



## Analisis Peran Pelatihan Kerja Oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah Latihan Kerja Provinsi NTT Terhadap Peningkatan Produktivitas Peserta Pasca Pelatihan

**Julius Innosensius Beon**  
Universitas Nusa Cendana

**Marselina Ratu**  
Universitas Nusa Cendana

**Novi Theresia Kiak**  
Universitas Nusa Cendana

Address : Jl. Adisucpto Penfui, Kupang, Nusa Tenggara Timur  
Corresponding author : [beoninno@gmail.com](mailto:beoninno@gmail.com)

**Abstract:** *qualified labor is an important factor in achieving economic development of a region. To improve the quality of the workforce, job training is needed that can provide job skills for the workforce. This study aims to explain the benefits of job training for improving the quality of the workforce based on the policies and programs of the NTT Provincial work training UPTD and explain the productivity of graduate participants after attending job training. This study uses a descriptive qualitative approach, by conducting structured interviews to informants and instructors UPTD work training, and also graduates from job training. The results showed that job training is very beneficial for improving the quality of the workforce through the empowerment of Labor expertise in order to have skills, attitudes, and knowledge about the world of work. Many of the job training graduates have been successful in their efforts and are able to absorb other workers, but not infrequently job training graduates who fail to achieve productivity due to not being serious when attending job training, lack of availability of business capital, and lack of readiness to compete in the world of work. In order for job training graduates to achieve their productivity, supervision is needed by the Uptd of work training and also financial assistance from local governments for the effectiveness of training activities and the provision of business capital to support the efforts of job training graduates.*

**Keywords:** *Labor, Job Training, Work Productivity*

**Abstrak:** Tenaga kerja yang berkualitas menjadi faktor penting dalam mencapai pembangunan ekonomi suatu daerah. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dibutuhkan pelatihan kerja yang dapat memberikan keterampilan kerja bagi para tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan manfaat pelatihan kerja bagi peningkatan kualitas tenaga kerja berdasarkan kebijakan dan program dari UPTD Latihan Kerja Provinsi NTT dan menjelaskan produktivitas lulusan peserta setelah mengikuti pelatihan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan melakukan wawancara terstruktur kepada informan Pegawai dan Instruktur UPTD Latihan Kerja, dan juga lulusan dari pelatihan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja sangat bermanfaat bagi peningkatan kualitas tenaga kerja lewat pemberdayaan keahlian tenaga kerja agar memiliki keterampilan, sikap, dan pengetahuan tentang dunia kerja. Banyak dari lulusan pelatihan kerja telah berhasil dalam usaha mereka dan mampu menyerap tenaga kerja lain, namun tidak jarang lulusan pelatihan kerja yang gagal mencapai produktivitasnya dikarenakan tidak serius saat mengikuti pelatihan kerja, kurangnya ketersediaan modal usaha, dan kurangnya kesiapan diri untuk bersaing di dunia kerja. Agar kiranya lulusan pelatihan kerja mencapai produktivitasnya, dibutuhkan pengawasan oleh UPTD Latihan Kerja dan juga bantuan dana dari pemerintah daerah untuk efektivitas kegiatan pelatihan dan pemberian modal usaha guna mendukung usaha dari lulusan pelatihan kerja.

**Kata Kunci:** Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja

## PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi daerah yang baik sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki daerah tersebut. Pada dasarnya manusia adalah pelaku dan tujuan pembangunan itu sendiri. Indonesia sebagai negara dengan tingkat kepadatan penduduk yang tinggi, masih dikenal dunia sebagai negara yang memiliki kuantitas sumber daya manusia yang banyak, tetapi masih kurang dalam kualitasnya. Hal inilah yang menjadi perhatian pemerintah, swasta, dan masyarakat untuk bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya para tenaga kerja agar mampu dan siap untuk bersaing di pasar tenaga kerja nasional bahkan dunia.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja, yang memberikan seluruh daya yang dipunya untuk melakukan suatu pekerjaan. Pengertian umum tersebut sesuai dengan pengertian tenaga kerja yang dimuat dalam Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yaitu “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Sektor tenaga kerja merupakan sektor yang penting bagi pembangunan ekonomi, khususnya dalam upaya pemerintah menanggulangi pengangguran dan kemiskinan. Tenaga kerja adalah modal bagi geraknya roda pembangunan, sehingga kemakmuran suatu negara atau daerah banyak tergantung kepada pemanfaatan tenaga kerja seefektif mungkin<sup>1</sup>.

Realita yang terjadi di Indonesia saat ini, banyak penduduk yang tergolong dalam angkatan kerja yang masih menganggur karena belum memiliki pekerjaannya sendiri, hal ini menjadi salah satu permasalahan besar bagi suatu daerah. Pengangguran sendiri bisa diartikan sebagai orang yang masuk dalam usia angkatan kerja (15 sampai 64 tahun) yang sedang mencari pekerjaan dan belum mendapatkannya. Definisi pengangguran secara teknis adalah semua orang dalam referensi waktu tertentu, yaitu pada usia angkatan kerja yang tidak bekerja, baik dalam arti mendapatkan upah atau bekerja mandiri, kemudian mencari pekerjaan, dalam arti mempunyai kegiatan aktif dalam mencari kerja tersebut. Pengangguran merupakan salah satu masalah terbesar yang menyebabkan tingkat pendapatan nasional dan tingkat kemakmuran masyarakat tidak mencapai potensi maksimal dan merupakan masalah pokok makro ekonomi yang paling utama<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Wahyudi. (2019). *Analisis Peranan Balai Latihan Kerja (BLK) Terhadap Penyediaan Tenaga Kerja Guna Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi di Kota Makassar*.

<sup>2</sup> Zhalfa, T. (2020). *Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi)*.

**Gambar 1.**  
Perbandingan Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia  
dan Provinsi NTT (Persen) Tahun 2017-2021



Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2022

Berdasarkan Gambar 1. diatas, dapat disimpulkan bahwa masalah pengangguran di Indonesia masih menjadi permasalahan pokok setiap tahunnya. Dapat dilihat pula bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia sangat tinggi pada tahun 2020 jika dibandingkan dengan tahun lainnya, itu dikarenakan adanya pandemi *Covid-19* yang membatasi mobilitas masyarakat dalam beraktifitas ekonomi, sehingga banyak masyarakat yang kehilangan mata pencaharian mereka dan pada akhirnya harus menganggur.

Bertolak belakang dari TPT Indonesia, Provinsi Nusa Tenggara Timur yang sejak lama dikenal sebagai salah satu Provinsi termiskin di Indonesia, justru mempunyai TPT yang lebih baik dari standar nasional. Hal ini bisa menjadi suatu kebanggaan ditengah berbagai persoalan yang terjadi di Provinsi NTT, dimana data Tingkat Pengangguran Terbuka yang rendah itu hanya menandakan bahwa mayoritas masyarakat NTT memiliki pekerjaan utama dan jarang yang menganggur, namun tidak lantas menutupi kenyataan bahwa masyarakat NTT masih bekerja dengan penghasilan yang rendah dan kebanyakan dari masyarakat hanya bekerja di sektor informal, dengan pendapatan yang tidak seberapa dibandingkan dengan pekerja sektor formal.

**Gambar 2.**

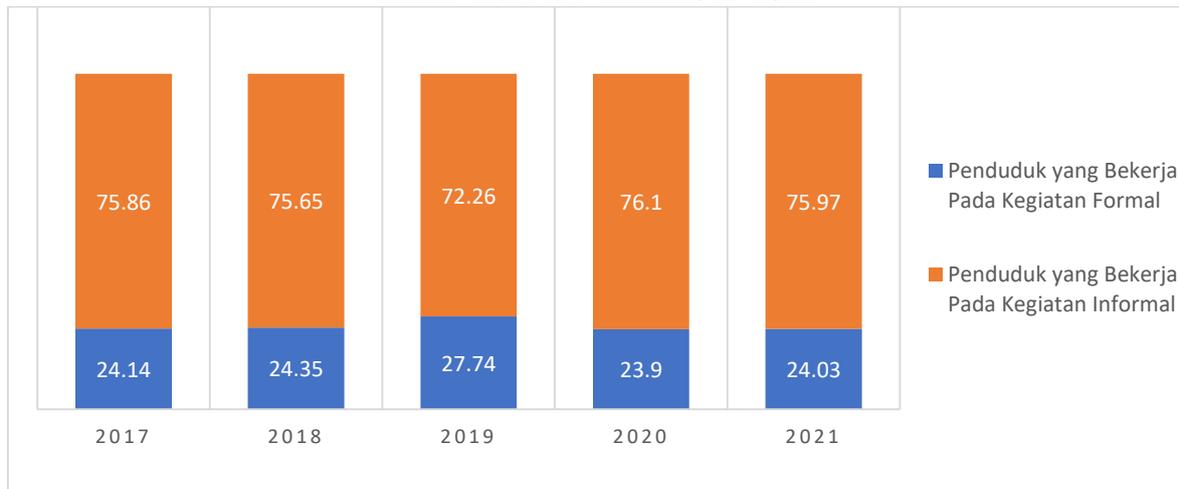
Data Ketenagakerjaan di Provinsi NTT (Jiwa) Tahun 2018-2021



Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi NTT, 2022

Berdasarkan Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa Provinsi Nusa Tenggara Timur memiliki jumlah angkatan kerja yang banyak, walaupun sempat mengalami penurunan pada tahun 2019 di angka 2.477.703 jiwa dari sebelumnya tahun 2018 sebanyak 2.486.281 jiwa, tetapi grafik menunjukkan peningkatan yang signifikan di 2 tahun berikutnya, dimana tahun 2020 jumlah angkatan kerjanya adalah 2.847.839 jiwa dan tahun 2021 sebanyak 2.918.548 jiwa. Sesuatu yang bisa dibanggakan bahwa banyak dari angkatan kerja tersebut telah bekerja dan mendapatkan penghasilan, ini terbukti dari grafik jumlah angkatan kerja yang telah bekerja terus mengalami peningkatan. Adapun pada masa awal pandemi *covid-19* sempat terjadi penurunan terhadap tingkatan ini, yang artinya bahwa terjadi peningkatan pada pengangguran di tahun 2019 hingga 2020, namun tidak berlangsung lama karena di tahun selanjutnya grafik jumlah angkatan kerja Provinsi NTT yang sudah bekerja kembali meningkat, dan itu berarti terjadi penurunan terhadap tingkat pengangguran terbuka.

**Gambar 3.**  
Persentase Penduduk yang Bekerja Pada Kegiatan Formal/Informal  
di Provinsi NTT tahun 2017-2021



Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi NTT, 2022

Berdasarkan Gambar 3. terlihat bahwa mayoritas masyarakat Nusa Tenggara Timur bekerja pada sektor informal, baik pertanian dan non-pertanian, dengan perbandingan yang sangat jauh dengan masyarakat yang bekerja di sektor formal. Hal inilah yang menjadi bukti bahwa walaupun Provinsi NTT memiliki Tingkat Pengangguran Terbuka yang rendah, namun banyak masyarakat yang masih tergolong berpenghasilan menengah kebawah karena ketergantungan terhadap mata pencaharian informal yang berpenghasilan jauh dari pekerjaan formal.

Data dari Survei Angkatan Kerja Nasional pada bulan agustus 2021 merincikan berbagai masalah ketenagakerjaan di Provinsi NTT, diantaranya: Kualitas angkatan kerja yang masih rendah karena didominasi oleh tenaga kerja lulusan Sekolah dibanding dengan yang sarjana dan diploma; Sebagian besar penduduk NTT lebih memilih menetap di desa dan bekerja pada sektor pertanian dengan upah minimum; Pekerjaan masyarakat NTT yang masih didominasi oleh pekerjaan sektor informal dibandingkan sektor formal; Banyaknya tenaga kerja yang berangkat keluar NTT secara non prosedural<sup>3</sup>. Uraian tersebut menjadi bukti bahwa masalah ketenagakerjaan di Provinsi NTT membutuhkan solusi, baik dari masyarakat sendiri, swasta, maupun pemerintah yang berwenang.

Mengatasi permasalahan ketenagakerjaan tersebut, Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur melalui Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Pasal 7 Nomor 32 Tahun 2019 menetapkan Unit Pelaksana Teknis Daerah Latihan Kerja sebagai penyedia dan pelaksana kegiatan pelatihan kerja bagi masyarakat Provinsi NTT, dan seluruh kegiatan

<sup>3</sup><https://www.bps.go.id/publication/2021/12/14/4b80d6ec93429e2d269cbcd7/indikator-pasar-tenaga-kerja-indonesia-agustus-2021.html>

pelatihan kerja tersebut di tanggung jawabkan dan diawasi oleh Dinas Koperasi, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi NTT. Tujuan adanya UPTD Latihan Kerja adalah untuk memberdayakan masyarakat dan juga meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam pemenuhan tuntutan lapangan kerja, karena dapat memberikan pelatihan keterampilan kerja dengan berbagai program yang telah tersedia<sup>4</sup>.

**Tabel 1.**  
Jumlah Peserta Pelatihan Kerja di UPTDLK Provinsi NTT Tahun 2019-2022

NO	JENIS PELATIHAN	JUMLAH PESERTA (2019)	JUMLAH PESERTA (2020)	JUMLAH PESERTA (2021)	JUMLAH PESERTA (2022)*
1	Tata Busana	224	-	-	-
2	Teknik Otomotif	112	32	32	16
3	Tata Kecantikan	64	32	32	-
4	Teknik Las	48	16	32	16
5	Bangunan	64	32	32	16
6	Pertanian	64	-	-	-
7	Pariwisata	32	-	16	-
8	Tata Boga	-	176	62	-
9	Menjahit	-	96	48	16
10	Teknologi, Informasi, dan Komunikasi	-	16	32	16
11	Industri Kreatif	-	16	-	-
12	Bisnis dan Manajemen	-	-	16	16
<b>TOTAL</b>		<b>608</b>	<b>416</b>	<b>302</b>	<b>96</b>

*Sumber: <https://kelembagaan.kemnaker.go.id>*

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui jenis penelitian yang ada di UPTD Latihan Kerja Provinsi NTT dari tahun 2019 hingga tahun 2022 yang sementara berjalan. Ada beberapa pelatihan yang menjadi unggulan dan diadakan setiap tahunnya, seperti teknik otomotif, teknik kecantikan, teknik las, menjahit, dan bangunan. Selain itu, terdapat jenis pelatihan seperti teknologi, informasi dan komunikasi, serta bisnis dan manajemen yang mulai banyak diminati dan berpotensi menjadi unggulan. Semakin banyaknya jenis pelatihan maka daya serap angkatan kerja juga semakin meningkat, dan diharapkan dengan itu maka dapat mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Provinsi NTT dengan kualitas dan produktivitas peserta yang dilatih selama kegiatan pelatihan berlangsung.

UPTD Latihan Kerja pula sebagai sebuah lembaga telah banyak menerima masyarakat setiap periodenya untuk di ikut sertakan dalam program pelatihan. Banyak dari para peserta yang setelah mengikuti pelatihan dan mendapatkan ilmu dan bantuan modal, membuka usaha mereka sendiri dan menjadi sukses karena program pelatihan tersebut. Namun tak jarang, beberapa dari mereka justru tidak berkelanjutan memanfaatkan ilmu yang didapat setelah

<sup>4</sup> Hastomo, N. Y. (2016). *Landasan Konseptual Perencanaan Dan Perancangan Balai Pelatihan Kerja Di Klaten Dengan Menggunakan Pendekatan Arsitektur Organik*.

mengikuti program pelatihan. Realita itulah yang menjadi dasar untuk melihat bagaimana kinerja UPTD Latihan Kerja dalam mengatasi permasalahan kependudukan yang ada di suatu daerah, karena pada akhirnya *output* yang dihasilkan berupa para mantan peserta pelatihan yang sudah atau belum melakukan kegiatan produktif akan menjadi standar penilaian peran dan kualitas UPTD Latihan Kerja. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mencoba untuk menggali seberapa pengaruh adanya pelatihan kerja bagi pembangunan ekonomi suatu daerah dan mengatasi masalah ketenagakerjaan. Penelitian dari Tiara Zhalfa Z pada tahun 2020 yang mencoba melihat bagaimana Efektivitas Pelatihan Kerja di Kota Jambi, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja berjalan efektif, karena Balai Latihan Kerja sudah efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja peserta, serta mengurangi tingkat pengangguran di Kota Jambi dengan menerapkan berbagai jenis pelatihan dan kegiatannya.

Penelitian mengenai kegiatan pelatihan kerja juga dilakukan oleh Fathyddin Abdi pada tahun 2019, mengambil tentang Kontribusi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Minat Berwirausaha pada Generasi Muda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi sangat berkontribusi kepada para peserta dalam meningkatkan keterampilan, berupa *skill* yang membantu peserta mampu bersaing dengan yang sudah berpengalaman, memotivasi kerja dengan kompensasi yang ditawarkan oleh usaha untuk kesejahteraan pekerja, dan minat berwirausaha sehingga peserta terbantu dalam mendapatkan pekerjaan dan juga bisa membuka usaha sendiri dengan keterampilan yang dimiliki.

Penjelasan masalah ketenagakerjaan di Provinsi NTT dan peran pemerintah menyediakan kegiatan pelatihan kerja di UPTD Latihan Kerja sebagai solusi mengatasi masalah ketenagakerjaan, serta penggambaran dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, sangat menarik minat penulis untuk meneliti bagaimana manfaat pelatihan kerja bagi peningkatan kualitas tenaga kerja dan bagaimana produktivitas peserta pasca mengikuti pelatihan di UPTD Latihan Kerja Provinsi NTT, sehingga seluruh tujuan yang diharapkan oleh UPTD Latihan Kerja dapat direalisasikan oleh para peserta yang telah mengikuti kegiatan pelatihan tersebut. Oleh sebab itulah penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Peran Pelatihan Kerja oleh UPTDLK (Unit Pelaksana Teknis Daerah Latihan Kerja) Provinsi NTT Terhadap Peningkatan Produktivitas Peserta Pasca Pelatihan”

## METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yang berupaya memperoleh gambaran tentang pelaksanaan pelatihan di UPTD Latihan Kerja dan bagaimana produktivitas peserta pelatihan pasca mengikuti kegiatan pelatihan kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode observasi yang bertujuan untuk mengetahui gambaran umum situasi dan kondisi Pelatihan di UPTD Latihan Kerja Provinsi NTT saat proses Pelatihan berlangsung dan melihat serta bagaimana para mantan peserta pelatihan berproduktif setelah kegiatan di UPTD Latihan Kerja melalui *output* yang dihasilkan.

Selanjutnya melakukan metode wawancara secara terstruktur. Penggunaan metode ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang kebijakan dan program pelatihan di UPTD Latihan Kerja dan kegiatan produktivitas peserta pasca mengikuti pelatihan. Data-data ini akan diperoleh melalui wawancara mendalam dengan Pegawai, Instruktur, dan lulusan peserta pelatihan kerja. Serta metode terakhir adalah dokumentasi yang bertujuan untuk memperoleh data yang berupa Keadaan Kantor UPTD Latihan Kerja Provinsi NTT, jumlah dan nama instruktur serta peserta pelatihan, alat dan perlengkapan yang tersedia di UPTD Latihan Kerja Provinsi NTT, serta yang paling terpenting mantan peserta pelatihan dan bagaimana mereka berproduktif setelah mengikuti pelatihan dan mendapat modal dari UPTD Latihan Kerja. Selain itu akan dilakukan pengujian keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi metode, dan triangulasi teori agar mendapatkan data yang valid dan bisa dipertanggungjawabkan keabsahannya.

Analisis data menggunakan kerangka (Creswell, 2014:263) dilakukan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda, dan mengategorikannya sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus untuk masalah penelitian ini. Melalui serangkaian aktifitas data kualitatif bisa disederhanakan untuk akhirnya bisa dipahami dengan mudah<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Evaluasi Kinerja Pembangunan Daerah (2018). *Evaluasi Capaian Pembangunan dan Relevansi Dokumen Perencanaan*



Wawancara yang dilakukan dengan internal UPTD Latihan Kerja, dapat disimpulkan bahwa manfaat pelatihan kerja bagi para tenaga kerja adalah melatih dan memberikan peningkatan keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), dan pengetahuan (*knowledge*) bagi para tenaga kerja lewat berbagai pelatihan kejuruan yang ditawarkan guna meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam persaingan pasar tenaga kerja, dan juga sebagai usaha mereka dalam mencapai serta memenuhi kesejahteraan hidup.

Sedangkan pemaparan dari lulusan pelatihan kerja yang merasakan secara langsung manfaat pelatihan bagi perkembangan mereka, menjadi acuan manfaat pelatihan kerja bagi para tenaga kerja untuk mempersiapkan diri dalam persaingan di dunia kerja. Keikutsertaan dalam pelatihan kerja, sangat bermanfaat bagi tenaga kerja untuk mengasah keterampilan mereka, juga sikap dan pengetahuan sebagai seorang profesional dalam dunia kerja agar kiranya setelah kegiatan pelatihan berlangsung, para tenaga kerja dapat mengembangkan keterampilannya menjadi suatu pekerjaan yang produktif dan kompeten.

### **Produktivitas Peserta Setelah Mengikuti Kegiatan Pelatihan Kerja Di UPTD Latihan Kerja**

Informan Bapak Jeremias A. Bodo, SH selaku Kasie Pelatihan dan Promosi di UPTD Latihan Kerja menuturkan harapan UPTD Latihan Kerja terhadap keberhasilan lulusan pelatihan kerja dalam produktivitas mereka, dimana sebagai lembaga yang mengurus pelatihan bagi tenaga kerja, merupakan sebuah capaian positif bagi UPTD Latihan Kerja jika banyak dari lulusan pelatihan yang sukses berusaha mandiri ataupun menjadi pegawai yang produktif dan kompeten. Produktivitas lulusan pelatihan merupakan capaian utama dalam keberhasilan UPTD Latihan Kerja. Adapun produktivitas yang diharapkan oleh UPTD Latihan Kerja bagi para peserta adalah mereka yang mampu mengembangkan keterampilan yang telah dilatih oleh instruktur menjadi sebuah pekerjaan, baik usaha mandiri maupun sebagai seorang pegawai yang memiliki kualitas dan berpenghasilan rutin setiap waktunya lewat keluaran yang mereka hasilkan untuk mencapai kemakmuran hidup.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap informan yang merupakan lulusan pelatihan di UPTD Latihan Kerja Provinsi NTT, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja sangat berpengaruh dengan kemajuan hidup mereka secara ekonomi, dimana dengan adanya pelatihan kejuruan tersebut, mereka mampu menguasai bidang usahanya masing-masing dan menjadi produktif secara penghasilan dan waktu kerja, dimana sesuai dengan teori produktivitas kerja yang menyatakan bahwa tercapainya produktivitas dalam pekerjaan bila tenaga kerja dapat memproduksi dan meningkatkan produktivitas *output* usahanya dari waktu

ke waktu dan dapat menyerap tenaga kerja lain untuk pengembangan usaha guna mencapai kemakmuran hidup mereka.

Informan lulusan pelatihan kerja juga menambahkan bahwa alasan kesuksesan mereka karena di pelatihan kerja bukan hanya mengajarkan tentang ilmu dari setiap kejuruan, tetapi juga mereka dibina untuk mempunyai sikap produktif, disiplin, dan bertanggung jawab, serta mental sebagai seorang wirausaha ataupun pegawai yang berkualitas. Selain itu, lulusan pelatihan kerja juga banyak mendapat masukan tentang bagaimana menjadi wirausaha yang terampil dan kompeten, dimana mereka juga dituntut untuk dapat membuka lapangan pekerjaan sendiri dan dapat menyerap tenaga kerja lain. Hal ini terbukti dengan banyaknya lulusan pelatihan kerja yang mampu menyerap tenaga kerja lain untuk membantu usahanya. Seperti halnya Ibu Ine Neno yang mempunyai usaha *Chick n Friends* dan Pasar Online Kupang, sanggup mempekerjakan pegawai sebanyak 30 orang. Kemudian juga Ibu Yanti Nunuhitu dengan usaha menjahit yang mampu mempekerjakan 2 orang lainnya, juga ada Bapak Marsen Dethan dengan usaha *Barbershop* miliknya dibantu 1 orang karyawannya.

Selama observasi yang dilakukan penulis, didapatkan sebuah fakta tentang lulusan pelatihan, bahwa tidak semua yang berhasil dalam usaha mandiri membuka usahanya setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Kebanyakan dari mereka justru sudah memiliki usaha sebelumnya, dan alasan keikutsertaan dalam pelatihan kerja agar dapat mengembangkan pengetahuan dan juga mendapatkan pengakuan keterampilan berupa sertifikat dari lembaga resmi seperti UPTD Latihan Kerja. Hal ini bukan merupakan sesuatu yang harus dihindari oleh UPTD Latihan Kerja, justru ini dapat mendorong usaha mereka agar lebih produktif sehingga semakin memperlebar kemajuan usaha dan menyerap banyak tenaga kerja. Suatu apresiasi juga bagi lulusan pelatihan kerja yang berhasil setelah mengikuti kegiatan pelatihan kerja, karena selain berhasil mengembangkan ilmu yang didapatkan, mereka juga bisa mengatur modal untuk membuka usahanya dikarenakan UPTD Latihan Kerja tidak lagi memberikan bantuan modal usaha bagi lulusan pelatihan kerja.

## **PEMBAHASAN**

Efektivitas adalah keaktifan daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju, suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau tujuan organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visi tercapai.

Jadi efektivitas peran UPTD Latihan Kerja adalah upaya-upaya yang dilakukan UPTD Latihan Kerja guna mencapai target tepat pada waktunya<sup>6</sup>.

Masalah ketenagakerjaan merupakan faktor penghambat pembangunan ekonomi daerah. Provinsi Nusa Tenggara Timur saat ini menghadapi permasalahan ketenagakerjaan dimana banyak tenaga kerja yang hanya bekerja di sektor informal dan juga yang masih menganggur. Pengangguran sendiri merupakan penduduk yang secara usia tergolong angkatan kerja namun belum memiliki pekerjaan atau masih mencari pekerjaan. Pengangguran bisa terjadi karena faktor seperti kualitas tenaga kerja yang rendah, imobilitas pekerjaan, dan kemajuan teknologi yang tidak bisa diimbangi oleh kemajuan sumber daya manusia. Jika hal ini terus dibiarkan maka akan menimbulkan masalah kemiskinan dan kriminalitas (Manurung & Rahardja, 2017:376).

UPTD Latihan Kerja sebagai lembaga pemerintah hadir memberikan solusi berupa kegiatan pelatihan kerja yang mampu memberdayakan angkatan kerja agar mempunyai keterampilan untuk bersaing di dunia kerja, dan perlahan tapi pasti menyelesaikan masalah ketenagakerjaan di Provinsi NTT. Pelatihan kerja yang berlangsung rutin selama 6 tahap dalam 1 tahun, memang sangat diharapkan oleh masyarakat khususnya para tenaga kerja untuk bisa mengasah keterampilan mereka, dan juga supaya mendapat bukti sertifikasi sebagai pengakuan keterampilan. Namun dengan waktu selama 1 bulan, cukup efektifkah membentuk tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing sehingga meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Provinsi Nusa Tenggara Timur dan perlahan mengatasi masalah ketenagakerjaan seperti pengangguran. Sebagai upaya menjawab persoalan tersebut, penulis melakukan wawancara dengan pihak UPTD Latihan Kerja agar mampu menerangkan tentang efektivitas kegiatan pelatihan kerja dalam memberdayakan tenaga kerja agar memiliki kualitas yang dibutuhkan dalam persaingan di dunia kerja.

Berdasarkan pernyataan dari informan UPTD Latihan Kerja, dapat dianalisa bahwa efektivitas kegiatan pelatihan kerja memang sudah ditentukan berdasarkan Standar Pelatihan Berbasis Kompetensi terutama dalam pelaksanaan kegiatannya, sudah sangat menyesuaikan dengan Pasal 7 Permenaker Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi yang berlangsung selama 1 bulan dan pengujian efektivitas kegiatannya telah dilakukan terlebih dahulu sebelum ditetapkan secara resmi pada peraturan yang berlaku, sehingga pihak UPTD Latihan Kerja tinggal melaksanakan tugas dan kewajiban mereka sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang menekankan

---

<sup>6</sup> Maesyarah A. (2018). *Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekoomi Islam*.

pada pentingnya kemampuan kerja sesuai dengan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dimiliki setiap pegawai.

Selain itu pihak informan UPTD Latihan Kerja juga menerangkan bahwa faktor utama penentu efektivitas atau keberhasilan pelatihan kerja ada pada peserta pelatihan itu sendiri. Jika selama kegiatan pelatihan berlangsung para peserta mengikutinya dengan seksama, menangkap semua pemaparan materi berupa teori dan praktek dari instruktur, serta niatan yang besar untuk mencoba mengembangkan keterampilan yang diajarkan, niscaya pemberdayaan pelatihan kerja akan memberikan dampak positif bagi kemajuan mereka, baik secara kualitas maupun produktivitas.

Berdasarkan rangkuman tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelatihan kerja tidak bisa secara langsung dapat mengatasi masalah pengangguran yang kompleks dan disebabkan oleh berbagai faktor penyebabnya, karena UPTD Latihan Kerja lebih memfokuskan pada terlaksananya kegiatan pelatihan yang menjadi tugas dan kebijakan mereka. Keberhasilan tenaga kerja setelah mengikuti pelatihan kerja dengan mempunyai usaha produktif dan tidak lagi menganggur merupakan wujud ketekunan dan semangat mereka dalam mengasah keterampilan yang didapatkan, serta mencoba mengembangkan menjadi keterampilan baru yang berguna bagi pemenuhan hidup mereka.

Penelitian sebelumnya dari Fahrani Yulzain dan Jumiati tentang Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman hendaknya dapat menjadi acuan bagi efektivitas pelatihan kerja di UPTD Latihan Kerja Provinsi NTT, dikarenakan UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman cukup efektif dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja karena selaras dengan indikator efektivitas. UPTD BLK memiliki kejelasan tujuan yang akan dicapai, memiliki kejelasan strategi dalam upaya mencapai tujuan, melakukan analisa dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, membuat perencanaan yang matang, menyusun program secara tepat, menyediakan sarana dan prasarana kerja, pelaksanaan yang bersifat efektif dan efisien, dan melakukan pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.

Berdasarkan gambaran penelitian sebelumnya, sebenarnya pelatihan kerja mampu berkontribusi dalam kemakmuran ekonomi daerah dan pemberantasan masalah ekonomi. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Nekky Rachmiyati, Novi Theresia Kiak, dan Bambang Wiwoho tentang *The Effect Of Economic Growth On The Absorption Of Labor And Public Welfare Inkediri City, East Java*. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia lewat pelatihan dan pemagangan secara langsung dapat mempengaruhi

pertumbuhan ekonomi suatu daerah, yang pada akhirnya kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat dan penyerapan tenaga kerja akan berjalan efektif dan maksimal<sup>7</sup>.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kegiatan pelatihan kerja di UPTD Latihan Kerja sangat bermanfaat bagi peningkatan kualitas tenaga kerja di Provinsi NTT karena dengan adanya pelatihan kerja dapat membantu melatih dan memberdayakan tenaga kerja agar memiliki keterampilan, sikap, dan pengetahuan tentang dunia kerja dan keahlian yang dibutuhkan agar siap dan mampu bersaing di pasar tenaga kerja. Berjalannya kegiatan pelatihan kerja sudah efektif, namun perlu ditingkatkan lagi mengenai fasilitas pada Balai Latihan serta manajerial yang lebih baik dalam melakukan pengawasan dan pendataan produktivitas dan perkembangan usaha para lulusan pelatihan kerja.
2. Keberhasilan usaha lulusan pelatihan kerja setelah mengikuti kegiatan pelatihan kerja merupakan tujuan utama dari UPTD Latihan Kerja. Banyak dari lulusan pelatihan yang berhasil mengembangkan keterampilan yang didapatkan dan menerapkannya dalam bentuk usaha, namun juga tidak sedikit dari mereka yang kurang berhasil mencapai target yang diinginkan. Produktivitas peserta setelah pelatihan banyak ditentukan dari berbagai faktor seperti keseriusan saat mengikuti pelatihan kerja, lalu juga ketersediaan modal usaha, dan kesiapan diri untuk bersaing di dunia kerja. Peserta yang belum produktif setelah pelatihan biasanya karena tidak mempunyai cukup modal untuk membuka usaha sendiri dan kurangnya pengetahuan untuk menguasai keterampilan yang telah diajarkan.

## SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka saran yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah Daerah Provinsi NTT harus melibatkan diri dalam penganggaran untuk kegiatan UPTD Latihan Kerja, dan bukan hanya mengandalkan anggaran dari Pemerintah Pusat. Karena ini demi kemajuan sumber daya manusia daerah Provinsi NTT itu sendiri, dan jika hanya mengandalkan dana dari Pemerintah Pusat kegiatan pelatihan kerja tidak maksimal seperti pengadaan alat di bengkel yang kurang dan pendanaan untuk pegawai UPTD Latihan Kerja melakukan monitoring dan evaluasi bagi lulusan peserta pelatihan,

---

<sup>7</sup> Novi, N. R., Kiak, T., & Wiwoho<sup>3</sup>,<sup>2</sup> Bambang. (2020). *The Effect Of Economic Growth On The Absorption Of Labor And Public Welfare In Kediri City, East Java. Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan*, 5(2), 79–94. <https://doi.org/10.20473/jjet.v5i2.23613>

- dikarenakan alokasi dana dari Pemerintah Pusat cukup rumit birokrasinya dan masih harus terbagi untuk UPTD Latihan Kerja lain yang ada di seluruh Indonesia.
2. Pegawai UPTD Latihan Kerja harus mempunyai inisiatif untuk melakukan monitoring dan evaluasi lulusan pelatihan kerja karena ini merupakan tanggung jawab mereka sebagai pihak yang mengadakan kebijakan pelatihan kerja, agar kiranya dapat membimbing lulusan peserta untuk produktif menghasilkan output dari keterampilan yang telah diberdayakan.
  3. Peserta pelatihan selama masa bimbingan harus serius dan tekun mempelajari setiap materi yang didapatkan dan mencoba untuk berlatih dan mengembangkan pengetahuan yang diterima agar keikutsertaan dalam kegiatan pelatihan kerja tidak menjadi sia-sia karena keinginan yang kuat dari para peserta menjadi kunci keberhasilan mereka berproduktif setelah kegiatan pelatihan kerja.
  4. UPTD Latihan Kerja perlu melakukan pendataan aktivitas atau pekerjaan dari lulusan pelatihan kerja, agar menjadi evaluasi bagi kinerja UPTD Latihan Kerja dalam menghasilkan lulusan pelatihan yang produktif dan kompeten.
  5. Seleksi peserta pelatihan kerja harus lebih diperketat agar tidak ada lagi peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan kerja hanya karena motivasi mendapatkan uang transport melainkan motivasi mengikuti pelatihan kerja karena ingin menguasai keterampilan kerja yang di ajarkan di UPTD Latihan Kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdi, F., Sulthan, U., & Saifuddin, T. (2019). *Kontribusi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Minat Berwirausaha pada Generasi Muda. IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*, 4(2), 27–39. <http://ejournal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojp/index.php/ijoieb>
- Akmal, Y. (2006). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerupuk Sanjai Di Kota Bukittinggi*.
- Bungin, B. (2008). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya* (K. Prendana, Ed.; 2nd ed., Vol. 1).
- Handoyo, E. (2012). *Kebijakan Publik* (M. Widya Karya, Ed.).
- Hastomo, N. Y. (2016). *Landasan Konseptual Perencanaan Dan Perancangan Balai Pelatihan Kerja Di Klaten Dengan Menggunakan Pendekatan Arsitektur Organik*.
- Jhingan M. L. (2018). *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan* (R. Pers, Ed.; 1st ed., Vol. 18). 2018.
- Manurung, M., & Rahardja, P. (2017). *Pengantar Ilmu Ekonomi: Mikroekonomi dan Makroekonomi* (Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Ed.; 3rd ed.).

- Mulyadi, S. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (R. G. Persada, Ed.; 1st ed., Vol. 1).
- Nicholson, W., & College, A. (2002). *Mikroekonomi Intermediate dan Aplikasinya* (Erlangga, Ed.; 8th ed.).
- Novi, N. R., Kiak, T., & Wiwoho<sup>3</sup>, <sup>2</sup>Bambang. (2020). *The Effect Of Economic Growth On The Absorption Of Labor And Public Welfare In Kediri City, East Java. Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan*, 5(2), 79–94. <https://doi.org/10.20473/jiet.v5i2.23613>
- Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 2 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenteraman, Ketertiban Umum Dan Perlindungan Masyarakat
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional
- Ramadan, S., Pasmawati, Y., Kusmindari, C. D., Universitas, D., Darma, B., Jenderal, J., Yani, A., & 12 Palembang, N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. In *Produktivitas Kerja*.
- Sakernas, B. (2021). *B O O K L E T S A K E R N A S*.
- Sjafrizal. (2018). *Analisis Ekonomi Regional dan Penerapannya di Indonesia* (R. Pers, Ed.; 1st ed., Vol. 1).
- Sukirno, S. (2016). *Makroekonomi: Teori Pengantar* (R. Pers, Ed.; 3rd ed., Vol. 24).
- Sukirno, S. (2016). *Mikroekonomi: Teori Pengantar* (R. Pers, Ed.; 3rd ed., Vol. 31).
- Wahyudi. (2019). *Analisis Peranan Balai Latihan Kerja (BLK) Terhadap Penyediaan Tenaga Kerja Guna Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Makassar*.
- Wibowo Pudjo. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12.
- Zhalfa, T. (2020). *EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi)*. <http://febi.uinJambi.ac.id>
- <https://dinperinaker.pekalongankota.go.id/berita/kegiatan-monitoring-dan-evaluasi-pasca-pelatihan--5136.html>
- <https://kelembagaan.kemnaker.go.id/home/companies/6e937ffd-1156-4bf5-9018-6c34a464c0ba/profiles>
- <http://nakertrans.sumbarprov.go.id/details/news/169>
- <https://ntt.bps.go.id/indicator/6/954/1/angkatan-kerja-menurut-kelompok-umur.html>
- <https://www.bps.go.id/publication/2021/12/14/4b80d6ec93429e2d269cbcd7/indikator-pasar-tenaga-kerja-indonesia-agustus-2021.html>
- <https://ntt.bps.go.id/indicator/6/485/1/jumlah-pencari-kerja-yang-terdaftar-pada-kantor-dinas-tenaga-kerja.html>
- <https://ntt.bps.go.id/indicator/6/522/1/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-menurut-kabupaten-kota.html>
- <https://ntt.bps.go.id/indicator/6/651/1/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-provinsi.html>