

# KINERJA ORGANISASI UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PELATIHAN KERJA USAHA KECIL MENENGAH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI TENGAH

Rahmawati<sup>1</sup>, Nawawi Natsir, dan Intam Kurnia<sup>2</sup>

rahmawatimt74@gmail.com

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

## Abstract

*Based on the problem formulation in this study, the researcher specified that the goal of this study was to provide an overview of the organizational performance of the Technical Implementation Unit for Small and Medium Enterprises Work Training of Central Sulawesi Manpower and Transmigration Department, in terms of productivity, quality of service, responsiveness, responsibility, and accountability indicators. This study used descriptive qualitative method that was supported by data obtained from observations, interviews, and documentations. The informant selection used in this study was purposive sampling. The data analysis technique used was interactive analysis by basing on the process of data reduction, data presentation, verification, and conclusion. The results showed that the organizational performance of the Technical Implementation Unit for Small and Medium Enterprises Work Training of Central Sulawesi Manpower and Transmigration Department in executing work training in terms of productivity, responsiveness, and accountability indicators had been going well, but in the terms of the quality of service and responsibility indicators had not been completely going well. In carrying out its performance, the Technical Implementation Unit for Small and Medium Enterprises Work Training of Central Sulawesi Manpower and Transmigration Department encountered various obstacles, such as lack of training facilities and infrastructures, lack of budgets, and lack of training instructors from the Technical Implementation Unit itself.*

**Keywords:** *Productivity, Quality of Service, Responsiveness, Responsibility, and Accountability*

Jumlah penduduk yang melimpah merupakan aset penting dalam pembangunan nasional. Indonesia memiliki jumlah penduduk +/- 259.940.857 juta jiwa, namun hal tersebut bukan jaminan bahwa pelaksanaan pembangunan nasional dapat berjalan optimal dan mencapai tujuan. Di satu sisi dengan jumlah penduduk yang besar akan menjadi sumber daya pelaksana pembangunan nasional (<http://bps.go.id>, diakses pada tanggal 10 Januari 2016).

Masyarakat akan berperan sebagai tenaga kerja yang dapat melaksanakan pembangunan tersebut. Di sisi lain, jumlah penduduk yang besar dan selalu bertambah juga dapat menimbulkan masalah yang berkaitan dengan ketenaga kerjaan. Hal ini

dapat terjadi apabila pemerintah tidak dapat mengatur jumlah penduduk yang besar menjadi input pembangunan, yaitu dengan menyediakan lapangan kerja yang memadai. Bertambahnya jumlah penduduk maka bertambah pula jumlah angkatan kerja yang harus diikuti juga oleh perluasan lapangan kerja. Angkatan kerja menurut kabupaten/kota di Provinsi Sulawesi Tengah dari tahun 2010-2014 cenderung berfluktuasi. Angkatan kerja paling banyak pada tahun 2014 terdapat di Kabupaten Parigi Moutong sebesar 214.982, dimana kondisi ini terjadi mulai tahun 2010 hingga 2014. Keadaan ini disebabkan karena Kabupaten Parigi Moutong merupakan kabupaten paling berkembang di Provinsi Sulawesi Tengah dengan jumlah penduduk

terbesar di Provinsi Sulawesi Tengah. Dari jumlah total angkatan kerja di Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2014 sebanyak 1.342.615 orang menunjukkan Provinsi Sulawesi Tengah hanya mampu berkontribusi sebesar 1,10% terhadap jumlah total angkatan kerja nasional pada tahun 2014 yaitu secara nasional berjumlah 121.872.931 orang. (Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, 2015).

Jika dibandingkan antara proporsi penduduk yang bekerja di Provinsi Sulawesi Tengah dengan Nasional menurut lapangan usaha, maka ada beberapa hal yang berbeda. Perbedaan yang signifikan terlihat pada proporsi jumlah penduduk yang bekerja di sektor industri pengolahan di Provinsi Sulawesi Tengah hanya sebesar 0,5%. Sementara itu di tingkat nasional, proporsi jumlah penduduk yang bekerja di sektor industri pengolahan sebesar 13,4%. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan sebesar 12,9% antara kondisi Provinsi Sulawesi Tengah dan tingkat nasional yang artinya bahwa Provinsi Sulawesi Tengah masih sangat kurang dalam pengembangan industri pengolahan. Selama ini fokus pemerintah masih pada penyediaan bahan baku (*raw material*) yang belum diproses menjadi barang jadi. Sehingga belum banyak memberikan nilai tambah yang berakibat pada kurangnya tenaga kerja yang terserap di sektor industri pengolahan. Olehnya itu, perlu upaya yang sungguh-sungguh untuk meningkatkan nilai tambah komoditas Sulawesi Tengah. (Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, 2015).

Masih rendahnya proporsi penduduk yang bekerja di Provinsi Sulawesi Tengah dengan Nasional menurut lapangan usaha, khususnya di sektor industri pengolahan dan perdagangan, menunjukkan bahwa di Provinsi Sulawesi Tengah belum seluruh penduduk yang berada dalam angkatan kerja telah terserap dalam lapangan kerja yang ada. Sehingga dengan demikian, masih ditemukan adanya

pengangguran terbuka, dimana trend tingkat penganggur terbuka di setiap kabupaten memiliki kecenderungan yang berbeda-beda. Kabupaten yang memiliki kecenderungan tingkat penganggur terbuka tertinggi menurun hanya Kabupaten Buol. Dengan demikian, kabupaten ini patut menjadi contoh dalam upayanya untuk menurunkan tingkat penganggur terbuka. Kondisi yang menunjang menurunnya tingkat penganggur terbuka ini adalah semakin meningkatnya jumlah lapangan kerja di kabupaten tersebut. Sementara itu, kabupaten yang memiliki trend tingkat penganggur terbuka fluktuatif adalah Kabupaten Banggai Kepulauan, Banggai, Morowali, Poso, Donggala, Parigi Moutong, Tojo Una-Una dan Kota Palu. Hal ini dikarenakan adanya fluktuasi jumlah penduduk dan jumlah angkatan kerja serta naik turunnya lapangan kerja yang ada di kabupaten tersebut. (Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, 2015).

Sebagaimana telah dipaparkan di atas, dapat dilihat tahun 2013 tingkat penganggur terbuka terbanyak adalah Kota Palu yaitu 7,60, kedua terbanyak terdapat di Kabupaten Donggala yaitu sebanyak 6,01. Keadaan ini berbalik pada tahun 2014, dimana tingkat penganggur terbuka di Kota Palu berhasil diturunkan menjadi 5,69 dan tingkat penganggur terbuka tertinggi terdapat di Kabupaten Donggala yaitu 6,19. Kabupaten Tojo Una-Una pada tahun 2014 tercatat sebagai kabupaten yang memiliki tingkat penganggur terbuka paling tertinggi yaitu 1,31. (Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, 2015).

Tingginya tingkat penganggur terbuka di Kabupaten Donggala dan Kota Palu diakibatkan karena tingginya jumlah penduduk sehingga mengakibatkan tingkat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan juga semakin tinggi. Meskipun harus diakui bahwa banyak kesempatan kerja di Kabupaten Donggala dan Kota Palu namun peningkatan lapangan kerja

ini belum mampu menampung pertumbuhan jumlah penduduk. Selain itu, kesempatan kerja yang diciptakan belum sepenuhnya dapat diisi oleh penduduk yang berasal dari daerah setempat, melainkan diisi oleh penduduk yang berasal dari daerah lain (pendatang).

Realitas bahwa kesempatan kerja yang ada di Kabupaten Donggala dan Kota Palu belum sepenuhnya dapat diisi oleh penduduk yang berasal dari daerah setempat, disebabkan karena penduduk setempat yang berada dalam usia kerja belum seluruhnya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk mengisi kesempatan kerja yang tersedia tersebut. Hal yang terjadi saat ini adalah banyaknya penduduk usia kerja yang tidak semuanya dapat memperoleh keterampilan dan keahlian tertentu dari pendidikan formal. Banyak yang ingin melanjutkan sekolah tetapi tidak dapat karena tidak memiliki biaya. Dari permasalahan tersebut berakibat pada banyaknya pemuda yang tidak melanjutkan sekolah. Pada akhirnya mereka berusaha untuk mendapatkan pekerjaan namun tidak semuanya dapat terserap dalam lapangan kerja. Hal ini dikarenakan kurangnya pendidikan dan keterampilan serta keahlian yang dimiliki. Oleh karena itu, penyiapan tenaga kerja terampil dan ahli melalui pendidikan dan pelatihan kerja yang tepat dan terarah sangat diperlukan.

Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil mendorong pencari kerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja non formal 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 Indonesia masih bekerja pada sektor informal dengan produktivitas yang sangat rendah. Selain itu mengingat sebagian besar wilayah

Indonesia adalah pedesaan dimana kebanyakan industri kecil dan rumah tangga berlokasi di daerah pedesaan dan masih sangat tradisional, proses produksinya masih secara manual dan pada umumnya tingkat pendidikan dari pemilik usaha dan pekerja relatif rendah. Dari hal tersebut terlihat bahwa sistem pendidikan dan pelatihan kerja sangat relevan memberikan kontribusi sebagai sarana pengembangan tenaga kerja.

Upaya pengembangan sumber daya tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama dari semua sektor terkait mencakup instansi pemerintah, swasta, industri serta organisasi profesi lainnya. Oleh karena itu, pemerintah sebagai salah satu komponen yang bertanggung jawab mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerja sama dengan Pemerintah Daerah dan pihak swasta dalam salah satu kebijakannya yaitu mendirikan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah (UPT. PK UKM) dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP.88/MEN/1997 tanggal 20 Mei 1997 berkedudukan sebagai unit pelaksana teknis di bidang pelatihan tenaga kerja. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja dan secara teknis fungsional mendapat pembinaan dari Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah menjadi salah satu solusi angkatan kerja untuk menerima pendidikan dan pelatihan kerja yang nantinya akan menjadi bekal bagi mereka untuk bekerja. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah

sebagai lembaga pelatihan yang bertujuan untuk mempersiapkan peserta pelatihan dengan bekal keterampilan dan keahlian yang tepat dengan pasar kerja bertugas untuk menyelenggarakan berbagai macam latihan keterampilan dalam rangka penyediaan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif. Tujuannya adalah peserta pelatihan setelah lulus dari pelatihan dapat langsung bekerja baik swasta atau mendirikan usaha mandiri. Orientasi dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah adalah bagaimana menghasilkan *output* berupa tenaga kerja yang berkualitas, berkompeten dan produktif dalam persaingan pasar kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah melalui Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah selama kurun waktu tahun 2011-2014 telah menyelenggarakan berbagai jenis pelatihan sebagai antisipasi semakin sempitnya lapangan kerja, sekaligus untuk membuka lapangan kerja baru. Secara bertahap, dikembangkan berbagai pelatihan menjadi kebutuhan dunia usaha dengan kapasitas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah dalam mengadakan pelatihan di tahun 2015 adalah mampu menampung sebanyak 336 orang peserta pelatihan yang terbagi ke dalam 21 paket pelatihan (Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, UPT. Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah, 2015).

Keberhasilan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya menghasilkan tenaga kerja berkualitas, kompeten dan produktif dalam persaingan pasar kerja sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola kinerjanya. Dalam mengelola dan menjalankan kinerjanya, Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil

Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah juga menjumpai berbagai faktor penghambat setelah adanya desentralisasi pengelolaan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Sesuai dengan hasil observasi awal dan wawancara singkat penulis dengan pihak Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, diperoleh gambaran bahwa keterbatasan sarana prasarana, keterbatasan anggaran dan keterbatasan tenaga instruktur dinilai sebagai penghambat pelatihan kerja usaha kecil menengah.

Sehubungan dengan fenomena-fenomena tersebut di atas, maka untuk menilai kinerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dalam memberikan pelatihan kepada para tenaga kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Tengah, maka penulis menggunakan tolak ukur mengacu kepada pendapat Dwiyanto (2014:50-51) yang menyatakan ada beberapa macam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

Beberapa indikator pengukuran kinerja birokrasi publik yang dikemukakan oleh Dwiyanto di atas, digunakan oleh penulis sebagai tolak ukur dalam penelitian ini karena dinilai penulis dapat menjawab fenomena-fenomena penelitian yang bersentuhan dengan kinerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

## METODE

Berdasarkan bentuk permasalahannya, penelitian ini digolongkan ke dalam jenis penelitian deskriptif. Subana (2010:260) mengatakan: "Penelitian deskriptif adalah

penelitian yang dimaksudkan untuk mengangkat fakta, keadaan, variabel dan fenomena-fenomena yang terjadi saat sekarang (saat penelitian berlangsung) dan menyajikan apa adanya". Pada saat penelitian dilaksanakan, penelitian deskriptif cenderung tidak melakukan tindakan ataupun pengontrolan, perlakuan pada subyek penelitian.

Analisis kualitatif adalah analisis yang tidak memerlukan pengujian secara matematik statistik, tetapi hanya dianalisis berdasarkan pendapat peneliti. Peneliti menguraikan data dengan cara memberikan pengertian, penjelasan dan penaksiran pada data yang dianalisis. Penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2007:11) adalah: "Jenis penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna daripada generalisasi".

Setelah data kualitatif dalam penelitian ini diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai kinerja organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, ditinjau dari indikator produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

Informan dalam penelitian ini sebanyak 4 (empat) orang pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Keseluruhan informan penelitian ini ditentukan dengan teknik *Purposive Sampling* (*Sampling Purposive*) dimana teknik ini mencakup orang-orang yang diseleksi atas dasar kriteria-kriteria tertentu yang dibuat peneliti berdasarkan tujuan penelitian. Kriteria-kriteria tertentu sebagai pertimbangan

yang secara ilmiah sesuai dengan tujuan penelitian tersebut diantaranya informan penelitian adalah: (1) Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah; (2) Tenaga pengajar atau instruktur pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah; dan (3) Dinilai cakup dalam memberikan tanggapan; dan (5) Bersedia untuk secara kooperatif membantu penelitian ini.

Variabel mandiri yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Pada konteks penelitian ini, kinerja organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah diukur dengan merujuk kepada teori yang dikemukakan oleh Dwiyanto (2014:50-51), yang mengemukakan adanya beberapa macam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu sebagai berikut:

- a. Produktivitas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, adalah seberapa besar pelayanan publik yang diberikan dalam pelaksanaan berbagai macam pelatihan dan pendidikan kepada angkatan kerja dalam rangka menyediakan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam berbagai bidang kerja tersebut mampu menghasilkan keluaran/*output* sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Kualitas layanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, adalah kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan dalam

pelaksanaan berbagai macam pelatihan dan pendidikan kepada angkatan kerja dalam rangka menyediakan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam berbagai bidang kerja tersebut mampu menghasilkan keluaran/output sesuai dengan yang diharapkan dimana kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi.

- c. Responsivitas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, adalah menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- d. Responsibilitas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, adalah menjelaskan apakah pelaksanaan program dan kegiatan pelayanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan instansi, baik yang eksplisit maupun implisit.
- e. Akuntabilitas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, adalah konsep dasar akuntabilitas publik yang dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan berbagai macam pelatihan dan pendidikan kepada angkatan kerja dalam rangka menyediakan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam berbagai bidang kerja itu konsisten dengan kehendak masyarakat.

Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif, karena penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kinerja organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, ditinjau dari indikator produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Menurut Arikunto (2012:250) metode analisis deskriptif merupakan penelitian bukan eksperimen, karena tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan.

Sesuai dengan jenis penelitian yang deskriptif kualitatif maka setelah data terkumpul proses selanjutnya adalah data yang diperoleh disajikan ke dalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan yang pada hakekatnya merupakan upaya penelitian untuk mencari jawaban atas permasalahan yang dirumuskan.

Adapun prosedur dalam menganalisis data kualitatif, menurut Miles dan Huberman (1984) dalam Sugiyono (2008:91-99) adalah sebagai berikut:

(1) Reduksi Data

Reduksi data adalah memilih data yang diperlukan dan yang kurang penting disisihkan. Data yang kurang penting dipertimbangkan lagi bila diperlukan. Reduksi data dilakukan mulai dari pengumpulan data di lapangan hingga analisis setelah data terkumpul. Reduksi data diawali dengan kegiatan membaca dan mengidentifikasi data yang terkumpul, baik data hasil wawancara, hasil observasi, dan hasil dokumen. Selanjutnya, data yang terkumpul diklasifikasi berdasarkan rumusan masalah penelitian.

(2) Penyajian Data

Penyajian data dilakukan setelah semua data teridentifikasi dan terklasifikasi sebagaimana yang telah dilakukan pada kegiatan reduksi data. Hal yang dilakukan pada tahap ini adalah menafsirkan data yang telah terkumpul dan terklasifikasi.

Setelah itu, diberikan penjelasan atau uraian yang memadai dalam bentuk laporan penelitian.

(3) Verifikasi dan Penyimpulan

Tahap akhir dalam kegiatan analisis data adalah verifikasi dan penyimpulan. Verifikasi adalah pengecekan kembali keseluruhan proses yang telah dilakukan (pengumpulan data, reduksi data, dan penyajian data). Selain itu, verifikasi juga dilakukan dengan berkonsultasi dengan teman sejawat dan dosen pembimbing. Setelah proses verifikasi dilakukan, peneliti menentukan simpulan penelitian. Simpulan penelitian ini juga dapat disebut sebagai temuan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai kinerja organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dalam pelatihan kerja usaha kecil menengah di Provinsi Sulawesi Tengah. Untuk mengukur kinerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, maka digunakan indikator-indikator produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas sebagai tolak ukur pengukurannya.

#### a. Indikator Produktivitas

Berdasarkan pada keseluruhan pemaparan dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan bahwa bila ditinjau dari indikator produktivitas kinerja organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah telah berjalan dengan baik, namun demikian kualitas

kinerja UPT. Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah belum sampai pada taraf optimal karena adanya pengaruh dari berbagai macam faktor diantaranya keterbatasan fasilitas, anggaran dan jumlah tenaga instruktur yang ada pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah saat ini.

#### b. Indikator Kualitas Layanan

Berdasarkan pada keseluruhan pemaparan dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan bahwa kinerja organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah belum sepenuhnya berjalan dengan baik ditinjau dari indikator kualitas layanan, kualitas layanan yang dirasakan telah sesuai dengan harapan peserta pelatihan terlihat pada kualifikasi ilmu dan keahlian yang dimiliki tenaga instruktur dalam memberikan pelatihan dan pendidikan dinilai para peserta pelatihan telah sesuai dengan harapan mereka karena tenaga instruktur yang melatih dan mengajar memiliki disiplin ilmu yang linier dengan bidang kejuruan yang diajarkan. Selain itu, sebagian besar bidang kejuruan yang ada di UPT. Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah telah sesuai dengan harapan peserta pelatihan karena menggunakan kurikulum berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja kecuali pada bidang kejuruan jasa. Namun disisi lain, keberadaan sarana peralatan latihan dinilai peserta pelatihan masih sangat minim sehingga belum sesuai dengan harapan mereka. Demikian pula halnya dengan tenaga instruktur yang ada belum seluruhnya memiliki sertifikat kompetensi.

#### c. Indikator Responsivitas

Berdasarkan pada keseluruhan pemaparan dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan bahwa kinerja organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah telah berjalan dengan cukup baik ditinjau dari indikator responsivitas, ditandai dengan daya tanggap UPT. Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah dalam merespon kebutuhan dan aspirasi masyarakat sehingga program dan kegiatan pelatihan dan pendidikan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat serta sesuai pula dengan kebutuhan pasar kerja dengan melihat pada perkembangan perekonomian dan industri yang ada di Provinsi Sulawesi Tengah saat ini. Demikian pula halnya daya tanggap UPT. Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah dalam mengatasi, menanggapi, dan memenuhi kebutuhan, keluhan, tuntutan, dan aspirasi para peserta pelatihan dalam kegiatan pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan. Meskipun disisi lainnya masih ditemukan adanya keluhan peserta pelatihan sehubungan kelengkapan saran dan prasarana pelatihan yang ada sehingga patut untuk menjadi bahan perhatian untuk dibenahi kedepannya.

#### **d. Indikator Responsibilitas**

Berdasarkan pada keseluruhan pemaparan dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan bahwa kinerja organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah belum sepenuhnya telah berjalan dengan baik ditinjau dari indikator responsibilitas, disebabkan karena masih adanya pertentangan pendapat dari para informan penelitian mengenai kesesuaian pelaksanaan program dan kegiatan pelayanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan instansi, baik yang eksplisit maupun implisit. Di satu sisi, sebagian informan berpendapat bahwa program dan kegiatan pelayanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah telah sesuai dengan kebijakan instansi baik yang eksplisit maupun implisit. Namun disisi lain, adapula informan

penelitian yang berpendapat bahwa program dan kegiatan pelayanan yang telah dilaksanakan belum sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar.

#### **e. Indikator Akuntabilitas**

Berdasarkan pada keseluruhan pemaparan di atas, maka dapat digambarkan bahwa kinerja organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah telah berjalan dengan baik ditinjau dari indikator akuntabilitas, disebabkan karena kebijakan dan kegiatan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan berbagai macam pelatihan dan pendidikan kepada angkatan kerja dalam rangka menyediakan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam berbagai bidang kerja dilakukan dengan konsisten sesuai dengan petunjuk Kementerian Ketenagakerjaan dan Gubernur Provinsi Sulawesi Tengah selaku Kepala Daerah yang memiliki kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah karena menjadi dasar atau pedoman penyelenggaraan pelayanan serta telah sesuai dengan kehendak masyarakat.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

1. Kinerja UPT. Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dalam pelaksanaan pelatihan kerja, dapat dilihat dari kajian masing-masing indikator dari variabel penelitian ini, yakni:
  - a. Ditinjau dari indikator produktivitas, kinerja organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan



Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah telah berjalan dengan baik, namun belum sampai pada taraf optimal karena adanya pengaruh dari berbagai macam faktor diantaranya keterbatasan fasilitas, anggaran dan jumlah tenaga instruktur yang ada.

- b. Ditinjau dari indikator kualitas layanan, kinerja organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah telah berjalan dengan cukup baik, meskipun kualitas layanan yang dirasakan oleh peserta pelatihan telah sesuai dengan harapan mereka masih sebatas pada tenaga instruktur yang memberikan pelatihan dan pendidikan yang dinilai memiliki disiplin ilmu yang linier dengan bidang kejuruan yang diajarkan. Kepuasan peserta pelatihan juga terlihat pada sebagian besar bidang kejuruan yang ada di UPT. Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah karena menggunakan kurikulum berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja kecuali pada bidang kejuruan jasa. Namun disisi lain, keberadaan sarana peralatan latihan kerja dinilai peserta pelatihan masih sangat minim sehingga belum sesuai dengan harapan mereka. Demikian pula halnya dengan tenaga instruktur yang ada, disisi lain belum seluruhnya memiliki sertifikat kompetensi.
- c. Ditinjau dari indikator responsivitas, kinerja organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah telah berjalan dengan cukup baik ditandai dengan daya tanggap UPT. Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah dalam merespon kebutuhan dan aspirasi masyarakat sehingga program dan kegiatan pelatihan dan pendidikan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan

aspirasi masyarakat serta sesuai pula dengan kebutuhan pasar kerja dengan melihat pada perkembangan perekonomian dan industri yang ada di Provinsi Sulawesi Tengah saat ini. Demikian pula halnya daya tanggap UPT. Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah dalam mengatasi, menanggapi, dan memenuhi kebutuhan, keluhan, tuntutan, dan aspirasi para peserta pelatihan dalam kegiatan pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan. Meskipun disisi lainnya masih ditemukan adanya keluhan peserta pelatihan sehubungan kelengkapan saran dan prasarana pelatihan yang ada sehingga patut untuk menjadi bahan perhatian untuk dibenahi kedepannya.

- d. Ditinjau dari indikator responsibilitas, kinerja organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah belum sepenuhnya telah berjalan dengan baik, disebabkan karena masih adanya pertentangan pendapat dari para informan penelitian mengenai kesesuaian pelaksanaan program dan kegiatan pelayanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan instansi, baik yang eksplisit maupun implisit. Di satu sisi, sebagian informan berpendapat bahwa program dan kegiatan pelayanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah telah sesuai dengan kebijakan instansi baik yang eksplisit maupun implisit. Namun disisi lain, adapula informan penelitian yang berpendapat bahwa program dan kegiatan pelayanan yang telah dilaksanakan belum sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar.

e. Ditinjau dari indikator akuntabilitas, kinerja organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah telah berjalan dengan baik, disebabkan karena kebijakan dan kegiatan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan berbagai macam pelatihan dan pendidikan kepada angkatan kerja dalam rangka menyediakan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam berbagai bidang kerja dilakukan dengan konsisten sesuai dengan petunjuk Kementerian Ketenagakerjaan dan Gubernur Provinsi Sulawesi Tengah selaku Kepala Daerah yang memiliki kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah karena menjadi dasar atau pedoman penyelenggaraan pelayanan serta telah sesuai dengan kehendak masyarakat.

diselenggarakan mengingat berbagai macam program atau kegiatan unggulan yang dijalankan dalam program pelatihan kerja berkembang dengan baik.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan ke-12, Rineka Cipta. Jakarta.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. 2015. *Profil Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2015*.
- Dwiyanto, Agus. 2014. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. CV. Alfabeta. Bandung.
- , 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta. Bandung.

## Rekomendasi

1. Untuk menunjang kegiatan pelatihan kerja di UPT. Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah hendaknya diadakan penambahan sarana dan prasarana pelatihan kerja yang dirasakan oleh para peserta pelatihan masih sangat minim.
2. Hendaknya UPT. Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah menambah jumlah tenaga instruktur pelatihan pada bidang kejuruan yang paling diminati oleh para peserta pelatihan agar efektivitas kegiatan pelatihan kerja dapat terwujud dengan baik.
3. Hendaknya UPT. Pelatihan Kerja Usaha Kecil Menengah mengusulkan adanya tambahan anggaran untuk mendukung kegiatan pelatihan kerja yang