbedaan data.
Bagi organisasi besar, sebuah organisasi besar dan memiliki banyak divisi rentan dengan kesalahan atau perbedaan dalam mencatat data.
3. Entri Data tidak konsisten.
Hal ini dapat terjadi jika belum dilakukan otomatisasi saat pendataan. Terlebih lagi apabila proses input masih manual dan menggunakan tenaga manusia yang rentan kesalahan.
4. Sistem yang masih konvensional.
Organisasi yang masih menggunakan kertas dan pencatatan manual rentan mengalami masalah pendataan di kemudian hari.
5. Perbedaan sistem manajemen data.
Perusahaan dapat mengalami hambatan apabila sistem operasional yang digunakan setiap divisi menggunakan sistem yang berbeda.
6. Informasi Ganda.
Informasi ganda dapat terjadi jika setiap bagian departemen sudah melakukan pengambilan data tetapi kemudian departemen lain melakukan pendataan ulang.
7. Perbedaan Tempat Penyimpanan Data.
Data yang tersimpan di tempat yang berbeda berpotensi menimbulkan masalah di kemudian hari.
8. Overload Data yang Masuk.
Ketika sebuah badan atau Instansi sedang berkembang, maka data yang ada juga akan ikut berkembang. Bila data yang masuk sangat banyak dan terjadi dalam waktu yang sama maka beban pendataan menjadi overload. Timbullah resiko data lama tertimpa atau data baru tidak terekam dengan baik.
9. Kurangnya Kontrol Terhadap Data.
Kontrol terhadap data akan menjadi sebuah jaminan integritas data dapat terjaga dengan baik. Anda perlu memperhatikan kewenangan administrator bagian pendataan. Sebab jika administrator bebas mengakses data tanpa pengawasan maka integritas data perusahaan Anda akan diragukan.
10. SDM Manajemen Data Belum Siap.
Agar manajemen data dapat terintegrasi dan berjalan dengan baik maka personil bagian pendataan harus memiliki skill yang cukup. SDM harus siap ketika terjadi perpindahan sistem manajemen data dari konvensional ke komputerisasi.

Hal tersebut terjadi karena tidak adanya bimbingan lanjut ataupun komunikasi antara alumni dengan UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara.

2. Aspek Integrasi

Pada aspek integrasi ini proses sosialisasi tentang adanya program pelatihan sudah dilakukan oleh UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara. Namun belum efektif dikarenakan kurang maksimal penyebaran informasi kepada masyarakat. menyatakan bahwa mereka mengetahui adanya program pelatihan dari teman mereka yang sudah lebih dulu mengikuti pelatihan di UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara ini. Selain itu sosialisasi yang dilakukan oleh UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara melalui media Gambar dan on-line belum efektif sebab masyarakat tidak mengetahui adanya program pelatihan yang dilakukan oleh UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara tersebut. Seperti penyebaran informasi melalui akun facebook milik panitia UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara, memang dilakukan secara berkala namun akun tersebut belum diketahui oleh masyarakat luas karena kurangnya sosialisasi dan kerja sama antara pihak Balai dengan pemerintah kabupaten/kota, 3 faktor penyebab gagalnya Kerjasama antara lain:

1. Ketidakadilan.

Timbulnya perasaan dari salah satu pihak bahwa porsi kerjanya lebih banyak dan lebih sulit dibandingkan dengan pihak lain berpotensi menjadi pemicu rusaknya kekompakan, pada idealnya dalam Kerjasama semua instansi berkontribusi sesuai dengan kapasitas dan potensinya masing-masing demi meraih tujuan serta demi kesuksesan usaha

yang akan dicapai , bila salah satu merasa bahwa bebannya lebih berat di bandingkan yang lain maka lambat laun bisa menjadi permasalahan

2. Redward dibagi rata.

Pada awalnya seluruh instansi bersemangat untuk membangun Kerjasama, tetapi lama-kelamaan motivasi mereka bisa hilang bila yang bersangkutan terutama yang merasa telah bekerja keras yang diperoleh tetap sama dengan instansi yang lain yang bermalasan

3. Kehilangan kordinasi.

Semakin banyak tangan yang bekerja seharusnya membuat suatu pekerjaan terselesaikan dalam waktu lebih cepat serta dengan hasil yang maksimal.tetapi hal ini juga bisa menjadi boomerang bila terlalu banyak tangan yang bekerja justru menyebabkan hilangnya kordinasi dan menghilangkan focus atas apa yang dilakukan.hal ini bisa terjadi karena seluruh instansi tim merasa mempunyai posisi yang setara dan setiap instansi pasti merasa idenya yang terbaik dan harus ditetapkan untuk menyelesaikan proyek tersebut atau dalam menemukan pemecahan bila terjadi masalah. Sehingga informasi yang disebarkan tidak sampai kepada masyarakat.

3. Aspek Adaptasi

Pada aspek adaptasi dalam penyesuaian sehingga program pelatihan terlihat efektif yang menonjol dari pelaksanaan pelatihan dengan melihat tentang sarana dan prasarana yang dilaksanakan dalam pelaksanaan program pelatihan yang ada. Sarana dan prasarana merupakan yaitu segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang fungsinya sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.

Balai sudah menyediakan sarana prasarana untuk melatih angkatan kerja yang mendaftar sebagai peserta pelatihan. Namun keadaan daripada sarana dan prasarana yang ada sudah tidak lagi memadai dengan perkembangan peralatan yang ada. Karena alat yang ada sekarang system-nya masih manual dan sekarang pada era yang lebih modern seperti contoh pengembangan mesin mobil sudah tidak lagi dengan system karburator tetapi dengan system injection sehingga tidak mengherankan para pekerja lulusan daripada Balai Pelatihan Tenaga Kerja tidak lagi kredibel dengan pasaran kerja yang ada karena dealer kendaraan di bidang perbengkelan sudah menggunakan alat-alat yang modern yang disesuaikan dengan perkembangan peralatan otomotif yang ada untk itu BPTK perlu meningkatkan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kopetensi tenaga kerja dan persiapan menuju Era industry 4.0.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian efektivitas penyelenggaraan pelaksanaan pelatihan di UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara tahun 2019, dapat dikatakan belum berjalan secara efektif, serta masih perlu diperbaiki dalam proses pelaksanaannya. Karena hasil kajian dari beberapa aspek semuanya belum efektif dan masih perlu banyak penyesuaian dan perbaikan agar output dari UPTD BPTK Kelas A Provinsi Sulawesi Utara memiliki kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh dunia kerja..

DAFTAR PUSTAKA

- Kirkpatrick, Donald L. 1988. **Evaluation Training Program, the Four Level 2nd Ed.** San Fransisco: Berrett-Koehler, Inc.
- Hamalik, Oemar. 2000. **Psikologi Belajar dan Mengajar.** Bandung : Sinar Baru. Al Gesindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** PT. Bumi. Aksara. Jakarta.
- Moleong, Lexy J. (2017). **Metode Penelitian Kualitatif**, cetakan ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.**Jakarta : Bumi Aksara.

Steers M Richard. 1985. **Efektivitas Organisasi**. Jakarta: Erlangga
Sudjana, N. (2011). **Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar**. Bandung : PT Remaja
Rosdakarya.

Sumber Lain:

- Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 1991