

MILIK PERPUSTAKAAN
UNSMUH MAKASSAR

EFEKTIVITAS UNIT PELAKSANAAN TEKNIS PUSAT
(UPTP) BALAI LATIHAN KERJA DALAM
MENGATASI PENGANGGURAN
DI KOTA MAKASSAR

SKRIPSI



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR LEMBAGA PERPUSTAKAAN & PENERBITAN	
Tgl. Terima	08/09/2022
Nomor Surat	-
Jumlah	1 exp
Waktu Indpt.	Sumb. ALUMNI
No. Katalog	-
P/10572/ MAN/22 CD.	
ALF	
e	

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Efektivitas Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) Balai
Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kota
Makassar

Nama Mahasiswa : Alfira Herman

NIM : 105721137418

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat, diperiksa dan diuji di depan penguji
skripsi strata satu (S1) pada tanggal 06 Juli 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Agustus 2022

Pembimbing I

Sitti Marhumi, SE., MM
NIDN. 0901126906

Pembimbing II

Zalkha Soraya, SE., MM
NIDN. 0904058504

Mengetahui,



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Ketua program Studi

Muh. Nur Rasyid, SE., M.M.
NBM: 11085576



**PRORGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Alfira Herman, NIM: 105721137418, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 1320/05/A.2-II/43/2022. Tanggal 06 Dzulhijjah 1443 H/ 06 Juli 2022 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 17 Muharram 1444 H
15 Agustus 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, SE., M.ACC
(Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
4. Penguji
 1. Dr. Siti Nurbaya., S.Pd., MM (.....)
 2. Sitti Marhumi, SE., MM (.....)
 3. Ismail Rasulong, SE.,MM. (.....)
 4. Dr. Samsul Rizal, SE.,MM (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Alfira Herman
No. Stambuk/NIM : 105721137418
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Efektivitas Unit Pelaksanaan Teknik Pusat (UPTP)
Balai Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Di
Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah asli HASIL karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 15 Agustus 2022

uat pernyataan,



Alfira Herman
105721137418



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Mengetahui,

Ketua program Studi

Muh. Nur Rasyid, SE., M.M.
NBM: 11085576

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul Efektivitas Unit pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) Balai Latihan Kerja Makassar Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kota Makassar Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak H. Herman Baba dan ibu Hj. Megawati Salenda yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doatulus tanpa pamrih dan saudara-saudarku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu, dan teman-teman yang saya sayangi selalu menemani dan membantu baik pemikiran dan pengarahan penyusunan skripsi serta memberi semangat. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur R., SE., MM, Selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah.
4. Ibu Sitti Marhumi, SE., MM selaku pembimbing I Yang Penuh kesabaran membimbing Dan Mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Zalkha Soraya, SE., MM selaku pembimbing II Yang Penuh kesabara nmembimbing Dan Mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini,
6. Bapak / Ibu dosen Dan Asisten dosen fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Yang Telah memberikan ilmu bekal ilmu, Wawasan serta pengalaman Yang Diajarkan selama ini,
7. Segenap staf Dan Karyawan fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Kedua Orang Tua saya Bapak H.Herman Baba Dan Hj.Megawati Salenda, Serta Kakaku tercinta Dan Segenap keluarga Yang Senantiasa memberikan bantuan, Baik moril maupun Material Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

9. Rekan-Rekan Mahasiswa fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2018 Yang Selalu belajar Bersama Yang Tidak sedikit bantuannya Dan Dorongan dalam aktivitas studi penulis.

10. Terima kasih teruntuk Ilham Khatibul Umam, Muliana, Kusmawati, Nurjannah fadila, Dwi lestari, Besse Sri Novalia serta kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkans aran dan kritiknya demi kesempurnaan Proposal ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fisabilil Haq fastabiqul khairat, Wassalamualaikum Wr.Wb

Makassar, 15 Agustus 2022

Penulis


Alfira Herman

105721137418

ABSTRAK

Alfira Herman 2022. *Efektivitas Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) Balai Latihan Kerja Makassar Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kota Makassar.* Universitas Muhammadiyah Makassar Di bimbing oleh pembimbing I Ibu Sitti Marhumi dan pembimbing II Ibu Zalkha Soraya

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Efektivitas UPTP Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai di UPTP BLK Makassar dan data sekunder diperoleh dari instansi yang terkait dengan penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan efektivitas dalam mengatasi angka pengangguran di kota Makassar dan dapat disimpulkan bahwa Balai Latihan Kerja efektif dalam mengatasi pengangguran. Hal tersebut dilihat dari table 4.4 yang efektif dalam mengatasi pengangguran di kota Makassar dengan hasil penelitian dari tahun 2020-2022 jumlah peserta pelatihan di UPTP BLK Makassar yaitu 74%

Kata kunci : Pengangguran, Efektivitas

ABSTRACT

Alfira Herman 2022. *The effectiveness of the Central Technical Implementation Unit (UPTP), Makassar Work Training Center, the Minister of Manpower in Overcoming Unemployment in Makassar City, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by mentor I Amiati and mentor II Masrullah*

The purpose of this study is to determine the effectiveness of the UPTP (BLK) Work Training Center in Overcoming Unemployment in Makassar City. This study uses qualitative research methods, the data used are primary data obtained from interviews with employees at UPTP BLK Makassar and secondary data obtained from agencies related to research. The technique of collecting data using interview, observation and documentation methods. The data analysis method used is descriptive qualitative.

The results of this study indicate effectiveness in overcoming unemployment in the city of Makassar and it can be concluded that the Job Training Center is quite effective in overcoming unemployment. This can be seen from table 4.4 which is quite effective in overcoming unemployment in the city of Makassar with the results of research from 2020-2022 that the number of training participants at UPTP BLK Makassar is 74%

Key words: *unemployment, effectiveness*

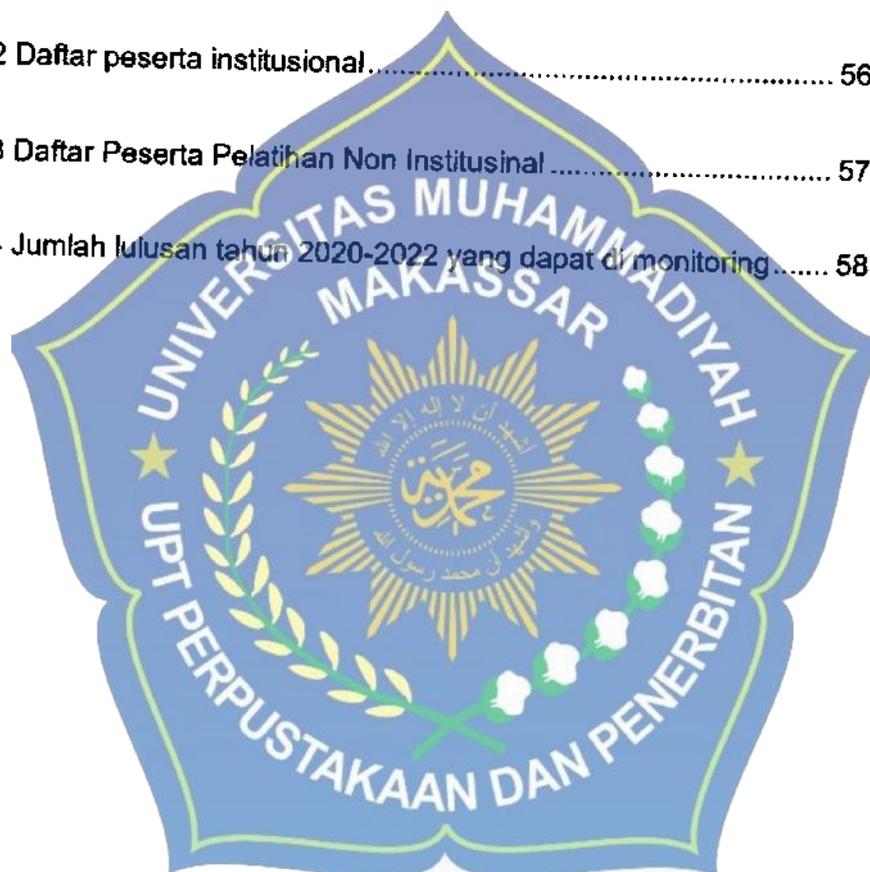
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETRUJUAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xlii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Manajemen	6
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
3. Efektivitas	11
4. UPTP Balai Latihan Kerja	15
5. Pengagguran.....	20
B. Penelitian Terdahulu	23

C. Kerangka Konsep.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Fokus Penelitian.....	29
C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
D. Sumber Data	30
E. Metode Pengumpulan Data	30
F. Definisi Operasional Variabel.....	32
G. Instrumen Penelitian.....	33
H. Metode Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Umum UPTP BLK Makassar.....	35
B. Hasil Penelitian.....	49
C. Pembahasan.....	58
BAB V PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Skala dan klasifikasi pengukuran efektifitas	15
Tabel 2.2 penelitian terdahulu	23
Tabel 4.1 Kejuruan dan sub kejuruan UPTP BLK Makassar.....	43
Tabel 4.2 Daftar peserta institusional.....	56
Tabel 4.3 Daftar Peserta Pelatihan Non Institusinal	57
Tabel 4.4 Jumlah lulusan tahun 2020-2022 yang dapat di monitoring.....	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep 28

Gambar 4.1 Struktur organisai BLK Makassar..... 40



DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman wawancara	68
2. Dokumentasi.....	69
3. Surat Izin Penelitian.....	72
4. Surat Selesai Penelitian.....	73



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang memiliki tenaga kerja yang sangat besar yang dapat berkembang menjadi lebih besar di masa depan. Jadi ada kebutuhan akan pekerjaan sebanyak mungkin namun nyatanya saat ini Indonesia masih memiliki masalah terkait tenaga kerja ini, yaitu pengangguran. Tingkat pengangguran di Indonesia saat ini tinggi. Badan Pusat Statistik (BPS, 2021) Indonesia mengatakan bahwa angka pengangguran ada sebanyak 9,1 juta orang per Agustus 2021. Jumlah itu turun sekitar 670.000 orang dari posisi per Agustus 2020 yang mencapai 9,77 juta orang. Besarnya angka pengangguran disebabkan oleh jumlah angka pekerjaan yang sebanding dengan jumlah pekerjaan yang tersedia, pengangguran menjadi masalah dalam perekonomian Indonesia karena dengan jumlah pengangguran dan pendapatan masyarakat yang menurun sehingga dapat menyebabkan munculnya kemiskinan baru dan masalah sosial masyarakat lainnya.

Tingkat pertumbuhan penduduk yang relatif tinggi menunjukkan angka ketahanan yang masih tinggi di Indonesia. Masalah lain yang dihadapi di bidang ketenagakerjaan adalah kurangnya kualitas pekerja di Indonesia, meskipun jumlah pekerja berpendidikan tinggi (SMA ke atas) cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Hal dasar bagi kehidupan setiap orang adalah pekerjaan, di mana dengan bekerja orang akan dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Tingkat pengangguran di Indonesia

sangat tinggi dan tidak sebanding dengan pekerjaan yang diberikan seiring dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan sekolah. Hal-hal seperti pengangguran ini mengharuskan pemerintah untuk mengambil solusi agar lulusan sekolah memiliki keterampilan, sehingga tenaga kerja yang dihasilkan memiliki pengetahuan dan keahlian yang baik dan memiliki banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu, anak-anak yang putus sekolah sekarang dapat mengambil pelatihan kerja sehingga pekerjaan mereka lebih berguna dan tidak mengarah ke arah yang buruk.

(Hasbiyah, 2014) Beberapa upaya pemerintah dalam mengatasi masalah pengangguran yaitu, melaksanakan bursa tenaga kerja dalam rangka mempertemukan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, mengadakan perluasan kesempatan kerja misalnya, membangun industri padat karya, meningkatkan kualitas tenaga kerja, menyiapkan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih dengan meningkatkan pendidikan formal seperti dengan program pembelajaran wajib, menyiapkan tenaga kerja yang mampu bekerja keras, tangguh, rajin, dan produktif melalui peningkatan kesehatan dan gizi penduduk, mengadakan proyek magang bagi calon pekerja, dan mengadakan program pelatihan kerja di pusat pelatihan kerja.

Salah satu lembaga pemerintah yang ditunjuk untuk melakukan program pelatihan kerja adalah UPTP Balai Latihan Kerja (BLK). UPTP Balai Latihan Kerja terdapat di seluruh daerah di Indonesia, tidak terkecuali di kota Makassar. UPTP BLK kota Makassar merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat

bersaing untuk pasar kerja sesuai dengan bidang keahlian masing-masing sehingga dapat menurunkan angka pengangguran, terutama bagi masyarakat yang hanya memiliki jenjang pendidikan setara SD, SLTP dan SMA/SMK, yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan tinggi (Imiliani, 2018)

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan sarana prasarana dan pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin menggali bidang keahlian masing-masing. Salah satunya BLK di Kota Makassar yang merupakan wadah pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan kerja. Dengan kurikulum dan program yang ada, Balai Latihan Kerja (BLK) dapat menarik minat masyarakat untuk menjadi peserta pelatihan. Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja merupakan salah satu solusi untuk mengurangi jumlah pengangguran.

Manajemen pemerintah dimaksudkan sebagai pengaturan bisnis atau kegiatan yang dilakukan oleh organisasi pemerintah untuk mencapai tujuan daerah dengan memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki secara efisien dan efektif. Berbagai permasalahan pengelolaan pemerintahan yang dihadapi daerah-daerah di Indonesia termasuk kota Makassar terkait dengan inefisiensi penggunaan sumber daya dan pembentukan program yang tidak efektif. Kemudian mengingat masalah pengangguran yang membutuhkan perhatian khusus karena masalah ini merupakan masalah klasik yang tak ada habisnya, sehingga perlu dilakukan gebrakan melalui pengelolaan pemerintahan yang baik dan benar. Apalagi upaya yang dilakukan pemerintah dalam isu pengurusan

dari waktu ke waktu ditempuh melalui berbagai pendekatan pembangunan yang mengandalkan pertumbuhan ekonomi (production-centered development). Ada alternatif atau solusi untuk mengurangi angka pengangguran, melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan yang sejalan dengan tuntutan pengembangan dan pengembangan teknologi agar dapat digunakan seefektif dan sebanyak mungkin.

Dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti “ **Efektivitas Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) Balai Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kota Makassar**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Bagaimana efektivitas UPTP (Unit Pelaksanaan Teknis Pusat) Balai Pelatihan Kerja dalam mengatasi pengangguran di Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut, Untuk mengetahui Efektivitas UPTP (Unit Pelaksana Teknis Pusat) dalam mengatasi pengangguran di Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi pengetahuan di bidang studi ekonomi pembangunan terutama dalam studi UPTP (Unit Pelaksana Teknis Pusat) Pelatihan Kerja dalam mengatasi pengangguran di Kota Makassar.

2. Secara praktis.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, khususnya UPTP (Unit Pelaksana Teknis Pusat) Pusat Pelatihan Kerja Makassar, dan peminat pelatihan kepada masyarakat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen

Pengertian manajemen menurut G.R. Terry yang dikutip oleh Hasibuan (2017:3) yaitu manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan Sumber Daya Manusia. Dimana dalam perusahaan pastinya memiliki orang-orang yang mengatur jalannya sebuah usaha tersebut diberbagai sektor.

Andrew F. Sikula yang dikutip oleh R. Supomo dan E. Nurhayati (2018:2) Mendefinisikan bahwa manajemen umumnya diinformasikan oleh kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, mengarahkan, menetik, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh masing-masing organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan diproduksi untuk produk atau jasa secara efisien.

Pengertian Manajemen Manajeman adalah proses perencanaan , pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (James F. Stoner 2012)

1. Fungsi Manajemen

Dari definisi manajemen yang dipaparkan James F. Stoner (2012), dapat kita lihat langsung apa saja yang menjadi fungsi dari manajemen. Stoner mengatakan bahwa "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

- 1) Perencanaan (*planning*) Ini menunjukkan bahwa manajer berpikir tentang tujuan dan kegiatan mereka sebelum melaksanakannya. Kegiatan mereka biasanya didasarkan pada cara, rencana, atau logika, bukan hanya menebak.
- 2) Pengorganisasian (*organization*) Ini berarti bahwa manajer mengkoordinasikan sumber daya manusia dan sumber daya material yang dimiliki organisasi. Sejahter mana suatu organisasi efektif tergantung pada kemampuannya untuk menyebarkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuannya. Tentu saja, dengan pekerjaan yang lebih terintegrasi dan lebih bertarget akan menghasilkan organisasi yang lebih efektif. Mendapatkan koordinasi itu adalah salah satu tugas manajer.
- 3) Memimpin (*to lead*) Menunjukkan bagaimana manajer mengarahkan dan mempengaruhi bawahan mereka, menggunakan orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu, Dengan menciptakan suasana yang tepat, mereka membantu bawahan mereka bekerja sebaik mungkin.

4) Pengendalian (*controlling*) Ini berarti bahwa manajer berusaha untuk memastikan bahwa organisasi bergerak ke arah tujuan. Ketika salah satu bagian dari organisasi berjalan ke arah yang salah, manajer mencoba untuk mencari tahu mengapa dan kemudian mengarahkannya kembali ke tujuan yang benar.

b. Tujuan Manajemen

- 1) Bisa menentukan suatu strategi yang efektif serta efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- 2) Melakukan sebuah evaluasi kerja dan mengkaji ulang akan situasi yang akan terjadi yang bertujuan untuk melakukan penyesuaian strategi jika terjadi hal-hal yang di luar strategi.
- 3) Mengatur dan menjaga kesehatan emosi (personal), keuangan, dan semua sektor pada suatu perusahaan supaya perusahaan tersebut bisa mencapai profit yang maksimal.
- 4) Mengevaluasi dan meninjau kembali suatu kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang maupun ancaman yang ada, dan sebagainya.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Desseler (2015:3) Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan dan untuk mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan hal-hal yang berkaitan dengan keadilan.

Menurut (Nawawi, 2011) Manajemen sumber daya manusia berisi pemahaman yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan di perusahaan. Sumber daya manusia juga dapat

disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan keberadaannya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan keberadaan organisasi.

Flippo (dalam Hasibuan 2013:11) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

- 1) Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki beberapa fungsi agar dapat bekerja sebagaimana mestinya. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- 3) Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien

dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

- 4) Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karya agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan dan pelatihan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- 7) Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 8) Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 9) Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- 10) Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dari kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- 11) Pemberhentian (*seperation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan, Pemberhentian ini disebabkan oleh

keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerjaberkahir, dan sebab- sebab lainnya.

3. Efektivitas

Efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap semakin efektif. Menurut Ritno H. Rondonuwu, (2015) efektivitas adalah pencapaian hasil pelaksanaan program yang dibuat dengan target yang telah ditentukan. Efektivitas juga dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil dan *output*. Semakin besar peran *output* menuju pencapaian suatu tujuan, maka suatu organisasi atau program dapat dikatakan efektif.

Menurut David Krech, Ricard S. Cruthfied dan Egerton L. Ballachey, (2020) dalam bukunya "*Individual and Society*" Sudarwan Danim dikutip dalam bukunya "Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok menyebutkan ukuran efektivitas, sebagai berikut:

1. Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan, artinya hasilnya berupa kuantitas atau bentuk fisik organisasi, program atau kegiatan. Hasil yang dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (rasio) antara input (*input*) dan output (*output*).
2. Tingkat kepuasan yang diperoleh, artinya ukuran efektivitasnya bisa bersifat kuantitatif (berdasarkan angka atau angka) dan dapat bersifat kualitatif (berdasarkan kualitas).

3. Produk kreatif, artinya terciptanya kondisi yang kondusif bagi dunia kerja, yang nantinya dapat menumbuhkan kreativitas dan kemampuan.
4. Intensitas yang ingin dicapai, yang berarti memiliki kepatuhan yang tinggi dalam tingkat sesuatu yang intens, di mana ada rasa kebersamaan dengan tingkat.

Efektivitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata efektif yang berarti memiliki nilai, pengaruh atau efek yang efektif, dapat diartikan sebagai kegiatan yang dapat memberikan hasil yang memuaskan.

Miller (dalam Tangkilisan 2005:138) mengemukakan bahwa : *"effectiveness be define as the degree to which a social system achieve its goals. Effectiveness must be distinguished from efficiency. Efficiency is mainly concerned with goal attainments."* (Efektivitas disebut sebagai sejauh mana sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi terutama mengandung pemahaman komparatif antara biaya dan hasil, sementara efektivitas secara langsung terkait dengan pencapaian tujuan.) Menurut Sondang P. Siagian Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah yang ditentukan yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang untuk layanan kegiatan yang mereka lakukan.

Selanjutnya Emerson Handyaningrat berpendapat bahwa "efektivitas adalah pengukuran dalam arti mencapai tujuan atau tujuan yang akan ditentukan sebelumnya". Lebih lanjut, menurut Keban,

efektivitas adalah "ketepatan hasil sesuai dengan harapan atau rencana". Menurut Drucker dalam Handoko (2013) efektivitas adalah "melakukan pekerjaan yang benar" (*doing the right things*).

Menurut Kas dalam Sugiyono (2013) mengemukakan "*Effectiveness is concerned with the accomplishment of explicit or implicit goals.* (efektivitas berkaitan dengan pencapaian derajat tujuan baik secara eksplisit maupun implisit)". Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, efektivitas adalah melakukan pekerjaan dengan tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan hasil yang diharapkan atau direncanakan.

Gibson dalam Pasolong (2011:4), mengatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran dari upaya bersama. Derajat pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas. Lalu Tjokroamidjojo dalam Pasolong (2011:4), mengatakan bahwa efektivitas, agar pelaksanaan administrasi lebih mencapai hasil seperti direncanakan, mencapai sasaran tujuan yang ingin dicapai dan lebih berdaya hasil.

Keban dalam Pasolong (2011:4), mengatakan bahwa suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau tujuan organisasi nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visi tercapai. Nilai-nilai yang telah disepakati bersama antara para *stakeholder* (pemegang taruhan) dari organisasi yang bersangkutan. Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan. Ini berarti bahwa efektivitas adalah ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan. Teori yang dikemukakan oleh Amitai Etzioni adalah pendekatan untuk mengukur efektivitas organisasi yang ia sebut model

sistem, yang mencakup empat kriteria, yaitu adaptasi, integrasi, motivasi, dan produksi. Deskripsinya adalah sebagai berikut:

- 1) Kriteria adaptasi dipertanyakan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungannya.
- 2) Yang kedua adalah integrasi, yang merupakan pengukuran tingkat kemampuan suatu organisasi untuk melakukan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai organisasi lain.
- 3) Kriteria ketiga adalah motivasi anggota. Dalam kriteria ini, pengukuran dilakukan mengenai keterikatan dan hubungan antara organisasi dan organisasinya dan kelengkapan sarana untuk pelaksanaan tugas dan fungsi utama organisasi.
- 4) Kriteria keempat adalah produksi, yang merupakan upaya untuk mengukur efektivitas organisasi terkait dengan jumlah dan kualitas output organisasi dan intensitas kegiatan organisasi.

Menurut Sudjana (2011) Efektivitas pelatihan adalah tingkat keberhasilan suatu penyelenggaraan pelatihan dalam mencapai tujuan, baik dengan tujuan yang berkaitan dengan peserta maupun organisasi. Pendekatan evaluasi pelatihan yang paling populer adalah model dari Donald Kirk Patrick :

- 1) Reasi (*Reaction*), pada level ini yang dinilai adalah reaksi peserta pada program Penelitian.
- 2) Pengetahuan (*Learning*), merupakan indikator peningkatan pengetahuan ,keterampilan atau sikap yang didapatkan peserta setelah mengikuti pelatihan

- 3) Kelakuan (*Behavior*), level ini untuk mengetahui peningkatan pengetahuan, keterampilan, (*knowledge, skill, attitude*) yang didapatkan dalam pelatihan, diterapkan dalam pekerjaan
- 4) Hasil (*Result*), dimaksudkan untuk menyediakan informasi mengenai pengaruh pelatihan terhadap tujuan dan sasaran organisasi dalam skala yang lebih luas.

Dalam perhitungan presentase efektivitas, di kategorikan efektif apabila mencapai minimal persen dan maksimal 100 persen (sugiyono:2010). Selain itu skala dan skalifikasi pengukuran kinerja instansi pemerintah dan disajikan sebagai berikut:

Table 2.1

Skala dan klasifikasi pengukuran efektifitas kinerja instansi pemerintah

Pengukuran ketetapan (%)	Kriteria keefektifan
≤ 20%	Sangat tidak efektif
21% - 40%	Tidak efektif
41% - 60%	Cukup efektif
61% - 80%	Efektif

4. UPTP Balai Latihan Kerja

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 yang menjelaskan Pembentukan Cabang Kantor dan Unit Pelaksana Teknis Pusat, Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) adalah organisasi yang melakukan kegiatan yang secara teknis operasional dan teknis

dalam sifat pendukung tertentu dalam suatu pelayanan. Kegiatan teknis operasional bertugas melaksanakan kegiatan teknis tertentu yang berkaitan dengan penyediaan pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan kegiatan teknis pendukung bertugas untuk melaksanakan kegiatan teknis yang bertujuan mendukung pelaksanaan tugas organisasi induk. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 yang menjelaskan tentang Balai Latihan Kerja disingkat BLK, merupakan wadah untuk menyelenggarakan proses kegiatan pelatihan kerja bagi peserta yang mengikuti pelatihan kerja sehingga dengan pelatihan ini peserta dapat menguasai jenis kompetensi kerja tertentu yang nantinya dapat dijadikan bekal bagi diri mereka untuk memasuki pasar kerja atau berwirausaha sendiri. (Yulzain, 2019)

Untuk kota makassar BLK disebut dengan UPTP BLK yang pada saat ini berada dibawah naungan Kementrian ketenagakerjaan, Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Makssar. Dimana sejak adanya otonomi daerah, dilakukan perubahan sistem pembinaan Balai Latihan Kerja yang sebelumnya bersifat sentralisasi dengan berlandaskan pada undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah, kemudian diubah menjadi desentralisasi dengan berlandaskan pada undang-undang nomor 32 tahun 2004 yang kemudian diubah menjadi undang-undang nomor 23 tahun 2014. Dengan adanya perubahan sistem pembinaan BLK ini mengakibatkan hampir seluruh BLK yang awalnya dikelola oleh pemerintah pusat, pada saat ini diserahkan pengelolaannya kepada pemerintah daerah. Dengan adanya perubahan

ini beban pembiayaan operasional pada BLK, biaya pelatihan kerja serta perawatannya menjadi beban Pemerintah daerah.

Adapun Efektivitas UPTP Kota Makassar adalah:

- a. Kejelasan tujuan yang akan dicapai berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Balai Latihan Kerja (BLK) UPTP Kota Makassar, peneliti telah melihat kejelasan tujuan yang ingin dicapai oleh BLK UPTP, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, di mana tenaga kerja memiliki kompetensi di bidang-bidang tertentu yang dapat digunakan sebagai bekal untuk memasuki pasar kerja atau industri atau kewirausahaan itu sendiri. Pencapaian tujuan ini dapat dilihat dari hasil kompetensi yang dilakukan oleh peserta pelatihan, dari mana peserta pelatihan mengalami peningkatan kualitas yang cukup baik. Selain itu, pencapaian tujuan juga dapat dilihat dari pernyataan peserta pelatihan lulusan BLK UPTP yang mengatakan bahwa mereka mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti layanan kerja di UPTP BLK.. Kemudian pencapaian tujuan tersebut juga terlihat dari industri dimana peserta lulusan BLK UPTP memiliki kualitas kerja yang baik, di mana mereka lebih terampil dibandingkan karyawan lain yang tidak mengikuti pelatihan sebelumnya.
- b. Adanya kejelasan strategi dalam upaya mencapai tujuan dalam rangka meningkatkan kualitas BLK tenaga kerja UPTP memiliki strategi yaitu melakukan pelatihan kerja sesuai dengan standar pelatihan kerja dan dilakukan oleh instruktur pelatihan yang kompeten di bidangnya.

- c. Melakukan analisis dan perumusan kearifan yang mantap dalam rangka mencapai tujuan tersebut, UPTP BLK membuat kearifan terkait pelatihan seperti membuat Rencana Pelaksanaan Pelatihan (RENLAKEGIAT), kemudian membuat kearifan untuk mengatasi kendala yang terdapat dalam BLK UPTP seperti kendala kurangnya instruktur, BLK membuat kebijakan dengan meminta bantuan kepada instruktur swasta dan pensiunan instruktur untuk melakukan pelatihan dan untuk masalah kurangnya fasilitas pelatihan BLK membuat kebijaksanaan dengan mengubah metode pengajaran dan menyewa peralatan pelatihan dari luar atau pihak swasta. Sehingga dengan kebijaksanaan ini, kegiatan pelatihan kerja tetap dapat dilakukan.
- d. Membuat perencanaan yang matang UPTP BLK juga memiliki perencanaan yang matang yaitu dengan membuat Pelatihan RENLAKEGIAT setiap tahunnya, dimana di RENLAKEGIAT Pelatihan ini dibuat perencanaan program pelatihan yang akan dilakukan, masa rekrutmen peserta pelatihan, masa pelaksanaan pelatihan, jumlah paket pelatihan, dan jenis pelatihan yang akan dilakukan.
- e. Mempersiapkan program dengan tepat UPTP BLK melakukan penyusunan program pelatihan kerja berdasarkan minat calon peserta pelatihan dan berdasarkan Training Need Analysis (TNA) yang dilakukan dengan industri yang akan menggunakan jasa lulusan BLK UPTP. Training Need Analysis (TNA) dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner atau wawancara kepada industri, sehingga dapat diketahui kebutuhan tenaga kerja di industri.

- f. Menyediakan sarana dan prasarana kerja dalam melaksanakan program pelatihan kerja, UPTP BLK menyediakan 15 sarana dan prasarana pelatihan seperti materi pelatihan, peralatan pelatihan, workshop pelatihan, gudang penyimpanan dan lain-lain. Hanya saja sarana dan prasarana yang terdapat dalam BLK UPTP masih belum memadai, Hal ini dapat dilihat dari fasilitas pelatihan yang terdapat pada masing-masing vokasi yang mengalami kerusakan, baik pada kategori ringan, sedang, maupun berat. Selain itu, masih ada kekurangan fasilitas pelatihan di beberapa kejuruan dan sub-kejuruan.
- g. Pelaksanaan BLK UPTP yang efektif dan efisien melaksanakan program pelatihan kerja secara efektif dan efisien, dimana pelatihan kerja dilakukan dengan tahapan yang jelas, yaitu mulai dari pembukaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, penutupan pelatihan, serta proses monitoring dan evaluasi.
- h. Melakukan pengawasan dan pengendalian yang mengedukasi UPTP BLK melakukan pengawasan berupa monitoring yang dilakukan dengan 2 (dua) tahap, yaitu selama pelaksanaan pelatihan kerja dan setelah pelatihan kerja. Pelaksanaan pemantauan pada saat pelatihan bertujuan untuk mengetahui apakah peserta pelatihan telah dilayani oleh instruktur pelatihan. Sedangkan pelaksanaan pemantauan yang dilakukan pada saat setelah pelatihan bertujuan untuk melihat bagaimana perkembangan peserta setelah mengikuti pelatihan.

Adapun tujuan UPTP BLK memotivasi partisipasi masyarakat dalam meningkatkan produktivitasnya dalam berbagai bentuk kegiatan. Sehingga untuk mencapai tujuan pencapaian kinerja karyawan secara

maksimal, diharapkan kinerja maksimal pegawai UPTP BLK Makassar oleh organisasi. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja maksimal, produktivitas secara keseluruhan akan meningkat dan mencapai visinya untuk mendorong gerakan produktivitas nasional. Menurut Timple di Mangkunegara (2005: 14), faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan ciri-ciri seseorang, salah satunya adalah disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti kepemimpinan.

5. Pengangguran

Pengangguran merupakan persoalan penting yang membutuhkan pemahaman lanjutan dalam pokok meningkatkan kesejahteraan rakyat, Sangatlah tidak mungkin akan tercapai masyarakat yang adil dan sejahtera sementara angka pengangguran setiap tahun terus meningkat.

Menurut Hertini dan G. Kartasapoetra (Hariadi, 2009:22) Pengangguran adalah kenyataan ketika orang atau pekerja tidak mendapatkan pekerjaan, Pengangguran menjadi masalah setiap negara, bahkan negara maju terlebih lagi di negara sedang berkembang seperti Negara Indonesia. Menurut Sri Budhi (2008) negara manapun di dunia ini baik yang dikategorikan negara sedang berkembang maupun negara maju senantiasa menghadapi masalah pengangguran, perbedaannya negara berkembang negaranya yang menganggur tidak mampu memberikan tunjangan kepada warga, sedangkan negara maju mampu

memberikan tunjangan. Berbagai cara mengatasi permasalahan ini sudah ditempuh oleh pemerintah, namun masalah ini belum mampu untuk diselesaikan. Pengangguran sangat berpotensi menimbulkan kerawanan berbagai kriminal dan gejolak sosial, kemiskinan dan politik karena itu sangat penting untuk diperhatikan mengenai masalah pengangguran (Cang dan Wu, 2012:4).

Sementara berdasarkan buku *Makroekonomi Modern (2007)* karya Sadono Sukirno, pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum bisa memperolehnya. Sedangkan Menurut Payman J. Simanjuntak (2014), pengangguran adalah orang yang tidak bekerja berusia angkatan kerja yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan.

Menurut Asña Murni, angkatan kerja dapat digolongkan sebagai berikut:

- 1) Bekerja (*Employed*), semua orang yang mempunyai pekerjaan dan bekerja apa saja sehingga dapat memperoleh penghasilan.
- 2) Tidak bekerja (*Unemployed*), orang yang tidak mempunyai pekerjaan atau tidak mempunyai penghasilan, tetapi sedang berusaha mencari pekerjaan.

Berdasarkan istilah umum pusat dan pelaksanaan tenaga kerja, pengangguran adalah orang yang tidak mampu mendapatkan pekerjaan yang menghasilkan uang meskipun mampu dan mampu melakukan

pekerjaan. Menurut Menakertrans, pengangguran adalah orang yang tidak bekerja, sedang mencari pekerjaan, menyiapkan bisnis baru, dan tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan.

Sebab-Sebab Terjadinya Pengangguran Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran adalah sebagai berikut:

- a. Besarnya Ukuran angkatan kerja tidak seimbang dengan kesempatan kerja Ketidakseimbangan terjadi ketika jumlah pekerja lebih besar dari kesempatan kerja yang tersedia. Kondisi sebaliknya sangat jarang terjadi
- b. Kebutuhan akan jumlah dan jenis tenaga kerja berpendidikan dan penyediaan tenaga kerja terdidik tidak seimbang. Jika kesempatan kerja sama dengan atau lebih besar dari angkatan kerja, pengangguran belum tentu demikian. Alasannya, belum tentu kesesuaian antara tingkat pendidikan yang dibutuhkan dan tersedia. Ketidakseimbangan ini membuat beberapa tenaga kerja yang ada tidak dapat mengisi peluang kerja yang tersedia.
- c. Meningkatnya peranan dan aspirasi angkatan kerja wanita dalam seluruh struktur angkatan kerja Indonesia.
- d. Penyediaan dan pemanfaatan tenaga kerja antar daerah tidak seimbang. Jumlah pekerja di satu daerah mungkin lebih besar daripada kesempatan kerja, sementara di daerah lain mungkin ada situasi yang berlawanan. Situasi ini dapat mengakibatkan transfer tenaga kerja dari satu wilayah ke daerah lain, bahkan dari satu negara ke negara lain.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan penelitian yang telah dilakukan terkait efektivitas UPTP dalam mengatasi angka pengangguran.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	NamaPeneliti / Tahun	Judul Penelitian	MetodologiPenelitian	HasilPenelitian
1	Fahrani Yulzain, Jumiaty (2019)	Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman	Metode kualitatif	UPTD BLK ini, yaitu bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dimana tenaga kerja memiliki kompetensi dalam bidang tertentu yang dapat dijadikan bekal untuk memasuki pasar kerja atau industry maupun berwirausaha sendiri. Pencapaian tujuan ini dapat dilihat dari hasil kompetensi yang dilakukan oleh peserta pelatihan, yang mana dari hasil ini peserta pelatihan mengalami peningkatan kualitas yang cukup baik. Selain itu pencapaian tujuan juga dapat dilihat

				dari pernyataan peserta pelatihan lulusan UPTD BLK yang mengatakan bahwa mereka mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan kerja pada UPTD BLK.
2.	Ega Novita, Windari (2014)	Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Lombok Barat Nusa Tenggara Barat	Metode deskriptif kualitatif	Pencapaian tujuan yang berhasil menjadi sebuah ukuran yang tepat tentang keefektifan. Namun demikian agar pencapaian tujuan bisa menjadi ukuran yang sah dalam mengukur keefektifan program, beberapa faktor harus perlu diperhatikan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pertama, program pada organisasi harus mempunyai tujuan yang jelas. Kedua, memenuhi kebutuhan dalam rangka pencapaian tujuan program tersebut.
3.	Muhammad Adhif Alfi Candra, Susi Sulandari (2017)	Efektivitas Program Pelatihan Dalam Uptd Balai Latihan Kerja	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif	Hasil sangat penting dalam keberhasilan program pelatihan, berdasarkan tujuan program pelatihan kerja di Pusat

		Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora	kuantitatif.	Pelatihan Kerja UPTD berdasarkan visi adalah untuk menyediakan tenaga kerja yang kompeten yang produktif dan profesional. Dalam suatu instansi atau perusahaan, karyawan sangat dibutuhkan sesuai dengan kompetensi masing-masing bidang sehingga ada tanggung jawab.
4.	Sitti Hasbiyah (2014)	Penguatan Ekonomi Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kota Makassar	Metode Kualitatif	Ada beberapa faktor penting yang diperlukan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dari masa ke masa. Pertumbuhan ekonomi tidak akan berlaku sekiranya sumber ekonomi yang tersedia ada tidak ditambah. Sumber ekonomi yang penting ialah modal, tanah, sumber daya manusia, sumber tenaga, kemudahan infrastruktur dan sebagainya. Lebih banyak sumber tersebut dapat diwujudkan dalam sebuah sistem ekonomi, lebih banyaklah aktivitas pengeluaran dapat dijalankan. Aktivitas

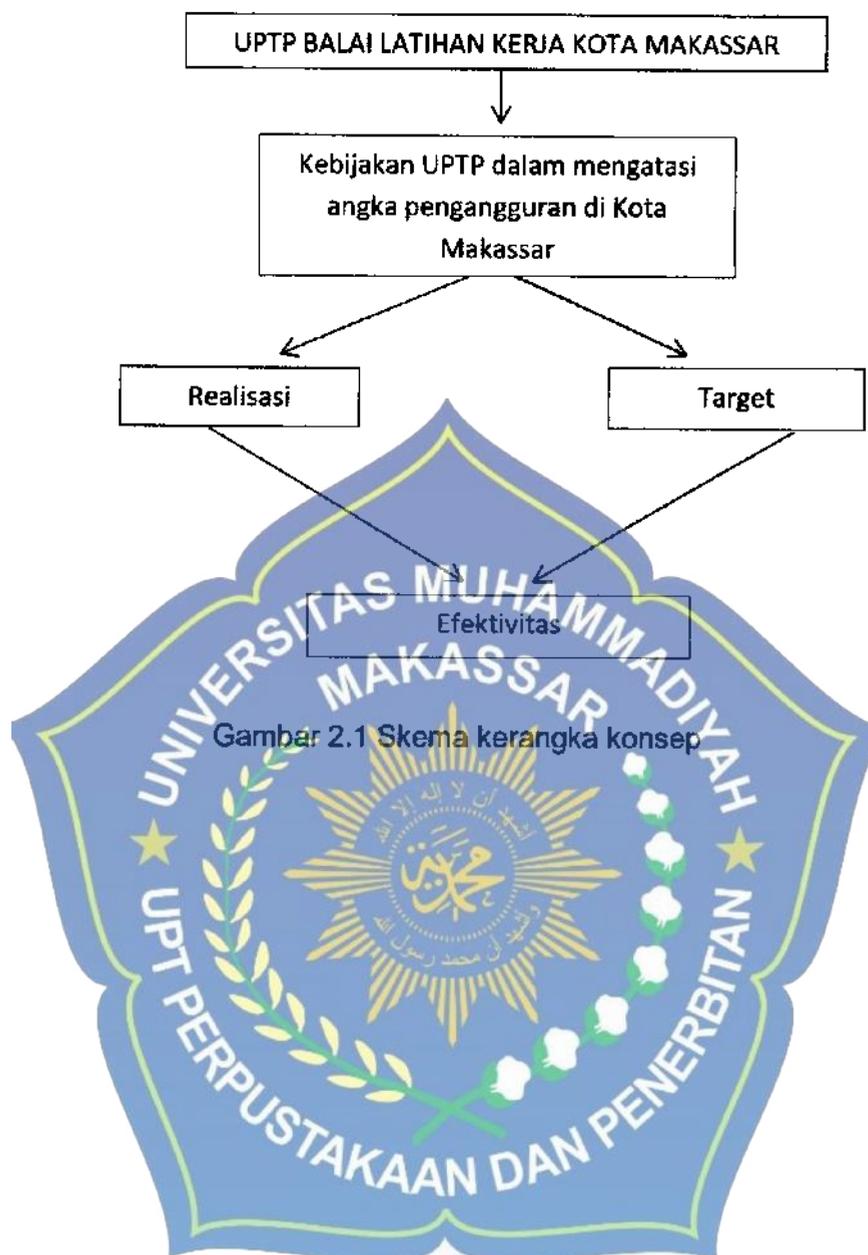
				pengeluaran pula dapat mewujudkan lebih banyak peluang pekerjaan.
5.	Nurmila Imiliani (2018)	Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya	Metode Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian tentang Peran UPTD Balai Latihan Kerja Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya, Peran yang dilakukan oleh UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam upaya mereka mengatasi pengangguran khususnya di kota Palangka Raya yaitu dengan memberikan pelatihan kerja berbasis kompetensi bagi masyarakat.
6.	Femi Asteriniah (2020)	Efektivitas Kinerja Pegawai UPTD Pasar Betung Kabupaten Banyuasin	Metode Kualitatif	Sesuai dengan Keputusan Bupati Banyuasin, UPTD Pasar Betung merupakan unit unit kerja yang langsung berada di lapangan yang berhadapan langsung dengan pedagang. Hal ini juga tidak terlepas dari peran kepala UPTD yang mengarahkan UPTD. Sejak 2015 target pendapatan Kantor Pengelola Pasar tidak mencapai target yang ditentukan, hal ini disebabkan

				simpanan dari pendapatan UPTD pasar menurun.
--	--	--	--	----------------------------------------------

B. Kerangka Konsep

Balai Latihan Kerja (BLK) UPTP Kota Makassar merupakan instansi pemerintah yang dinaungi langsung oleh Menteri Ketenagakerjaan atau biasa kekurangan disnaker. Dalam tugasnya Balai Latihan Kerja (BLK) UPTP Kota Makassar bertujuan untuk mengatasi pengangguran di Kota Makassar. Bahwa dalam mengatasi pengangguran, UPTP Kota Makassar mengeluarkan kebijakan atau program dalam mendukung tujuannya. Untuk melihat tingkat keberhasilan kebijakan atau program yang dikeluarkan oleh Balai Latihan Kerja UPTP di Kota Makassar, dibutuhkan realisasi yang berhasil terserap dalam penyerapan tenaga kerja dan target dalam mengatasi pengangguran di Kota Makassar. Berdasarkan realisasi dan target tersebut, dapat diketahui tingkat Efektivitas Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) Balai Latihan Kerja Menteri Ketenagakerjaan dalam Mengatasi Pengangguran di Kota Makassar.

Untuk memperjelas gambaran dari penelitian ini, berikut ini penulis menyajikan kerangka pemikiran yang dapat mewakili dari isi proposal ini secara umum dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Skema kerangka konsep

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Model penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah strategi yang menekankan pencarian makna, pemahaman, konsep, dan tentang fenomena yang terjadi di sekitar kita karena setiap tahu tingkat pengangguran meningkat terutama di kota Makassar.

Jenis penelitian termasuk penelitian lapangan ini sedang melakukan kegiatan lapangan untuk mendapatkan berbagai data dari informasi yang dilakukan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mencari data dari lapangan untuk mengetahui bagaimana efektivitas Pusat Pelatihan Kerja UPTP dalam mengatasi pengangguran di Kota Makassar.

B. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini dapat memfokuskan masalah terlebih dahulu agar tidak terjadi perluasan permasalahan yang nantinya tidak sesuai dengan tujuan penelitian ini. Maka penelitian ini berfokus pada Efektivitas UPTP (Unit Pelaksanaan Teknis Pusat) Balai Latihan Kerja dalam mengatasi pengangguran di kota Makassar

C. Lokasi dan waktu penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan UPTP BLK yang tepatnya berada di Kota Makassar di Jl. Taman Makam Pahlawan No. 4 Makassar 90233.

2. Waktu penelitian

Waktu yang direncanakan dalam penelitian ini adalah kurang lebih 2 bulan, Maret sampai bulan Mei 2022

D. Sumber data

Penelitian ini menggunakan sumber data sebagai berikut:

1. Data Primer

Data Primer yaitu berbagai informasi dan informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu pihak-pihak yang dijadikan informan penelitian. Data primer adalah data yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya, baik dengan cara tertentu atau pada jangka waktu tertentu.

2. Data sekunder

Data yang diperoleh berdasarkan kajian literatur adalah penelitian materi literatur, yang berkaitan dengan permasalahan yang dipelajari sebagai bahan referensi untuk mendukung keberhasilan penelitian.

E. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik, yaitu:

1) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan percakapan kepada informan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara mendalam (*in-depth interview*). Wawancara mendalam adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara

pewawancara dan informan atau orang yang diwawancarai khususnya kepada Kepala BLK, Pegawai UPTP BLK Makassar dan Peserta BLK.

2) Observasi

Observasi atau observasi adalah aktivitas manusia sehari-hari dengan menggunakan indera mata sebagai alat utamanya selain lima indera lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit. Oleh karena itu, pengamatan adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui kerja indera mata dan dokumentasi dapat dibantu dengan indera lain. Dalam studi ini, para peneliti menggunakan teknik pengamatan partisipasi dalam melakukan penelitian.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu pengumpulan data sekunder. Studi didefinisikan sebagai teknik pengumpulan data melalui bahan tertulis yang diterbitkan oleh lembaga penelitian, baik dalam bentuk prosedur, peraturan, gambar, foto atau dokumen elektronik (rekaman).

4) Penarikan kesimpulan atau Verifikasi

Verifikasi dapat dilakukan secara singkat dengan mengumpulkan data baru. Dalam pengambilan keputusan, didasarkan pada pengurangan data dan penyajian data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

Keempat komponen saling mempengaruhi dan terkait. Pertama-tama peneliti mengamati di lapangan, setelah melakukan pengamatan lebih lanjut dilakukan wawancara di UPTP BLK (Balai Latihan Kerja) dari hasil wawancara peneliti dapat mengumpulkan data. Karena data

yang dikumpulkan banyak, itu diadakan pengurangan data. Setelah pengurangan kemudian diadakan presentasi data. Selain itu, pengumpulan data juga digunakan untuk penyajian data. Ketika ketiga tahap selesai, kesimpulan ditarik.

F. Defenisi operasional variabel

Definisi operasional bertujuan untuk menghindari terjadinya penafsiran. Adapun definisi operasional variabel –variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas (X)

Efektivitas dapat diukur melalui berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif.

2. Pengangguran (Y)

Pengangguran adalah istilah untuk orang yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari pekerjaan, bekerja kurang dari dua hari selama seminggu, atau seseorang yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak.

G. Instrumen penelitian

Menurut Sidiq & Choiri (2019:164) Menyusun instrumen penelitian merupakan langkah penting dalam prosedur penelitian sebab instrumen penelitian ini adalah cara dan alat yang digunakan dalam mengumpulkan data. Dalam berbicara tentang metode penelitian ada teknik dan instrumen pengumpulan data. Instrumen yang digunakan

dalam pengumpulan data tidak dapat dipisahkan dari teknik pengumpulan data, dan teknik pengumpulan data tidak dapat dipisahkan dari metode penelitian. Ketiganya terkait erat satu sama lain.

Dalam proses pengumpulan data terdapat beberapa teknik yang digunakan seperti wawancara, observasi dan dokumentasi yang diharapkan dapat melengkapi data. Masing-masing teknik ini tentu membutuhkan alat yang digunakan untuk membantu dalam pengumpulan data, alat ini disebut alat penelitian. Selain itu, instrumen ini juga berfungsi untuk memeriksa dan menyelidiki masalah yang sedang diselidiki. Oleh karena itu, keberadaan instrumen penelitian sangat penting.

H. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan secara induktif, yaitu mulai dari lapangan atau fakta empiris dengan terjun ke lapangan, mempelajari, menganalisis, menafsirkan dan menarik kesimpulan dari fenomena di lapangan. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Analisis data dalam penelitian kualitatif adalah model interaktif, yang terdiri dari komponen utama:

1. Pengumpulan Data

Peneliti mencatat semua data secara objektif dan sebagaimana adanya sesuai dengan hasil pengamatan dan wawancara di lapangan.

2. Reduksi Data

Pengurangan data adalah memilih hal-hal utama yang sesuai dengan fokus penelitian. Di mana pengurangan data adalah bentuk analisis

yang mempertajam, mengklasifikasikan, mengarahkan kategorisasi, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengatur.

3. Penyajian Data

Penyajian data adalah seperangkat informasi yang telah diatur yang memberikan kemungkinan penarikan dan tindakan kesimpulan.



BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS PENELITIAN

A. Gambaran Umum Unit Pelaksanaan Teknisi Pusat Balai Latihan Kerja Makassar

1. Profil UPTP Balai Latihan Kerja Makassar

Pengembangan kualitas SDM berbasis kompetensi, khususnya melalui pelatihan vokasi adalah salah satu prasyarat utama yang harus dilakukan bangsa Indonesia untuk mampu bersaing di era revolusi industri 4.0, baik di pasar domestik maupun internasional.

Balai Latihan Kerja Makassar, adalah salah satu penyelenggara pelatihan kerja di bawah Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, yang memiliki tugas untuk menciptakan tenaga kerja kompeten. Sebagai implementasi dari pelaksanaan tugas tersebut, BLK Makassar berperan untuk melaksanakan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi, dan Kerjasama kelembagaan dengan para pemangku kepentingan dari instansi dan industri

Lembaga-lembaga pelatihan pada era etonomi daerah dan beberapa oragnisasi pemerintah yang dulunya menjadi perpanjanagan tangan pemertintah tangan pemerintah pusat saat etonomi ini menjadi bagian dan kewenangan pemerintah daerah. Dengan demikian seluruh operasionaDemikian juga Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Makassar sejak berlakunya otonomi daerah kota Makassar dan keberadaan UPT Balai Latihan Kerja secara organisasi menjadi bagian dari instansi teknis.

- a) BLK Makassar di resmikan pada tanggal 30 maret 1997 Oleh Presiden Republik Indonesia, bapak Soeharto. Pada awalnya lembaga pelatihan inibemama Pusat Latihan Tenaga kerja (PLKI) yang didirikan ataskerjasama antara pemerintah Republik Indonesia dengan Pemerintah Jepang.
- b) Pada tahun 1978, PLKI Makassar berubah menjadi BLKI Makassar. 2006, BLKI Makassar menjadi unit pelaksanaan teknis pusat dibawah Kementrian Tenaga Kerja.
- c) Tahun 2015, dikeluarkan peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 21 tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksanaan teknis teknis bidang pelatihan kerja sehingga nama BLKI Makassar menjadi BLK Makassar.
- d) Regulasi peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 21 tahun 2015 mengalami perubahan/atau revisi menjadi peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2019 tentang perubahan kedua atas peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 21 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksanaan teknis di bidang pelatihan kerja.
- e) Balai latihan kerja Makassar telah di sertifikasi ISO 9001 : 2008 untuk bidang sistem manajemen mutu

UPTP Balai Latihan Kerja Makassar merupakan unit pelaksanaan teknis di bidang pelatihan di bawah dan bertanggung jawab serta dibina langsung oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Program kerja di UPTP Balai Latihan Kerja adalah memberikan pelatihan keterampilan kerja kepada masyarakat yang disesuaikan dengan perkembangan

zaman dan kebutuhan pasar kerja. UPTP Balai Latihan Kerja hadir sebagai salah satu upaya pemerintah dalam rangka menciptakan tenaga kerja yang terampil, mengurangi pengangguran, dan pengembangan sumber daya manusia, pembangunan ketenagakerjaan yang diarahkan pada pembentukan tenaga profesional yang mandiri, beretos kerja tinggi dan produktif.

2. Motto, tugas, tujuan, sasaran, dan Maklumat pelayanan

Program dan kegiatan UPTP Balai Latihan Kerja Makassar memiliki Motto, tugas, tujuan, sasaran dan Maklumat pelayanan sebagai berikut.

a) Motto

Menjadikan Anda Kompeten Untuk Bekerja

b) Tugas

Balai Latihan Kerja Makassar mempunyai tugas melaksanakan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi dan Kerjasama kelembagaan dibidang pelatihan kerja dengan industry

c) Tujuan

Terwujudnya tenaga kerja kompeten yang berdaya saing melalui pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi

d) Maklumat pelayanan

"Dengan ini, kami menyatakan sanggup menyelenggarakan pelayanan pelatihan sesuai standar pelayanan yang telah ditetapkan dan apabila tidak menepati janji ini kami siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku"



e) Sasaran

- Menyelenggarakan dan mengembangkan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
- Penguatan institusi bidang pelatihan dan pengembangan tempat uji kompetensi
- Menyelenggarakan dan mengembangkan system, metode pelatihan, serta sertifikasi kompetensi
- Membangun jejaring dengan stakeholders bidang ketenagakerjaan

3. Kebijakan Mutu

Sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Pusat dibawah naungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan RI, BLK Makassar bertekad menjadi lembaga pelatihan keterampilan yang mandiri dan tangguh dalam program pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja. Untuk mencapai sasaran tersebut, seluruh jajaran manajemen, instruktur, dan staf BLK Makassar berkomitmen untuk :

- a. Memahami dan melaksanakan sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan.
- b. Melaksanakan dan mengembangkan system, metode pelatihan berbasis kompetensi secara konsisten, untuk meningkatkan jaminan mutu pelatihan, membentuk kepribadian peserta pelatihan yang tangguh, disiplin, mandiri, dan bertanggung jawab.

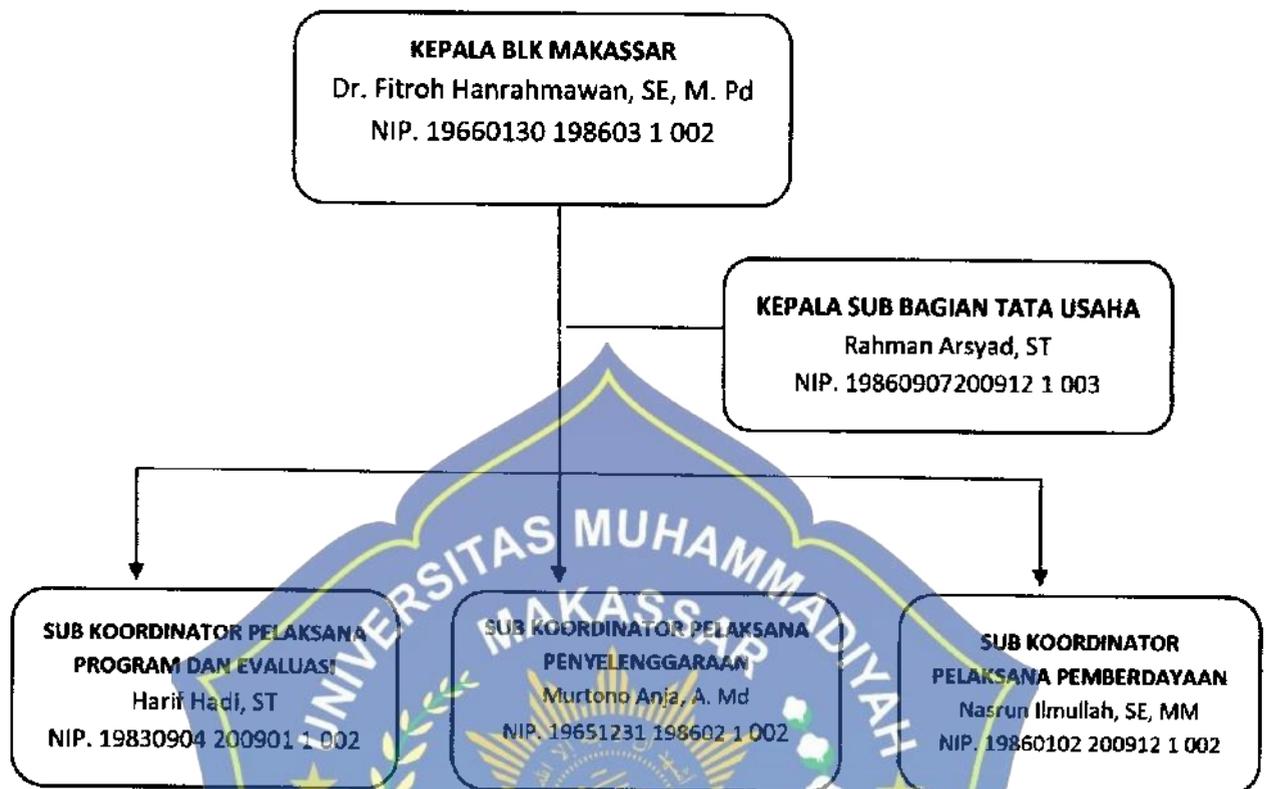
- c. Meningkatkan Kerjasama dengan dunia usaha dan dunia industri dalam rangka pemenuhan kebutuhan tenaga kerja kompeten.

4. Struktur organisasi Balai Latihan Kerja Makassar

Dalam melaksanakan tugas BLK Makassar diatur dalam struktur organisasi sesuai peraturan menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia no. 7 tahun 2019 tentang perubahan kedua atas peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 21 tahun 2015 tentang organisasi dan tata cara kerja unit pelaksanaan teknis bidang pelatihan kerja terdiri dari:

- 1) Kepala BLK Makassar
- 2) Kepala SUB bagian tata usaha
- 3) Sub Koordinator Pelaksana Program Dan Evaluasi
- 4) Sub Koordinator Pelaksana Penyelenggaraan
- 5) Sub Koordinator Pelaksana Pemberdayaan





Gambar 4.1: struktur organisai BLK Makassar

Berdasarkan struktur diatas makan pembagian tugas atau peran sebagaiberikut:

a) Kepala BLK Makassar

Tugas Kepala BLK makassar yaitu melaksanakan sebagaimana teknik di tentukan dan melakukan kebijakan teknis operasional pelatihan kerja dibidang industri.

b) Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Sub bagian tata usaha bertugas menyiapkan rencana kerja dan pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan rumah tangga atau surat penyuratan Balai Latihan Kerja Makassar.

c) Sub koordinator Program Dan Evaluasi

Sub koordinator program dan evaluasi bertugas melakukan penyusunan rencana, program dan anggaran, pengelolaan dan penyajian data dan informasi serta pelaksanaan informasi serta pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan kerja industri.

d) Sub koordinator pelaksanaan penyelenggara

Sub koordinator program penyelenggara mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelatihan dan uji kompetensi di bidang pelatihan kerja industri

e) Sub koordinator pelaksanaan pemberdayaan

Kepala seksi pemerdayaan melakukan tugas pelayanan konsultasi, promosi dan pemasaran serta kerjasama kelembagaan di bidang pelatihan kerja industri.

5. Program pelatihan kerja BLK Makassar

Sistem dan metode

Sistem yang di terapkan adalah sistem pelatihan berbasis kompetensi yang selanjutnya disebut PBK yaitu pelatihan yang menitik beratkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

1) Program BLK

a) Program Berbasis kompetensi atau yang biasa disingkat PBK merupakan program yang didanai oleh APBN (Anggaran Pendapatan Belanja Negara). Program ini di peruntukan untuk

pencari kerja dan putus sekolah dengan sumber pembiayaan dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN). Pelatihan dilaksanakan di dalam ataupun di luar BLK dengan program dan pelatihan yang di butuhkan pasar kerja dalam mengatasi angka pengangguran.

- b) Program swadana merupakan program pelatihan yang dibiayai oleh masing – masing peserta, maupun kelompok pihak ketiga baik itu industri, instansi/lembaga ataupun umum

2) Uji Kompetensi/Test Competence

Ditujukan untuk peserta lulusan pelatihan dan perusahaan/industri baik perorangan maupun kolektif untuk mendapatkan sertifikasi profes keterampilan, apakah sudah/belum kompeten di bidangnya. Kejuruan yang telah membuka uji kompetensi (UJK), antara lain: teknik otomotif, teknik manufaktur, teknik las, teknik listrik, teknik refrigeration, teknik elektronik, teknik bangunan, teknik informasi dan komunikasi, bisnis dan manajemen, gemen apparel, perhotelan, dan tata kecantikan.

6. Kejuruan Pelatihan Kerja UPTP Balai Latihan Kerja Makassar atau Program Sertifikasi Profesi

BLK makassar telah memiliki lisensi sebagai Tempat Uji Kompetensi dan lembaga sertifikasi profesi BLK Makassar sesuai standar untuk bidang kompetensi.

UPTP BLK Makassar sebagai penyelenggara pelatihan kerja untuk mengatasi pengangguran di kota Makassar memiliki berbagai

bidang kejuruanpelatihan kerja yang dapat dipilih sesuai minat masyarakat. Masyarakat akandilatih di berbagai bidang keterampilan/keahlian industri baik yang bersifat teknis maupun non teknis. Adapun bidang kejuruan dan sub kejuruan yang ada di UPTP BLK Makassar yaitu:

Tabel 4.1

Kejuruan dan sub kejuruan yang ada di UPTP BLK Makassar

No	Kejuruan	Sub Kejuruan
1	Kejuruan Teknik Otomotif	<ul style="list-style-type: none"> • Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Injeksi • Pemeliharaan Berkala Kendaraan Ringan • Pebaikan Body Kendaraan Ringan • Service Sepeda Motor Injeksi
2	Bisnis Dan Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> • Pengelolaan Administrasi Perkantoran • Tenaga Pemasar Operasional • Teknisi Akutansi Junior • Pelayanan Pelanggan • Junior Admisitrative Asisstant • Sekretaris Junior
3	Kejuruan Teknik Elektronika	<ul style="list-style-type: none"> • Teknisi Audio Video • Teknisi Telepon Seluler Perangkat Keras • Teknisi Telepon Seluler Perangkat Lunak
4	Kejuruan Teknologi	<ul style="list-style-type: none"> • Computer Operator Assistant

	Inforamsi Dan Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pembuatan Desain Grafis • Desainer Grafis Muda • Perakitan Komputer • Practical Office Advance
5	Kejuruan Teknik Listrik	<ul style="list-style-type: none"> • Pemasangan Instalasi Otomasi Industri • Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana • Pemasangan Instalasi Kontrol Industri Berbasis PLC • Pengoperasian Kontrol Kelistrikan Dan Pneumatika Berbasis PLC
6	Kejuruan Teknik Manufaktur	<ul style="list-style-type: none"> • Pengoperasian Mesin Bubut • Pengoperasian Mesin Frais • Penggambaran Model 3D Dengan CAD • Pengoperasian Mesin CNC Milling Dasar
7	Kejuruan Refrigeration	<ul style="list-style-type: none"> • Teknisi Refrigeration Domestik Level 3 • Teknisi AC Residential Level 3 • Asisten Teknisi Refrigeration Dan AC Level 1
8	Kejuruan Bangunan	<ul style="list-style-type: none"> • Juru Ukur (Surveyor) • Juru Gambar Arsitektur • Operator Cabinet Marketing
9	Kejuruan Garmen Apparel	<ul style="list-style-type: none"> • Penjahitan Pakaian Anak Dengan Mesin • Pembuatan Hiasan Busana Dengan Mesin Bordir Manual • Operator Custom Made

		Wanita <ul style="list-style-type: none"> • Menjahit Pakaian Anak • Menjahit Pakaian Wanita Dewasa
10	Kejuruan Teknik Las	<ul style="list-style-type: none"> • Plate welder GMAW 3G-Up/PF • Pipe welder GTAW-SMAW 6G Up hill/HLO-45 • Plate welder SMAW 3G-Up/PF • Plate welder SMAW 6G-Up/PF
11	Kejuruan Pariwisata	<ul style="list-style-type: none"> • Restaurant Attendant • Front Office • Room Attendant • Barista
12	Kejuruan Tata Kecantikan	<ul style="list-style-type: none"> • Tata Rias Kecantikan

Di lihat dari data diatas, UPTP BLK Makassar memiliki 12 kejuruan dan 46 sub kejuruan. Berikut ini penjelasan kejuruan yang ada di UPTP BLK Makassar yaitu:

a) Kejuruan Teknik Otomotif

Teknik otomotif adalah suatu cabang ilmu teknik mesin yang mempelajari tentang bagaimana merancang. Membuat dan mengembangkan alat-alat transportasi darat yang menggunakan mesin, terutama sepeda motor, mobil, bis dan truk. Teknik otomotif menggabungkan elmen-elemen pengetahuan mekanika, listrik, elektronik, keselamatan lingkungan dan serta matematika.

b) **Bisnis dan manajemen**

Manajemen bisnis adalah suatu kegiatan dalam merancang, mengelola dan mengoperasikan sebuah usaha atau bisnis yang mencakup semua pengaturan baik dari dalam proses pengerjaan, pengelolaan sampai cara mencapai suatu tujuan bisnis yang diinginkan.

c) **Kejuruan Teknik Elektronika**

Teknik elektronika adalah cabang ilmu dari teknik elektro yang memanfaatkan komponen listrik nonlinear dan aktif (seperti perangkat semikonduktor, terutama transistor, dioda, dan sirkuit terintegrasi) untuk merancang sirkuit elektronika, perangkat VLSI, dan sistem perangkat lainnya. Khusus disiplin ini biasanya didasarkan pada papan sirkuit cetak.

Elektronika adalah sub bidang dalam subjek akademik teknik listrik yang lebih luas tetapi menunjukkan bidang teknik yang luas terutama mencakup sub bidang lainnya, seperti elektronika analog, elektronika konsumen, sistem benam, dan elektronika daya. Teknik elektronika berkaitan dengan penerapan aplikasi, prinsip, dan algoritma yang dikembangkan dalam banyak bidang terkait, contohnya ilmu fisika, teknik radio, teknik telekomunikasi, sistem kendali, pemrosesan sinyal, teknik sistem, teknik komputer, teknik instrumentasi, kendali daya listrik, robot, dan masih banyak lagi.

d) **Kejuruan Teknologi informasi dan komunikasi**

Teknologi informasi meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses penggunaan sebagai alat bantu manipulasi dan pengelolaan

informasi. Sedangkan teknologi komunikasi adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data mentranfer data dari perangkat yang satu ke lainnya. Jadi teknologi informasi dan komunikasi mengandung pengertian luas yaitu segala kegiatan yang terkait dengan pemrosesan, manipulasi, pengelolaan, pemindahan informasi antarmedia. Sub kejuruan dari TIK yaitu komputer/*Office Tools*, design grafis dan teknisi komputer.

e) Kejuruan Teknik listrik

Teknik listrik adalah salah satu bidang ilmu teknik mengenai aplikasi listrik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Teknik listrik melibatkan konsep, perancangan, pengembangan, dan produksi perangkat, listrik dan elektronik yang dibutuhkan oleh masyarakat

f) Kejuruan teknik manufaktur

Teknik manufaktur yang berhubungan dengan berbagai praktik manufaktur serta penelitian dan pengembangan sistem, proses, mesin, alat, dan perlengkapan teknik manufaktur berhubungan dengan mesin yang mengubah bahan mentah menjadi produk baru.

g) Kejuruan Refrigeration (pendingin)

Teknik pendingin adalah usaha untuk mempertahankan suhu rendah yaitu suatu proses mendinginkan udara sehingga dapat mencapai tempratur kelembaban yang sesuai denga kondisi yang di persyaratkan terhadap kondisi udara dari suatu ruangan tertentu.

h) Kejuruan Bangunan

Teknik Bangunan adalah bidang teknik yang berhubungan dengan analisa desain struktur bangunan, menilai suatu kekokohan dan kemampuan bangunan untuk memuat beban. Jurusan ini merupakan cabang dari Teknik Sipil.

i) Kejuruan Garmen Apparel

Mengoperasikan mesin-mesin jahit garmen, melakukan semua proses jahit, kompeten mengidentifikasi mesin yang baik dan menerapkan standar kualitas produk.

j) Kejuruan teknik las

Pengelasan (welding) adalah salah satu teknik penyambungan logam dengan cara mencairkan sebagian logam induk dan logam pengisi dengan atau tanpa tekanan dan dengan atau logam penambah dan menghasilkan sambungan yang kontinu. Lingkup penggunaan teknis pengelasan dalam kontruksi sangat luas, meliputi perkapalan, jembatan, rangka baja, bejana tekan, pipa saluran dan sebagainya. Pelatihan kerja yang diberikan adalah las industri.

k) Kejuruan Pariwisata

Pariwisata adalah perjalanan wisata yang dilakukan secara berkali-kali atau berkeliling-keliling, baik secara terencana maupun tidak terencana yang dapat menghasilkan pengalaman total bagi pelakunya. Dari pengertian tersebut terlihat bahwa kegiatan wisata merupakan bagian dari kegiatan pariwisata, karena kegiatan pariwisata merupakan kegiatan jamak dari kegiatan wisata itu sendiri

l) Kejuruan Tata Rias

Tata rias merupakan seni mempercantik dan memperindah penampilan wajah. Tata kecantikan berfungsi untuk mengubah (*makeover*) kekurangan-kekurangan yang ada ke arah yang lebih cantik dan sempurna. Berbagai trik merias wajah dapat dilakukan untuk menyulap wajah menjadi istimewa. Proses untuk menguasai kemampuan *make-over*, memerlukan pengetahuan, keahlian, ketelitian, kreatifitas, serta terus bereksperimen untuk mendapatkan hasil optimal.

B. HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini peneliti akan memaparkan hasil penelitian ini yaitu, Efektivitas UPTP BLK dalam mengatasi angka penganggura di kota Makassar, di mana penelitian menggunakan metode kualitatif yang dapat di paparkan, menjelaskan, menggambarkan dan menggali berdasarkan apa yang di ucapkan melalui wawancara dan observasi.

1) Deskriptif karakteristik informan penelitian

Jumlah informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 4 orang, yang terdiri dari kepala Sub Koordinator Pelaksana Pemberdayaan yang bernama Nasrun Ilmullah, SE, MM kemudian Muh Jabal Nur Rachman, SH sebagai staff KIOS siap kerja, Ira Sri Wahyuni, SE sebagai staff pemberdayaan penyusunan bahan pemberdayaan, Mirna sebagai siswa BLK

Berdasarkan wawancara yang di lakukan peneliti terhadap informan atau hasil wawancara dengan narasumber sebagai berikut:

a. Peran UPTP BLK dalam mengatasi pengangguran

Peran balai latihan kerja Makassar merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan BLK berupa pelaksanaan tugas dan fungsinya demi mencapai tujuan, didirikannya BLK yaitu untuk menghasilkan tenaga kerja dan para pencari kerja yang berkualitas dan kompetitif melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi dan penempatan tenaga kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, mengemukakan bahwa:

- 1) Program-program yang dilakukan oleh BLK ini apakah bisa mengatasi masalah pengangguran atau tidak?

"BLK Makassar merupakan tempat pelatihan untuk para masyarakat yang telah putus sekolah atau yang belum mendapatkan pekerjaan dengan meningkatkan keterampilan dalam berbagai jurusan, di BLK sendiri terdiri dari 12 kejuruan dan 46 program yang tersedia, dari semua kejuruan di BLK juga menyesuaikan kebutuhan masyarakat sekitar contoh kejuruan apparel (menjahit), kejuruan teknik otomotif, kejuruan teknik manufaktur, dan lainnya semua itu disesuaikan dengan kebutuhan industri dan juga kebutuhan skill masyarakat sehingga mereka yang telah mendapatkan pelatihan mampu menciptakan lapangan pekerjaan atau bekerja di suatu perusahaan industri." (Hasil wawancara Nasrun Ilmullah, SE, MM) **Senin, 23 Mei 2022**

- 2) Bagaimana pelatihan-pelatihan yang diterapkan di BLK, apakah lebih menekankan atau berorientasi kepada penguasaan teori dan praktek atau seperti apa?

"Pelatihan yang dilaksanakan di BLK merupakan pelatihan berbasis kompetensi sedangkan untuk besaran atau pembagian teori dan prakteknya yaitu 70% praktek semi"

30% teori" (Hasil wawancara Nasrun Ilmullah, SE, MM)
Senin, 23 Mei 2022

- 3) Kira-kira ada berapa persen setiap kegiatan pelatihan mencapai hasil sesuai tujuan?

"Setiap pelatihan yang dilaksanakan di BLK diakhiri dengan uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat kompetensi dari BNSP dan untuk rata-ratanya itu kurang lebih 90% dinyatakan lulus peserta yang mengikuti pelatihan."

(Hasil wawancara Nasrun Ilmullah, SE, MM) **Senin, 23 Mei 2022**

- 4) Bagaimana realisasi program-program yang ada di BLK apakah semua berjalan dengan sesuai dengan rencana?

"Iya benar Realisasi program BLK sudah sesuai dengan rencana yang dilakukan di BLK" (Hasil wawancara Nasrun Ilmullah, SE, MM) **Senin, 23 Mei 2022**

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan, bahwa peran balai latihan kerja yaitu memberikan kursus atas pelatihan berbasis kompetensi terhadap angkatan kerja yang putus sekolah atau yang belum mendapatkan pekerjaan serta memberikan keterampilan di berbagai kejuruan sehingga mampu untuk melakukan kerja sendiri atau berwirausaha.

b. Biaya Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara maka di peroleh informasi tentang biaya pelatihan BLK Makassar yang mengemukakan tentang sumber biaya pelatihan yaitu:

- 1) Darimanakah sumber dana untuk menyelenggarakan pelatihan?

“Program ini di peruntukan untuk pencari kerja dengan sumber biaya dari Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara (APBN).” (Hasil wawancara Muh Jabal Nur Rachman, SH) Selasa, 17 Mei 2022.

- 2) Apakah peserta di pungut biaya?

“Sejauh ini BLK mengenai biaya tergantung program yang di pilih contohnya dari program PBK diantaranya kejuruan Teknik otomotif, Bisnis dan Manajemen, kejuruan teknik Elektronika, kejuruan teknologi informasi dan komunikasi, kejuruan teknik manufaktur, kejuruan teknik refrigeration, kejuruan bangunan, kejuruan garmen apparel, kejuruan teknik las, kejuruan pariwisata, dan kejuruan tata kecantikan semua jurusan dari PBK tidak di pungut biaya sedangkan dari Program swadana merupakan program pelatihan yang dibiayai oleh masing – masing peserta, maupun kelompok pihak ketiga baik itu industri, instansi/lembaga ataupun umum program swadana dipilih sesuai dengan yang diinginkan pendaftar atau peserta selagi kelas belum full” (Hasil wawancara Muh Jabal Nur Rachman, SH) Selasa, 17 Mei 2022.

- 3) Adakah kendala terkait dengan biaya dalam pelatihan?

“Dalam biaya pelatihan sejauh ini tidak memiliki kendala”. (Hasil wawancara Muh Jabal Nur Rachman, SH) Selasa, 17 Mei 2022.

Berdasarkan hasil wawancara maka dapat di simpulkan biaya ditanggung oleh APBN (Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara) dalam naungan kementerian ketenagakerjaan sedangkan dari Program swadana merupakan program pelatihan yang dibiayai oleh masing –

masing peserta, maupun kelompok pihak ketiga baik itu industri, instansi/lembaga ataupun umum program swadana dipilih sesuai dengan yang diinginkan pendaftar atau peserta selagi kelas belum full.

c. Seleksi Peserta

Adapun syarat untuk masuk di BLK Makassar menyiapkan foto copy terakhir, foto copy kk dan ktp, pas foto, mengisi formulir. Setelah mendaftarkan memenuhi persyaratan semua calon peserta harus mengikuti seleksi dan di adakan penyaringan calon peserta yang telah terdaftar, sehingga didapatkan peserta yang memenuhi kriteria baik dalam hal standar jumlah maupun kemampuan. Berdasarkan hasil wawancara yang di kemukakan oleh salah satu informan yaitu :

1) Apakah semua jurusan melakukan proses seleksi?

"Semua jurusan melakukan proses seleksi, Dalam seleksi peserta ada beberapa tahap yaitu ujian tertulis, tes wawancara dan motivasi" (Hasil wawancara Muh Jabal Nur Rachman, SH) Selasa, 17 Mei 2022.

2) Pertimbangan apa saja yang menjadi dasar kelulusan seleksi peserta?

"pertimbangan dari dasar kelulusan paserta merupakan nilai rata-rata dari keseluruhan tes diantaranya tes tertulis, tes wawancara, dan motivasi" (Hasil wawancara Muh Jabal Nur Rachman, SH) Selasa, 17 Mei 2022.

3) Berapa daya tampung ruang yang bisa diserap di tiap kejuruan?

“Bila jumlah peserta yang lulus melebihi dari 20 orang maka sisanya menunggu atau bisa di katakan cadangan atau menunggu sampai paket pelatihan di buka kembali dan Setiap kejuruan dapat menampung hanya 16 orang, jika yang mendaftar melebihi dari jumlah tersebut maka akan di seleksi dengan nilai yang tertinggi” **(Hasil wawancara Muh Jabal Nur Rachman, SH) Selasa, 17 Mei 2022.**

4) Apa saja kendala dalam pelaksanaan proses seleksi peserta?

“Adapun kendala dalam proses seleksi peserta yaitu pendaftaran online yang banyak peserta pelatihan yang sampai melupakan password, No telfon dan email dan banyak yang kurang paham. Tetapi hal tersebut bisa di atasi, sehingga dalam pelatihan dapat berjalan dengan baik” **(Hasil wawancara Muh Jabal Nur Rachman, SH) Selasa, 17 Mei 2022.**

Dalam hasil wawancara dapat di simpulkan bahwa seleksi peserta memiliki beberapa tahap yaitu tes tertulis wawancara dan motivasi agar pelatihan sesuai dengan program yang di pilih. Berdasarkan hasil wawancara dapat di simpulkan, daya tampung setiap jurusan maksimal 16 orang sehingga yang tidak lulus harus menunggu hingga pendaftaran terbuka kembali.

d. Metode pelaksanaan pelatihan

Metode pelatihan yang di gunakan dalam proses pelatihan ini menggunakan metode ceramah, tanya jawab, dan shop talk dan praktek. Di BLK ini diadakan evaluasi yang di pakai dalam pelatihan dengan tes terakhir komphensif dengan menggunakan

tes tertulis, berdasarkan wawancara di lapangan oleh informan yaitu:

- 1) Bagaimana metode penyampaian materi yang digunakan oleh instruktur?

"Jadi dalam hal ini pedoman 30% teori dan 70% praktek. Dalam pelaksanaannya selalu didasarkan pada kebutuhan masing masing kejuruan yang memang berbeda. Seperti pada kejuruan otomotif dimana 10% teori dan 90% praktek. Namun perbedaan ini bukan masalah karena setiap instruktur di masing-masing kejuruan berhak untuk menentukan seberapa banyak teori yang dibutuhkan dan seberapa banyak praktek yang harus dilakukan." **(Hasil wawancara Mun Jabal Nur Rachman, SH) Selasa, 17 Mei 2022.**

- 2) Bagaimana respon dari peserta pelatihan terhadap materi yang disampaikan oleh instruktur?

"Metode penyampaian materi dari para instruktur mudah dipahami dan penyampaian materi sangat jelas sehingga kami dapat dengan mudah memahami materi yang dibawakan oleh instruktur" **(Hasil wawancara siswa Mirna) Selasa, 17 Mei 2022**

- 3) Bagaimana perbandingan antara penyampaian praktek dan teorinya?

"Menurut saya sendiri tiap kejuruan dan tiap instruktur memiliki cara yang berbeda dalam pemberian materi dan praktiknya. Tapi, disetiap pelatihan memang lebih mengutamakan praktik agar peserta dapat memahami materi dan kami dapat mempraktekannya secara langsung" **(Hasil wawancara siswa Mirna) Selasa, 17 Mei 2022**

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan metode pelaksanaan pelatihan yaitu 30% teori dan 70% praktek. Dalam

pelaksanaannya selalu didasarkan pada kebutuhan masing masing kejuruan yang memang berbeda. Tiap kejuruan memiliki cara yang berbeda dalam pemberian materi dan praktiknya. Tapi, disetiap pelatihan memang lebih mengutamakan praktik agar para peserta dapat memahami materi dan dapat mempraktekkannya langsung”.

e. Efektivitas BLK Makassar dalam mengatasi angka pengangguran.

Sejalan dengan peran BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja peserta dilihat secara berhasil atau tidak berhasilnya dengan melihat indikator kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia.

1) Realisasi pelatihan UPTP BLK Makassar 2020-2022

Tabel 4.2
Daftar peserta institusional

Tahun	Jumlah	
	Pendaftar	Lulus seleksi
2020	2.721	1.536
2021	3.752	1.584
2022	3.000	848

Sumber: data sekunder diolah UPTP BLK Makassar

Daftar peserta institusional pada anggaran 2020 pendaftar sebanyak 2.271 lulus seleksi 1.536, pada anggaran 2021 pendaftar sebanyak 3.752 lulus seleksi 1.584 sedangkan pada anggaran 2022 pendaftar sebanyak 3.000 lulus seleksi 848.

Tabel 4.3
Daftar Peserta Pelatihan Non Institusinal

Tahun	Jumlah	
	Pendaftar	Lulus seleksi
2020	225	157
2021	188	144
2022	227	198

Sumber: data sekunder diolah UPTP BLK Makassar

Daftar peserta institusional pada anggaran 2020 pendaftar sebanyak 225 lulus seleksi 157, pada anggaran 2021 pendaftar sebanyak 188 lulus seleksi 144 sedangkan pada anggaran 2022 pendaftar sebanyak 227 lulus seleksi 198.

2) Monitoring

Sejalan dengan peran BLK dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja peserta di lihat secara berhasil atau tidak berhasilnya kualitas dan sumber tenaga manusia. Monitoring pelatihan di lakukan BLK Makassar untuk melihat efektif setidaknya pelatihan baik pelatihan institusional maupun noninstitusional, dalam wawancara informan mengemukakan.

1. Apakah tujuan dilaksanakannya monitoring pelatihan?

"Monitoring di lakukan agar dapat melihat apakah lulusan dari pelatihan sudah atau belum bekerja itulah mengapa pentingnya monitoring" **(Hasil wawancara Ira Sri Wahyuni, SE) Selasa 17 Mei 2022**

2. Bagaimana ketentuan batas waktu pelaksanaan monitoring yang efektif?

"Pelaksanaan monitoring minimal 1 tahun, karena banyaknya alumni yang sudah bekerja baik di kota Makassar, Sulawesi Selatan dan seluruh wilayah Indonesia bahkan keluar negeri" (Hasil wawancara Ira Sri Wahyuni, SE) Selasa 17 Mei 2022.

3. Siapakah yang melaksanakan monitoring pelatihan?

" Para staf atau pegawai yang di berikan amanah dalam melaksanakan monitoring tersebut" (Hasil wawancara Ira Sri Wahyuni, SE) Selasa 17 Mei 2022

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa monitoring dilakukan dalam jangka waktu maksimal 1 tahun setelah pelatihan selesai dalam prosedur pelaksanaan monitoring dilakukan pada pelatihan institusional dan non-institusional, informan mengemukakan bahwa :

Dari hasil monitoring informan dapat dapat hasil dari monitoring yang di lakukan pada tahun 2020-2022.

Tabel 4.4

Jumlah lulusan tahun anggaran 2020-2022 yang dapat di monitoring

Tahun	Jumlah lulusan	Jumlah yang dapat di monitoring	Presentase%
2020	1.536	845	55%
2021	1.584	1.188	75%
2022	848	781	92%
Jumlah	3.968	2.814	74%

Sumber: data sekunder dari BLK Makassar

Di atas di ketahui bahwa jumlah lulusan peserta pelatihan anggaran 2020 yang dapat terserap dunia kerja sebanyak 845 orang

atau 55% serta pelatihan anggaran 2021 sebanyak 1.188 orang atau 75% begitupun dengan pelatihan anggaran 2022 sebanyak 781 orang atau 92% atau secara keseluruhan dari tahun 2020-2022 yaitu 74% (efektif)

C. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Balai Latihan Kerja sudah berjalan efektif dalam mengatasi pengangguran dilihat dari sarana dan prasarana pelatihan serta monitoring yang telah diberikan UPTP BLK Makassar dalam melakukan pelatihan. Pelaksanaan monitoring yang dilakukan oleh UPTP BLK Makassar terhadap lulusan sudah berjalan efektif meskipun masih ada kendala. Hal ini dapat dilihat bahwa sudah separuh lebih lulusan yang dapat bekerja sesuai keahlian yang dia dapat di BLK Makassar. BLK juga perlu meningkatkan sumber daya manusia di UPTP BLK Makassar melakukan beberapa tahap dalam seleksi peserta yaitu tes tertulis, wawancara dan motivasi. Metode pelatihan yang dilakukan sesuai dengan kurikulum pelatihan yaitu jam pelajaran praktek lebih banyak dibandingkan dengan teori. Biaya pelatihan yang berasal dari APBN dan sudah berjalan dengan dilihat dari kejuruan yang di selenggarakan tiap tahunnya kualitas instruktur dengan pelatihan yang tersedia sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan formal sehingga dapat memberikan materi pelatihan secara efektif.

Efektivitas UPTP BLK Makassar dalam mengatasi pengangguran ada beberapa aspek untuk meningkatkan kualitas sumber daya

manusia. Dalam meningkatkan sumber daya manusia di UPTP BLK Makassar terdapat beberapa penunjang.

1) Seleksi Peserta

Seleksi peserta yang dilakukan oleh UPTP BLK Makassar dilakukan memiliki beberapa tahap yaitu tes tertulis wawancara, dan motivasi hal ini dilakukan agar kemampuan dan keterampilan peserta pelatihan sesuai dengan program yang dipilih. Hal ini sejalan yang dikemukakan oleh Muh Jabal Nur Rachman, SH bahwa seleksi peserta dilakukan dengan tes tertulis, wawancara dan motivasi agar tepat sasaran dan berdampak baik bagi peserta pelatihan. Metode pelatihan lebih banyak praktek di bandingkan pendalam teori yang di kemukakan oleh Nasrun Ilmullah, SE, MM bahwa metode pelatihan yang di berikan berupa pengetahuan dalam berbagai hal yang sebagian besar melakukan praktek langsung.

2) Biaya Pelatihan

Biaya pelatihan berasal dari anggaran pemerintah yaitu APBN karena dana ini sangat menunjang yang di peruntukan untuk mencari kerja. Pelatihan dilaksanakan di dalam ataupun di luar ruangan dengan program di susun sesuai kebutuhan pasarkerja yang di kemukakan oleh Muh Jabal Nur Rachman, SH

3) Peran pelatihan kerja

Peran UPTP BLK Makassar yaitu memberikan kursus atau pelatihan berbasis kompetensi terhadap angkatan kerja yang putus sekolah atau yang belum mendapatkan pekerjaan serta memberikan keterampilan di berbagai kejuruan sehingga mampu berwirausaha

mandiri. Hal ini sejalan dengan Yulzain,F&Jumiati(2019) Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman. Di mana para siswa pelatihan dapat mengikuti jurusan pelatihan dengan bermacam-macam jurusan lainnya.

4) Efektivitas UPTP BLK Makassar

Adapun efektivitas UPTP BLK Makassar sebagai berikut:

a. Realisasi

Berdasarkan tingkat kemauan masyarakat cukup tinggi dalam meningkatkan keterampilan begitu pula sejalan dengan efektivitas UPTP BLK Makassar dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja peserta pelatihan. Hal ini juga di kemukakan oleh Intan Damayanti (2017) Manajemen UPTD BLK kabupaten kudos dalam meningkatkan keterampilan masyarakat, yaitu meningkatkan kualitas. Unit pengelola teknis daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kabupaten Kudus merupakan sebuah organisasi pemerintahan daerah yang berada dibawah naungan dinas tenaga kerja, perindustrian, koperasi, dan usaha kecil menengah (Disnaker Perinkop Dan Ukm). UPTD BLK kabupaten kudos mengelola urusan ketenagakerjaan khususnya pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja.

b. Target

- terserap di dunia kerja dan monitoring di lakukan jangka waktu maksimal 1 tahun setelah pelatihan institusional dan non institusional agar dapat melihat UPTP BLK Makassar telah

berjalan efektif atau tidak dengan melihat berapa yang terserap di dunia kerja dalam Negeri atau di luar Negeri.

- Di lihat dari tabel 4.4 di atas di ketahui bahwa jumlah lulusan peserta pelatihan anggaran 2020 yang dapat terserap dunia kerja sebanyak 845 orang atau 55% serta pelatihan anggaran 2021 sebanyak 1.188 orang atau 75% begitupun dengan pelatihan anggaran 2022 sebanyak 781 orang atau 92% atau secara keseluruhan dari tahun 2020-2022 yaitu 74% (efektif)

Berdasarkan uraian efektivitas Balai latihan kerja dalam mengatasi angka pengangguran di kota makassar sesuai teori yang dikemukakan oleh Keban dalam pasolong (2011:4), mengatakan bahwa suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau tujuan organisasi nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visi tercapai.

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Tingkat efektivitas dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan, namun jika hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai maka hal itu dikatakan tidak efektif, Menurut Ritno H. Rondonuwu dkk (Rondonuwu, 2015) efektivitas adalah pencapaian hasil pelaksanaan program yang dibuat dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat diketahui bahwa salah satu upaya yang terus dilakukan pemerintah

untuk mengatasi dan mengurangi masalah pengangguran adalah dengan memberikan pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan bagian dari pendidikan dan umumnya dilakukan oleh sebuah industri untuk meningkatkan kemampuan karyawannya. Pelatihan kerja tidak lagi hanya diberikan pada karyawan suatu perusahaan, tetapi juga terbuka untuk masyarakat umum. Tempat pelatihan kerja pun sudah sangat berkembang, terbukti dengan adanya lembaga-lembaga kursus milik swasta yang bersifat bisnis yang menawarkan pelatihan kerja pada masyarakat untuk mendapatkan keahlian atau keterampilan.

Dapat disimpulkan bahwa peran Balai Latihan Kerja efektif dalam mengatasi pengangguran di kota Makassar. Hal ini juga telah dikemukakan oleh Numila Imiliani (2018) Berdasarkan hasil penelitian tentang Peran UPTD Balai Latihan Kerja Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya. Peran yang dilakukan oleh UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam upaya mereka mengatasi pengangguran khususnya di kota Palangka Raya yaitu dengan memberikan pelatihan kerja berbasis kompetensi bagi masyarakat.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai efektivitas dalam mengatasi angka pengangguran dapat disimpulkan bahwa Balai Latihan Kerja kota Makassar sudah efektif dalam mengatasi angka pengangguran di kota Makassar. Peran Balai Latihan Kerja sudah berjalan efektif dalam mengatasi pengangguran dilihat dari sarana dan prasarana pelatihan serta monitoring yang telah diberikan UPTP BLK Makassar dalam melakukan pelatihan. Pelaksanaan monitoring yang dilakukan oleh UPTP BLK Makassar terhadap lulusan sudah berjalan efektif. Hal ini dapat dilihat bahwa sudah separuh lebih lulusan yang dapat bekerja sesuai keahlian yang dia dapat di BLK Makassar.

Sejalan dengan peran Balai Latihan Kerja dalam mengatasi pengangguran yang sudah efektif dapat pula di lihat dari tabel 4.4 di atas di ketahui bahwa jumlah lulusan peserta pelatihan anggaran 2020 yang dapat terserap dunia kerja sebanyak 845 orang atau 55% serta pelatihan anggaran 2021 sebanyak 1.188 orang atau 75% begitupun dengan pelatihan anggaran 2022 sebanyak 781 orang atau 92% atau secara keseluruhan dari tahun 2020-2022 yaitu 74% (efektif) dalam mengatasi pengangguran di kota Makassar

B. Saran

Setelah melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan guna melengkapi hasil penelitian, maka penulis memberikan saran bagi

Pemerintah daerah, BLK Makassar, dan bagi peneliti. Adapun saran-saran yang perlu di sampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah

Bagi pemerintah daerah dalam upaya meningkatnya kualitas pelatihan kerja agar menambah anggaran terhadap UPTP BLK Makassar agar mencakup angkatan kerja yang putus sekolah.

2. Bagi UPTP BLK Makassar

Di harapkan kedepannya pihak UPTP BLK Makassar mampu menjalin pihak kerja sama agar mampu menyalurkan tenaga kerja yang kompeten dan di harapkan juga dapat menambah instruktur dan jumlah pegawai agar dapat memperlancar proses pelatihan.

3. Bagi Peneliti

Untuk peneliti selanjutnya di harapkan mampu mengembangkan penelitian untuk bisa mengembangkan kemampuan yang ada Di Balai Latihan Kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Asteriniah Femi, (2020). *Efektivitas Kinerja Pegawai UPTD Pasar Betung Kabupaten Banyuasin*
- Budhi Sri, Made Kembar, (2008). *Mengelola Sumber Daya Manusia Menyongsong Millenium Development Goals (MDG)*. Jurnal Ekonomi dan Sosial, h: 82-85
- Balai Latihan Kerja, https://id.wikipedia.org/wiki/Balai_Latihan_Kerja. Diakses 23 Februari 2018 Pukul 21.36 WIB.
- Cang dan Wu, (2012). *Analisis mengenai faktor-faktor penyebab kemiskinan*
- Candra, Alfi Adhif, Susi Sulandari (2017). *Program Pelatihan Dalam Uptd Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora*
- Dessler, Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Empat Belas). Jakarta: Salemba Empat
- Egerton, Ballachey, L. David Krech, dan Ricard S. Cruthfied, (2020) dalam bukunya *"Individual and Society" Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- F. Sikula, Andrew(2018). *Pengertian Manajemendikutip oleh R. Supomo dan E. Nurhayati*
- Hasbiyah, Sitti(2014). *Penguatan Ekonomi Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kota Makassar*
- Hasibuan, Malayu S.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hariadi, Sandytya, (2009). *Strategi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Surakarta*. Universitas Negeri Sebelas Maret. Surakarta. Skripsi Tahun 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Imiliani, Nurmila (2018). *Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya*
- J. Simanjuntak, Payman(2014). *Manajemen hubungan industrial / Payaman J. Simanjuntak* Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011

- L.Gibson, James (2011) *mendefinisikan bahwa Efektivitas adalah pencapaian sasaran menunjukan derajat efektivitas.*(dalam buku Herbani Pasolong ,2011:4)
- Monoarfa, Arsad R.R(2021). *Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Di Uptd Bptk Kelas A Provinsi Sulawesi Utara*
- Moloeng, Lexy J(2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif .Bandung :PT.Remaja Rodaskarya.*
- Nawawi, (2011) *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif* Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2016.
- Nyoman, Sumaryadi (2005). *Efektivitas Implementasi Kebijakan*
- Pasolong, Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik.*, Bandung : PT.Afabeta.
- Profil UPTD Balai Latihan Kerja, <https://blk.palangkaraya.go.id/>. Di akses 23 Januari 2018 Pukul 11.29 WIB.
- Ritno H. (Rondonuwu, 2015) *Analisis Efisiensi Dan Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Minhasa* *Jurnal MBA* 23. Vol. 3 no 4. ISSN:2303-1174
- Sudjana N, (2011). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.*
- Stoner, James (2012). *Manajemen (Jilid satu)* Jakarta: PT. Grasindo
- Sukimo, Sadono(2007). *Makroekonomi modern : perkembangan pemikiran pemikiran dari klasik hingga Keynesian baru / Sadono Sukimo* Jakarta : Rajawali Pers, 2016 Fajar Interpratama Mandiri
- Sondang, P Siagian. (2011). *Filsafat Administrasi* Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S, (2005). *Manajemen Publik. Jakarta: PT. Grasindo*
- Windari, NovitaEga, (2014). *Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Lombok Barat Nusa Tenggara Barat*
- Yulzain, Fahrani, Jumiaty (2019). *Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman*

<https://blkmakassar-kemnaker.com/>

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

Untuk Pegawai UPTP BLK Makassar

A. TUJUAN PROGRAM UPTP BLK

- 1) Program-program yang dilakukan oleh BLK ini apakah bisa mengatasi masalah pengangguran atau tidak?
 - “BLK Makassar merupakan tempat pelatihan untuk para masyarakat yang telah putus sekolah atau yang belum mendapatkan pekerjaan dengan meningkatkan keterampilan dalam berbagai jurusan, di BLK sendiri terdiri dari 12 jurusan dan 46 program yang tersedia, dari semua jurusan di BLK juga menyesuaikan kebutuhan masyarakat sekitar contoh jurusan apparel (menjahit), jurusan teknik otomotif, jurusan teknik manufaktur. Dan lainnya semua itu disesuaikan dengan kebutuhan industri dan juga kebutuhan *skill* masyarakat sehingga mereka yang telah mendapatkan pelatihan mampu menciptakan lapangan pekerjaan atau bekerja di suatu perusahaan industri.”
- 2) Bagaimana pelatihan-pelatihan yang diterapkan di BLK, apakah lebih menekankan atau berorientasi kepada penguasaan teori dan praktek atau seperti apa?
 - “Pelatihan yang dilaksanakan di BLK merupakan pelatihan berbasis kompetensi sedangkan untuk besaran ataupun pembagian teori dan praktiknya yaitu 70% praktek sementara 30% teori”

- 3) Kira-kira ada berapa persen setiap kegiatan pelatihan mencapai hasil sesuai tujuan?
- "Setiap pelatihan yang dilaksanakan di BLK diakhiri dengan uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat kompetensi dari BNSP dan untuk rata-ratanya itu kurang lebih 90% dinyatakan lulus peserta yang mengikuti pelatihan."
- 4) Bagaimana realisasi program-program yang ada di BLK apakah semua berjalan dengan sesuai dengan rencana?
- "Iya benar Realisasi program BLK sudah sesuai dengan rencana yang dilakukan di BLK"

B. BIAYA PELATIHAN

- 1) Darimanakah sumber dana untuk menyelenggarakan pelatihan ?
- "Program ini di peruntukan untuk pencari kerja dengan sumber biaya dari Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara (APBN)."
- 2) Apakah peserta di pungut biaya ?
- "Sejauh ini BLK mengenai biaya tergantung program yang di pilih contohnya dari program PBK diantaranya kejuruan Teknik otomotif, Bisnis dan Manajemen, kejuruan teknik Elektronika, kejuruan teknologi informasi dan komunikasi, kejuruan teknik manufaktur, kejuruan teknik refrigeration, kejuruan bangunan, kejuruan garmen apparel, kejuruan teknik las, kejuruan pariwisata, dan kejuruan tata kecantikan semua jurusan dari PBK tidak di pungut biaya sedangkan dari Program swadana merupakan program pelatihan yang dibiayai oleh masing – masing peserta, maupun kelompok pihak ketiga baik itu industri, instansi/lembaga ataupun umum program swadana dipilih

sesuai dengan yang diinginkan pendaftar atau peserta selagi kelas belum full"

3) Adakah kendala terkait dengan biaya dalam pelatihan ?

- "Dalam biaya pelatihan sejauh ini tidak memiliki kendala".

C. SELEKSI PESERTA

1) Apakah semua jurusan dilakukan proses seleksi ?

- "Semua jurusan melakukan proses seleksi, Dalam seleksi peserta ada beberapa tahap yaitu ujian tertulis, tes wawancara dan motivasi"

2) Pertimbangan apa saja yang menjadi dasar kelulusan seleksi peserta ?

- "pertimbangan dari dasar kelulusan peserta merupakan nilai rata-rata dari keseluruhan tes diantaranya tes tertulis, tes wawancara, dan motivasi"

3) Berapa daya tampung ruang yang bisa diserap ditiap kejuruan?

- "Bila jumlah peserta yang lulus melebihi dari 20 orang maka sisanya menunggu atau bisa di katakan cadangan atau menunggu sampai paket pelatihan di buka kembali dan Setiap kejuruan dapat menampung hanya 16 orang, jika yang mendaftar melebihi dari jumlah tersebut maka akan di seleksi dengan nilai yang tertinggi"

4) Apa saja kendala dalam pelaksanaan proses seleksi peserta ?

- "Adapun kendala dalam proses seleksi peserta yaitu pendaftaran online yang banyak peserta pelatihan yang sampai melupakan password, No telfon dan email dan banyak yang kurang paham. Tetapi hal tersebut bisa di atasi, sehingga dalam pelatihan dapat berjalan dengan baik"



D. PELAKSANAAN PELATIHAN

- 1) Bagaimana metode penyampaian materi yang digunakan oleh instruktur?
 - "Jadi dalam hal ini pedoman 30% teori dan 70% praktek. Dalam pelaksanaannya selalu didasarkan pada kebutuhan masing masing kejuruan yang memang berbeda. Seperti pada kejuruan otomotif dimana 10% teori dan 90% praktek. Namun perbedaan ini bukan masalah karena setiap instruktur di masing-masing kejuruan berhak untuk menentukan seberapa banyak teori yang dibutuhkan dan seberapa banyak praktek yang harus dilakukan."
- 2) Bagaimana respon dari peserta pelatihan terhadap materi yang disampaikan oleh instruktur?
 - "Metode penyampaian materi dari para instruktur mudah dipahami dan penyampaian materi sangat jelas sehingga kami dapat dengan mudah memahami materi yang dibawakan oleh instruktur"
- 3) Bagaimana perbandingan antara penyampaian praktek dan teorinya?
 - "Menurut saya sendiri tiap kejuruan dan tiap instruktur memiliki cara yang berbeda dalam pemberian materi dan praktiknya. Tapi, disetiap pelatihan memang lebih mengutamakan praktik agar peserta dapat memahami materi dan kami dapat mempraktekkannya secara langsung"

E. MONITORING

- 1) Apakah tujuan dilaksanakan monitoring pelatihan?
 - "Monitoring di lakukan agar dapat melihat apakah lulusan dari pelatihan sudah atau belum bekerja itulah mengapa pentingnya monitoring"

- 2) Bagaimana ketentuan batas waktu pelaksanaan monitoring yang efektif ?
- “Pelaksanaan monitoring minimal 1 tahun, karena banyaknya alumni yang sudah bekerja baik di kota Makassar, Sulawesi Selatan dan seluruh wilayah Indonesia bahkan keluar negeri”
- 3) Siapakah yang melaksanakan monitoring pelatihan ?
- “ Para staf atau pegawai yang di berikan amanah dalam melaksanakan monitoring tersebut”

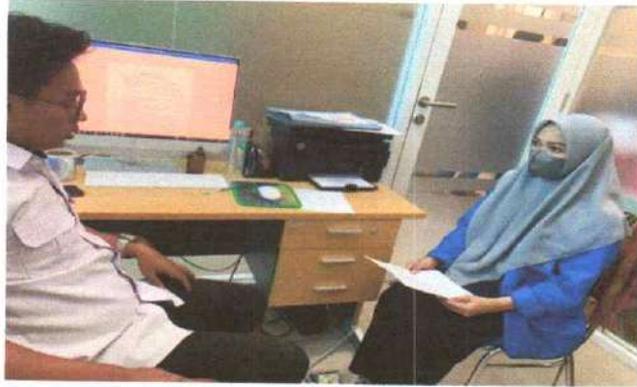


Lampiran 2

Dokumentasi

Wawancara





Kantor BLK Makassar



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN INFORMATIKA
 DIREKTORAT JENDERAL
PEMBINAAN PELATIHAN VOKASI DAN PROFESIONAL
BALAI LATIHAN KERJA

Jl. Taman Makam Pahlawan No. 4 Makassar, Telepon (0411) 442322
 Laman : <http://www.blkmakassar.kemdikpor.go.id> Email : lapor.blkmakassar@gmail.com

Nomor : 2.12/ 406 /LB.00/II/2022
 Lampiran : -
 Hal : Izin Melaksanakan Penelitian

Makassar, 30 Maret 2022

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
 Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan
 di
 Makassar

Memperhatikan surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, No : 23389/S.01/PTSP/2022, Hal : Izin Penelitian dengan Judul "Efektivitas Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) Balai Latihan Kerja Makassar Dalam Mengatasi Pengangguran di Kota Makassar". Dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat menerima/memberikan rekomendasi izin Melakukan Riset/penelitian/Pengambilan Data di BLK Makassar pada Mahasiswa yang nama :

No	Nama	NIM	Jurusan
1.	Allisa Herman	105721137418	Manajemen (S-1) UNISMUH

- Dengan ketentuan :
1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, yang bersangkutan melapor kepada Kepala Balai Latihan Kerja Makassar;
 2. Izin yang diberikan tidak menyimpang dari substansi Penelitian;
 3. Kegiatan yang dilakukan tidak mengganggu aktivitas kantor BLK Makassar;
 4. Menyampaikan routine hasil penelitian kepada Balai Latihan Kerja Makassar;
 5. Mengikuti Protokol Covid-19 yang ada di BLK Makassar.
- Berikut ini lampiran, dan perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Kepala



SURAT KETERANGAN
Nomor : 2.12/ P/B /B.B.00/IV/2022

Menyebutkan mengenai di bawah ini :

- : Dr. Fitroh Hanrahmawan, S.E., M.Pd.
- : 19660130 196603 1 002
- : Pembina Tk. I (IV/b)
- : Ptl. Kepala BBPVP Makassar
- : Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

- Nama : Altra Herman
- Nomor Pokok : 105721137418
- Program Studi : Manajemen (S-1)
- Universitas : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah melaksanakan penelitian di BLK Makassar sejak tanggal 22 Maret 2022 s.d. 22 Mei 2022 untuk memperoleh data guna penyusunan tugas akhir Skripsi dengan judul "Efektivitas Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) Balai Latihan Kerja Makassar dalam Mengatasi Pengangguran di Kota Makassar".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 15 Juni 2022

Kepala BBPVP Makassar



Dr. Fitroh Hanrahmawan, S.E., M.Pd.
19660130 196603 1 002



BIOGRAFI PENULIS



ALFIRA HERMAN Panggilan akrab Fira lahir di Belajen pada tanggal 27 maret 2000 dari pasangan suami istri Bapak Herman dan ibu Megawati. Peneliti adalah anak ke enam dari enam bersaudara yang menjadi harapan dan kebanggaan orang tua. Penelitian sekarang bertempat tinggal di kec. Alla, kel. Kambiolangi, Enrekang Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 112 Belajen lulus pada tahun 2012, Pada tahun berikutnya peneliti melanjutkan pendidikan kejenjang SMP yaitu SMP Negeri 3 ALLA lulus pada tahun 2015, Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan kejenjang SMA yaitu SMA Muhammadiyah Kalosi lulus pada tahun 2018, pada tahun berikutnya peneliti mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai pada tahap penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.