

**KINERJA UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) BALAI LATIHAN KERJA
(BLK) TENTANG PELAKSANAAN PELATIHAN KETERAMPILAN DI
KABUPATEN MAGELANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh:
Aminatun Zakiyah Purnawati
NIM. 13802241056

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2018

**KINERJA UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) BALAI LATIHAN KERJA
(BLK) TENTANG PELAKSANAAN PELATIHAN KETERAMPILAN DI
KABUPATEN MAGELANG**

SKRIPSI

Oleh:

Aminatun Zakiyah Purnawati
NIM. 13802241056

Telah disetujui dan disahkan Pada tanggal 15 Mei 2018
untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran
Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,
Dosen Pembimbing

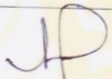
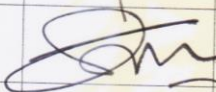
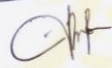


Drs. Joko Kumoro, M.Si
NIP. 19600626 198511 1 001

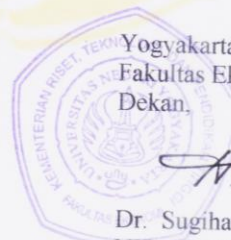
PENGESAHAN

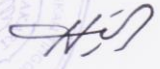
Skripsi yang berjudul “KINERJA UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) BALAI LATIHAN KERJA (BLK) TENTANG PELAKSANAAN PELATIHAN KETERAMPILAN DI KABUPATEN MAGELANG”, yang disusun oleh Aminatun Zakiyah P, NIM. 13802241056 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 24 Mei 2018 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Muhyadi	Ketua Penguji		25 Juni 2018
Drs. Joko Kumoro, M.Si	Sekretaris		28 Juni 2018
Muslihhah Dwihartanti, M.Pd	Penguji Utama		29 Juni 2018

Yogyakarta, 26 Juni 2018
Fakultas Ekonomi
Dekan,




Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aminatun Zakiyah P
NIM : 13802241056
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul : Kinerja UPT (Unit Pelaksana Teknis) BLK (Balai Latihan Kerja) tentang Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja di Kabupaten Magelang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar0benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya yang ditulis orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata cara dan etika penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 24 Mei 2018
Yang menyatakan




Aminatun Zakiyah P
NIM. 13802241056

MOTTO

“Sesungguhnya setelah kesulitan pasti ada kemudahan, maka apabila telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan kepada Tuhanmulah berharap”

“Q.S Asy-Syarah: 6-8”

“Allah SWT tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

“Q.S Al Baqarah: 286”

“Hidup, rezeki, jodoh, mati, semua sudah ada yang mengatur, kita umatnya hanya bisa DUIT (Do’a, Usaha, Ikhtiar, dan Tawakal), Allah akan menunjukkan jalannya diwaktu dan cara yang sesuai kehendak-Nya”

“Penulis”

PERSEMBAHAN

Dengan menajatkan puji syukur kepada Allah SWT atas segala kesempatan, karunia, kemudahan, dan kelancaran sehingga Tugas Akhir Skripsi ini dapat terselesaikan. Tugas Akhir Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Purwanto dan Ibu S.I. Gunawati yang selalu memberikan do'a, dukungan, kasih sayang, higgs pengorbanan yang luar biasa untuk dapat memberikan pendidikan yang terbaik.
2. Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta
3. Keluarga dan kerabat yang selalu memberikan do'a dan dukungannya.
4. Sahabat-sahabatku terutama Etika Nurimedika, Fortik Fintria, Esti Rahayu, dan Mas Asbi yang selalu mendukung dan membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

KINERJA UPT (UNIT PELAKSANA TEKNIS) BLK (BALAI LATIHAN KERJA) DALAM PELAKSANAAN PELATIHAN KETERAMPILAN DI KABUPATEN MAGELANG

Oleh:
Aminatun Zakiyah P
NIM. 13802241056

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya hasil kinerja UPT (Unit Palaksana Teknis) BLK (Balai Latihan Kerja) tentang pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Magelang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Subyek penelitian ini adalah alumni peserta pelatihan keterampilan kerja bidang administrasi perkantoran yang berjumlah 31 orang. Pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Uji validitas butir dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment*. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Data disajikan dengan persentase dan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian Kinerja UPT BLK dalam Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja di Kabupaten Magelang yang diukur melalui 5 (lima) aspek indikator yaitu: Produktivitas, Pelayanan, Responsivitas, Responsibilitas, dan Akuntabilitas. 1) Nilai indikator produktivitas yang dihasilkan secara keseluruhan dalam kategori cukup dengan hasil presentase sebesar 61,1%, 2) Nilai indikator pelayanan yang dihasilkan secara keseluruhan dalam kategori tidak baik dengan hasil presentase sebesar 51,3%, 3) Nilai indikator responsivitas yang dihasilkan secara keseluruhan dalam kategori tidak baik dengan hasil presentase sebesar 41,8%, 4) Nilai indikator responsibilitas yang dihasilkan secara keseluruhan dalam kategori cukup dengan hasil presentase sebesar 53,7%, dan 5) Nilai indikator tanggung jawab yang dihasilkan secara keseluruhan dalam kategori sangat tidak baik dengan hasil presentase sebesar 35,3%. Sehingga disimpulkan bahwa hasil kinerja UPT BLK Kabupaten magelang secara keseluruhan dalam ketegori tidak baik dengan hasil presentase sebesar 48,64%.

Kata Kunci: Balai Latihan Kerja (BLK), Kinerja BLK

PERFORMANCE UPT (UNIT PELAKSANA TEKNIS) BLK (BALAI
LATIHAN KERJA) IN THE IMPLEMENTATION OF SKILL TRAINING IN
DISTRICT MAGELANG

By:
Aminatun Zakiyah P
NIM. 13802241056

ABSTRACT

This study aims to determine the number of performance results UPT (Unit Pelaksana Teknis) BLK (Balai Latihan Kerja) about implementation of skills training work in Magelang District. This research type are descriptive research with quantitative approach.

The subject of this research are the alumni of the work skill training participants at UPT BLK Magelang District amounted to 31 people. The instruments of this research are questionnaires and documentation. Grain validity test are done by Product Moment correlation technique. The reliability test was done by Alpha Cronbach formula. The data are presented by percentage and analyzed using descriptive analysis.

The results of this study indicate that the assessment of Vocational Training Implementation Performance at BLK Magelang Unit Training Unit is measured through 5 (five) indicators: Productivity, Service, Responsiveness, Responsibility, and Accountability. 1) The resulting productivity indicator value as a whole in the category is enough with the percentage of 61.1%, 2) The overall service indicator value in the category is not good with the percentage of 51.3%, 3) The value of the resulting responsiveness indicator overall in the category is not good with the result of percentage of 41.8%, 4) The value of overall generated responsibility indicators in the category enough with the result of the percentage of 53.7%, and 5) The value of accountability indicators generated as a whole in the category is very not good with a percentage of 35.3%. So it is concluded that the performance of UPT BLK Magelang regency as a whole in the category is not good with the percentage of 48.64%.

Keywords: Balai Latihan Kerja (BLK), Performance BLK

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah atas nikmatnya shalawat dan salam mudah-mudahan tercurahkan untuk panutan penulis, junjungan Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat merampungkan Skripsi yang berjudul “Kinerja Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja di UPT BLK Kabupaten Magelang”. Tugas Akhir Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagai persyaratan guna meraih gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya tanpa bimbingan, bantuan, nasihat, saran, dan perhatian dari berbagai pihak skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tulus kepada:

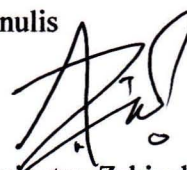
1. Bapak Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd, Rektor UNY yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si, Dekan FE UNY atas ijin yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak. Drs. Joko Kumoro, M.Si Ketua Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ijin untuk menyelesaikan skripsi ini dan sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran, dan kritik selama penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Muslikhah Dwihartanti, SIP, M.Pd, dosen narasumber yang telah memberikan ilmu dan sarannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu RR. Arista Widiastuti, SE Instruktur Pelatihan Administrasi Perkantoran di BLK Kabupaten Magelang yang telah membantu penyusunan selama melaksanakan observasi dan penelitian di lapangan.
6. Orang tuaku, Bapak Purwanto dan Ibu S.I. Gunawati yang telah memberikan do'a, dukungan, serta semangat dalam menyusun skripsi ini.
7. Keluargaku, terimakasih atas do'a dan dukungan serta menjadi semangat dalam menyusun skripsi ini.
8. Teman-teman Program Studi Administrasi Perkantoran 2013 serta sahabat-sahabatku yang tidak dapat saya sebut satu-persatu, yang selalu memberikan semangat, motivasi, ilmu dan do'a kalian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung selama studi serta terselesaikannya skripsi ini yang dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan maka kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Yogyakarta, 15 Mei 2018

Penulis



Amnatun Zakiyah P

NIM. 13802241056

DAFTAR ISI

HALAMANN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Deskripsi Teori.....	13
1. Tenaga Kerja.....	13
2. Kinerja.....	15
3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).....	22
4. Kendala Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	37
B. Penelitian yang Relevan.....	41
C. Kerangka Pikir	43
D. Hipotesisi Penelitian	46

BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Desain Penelitian	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian	47
C. Subyek Penelitian.....	47
D. Definisi Operasional	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Instrumen Penelitian	49
G. Uji Coba Instrumen.....	51
H. Teknik Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Deskripsi Tempat Penelitian	58
1. Profil UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Magelang	58
2. Visi dan Misi.....	60
3. Tugas Pokok dan Fungsi	60
B. Deskripsi Penelitian	64
1. Deskripsi Data.....	64
2. Analisis Data	68
C. Pengujian Hipotesis	111
D. Pembahasan.....	112
BAB V PENUTUP	118
A. Kesimpulan	118
B. Saran	118
C. Keterbatasan Penelitian.....	120
DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN.....	124

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jenis-jenis Kegiatan Pelatihan Kerja di UPT BLK Kabupaten Magelang.....	3
2. Informasi Jabatan Pelaksana UPT BLK Kabupaten Magelang	6
3. Skala Bobot Penilaian	50
4. Kisi-kisi Instrumen Angket/Kuesioner	50
5. Data Dokumentasi.....	51
6. Hasil Uji Validitas Instrumen	52
7. Pedoman untuk Memberikan Koefisien Korelasi	53
8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	54
9. Pengategorian Skor Jawaban	56
10. Daftar Alumni yang Telah Bekerja Periode APBD 2017 Pelatihan Administrasi Perkantoran.....	67
11. Pengkondisian Pelatihan	68
12. Peluang Jenjang Karir	69
13. Peningkatan Kualiatas Tenaga Kerja	70
14. Keterampilan dan Pengetahuan.....	71
15. Kecocokan Materi dengan Tujuan Pelatihan	72
16. Pemahaman Materi	73
17. Penilaian Indikator Produktivitas Kinerja UPT BLK	74
18. Pelaksa UPT BLK Selalu Siap Memberikan Pelayanan	75
19. Pengurus UPT BLK Murah Senyum dan Menyapa Kepada Peserta.....	76
20. Instruktur Bersikap Ramah	77
21. Pemahaman Materi	78
22. Pelayanan yang Diberikan Instruktur.....	79
23. Metode yang digunakan Instruktur Sesuai dengan Materi.....	80
24. Penilaian Indikator Pelayanan Kinerja UPT BLK	81
25. Informasi yang Diberikan UPT BLK dapat Dipahami Oleh Masyarakat.....	82
26. Kelas yang Ada Sangat Memadai	83

27. Pelatihan dibutuhkan calon tenaga kerja untuk memenuhi perkembangan zaman	84
28. Antusias dari Peserta	85
29. Instruktur Mampu Menarik Perhatian Peserta	86
30. Metode yang Digunakan UPT BLK.....	87
31. Metode yang Digunakan Instruktur UPT BLK Membantu Penyampaian Materi	88
32. Metode yang Digunakan UPT BLK Sederhana	89
33. Penilaian Tingkat Responsivitas Kinerja UPT BLK.....	90
34. Persyaratan Kegiatan yang Sangat Mudah.....	91
35. Pelaksanan UPT BLK dengan Mudah Ditemui	92
36. Media dan Alat Peraga Telah Memadai.....	93
37. Alat-alat yang Tersedia Masih Dapat Digunakan	94
38. Bahan Pendukung Telah Tersedia.....	95
39. Suasana Ruang Praktik	96
40. Menjawab Setiap Keluhan	97
41. Penilaian Tingkat Responsibilitas Kinerja UPT BLK	98
42. Informasi Pendataan Alumni	99
43. Memberikan Informasi kepada UPT BLK Mengenai Hasil Pasca Pelatihan	100
44. Memahami Tujuan dari Pelatihan yang Diikuti.....	101
45. Pelatihan dapat Mendorong Inisiatif dan Kreatifitas	102
46. Pelatihan akan Meningkatkan Perkembangan Pribadi.....	103
47. Pelatihan Memberikan Pengetahuan dan Keterampilan yang Berhubungan dengan Pekerjaan	104
48. Menerapkan Materi yang Telah Diajarkan	105
49. Memiliki Pengembangan Karir	106
50. Pelatihan Mampu Meningkatkan Kinerja Kerja.....	107
51. Penerapan Materi Pelatihan di Dunia Kerja.....	108
52. Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Cepat	109
53. Penilaian Tingkat Tanggung Jawab Kinerja UPT BLK	110

54. Rekapitulasi Kinerja Pelaksanaan Pelatihan UPT BLK Kabupaten Magelang	111
---	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Bagan Kerangka Pikir	46
2. Persentase Pencapaian.....	56
3. Jenis Kelamin Responden	64
4. Usia Responden	65
5. Pendidikan Terakhir Responden	66
6. Frekuensi pernyataan no. 1 pengkondisian pelatihan	68
7. Frekuensi pernyataan no. 2 peluang jenjang karir	69
8. Frekuensi pernyataan no. 3 peningkatan kualitas tenaga kerja.....	70
9. Frekuensi Kuesioner pernyataan no. 4 keterampilan dan pengetahuan	71
10. Frekuensi pernyataan no. 5 kecocokan materi dengan tujuan pelatihan.....	72
11. Frekuensi pernyataan no. 6 pemahaman materi.....	73
12. Frekuensi pernyataan no. 7 pelaksana UPT BLK selalu siap memberikan pelayanan	75
13. Frekuensi pernyataan no. 8 pengurus UPT BLK murah senyum dan menyapa kepada peserta	76
14. Frekuensi pernyataan no. 9 instruktur bersikap ramah	77
15. Frekuensi pernyataan no. 10 pemahaman materi.....	78
16. Frekuensi pernyataan no. 11 pelayanan yang diberikan instruktur.....	79
17. Frekuensi pernyataan no. 12 metode yang digunakan instruktur sesuai dengan materi	80
18. Frekuensi pernyataan no. 13 informasi yang diberikan UPT BLK dapat dipahami oleh masyarakat.....	82
19. Frekuensi pernyataan no. 14 kelas yang ada sangat memadai.....	83
20. Frekuensi pernyataan no. 15 pelatihan dibutuhkan calon tenaga kerja untuk memenuhi pekerbangan aman.....	84
21. Frekuensi pernyataan no. 16 Antusias dari peserta.....	85
22. Frekuensi pernyataan no. 17 instruktur mampu menarik perhatian peserta ...	86
23. Frekuensi pernyataan no. 18 metode yang digunakan UPT BLK	87

24. Frekuensi pernyataan no. 19 metode yang digunakan instruktur UPT BLK membantu penyampaian materi	88
25. Frekuensi pernyataan no. 20 metode yang digunakan UPT BLK sederhana..	89
26. Frekuensi pernyataan no. 21 persyaratan kegiatan yang sangat mudah	91
27. Frekuensi pernyataan no. 22 pelaksana UPT BLK dengan mudah ditemui ...	92
28. Frekuensi pernyataan no. 23 media dan alat peraga telah memadai	93
29. Frekuensi pernyataan no. 24 alat-alat yang tersedia masih dapat dipergunakan	94
30. Frekuensi pernyataan no. 25 bahan pendukung telah tersedia.....	95
31. Frekuensi pernyataan no. 26 suasana ruang praktik	96
32. Frekuensi pernyataan no. 27 menjawab setiap keluhan.....	97
33. Frekuensi pernyataan no. 28 informasi pendataan alumni.....	99
34. Frekuensi pernyataan no. 29 memberikan informasi kepada UPT BLK mengenai hasil pasca pelatihan	100
35. Frekuensi pernyataan no. 30 memahami tujuan dari pelatihan yang diikuti	101
36. Frekuensi pernyataan no. 31 pelatihan dapat mendorong inisiatif dari kreatifitas.....	102
37. Frekuensi pernyataan no. 32 pelatihan akan meningkatkan perkembangan pribadi	103
38. Frekuensi pernyataan no. 33 pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan	104
39. Frekuensi pernyataan no. 34 menerapkan materi yang telah diajarkan	105
40. Frekuensi pernyataan no. 35 memiliki perkembangan karir.....	106
41. Frekuensi pernyataan no. 36 pelatihan mampu meningkatkan kinerja kerja	107
42. Frekuensi pernyataan no. 37 penerapan materi pelatihan di dunia kerja.....	108
43. Frekuensi pernyataan no. 38 mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap tahun tantangan bagi Negara Indonesia adalah meningkatnya jumlah angkatan kerja, tingginya tingkat pengangguran, dan kurangnya penyerapan tenaga kerja. Sesuai dengan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik No. 35/05/33/Th.XI, 05 Mei 2017, jumlah angkatan kerja di Propinsi Jawa Tengah pada bulan Februari 2017 sebanyak 18,20 juta orang. Jumlah ini meningkat sebanyak 285 ribu orang dibanding Februari 2016. Tingkat pengangguran meningkat 3 ribu orang dan tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada Februari 2017 sebesar 4,15 persen. Dilihat dari tingkat pendidikan, TPT Diploma I/II/III menempati posisi tertinggi (9,00 persen), disusul oleh TPT pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (8,07 persen). TPT terendah terdapat pada tingkat pendidikan SD ke bawah sebesar 2,10 persen.

Lulusan Diploma menempati posisi pertama karena mereka yang berpendidikan tinggi lebih memilih untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan bidang kelulusannya. Lulusan SD kebawah menempati posisi terendah karena masyarakat Indonesia telah sadar akan pentingnya pendidikan sehingga banyak yang telah menempuh pendidikan hingga SMK/SMA/ yang sederajat.

Meningkatnya jumlah angkatan kerja perlu didukung dengan usaha meningkatkan kualitas tenaga kerja sebagai sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat melalui pelatihan dengan

program yang tepat agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten serta berdaya saing tinggi di dunia kerja.

Berdasarkan hasil observasi di UPT BLK, Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu lembaga yang menyediakan kegiatan pelatihan yang didirikan oleh pemerintah. BLK memiliki kegiatan pelatihan yang bertugas menyiapkan tenaga kerja terampil dan siap pakai sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Program kegiatan BLK disusun secara sistematis dan terencana yang bertujuan untuk menciptakan calon tenaga kerja sehingga peserta pelatihan memiliki keahlian terampil dan kompeten sesuai dengan bidang dan kebutuhan dunia kerja.

BLK terdapat di berbagai Kabupaten dan kota di Indonesia, salah satunya di Kabupaten Magelang. BLK di Kabupaten Magelang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker). UPT BLK diberi tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan pelatihan guna pengembangan kualitas tenaga kerja dan diharapkan mampu mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Magelang. Berdasarkan hasil obserfasi kegiatan pelatihan di UPT BLK disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja dan tidak terikat dengan peraturan yang menyulitkan bagi masyarakat ataupun calon peserta pelatihan.

UPT BLK Kabupaten Magelang periode 2017 menawarkan 13 bidang pelatihan, berikut Tabel 1. berbagai macam bidang pelatihan yang ditawarkan:

Tabel 1. Jenis-jenis Kegiatan Pelatihan Kerja di UPT BLK Kabupaten Magelang

NO	Jenis Pelatihan
1.	Menjahit
2.	Administrasi Perkantoran
3.	Operator Komputer
4.	Las Listrik
5.	Mesin Logam
6.	Mobil Bensin
7.	Sablon
8.	Sepeda Motor
9.	Mebelair
10.	Processing
11.	Pendingin
12.	Teknik Hp
13.	IT

Sumber : (UPT BLK Kabupaten Magelang Tahun 2017)

Dari data tabel 1. terdapat 13 jenis kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh UPT BLK Kabupaten Magelang. Calon peserta dapat memilih jenis kompetensi pelatihan yang sesuai dengan keinginan tanpa dipungut biaya dan dapat ditempuh dalam waktu singkat.

UPT BLK Kabupaten Magelang berlokasi di Kecamatan Tempuran yang berada di lingkungan pusat Industri Kabupaten Magelang. Dari hasil opservasi di 5 (lima) bidang pelatihan yaitu bidang Menjahit, Administrasi Perkantoran, Operator Komputer, Sablon, dan IT bahwa peserta yang mendaftar sebagian besar berasal dari wilayah yang dekat dengan UPT BLK. Sebagian masyarakat yang tidak berdekatan dengan wilayah UPT BLK tidak mengetahui adanya pelatihan di UPT BLK Kabupaten Magelang. UPT BLK perlu melakukan sebuah usaha agar masyarakat menjadi mengenal, mengetahui, dan memahami peran dari UPT BLK Kabupaten Magelang.

Usaha yang dapat dilakukan oleh UPT BLK Kabupaten Magelang yaitu melalui pemberitahuan melalui kantor Kecamatan dan kantor Balai Desa untuk memberitahukan kepada masyarakat bahwa akan adanya kegiatan pelatihan peningkatan kualitas tenaga kerja supaya masyarakat dapat memanfaatkan pelatihan yang diberikan. Pelaksanaan sosialisasi atau pemberitahuan masih terbatas di beberapa kota atau lingkungan sekitar Kantor UPT BLK dan sampai saat ini belum merambah ke desa-desa di Kabupaten Magelang. Selain melalui kantor Kecamatan dan Kantor Balai Desa, sosialisasi dapat dilakukan melalui media berupa situs web. Namun pelayanan situs web yang diberikan kurang memadai adanya informasi dan perbaharuan masa kini mengenai pelatihan yang diberikan. Masyarakat pun tidak semuanya paham dan dapat mengakses situs web tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus UPT BLK Kabupaten Magelang yang akan mendasari kelancaran pelaksanaan kegiatan pelatihan yaitu dana, tenaga instruktur atau karyawan BLK, dan sarana prasarana. Sumber dana pelaksanaan pelatihan berasal dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara), APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah), dan DBHCHT (Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau), pelatihan digolongkan berdasarkan anggaran dana yang disediakan. Semakin sedikit dana yang disediakan maka semakin sedikit waktu pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan, sehingga penyampaian materi pelatihan semakin dipersempit untuk dapat mencapai batas waktu yang disediakan.

Instruktur mempunyai peran untuk menentukan pelaksanaan proses pelatihan yang akan berlangsung, sehingga instruktur mempunyai tuntutan yang tinggi dalam melaksanakan pelatihan. Pelatihan harus mampu diprioritaskan agar sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia kerja. Peserta pelatihan diharapkan mampu menguasai semua kompetensi yang disampaikan oleh instruktur maupun memanfaatkan ilmu dari materi yang telah dipelajari selama proses pelatihan. Peserta dapat memanfaatkan materi pelatihan sebagai bekal dalam menghadapi persaingan dunia kerja dan dapat bekerja pada bidang keahlian yang sesuai dengan pelatihan yang telah diselenggarakan oleh BLK Kabupaten Magelang.

Karyawan UPT BLK berperan dalam jalannya kegiatan pelatihan, jika terjadi kekosongan jabatan pelaksana secara keseluruhan dapat mengakibatkan tumpang tindihnya fungsi pegawai untuk mengisi jabatan-jabatan yang kosong tersebut. Kekosongan dalam pengisian jabatan yang terjadi di UPT BLK Kabupaten Magelang menjadikan kurang maksimalnya fungsi pegawai yang sudah ditetapkan. Salah satu akibat tumpang tindihnya jabatan yang terjadi di UPT BLK Kabupaten Magelang yaitu sudah tidak berjalannya pendataan alumni sejak tahun 2010, hampir setiap pelaksanaan kegiatan pelatihan tidak adanya tindakan evaluasi yang dilakukan, pengumpulan laporan ke Disperinaker yang cenderung terlambat atau berdekatan dengan batas waktu pengumpulan, beberapa dokumen atau berkas yang berada di UPT BLK tidak tertata dengan rapi, dan lain-lain.

Fungsi jabatan pelaksanaan yang berada di UPT BLK Kabupaten Magelang dalam melaksanakan kegiatan pelatihan dapat dilihat secara jelas dalam tabel 2. berikut ini:

Tabel 2. Informasi Jabatan Pelaksana UPT BLK Kabupaten Magelang

No.	Jabatan Pelaksana	Penanggung Jawab
1.	Kepala UPT BLK	-
2.	Kepala Subbagian TU (Kasubbag)	Budiyono, SH
3.	Bendahara	Fitri Setyawati, SE
4.	Penata Laporan Keuangan	Haryo Purwo,
5.	Pengelola Pelatihan	Kelik Djumono
6.	Pengelola Sarana dan Prasarana	Kelik Djumono
7.	Pengawas Pelaksanaan Pelatihan	-
8.	Pengadministrasi Umum	-
9.	Petugas Pendaftar Ulang Calon Peserta	-
10.	Petugas Dokumentasi	-
11.	Petugas Keamanan	-

Sumber: UPT BLK Kabupaten Magelang tahun 2017

Berdasarkan tabel 2. tersebut, dari 11 jabatan pelaksana UPT BLK Kabupaten Magelang hanya terisi lima jabatan pelaksana dan tujuh jabatan pelaksana sisanya belum terisi. Kepala UPT BLK Kabupaten Magelang yang mulai pertengahan tahun 2017 telah pensiun, belum mendapatkan penggantinya sehingga tanggung jawab Kepala UPT BLK sementara diberikan kepada Kasubbag TU UPT BLK Kabupaten Magelang. Bendahara UPT BLK merangkap kegiatan bendahara dan pengadministrasi umum. Perangkapan jabatan yang dilakukan oleh bendahara maka beberapa arsip atau dokumen yang tersimpan di UPT BLK beberapa telah hilang.

Hasil wawancara dengan karyawan UPT BLK yang telah lama bekerja bahwa Kasubbag TU UPT BLK yang sekarang tidak terlalu menguasai tentang UPT BLK Kabupaten Magelang misalnya dari segi fungsi, tujuan,

atau visi misi dari UPT BLK Kabupaten Magelang, beliau kurang memahaminya. Kasubbag yang tidak menguasai tentang UPT BLK atau yang menggantikan peran Ketua maka kegiatan pelatihan dan kinerja yang dijalankan kurang dapat berjalan dengan baik, misalnya tidak berjalannya kegiatan evaluasi dan tidak tercapainya tujuan yang ingin dicapai ataupun visi misi dari organisasi tersebut.

Selain instruktur dan karyawan, sarana untuk peralatan praktik dalam kegiatan pelatihan di beberapa jurusan mengalami kerusakan dan tidak dapat dipergunakan, misalnya di jurusan administrasi perkantoran komputer yang berjumlah 16 buah 3 mengalami kerusakan dan tidak dipergunakan sehingga peserta yang tidak mendapatkan komputer mereka cenderung membawa laptop sendiri dan yang tidak mempunyai laptop menunggu giliran dari peserta lain. Selama menunggu gilirannya peserta tidak melakukan kegiatan lain dan bermain dengan telepon genggamnya. Prasarana yang tersedia pun seperti untuk WC kurang terawat kebersihannya misalnya bau dan kotor, beberapa gedung mengalami kerusakan di bagian atapnya, kurangnya tempat parkir yang disediakan, dan dari segi keamanan untuk kendaraan masih kurang, karena orang luar bisa bebas keluar masuk dengan leluasa.

Pada saat penyelenggaraan kegiatan pelatihan kerja, pengawasan merupakan tindakan yang perlu dilakukan untuk mengetahui bahwa para peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan kerja benar-benar mendapatkan dan memahami teori yang diberikan instruktur serta praktik yang dilakukan. Setelah proses kegiatan pelatihan kerja berakhir sesuai dengan waktu yang

ditentukan maka ilmu yang telah didapatkan dapat diterapkan di dunia kerja. Kinerja UPT BLK Kabupaten Magelang dalam melaksanakan pelatihan belum dapat maksimal karena kurangnya pengawasan, tumpang tindihnya jabatan maupun kemampuan dari pengurus dan sarana prasarana yang masih kurang memadai.

Setiap kegiatan yang telah dilakukan oleh organisasi atau lembaga pasti melakukan kegiatan evaluasi untuk menilai hasil dari pencapaian kegiatan yang telah dilakukan sekaligus untuk dapat memperbaiki kesalahan agar kedepannya dapat lebih baik lagi. Namun kegiatan pelatihan di UPT BLK Kabupaten Magelang tidak di setiap jurusan melakukan kegiatan evaluasi hanya di 2 (dua) bidang pelatihan yang melakukan kegiatan evaluasi. UPT BLK juga tidak melakukan evaluasi keseluruhan tentang kegiatan pelatihan yang dilakukan. Kegiatan evaluasi diperlukan untuk memastikan tercapainya tujuan dari pelatihan dan untuk mengukur kualitas kinerja dari UPT BLK Kabupaten Magelang dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja. Kegiatan evaluasi dapat dilakukan dengan menilai reaksi atau tanggapan dari peserta maupun masyarakat Kabupaten Magelang, pembelajaran, sikap, dan hasil dari pelatihan.

Informasi yang diperoleh dari kegiatan evaluasi dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik dalam perencanaan pelatihan generasi mendatang dan mengetahui materi yang disampaikan pada saat pelatihan telah sesuai atau belum dengan dunia kerja saat ini. Evaluasi pelatihan sangatlah penting bagi individu ataupun organisasi, karena tujuan evaluasi yaitu untuk mengetahui

kegiatan pelatihan telah mencapai tujuan dan memperbaiki kegiatan guna pelatihan selanjutnya di UPT BLK Kabupaten Magelang. Namun kegiatan evaluasi baru sebatas kegiatan pembelajaran dan sikap, tidak sampai ke reaksi/tanggapan maupun hasil setelah pelatihan, sedangkan hasil yang diharapkan oleh pihak UPT BLK Kabupaten Magelang yaitu peserta mendapatkan pekerjaan dan memanfaatkan materi atau praktik yang telah dilakukan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Kinerja UPT (Unit Pelaksana Teknis) BLK (Balai Latihan Kerja) tentang Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Di Kabupaten Magelang”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan sosialisasi masih terbatas di beberapa kota sekitar Kantor UPT BLK dan tidak sampai ke desa-desa di Kabupaten Magelang serta pelayanan situs web yang kurang memadai, sehingga masih banyak masyarakat yang belum mengetahui keberadaan dan fungsi dari BLK.
2. Tidak adanya penyaluran bagi alumni peserta pelatihan ke lapangan pekerjaan yang sesuai.
3. Kinerja UPT BLK untuk melaksanakan pelatihan guna pengembangan sumber daya manusia belum maksimal.
4. Kurangnya pengawasan, tumpang tindihnya jabatan pelaksana, dan kurangnya sarana prasarana pelatihan.

5. Tidak di semua bidang pelatihan melakukan evaluasi setelah pelatihan dilakukan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka perlu dilakukannya pembatasan masalah. Pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu peneliti mencoba menganalisis Kinerja UPT BLK tentang Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Di Kabupaten Magelang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang diteliti yaitu, seberapa besar kinerja UPT BLK tentang pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Magelang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui besarnya hasil kinerja UPT BLK tentang pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Magelang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai bahan informasi bagi semua pihak yang ingin menyelenggarakan program pelatihan.

- b. Sebagai bahan pustaka untuk menambah wawasan guna penelitian lain yang relevan dan lebih sempurna.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga Balai Latihan Kerja (BLK)

Secara toeritis penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan administrasi perkantoran di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang serta sebagai bahan masukan bagi lembaga Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang dibidang pelatihan agar dapat lebih memantapkan peran lembaga secara tepat.

b. Bagi Mahasiswa

Memberikan pengetahuan dan wawasan kepada mahasiwa mengenai pelatihan administrasi perkantoran di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang serta harapan dapat dipakai sebagai landasan peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis di waktu yang akan datang khususnya mengenai permasalahan yang terkait penelitian ini.

c. Bagi Peneliti

Menambah ilmu pengetahuan yang telah dimiliki peneliti dan merupakan sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah didapat di bangku kuliah serta untuk memenuhi syarat akademik untuk mencapai gelar sarjana di Universitas Negeri Yogyakarta.

d. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi keilmuan serta sebagai sumbangan koleksi pustaka dan bahan bacaan bagi mahasiswa sebagai bahan referensi untuk penelitian terkait.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Tenaga Kerja

Diera pembangunan nasional saat ini merupakan pengembangan kemampuan untuk para tenaga kerja. Usaha membangun dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh individu dapat diwujudkan dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:41) “tenaga kerja adalah orang yang berkerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dan harus memenuhi persyaratan peraturan pemerintah, seperti batas usia tertentu. Ciri khas hubungan kerja adalah tenaga kerja itu bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima balas jasa”, sehingga pengertian tenaga kerja lebih luas karena tenaga kerja merupakan orang yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Menurut Irawan dan M Suparmoko (1997:56) yaitu:

Penduduk usia kerja antara 15 sampai dengan 64 tahun. Penduduk dalam usia kerja ini dapat digolongkan menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja dan penduduk yang belum bekerja, namun siap untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. Penduduk yang bekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memperoleh penghasilan, baik bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang memiliki potensi untuk

melakukan suatu pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.

Menurut Basir Barthos (2004:13) “angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang bekerja dan mencari pekerjaan untuk mendapatkan upah, sedangkan penduduk usia kerja yang tidak mencari pekerjaan dan tidak bersedia menerima pekerjaan yang tersedia dianggap tidak menganggur dan tidak masuk angkatan kerja misalnya ibu rumah tangga”, dari pendapat tersebut maka penduduk usia kerja hanya sebagai konsumen yang tidak produktif, yang berarti menjadi beban bagi angkatan kerja yang produktif.

Berdasarkan beberapa kutipan-kutipan di atas bahwa tenaga kerja yaitu pekerja yang memiliki potensi untuk bekerja dengan mendapatkan penghasilan, sehingga tenaga kerja pada dasarnya adalah pekerja potensial, artinya seseorang yang memiliki potensi untuk bekerja dengan mendapatkan penghasilan.

Dari segi kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja menurut Irawan dan M Suparmoko (1997:57) dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Tenaga kerja terampil
Yaitu tenaga kerja yang memiliki bekal keterampilan yang diperoleh baik dari lembaga formal seperti sekolah-sekolah maupun lembaga informal seperti tempat kursus.
- b. Tenaga kerja tidak terampil
Yaitu tenaga kerja yang tidak dibekali atau tidak memiliki keterampilan khusus yang menunjang pekerjaan.

Berdasarkan pendapat tersebut tenaga kerja terampil memiliki kelebihan tersendiri dari pada tenaga kerja tidak terampil. Tenaga kerja terampil

memiliki pengetahuan yang cukup mengenai bidang pekerjaannya dan memiliki pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan sehingga cenderung tidak mengalami kesulitan ketika menghadapi berbagai masalah dalam pekerjaan. Berbeda dengan tenaga kerja tidak terampil, tenaga kerja tidak terampil tidak memiliki kemampuan khusus untuk menunjang pekerjaannya dan pada umumnya hanya menempuh pendidikan formal saja sehingga tidak memiliki keahlian khusus karena memang belum ada pengalaman kerja.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan sebanyak yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil karena perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi merupakan keseluruhan dari hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Sebuah organisasi pastinya telah memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut dapat tercapai jika kinerja dari organisasi tersebut tinggi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) “Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, dari pengertian tersebut kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:2) yaitu:

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Pengertian menurut Suyadi Prawirosentono tersebut kinerja merupakan sikap manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan tujuan bersama.

Sedangkan menurut Handari Nawawi (2006:62) tentang kinerja bahwa:

Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, sehingga tujuan organisasi akan tercapai, selain itu dapat memberikan gambaran tentang perkembangan dari organisasi tersebut.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dinilai berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika target atau tujuan dari suatu organisasi ingin mencapai kepuasan dari proses kinerja tersebut otomatis dibutuhkan sumber daya manusia baik dari segi kualitas serta kuantitas dan ditunjang dengan sumber daya non manusia agar pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih efektif dan efisien.

b. Indikator Kinerja

Penggunaan Indikator kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara efektif dan efisien. Indikator di setiap unit organisasi berbeda-beda tergantung pada tipe pelayanan yang dihasilkan. Menurut Moehariono (2012:108) indikator kinerja memiliki beberapa definisi diantaranya:

(1) Indikator kinerja sebagai nilai karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur masukan dan keluaran suatu kegiatan, (2) sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, (3) sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, (4) suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Berdasarkan ke empat indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Karakteristik kinerja antara lain: (a) secara akurat mengukur variable kunci kinerja, (b) hasilnya harus dalam jangkauan pengawasan tim atau individu dan berdasarkan target yang

disepakati, (c) dikumpulkan dan didistribusikan berdasarkan waktu, (d) dapat dianalisis secara makro dan mikro, (e) tidak mudah dimanipulasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

- 2) Sebagai alat ukur untuk memberikan pengukuran yang jujur tentang progress atau prestasi individu dan tim. Ukuran kinerja akan memberikan dasar untuk umpan balik yang terbaik.
- 3) Sebagai alat ukur yang bersifat objektif sehingga diperlukan adanya kriteria yang sama. Dengan kriteria yang sama diharapkan memberikan hasil yang dapat diperbandingkan secara objektif.
- 4) Kegiatan yang mampu menggambarkan dengan rinci mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kondisi SDM yang tersedia di dalam sebuah organisasi.

Menurut Agus Dwiyanto yang dikutip oleh Sudarmanto (2009:16) mengemukakan ukuran dari tingkat kinerja suatu organisasi secara lengkap sebagai berikut:

- 1) Produktivitas
Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektivitas. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output.
- 2) Orientasi Kualitas Layanan kepada Masyarakat
Konsep kualitas layanan dengan mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi public.
- 3) Responsivitas
Konsep responsivitas adalah kemampuan suatu organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan public sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4) **Responsibilitas**

Konsep responsibilitas adalah kesesuaian pelaksanaan suatu kegiatan birokrasi public itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.

5) **Akuntabilitas**

Akuntabilitas merupakan suatu bentuk pertanggung jawaban dari pemerintah kepada masyarakat yang harusnya dilayani untuk mendapatkan pelayanan.

Indikator penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto yang dikutip oleh Sudarmanto meliputi lima indikator yang telah dipaparkan di atas yaitu:

- 1) Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektivitasnya, sehingga produktivitas dapat digunakan untuk mengukur kinerja dari dalam organisasi.
- 2) Kualitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi perlu diukur untuk menilai kinerja dari segi pelayanan yang diberikan kepada konsumen atau masyarakat sudah memuaskan atau belum.
- 3) Responsivitas indikator kinerja yang berfokus pada proses, karena dapat menggambarkan secara langsung kemampuan sebuah organisasi dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau konsumen.
- 4) Responsibilitas sebagai suatu ukuran yang menunjukkan kecocokan pelaksanaan kegiatan organisasi tersebut dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai tidaknya dengan kebijakan organisasi tersebut.

- 5) Akuntabilitas sebagai suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelatihan dengan ukuran kebutuhan dunia kerja saat ini.

Menurut Hadari Nawawi (2006:66) indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan mencakup lima unsur sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai.
- 2) Kualitas hasil kerja yang dicapai.
- 3) Jangka waktu mencapai hasil tersebut.
- 4) Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama.

Ke lima indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing pegawai. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga dapat pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi/perusahaan.
- 2) Kualitas hasil kerja yang dicapai yaitu hasil dari seorang karyawan mengerjakan yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan kebersihan hasil kerja. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi/perusahaan.

- 3) Jangka waktu mencapai hasil yaitu menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan dalam melakukan sebuah pekerjaan. indikator ini digunakan untuk mengukur pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan ataukah tidak.
- 4) Kehadiran dan kegiatan selama di tempat kerja yaitu untuk mengukur loyalitas setiap karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Penilaian ini dapat dilihat melalui tingkat absensi atau kinerja yang mereka miliki.
- 5) Kemampuan bekerja yaitu penanaman dari organisasi dalam membina hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan sebuah organisasi.

Menurut Moehariono (2012:113), ada beberapa indikator yang dijadikan tipe ukuran kinerja yaitu:

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu atau tidak.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi karena keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatannya.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa indikator kinerja adalah beberapa aspek kinerja atau alat ukur yang digunakan untuk menentukan sukses tidaknya suatu organisasi yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan berbagai macam indikator pengukuran kinerja yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih untuk menggunakan indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto yang dikutip oleh Sudarmanto (2009). Penulis memilih menggunakan teori tentang pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur kinerja Balai Latihan Kerja Kabupaten Magelang dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja.

3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai tenaga pekerja dirasa semakin penting manfaatnya karena pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dirasa mampu meningkatkan nilai tambah pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi, sekaligus dalam rangka mempersiapkan calon pegawai maupun pegawai untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi.

Menurut Hani Handoko (1991:102) pengertian latihan dan pengembangan itu berbeda, yaitu:

Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai trampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang, kegiatan ini disebut pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Latihan atau *training* tersebut yaitu untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Kegiatan pelatihan merupakan tanggung jawab dari manajemen sumber daya manusia, sedangkan pengembangan lingkungannya lebih luas dari pelatihan karena bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadiannya juga.

Menurut Sondang P. Siagian (2016:182) “pelatihan merupakan proses untuk membantu meningkatkan kemampuan pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja di masa depan”. Jadi, pelatihan meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas sekarang dan pengembangan menekankan peningkatan kemampuan melaksanakan tugas di masa depan.

Menurut Kaswan (2011:2) pengertian pelatihan dan pengembangan yaitu “pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan karyawan”, sedangkan “pengembangan merupakan upaya memberi kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan organisasi di masa yang akan datang”.

Berdasarkan definisi yang telah diungkapkan memang terdapat persepsi yang membedakan pelatihan dan pengembangan. Perbedaan tersebut pada intinya menyebutkan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan keterampilan para karyawan, melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan merupakan proses saat karyawan/peserta pencari kerja memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas di masa yang akan datang, sehingga lebih meninjau pada peningkatan kemampuan karyawan/pencari kerja di masa depan. Namun perbedaan tersebut tidak perlu ditonjolkan karena nantinya manfaat pelatihan yang ditempuh sekarang dapat berlanjut sepanjang karir seseorang.

Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran. Suatu pelatihan dapat bersifat pengembangan bagi karyawan yang bersangkutan karena digunakan sebagai upaya untuk mempersiapkannya dalam memikul tanggung jawab yang lebih besar di kemudian hari sehingga pelatihan dan pengembangan berkaitan erat dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain.

b. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan SDM

Latihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan sosial dalam kelompok kerja.

Manfaat yang didapat dari pelatihan dan pengembangan menurut Sondang P. Siagian (2016:183) yaitu:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih tepat dan tepat.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan managemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional.

Manfaat atau pentingnya pelatihan dan pengembangan menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 30) yaitu:

- 1) SDM atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.
- 2) Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang untuk menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada.
- 3) Promosi dalam suatu organisasi instansi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seorang adalah sebagai salah satu *reward* dan *insentive* (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan

perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan.

- 4) Di dalam masa pembangunan ini organisasi atau instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawan agar diperoleh efektivitas dan efisien kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Jadi, manfaat atau pentingnya pelatihan dan pengembangan yaitu dapat meningkatkan kemampuan masing-masing karyawan maupun peningkatan kemampuan untuk mengisi jabatan yang akan diperoleh, mendapatkan kenaikan promosi dari perusahaan atau organisasi, dan mampu meningkatkan kualitas kinerja bagi karyawan maupun untuk perusahaan/organisasi.

Manfaat pelatihan dan pengembangan yang dikemukakan oleh Kaswan (2011:99)

- 1) Bagi Organisasi
 - a) Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
 - b) Terwujudnya hubungan yang sertasi antara bawahan dan atasan.
 - c) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat karena melibatkan karyawan yang bertanggung jawab.
 - d) Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dalam organisasi.
 - e) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.
 - f) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui gaya kepemimpinan yang partisipatif.
 - g) Penyelesaian konflik yang fungsional sehingga tercapai rasa persatuan dan kekeluargaan.
- 2) Bagi individu:
 - a) Membantu karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.
 - b) Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja.
 - c) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor, motivasi, seperti pengukuran, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan.
 - d) Timbulnya dorongan dalam diri para karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan.

- e) Peningkatan kemampuan karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan.
 - f) Meningkatkan kepuasan kerja.
 - g) Semakin besar pengakuan atas kemampuan seseorang.
 - h) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa yang akan datang.
- 3) Bagi hubungan sesama:
- a) Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
 - b) Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.
 - c) Ketaatan semua pihak terhadap ketentuan yang bersifat normative.
 - d) Terdapatnya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh karyawan.
 - e) Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan diatas manfaat pelatihan dan pengembangan tidak hanya untuk organisasi tetapi juga untuk karyawan atau setiap individu. Penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan karyawan atau tenaga kerja merupakan investasi baik bagi organisasi maupun masing-masing individu, karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan menghasilkan kinerja yang baik.

c. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan SDM

Tujuan pelatihan dan pengembangan secara umum yaitu upaya untuk meningkatkan prestasi manajemen pada saat sekarang atau dimasa yang akan datang dengan memberikan pengetahuan, merubah sikap, atau meningkatkan keterampilan dan kualitas sumber daya

manusia, selain itu tujuan pelatihan dan pengembangan harus diarahkan untuk meningkatkan produktifitas organisasi.

Menurut Hani Handoko (1991:103) tujuan utama program latihan dan pengembangan yaitu:

Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menentukan “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan

Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Jadi, tujuan pelatihan dan pengembangan tersebut bahwa diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi efisien dan efektivitas hasil kinerja karyawan ataupun organisasi.

Menurut Henry Simamora, yang dikutip oleh Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009:220) tujuan pelatihan dan pengembangan meliputi:

- 1) Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- 2) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya, menjadi kompeten dalam pegawai.
- 3) Membantu memecahkan persoalan operasional.
- 4) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- 5) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Tujuan dan sasaran sebuah kegiatan harus jelas dan dapat diukur, sehingga hasil yang ingin dituju dapat dinilai pencapaiannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:45) tujuan dari pelatihan dan pengembangan yaitu:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan teknologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.

- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindari keusangan (*obsolescence*)
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Dari tujuan pelatihan dan pengembangan yang telah dikemukakan diatas pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan atau calon pencari kerja secara sikap, pengetahuan, dan perilaku serta mempersiapkan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan.

d. Tahap-tahap Pelatihan dan Pengembangan SDM

Sebelum pelatihan dapat diselenggarakan, kebutuhan akan pelatihan perlu dianalisis terlebih dahulu, maka disebut dengan langkah atau tahap penilaian proses pelatihan dan pengembangan. Menurut Fustino Cardoso Gomes (2003:204) terdapat paling kurang tiga tahapan dalam pelatihan dan pengembangan, yakni:

- 1) Penentuan kebutuhan pelatihan
Untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan atau menentukan apakah perlu atau tidaknya pelatihan dalam organisasi tertentu.
- 2) Desain program pelatihan
Ketepatan metode pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai identifikasi mengenai sesuatu yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus dilakukan.
- 3) Evaluasi program pelatihan
Untuk menguji pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran-sasarannya yang telah ditetapkan.

Jadi, tahapan pelatihan dan pengembangan melalui beberapa tahap yaitu menentukan kebutuhan dari kegiatan pelatihan, rencana kegiatan pelatihan, dan mengevaluasi kegiatan pelatihan yang telah dilakukan. Menurut Oemar Hamalik (2007:78) menjelaskan penyelenggaraan pelatihan memiliki empat tahap, yaitu:

- 1) Tahap pendahuluan, merupakan tahap persiapan sebelum peserta melaksanakan keseluruhan kegiatan pelatihan. Pada tahap ini peserta melakukan kegiatan orientasi.
- 2) Tahap pengembangan, merupakan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah disusun oleh pelatih. Pada tahap ini peserta melakukan kegiatan seperti: tatap muka dengan tim pelatih, kegiatan berstruktur, kegiatan mandiri, seminar, kunjungan insititusal, laporan harian, dll.
- 3) Tahap kulminasi, merupakan tahap puncak kegiatan pelatihan yang dilaksanakan dalam bentuk: pameran, seminar akhir, dan laporan individual.
- 4) Tahap tindak lanjut, merupakan suatu transisi, dimana berlangsungnya proses penempatan dan pembinaan terhadap para lulusan pelatihan. Dalam tahap tindak lanjut ini misalnya menyediakan suatu proyek cipta kerja dengan bantuan modal dan pembinaan manajemen yang teratur dan terencana, karena sulitnya menempatkan lulusan pelatihan sedangkan kesempatan kerja belum tersedia.

Penentuan langkah atau tahapan pelatihan dan pengembangan perlu direncanakan dan disusun dengan baik agar pelaksanaan pelatihan dapat berjalan dengan lancar. Tahapan-tahapan tersebut diantaranya melalui pendahuluan (sebelum melaksanakan pelatihan), pengembangan (kegiatan pelatihan), kulminasi (puncak dari kegiatan pelatihan), dan tindak lanjut (penempatan dan pembinaan).

Tahap-tahap pelatihan dan pengembangan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:45) terdiri dari:

- 1) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan/pengembangan.

- 2) Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan/pengembangan.
- 3) Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurannya.
- 4) Menetapkan metode pelatihan/pengembangan.
- 5) Mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi.
- 6) Mengimplementasikan dan mengevaluasinya.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa tahap-tahap dalam melakukan kegiatan pelatihan merupakan tindakan yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang jelas dan tepat. Tahap-tahap tersebut meliputi merancang kegiatan pelatihan, membuat materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, melaksanakan kegiatan pelatihan, menilai atau mengevaluasi materi pelatihan yang diberikan dan menilai hasil dari kegiatan pelatihan yang telah dilakukan.

e. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Metode merupakan teknik yang digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan, keberhasilan suatu kegiatan pelatihan dan pengembangan tidak luput dari penggunaan metode-metode yang tepat. Hani Handoko (1991:110) menuliskan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program latihan dan pengembangan yaitu:

- 1) Metode praktis (*on the job*) yang meliputi:
 - Rotasi jabatan
 - Latihan insruksi pekerjaan
 - Magang

- *Coaching*
- Penugasan sementara
- 2) Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*) yang meliputi:
 - Teknik presentasi yaitu untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta yang terdiri dari metode: kuliah, presentasi video, metode komperensi, program instruction, studi sendiri,
 - Teknik simulasi yaitu peserta latihan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya, teknik ini meliputi: metode studi kasus, *role playing*, *busined game*, *vestibule training*, latihan laboratorium, dan program-program pengembangan eksekutif.

Pemilihan metode pelatihan yang akan digunakan sangatlah penting, karena ketidak tepatan dalam pemilihan metode akan mengakibatkan pelaksanaan pelatihan kurang berjalan optimal bahkan kemungkinan tidak akan berhasil. Perlunya mempertimbangkan beberapa hal, sehingga metode yang dipilih dapat sesuai dengan situasi dan kondisi pelatihan maupun perkembangan dunia kerja.

Metode pelatihan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:77) bahwa metode pelatihan terdiri dari:

- a) *On the job* (pekerjaan)
- b) *Vestibule* (ruang depan)
- c) *Demonstration and example* (demonstrasi dan contoh)
- d) *Simulation* (simulasi)
- e) *Apprenticeship* (magang)
- f) *Classroom methods* (metode kelas)

Berdasarkan ke enam metode tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) *On the job*

Para peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas.

b) *Vestibule*

Vestibule adalah metode latihan yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

c) *Demonstration and example*

Demonstration and example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

d) *Simulation*

Simulasi merupakan kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.

e) *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukaran sehingga peserta latihan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

f) *Classroom methods*

Merupakan metode pertemuan dalam kelas yang meliputi: *Lecture* (pengajaran), *Conference* (rapat), *Programed instruction* (instruksi program), Metode studi kasus, *Role playing* (bemain peran), Metode diskusi, dan Metode seminar.

Berdasarkan beberapa pertimbangan di atas diharapkan BLK dapat menggunakan metode pelatihan dan pengembangan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi, agar tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud dan bermanfaat.

f. Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan

Evaluasi merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dari berbagai macam kegiatan, salah satunya kegiatan pelatihan. Evaluasi kegiatan pelatihan pengembangan SDM berfungsi sebagai proses perubahan untuk menilai keberhasilan kegiatan pelatihan guna pengembangan SDM secara teratur. Menurut Kaswan (2011:215) evaluasi pelatihan merupakan “pengumpulan secara sistematis terhadap informasi deskriptif dan penialain yang diperlukan untuk membuat keputusan pelatihan yang efektif yang terkait dengan seleksi, adopsi, nilai, dan modifikasi aktivitas pembelajaran yang bervariasi”, sedangkan untuk model penilainya yaitu:

- 1) Reaksi didefinisikan sebagai seberapa baik peserta pelatihan menyukai pelatihan tertentu dan mengukur perasaan peserta (kepuasan pelanggan).
- 2) *Learning* atau belajar didefinisikan sebagai sikap yang berubah, pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari.
- 3) *Behaviour* atau sikap dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perubahan yang terjadi pada mantan peserta pelatihan pada saat dia kembali ke lingkungan pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.
- 4) *Result* atau hasil yaitu sejauh mana pelatihan yang dilakukan memberi dampak/hasil terhadap peningkatan kinerja mantan peserta, unit kerja, maupun perusahaan secara keseluruhan. (Kaswan, 2011:218)

Menurut Sjafrri Mangkuprawira (2011:159) bahwa:

Kriteria efektif yang digunakan untuk mengevaluasi pelatihan dan pengembangan berfokus pada proses dan *outcome*. Selanjutnya, ada beberapa hal yang penting yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi pelatihan dan pengembangan yaitu:

- 1) Reaksi peserta terhadap muatan isi dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan, dari sangat tidak puas sampai sangat puas.

- 2) Pengetahuan dari pembelajaran yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan dan pengembangan, dari sangat kurang sampai sangat meningkat.
- 3) Perubahan dalam perilaku, yaitu dari sikap dan keterampilan yang dihasilkan.
- 4) Hasil atau perbaikan terukur pada individual dan organisasi, seperti menurunnya perputaran karyawan, kecelakaan kerja dan ketidakhadiran.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003:220) menjelaskan bahwa “evaluasi pelatihan dilaksanakan pada waktu pra pelatihan, selama pelatihan, dan sesudah pelatihan”, penjelasannya sebagai berikut:

1) Evaluasi Pra Pelatihan

Dilakukan pada saat sebelum peserta memasuki kegiatan pelatihan. Sebelum kegiatan pelatihan dimulai, dilaksanakannya tes, atau wawancara. Tujuan tes atau wawancara adalah untuk mengetahui reaksi peserta tentang materi yang akan diajarkan, mengetahui tentang tingkat pengetahuan dan kemampuan teknis peserta. Bentuk evaluasi dapat berupa evaluasi reaksi dan evaluasi tingkat pengetahuan dan keterampilan teknis.

2) Evaluasi Selama Pelatihan

Dilakukan pada saat berlangsungnya pelatihan. Tujuannya adalah untuk mengetahui reaksi peserta terhadap materi pelatihan selama pelatihan, mengetahui hasil belajar selama mengikuti pelatihan, dan mengambil tindakan tertentu dalam upaya meningkatkan kegiatan yang akan datang.

3) Evaluasi Sesudah Pelatihan

Dilakukan setelah 6 sampai dengan 12 bulan peserta pelatihan kembali ke instansi masing-masing. Tujuannya untuk mengetahui penerapan hasil pelatihan oleh peserta pelatihan pada instansinya dan mengetahui permasalahan yang timbul.

Dari konsep yang dikemukakan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan dan pengembangan dapat dilihat dari empat aspek yang meliputi reaksi terhadap pelatihan yang dilaksanakan, pembelajaran atau pengetahuan yang diperoleh oleh peserta, adanya perubahan perilaku peserta, dan hasil pelatihan dapat berdampak pada perbaikan peserta pelatihan. Menilai hasil pelatihan dapat dilakukan melalui tahap setelah pelatihan.

Tahap setelah pelatihan merupakan kegiatan pelatihan bagi para lulusan pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak penyelenggaraan pelatihan. Menurut Oemar Hamalik (2007:133) tujuan dari *pasca* pelatihan, adalah sebagai berikut:

- a. Para lulusan (peserta) mampu menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang telah dibekalkan selama proses pelatihan dalam kondisi dan suasana pekerjaan yang nyata dalam bidang masing-masing.
- b. Para lulusan dapat menetapkan kemampuan yang telah diperolehnya berkat kegiatan-kegiatan nyata yang dilaksanakan di lapangan.
- c. Para lulusan mampu mengkaji dan menilai kemampuan sendiri di lingkungan kerjanya.
- d. Para pembina dapat memperoleh masukan berdasarkan pengamatan mereka terhadap kegiatan dan tindakan para lulusan selama *pasca* pelatihan.

- e. Para lulusan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang telah diperolehnya dalam program pelatihan formal di balai.

Pihak balai pelaksana pelatihan hendaknya melakukan pembinaan terus-menerus dan membimbing langsung oleh atasan hingga lulusan tersebut ditempatkan kembali. Namun pada kenyataannya, pembinaan lulusan pelatihan itu jarang atau sedikit sekali dilakukan dengan berbagai alasan.

Penilaian dari empat aspek tersebut dapat menjadi dasar pengukuran penilaian pelatihan yang sudah dilaksanakan dan dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi dalam menindak lanjuti kegiatan pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan perlu adanya perbaikan dan penyesuaian dengan perkembangan yang baru atau tidak.

4. Kendala Pelatihan dan Pengembangan SDM

Setiap melakukan kegiatan pasti akan mengalami hambatan, demikian pula di dunia pelatihan guna pengembangan SDM, hambatan akan selalu muncul dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga pelatihan. Hambatan-hambatan yang berkenaan dengan pelaksanaan pelatihan guna pengembangan SDM yang diungkapkan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2016:85) adalah:

- a. Peserta pelatihan
Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usia kerjanya.

- b. Pelatih atau instruktur
Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat.
- c. Fasilitas pengembangan
Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik.
- d. Kurikulum
Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang sesuai atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan.
- e. Dana
Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

Berdasarkan yang diungkapkan diatas, maka dapat disimpulkan hambatan-hambatan tersebut yaitu:

a. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan berasal dari latar belakang yang berbeda-beda seperti pendidikan dasar, pengalaman kerja, dan usia maka akan menyulitkan dan menghambat pelaksanaan pelatihan yang menyeragamkan pola pelatihan terhadap peserta.

b. Pelatih atau Instruktur

Instruktur merupakan komponen yang penting dalam kegiatan pelatihan, dengan kemampuan penguasaan materi dan kebutuhan pengembangan pelatihan, tapi tidak sepenuhnya instruktur dapat menerapkan materi atau strategi yang tepat sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.

c. Fasilitas Pengembangan

Fasilitas pengembangan tersebut adalah sarana dan prasarana yang dimiliki oleh lembaga pelatihan. Pelatihan akan berjalan optimal jika faktor fasilitas ini dapat terpenuhi dengan baik, peserta dapat mengoptimalkan peranannya dengan memanfaatkan fasilitas yang memang memadai, namun sebaliknya jika fasilitas yang seharusnya tersedia tidak terdapat di lembaga pelatihan proses pelatihan akan terhambat dan kurang optimal.

d. Kurikulum

Kurikulum dalam lembaga pelatihan tidaklah sama seperti di dunia pendidikan formal, kurikulum di dalam sebuah lembaga pelatihan seharusnya mampu untuk mencocokkan antara kurikulum pendidikan dengan kebutuhan dunia industri yang selalu berkembang, disinilah hambatan yang cukup menyulitkan selain keterbatasan SDM instruktur, fasilitas dan juga dana yang harus siap menghadapi perubahan kurikulum tersebut.

e. Dana

Untuk mewujudkan sebuah lembaga pelatihan yang berkualitas maka dibutuhkan sumber daya dalam jumlah besar salah satunya yaitu sumber dana. Jumlah dana yang cukup akan mampu melaksanakan kegiatan pelatihan. Di UPT BLK Kabupaten Magelang dana ditanggung oleh pemerintah, sehingga sangat dibutuhkan kemampuan manajerial yang baik oleh sebuah lembaga pelatihan.

Berbeda dengan pendapat Basir Barthos (2004:92) beberapa kendala tentang pengembangan sumber daya manusia yaitu:

- a. Biaya Pendidikan Baru Disediakan 9,6% dari APBN
Biaya pendidikan yang berasal dari anggaran belanja negara dan daerah sangat menentukan berhasilnya sistem pendidikan dan pelatihan untuk mengangkat mutu pendidikan yang sangat rendah tersebut.
- b. KEPRES 34 Tahun 1972, Perlu Ditingkatkan Koordinasinya
Akademi dan lembaga pendidikan yang dikelola oleh instansi pemerintah, yang masih perlu dikaji ulang fungsi-fungsi, statusnya dan manfaatnya untuk mengisi pasar kerja di lingkungan sendiri.
- c. Partisipasi Swasta dan Bidang Latihan Belum Memadai
Belum banyak perusahaan-perusahaan swasta yang terjun khusus dalam bidang pelatihan. Biasanya perusahaan-perusahaan tersebut memakai tenaga siap pakai, terbukti dari iklan yang mencari tenaga kerja dengan persyaratan bagi orang yang sudah berpengalaman.
- d. Harapan untuk Mandiri Belum Sepenuhnya Berkembang
Terdapat suatu pandangan bahwa setiap peserta pelatihan yang telah menyelesaikan latihannya langsung diharapkan dapat menjadi tenaga yang mandiri, namun hal tersebut sulit karena seorang yang terampil tidak semata-mata harus memiliki kemampuan teknis tetapi juga dilengkapi dengan suatu konsep pelatihan.

Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pelatihan sangat erat kaitannya dengan komponen-komponen yang ada saat pelaksanaan pelatihan, selain itu setiap pelaksanaan kegiatan pasti ada yang mempengaruhinya, menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:31) ada beberapa yang menjadi faktor untuk melaksanakan pelatihan, yaitu:

- 1) Perangkat lunak (*software*)
Perangkat lunak dalam proses pelatihan ini mencakup kurikulum, organisasi, pendidikan dan pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar, dan tenaga pengajar atau instruktur.
- 2) Perangkat keras (*hardware*)
Perangkat keras dalam proses pelatihan ini mencakup fasilitas-fasilitas, gedung, perpustakaan.

Terdapat beberapa yang menjadi faktor untuk melaksanakan pelatihan, jika salah satu tidak terpenuhi maka kegiatan pelatihan tidak akan berjalan

denga baik. Sedangkan menurut Oemar Hamalik (2007:25) faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan kerja adalah:

- 1) Manusia dihadapkan pada permasalahan dan tantangan yang semakin rumit.
- 2) Pendidikan senantiasa mengacu ke depan
- 3) Kepribadian manusia bukan semata-mata dilihat dari segi tingkah laku yang tampak.
- 4) Proses belajar.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan yaitu perangkat lunak, perangkat keras, orientasi pendidikan, dan latihan kerja, kepribadian peserta, proses belajar.

B. Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa penelitian yang dapat digunakan sebagai bahan acuan. Penelitian tersebut antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Adnan Rizki Lubis (2015) yang berjudul “Kinerja Pelayanan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kota Tangerang”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar kinerja pelayanan UPTD Balai Latihan Kerja Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan teknik *incidental sampling* dengan rumus slovin diperoleh sampel berjumlah 77 responden yang diambil dari peserta pendidikan dan pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Kota Tangerang. Teknik pengolahan data menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan: diketahui nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,27 < 1,665$), maka hipotesis yang diajukan adalah kinerja pelayanan UPTD Balai

Latihan Kerja Kota Tangerang $\leq 70\%$ dari kriteria yang diharapkan dapat diterima. Dengan demikian, kinerja pelayanan UPTD Balai Latihan Kerja Kota Tangerang masih belum baik karena kurangnya pelaksana serta ruangan untuk peserta dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu, sama-sama meneliti tentang, kinerja, tempat penelitian yaitu di BLK, dan metode yang digunakan. Perbedaannya yaitu alamat lokasi penelitian dan subjek penelitiannya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Bagus Setro Argo (2009) yang berjudul “Peran Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) Surakarta Dalam Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Studi Khusus di BBLKI Surakarta Tahun 2008”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) Surakarta terhadap peningkatan kompetensi kerja seseorang. Fokus penelitian ini adalah peran BBLKI dalam melahirkan seseorang dengan memiliki *new competence* yang dapat digunakan sebagai keterampilan kerja pasca mengikuti pelatihan. Penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* atau sampling bertujuan, yaitu sampel yang diambil tidak ditekankan pada banyaknya jumlah sampel, melainkan ditekankan pada kualitas pemahaman sampel terhadap permasalahan yang diteliti. Sumber data atau informan dalam penelitian ini yaitu *Division of program and Evaluating* dan *Division of Implementation and Corporation* BBLKI Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pendidikan dan Pelatihan (diklat) di

BBLKI Surakarta dilaksanakan selama 3 bulan, (2) Adanya evaluasi atau penilaian terhadap prestasi belajar siswa maupun evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan seperti program diklat, instruktur dan sarana prasarana, (3) BBLKI telah menjalin mitra kerja, (4) Kendala yang dihadapi oleh BBLKI antara lain: Calon siswa dari berbagai disiplin ilmu, waktu rekrutmen peserta dan pelaksanaan diklat, (5) Upaya yang dilakukan yaitu melakukan sosialisasi yang masih terkait pelatihan, melakukan pengarahan penjuruan melakukan kerjasama untuk penempatan pasca pelatihan ataupun masukan untuk meningkatkan kualitas pelatihan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu, sama-sama meneliti tentang kinerja dan tempat penelitian yaitu di BLK. Perbedaannya yaitu alamat lokasi penelitian dan metode maupun pendekatan penelitian.

C. Kerangka Pikir

Tujuan dari pelatihan keterampilan kerja salah satunya yaitu memberikan keterampilan dan pengetahuan seseorang, tujuan lain pelaksanaan pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki sikap dan perilaku seseorang terutama dalam peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan beberapa yang berkaitan dengan penelitian, maka peneliti mencoba menyusun kerangka pikir untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi dilapangan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di UPT BLK Kabupaten Magelang, yaitu:

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan seseorang yang memiliki potensi untuk bekerja dengan mendapatkan penghasilan. Dari segi kemampuan yang dimiliki tenaga kerja dibedakan menjadi dua yaitu tenaga kerja terampil dan tenaga kerja tidak terampil, untuk menghasilkan tenaga kerja terampil maka diperlukannya sebuah pelatihan tenaga kerja.

2. Peran UPT BLK

Segala bentuk yang berkenaan dengan pelaksanaan pelatihan merupakan peran dari UPT BLK yang saling berhubungan dan menjadi acuan bahwa pelaksanaan pelatihan tersebut telah berjalan secara optimal dan sesuai dengan target tujuan yang telah ditentukan, peran-peran tersebut antara lain:

- a. Penyedia fasilitas
- b. Penyedia tenaga pengajar atau instruktur
- c. Penyedia kurikulum
- d. Penyedia metode pelatihan

Peran-peran tersebut perlu tersedia untuk kelancaran dari kegiatan pelaksanaan pelatihan.

3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mampu untuk meningkatkan nilai tambah pegawai guna meningkatkan produktifitas organisasi dan untuk mempersiapkan calon pegawai atau pegawai untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi. Pelaksanaan pelatihan

dan pengembangan yang baik maka diperlukan tahapan-tahapan dalam pelaksanaannya seperti: penentuan kebutuhan, desain program, dan evaluasi dari kegiatan pelatihan. Selain ketigian tahapan tersebut adapula metode untuk kegiatan pembelajaran pelatihan

4. Kendala pelaksanaan pelatihan dan pengembangan

Kendala pelatihan merupakan hambatan yang terdapat di setiap menjalankan pelaksanaan kegiatan pelatihan. Macam-macam jenis kendala dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan antara lain: instruktur, fasilitas, dana atau pebiayaan, dan kurikulum, kurangnya minat peserta masuk ke UPT BLK, minimnya informasi tentang peram lembaga pelatihan. Dari berbagai macam kendala tersebut maka perlu dilakukan penangan untuk menyelesaikannya agar kegiatan pelatihan dapat berjalan dengan lancar.

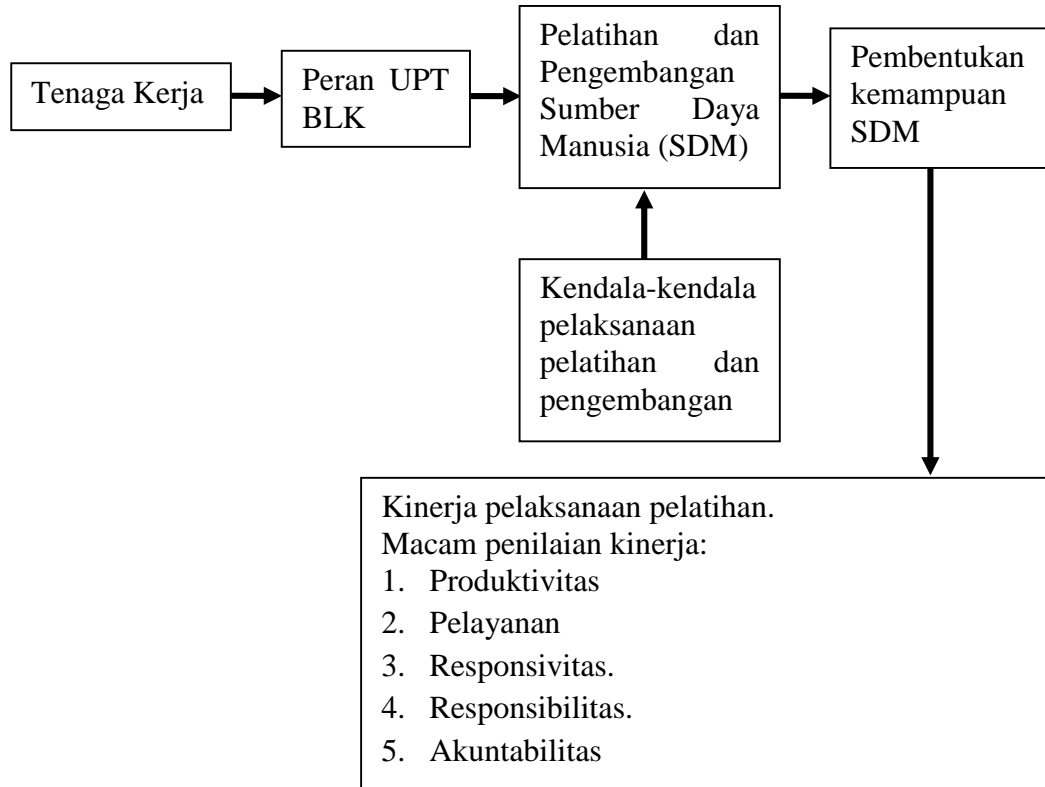
5. Pembentukan kemampuan SDM yang berkompetensi

Setelah mendapatkan pelatihan, peserta akan mendapatkan keterampilan tertentu sesuai bidang pelatihan yang diikuti, sehingga mendapatkan kemampuan yang dapat menjadi bekal untuk mendapatkan pekerjaan.

6. Kinerja pelaksanaan pelatihan

Kinerja merupakan hasil atau pencapaian secara keseluruhan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kinerja dapat diukur dengan 4 tahapan yaitu: Produktivitas, Pelayanan, Responsivitas, Responsibilitas, dan Akuntabilitas.

Berikut gambar alur kerangka pemikiran seperti pada gambar 1. di bawah ini:



Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir

D. Hipotesisi Penelitian

Pada penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah hipotesisi deskriptif, yaitu dugaan sementara terhadap nilai satu variable mandiri, maka hipotesis yang dipakai yaitu: Kinerja UPT BLK dalam melaksanakan pelatihan keterampilan kerja belum baik, jika lebih rendah atau sama dengan 80% dari yang diharapkan: $H_0: \mu_0 \leq 80\%$

Semakin besar interval taksirannya maka akan semakin kecil kesalahan. (Sugiyono, 2013:160)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian tentang Kinerja UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan tenaga kerja Bidang Administrasi Perkantoran menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang yang beralamat di Jl Magelang-Purworejo Km 11, Sidoagung, Tempuran, Magelang yang telah dilaksanakan pada 27 Desember 2017 sampai 19 Februari 2018

C. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ditentukan secara purposif untuk mendapatkan orang-orang yang memiliki kompetensi sebagai sumber data sesuai dengan tujuan penelitian. Subyek penelitian ini yaitu alumni atau lulusan pelatihan bidang administrasi perkantoran tahun 2017 untuk anggaran APBD yang berjumlah 32 orang.

D. Definisi Operasional

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau suatu organisasi dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, sehingga target kerja dapat

diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Penilaian kinerja juga dapat memberikan gambaran tentang hasil suatu pekerjaan atau pelaksanaan kegiatan yang dicapai oleh sebuah organisasi. Kinerja BLK merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan dari hasil kegiatan yang dilakukan. Kinerja BLK atau kegiatan yang dilakukan yaitu kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Penilaian kinerja yang digunakan terdiri dari Produktivitas, Pelayanan, Responsivitas, Responsibilitas, dan Akuntabilitas.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Angket (Kuesioner)

Angket ini digunakan untuk mengetahui kinerja pelaksanaan pelatihan. Indikator dari adanya kinerja pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang dapat diketahui hasil dari pelatihan. Jenis angket penelitian yang digunakan yaitu angket tertutup dengan skala *Likert* yang telah dimodifikasi. Responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan dalam angket. Angket diberikan kepada alumni untuk mengetahui hasil dari pelatihan yang telah dilakukan dan untuk menjadi masukan dalam proses pelatihan selanjutnya di BLK Kabupaten Magelang bidang pelatihan administrasi perkantoran agar lebih baik lagi.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data berupa arsip-arsip surat keterangan atau arsip lainnya yang mendukung untuk mendapatkan data penelitian mengenai pelaksanaan pelatihan di BLK, sehingga dapat membantu peneliti untuk menganalisis hasil dari pelatihan di BLK Kabupaten Magelang.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data instrumen yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Berikut instrumen yang digunakan sebagai panduan melakukan penelitian kegiatan pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang.

1. Angket (Kuesioner)

Angket berisi butir-butir pernyataan atau pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk mendapatkan jawaban guna mengetahui kinerja UPT BLK yang meliputi ruang lingkup kegiatan maupun kondisi di UPT BLK. Angket diberikan kepada alumni bidang keahlian Administrasi Perkantoran anggaran APBD tahun 2017 yang menjadi subyek penelitian.

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data siswa berupa angket tertutup dengan skala Likert. Responden hanya menentukan jawaban yang tersedia pada pernyataan yang sudah ada sesuai dengan kondisi yang ada pada dirinya. Dalam angket ini digunakan beberapa alternatif pilihan jawaban sehingga responden cukup memberi tanda centang (√) atau silang (X) pada jawaban yang tersedia.

Pada setiap pernyataan terdapat 4 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian skor alternatif jawaban dapat dirincikan dalam tabel 3. berikut:

Tabel 3. Skala Bobot Penilaian

Kriteria Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sugiyono, 2013:94)

Berdasarkan definisi operasional, maka dapat disusun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun kisi-kisi instrumennya secara lebih jelas dilihat pada tabel 4. berikut ini:

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Angket/Kuesioner

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Jumlah Pertanyaan
Kinerja	1. Produktivitas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	7
	2. Pelayanan	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,	7
	3. Responsivitas	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	10
	4. Responsibilitas	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34	10
	5. Akuntabilitas	35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45	11

2. Dokumentasi

Instrumen dokumentasi dalam penelitian ini berupa bentuk gambar, lembar arsip, atau surat yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan di

BLK Kabupaten Magelang. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 4.

Sebagai berikut:

Tabel 5. Data Dokumentasi

No.	Indikator
1.	Dokumen kurikulum
2.	Daftar hadir peserta pelatihan dan instruktur
3.	Daftar riwayat hidup instruktur
4.	Rangkuman Laporan kegiatan ke Disperinaker
5.	Arsip soal tes seleksi
6.	Arsip data lulusan
7.	Dokumen nilai
8.	Daftar Fasilitas Pelatihan

G. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah satu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur hasil pernyataan dan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas yang digunakan adalah validitas isi (*content validity*) dengan instrument yang diukur adalah kinerja UPT BLK dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Magelang.

Pengujian instrument dilaksanakan dengan menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y
 N = jumlah subyek

ΣX = jumlah skor butir soal X
 ΣY = jumlah skor total
 ΣX^2 = jumlah kuadrat skor butir soal X
 ΣY^2 = jumlah kuadrat skor total
 ΣXY = jumlah perkalian X dan Y
 (Suharsimi Arikunto, 2014:213)

Butir pertanyaan dikatakan valid jika r_{xy} (r_{hitung}) sama dengan atau lebih besar r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan begitu juga sebaliknya, apabila r_{xy} (r_{hitung}) lebih kecil dari r_{tabel} maka butir soal dinyatakan gugur atau tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Uji coba instrumen ini dilakukan pada 32 alumni UPT BLK jurusan OK (Operator Komputer) Kabupaten Magelang periode 2016 dengan lembar angket/kuesioner kinerja berjumlah 45 butir pernyataan, yang kemudian dilakukan analisis dengan bantuan SPSS. Hasil uji validitas dirangkum dalam tabel 6. berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	Nomor butir semula	Nomor butir gugur	Jumlah butir valid
Kinerja	1. Produktivitas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	1	6
	2. Pelayanan	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,	10	6
	3. Responsivitas	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	16, 18	8
	4. Responsibilitas	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34	25, 29, 33	7
	5. Tanggung Jawab	35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45	-	11

Sumber: Data primer hasil uji validitas indtrumen dengan bantuan *SPSS Statistics 21.00 for Windows*

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk lembar angket/kuesioner variabel kinerja dari total 45 butir pernyataan, butir pernyataan yang valid berjumlah 38 butir dan 7 butir pernyataan dinyatakan tidak valid/gugur. Butir-butir pernyataan yang tidak valid telah dihilangkan dan butir yang valid menurut peneliti masih cukup mewakili masing-masing indikator yang ingin diungkapkan, sehingga instrument tersebut masih layak digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dimaksudkan untuk memperoleh instrumen yang benar-benar dapat dipercaya. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas yaitu digunakan rumus *Alpha Cronbach*:

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ^2_t = Varians total

(Suharsimi Arikunto, 2014:239)

Menurut Sugiyono untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel 7. berikut:

Tabel 7. Pedoman untuk Memberikan Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2013:184)

Instrumen dikatakan reliabel jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} dan sebaiknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} instrumen dikatakan tidak reliabel atau nilai r_{hitung} dikonsultasikan dengan tabel interpretasi r dengan ketentuan dikatakan reliabel jika $r_{hitung} \geq 0,600$.

Hasil uji reliabilitas instrumen dengan *SPSS Statistics 21.00 for Windows* dirangkum dalam tabel 8. berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Interpretasi
Kinerja	0,920	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas dengan menggunakan data yang valid, dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel kinerja memiliki koefisien *cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600, sehingga dalam kategori sangat kuat dan dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Langkah yang digunakan yaitu:

1. Deskripsi Data

Data disajikan dalam bentuk persentase, yaitu teknik analisis data dengan proses perhitungan menghitung jawaban responden dari tiap butir pertanyaan, Rumus perhitungan adalah sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum(X.F)}{\sum F}$$

Keterangan:

M = Perolehan angka penafsiran

\sum = Penjumlahan

X = Pembobotan (skala nilai)

F = Frekuensi jawaban

(Sugiyono,2011:54)

Data yang telah dihitung kemudian dirubah dalam bentuk persen (%)

menggunakan rumus perhitungan purposi sebagai berikut:

$$\% = \frac{F}{N} \times 100$$

Keterangan:

% = Persentase

F = Frekuensi yang dicari

N = Jumlah Frekuensi yang mungkin dicapai

(Erwan & Dyah, 2011:111)

Setiap variabel penelitian akan dideskripsikan dengan menafsirkan skor masing-masing pernyataan melalui kategori. Sebelum menentukan kriteria sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik terlebih dahulu menentukan nilai Indeks minimum, maksimum, interval, dan jarak interval, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor minimum dalam persentase} &= \frac{\text{Skor minimum}}{\text{Skor maksimumi}} \times 100\% \\ &= \frac{1}{5} \times 100\% \\ &= 20\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor maksimum dalam persentase} &= \frac{\text{Skor maksimum}}{\text{Skor maksimumi}} \times 100\% \\ &= \frac{5}{5} \times 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

$$\text{Besar Interval dalam persentase penilaian} = \text{skor maksimum} - \text{skor minimum}$$

$$= 100\% - 20\%$$

$$= 80\%$$

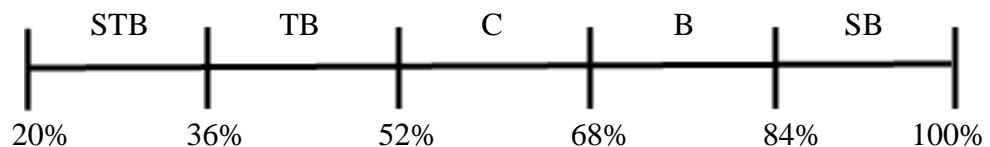
$$\begin{aligned} \text{Panjang interval dalam persentase} &= \frac{\text{Interval}}{\text{Jenjang}} \\ &= \frac{80\%}{5} \\ &= 16\% \end{aligned}$$

Pengkategorian skor jawaban responden dengan panjang interval adalah 16% sebagaimana telah dihitung adalah dalam tabel 9. sebagai berikut:

Tabel 9. Pengategorian Skor Jawaban

Interval Tingkat Intensitas	Kriteria
84% - 100%	Sangat Baik (SB)
68% - 84%	Baik (B)
52% - 68%	Cukup (C)
36% - 52%	Tidak Baik (TB)
20% - 36%	Sangat Tidak Baik (STB)

Jika digambarkan adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Persentase Pencapaian
(Ridwan & AKdon, 2015)

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis deskriptif menggunakan uji t-test satu sampel, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{X} - \lambda_0}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan:

t = nilai t yang dihitung
 \bar{X} = nilai rata-rata
 λ_0 = nilai yang dihipotesiskan
 S = simpangan baku sampel
 n = jumlah anggota sampel
(Sugiyono, 2013:178)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

1. Profil UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Magelang

UPT adalah Unit Pelaksana Teknis UPT merupakan unsur penting dalam membentuk dan menghasilkan sumber daya manusia, memiliki kelebihan dari adanya prpgram-program yang disediakan oleh UPT Balai latihan berada di bawah naungan Kerja Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Magelang. Kantor UPT BLK Kabupaten Magelang yaitu di Jl. Magelang-Purworejo Km 11, Sidoagung, Tempuran, Magelang, Jawa Tengah, telepon (0293) 335092.

Sebelum menjadi Unit Pelaksana Teknis (UPT) BLK Kabupaten Magelang berdiri pada tahun 1984, setelah berubah nama beberapa kali dan mengikuti perubaran Peraturan yang berlaku, sebagai berikut:

- Pada tahun 1984-1990 nama yang dimiliki adalah Balai Latihan Kerja Industri dan Pertanian (BLKIP). BLKIP dengan Unit Pelayanan Teknis (UPT) yang ikut naungan pusat atau Departemen Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah yang memiliki tugas melatih para pencari kerja agar terampil dan siap kerja.
- Pada tahun 1991-1996 BLKIP berubah nama menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) dengan UPT yang ikut naungan pusat atau Departemen Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah yang memiliki tugas yang sama juga.

- Pada tahun 1997-2000 BLKI berubah nama menjadi Balai Latihan Kerja (BLK) dengan fungsi dan tujuan yang sama dan berada dinaungan yang sama juga yaitu naungan dari Departemen Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah.
- Pada tahun 2001-2004 terdapat otonomi daerah untuk BLK, sehingga BLK berada dinaungan UPT pelatihan kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Magelang.
- Pada tahun 2005-2008 UPT BLK mulai ada perubahan nama dan kepengurusan di kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Magelang yang berubah menjadi Dinas Kesejahteraan Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Magelang.
- Pada tahun 2009-2011 Dinas Kesejahteraan Sosil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Magelang berubah menjadi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Magelang dan Balai Latihan Kerja (BLK) berubah nama menjadi Kantor Pendidikan dan Pelatihan Ketenagakerjaan Aparatur Kabupaten Magelang.
- Pada tahun 2011-2017 Kantor Pendidikan dan Pelatihan Ketenagakerjaan Aparatur Kabupaten Magelang berubah menjadi Unit Pelaksana Terpadu Balai Latihan Kerja yang berada di naungan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang yang memiliki fungsi yang sama seperti saat pertama kali didirikan.
- Pada tahun 2017 berubah menjadi UPT BLK Disperinaker (Dinas Perindustrian Tenaga Kerja).

Metode pelatihan dan pendidikan di UPT BLK Kabupaten Magelang yang dilaksanakan 75% praktik dan 25% teori pengantar praktik.

2. Visi dan Misi

Visi : “terciptanya lulusan Balai Latihan Kerja Kabupaten Magelang yang kompeten disiplin dan etos kerja tinggi sehingga mampu mengisi lowongan kerja maupun berwirausaha”.

Misi : 1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan peralatan praktik seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Strategi : 1. Pengembangan kurikulum yang mengacu pada kebutuhan pasar kerja.
2. Pengembangan sistem pelatihan berbasis kompetensi.
3. Peningkatan kompetensi Instruktur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang keahliannya.
4. Peningkatan dan penambahan peralatan Pratik.

Secara khusus merupakan pembangunan pelatihan keterampilan kerja bagi masyarakat Kabupaten Magelang yang diselenggarakan oleh UPT BLK Kabupaten Magelang.

3. Tugas Pokok dan Fungsi

Kepala UPT BLK Kabupaten Magelang mempunyai tugas dan fungsi jabatan sebagai berikut:

- 1) Merencanakan kegiatan Balai Latihan Kerja sesuai program kerja Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi.
- 2) Membagi tugas kepada bawahan di lingkungan Balai Latihan Kerja sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 3) Melaksanakan supervise pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Balai Latihan Kerja setiap saat sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar.
- 4) Menyusun konsep pedoman pelaksanaan dan teknis penyelenggaraan pelatihan keterampilan masyarakat dan pelatihan ketenagaan kerjaa sesuai prosedur guna kelancaran tugas.
- 5) Menyusun rencana teknis pelaksanaan pelatihan keterampilan masyarakat dan pelatihan ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku sebagai penjabaran kebijakan daerah di bidang pelatihan keterampilan masyarakat dan pelatihan ketenagakerjaan.
- 6) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan teknis di bidang pelatihan keterampilan masyarakat dan pelatihan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjaga kualitas dan ketertiban penyelenggaraan pelatihan di wilayah Kabupaten Magelang.
- 7) Melaksanakan pengendalian dan pengawasan perizinan, rekomendasi dan pelayanan umum di bidang pelatihan keterampilan masyarakat dan pelatihan ketenagakerjaan sesuai

dengan prosedur ketentuan yang berlaku agar tercipta tertib administrasi penyelenggaraan pelatihan di masyarakat.

- 8) Melaksanakan monitoring dan mengevaluasi pelaksanaan tugas di lingkungan Balai Latihan Kerja dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang.
- 9) Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Balai Latihan Kerja sesuai prosedur dan peraturan yang berlaku untuk pertanggung jawaban kinerja dan rencana yang akan datang.
- 10) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis.

Kasubbag TU UPT BLK Kabupaten Magelang mempunyai tugas dan fungsi jabatan sebagai berikut:

- 1) Menyusun konsep rencana kerja dan anggaran sesuai dengan lingkungan tugasnya.
- 2) Membagi tugas, memberi petunjuk, dan membina pelaksanaan tugas bawahan.
- 3) Menyusun rencana anggaran dan melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan pada unit pelaksana teknis.
- 4) Melaksanakan administrasi surat menyurat, kearsipan dan dokumentasi hukum pada unit pelaksana teknis.

- 5) Menyusun rencana kebutuhan barang dan melaksanakan administrasi perlengkapan dan rumah tangga pada unit pelaksana teknis.
 - 6) Melaksanakan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia pada unit pelaksana teknis.
 - 7) Menyebarkan informasi pelatihan, melaksanakan penerimaan seleksi peserta pelatihan, dan administrasi pelatihan.
 - 8) Mengkoordinasikan dan menyusun laporan yang dibutuhkan terkait dengan pelaksanaan pelatihan pada unit pelaksana teknis.
 - 9) Melaksanakan pemantauan, pengendalian, evaluasi, dan pelaporan.
 - 10) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
- a. Informasi Jabatan Pelaksana UPT BLK Kabupaten Magelang:
- 1) Bendahara
 - 2) Penata Laporan Keuangan
 - 3) Pengelola Pelatihan
 - 4) Pengelola Sarana dan Prasarana
 - 5) Pengadministrasian Umum.
 - 6) Petugas pengelolaan peralatan pelatihan.
 - 7) Pengawas pelaksanaan pelatihan.
 - 8) Petugas Keamanan.
 - 9) Petugas Dokumentasi.

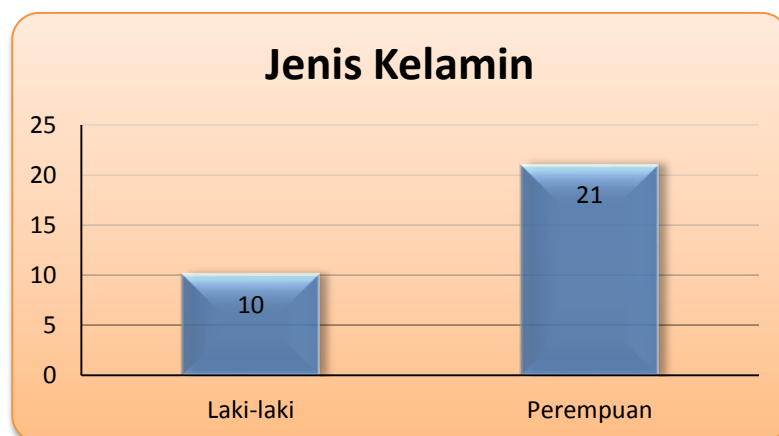
B. Deskripsi Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini yang menjadi responden adalah para alumni peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan keterampilan kerja Jurusan Administrasi Perkantoran di UPT BLK Kabupaten Magelang sebanyak 32 orang, namun menjadi 31 orang karena alamat 1 orang tidak ditemukan.

Adapun identitas data responden adalah jenis nama, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, alamat asal dan pekerjaan. Berikut adalah pemaparan dalam bentuk diagram atas identitas responden yang termuat dalam kuesioner, untuk data lengkapnya terdapat di lampiran.

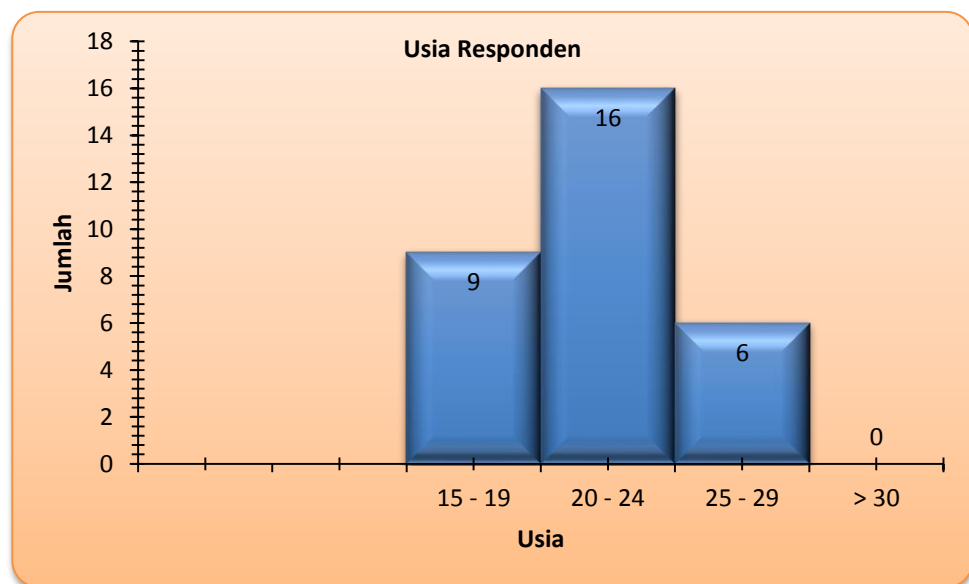
Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada para peserta yang telah mengikuti kegiatan program pelatihan administrasi perkantoran di UPT BLK Kabupaten Magelang, dapat dilihat dari 31 responden dengan kelengkapan tabel data dilampirkan, untuk jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 3. dibawah ini:



Gambar 3. Jenis Kelamin Responden

Pada gambar 3. menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan administrasi perkantoran sangat didominasi oleh perempuan sebanyak 21 orang dan sisanya 10 orang adalah laki-laki.

Ketentuan usia pada gambar 3. di tetapkan oleh UPT BLK Kabupaten Magelang minimal telah memiliki identitas diri seperti KTP dan SIM atau saat umur minimal 17 tahun, seperti yang ditunjukkan pada gambar 4. sebagai berikut:

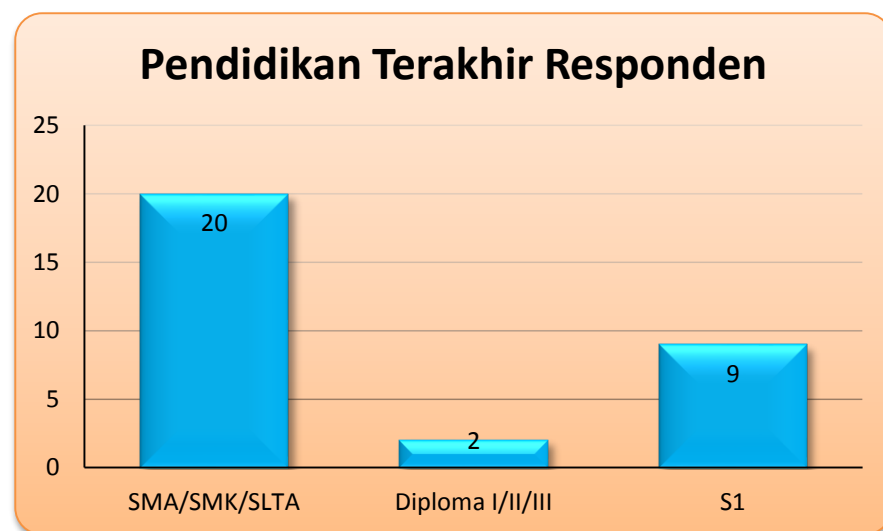


Gambar 4. Usia Responden

Pada gambar 4. di atas, usia para responden dari kategori usia 20-24 tahun dengan jumlah 16 responden, untuk usia 15-19 tahun berjumlah 9 responden dan usia 25-29 tahun sebanyak 6 responden, sedangkan yang berusia >30 tahun tidak ada.

Berdasarkan data gambar 4. responden masih dalam usia produktif berkisar usia 20-24 tahun, pada saat usia menyelesaikan masa sekolah wajib 9 tahun bahkan setelah menempuh jenjang pendidikan yang lebih

tinggi. Peserta alumni mengikuti kegiatan pelatihan keterampilan kerja untuk lebih memperdalam atau mengasah diri untuk dapat bersaing di dunia kerja sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Macam Jenjang pendidikan responden yang mendaftar di program pelatihan keterampilan kerja administrasi perkantoran seperti pada gambar 5. berikut ini:



Gambar 5. Pendidikan Terakhir Responden

Pada gambar 5. Jenjang pendidikan didominasi oleh lulusan dari SMA/SMK/SLTA sebanyak 20 responden, 9 responden dari lulusan S1 dan sisanya sebanyak 2 responden dari lulusan Diploma. Pendidikan terakhir dari responden lebih banyak lulusan dari SMA/SMK/SLTA, dari sisi peserta lulusan SMK mereka lebih memperdalam tentang materi yang belum didapatkan pada saat di SMK dengan mengikuti kegiatan pelatihan keterampilan kerja begitu juga dengan responden lulusan SMA/SLTA.

Namun walau yang mendaftar kebanyakan dari lulusan SMA/SMK/SLTA tidak sedikit dari peserta yang pernah bekerja, berikut

daftar tabel 10. dari alumni yang telah bekerja dan yang belum bekerja beserta jabatan yang dijalani setelah mengikuti pelatihan di UPT BLK maupun pengalaman bekerja sebelum mengikuti pelatihan.

Tabel 10. Daftar Alumni yang Telah Bekerja Periode APBD 2017 Pelatihan Administrasi Perkantoran

No.	Nama Perusahaan	Jabatan
1.	PT Anugrah Abadi	HRD
2.	XL	Customer Service
3.	PT Woneed	Trimming QC
4.	Teleperformance jogja	Customer service representatif
5.	Kantor Desa Gandusari	Kaur Keuangan
6.	PT. Natural Nusantara	Customer Relation Officer
7.	PT AAM	ADM
8.	Bimbel Aqila	Tentor
9.	Klinik Amelia	Bidan
10.	PT. Surya Madistrindo	Admin Gudang rokok
11.	FCM. Malaysia	Opr. Produksi
12.	BPS dan Gepcentral Fotocopy rental dan Pengetikan-	Mitra SE lanjutan Pelayan Toko
13.	Disperpa	THL
14.	PT Cici Sidoagung	Operator Produksi
15.	PT. Showa Indo mfg	Operator
16.	Toko Oleh-oleh Massugi	Penjaga Toko
17.	Matahari Depy. Store Magelang	Kasir
18.	Toko Ghozali Mart	Kasir BRI LINK
19.	Rumah Makan Padang	Pelayan
20.	Rumah makan	Kasir
21.	PT Alfaria Trijaya Tbk	Pramuniaga
22.	Batik Projo	Operator Jahit
23.	PT Anugrah Abadi	HRD

Berdasarkan daftar tabel 10. dapat dilihat bahwa responden yang bekerja hampir sesuai dengan bidang pelatihan hanya berjumlah 3 orang, dan 20 responden bekerja tidak sesuai dengan bidang pelatihan.

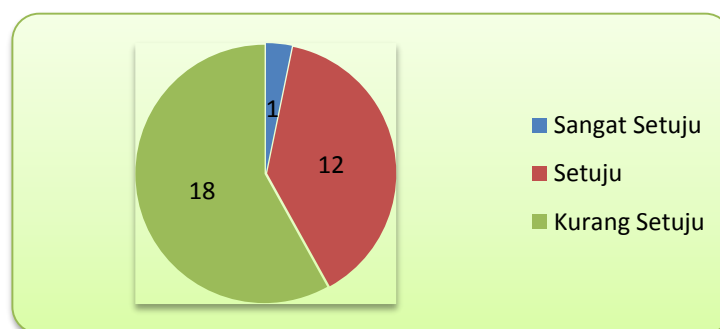
2. Analisis Data

a. Produktivitas

Produktivitas yaitu mengukur tingkat efisiensi dan efektivitas dari kegiatan pelatihan yang dilakukan, sehingga dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi. Adapun hasil dari respon alumni peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan keterampilan kerja bidang administrasi perkantoran yang berjumlah 31 responden, dapat dilihat berikut ini data yang diolah dari pernyataan kuesioner:

Tabel 11. Pengkondisian Pelatihan

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	1	5
2	Setuju	4	12	48
3	Kurang Setuju	3	18	54
4	Tidak Setuju	2	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			31	107
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		3,45		
Persentase		69%		



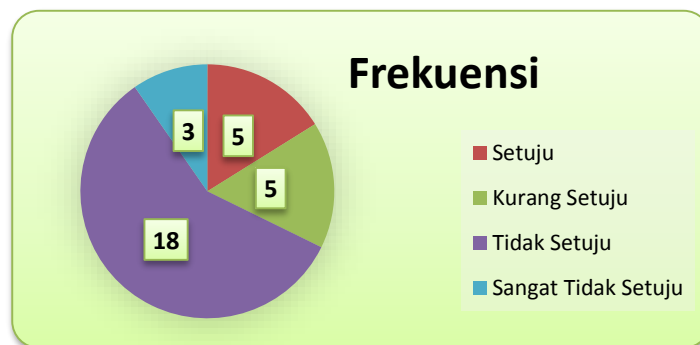
Gambar 6. Frekuensi pernyataan no. 1 pengkondisian pelatihan

Berdasarkan tabel 11. dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang pengkondisian kegiatan pelatihan dari 31 responden, 18 responden memilih kurang setuju, 12 responden memilih setuju, dan 1

responden memilih sangat setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 3,45 dengan persentase sebesar 69% masuk kriteria baik.

Tabel 12. Peluang Jenjang Karir

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	5	20
3	Kurang Setuju	3	5	15
4	Tidak Setuju	2	18	36
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	3
Total			31	74
Jumlah yang mungkin dicapai			31 x 5 = 155	
M			2,39	
Persentase			47,7%	



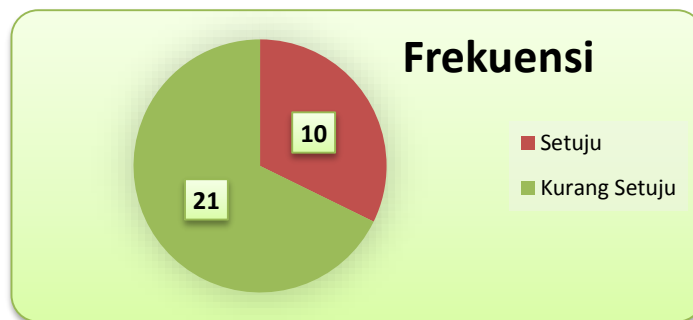
Gambar 7. Frekuensi pernyataan no. 2 peluang jenjang karir

Berdasarkan tabel 12. dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang peluang jenjang karir dari 31 responden, 18 responden memilih tidak setuju, 5 responden memilih kurang setuju, 5 responden memilih setuju, dan 3 responden memilih sangat setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan

jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 2,39 dengan persentase sebesar 47,7% masuk kriteria tidak baik.

Tabel 13. Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	10	40
3	Kurang Setuju	3	21	63
4	Tidak Setuju	2	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			31	103
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		3,32		
Persentase		66,5%		

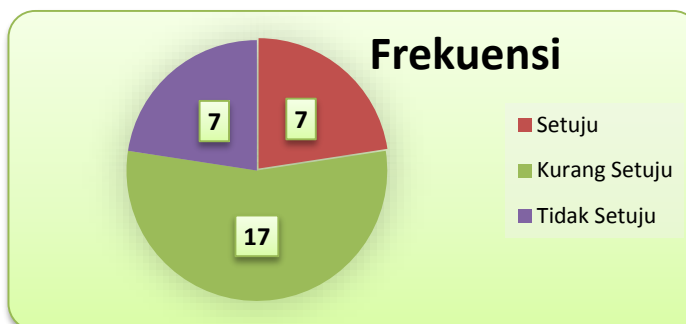


Gambar 8. Frekuensi pernyataan no. 3 peningkatan kualitas tenaga kerja

Berdasarkan tabel 13. dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang peningkatan kualitas tenaga kerja dari 31 responden, didominasi kurang setuju dengan umlah 21 responden dan 10 responden memilih setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 3,32 dengan persentase sebesar 66,5% masuk kriteria cukup.

Tabel 14. Keterampilan dan Pengetahuan

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	7	28
3	Kurang Setuju	3	17	51
4	Tidak Setuju	2	7	14
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			31	93
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		3		
Persentase		60%		

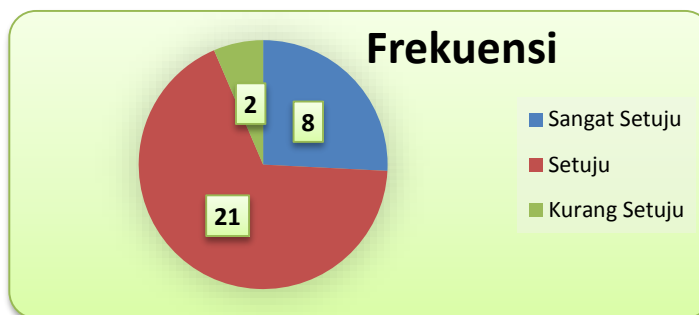


Gambar 9. Frekuensi Kuesioner pernyataan no. 4 keterampilan dan pengetahuan

Berdasarkan tabel 14. dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang peningkatan kualitas tenaga kerja dari 31 responden, 17 responden memilih kurang setuju, 7 responden memilih setuju, dan 7 responden memilih tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 3 dengan persentase sebesar 60% masuk kriteria cukup.

Tabel 15. Kecocokan Materi dengan Tujuan Pelatihan

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	8	40
2	Setuju	4	21	84
3	Kurang Setuju	3	2	6
4	Tidak Setuju	2	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			31	130
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		4,19		
Persentase		83,9%		

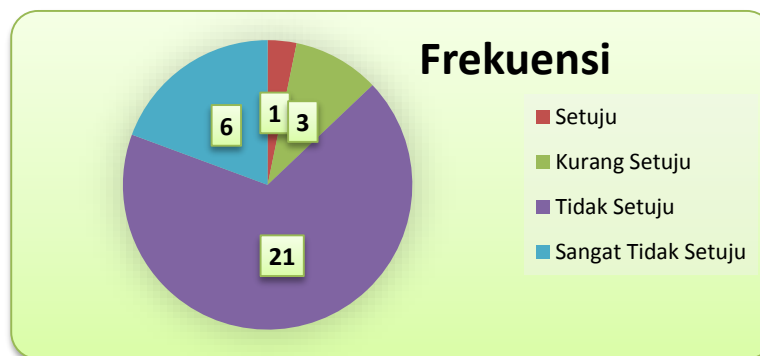


Gambar 10. Frekuensi pernyataan no. 5 kecocokan materi dengan tujuan pelatihan

Berdasarkan tabel 15. dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang kecocokan materi dengan tujuan pelatihan dari 31 responden, 8 responden memilih sangat setuju, 21 responden memilih setuju, dan 2 responden memilih kurang setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 4,19 dengan persentase sebesar 83,9% masuk kriteria baik.

Tabel 16. Pemahaman Materi

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	1	4
3	Kurang Setuju	3	3	9
4	Tidak Setuju	2	21	42
5	Sangat Tidak Setuju	1	6	6
Total			31	61
Jumlah yang mungkin dicapai			31 x 5 = 155	
M			1,97	
Persentase			39,4%	



Gambar 11. Frekuensi pernyataan no. 6 pemahaman materi

Berdasarkan tabel 16. dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang pemahaman materi dari 31 responden, 1 responden memilih setuju, 3 responden memilih kurang setuju, 21 responden memilih tidak setuju dan 6 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 4,19 dengan persentase sebesar 83,9% masuk kriteria baik.

Berdasarkan dari hasil perhitungan ke enam pernyataan tentang indikator produktivitas diketahui nilai M dengan hasil rata-rata sebesar

3,05 dengan persentase sebesar 61,08%. Tabel 17. Menggambarkan indikator produktivitas

Tabel 17. Penilaian Indikator Produktivitas Kinerja UPT BLK

No.	Pernyataan	M	Persentase	Kriteria
1	Pengkondisian pelatihan	3,45	69%	Baik
2	Peluang jenjang karir	2,39	47,7%	Tidak Baik
3	Peningkatan kualitas tenaga kerja	3,32	66,5%	Cukup
4	Keterampilan dan pengetahuan	3	60%	Cukup
5	Kecocokan materi dengan tujuan	4,19	83,9%	Baik
6	Pemahaman materi	1,97	39,4%	Tidak Baik
Jumlah		18,32	366,5%	
Rata-Rata		3,05	61,1%	Cukup

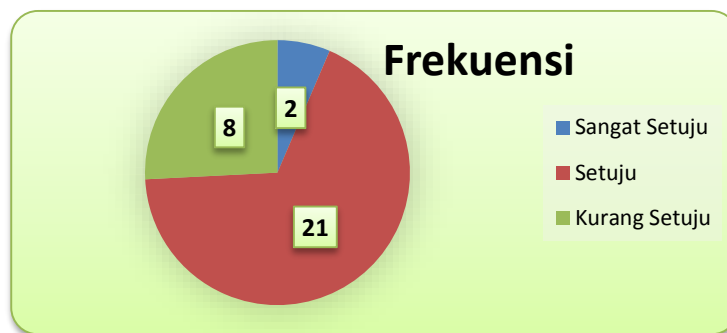
Berdasarkan tabel 17. tingkat produktivitas kinerja UPT BLK yang melibatkan responden sejumlah 31 orang alumni dengan total 6 butir pernyataan. Hasilnya diketahui bahwa jumlah M yang dicapai 18,32 dengan hasil rata-rata M sebesar 3,05 sehingga hasil tingkat persentasenya sebesar 61,08% termasuk dalam kriteria cukup.

b. Pelayanan

Pelayanan yaitu kualitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi kepada masyarakat atau konsumen. Adapun hasil dari respon alumni peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan keterampilan kerja bidang administrasi perkantoran yang berjumlah 31 responden, dapat dilihat berikut ini data yang diolah dari pernyataan kuesioner:

Tabel 18. Pelaksana UPT BLK Selalu Siap Memberikan Pelayanan

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	2	10
2	Setuju	4	21	84
3	Kurang Setuju	3	8	24
4	Tidak Setuju	2	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			31	118
Jumlah yang mungkin dicapai		$31 \times 5 = 155$		
M		3,81		
Persentase		76,1%		

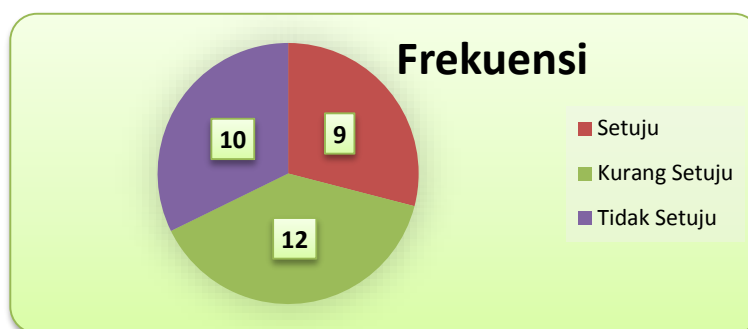


Gambar 12. Frekuensi pernyataan no. 7 pelaksana UPT BLK selalu siap memberikan pelayanan

Berdasarkan tabel 18. dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang pelaksana UPT BLK selalu siap memberikan pelayanan dari 31 responden, 2 responden memilih sangat setuju, 21 responden memilih setuju, dan 8 responden memilih kurang setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 3,81 dengan persentase sebesar 76,1% masuk kriteria baik.

Tabel 19. Pengurus UPT BLK Murah Senyum dan Menyapa Kepada Peserta

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	9	36
3	Kurang Setuju	3	12	36
4	Tidak Setuju	2	10	20
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			31	92
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		2,97		
Persentase		59,4%		

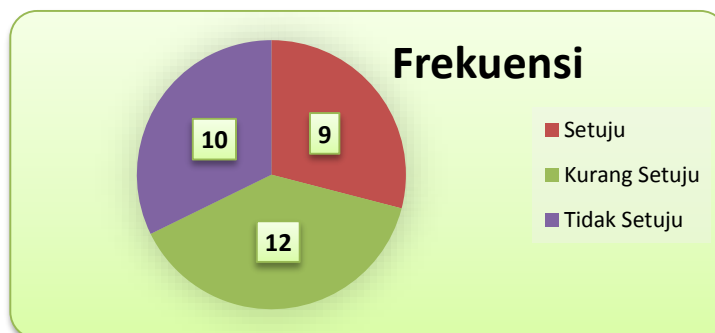


Gambar 13. Frekuensi pernyataan no. 8 pengurus UPT BLK murah senyum dan menyapa kepada peserta

Berdasarkan tabel 19. dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang Pengurus UPT BLK Murah Senyum dan Menyapa Kepada Peserta dari 31 responden, 9 responden memilih setuju, 12 responden memilih kurang setuju, dan 10 responden memilih tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 2,97 dengan persentase sebesar 59,4% masuk kriteria cukup.

Tabel 20. Instruktur Bersikap Ramah

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	9	36
3	Kurang Setuju	3	12	36
4	Tidak Setuju	2	10	20
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			31	92
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		2,97		
Persentase		59,4%		

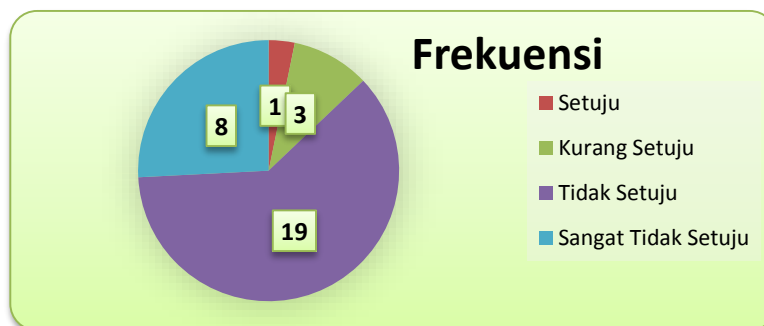


Gambar 14. Frekuensi pernyataan no. 9 instruktur bersikap ramah

Berdasarkan tabel 20. diketahui bahwa tanggapan responden tentang Instruktur Bersikap Ramah dari 31 responden, 9 responden memilih setuju, 12 responden memilih kurang setuju, dan 10 responden memilih tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 2,97 dengan persentase sebesar 59,4% masuk kriteria cukup.

Tabel 21. Pemahaman Materi

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	1	4
3	Kurang Setuju	3	3	9
4	Tidak Setuju	2	19	38
5	Sangat Tidak Setuju	1	8	8
Total			31	59
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		1,9		
Persentase		38,1%		

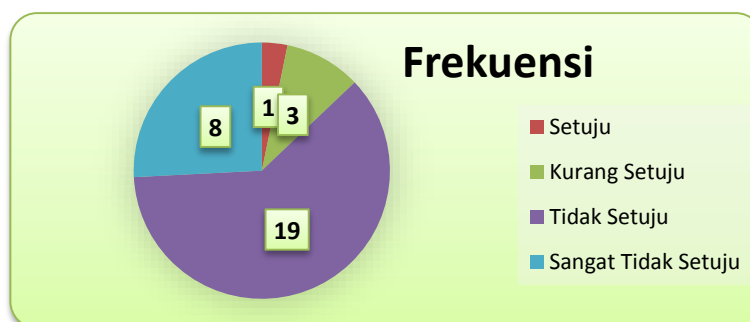


Gambar 15. Frekuensi pernyataan no. 10 pemahaman materi

Berdasarkan tabel 21. diketahui bahwa tanggapan responden tentang pemahaman materi dari 31 responden, 1 responden memilih setuju, 3 responden memilih kurang setuju, 19 responden memilih tidak setuju, dan 8 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 1,9 dengan persentase sebesar 38,1% masuk kriteria tidak baik.

Tabel 22. Pelayanan yang Diberikan Instruktur

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	1	4
3	Kurang Setuju	3	3	9
4	Tidak Setuju	2	19	38
5	Sangat Tidak Setuju	1	8	8
Total			31	59
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		1,9		
Persentase		38,1%		

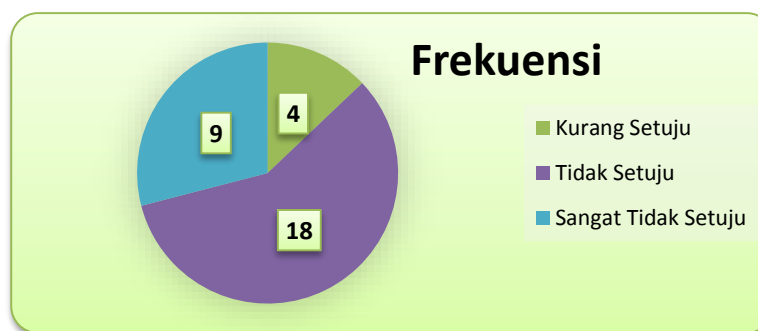


Gambar 16. Frekuensi pernyataan no. 11 pelayanan yang diberikan instruktur

Berdasarkan tabel 22. diketahui bahwa tanggapan responden tentang pelayanan yang diberikan instruktur dari 31 responden, 1 responden memilih setuju, 3 responden memilih kurang setuju, 19 responden memilih tidak setuju, dan 8 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 1,9 dengan persentase sebesar 38,1% masuk kriteria tidak baik.

Tabel 23. Metode yang digunakan Instruktur Sesuai dengan Materi

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	0	0
3	Kurang Setuju	3	4	12
4	Tidak Setuju	2	18	36
5	Sangat Tidak Setuju	1	9	9
Total			31	57
Jumlah yang mungkin dicapai			31 x 5 = 155	
M			1,84	
Persentase			36,8%	



Gambar 17. Frekuensi pernyataan no. 12 metode yang digunakan instruktur sesuai dengan materi

Berdasarkan tabel 23. diketahui bahwa tanggapan responden tentang metode yang digunakan instruktur sesuai dengan materi dari 31 responden, 4 responden memilih kurang setuju, 18 responden memilih tidak setuju, dan 9 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 1,84 dengan persentase sebesar 36,8% masuk kriteria tidak baik.

Berdasarkan dari hasil perhitungan ke enam pernyataan tentang indikator produktivitas diketahui nilai M dengan hasil rata-rata sebesar 2,56 dengan persentase sebesar 51,29%. Berikut tabel 24. menggambarkan indikator pelayanan

Tabel 24. Penilaian Indikator Pelayanan Kinerja UPT BLK

No	Indikator	M	Persentase	Kriteria
1	Pelaksana UPT BLK selalu siap memberikan pelayanan	3,81	76,1%	Baik
2	Pengurus UPT BLK Murah senyum dan menyapa kepada peserta	2,97	59,4%	Cukup
3	Instruktur bersikap ramah	2,97	59,4%	Cukup
4	Pemahaman materi	1,9	38,1%	Tidak Baik
5	Pelayanan yang diberikan instruktur	1,9	38,1%	Tidak Baik
6	Metode yang digunakan instruktur sesuai dengan materi	1,84	36,8%	Tidak Baik
Jumlah		15,39	307,7%	
Rata-Rata		2,56	51,3%	Tidak Baik

Berdasarkan tabel 24. tingkat pelayanan kinerja UPT BLK yang melibatkan responden sejumlah 31 orang alumni dengan total 6 butir pernyataan, hasilnya diketahui bawa jumlah M yang dicapai 15,39 dengan hasil rata-rata M sebesar 2,56 untuk tingkat persentasenya sebesar 51,3% termasuk dalam kriteria Tidak Baik.

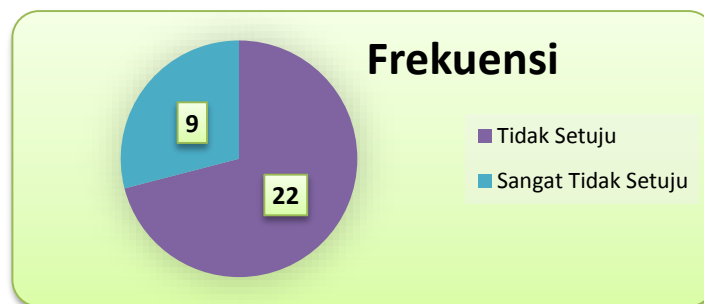
c. Responsivitas

Responsivitas yaitu kemampuan sebuah organisasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat dan memprioritaskan pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Salah satu program responsivitas

yaitu menjalankan visi misi dari organisasi tersebut. Adapun deskripsi hasil dari respon alumni peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan keterampilan kerja bidang administrasi perkantoran dengan jumlah responden 31, dapat dilihat berikut ini tabel data yang diolah dari 8 (delapan) pernyataan kuesioner:

Tabel 25. Informasi yang Diberikan UPT BLK dapat Dipahami Oleh Masyarakat

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	0	0
3	Kurang Setuju	3	0	0
4	Tidak Setuju	2	22	44
5	Sangat Tidak Setuju	1	9	9
Total			31	53
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		1,71		
Persentase		34,2%		



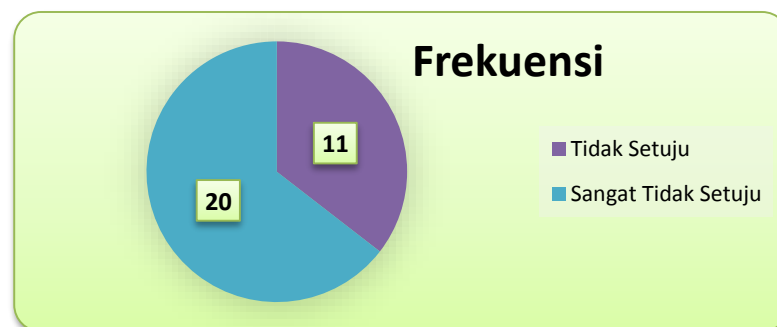
Gambar 18. Frekuensi pernyataan no. 13 informasi yang diberikan UPT BLK dapat dipahami oleh masyarakat

Berdasarkan tabel 25. diketahui bahwa tanggapan responden tentang informasi yang diberikan UPT BLK dapat dipahami oleh masyarakat dari 31 responden, 22 responden memilih tidak setuju dan 9 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah

skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 1,71 dengan persentase sebesar 34,2% masuk kriteria sangat tidak baik.

Tabel 26. Kelas yang Ada Sangat Memadai

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	0	0
3	Kurang Setuju	3	0	0
4	Tidak Setuju	2	11	22
5	Sangat Tidak Setuju	1	20	20
Total			31	42
Jumlah yang mungkin dicapai			31 x 5 = 155	
M			1,35	
Persentase			27,1%	



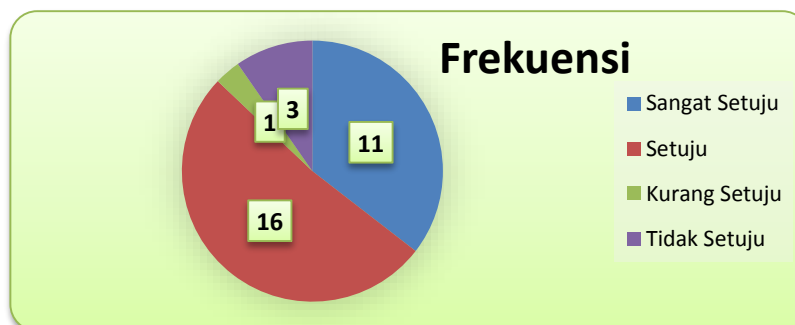
Gambar 19. Frekuensi pernyataan no. 14 kelas yang ada sangat memadai

Berdasarkan tabel 26. diketahui bahwa tanggapan responden tentang kelas yang ada sangat memadai dari 31 responden, 11 responden memilih tidak setuju dan 20 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M

sebesar 1,35 dengan persentase sebesar 27,1% masuk kriteria sangat tidak baik.

Tabel 27. Pelatihan dibutuhkan calon tenaga kerja untuk memenuhi perkembangan zaman

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	11	55
2	Setuju	4	16	64
3	Kurang Setuju	3	1	3
4	Tidak Setuju	2	3	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			31	128
Jumlah yang mungkin dicapai			31 x 5 = 155	
M			4,13	
Persentase			82,6%	



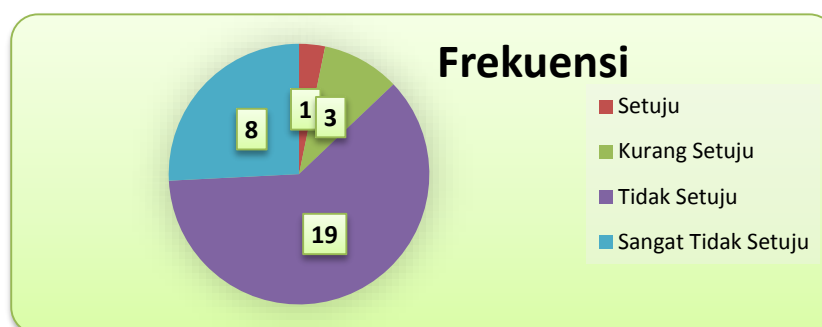
Gambar 20. Frekuensi pernyataan no. 15 pelatihan dibutuhkan calon tenaga kerja untuk memenuhi perkembangan zaman

Berdasarkan tabel 27. diketahui bahwa tanggapan responden tentang pelatihan dibutuhkan calon tenaga kerja untuk memenuhi perkembangan zaman dari 31 responden, 11 responden memilih sangat setuju, 16 responden memilih setuju, 1 responden memilih kurang setuju dan 3 responden memilih tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan

jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 4,13 dengan persentase sebesar 82,6% masuk kriteria baik.

Tabel 28. Antusias dari Peserta

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	1	4
3	Kurang Setuju	3	3	9
4	Tidak Setuju	2	19	38
5	Sangat Tidak Setuju	1	8	8
Total			31	59
Jumlah yang mungkin dicapai		$31 \times 5 = 155$		
M		1,90		
Persentase		38,1%		

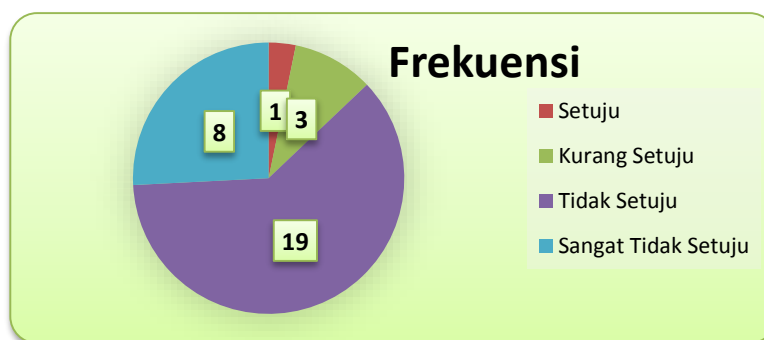


Gambar 21. Frekuensi pernyataan no. 16 Antusias dari peserta

Berdasarkan tabel 28. diketahui bahwa tanggapan responden tentang antusias peserta dari 31 responden, 1 responden memilih setuju, 3 responden memilih kurang setuju, 19 responden memilih tidak setuju, dan 8 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 1,90 dengan persentase sebesar 38,1% masuk kriteria tidak baik.

Tabel 29. Instruktur Mampu Menarik Perhatian Peserta

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	1	4
3	Kurang Setuju	3	3	9
4	Tidak Setuju	2	19	38
5	Sangat Tidak Setuju	1	8	8
Total			31	59
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		1,90		
Persentase		38,1%		

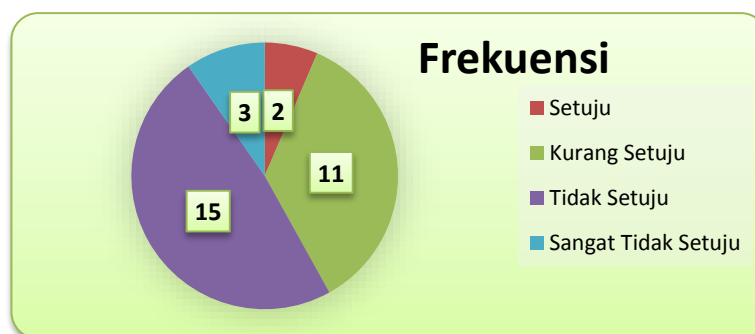


Gambar 22. Frekuensi pernyataan no. 17 instruktur mampu menarik perhatian peserta

Berdasarkan tabel 29. diketahui bahwa tanggapan responden tentang instruktur mampu menarik perhatian peserta dari 31 responden, 1 responden memilih setuju, 3 responden memilih kurang setuju, 19 responden memilih tidak setuju, dan 8 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 1,90 dengan persentase sebesar 38,1% masuk kriteria tidak baik.

Tabel 30. Metode yang Digunakan UPT BLK

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	2	4
3	Kurang Setuju	3	11	33
4	Tidak Setuju	2	15	30
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	3
Total			31	74
Jumlah yang mungkin dicapai		$31 \times 5 = 155$		
M		2,39		
Persentase		47,7%		

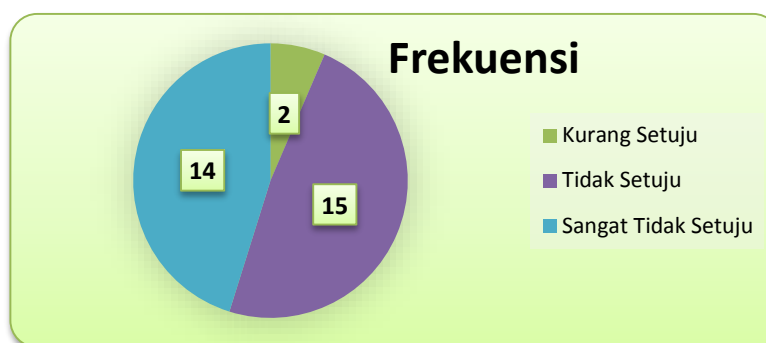


Gambar 23. Frekuensi pernyataan no. 18 metode yang digunakan UPT BLK

Berdasarkan tabel 30. diketahui bahwa tanggapan responden tentang metode yang digunakan UPT BLK dari 31 responden, 2 responden memilih setuju, 11 responden memilih kurang setuju, 15 responden memilih tidak setuju, dan 3 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 2,39 dengan persentase sebesar 47,7% masuk kriteria tidak baik.

Tabel 31. Metode yang Digunakan Instruktur UPT BLK Membantu Penyampaian Materi

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	0	0
3	Kurang Setuju	3	2	6
4	Tidak Setuju	2	15	30
5	Sangat Tidak Setuju	1	14	14
Total			31	50
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		1,61		
Persentase		32,3%		

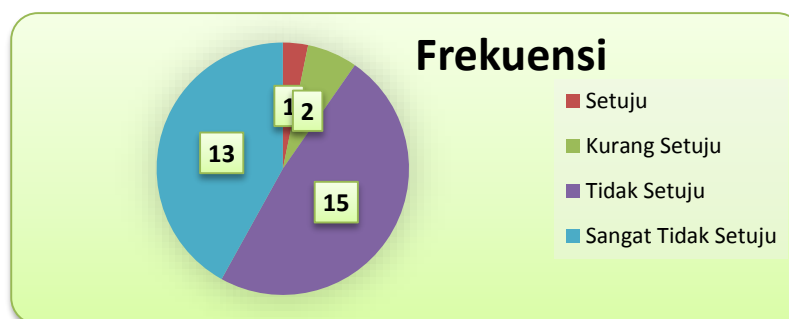


Gambar 24. Frekuensi pernyataan no. 19 metode yang digunakan instruktur UPT BLK membantu penyampaian materi

Berdasarkan tabel 31. diketahui bahwa tanggapan responden tentang metode yang digunakan instruktur UPT BLK membantu penyampaian materi dari 31 responden, 2 responden memilih kurang setuju, 15 responden memilih tidak setuju, dan 14 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 1,61 dengan persentase sebesar 32,2% masuk kriteria sangat tidak baik.

Tabel 32. Metode yang Digunakan UPT BLK Sederhana

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	1	4
3	Kurang Setuju	3	2	6
4	Tidak Setuju	2	15	30
5	Sangat Tidak Setuju	1	13	13
Total			31	53
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		1,71		
Persentase		34,2%		



Gambar 25. Frekuensi pernyataan no. 20 metode yang digunakan UPT BLK sederhana

Berdasarkan tabel 32. diketahui bahwa tanggapan responden tentang metode yang digunakan UPT BLK sederhana dari 31 responden, 1 responden memilih setuju, 2 responden memilih kurang setuju, 15 responden memilih tidak setuju, dan 13 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 1,71 dengan persentase sebesar 34,2% masuk kriteria sangat tidak baik.

Berdasarkan dari hasil perhitungan ke enam pernyataan tentang produktivitas diketahui nilai M dengan hasil rata-rata sebesar 3,05

dengan presentase sebesar 61,08%. Berikut tabel 17. Menggambarkan indikator produktivitas

Tabel 33. Penilaian Tingkat Responsivitas Kinerja UPT BLK

No	Indikator	M	Persentase	Kriteria
1	Informasi yang diberikan UPT BLK dapat dipahami oleh masyarakat	1,71	34,2%	Sangat Tidak Baik
2	Kelas yang ada sangat memadai	1,35	27,1%	Sangat Tidak Baik
3	Pelatihan dibutuhkan calon tenaga kerja untuk memenuhi perkembangan zaman	4,13	82,6%	Baik
4	Antusias dari peserta	1,90	38,1%	Tidak Baik
5	Instruktur mampu menarik perhatian peserta	1,90	38,1%	Tidak Baik
6	Metode yang digunakan UPT BLK	2,39	47,7%	Tidak Baik
7	Metode yang digunakan instruktur UPT BLK membantu penyampaian materi	1,61	32,3%	Sangat Tidak Baik
8	Metode yang digunakan UPT BLK sederhana	1,71	34,2%	Sangat Tidak Baik
Jumlah		16,7	334,3%	
Rata-Rata		2,09	41,8%	Tidak Baik

Berdasarkan tabel 33. tingkat responsivitas kinerja UPT BLK yang melibatkan sejumlah responden 31 orang alumni dengan total 8 butir pernyataan, hasilnya diketahui bahwa jumlah M yang diapai 16,7 dengan hasil rata-rata M sebesar 2,09 untuk tingkat persentasenya sebesar 41,8% termasuk dalam kriteria tidak baik.

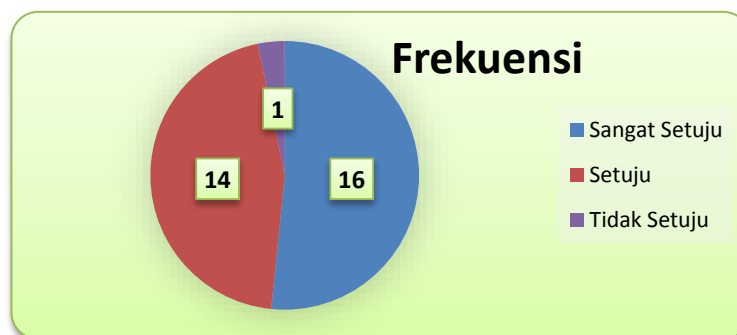
d. Responsibilitas

Responsibilitas yaitu pelaksanaan kegiatan telah sesuai atau belum dengan prinsip-prinsip administrasi yang ditentukan oleh kebijakan organisasi tersebut. Adapun deskripsi hasil dari respon alumni peserta

yang mengikuti kegiatan pelatihan keterampilan kerja bidang administrasi perkantoran dengan jumlah responden 31, dapat dilihat berikut ini dengan data yang diperoleh dari pernyataan kuesioner:

Tabel 34. Persyaratan Kegiatan yang Sangat Mudah

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	16	80
2	Setuju	4	14	56
3	Kurang Setuju	3	0	0
4	Tidak Setuju	2	1	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			31	138
Jumlah yang mungkin dicapai			31 x 5 = 155	
M			4,45	
Persentase			89%	



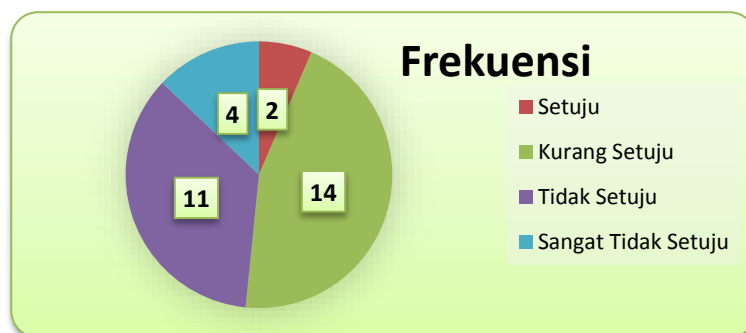
Gambar 26. Frekuensi pernyataan no. 21 persyaratan kegiatan yang sangat mudah

Berdasarkan tabel 34. diketahui bahwa tanggapan responden tentang persyaratan kegiatan yang sangat mudah dari 31 responden, 16 responden memilih sangat setuju, 14 responden memilih setuju, dan 1 responden memilih tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah

frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 4,45 dengan persentase sebesar 89% masuk kriteria sangat baik.

Tabel 35. Pelaksanaan UPT BLK dengan Mudah Ditemui

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	2	8
3	Kurang Setuju	3	14	42
4	Tidak Setuju	2	11	22
5	Sangat Tidak Setuju	1	4	4
Total			31	76
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		2,45		
Persentase		49%		

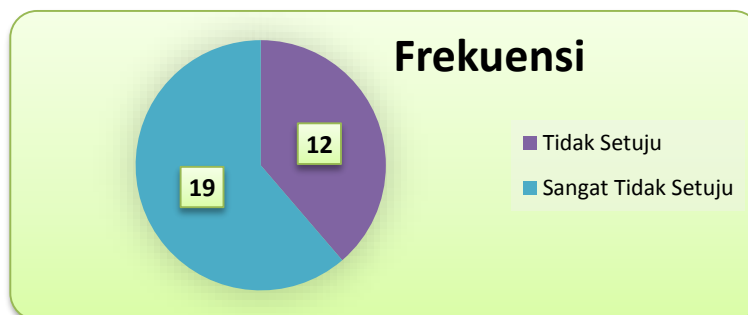


Gambar 27. Frekuensi pernyataan no. 22 pelaksana UPT BLK dengan mudah ditemui

Berdasarkan tabel 35. diketahui bahwa tanggapan responden tentang pelaksana UPT BLK susah ditemui dari 31 responden, 2 responden memilih setuju, 14 responden memilih kurang setuju, 11 responden memilih tidak setuju, dan 4 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 2,45 dengan persentase sebesar 49% masuk kriteria tidak baik.

Tabel 36. Media dan Alat Peraga Telah Memadai

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	0	0
3	Kurang Setuju	3	0	0
4	Tidak Setuju	2	12	24
5	Sangat Tidak Setuju	1	19	19
Total			31	43
Jumlah yang mungkin dicapai		$31 \times 5 = 155$		
M		1,39		
Persentase		27,7%		

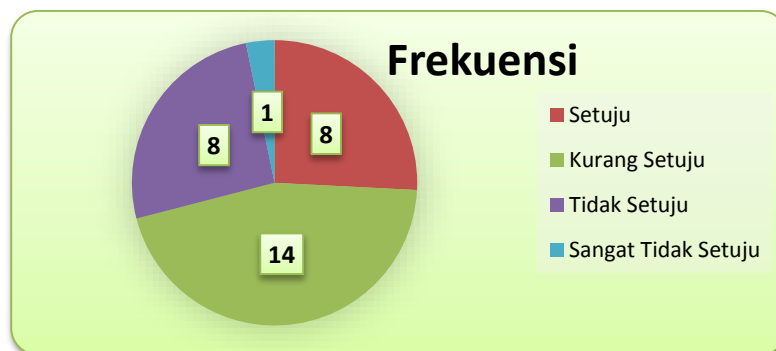


Gambar 28. Frekuensi pernyataan no. 23 media dan alat peraga telah memadai

Berdasarkan tabel 36. diketahui bahwa tanggapan responden tentang media dan alat peraga telah memadai dari 31 responden, 12 responden memilih tidak setuju dan 19 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 1,39 dengan persentase sebesar 27,7% masuk kriteria sangat tidak baik.

Tabel 37. Alat-alat yang Tersedia Masih Dapat Digunakan

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	8	32
3	Kurang Setuju	3	14	42
4	Tidak Setuju	2	8	16
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1
Total			31	91
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		2,94		
Persentase		58,7%		

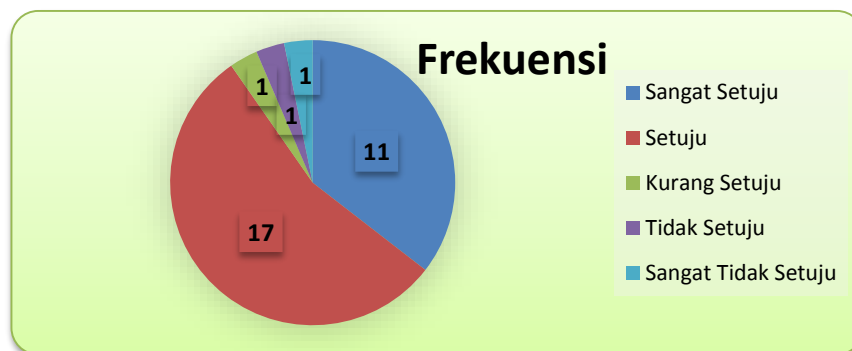


Gambar 29. Frekuensi pernyataan no. 24 alat-alat yang tersedia masih dapat dipergunakan

Berdasarkan tabel 37. diketahui bahwa tanggapan responden tentang alat-alat yang tersedia masih dapat dipergunakan dengan baik dari 31 responden, 8 responden memilih setuju, 14 responden memilih kurang setuju, 8 responden memilih tidak setuju, dan 1 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 2,94 dengan persentase sebesar 58,7% masuk kriteria sangat cukup.

Tabel 38. Bahan Pendukung Telah Tersedia

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	11	55
2	Setuju	4	17	68
3	Kurang Setuju	3	1	3
4	Tidak Setuju	2	1	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1
Total			31	129
Jumlah yang mungkin dicapai		$31 \times 5 = 155$		
M		4,16		
Persentase		83,2%		

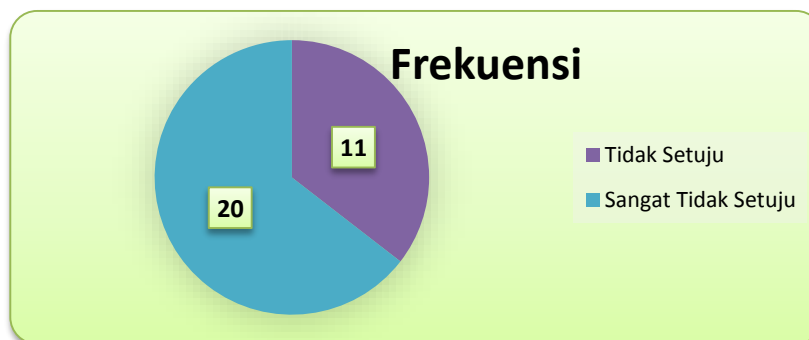


Gambar 30. Frekuensi pernyataan no. 25 bahan pendukung telah tersedia

Berdasarkan tabel 38. diketahui bahwa tanggapan responden tentang bahan pendukung telah tersedia dari 31 responden, 8 responden memilih setuju, 14 responden memilih kurang setuju, 8 responden memilih tidak setuju, dan 1 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 2,94 dengan persentase sebesar 58,7% masuk kriteria cukup.

Tabel 39. Suasana Ruang Praktik

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	0	0
3	Kurang Setuju	3	0	0
4	Tidak Setuju	2	11	22
5	Sangat Tidak Setuju	1	20	20
Total			31	42
Jumlah yang mungkin dicapai		$31 \times 5 = 155$		
M		1,35		
Persentase		27,1%		

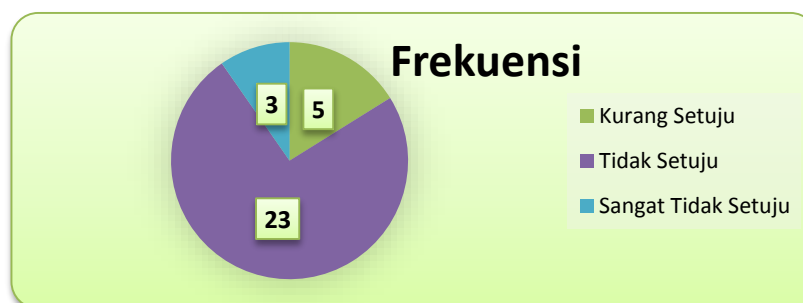


Gambar 31. Frekuensi pernyataan no. 26 suasana ruang praktik

Berdasarkan tabel 39. diketahui bahwa tanggapan responden tentang suasana ruang praktik dari 31 responden, 11 responden memilih tidak setuju dan 20 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 1,35 dengan persentase sebesar 27,1% masuk kriteria sangat tidak baik.

Tabel 40. Menjawab Setiap Keluhan

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	0	0
3	Kurang Setuju	3	5	15
4	Tidak Setuju	2	23	46
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	3
Total			31	64
Jumlah yang mungkin dicapai		$31 \times 5 = 155$		
M		2,06		
Persentase		41,3%		



Gambar 32. Frekuensi pernyataan no. 27 menjawab setiap keluhan

Berdasarkan tabel 40. diketahui bahwa tanggapan responden tentang menjawab setiap keluhan dari 31 responden, 5 responden memilih kurang setuju, 23 responden memilih tidak setuju, dan 3 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 2,06 dengan persentase sebesar 41,3% masuk kriteria tidak baik.

Berdasarkan dari hasil perhitungan ke tujuh pernyataan tentang indikator responsibilitas diketahui nilai M dengan hasil rata-rata

sebesar 2,69 dan presentase sebesar 53,7%, berikut tabel 41. Menggambarkan indikator responsibilitas.

Tabel 41. Penilaian Tingkat Responsibilitas Kinerja UPT BLK

No	Indikator	M	Persentase	Kriteria
1	Persyaratan kegiatan yang sangat mudah	4,45	89%	Sangat Baik
2	Pelaksana UPT BLK dengan mudah ditemui	2,45	49%	Tidak Baik
3	Media dan alat peraga telah memadai	1,39	27,7%	Sangat Tidak Baik
4	Alat-alat yang tersedia masih dapat dipergunakan dengan baik	2,94	58,7%	Cukup
5	Bahan pendukung telah tersedia	4,16	83,2%	Baik
6	Suasana ruang praktik	1,35	27,1%	Sangat Tidak Baik
7	Menjawab setiap keluhan	2,06	41,3%	Tidak Baik
Jumlah		18,8	376,1%	
Rata-Rata		2,69	53,7%	Cukup

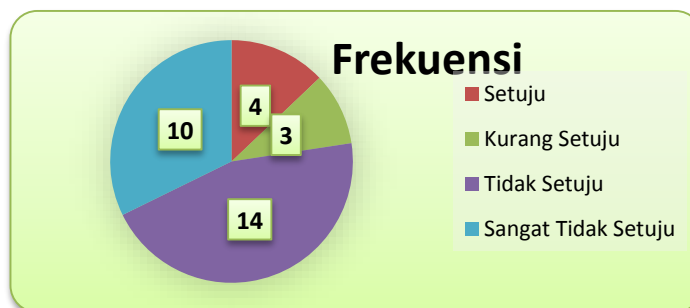
Berdasarkan tabel 41. tingkat responsibilitas kinerja UPT BLK yang melibatkan responden sejumlah 31 orang alumni dengan total 7 butir pernyataan, hasil diketahui bahwa jumlah M yang dicapai 18,8 dengan hasil rata-rata M sebesar 2,69 sehingga tingkat persentasenya 53,7% termasuk dalam kriteria cukup.

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas atau pertanggung jawaban sebagai suatu ukuran yang menunjukkan kesesuaian penyelenggaraan pelatihan dengan ukuran kebutuhan dunia kerja saat ini. Adapun deskripsi hasil dari respon alumni peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan keterampilan kerja bidang administrasi perkantoran yang berjumlah 31 responden, data yang diolah dari pernyataan kuesioner dapat dilihat berikut ini:

Tabel 42. Informasi Pendataan Alumni

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	4	16
3	Kurang Setuju	3	3	9
4	Tidak Setuju	2	14	28
5	Sangat Tidak Setuju	1	10	10
Total			31	63
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		2,03		
Persentase		40,6%		

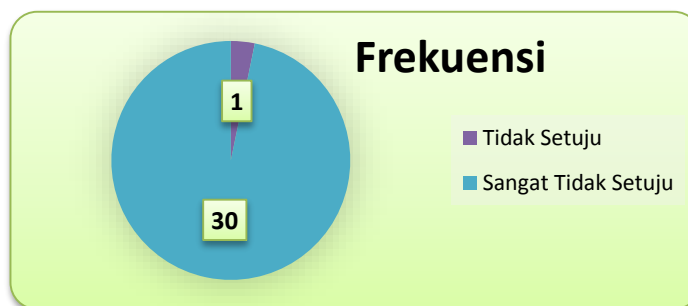


Gambar 33. Frekuensi pernyataan no. 28 informasi pendataan alumni

Berdasarkan tabel 42. diketahui bahwa tanggapan responden tentang informasi pendataan alumni dari 31 responden, 4 responden memilih setuju, 3 responden memilih kurang setuju, 14 responden memilih tidak setuju, dan 10 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 2,03 dengan persentase sebesar 40,6% masuk kriteria tidak baik.

Tabel 43. Memberikan Informasi kepada UPT BLK Mengenai Hasil Pasca Pelatihan

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	0	0
3	Kurang Setuju	3	0	0
4	Tidak Setuju	2	1	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	30	30
Total			31	32
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		1,03		
Persentase		20,6%		

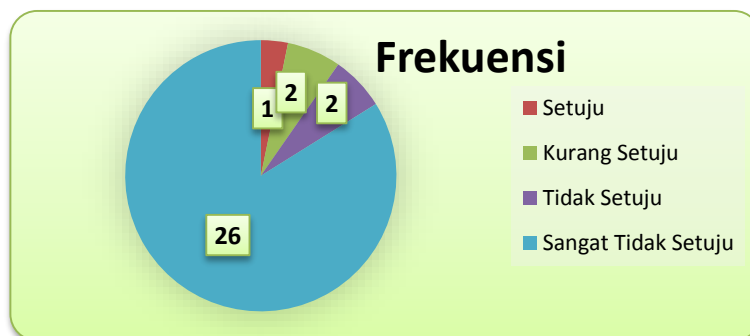


Gambar 34. Frekuensi pernyataan no. 29 memberikan informasi kepada UPT BLK mengenai hasil pasca pelatihan

Berdasarkan tabel 43. diketahui bahwa tanggapan responden tentang memberikan informasi kepada UPT BLK mengenai hasil pasca pelatihan dari 31 responden, 1 responden memilih tidak setuju dan 30 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 1,03 dengan persentase sebesar 20,6% masuk kriteria sangat tidak baik.

Tabel 44. Memahami Tujuan dari Pelatihan yang Diikuti

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	1	4
3	Kurang Setuju	3	2	6
4	Tidak Setuju	2	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	26	36
Total			31	40
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		1,29		
Persentase		25,8%		

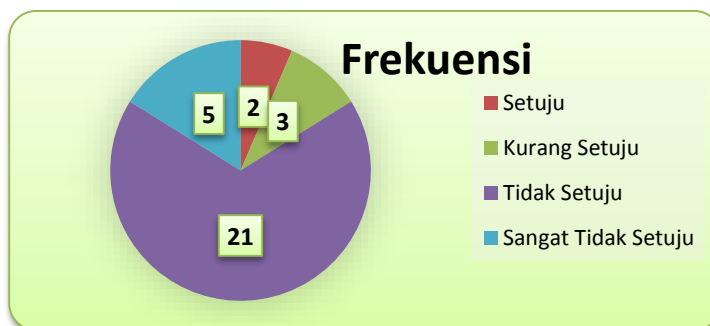


Gambar 35. Frekuensi pernyataan no. 30 memahami tujuan dari pelatihan yang diikuti

Berdasarkan tabel 44. diketahui bahwa tanggapan responden tentang memahami tujuan dari pelatihan yang diikuti dari 31 responden, 1 responden memilih setuju, 2 responden memilih kurang setuju, 2 responden memilih tidak setuju, dan 26 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 1,29 dengan persentase sebesar 25,8% masuk kriteria sangat tidak baik.

Tabel 45. Pelatihan dapat Mendorong Inisiatif dan Kreatifitas

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	2	8
3	Kurang Setuju	3	3	9
4	Tidak Setuju	2	21	42
5	Sangat Tidak Setuju	1	5	5
Total			31	64
Jumlah yang mungkin dicapai			31 x 5 = 155	
M			2,06	
Persentase			41,3%	

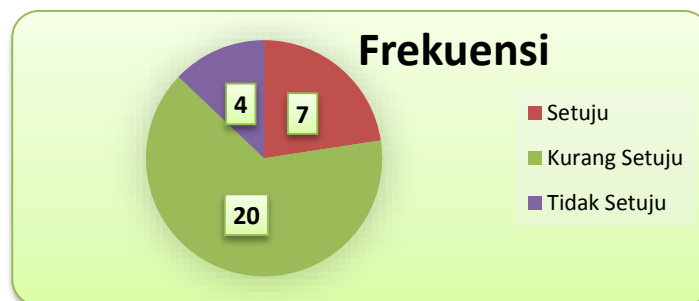


Gambar 36. Frekuensi pernyataan no. 31 pelatihan dapat mendorong inisiatif dari kreatifitas

Berdasarkan tabel 45. diketahui bahwa tanggapan responden tentang pelatihan dapat mendorong inisiatif dan kreatifitas dari 31 responden, 2 responden memilih setuju, 3 responden memilih kurang setuju, 21 responden memilih tidak setuju, dan 5 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 2,06 dengan persentase sebesar 41,3% masuk kriteria tidak baik.

Tabel 46. Pelatihan akan Meningkatkan Perkembangan Pribadi

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	7	28
3	Kurang Setuju	3	20	60
4	Tidak Setuju	2	4	8
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			31	96
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		3,10		
Persentase		61,9%		

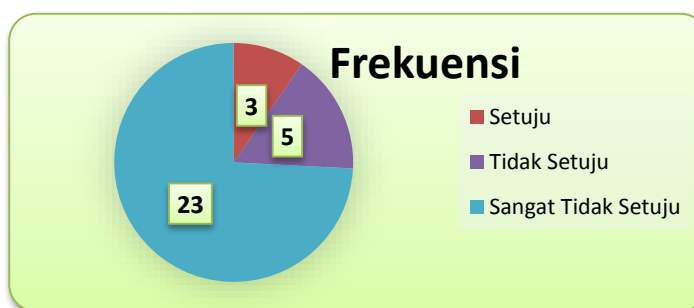


Gambar 37. Frekuensi pernyataan no. 32 pelatihan akan meningkatkan perkembangan pribadi

Berdasarkan tabel 46. diketahui bahwa tanggapan responden tentang pelatihan akan meningkatkan perkembangan pribadi dari 31 responden, 7 responden memilih setuju, 20 responden memilih kurang setuju, dan 4 responden memilih tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 3,10 dengan persentase sebesar 61,9% masuk kriteria cukup.

Tabel 47. Pelatihan Memberikan Pengetahuan dan Keterampilan yang Berhubungan dengan Pekerjaan

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	3	12
3	Kurang Setuju	3	0	0
4	Tidak Setuju	2	5	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	23	23
Total			31	45
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		1,45		
Persentase		29%		

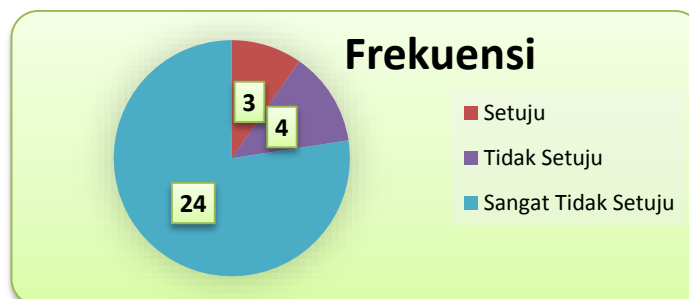


Gambar 38. Frekuensi pernyataan no. 33 pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan

Berdasarkan tabel 47. diketahui bahwa tanggapan responden tentang pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan dari 31 responden, 3 responden memilih setuju, 5 responden memilih tidak setuju, dan 23 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 1,45 dengan persentase sebesar 29% masuk kriteria sangat tidak baik.

Tabel 48. Menerapkan Materi yang Telah Diajarkan

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	3	12
3	Kurang Setuju	3	0	0
4	Tidak Setuju	2	4	8
5	Sangat Tidak Setuju	1	24	24
Total			31	44
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		1,42		
Persentase		28,4%		

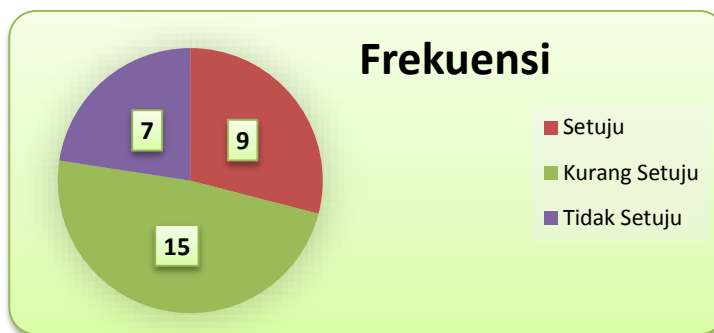


Gambar 39. Frekuensi pernyataan no. 34 menerapkan materi yang telah diajarkan

Berdasarkan tabel 48. diketahui bahwa tanggapan responden tentang menerapkan materi yang telah diajarkan dari 31 responden, 3 responden memilih setuju, 4 responden memilih tidak setuju, dan 24 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 1,42 dengan persentase sebesar 28,4% masuk kriteria sangat tidak baik.

Tabel 49. Memiliki Pengembangan Karir

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	9	36
3	Kurang Setuju	3	15	45
4	Tidak Setuju	2	7	14
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			31	95
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		3,06		
Persentase		61,3%		

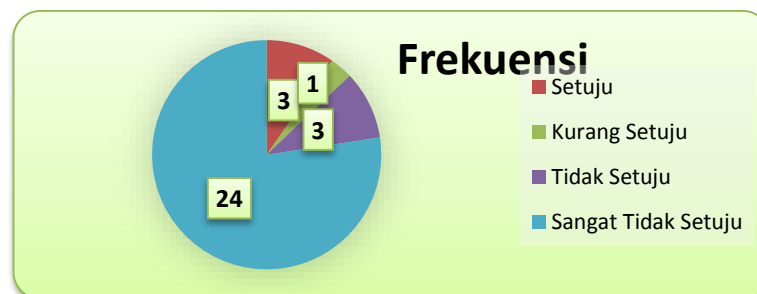


Gambar 40. Frekuensi pernyataan no. 35 memiliki perkembangan karir

Berdasarkan tabel 49. diketahui bahwa tanggapan responden tentang memiliki pengembangan karir dari 31 responden, 9 responden memilih setuju, 15 responden memilih kurang setuju, dan 7 responden memilih tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 3,06 dengan persentase sebesar 61,3% masuk kriteria cukup.

Tabel 50. Pelatihan Mampu Meningkatkan Kinerja Kerja

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	3	12
3	Kurang Setuju	3	1	3
4	Tidak Setuju	2	3	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	24	24
Total			31	45
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		1,45		
Persentase		29%		

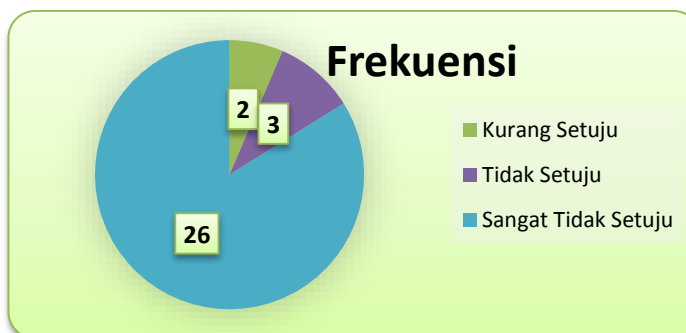


Gambar 41. Frekuensi pernyataan no. 36 pelatihan mampu meningkatkan kinerja kerja

Berdasarkan tabel 50. diketahui bahwa tanggapan responden tentang pelatihan mampu meningkatkan kinerja kerja dari 31 responden, 3 responden memilih setuju, 1 responden memilih kurang setuju, 3 responden memilih tidak setuju, dan 24 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 1,45 dengan persentase sebesar 29% masuk kriteria sangat tidak setuju.

Tabel 51. Penerapan Materi Pelatihan di Dunia Kerja

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	0	0
3	Kurang Setuju	3	2	6
4	Tidak Setuju	2	3	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	26	26
Total			31	38
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		1,23		
Persentase		24,5%		

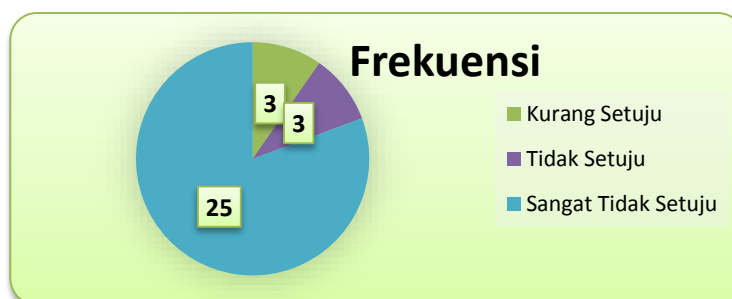


Gambar 42. Frekuensi pernyataan no. 37 penerapan materi pelatihan di dunia kerja

Berdasarkan tabel 51. diketahui bahwa tanggapan responden tentang penerapan materi di dunia kerja dari 31 responden, 2 responden memilih kurang setuju, 3 responden memilih tidak setuju, dan 26 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 1,23 dengan persentase sebesar 24,5% masuk kriteria sangat tidak setuju.

Tabel 52. Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Cepat

No	Tanggapan Resonden	Skor (X)	Frekuensi (F)	X.F
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	0	0
3	Kurang Setuju	3	3	9
4	Tidak Setuju	2	3	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	25	25
Total			31	40
Jumlah yang mungkin dicapai		31 x 5 = 155		
M		1,29		
Persentase		25,8%		



Gambar 43. Frekuensi pernyataan no. 38 mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

Berdasarkan tabel 52. diketahui bahwa tanggapan responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari 31 responden, 3 responden memilih kurang setuju, 3 responden memilih tidak setuju, dan 25 responden memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan jumlah responden yang telah memilih maka dapat dihitung nilai M dari jumlah skor (X) yang dikalikan dengan frekuensi jawaban (F) di bagi dengan jumlah frekuensi (F) maka didapat nilai M sebesar 1,29 dengan persentase sebesar 25,8% masuk kriteria sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil perhitungan ke 11 pernyataan tentang tanggung jawab diketahui hasil rata-rata nilai M sebesar 1,77 dengan

presentase 35,3%, berikut tabel 53. menggambarkan indikator tanggung jawab:

Tabel 53. Penilaian Tingkat Tanggung Jawab Kinerja UPT BLK

No.	Indikator	M	Persentase	Kriteria
1	Informasi pendataan alumni	2,03	40,6%	Tidak Baik
2	Memberikan informasi kepada UPT BLK mengenai hasil pasca pelatihan	1,03	20,6%	Sangat Tidak Baik
3	Memahami tujuan dari pelatihan yang diikuti	1,29	25,8%	Sangat Tidak Baik
4	Pelatihan dapat mendorong inisiatif dan kreatifitas	2,06	41,3%	Tidak Baik
5	Pelatihan akan meningkatkan perkembangan pribadi	3,10	61,9%	Cukup
6	Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan	1,45	29%	Sangat Tidak Baik
7	Menerapkan materi yang telah diajarkan	1,42	28,4%	Sangat Tidak Baik
8	Memiliki pengembangan karir	3,06	61,3%	Cukup
9	Pelatihan mampu meningkatkan kinerja kerja	1,45	29%	Sangat Tidak Baik
10	Penerapan materi di dunia kerja	1,23	24,5%	Sangat Tidak Baik
11	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	1,29	25,8%	Sangat Tidak Baik
Jumlah		19,41	388,2%	
Rata-Rata		1,77	35,3%	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan tabel 53. tingkat tanggung jawab kinerja UPT BLK yang melibatkan responden sejumlah 31 orang alumni dengan total 11 butir pernyataan, Hasilnya diketahui bahwa jumlah M yang dicapai

19,41 dengan hasil rata-rata 1,77 untuk tingkat persentasenya sebesar 35,3% termasuk dalam kriteria sangat tidak baik.

Berdasarkan kelima indikator kinerja pelaksanaan pelatihan bidang administrasi perkantoran UPT BLK Kabupaten Magelang dapat direkapitulasi pada tabel 17. berikut ini:

Tabel 54. Rekapitulasi Kinerja Pelaksanaan Pelatihan UPT BLK Kabupaten Magelang

No.	Indikator	M	Hasil Persentase	Keterangan
1.	Produktivitas	3,05	61,1%	Cukup
2.	Pelayanan	2,56	51,3%	Tidak Baik
3.	Responsivitas	2,09	41,8%	Tidak Baik
4.	Responsibilitas	2,69	53,7%	Cukup
5.	Tanggung Jawab	1,77	35,3%	Sangat Tidak Baik
Jumlah		12,16	243.2%	
Rata-Rata		2,43	48,64%	Tidak Baik

Dari tabel 17. di atas dapat diketahui bahwa kinerja pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di UPT BLK Kabupaten Magelang bidang administrasi perkantoran dapat dikatakan tidak baik, karena dapat dilihat dari rata-rata persentase rekapitulasi sebesar 48,64% dan M sebesar 2,43 maka termasuk dalam kriteria tidak baik.

C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis kerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah kinerja pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di UPT BLK Kabupaten Magelang kurang baik atau $\leq 80\%$ dari kriteria yang diharapkan. Adapun perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tanggapan atau jawaban responden, diketahui nilai rata-rata pelatihan UPT BLK Kabupaten Magelang (\bar{x}) = 88,65 nilai yang

dihipotesiskan $\mu_0 = 80$, dan jumlah anggota sampel $n = 31$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya simpangan baku, dilakukan perhitungan dengan program excel, yaitu sebesar 29,98 dapat diketahui besarnya t_{hitung} melalui perhitungan sebagai berikut ini:

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

$$t = \frac{88,65 - 80}{\frac{29,98}{\sqrt{31}}}$$

$$t = \frac{8,65}{5,57}$$

$$t = 1,6055$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai t_{hitung} melalui uji *one-sample test* adalah sebesar 1,6055 dengan derajat kebebasan (df) = $38 - 1 = 37$. T_{tabel} dapat diketahui berdasarkan $df = 37$ pada taraf kepercayaan 5% adalah 1,6879, maka nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,6055 < 1,6979$). Hipotesis yang diajukan adalah kinerja pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja UPT BLK Kabupaten Magelang bidang administrasi perkantoran $\leq 80\%$ dari kriteria yang diharapkan dapat diterima.

D. Pembahasan

Hasil analisa tentang kinerja UPT BLK tentang pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Magelang menurut Agus Dwiyanto yang dikutip oleh Sudarmanto (2009:16) diukur melalui lima indikator, yaitu: produktivitas, pelayanan, responsivitas, responsibilitas, dan tanggung jawab.

Pembahasan hasil penelitian dapat dideskripsikan dari masing-masing indikator sebagai berikut:

a. Produktivitas

Produktivitas adalah untuk mengetahui *input* (masukan) dan *output* (keluaran) dari pelatihan yang telah dilakukan, diantaranya seperti motivasi untuk peserta pelatihan dan tujuan dari kegiatan pelatihan. Motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan akan membantu peserta memahami tentang pelatihan dan peluang kerja yang akan didapat nantinya dan mampu membuka peluang bahwa pelatihan mampu untuk membuka peluang kerja yang lebih baik. Pemahaman tujuan dari kegiatan pelatihan yaitu tentang kecocokan materi dengan kegiatan pelatihan dan pencapaian dari kegiatan pelatihan yang dilakukan.

Menurut 31 responden terkait indikator produktivitas pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja bidang administrasi perkantoran di UPT BLK Kabupaten Magelang memiliki persentase sebesar 61,1% dan termasuk dalam kategori cukup. Termasuk dalam kategori cukup, karena mampu mengkondisikan bahwa pelatihan tersebut sangat penting dan materi yang diberikan telah sesuai dengan tujuan pelatihan di UPT BLK Kabupaten Magelang. Namun instruktur belum dapat menyampaikan materi secara mendalam sehingga hanya sedikit peserta yang mampu memahami isi materi pelatihan.

b. Pelayanan

Pelayanan merupakan indikator untuk mengukur kepuasan masyarakat atau peserta pelatihan mengenai pelayanan yang telah diberikan UPT BLK Kabupaten Magelang tentang pelatihan yang diberikan seperti keramahan dari pengurus dan instruktur UPT BLK Kabupaten Magelang serta metode pelatihan yang diberikan. Penggunaan metode yang tidak menarik dapat memberikan efek negative terhadap peserta. Efek negatf tersebut dapat menyebabkan peserta pelatihan menjadi tidak serius dan malas untuk mengikuti pelatihan. Menurut 31 responden terkait indikator pelayanan dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di UPT BLK Kabupaten Magelang memiliki presentasi sebesar 51,29% termasuk dalam kategori tidak baik. Termasuk dalam kategori tidak baik karena sebagian besar peserta belajar secara mandiri dan kurangnya penjelasan yang diberikan oleh instruktur selain itu metode yang diberikan oleh instruktur kurang menarik bagi peserta pelatihan.

c. Responsivitas

Responsivitas yang dimaksud dan diharapkan adalah ketepatan dalam menyampaikan teori atau praktik yang nantinya akan didapatkan para peserta pelatihan di UPT BLK Kabupaten Magelang, selain itu untuk mengentahui telah sesuai atau belum dengan visi misi dari organisasi tersebut .

Menurut 31 responden terkait indikator responsivitas yang terdiri dari 7 (tujuh) pernyataan memiliki persentase sebesar 41,77% termasuk dalam

kategori tidak baik. Responsivitas termasuk dalam kategori tidak baik karena, informasi mengenai adanya kegiatan pelatihan yang diadakan oleh BLK tidak merata sampai ke seluruh masyarakat Kabupaten Magelang, sedangkan setiap tahunnya kebutuhan pelatihan untuk tenaga kerja harus terpenuhi.

Namun peserta yang mendaftar hanya sebagian besar berasal dari wilayah kecamatan tempuran dan sekitarnya seperti Kecamatan Salaman dan Kecamatan Mertoyudan, karena tidak tersedianya akses situs web untuk menginformasikan adanya pendaftaran kegiatan pelatihan di UPT BLK Kabupaten Magelang.

Kegiatan pelaksanaan pelatihan instruktur kurang mampu menarik perhatian peserta sehingga dalam kegiatan tatap muka sebagian peserta kurang antusias saat instruktur menjelaskan di depan. Metode yang menarik dapat membantu tersampainya materi yang diberikan.

d. Responsibilitas

Responsibilitas yang dimaksud dan diharapkan adalah masyarakat yang berada di wilayah Kabupaten Magelang dapat mengikuti kegiatan pelatihan kerja yang diselenggarakan UPT BLK Kabupaten Magelang semudah mungkin dan merasa tertarik untuk mengikuti kegiatan pelatihan yang telah diselenggarakan. Responsivitas juga untuk mengetahui kegiatan pelatihan yang dilaksanakan telah sesuai dengan kebijakan yang ditentukan oleh organisasi tersebut atau belum.

Menurut 31 responden mengenai indikator responsibilitas memiliki hasil persentase sebesar 53,73% termasuk dalam kategori cukup. Responsibilitas termasuk dalam kategori cukup karena persyaratan untuk mendaftar pelatihan sangat mudah, bahan pendukung seperti modul telah disediakan oleh pihak UPT BLK dalam membantu kegiatan pembelajaran pelatihan.

Namun media dan alat yang digunakan untuk pelatihan masih kurang seperti peralatan kantor dan pendingin ruangan. Peralatan kantor yang tidak dipergunakan diantaranya komputer hanya 8 dari 16 komputer, *filling cabinet* (tempat menyimpan dokumen), selain tidak dipergunakan ada peralatan kantor yang tidak tersedia seperti mesin penghacur kertas, guide/lembar kertas karton yang digunakan sebagai penunjuk atau sekat pemisah dalam penyimpanan arsip, ataupun label.

Kondisi ruang pelatihan juga berpengaruh terhadap motivasi peserta, seperti suasana ruang pelatihan. Suasana ruang pelatihan yang tersedia kurang mencerminkan tentang simulasi proses kegiatan pelatihan bidang administrasi perkantoran. Suasana yang sesuai dengan kegiatan proses administrasi mampu mencerminkan kegiatan pelatihan sehingga akan timbul rasa nyaman, motivasi semangat, dan pandangan peserta.

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas atau pertanggung jawaban untuk mengukur tingkat kecocokan dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dengan ukuran kebutuhan dunia kerja saat ini.

Menurut 31 responden mengenai indikator akuntabilitas memiliki persentase sebesar 35,31% termasuk dalam kategori sangat tidak baik. Tanggung Jawab termasuk dalam kategori sangat tidak baik karena pihak UPT BLK tidak menyalurkan dan memberikan informasi mengenai lowongan pekerjaan, sehingga hampir semua responden tidak bekerja sesuai dengan bidang keahlian yang ditekuni.

Pegawai UPT BLK Kabupaten Magelang kurang dapat memberikan contoh atau gambaran mengenai alumni peserta pelatihan yang telah berhasil atau memiliki jenjang karir yang lebih tinggi setelah lulus dari pelatihan, sehingga peserta pelatihan kurang mempunyai pandangan karir atau memiliki pandangan kreatif untuk memanfaatkan ilmu dari hasil pelatihan yang telah dilakukan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan mengenai hasil kinerja UPT BLK dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Magelang untuk bidang administrasi perkantoran masih tidak baik. Hasil tidak baik dapat diketahui dari tanggapan atau jawaban responden yang telah diberikan. Hasil tanggapan responden terhadap kinerja UPT BLK dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Magelang untuk bidang administrasi perkantoran sebesar 48,64%, serta dari hasil keseluruhan nilai M sebesar 2,43 yang termasuk dalam kategori tidak baik. Hasil persentase dan M mengenai Kinerja UPT BLK diukur melalui lima indikator yang terdiri dari: produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas (proses), tanggung jawab (kecocokan dengan administrasi), dan akuntabilitas (pertanggung jawaban).

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (1,6055 < 1,687), maka hipotesis yang diajukan adalah kinerja pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja UPT BLK Kabupaten Magelang bidang administrasi perkantoran \leq 80% dari kriteria yang ditentukan dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil dari penelitian yang dilakukan, maka perlu disimpulkan saran-saran sebagai berikut dari 5 (lima) Indikator yaitu:

1. Produktivitas

Diperlukannya informasi kepada peserta mengenai jenjang karir yang sesuai dengan bidang pelatihan dan memberikan contoh yang sesuai dengan dunia kerja saat ini.

2. Pelayanan

Melakukan pendekatan secara umum mengenai dunia kerja, instruktur mampu memberikan metode yang mampu menarik peserta untuk lebih aktif selama kegiatan pelatihan misalnya dengan memberikan contoh bahan yang berbeda dengan yang ada di modul pelatihan.

3. Responsivitas

- a. Melakukan pemberitahuan lewat media social yang serung digunakan oleh masyarakat
- b. Perlunya pembedaan tempat yang disesuaikan dengan dunia kerja, sehingga peserta memiliki gambaran yang jelas mengenai dunia kerja bidang administrasi atau bidang pelatihan.
- c. Mampu memanfaatkan segala fasilitas yang tersedia di kelas untuk mempermudah peserta memahami tentang kegiatan dari pelatihan yang dilakukan

4. Responsibilitas

- a. Pengurus UPT BLK hendaknya siap jika ada masyarakat ada yang hendak mendaftar atau ingin bertanya.
- b. UPT BLK Kabupaten Magelang melakukan kerja sama dengan Disperinaker Kabupaten Magelang, karena BLK merupakan unit

pelaksana teknis dibawah naungan dari Disperinaker untuk melengkapi kekurangan sarana dan prasarana di UPT BLK Kabupaten Magelang.

- c. Diperlukannya pembentukan desain tempat atau ruangan yang sesuai dengan kegiatan pelatihan yang dilakukan.
- d. Pengurus UPT BLK siap dan terbuka mengenai kegiatan pelatihan yang dilakukan misalnya jika ada peserta atau masyarakat yang ingin menyampaikan keluhan atau hanya sekedar bertanya pengurus UPT BLK dapat menjawab setiap pertanyaan dan menerima keluhan yang diberikan kepadanya.

5. Tanggung Jawab

Melakukan kerjasama dengan Disperinaker Kabupaten Kabupaten Magelang untuk membeikan informasi lowongan pekerjaan maupun penyaluran alumni agar peserta lulusan pelatihan dapat bekerja sesuai dengan bidang pelatihan yang diikuti.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Pengambilan data penelitian terhitung lama dikarenakan sulitnya menemui responden yaitu alumni pelatihan bidang administrasi perkantoran 2017, sehingga dalam pengambilan data dengan menghubungi satu persatu menggunakan kontak yang tersedia dan mendatangi ke masing-masing alamat rumah.
2. Pengisian angket hanya dilakukan oleh alumni pelatihan bidang administrasi perkantoran anggaran APBD tahun 2017, karena susahnya menghubungi seluruh alumni dengan waktu penelitian yang terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdurahman Fatoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Adam Setiawan dan Maesaroh. (2015). Analisis inerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang. *Jurnal*: Universitas Diponegoro.
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arief S Sadiman. (2014). *Media Pendidikan; Pengertian, Pengembangan dan Manfaatnya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Basir Barthos. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Djemari Mardapi. (2008). *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Non Tes*. Yogyakarta: Mitra Cendekia Press
- Ermawati Rahma Yudhianingsih. (2014). Kinerja Karyawan PT Sumber Pangan Gisindo Yogyakarta Dalam Perindistribusian Produk. *Skripsi*: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Erwan Agus Purwanto & Dyah Ratih Sulistyastuti. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Gava Media
- Faustino Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Handari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hani Handoko. (1991). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Herman Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Irawan dan M. Suparmoko. (1997). *Ekonomika Pembangunan*. Yogyakarta: BPFE
- Kaswan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- _____. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muchdaryah Sinungan. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nana Sudjana. (2013). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nasution. (2005). *Asas-asas Kurikulum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Oemar Hamalik. (2007). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. (2007). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riduwan & Akdon. (2015). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistik*. Bandung: Alfabeta
- Siswanto Satrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sjafri Mangkuprawira. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ranika Cipta.
- Sondang P Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Tim BLM. _____. *Profil Balai Besar Latihan Masyarakat*. Yogyakarta: BLM
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Uji Coba Instrumen

Hasil Uji Validitas Instrumen

No Butir	Pearson Correlation	<i>r</i> tabel	Keterangan
1	0,216	0,349	TIDAK VALID
2	0,577	0,349	VALID
3	0,481	0,349	VALID
4	0,538	0,349	VALID
5	0,465	0,349	VALID
6	0,706	0,349	VALID
7	0,490	0,349	VALID
8	0,492	0,349	VALID
9	0,484	0,349	VALID
10	0,279	0,349	TIDAK VALID
11	0,582	0,349	VALID
12	0,428	0,349	VALID
13	0,415	0,349	VALID
14	0,535	0,349	VALID
15	0,466	0,349	VALID
16	0,000	0,349	TIDAK VALID
17	0,500	0,349	VALID
18	0,242	0,349	TIDAK VALID
19	0,607	0,349	VALID
20	0,684	0,349	VALID
21	0,574	0,349	VALID
22	0,672	0,349	VALID
23	0,658	0,349	VALID
24	0,548	0,349	VALID
25	0,246	0,349	TIDAK VALID
26	0,394	0,349	VALID
27	0,429	0,349	VALID
28	0,607	0,349	VALID
29	0,313	0,349	TIDAK VALID
30	0,544	0,349	VALID
31	0,552	0,349	VALID
32	0,381	0,349	VALID
33	0,319	0,349	TIDAK VALID
34	0,554	0,349	VALID

35	0,359	0,349	VALID
36	0,474	0,349	VALID
37	0,581	0,349	VALID
38	0,585	0,349	VALID
39	0,501	0,349	VALID
40	0,724	0,349	VALID
41	0,520	0,349	VALID
42	0,519	0,349	VALID
43	0,531	0,349	VALID
44	0,649	0,349	VALID
45	0,540	0,349	VALID

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	45

Lampiran 2. Instrumen Penelitian

SURAT PENGANTAR ANGGKET PENELITIAN

Kepada

Yth. Peserta Diklat

Bidang keahlian Administrasi Perkantoran

BLK Kabupaten Magelang

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan, saya mengharapkan kesediaan dan bantuan Saudara untuk mengisi angket yang telah dilampirkan. Saya selaku mahasiswa pogram studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2013 bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kinerja Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja di UPT BLK Kabupaten Magelang”**.

Partisipasi Saudara dalam mengisi angket ini dengan jujur sangat diharapkan. Angket ini bukanlah suatu tes, sehingga tidak ada jawaban pernyataan yang benar atau salah. Jawaban yang baik adalah yang sesuai dengan keadaan Saudara sebenarnya. Jawaban pertanyaan yang Saudara berikan tidak akan mempengaruhi nilai atau nama baik Saudara di Balai Latihan Kerja. Adapun mengenai identitas hanya untuk mempermudah pengolahan data yang akan dilakukan.

Atas bantuan dan kerjasama Saudara, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Aminatun Zakiyah P.

NIM. 13802241056

ANGKET PENELITIAN

I. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas Saudara pada tempat yang telah disediakan.
2. Isilah setiap pernyataan yan ada sesuai dengan kondisi yang dialami.
3. Pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk menjawab pernyataan yang tersedia.
4. Berikan tanda *check* (\surd) atau tanda (X) pada jawaban Saudara di kolom jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju	TS = Tidak Setuju
S = Setuju	STS = Sangat Tidak Setuju
KS = Kurang Setuju	

II. Identitass Responden

Nama : _____

Jenis Kelamin : _____

Umur : _____

Alamat Asal : _____

Pendidikan Terakhir : _____

Pengalaman Bekerja : _____

Tahun	Nama Instansi	Jabatan

III. Item Pertanyaan

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kinerja BLK						
1.	BLK mampu mengkondisikan pelatihan sebagai penilaian sebuah kebutuhan					
2.	Pelatihan yang dilakukan UPT BLK dapat membuka peluang peserta untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi					

3.	Saya merasa pelatihan yang dilakukan UPT BLK merupakan langkah terbaik dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja					
4.	Keterampilan dan pengetahuan saya bertambah setelah diberikan materi pelatihan oleh UPT BLK					
5.	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan					
6.	Instruktur memberikan contoh-contoh yang membantu saya lebih mudah dalam memahami materi pelatihan					
7.	Para pengurus UPT BLK mengedepankan kepentingan peserta yang hendak melakukan kegiatan pelayanan dibandingkan kepentingan pribadinya					
8.	Para pengurus UPT BLK murah senyum dan menyapa kepada para peserta					
9.	Instruktur UPT BLK bersikap ramah kepada peserta.					
10.	Saya tidak mengalami kesulitan dalam memahami materi					
11.	Instruktur menguasai materi yang diberikan					
12.	Instruktur menggunakan metode sesuai dengan materi yang diajarkan sehingga mudah dimengerti					
13.	Informasi tentang kegiatan UPT yang diberikan BLK dapat dipahami oleh masyarakat.					
14.	Kelas yang ada sangat memadai untuk peserta melakukan kegiatan pelatihan kerja					
15.	Pelatihan dibutuhkan calon tenaga kerja untuk memenuhi perkembangan zaman					
16.	Saya antusias saat instruktur menyampaikan materi dengan metode yang menarik					
17.	Instruktur mampu menarik perhatian peserta selama mengikuti pelatihan dengan metode yang menarik					
18.	Metode pelatihan yang digunakan UPT BLK sangat menentukan keberhasilan peserta pelatihan					

19.	Metode yang digunakan oleh instruktur UPT BLK sangat membantu dalam penyampaian materi					
20.	Metode pelatihan yang digunakan UPT BLK sederhana sehingga saya dapat memahami materi					
21.	Persyaratan yang diberikan UPT BLK sangat mudah					
22.	Para pelaksana UPT BLK dengan mudah ditemui oleh masyarakat yang hendak mengikuti pelatihan					
23.	Media pelatihan dan alat peraga di UPT BLK sudah memadai untuk mengembangkan keterampilan kerja.					
24.	Alat-alat yang tersedia masih dapat digunakan dengan baik					
25.	Selama mengikuti pelatihan, bahan pendukung seperti modul pelatihan sudah tersedia					
26.	Suasana ruang praktik yang digunakan di UPT BLK sangat cocok untuk kegiatan pelatihan sehingga mempengaruhi kenyamanan dan motivasi saya untuk mengikuti kegiatan pelatiha.					
27.	Para pelaksana pelatihan di UPT BLK selalu menjawab dengan baik setiap masalah ataupun keluhan yang terjadi ketika melakukan pelayanan					
28.	Saya mendapatkan informasi dari BLK mengenai adanya kegiatan pendataan alumni setelah lulus pelatihan					
29.	Saya memeberikan info kepada UPT BLK mengenai hasil dari pasca pelatihan					
30.	Saya memahami tujuan pelatihan yang saya ikuti sehingga saya memiliki tujuan setelah mengikuti pelatihan					
31.	Pelatihan yang saya peroleh di UPT BLK dapat mendorong inisiatif dan kreativitas saya					
32.	Pelatihan akan meningkatkan perkembangan pribadi saya					
33.	Pelatihan yang saya ikuti mampu untuk memberikan keterampilan dan					

	pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan					
34.	Setelah pelatihan selesai saya menerapkan materi pelatihan pada pekerjaan yang saya tekuni					
35.	Saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya sendiri					
36.	Pelatihan yang telah diperoleh mampu meningkatkan kinerja kerja saya					
37.	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menerapkan semua materi/teori yang telah diterima untuk melaksanakan pekerjaan.					
38.	Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan.					

~ Terima Kasih Atas Bantuan dan Kerjasamanya ☺ ~

Lampiran 3. Data Hasil Penelitian

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
1	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	1	2	5	2	2	3	5	2	2	4	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1
2	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	3	1	2	5	3	2	3	5	2	2	3	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1
3	4	3	4	3	4	2	5	3	3	2	2	2	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	2	4	5	2	2	2	1	1	3	3	1	1	4	1	1	1
4	4	3	3	3	5	2	3	3	3	2	2	2	2	1	5	2	2	2	1	2	4	3	1	2	4	1	3	4	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1
5	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	3	2	4	4	2	3	4	1	1	3	3	1	1	4	1	1	1
6	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	5	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	5	2	2	4	5	2	3	1	1	3	4	3	4	4	4	4	3	3
8	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4	2	2	2	1	1	2	3	2	1	3	1	1	1
9	4	2	3	3	5	2	4	4	4	2	2	2	2	1	5	2	2	2	2	2	4	2	1	4	4	1	2	2	1	1	2	3	2	1	3	1	1	1
10	5	2	3	4	5	1	3	3	3	1	1	1	2	1	5	1	1	3	1	1	5	1	1	4	4	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2
11	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	5	3	2	3	4	2	3	2	1	4	4	2	4	4	4	4	2	3
12	4	2	4	3	4	2	4	3	3	2	2	2	1	1	4	2	2	3	2	1	4	3	1	4	4	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1
13	3	1	3	3	4	2	4	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	2	1	1	4	1	2	3	4	2	2	4	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
14	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	4	3	1	1
15	3	1	3	3	4	2	4	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	5	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
16	3	1	3	3	5	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	5	3	1	3	4	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1
17	3	2	3	2	5	2	4	2	2	2	2	2	1	1	5	2	2	2	1	2	5	2	1	2	5	1	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1
18	4	2	3	3	4	1	4	3	3	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	5	3	1	2	5	1	2	2	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1
19	3	2	3	2	5	2	5	3	3	2	2	2	1	1	4	2	2	3	2	1	5	4	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1
20	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	2	2	2	1	4	2	2	3	2	1	5	2	1	2	4	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1
21	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	1	5	2	1	3	4	1	2	2	1	1	2	4	1	1	3	1	1	1
22	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	4	3	1	1	5	1	2	2	1	1	2	4	2	2	4	2	2	2
23	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	2	2	1	1	5	2	2	2	2	2	5	3	1	3	5	1	2	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1
24	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	5	2	2	3	2	2	4	1	2	3	5	2	2	3	1	2	2	4	2	2	4	2	1	2
25	3	2	4	3	4	1	4	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	5	3	1	3	5	1	1	2	1	1	2	4	1	1	3	1	1	1
26	3	2	3	2	4	1	4	2	2	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1	1	4	2	1	3	4	1	2	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1
27	3	2	4	4	5	2	4	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	5	3	1	3	4	1	2	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
28	3	2	4	2	4	1	4	4	4	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	4	3	1	3	4	1	2	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1
29	3	2	3	2	4	1	4	2	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	2	1	3	4	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1
30	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	4	2	1	2	4	1	2	2	1	1	2	4	1	1	4	1	1	1
31	3	2	3	2	4	2	3	2	2	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	4	2	1	2	4	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1

Lampiran 4. Dokumentasi

DAFTAR DOKUMENTASI

No.	Dokumentasi	Ket.
1	Dokumen kurikulum	Ada
2	Daftar hadir peserta pelatihan dan instruktur	Ada
3	Daftar riwayat hidup instruktur	Ada
4	Rangkuman Laporan kegiatan ke Disperinaker	Tidak Ada
5	Arsip soal tes seleksi	Tidak Ada
6	Arsip data lulusan peserta pelatihan	Ada
7	Dokumen nilai	Tidak Ada
8	Daftar Fasilitas Pelatihan	Ada

1. Dokumen Kurikulum

9. KURIKULUM LATIHAN

Program Latihan : Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja (PKPTK) Tahun : 2017
 Kegiatan : Pelatihan Berbasis Kompetensi Angkatan :
 Kejuruan : Tata Niaga Lama Latihan : 240 JL @ 45 m
 Nama latihan : **PENGLOLAAN ADM.PERKANTORAN** Jumlah peserta : 16 siswa
 Dana : APBD Tempat Latihan : BLK Magelang

NO	MATERI LATIHAN	KODE UNIT	JAM LATIHAN		
			TEORI	PTK	JMH
I	KELOMPOK NON UNIT KOMPETENSI				
1	Kewirausahaan		2	-	2
2	Motivasi Kerja		2	-	2
	SUB TOTAL I		4	-	4
II	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI UMUM				
1	Memberikan pelayanan kepada pelanggan	ADM.PK01.004.01	2	5	7
2	Menggunakan peralatan kantor	ADM.PK01.006.0	5	16	21
	SUB TOTAL II		7	21	28
III	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI INTI				
1	Memproduksi Dokumen di Komputer	ADM.PK02.004.01	5	15	20
2	Menghasilkan Dokumen Sederhana	ADM.PK02.005.01	5	20	25
3	Melakukan Prosedur Administrasi	ADM.PK02.007.01	10	22	32
4	Menangani penerimaan surat	ADM.PK02.008.01	3	7	10
5	Menangani Pengiriman Surat	ADM.PK02.009.01	3	7	10
6	Mengelola & menjaga sistim kearsipan	ADM.PK02.013.01	10	20	30
7	Berkomunikasi Lisan dlm Bhs.Ingggris pada tingkat Operasional Dasar	ADM.PK02.019.01	5	9	14
8	Mengelola Kas Kecil	ADM.PK02.027.01	10	18	28
9	Bekerja secara efektif dengan orang lain	ADM.PK02.031.01	5	9	14
10	Membuat Presentasi	ADM.PK02.033.01	2	19	21
	SUB TOTAL III		58	146	204
IV	KELOMPOK UNIT KOPETENSI KHUSUS				
1	Mengikuti Prosedur K3 Perkantoran	ADM.PK03.002.01	3	1	4
	SUB TOTAL IV		3	1	4
	TOTAL I,II,III,IV		72	168	240

2. Daftar Hadir Peserta Pelatihan dan Instruktur

a. Daftar Hadir Peserta Pelatihan

DAFTAR HADIR PESERTA LATIHAN

Program Latihan : PKPTK
 Kegiatan : Pelatihan dan Ketrampilan Pencaker
 Nama Latihan : Pengelolaan Adm. Perkantoran
 Tempat Latihan : Balai Latihan Kerja Magelang
 Lama Latihan : 240 Jam Pelajaran
 Sumber Dana : APBD 2017 DBHCHT

Minggu : 1 Tgl. 2 s/d 7
 Bulan : October
 Tahun : 2017
 Jumlah : 16 Orang

NO.	NAMA PESERTA	TANGGAL					7	KET			JMH
		2	3	4	5	6		S	I	TK	
1	Agung Budi Irawan	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				6
2	Ahmad rifky	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				6
3	Akhmad Khabib	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				6
4	Amanda Eka Adistya	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				6
5	Amanda Nuzul Laila	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				6
6	Brigita Aprilia DM	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				6
7	Dita Savitri	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				6
8	Fransisca Putri w	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				6
9	Inayah Rachmawati	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				6
10	Lia Handriyani	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				6
11	Lubatul M Al- Adawiyah	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	S	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				5
12	Nanik Um'siawati	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				6
13	Oktareza Ahmad	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				6
14	Siti Azizah CH	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				6
15	Suhendriyo	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				6
16	Yulifah	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				6
JUMLAH SISWA HADIR		16	16	16	15	16	16				95
PARAF INSTRUKTUR		<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				

KETERANGAN:

S : Sakit
 I : Ijin
 TK : Tanpa Keterangan

Magelang, 07 Oktober 2017

Penanggung Jawab Kegiatan

Rr. ARISTA WIDIASTUTI, SE

NIP. 19650425 198603 2 021

DAFTAR HADIR PESERTA LATIHAN

Program Latihan : PKPTK
 Kegiatan : Pelatihan dan Ketrampilan Pencaker
 Nama Latihan : Pengelolaan Adm. Perkantoran
 Tempat Latihan : Balai Latihan Kerja Magelang
 Lama Latihan : 240 Jam Pelajaran
 Sumber Dana : APBD 2017 DBHCHT

Minggu : II Tgl.09 s/d 14
 Bulan : Oktober
 Tahun : 2017
 Jumlah : 16 Orang

NO.	NAMA PESERTA	TANGGAL						KET			JMH	
		9	10	11	12	13	14	S	I	TK	H	
1	Agung Budi Irawan	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
2	Ahmad rifky	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
3	Akhmad Khabib	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
4	Amanda Eka Adistya	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
5	Amanda Nuzul Laila	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
6	Brigita Aprilia DM	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
7	Dita Savitri	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
8	Fransisca Putri w	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
9	Inayah Rachmawati	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
10	Lia Handriyani	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
11	Lubatul M Al- Adawiyah	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
12	Nanik Um'siawati	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
13	Oktareza Ahmad	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
14	Siti Azizah CH	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
15	Suhendriyo	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
16	Yulifah	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
JUMLAH SISWA HADIR		16	16	16	16	16	16					
PARAF INSTRUKTUR		<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					

KETERANGAN:

S : Sakit
 I : Ijin
 TK : Tanpa Keterangan

Magelang, 14 Oktober 2017

Penanggung Jawab Kegiatan


Rr. ARISTA WIDIASTUTI, SE
 NIP. 19650425 198603 2 021

DAFTAR HADIR PESERTA LATIHAN

Program Latihan : PKPTK
 Kegiatan : Pelatihan dan Ketrampilan Pencaker
 Nama Latihan : Pengelolaan Adm. Perkantoran
 Tempat Latihan : Balai Latihan Kerja Magelang
 Lama Latihan : 240 Jam Pelajaran
 Sumber Dana : APBD 2017 DBHCHT

Minggu : III Tgl. 16 s/d 21
 Bulan : Oktober
 Tahun : 2017
 Jumlah : 16 Orang

NO.	NAMA PESERTA	TANGGAL						KET			JMH
		16	17	18	19	20	21	S	I	TK	
1	Agung Budi Irawan	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten				6
2	Ahmad rifky	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten				6
3	Akhmad Khabib	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten				6
4	Amanda Eka Adistya	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten				6
5	Amanda Nuzul Laila	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten				6
6	Brigita Aprilia DM	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten				6
7	Dita Savitri	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten				6
8	Fransisca Putri w	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten				6
9	Inayah Rachmawati	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten				6
10	Lia Handriyani	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten				6
11	Lubatul M Al- Adawiyah	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten				6
12	Nanik Um'siawati	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten				6
13	Oktareza Ahmad	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten				6
14	Siti Azizah CH	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten				6
15	Suhendriyo	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten				6
16	Yulifah	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten				6
JUMLAH SISWA HADIR		16	16	16	16	16	16				
PARAF INSTRUKTUR		Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten	Handwritten				

KETERANGAN:

S : Sakit
 I : Ijin
 TK : Tanpa Keterangan

Magelang , 21 Oktober 2017

Penanggung Jawab Kegiatan



Rr. ARISTA WIDIASTUTI, SE

NIP. 19650425 198603 2 021

F.ALK: 04

DAFTAR HADIR PESERTA LATIHAN

Program Latihan : PKPTK
 Kegiatan : Pelatihan dan Ketrampilan Pencaker
 Nama Latihan : Pengelolaan Adm. Perkantoran
 Tempat Latihan : Balai Latihan Kerja Magelang
 Lama Latihan : 240 Jam Pelajaran
 Sumber Dana : APBD 2017 DBHCHT

Minggu I: IV Tgl. 23 s/d 28
 Bulan : Oktober
 Tahun : 2017
 Jumlah : 16 Orang

NO.	NAMA PESERTA	TANGGAL						KET				JMH	
		23	24	25	26	27	28	S	I	TK	H		
1	Agung Budi Irawan	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>						6
2	Ahmad rifky	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>						6
3	Akhmad Khajib	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>						6
4	Amanda Eka Adistya	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>						6
5	Amanda Nuzul Laila	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>						6
6	Brigita Aprilia DM	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	S	I	I			4
7	Dita Savitri	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>						6
8	Fransisca Putri w	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>						6
9	Inayah Rachmawati	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>						6
10	Lia Handriyani	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>						5
11	Lubatul M Al- Adawiyah	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>						5
12	Nanik Umsiawati	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>						6
13	Oktareza Ahmad	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>						6
14	Siti Azizah CH	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>						6
15	Suhendriyo	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>						6
16	Yulifah	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>						6
JUMLAH SISWA HADIR		16	16	14	16	15	15						92
PARAF INSTRUKTUR		<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>						

KETERANGAN:

S : Sakit

I : Ijin

TK : Tanpa Keterangan

Magelang, 28 Oktober 2017

Penanggung Jawab Kegiatan

Rr. ARISTA WIDIASTUTI, SE

NIP. 19650425 198603 2 021

DAFTAR HADIR PESERTA LATIHAN

Program Latihan
Kegiatan
Nama Latihan
Tempat Latihan
Lama Latihan
Sumber Dana

: PKPTK
: Pelatihan dan Ketrampilan Pencaker
: Pengelolaan Adm. Perkantoran
: Balai Latihan Kerja Magelang
: 240 Jam Pelajaran
: APBD 2017 DBHCHT

Minggu I: V Tgl. 30 s/d 04
Bulan: Oktb - Nopb
Tahun : 2017
Jumlah : 16 Orang

NO.	NAMA PESERTA	TANGGAL						KET			JMH	
		30	31	1	2	3	4	S	I	TK	H	
1	Agung Budi Irawan	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
2	Ahmad rifky	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
3	Akhmad Khabib	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
4	Amanda Eka Adistya	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
5	Amanda Nuzul Laila	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
6	Brigita Aprilia DM	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
7	Dita Savitri	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
8	Fransisca Putri w	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
9	Inayah Rachmawati	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
10	Lia Handriyani	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
11	Lubatul M Al- Adawiyah	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
12	Nanik Um'siawati	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
13	Oktareza Ahmad	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
14	Siti Azizah CH	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
15	Suhendriyo	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
16	Yulifah	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					6
JUMLAH SISWA HADIR		16	16	16	16	16	16					96
PARAF INSTRUKTUR		<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					

KETERANGAN:

S : Sakit

I : Ijin

TK : Tanpa Keterangan

Magelang, 04 Nopbr 2017

Penanggung Jawab Kegiatan



Rr. ARISTA WIDIASTUTI, SE

NIP. 19650425 198603 2 021

DAFTAR HADIR PESERTA LATIHAN

Program Latihan
Kegiatan
Nama Latihan
Tempat Latihan
Lama Latihan
Sumber Dana

: PKPTK
: Pelatihan dan Ketrampilan Pencaker
: Pengelolaan Adm. Perkantoran
: Balai Latihan Kerja Magelang
: 240 Jam Pelajaran
: APBD 2017 DBHCHT

Minggu : VI Tgl.6 s/d 11
Bulan : Nopember
Tahun : 2017
Jumlah : 16 Orang

NO.	NAMA PESERTA	TANGGAL						KET			JMH	
		6	7	8	9	10	11	S	I	TK	H	
1	Agung Budi Irawan	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut					6
2	Ahmad rifky	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut					6
3	Akhmad Khapib	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut					6
4	Amanda Eka Adistya	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut					6
5	Amanda Nuzul Laila	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut					6
6	Brigita Aprilia DM	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut					6
7	Dita Savitri	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut					6
8	Fransisca Putri w	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut					6
9	Inayah Rachmawati	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut					6
10	Lia Handriyani	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut					6
11	Lubatul M Al- Adawiyah	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut					6
12	Nanik Umisiawati	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut					6
13	Oktareza Ahmad	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut					6
14	Siti Azizah CH	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut					6
15	Suhendriyo	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut					6
16	Yulifah	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut					6
JUMLAH SISWA HADIR		16	16	16	16	16	16					96
PARAF INSTRUKTUR		Aut	Aut	Aut	Aut	Aut	Aut					

KETERANGAN:

S : Sakit
I : Ijin
TK : Tanpa Keterangan

Magelang, 11 Nopabr 2017
Penanggung Jawab Kegiatan

Rr. ARISTA WIDIASTUTI, SE
NIP. 19650425 198603 2 021

b. Daftar Hadir Instruktur

DAFTAR HADIR INSTRUKTUR

Program Latihan : PKPTK
 Kegiatan : Pelatihan dan Ketrampilan Pencaker
 Nama Latihan : Pengelolaan Adm. Perkantoran
 Tempat Latihan : Balai Latihan Kerja Magelang
 Lama Latihan : 240 Jam Pelajaran
 Sumber Dana : APBD 2017 DBHCHT

Minggu : 1 Tgl. 2 s/d 7
 Bulan : October
 Jumlah Peserta : 16

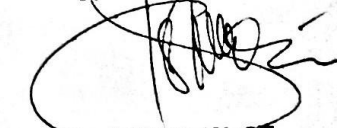
NO	NAMA INSTRUKTUR	HARI, TGL., BLN., TAHUN	MATERI LATIHAN / UNIT KOMPETENSI	PUKUL/JAM	JUMLAH		TANDA TANGAN	
					J A M	PESERTA		
1	Rr. Arista W, SE	Senin 02/10/2017	Kewirausahaan Motivasi Kerja Prosedur Adm	07.30 - 09.00	2	16	1.	
				09.00 - 10.30	2			
				10.45 - 13.00	3			
2	Rr. Arista W, SE	Selasa 03/10/2017	Prosedur Adm Menggunakan Peralatan Ktr	07.30 - 11.30	5	16	2.	
				11.30 - 13.00	2			
3	Rr. Arista W, SE	Rabu 04/10/2017	Prosedur Adm Menggunakan Peralatan Ktr	07.30 - 11.30	5	16	3.	
				11.30 - 13.00	2			
4	Rr. Arista W, SE	Kamis 05/10/2017	Prosedur Adm Menggunakan Peralatan Ktr	07.30 - 11.30	5	15	4.	
				11.30 - 13.00	2			
5	Rr. Arista W, SE	Jum'at 06/10/2017	Prosedur Adm	07.30 - 11.30	5	16	5.	
6	Rr. Arista W, SE	Sabtu 07/10/2017	Prosedur Adm Menggunakan Peralatan Ktr	07.30 - 11.30	5	16	6.	
				11.30 - 13.00	2			
					40			

No.	Nama Instruktur	Jumlah jam	
		Melatih	Membantu
1	Rr. Arista W, SE	40	
Jumlah :		40	0



Mengetahui
 a/n KEPALA UPT BLK
 Disperinnaker Kab. Magelang
 Ka. Subag TU
BUDIYONO. SH
 Penata TK.I
 NIP. 19640110 199303 1 008

Magelang, 07 Oktober 2017
 Penanggung Jawab Latihan


Rr. ARISTA W, SE
 NIP. 19650425 198603 2 021

Balai Latihan Kerja Magelang

F.ALK: 03

DAFTAR HADIR INSTRUKTUR

Program Latihan : PKPTK
 Kegiatan : Pelatihan dan Ketrampilan Pencaker
 Nama Latihan : Pengelolaan Adm. Perkantoran
 Tempat Latihan : Balai Latihan Kerja Magelang
 Lama Latihan : 240 Jam Pelajaran
 Sumber Dana : APBD 2017 DBHCHT

Minggu Ke : II Tgl 09 s/d 14
 Bulan : Oktober
 Tahun : 2017
 JML. Peserta : 16

NO	NAMA INSTRUKTUR	HARI, TGL., BLN., TAHUN	UNIT KOMPETENSI	PUKUL/JAM	JUMLAH		TANDA TANGAN
					JAM	PESERTA	
1	Rr. Arista W,SE	Senin 09/10/2017	Prosedur Adm Menggunakan Peralatan Ktr	07.30 - 12.15 12.15 - 13.00	6 1	16	1.
2	Rr. Arista W,SE	Selasa 10/10/2017	Prosedur Adm Mengelola Penerimaan Srt Menggunakan Peralatan Ktr	07.30 - 09.00 09.00-11.30 11.30 - 13.00	2 3 2	16	2.
3	Rr. Arista W,SE	Rabu 11/10/2017	Mengelola Penerimaan Srt Menggunakan Peralatan Ktr	07.30 - 11.30 11.30 - 13.00	5 2	16	3.
4	Rr. Arista W,SE	Kamis 12/10/2017	Mengelola Penerimaan Srt Mengelola pengirimn Srt Menggunakan Peralatan Ktr	07.30 - 09.00 09.00-11.30 11.30 - 13.00	2 3 2	16	4.
5	Rr. Arista W,SE	Jum'at 13/10/2017	Mengelola pengirimn Srt	07.30 - 11.30	5	16	5.
6	Rr. Arista W,SE	Sabtu 14/10/2017	Mengirim Surat Membrkn Pelayanan Plgn Mengg.Alat Ktr	07.30 - 09.00 09.00-11.30 11.30 - 13.00	2 3 2	16	6.
					40		

No.	Nama Instruktur	Jumlah jam	
		Melatih	Membantu
1	Rr. Arista W,SE	40	
Jumlah :		40	0



Mengetahui
 a/n KEPALA UPT BLK
 Disperinnaker Kab. Magelang
 Ka. Subag TU
BUDIYONO. SH
 Penata TK.I
 NIP. 19640110 199303 1 008

Magelang, 14 Oktober 2017
 Penanggung Jawab Latihan

Rr. ARISTA W, SE
 NIP. 19650425 198603 2 021

Balai latihan Kerja magelangDAFTAR HADIR INSTRUKTUR


F.ALK: 03

Program Latihan : PKPTK
 Kegiatan : Pelatihan dan Ketrampilan Pencaker
 Nama Latihan : Pengelolaan Adm. Perkantoran
 Tempat Latihan : Balai Latihan Kerja Magelang
 Lama Latihan : 240 Jam Pelajaran
 Sumber Dana : APBD 2017 DBHCHT


Minggu Ke : III Tgl 16 s/d 21
 Bulan : Oktober
 Tahun : 2017
 Jumlah Peserta : 16

NO	NAMA INSTRUKTUR	HARI, TGL., BLN., TAHUN	UNIT KOMPETENSI	PUKUL/JAM	JUMLAH		TANDA TANGAN
					JAM	PESERTA	
1	Rr. Arista W,SE	Senin, 16/10/2017	Membrkn Pelayanan Plgn Mengg.Alat Ktr	07.30 - 11.30 11.30 - 13.00	5 2	16	1.
2	Rr. Arista W,SE	Selasa, 17/10/2017	Mengelola Arsip Mengg.Alat Ktr	07.30 - 12,15 12,15 - 13,00	6 1	16	2.
3	Rr. Arista W,SE	Rabu, 18/10/2017	Mengelola Arsip	07.30 - 13,00	7	16	3.
4	Rr. Arista W,SE	Kamis, 19/10/2017	Mengelola Arsip	07.30 - 13,00	7	16	4.
5	Rr. Arista W,SE	Jumat, 20/10/2017	Mengelola Arsip	07.30 - 11.30	5	16	5.
6	Rr. Arista W,SE	Sabtu, 21/10/2017	Mengelola Arsip kom.ingg dasar	07.30 - 11.30 11.30 - 13.00	5 2	16	6.
					40		

No.	Nama Instruktur	Jumlah jam	
		Melatih	Membantu
1	Rr. Arista W,SE	40	
Jumlah :		40	0

Mengetahui
 a/n KEPALA UPT BLK
 Disperinnaker Kab. Magelang
 Ka. Subag TU

BUDIYONO. SH
 Penata TK.I
 NIP. 19640110 199303 1 008

Magelang, 21 Oktober 2017
 Penanggung Jawab Latihan


Rr. ARISTA W. SE
 NIP.19650425 198603 2 021

Balai Latihan Kerja Magelang

F.ALK: 03

DAFTAR HADIR INSTRUKTUR

Program Latihan : PKPTK
 Kegiatan : Pelatihan dan Ketrampilan Pencaker
 Nama Latihan : Pengelolaan Adm. Perkantoran
 Tempat Latihan : Balai Latihan Kerja Magelang
 Lama Latihan : 240 Jam Pelajaran
 Sumber Dana : APBD 2017 DBHCHT

Minggu Ke : IV Tgl 23 s/d 28
 Bulan : April
 Tahun : 2017
 Jumlah Peserta : 16

NO	NAMA INSTRUKTUR	HARI, TGL., BLN., TAHUN	MATERI LATIHAN	PUKUL/JAM	JUMLAH		TANDA TANGAN
					JAM	PESERTA	
1	Rr. Arista W,SE	Senin, 23/10/2017	kom.ingg dasar	07.30 - 13.00	7	16	1.
2	Rr. Arista W,SE	Selasa, 24/10/2017	kom.ingg dasar	07.30 - 11.30	5	16	2.
			Bekerja sama dng org lain	11.30 - 13.00	2		
3	Rr. Arista W,SE	Rabu, 25/10/2017	Bekerja sama dng org lain	07.30 - 13.00	7	14	3.
4	Rr. Arista W,SE	Kamis, 26/10/2017	Bekerja sama dng org lain	07.30 - 11.30	5	16	4.
			Mengelola kas kecil	11.30 - 13.00	2		
5	Rr. Arista W,SE	Jumat, 27/10/2017	Mengelola kas kecil	07.30 - 11.30	5	15	5.
6	Rr. Arista W,SE	Sabtu 28/10/2017	Mengelola kas kecil	07.30 - 13.00	7	15	6.
					40		

No.	Nama Instruktur	Jumlah jam	
		Melatih	Membantu
1	Rr. Arista W,SE	40	
Jumlah :		40	



Mengetahui
 KEPALA UPT BLK
 Dispersinaker Kab. Magelang
 Ka. Subag TU
BUDIYONO. SH
 Penata TK.I
 NIP. 19640110 199303 1 008

Magelang, 28 Oktober 2017
 Penanggung Jawab Latihan

(Signature)
Rr. ARISTA W, SE
 NIP.19650425 198603 2 021

Balai Latihan Kerja Magelang

F.ALK: 03


DAFTAR HADIR INSTRUKTUR

Program Latihan : PKPTK
 Kegiatan : Pelatihan dan Ketrampilan Pencaker
 Nama Latihan : Pengelolaan Adm. Perkantoran
 Tempat Latihan : Balai Latihan Kerja Magelang
 Lama Latihan : 240 Jam Pelajaran
 Sumber Dana : APBD 2017 DBHCHT

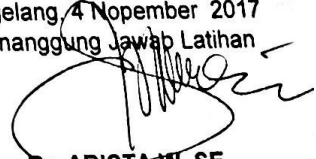
Minggu Ke : V Tgl 30 s/d 04
 Bulan : Okt - Nop
 Tahun : 2017
 Jumlah Peserta : 16

NO	NAMA INSTRUKTUR	HARI, TGL., BLN., TAHUN	MATERI LATIHAN	PUKUL/JAM	JUMLAH		TANDA TANGAN
					JAM	PESERTA	
1	Rr. Arista W,SE	Senin, 30/10/2017	Mengelola kas kecil	07.30 - 13.00	7	15	1.
2	Rr. Arista W,SE	Selasa, 31/10/2017	Mengelola kas kecil	07.30 - 13.00	7	16	2.
3	Rr. Arista W,SE	Rabu, 01/11/2017	Membuat Presentasi	07.30 - 13.00	7	16	3.
4	Rr. Arista W,SE	Kamis, 02/11/2017	Membuat Presentasi	07.30 - 13.00	7	16	4.
5	Rr. Arista W,SE	Jumat, 03/11/2017	Membuat Presentasi	07.30 - 11.30	5	16	5.
6	Rr. Arista W,SE	Sabtu, 04/11/2017	Membuat Presentasi Memproduksi Dokumen	07.30 - 09.00 09.00 - 13.00	2 5	16 16	6.
					40		

NO	Nama Instruktur	Jumlah jam	
		Melatih	Membantu
1	Rr. Arista W,SE	40	
Jumlah :		40	

Mengetahui
 a/n KEPALA UPT BLK
 Disperinnaker Kab. Magelang
 Ka. Subag TU

 BUDIYONO. SH
 Penata TK.I

Magelang, 4 Nopember 2017
 Penanggung Jawab Latihan


 Rr. ARISTA W, SE
 NIP.19650425 198603 2 021

Balai Latihan Kerja Magelang

F.ALK: 03


DAFTAR HADIR INSTRUKTUR

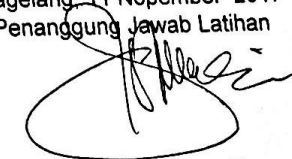
Program Latihan : PKPTK
 Kegiatan : Pelatihan dan Ketrampilan Pencaker
 Nama Latihan : Pengelolaan Adm. Perkantoran
 Tempat Latihan : Balai Latihan Kerja Magelang
 Lama Latihan : 240 Jam Pelajaran
 Sumber Dana : APBD 2017 DBHCHT

Minggu Ke : VI Tgl 6 s/d 11
 Bulan : Nopember
 Tahun : 2017
 JMh Peserta : 16

NO	NAMA INSTRUKTUR	HARI, TGL., BLN., TAHUN	MATERI LATIHAN	PUKUL/JAM	JUMLAH		TANDA TANGAN
					J A M	PESERTA	
1	Rr. Arista W, SE	Senin, 6 Nop 2017	Memproduksi Dokumen	07.30 -13.00	7	16	1.
2	Rr. Arista W, SE	Selasa, 7 Nop 2017	Memproduksi Dokumen	07.30 -13.00	7	16	2.
3	Rr. Arista W, SE	Rabu, 8 Nop 2017	Memproduksi Dokumen mngsilkn Dok. Sederhana	07.30 - 08.15 08.15 - 13.00	1 6	16	3.
4	Rr. Arista W, SE	Kamis, 9 Nop 2017	mngsilkn Dok. Sederhana	07.30 -13.00	7	16	4.
5	Rr. Arista W, SE	Jum'at, 10 Nop 2017	mngsilkn Dok. Sederhana	07.30 - 11.30	5	16	5.
6	Rr. Arista W, SE	Sabtu, 11 Nop 2017	mngsilkn Dok. Sederhana	07.30 -13.00	7	16	6.
					40		

No.	Nama Instruktur	Jumlah jam	
		Melatih	Membantu
1	Rr. Arista W, SE	40	
Jumlah :		40	

Mengetahui
 KEPALA UPT BLK
 Disperinnaker Kab. Magelang
 Ka. Subag TU

BUDIYONO. SH
 Penata TK.I
 NIP. 19640110 199303 1 008

Magelang, 11 Nopember 2017
 Penanggung Jawab Latihan

Rr. ARISTA W. SE
 NIP. 19650425 198603 2 021

3. Daftar Riwayat Hidup Instruktur



Nama : Rr. Arista Widiastuti, SE
Status : Menikah
Anak : 2
Pekerjaan : Instruktur BLK Magelang Th 1986
Pendidikan : S1 Manajemen Perusahaan

Riwayat Diklat :

1. Peserta Uji Coba Instruktur Latihan Kerja
2. sebagai calon asisten instruktru di Jakarta
3. Up grad. sebagai Instruktur
4. Up grad. sebagai Instruktur Muda Tata Niaga di Bandung
5. Bimbingan teknis instruktur Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)
6. Partisipasi penulisan karya tulis ilmiah atau setara dengan 50 jam pelatihan.

Nomor : **62 0806 E**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

I J A Z A H

Diberikan Kepada : **Dr. Arista Widiastuti**
 Tempat, Tanggal Lahir : **Surabaya, 25 April 1965**
 Nomor Pokok Mahasiswa : **97.0101.1345**
 Tanggal Kelulusan : **25 Agustus 2001**
 Program Pendidikan : **Strata Satu (S-1)**
 Fakultas : **Ekonomi**
 Program Studi : **Manajemen Perusahaan**
 Status : **TERAKREDITASI peringkat B berdasarkan Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 002/BAN-PT/AK-II/XII/1998 tanggal 22 Desember 1998**

Ijazah ini diserahkan kepada yang bersangkutan setelah memenuhi semua persyaratan yang ditentukan, dan kepadanya dilimpahkan segala wewenang dan hak yang berhubungan dengan ijazah yang dimilikinya, serta berhak memakai Gelar Akademik SARJANA EKONOMI (S.E.)






REKTOR,
Drs. Masnur Maschab, SU
Alip. 13030118


Magelang,
DEKAN,
3 September 2001
Drs. B. Hamron Zubadi, MSi
Alip. 131685232

**Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan
Asisten Instruktur Departemen Tenaga Kerja**

Nomor : **36/36/96/11/1/93**

Kepala Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai Departemen Tenaga Kerja berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 2346/M/SJ/1991 tanggal, 13 Desember 1991 dan ketentuan-ketentuan pelaksanaannya menyatakan bahwa :

Nama : **Rr. Arista Lidiastuti**
 N.I.P. : **160040062**
 Tempat/Tanggal Lahir : **Surabaya, 25 April 1965**
 Pangkat/Golongan : **Pengatur Muda Ek. I (II/b).**
 Jabatan : **Calon Asisten Instruktur**
 Unit Organisasi : **DLK Magelang - Jawa Tengah.**

L u l u s

Pendidikan dan Latihan : **Asisten Instruktur**
 Kejuruan : **Sekretaris**

yang diselenggarakan di Balai Latihan Kerja Pasar Rebo, Jakarta selama 1 (satu) tahun dari tanggal 20 April 1992 sampai dengan 10 April 1993 yang meliputi 2.250 jam pelajaran.



Jakarta, 10 April 1993
 Kepala Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai

Soerjotomo

Drs. Soerjotomo
 N.P. 160008654

SURAT TANDA TAMAT PENDIDIKAN DAN LATIHAN
UP-GRADING INSTRUKTUR LATIHAN KERJA

Nomor : 03/03/96/11/97 -

Kepala Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai Departemen Tenaga Kerja berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 2955 A/M/SJ/1996 tanggal 2 September 1996 dan ketentuan-ketentuan pelaksanaannya, menyatakan bahwa :

N a m a : Kr. Arista Widiastuti
N . I . P . : 160 040 062
Tempat/Tanggal lahir : Surabaya, 25 April 1965
Pangkat/Golongan : Pengatur (II/c)
J a b a t a n : Ass. ILLK Madhya Kej. Tata Niaga
Unit Organisasi : BLK Magelang

L U L U S

Diklat : Up-Grading Instruktur Latihan Kerja Program Pemagangan
Kejuruan : Tata Niaga

Yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Pasar Rebo, selama 4 (empat) bulan dari tanggal 7 Oktober 1996 sampai dengan tanggal 8 Januari 1997 yang meliputi 650 jam pelajaran.

Jakarta, 8 Januari 1997

Kepala Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai,



Drs. Soekidjo
NIP. 160006680



SURAT TANDA TAMAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
CERTIFICATE

NOMOR : 43/ BPP/STTPP/VIII/ 2005

BADAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI R.I.
TRAINING AND PRODUCTIVITY BOARD OF MINISTRY OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

Badan Pelatihan dan Produktivitas Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 dan ketentuan - ketentuan
The Training and Productivity Board of Ministry of Manpower and Transmigration based on the Government Regulation No. 101 year 2000
pelaksanaanya menyatakan bahwa :
appreciated that

Nama <i>Name</i>	: Rr. ARSITA WIDIASTUTI, SE
N I P <i>Employee Identity Number</i>	: 160040062
Tempat / Tanggal Lahir <i>Place and date of born</i>	: Surabaya, 25 April 1965
Pangkat / Golongan <i>Rank</i>	: Penata/ I/IIc
Jabatan <i>Job Position</i>	: Instruktur Muda Tata Niaga Disnakertrans / BLK Magelang <i>Instructor Business Administration Department at Disnakertrans / BLK Magelang</i>

DINYATAKAN KOMPETEN
Declared to be Competent

Untuk Unit Kompetensi <i>For competency unit</i>	: Seperti tercantum dihalaman dibaliknya <i>Mentioned on the backside page</i>
Pendidikan dan Pelatihan <i>Kind of training</i>	: TOT CBT System <i>TOT CBT System</i>
Sektor <i>Sector of Competency</i>	: Sistem Pelatihan Berbasis Kompetensi <i>Competency Based Training System</i>
Area kompetensi <i>Area of Competency</i>	: • Awareness • Writer • Assessment

Yang diselenggarakan di Pusat Pelatihan Kerja Industri Jasa dan Manufaktur Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I., selama 1 (satu) bulan/200 jam latihan mulai
Conducted at National Vocational Training Development Center (NTVDC) Bandung for one month/200 hours began
tanggal 4 Juli sampai dengan 2 Agustus 2005
on 4 July - until 2 August 2005



Jakarta, 2 Agustus 2005
Kepala Badan Pelatihan dan Produktivitas
Head of Training and Productivity Board
Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I.
Ministry of Manpower and Transmigration of RI


Dr. M. Moedjiman
NIP. 160 009 222

UNIT – UNIT KOMPETENSI
UNITS OF COMPETENCY

PELATIHAN : TOT CBT SYSTEM
 Training TOT CBT SYSTEM

1. **Mengidentifikasi Penerapan Konsep dasar CBT**
To identify elementary concept applying of CBT
2. **Mengidentifikasi Metoda Penulisan Modul**
To identify method of module writing
3. **Merencanakan Penilaian**
To plan assessment
4. **Melaksanakan Penilaian**
To execute assessment
5. **Meninjau/mereview Penilaian**
To review assessment
6. **Uji Kompetensi**
Test interest

Bandung, 02 Agustus 2005

Kepala Pusat Pelatihan Kerja
 Industri Jasa dan Manufaktur,
 Head of NVTDC Bandung



Hasan Muchlys
Dr. Hasan Muchlys, MM
 NIP. 160 014 107



**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN KEPENDUDUKAN**

Jl. Pahlawan No. 16 Semarang Telp.(024) 8311713 Fax. (024) 8311711
Website : www.disnakertrans-jateng.go.id
www.bursakerja-jateng.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: *563/14.999*

Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, menerangkan:

N A M A : *Ir. ARISTA WIDIASTUTI, SE*
TEMPAT/TGL LAHIR : *Surabaya, 25 April 1965*
INSTITUSI : *UPT BLK Disnakorsostrans Kab. Magelang*

Telah mengikuti Bimbingan Teknis Instruktur Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah mulai tanggal 19 s/d 21 Oktober 2015 (9 Session/18 jam pelatihan).

Semarang, 21 Oktober 2015



	KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS DIREKTORAT BINA INSTRUKTUR DAN TENAGA PELATIHAN	 DIREKTORAT BINA INTALA <small>Memperkuat Indonesia Kompetitif</small>
<h2 style="font-family: cursive;">Sertifikat Pelatihan</h2>		
No. Reg. 1.0.05.068.03032017.0002209		
Direktur Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan, Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, berdasarkan Surat Keputusan Direktur Bina Intala Nomor: Kep.20/Lattas-Intala/II/2017 tanggal 20 Februari 2017 menyatakan, bahwa:		
Nama NIP Tempat/Tanggal Lahir Unit Kerja	: Rr. Arista Widiastuti, SE : 19650425 198603 2 021 : Surabaya, 25 April 1965 : BLK Magelang Provinsi Jawa Tengah	
<h3 style="font-family: cursive;">Telah Mengikuti</h3>		
Bimtek Penulisan Karya Tulis Ilmiah, yang diselenggarakan di Hotel Santika Premiere Bekasi, Provinsi Jawa Barat dari tanggal 26 Februari s.d. 03 Maret 2017 atau setara dengan 50 jam pelatihan.		
		Jakarta, 03 Maret 2017 Direktur Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan,
		Drs. Muhammad Zuhri, M.Si NIP. 19660512 199403 1 003

4. Arsip data Lulusan

DATA ALUMNI PESERTA PELATIHAN ADMINISTRASI PERKANTORAN PERIODE APBD 2017

NO	NAMA PESERTA	L/P	TEMPAT, TGL. LAHIR	UMUR	PENDIDIKAN	ALAMAT
1	AJENG DWI MAWARSARI, SH	P	MAGELANG, 14/06/1994	23	S1	Jl. Nanas 8 NO.24 005/005 Kalinegoro Kec. Mertoyudan
2	DAVID PAMUNGKAS, SE	L	MAGELANG, 30/03/1995	22	S1	Halang Nanas V/16 Perum Kalinegoro, Rt/Rw:03/05 Mertoyudan
3	FUAD YULIANTO, SS	L	MAGELANG, 13/07/1993	24	S1	Karanggondang 001/001 Ngadipuro Kec. Dukun
4	HAJAR HASTIA MIRDAWAH	P	MAGELANG, 09/08/1998	19	SLTA	Dsn. Klegen 001/009 Ds. Donorojo Kec. Mertoyudan
5	KHUSNA NURINDAH, S.Sos	P	KAMPAR, 07/10/1994	23	S1	Dsn. Semali 002/011 Ds. Pucungrejo Kec. Muntilan
6	LINA FANIMAH	P	MAGELANG, 27/01/1997	20	SLTA	Dsn. Krajan 1 Rt.03 Rw.05 Ds. Gandusari Kec. Bandongan
7	PRASTI TSAMARAH SALMA	P	MAGELANG, 13/07/1998	19	SLTA	Dusun Banjaran 005/006 Desa Tempurejo Kec. Tempuran
8	QONITA KHUSNAYA, S.Pd	P	MAGELANG, 22/07/1994	23	S1	Dsn. Semali 002/011 Ds. Pucungrejo Kec. Muntilan
9	ROIS ADI PAMUNGKAS, SE	L	MAGELANG, 22/07/1992	25	S1	Dsn. Tanggulangin 002/006 Ds. Pagersari Kec. Mungkid
10	SANTI ARIANTI, SP	P	MAGELANG, 18/01/1994	23	S1	Dsn. Ngapus 001/010 Ds. Kalisalak Kec. Salaman

NO	NAMA PESERTA	L/P	TEMPAT, TGL. LAHIR	UMUR	PENDIDIKAN	ALAMAT
11	SEPTIAN TRI WAHANA PUTRA	L	MAGELANG, 10/09/1997	20	SLTA	Dsn. Mangunan 002/001 Ds. Mertoyudan Kec. Mertoyudan
12	TISNA ANIMATUR ROHMAH	P	MAGELANG, 27/08/1994	23	D3	Pranan Wetan 021/009 Menoreh Salaman
13	USWATUN HASANAH	P	MAGELANG, 14/04/1993	24	SLTA	Jangkungan 004/008, Gandusari Kec. Bandongan
14	USWATUN KHASANAH, SE	P	MAGELANG, 10/07/1993	24	S1	Tegalombo 014/005 Ngargoretno Kec. Salaman
15	WASTININGSIH	P	MAGELANG, 26/10/1989	28	SLTA	Dsn. Gedongan Kulon 001/008 Ds. Bondowoso Kec. Mertoyudan
16	WIDODO PUTRO, SP	L	MAGELANG, 21/11/1990	27	S1	Dsn. Soborojo 015/007 Ds. Japan Kec. Tegalrejo
17	Agung Budi Irawan	L	Magelang, 11 Des 1991	26	SMK	Jetakan, Tortosari, Sawangan, Mgl
18	Ahmad Rifky	L	Magelang, 06 Juni 1994	23	SMK	Derepan, Menoreh, Salaman, Mgl
19	Akhmad Khahib	L	Magelang, 17 Okt 1998	19	SMK	Kebonmentok, Paripurno, Salaman
20	Amanda Eka Adistya	P	Magelang, 20 Jan 1999	18	SMK	Brojonalan, Wanurejo, Borobudur, Magelang
21	Amanda Nuzul Laila	P	Banjarnegara, 02 Okt 1991	26	SMK	Gejiwak, Krasak, Salaman, Magelang
22	Brigita Aprilia DM	P	Magelang, 27 April 1999	18	SMA	Blambangan, Mungkid, Magelang
23	Dita Savitri	P	Magelang, 07 Feb 1998	19	SMK	Ngadirejo, Secang, Magelang

NO	NAMA PESERTA	L/P	TEMPAT, TGL. LAHIR	UMUR	PENDIDIKAN	ALAMAT
24	Fransisca Putri W	P	Magelang, 03 Juni 1999	18	SMK	Sunggingan, Jetak I, Mungkid, Magelang
25	Inayah Rachamawati	P	Magelang, 14 Des 1999	18	SMK	Jetis, Ngadirejo, Salaman
27	Lubatul M Al-Adawiyah	P	Magelang, 18 Agus 1996	21	SMA	Kertodadi, Bumirejo, Kaliangkrik, Magelang
28	Nanik Umisawati	P	Magelang, 18 April 1999	18	SMK	Ngampek, Ngampeldento, Salaman
29	Oktareza Ahmad	L	Magelang, 12 Okt 1993	24	SMK	Pabelan, Pabelan 3 Mungkid, Magelang
30	Siti Azizah CH	P	Magelang, 07 Nov 1995	22	SMK	Pandansari, Kajoran, Magelang
31	Suhendro	L	Magelang, 09 Juni 1994	23	D1	Dukun II, Dukun, Magelang
32	Yulifah	P	Magelang, 27 Des 1992	25	SMK	Tegal Sari, Candimulyo, Magelang

5. Daftar Fasilitas Pelatihan

Fasilitas Latihan**2.1 Fasilitas Teori**

- 1. Ruang Teori : 1 Ruang
- 2. Ruang Instruktur : 1 Ruang
- 3. Ruang Gudang : 1 Ruang
- 4. Ruang Toilet : 1 Ruang
- 5. Kursi belajar : 16 bh
- 6. Meja Belajar : 8 bh
- 7. Meja Kursi Instruktur : 1 bh
- 8. LCD Proyektor : 1 bh

2.2 Fasilitas Praktek

- 1. Ruang Komputer : Bergabung dengan ruang teori
- 2. Ruang Mengetik : Bergabung dengan ruang teori
- 3. Alat - Alat Peraktek :

NO.	NAMA ALAT	JUMLAH	KET
1	MESIN TIK	16	
2	KOMPUTER	8	
3	PRINTER	2	
4	PROYEKTOR INFOCUS	1	
5	PENJILID BUKU B	1	
6	PENJILID BUKU K	16	
7	PEMOTONG KERTAS B	1	
8	STEPLER B	3	
9	STEPLER K	16	
10	KALKULATOR	16	
11	FERPORATOR B	3	
12	FERPORATOR K	16	
13	FILING KABINET	1	

3 fasilitas bahan latihan

Foto Copy Modul/Materi		2500	
------------------------	--	------	--

	NAMA JENIS BARANG	SEPEK	BANYAKNYA	SATUAN
1	Buku folio	50 GK	16	buah
2	Pensil	2B Feber castel	16	buah
3	Stabillow bos		16	buah
4	Serutan pensil		16	buah



PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG
DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
BALAI LATIHAN KERJA
Jalan Raya Magelang – Purworejo Km. 11, Telp./ Fax. (0293) 335092
Tempuran 56161

SURAT KETERANGAN

Nomor : 897 / 043 / 10-BLK / 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala UPT BLK Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang, menerangkan bahwa:

Nama	:	AMINATUN ZAKIYAH P.
NIM	:	13802241056
Jurusan	:	Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas	:	Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian dari tanggal 27 Desember 2017 s.d. 31 Januari 2018 di UPT BLK Disperinnaker Kabupaten Magelang.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Tempuran, 01 Pebruari 2018

A.n. KEPALA UPT BLK DISPERINNAKER
KABUPATEN MAGELANG
Kepala Sub Bagian Tata Usaha



BUDIYONO, SH

NIP. 19640110.196403.1.008