

ANALISIS KINERJA UPT BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM DI KABUPATEN SUMBAWA

Aksal Anugra Kusuma¹, Ika Fitriyani², I Nyoman Sutama^{3*}

¹²³Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: i.nyoman.sutama.ekonomi@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received: 10 Desember 2024 Accepted: 21 Desember 2024 Published: 31 Desember 2024	<i>This study aims to analyze the performance of UPT BLK of Sumbawa District in improving the quality of human resources in Sumbawa District. The type of this study was descriptive study with a quantitative approach. The type of data used in this study was quantitative data obtained from documents found at the UPT BLK of Sumbawa District. The data to be studied in this study was collected using documentation techniques. The use of documentation techniques in this study aims to collect financial data and the number of participants who took part in training at the UPT BLK of Sumbawa District in 2020-2022 from documents available at the UPT BLK of Sumbawa District. The analysis technique used to measure the performance of UPT BLK of Sumbawa District using the Balance Scorecard (BSC) concept which is based on four assessment perspectives, namely the financial perspective, consumer satisfaction perspective, internal business process perspective, and learning and growth perspective. The results of this study indicate that the performance of the Sumbawa Regency BLK UPT in 2020-2022 from a financial perspective and a customer perspective is in the fairly good category, while the performance of the Sumbawa Regency BLK UPT in 2020-2022 from an internal business process perspective and a growth and learning perspective is in the good category. This showed that UPT BLK of Sumbawa District had carried out its responsibilities well in implementing training programs for the community so that it is expected to improve the quality of human resources in Sumbawa District.</i>
Keywords Performance Analysis; Balance Scorecard; Quality of Human Resources.	

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran dan kedudukan yang penting bagi pembangunan setiap negara, yang mana SDM bertindak sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional, SDM yang memiliki kualitas yang tinggi dapat mendorong pembangunan ekonomi di dalam suatu negara, seperti halnya dalam pengelolaan SDM yang baik, tetapi di negara yang masih berkembang kualitas SDM masih rendah, padahal SDM merupakan dasar pokok dalam Pembangunan Negara secara masif. Dimana hal ini membutuhkan perhatian secara khusus oleh pemerintah maupun setiap daerah. Rendahnya kualitas tenaga kerja disebabkan oleh tingkat pendidikan yang rendah dan rendahnya tingkat pengetahuan tenaga kerja dalam mengelola kemampuannya sendiri.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi pemerintah. Beberapa permasalahan ketenagakerjaan antara lain jumlah angkatan kerja yang banyak, kualitas angkatan kerja yang relatif rendah, persebaran tenaga kerja yang tidak merata, dan kesempatan kerja masih terbatas. Peningkatan jumlah angkatan kerja tidak seiring dengan peningkatan kualitas angkatan kerja. Kualitas angkatan kerja tidak hanya dilihat dari tingkat pendidikan, tetapi juga dari kesehatan dan kemampuan bekerja sesuai dengan keinginan. Kualitas yang rendah ini membuat tenaga kerja tidak tertampung di pasar kerja dan menjadi penganggur.

Selain kualitas tenaga kerja, ketersediaan lapangan kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dihadapi. Sektor pekerjaan yang menjadi kesempatan kerja paling diminati adalah sektor pertanian, industri, perdagangan, dan jasa. Akan tetapi, sektor-sektor tersebut tidak mampu memberi kesempatan kerja yang luas bagi para tenaga kerja yang berjumlah banyak sehingga menyebabkan terjadinya pengangguran. Penduduk Kabupaten Sumbawa pada Agustus 2022 yang masuk kategori penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) sebanyak 352,4 ribu orang. Dari seluruh penduduk usia kerja, 66,86 persen merupakan angkatan kerja dan sekitar 33,14 persen bukan angkatan kerja yang mencakup kegiatan sekolah, mengurus rumah tangga, serta kegiatan lainnya meliputi penerima pendapatan, tidak mampu melakukan kegiatan apapun.

Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja tersebut, maka diperlukannya peningkatan skill setiap individu, bisa dikatakan bahwa sebuah jenjang pendidikan, keterampilan, keahlian merupakan faktor yang penting bagi keberhasilan pembangunan perekonomian nasional. Sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia yaitu berupa penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik fisik maupun nonfisik yakni kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan.

Untuk menangani hal tersebut, maka Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) sebagai institusi yang mempunyai wewenang dan mempunyai tanggung jawab dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan yang ada dalam pembangunan nasional telah mengeluarkan kebijakan yang berkaitan dengan pembentukan BLK sebagai dasar untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan SDM di Kabupaten Sumbawa. Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai tempat yang dijadikan wadah dalam menampung kegiatan pelatihan kerja yang berfungsi untuk memberikan dan memperoleh, mengasah keterampilan, produktivitas, disiplin dan etos kerja yang pelaksanaannya mengutamakan praktik dari pada hanya sebuah pembelajaran secara tertulis. Di Balai Latihan Kerja ini masyarakat usia kerja yang putus sekolah dilatih untuk mengasah keterampilannya ataupun dari masyarakat yang masih menganggur juga dapat meningkatkan ketrampilannya.

Dengan adanya sebuah Balai Latihan Kerja (BLK), diharapkan mampu menjadi instrumen pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan seperti diatas serta dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja produktif. Dengan berbagai kurikulum dan program yang ada, Balai Latihan Kerja diharapkan pula dapat menarik minat banyak masyarakat untuk menjadi peserta pelatihannya. Sehingga seiring dengan perkembangan zaman dan pertambahan penduduk, maka kualitas dan daya tampung Balai Latihan Kerja selalu ditingkatkan.

Agar tujuan tersebut bisa tercapai sebagaimana yang diharapkan, maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah penilaian kinerja. Kesek *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja perusahaan menjadi salah satu yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja perusahaan dan perencanaan tujuan dimasa mendatang. Penilaian kinerja yang hanya memfokuskan pada sektor finansial juga kurang mampu menjelaskan mengenai track record perusahaan serta kurang mampu membawa perusahaan ke arah perubahan demi masa depan perusahaan yang lebih baik. Jika perusahaan menerapkan pengukuran kinerja komprehensif, hal ini diharapkan mampu membantu manajemen dalam mengukur sejauh mana tercapainya strategi yang telah ditetapkan perusahaan. Penilaian kinerja yang komprehensif juga sangat diperlukan dengan tujuan untuk melakukan pengelolaan kinerja sehingga membantu mengintegrasikan tujuan perusahaan, individu maupun kelompok kerja.

Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan untuk menilai keberhasilan suatu perusahaan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan dilakukannya penilaian kinerja dapat diketahui efektivitas dari penetapan suatu strategi dan penerapannya dalam kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja dapat mendeteksi kelemahan atau kekurangan yang masih terdapat dalam perusahaan, untuk selanjutnya dilakukan perbaikan dimasa mendatang. Selain itu, penilaian kinerja juga berperan sangat penting karena bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja agar mencapai efisiensi dan efektifitas suatu perusahaan. Dengan dilakukannya penilaian kinerja, perusahaan dapat mengetahui bagaimana kinerja sumber daya manusia yang mereka miliki.

Selama ini organisasi dalam melakukan penilaian kinerja pada umumnya adalah menitikberatkan informasi dalam aspek keuangan saja. Sistem penilaian kinerja tersebut sudah tidak mendukung lagi saat ini, dimana persaingan saat ini sangat ketat sehingga sulit untuk mendapatkan informasi-informasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi di masa mendatang. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan yang dapat mengukur kinerja organisasi yang tidak hanya berfokus pada aspek keuangan, tetapi juga mengacu pada aspek non keuangan. Hal ini menodorong dibentuknya suatu sistem pengukuran yang lebih spesifik yang disebut konsep *balanced scorecard* (BSC).

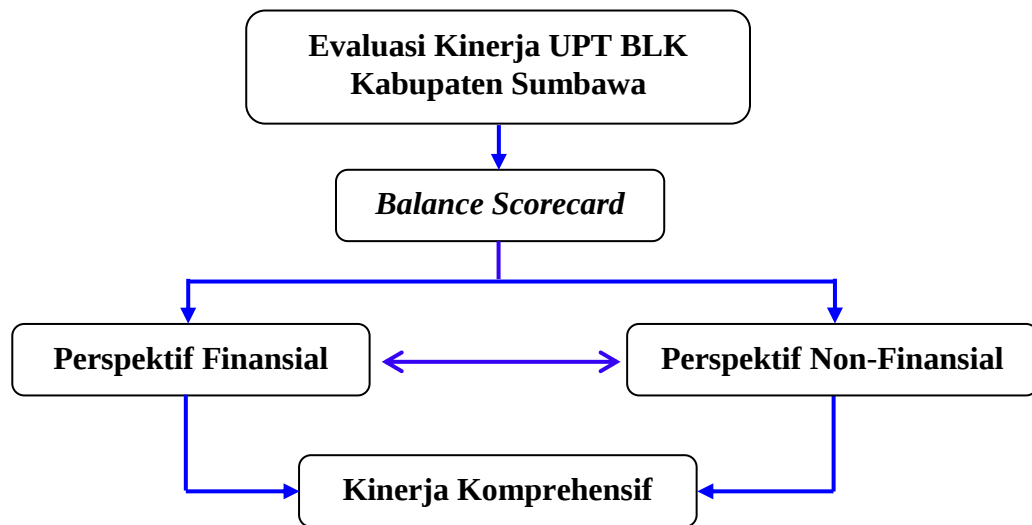
Balanced scorecard merupakan kartu skor yang digunakan untuk mengukur kinerja dengan memperhatikan keseimbangan antara aspek finansial dan non finansial, antara jangka pendek dan jangka panjang serta berkaitan dengan faktor internal dan eksternal. Konsep ini lahir dari pengamatan penulis bahwa kesuksesan bisnis didasarkan pada keseimbangan empat faktor, yaitu: keuangan, pelanggan, bisnis/proses internal, dan pengembangan pembelajaran. *Balance scorecard* dapat menjadi indikasi peringatan awal dari keberhasilan dan kegagalan bagi perusahaan secara lebih menyeluruh dari sisi financial, pelanggan, proses bisnis, pembelajaran. Sehingga kemampuan perusahaan untuk merespon perubahan dengan tindakan perbaikan dapat dilakukan dengan lebih cepat untuk memperkecil resiko (Helencia & Agustian, 2023).

Balance scorecard menggambarkan adanya keseimbangan antara tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang, antara ukuran keuangan dan nonkeuangan, antara indicator lagging dan indicator leading. *Balance scorecard* cukup komprehensif untuk memotivasi eksekutif dalam mewujudkan kinerja dalam keempat perspektif tersebut, agar keberhasilan keuangan yang dihasilkan bersifat berkesinambungan. Oleh karena itu, maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut mengenai sejauh mana kinerja yang telah dicapai UPT BLK Kabupaten Sumbawa ditinjau dari perspektif *balanced scorecard*, baik yang diukur dari aspek keuangan maupun non keuangan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021), deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain deskriptif kuantitatif pada penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan atau mengungkapkan karakteristik variabel-variabel yang menjadi fokus peneliti, yaitu mengungkapkan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumbawa menggunakan analisis *balance scorecard*. Berdasarkan tujuan tersebut, maka alur pikir penelitian ini dapat digambar sebagai berikut.



Gambar 1. Alur dan Kerangka Pikir Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Ansori dan Iswati (2020), data kuantitatif mengacu pada data yang berbentuk angka dan dapat diukur untuk menghasilkan kesimpulan yang umum atau dapat digeneralisasikan. Data Kuantitatif yang digunakan dalam penelitian berupa data keuangan dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan pada UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022.

Data yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Suryani & Hendryadi (2020), data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi atau siap digunakan, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data keuangan dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022 yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang terdapat pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa.

Teknik Pengumpulan Data

Data sekunder yang akan dikaji dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara melihat atau menganalisis dokumen yang dibuat oleh subjek atau orang lain. Menurut Sudaryono (2021), teknik dokumentasi adalah cara untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, dan data-data penelitian yang relevan. Penggunaan teknik dokumentasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data keuangan dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022 dari dokumen-dokumen yang terdapat pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan untuk pengukuran kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa adalah dengan menggunakan konsep *Balance Scorecard* (BSC). Menurut Kaplan dan Norton (dalam Illah & Riza, 2021), BSC adalah suatu kerangka kerja yang digunakan untuk mengukur dan mengelola kinerja suatu organisasi dengan pendekatan yang seimbang. BSC dirancang untuk memberikan pandangan yang komprehensif

tentang kinerja organisasi, melampaui fokus tradisional hanya pada aspek keuangan. Dalam BSC, penilaian kinerja didasarkan pada empat perspektif utama yang saling terkait, yaitu perspektif keuangan (*financial performance*), perspektif kepuasan konsumen (*customer satisfaction*), perspektif bisnis internal (*internal business proses*), dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learning and growth aspect*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa

UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumbawa merupakan lembaga pelatihan yang mempunyai peranan penting dan strategis dalam upaya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompetensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa. Pengukuran kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022 dilakukan dengan menggunakan metode *Balanced Scorecard* didasarkan pada empat perspektif utama yang saling terkait, yaitu perspektif keuangan (*financial performance*), perspektif kepuasan konsumen (*customer satisfaction*), perspektif bisnis internal (*internal business proses*), dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learning and growth aspect*).

Penilaian kinerja menggunakan pendekatan BSC berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Kriteria Pengukuran Kinerja Menggunakan Pendekatan BSC

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

Sumber: Ridwan dan Akdon, 2020.

1. Perspektif Keuangan

Kinerja keuangan merupakan tujuan utama dari sebuah organisasi. Seluruh kebijakan yang diambil organisasi semua bertujuan untuk meningkatkan kinerja keuangan. Pengukuran *balanced scorecard* tetap menggunakan kinerja keuangan, karena ukuran keuangan sangat penting dalam memberi ringkasan tindakan ekonomi yang telah diambil oleh pihak manajemen. Untuk mengukur perspektif keuangan UPT BLK Kabupaten Sumbawa menggunakan tolak ukur sebagai berikut.

a. Pertumbuhan Anggaran Pendapatan

Pengukuran ini digunakan untuk mengetahui adanya peningkatan atau penurunan pertumbuhan anggaran pendapatan pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa yang diperoleh dari periode sebelumnya. Untuk mengetahui pertumbuhan anggaran pendapatan pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa dapat dihitung menggunakan rumus berikut.

$$\text{Pertumbuhan Anggaran} = \frac{\text{Anggaran Tahun Berjalan} - \text{Anggaran Tahun Lalu}}{\text{Anggaran Tahun Lalu}} \times 100\%$$

Berdasarkan disajikan hasil perhitungan rasio pertumbuhan anggaran pendapatan UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022.

Tabel 2. Rasio Pertumbuhan Anggaran Pendapatan UPT BLK Kabupaten Sumbawa Tahun 2020-2022

No	Tahun	Pendapatan (Rp)	Rasio Pertumbuhan (%)	Kriteria
1	2020	500.000.000	-	-
2	2021	550.000.000	43,2	Tidak Baik
3	2022	650.500.000	56,5	Cukup
Jumlah		1.700.500.000		
Rata-rata		566.833.333	54,3	Cukup

Sumber: Data sekunder (diolah), 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui bahwa rata-rata tingkat persentase rasio pertumbuhan anggaran pendapatan UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022 adalah sebesar 54,3% yang berarti kriterianya adalah cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa UPT BLK Kabupaten Sumbawa memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengoptimalkan sumber-sumber penerimaannya sehingga anggaran untuk membiayai proses pelaksanaan kegiatan pelatihan di UPT BLK Kabupaten Sumbawa dapat tersedia setiap tahunnya.

b. Perubahan Biaya

Pengukuran ini digunakan untuk mengetahui adanya peningkatan atau penurunan perubahan biaya pada UPT BLK kabupaten Sumbawa yang di peroleh pada periode Sebelumnya. Semakin Tinggi biaya tiap tahunnya berarti semakin banyak peserta yang mengikuti pelatihan dan adanya penambahan program untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan peserta. Untuk mengetahui perubahan biaya pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa dapat dihitung menggunakan rumus berikut.

$$\text{Perubahan Biaya} = \frac{\text{Biaya Tahun Berjalan} - \text{Biaya Tahun Lalu}}{\text{Biaya Tahun Lalu}} \times 100\%$$

Berikut disajikan hasil perhitungan perubahan biaya pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022.

Tabel 3. Rasio Perubahan Biaya UPT BLK Kabupaten Sumbawa Tahun 2020-2022

No	Tahun	Pendapatan	Rasio Perubahan (%)	Kriteria
1	2020	329,450,000	-	-
2	2021	364,120,000	55	Cukup
3	2022	450,600,000	67	Cukup
Jumlah		1.144.170.000		
Rata-rata		381,390,000	65,2	Cukup

Sumber: Data sekunder (diolah), 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui bahwa rata-rata tingkat persentase rasio perubahan biaya pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022 adalah sebesar 65,2% yang berarti kriterianya adalah cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa UPT BLK Kabupaten Sumbawa memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengelola anggaran yang

dimilikinya untuk membiayai program kegiatan yang dilaksanakan. Anggaran yang dimiliki dikelola dengan cukup baik untuk membiayai kebutuhan yang menunjang dalam proses pelaksanaan program kegiatan yang diselenggarakan sehingga dapat mengurangi pemborosan.

2. Perpektif Kepuasan Pelanggan (Peserta)

Tujuan dari perspektif ini adalah agar UPT BLK Kabupaten Sumbawa mampu mempertahankan jumlah peserta pelatihan yang harus disediakan dan berusaha menarik peserta baru untuk mengisi kuota yang disediakan setiap tahunnya.

a. Akuisi Peserta

Akuisi peserta merupakan kemampuan perusahaan memperoleh pelanggan (peserta) baru. Akuisi peserta diukur dengan membandingkan jumlah pelanggan (peserta) dari tahun ke tahun. Jika terdapat peningkatan jumlah peserta, maka perusahaan mampu memperoleh pelanggan baru. Akuisi peserta pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa dapat dihitung menggunakan rumus berikut.

$$\text{Akuisi Peserta} = \frac{\text{Jumlah Peserta Baru}}{\text{Jumlah Total Peserta}} \times 100\%$$

Berikut disajikan hasil perhitungan akuisi peserta UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022.

Tabel 4. Pengukuran Akuisi Peserta UPT BLK Kabupaten Sumbawa Tahun 2020-2022

No	Tahun	Total Peserta	Peserta Baru	Akuisi (%)	Kriteria
1	2020	176	64	-	-
2	2021	176	80	45	Tidak Baik
3	2022	240	96	59	Cukup
Jumlah		592	240		
Rata-rata		197.3	80	53	Cukup

Sumber: Data sekunder (diolah), 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui bahwa rata-rata tingkat persentase akuisi peserta UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022 adalah sebesar 53% yang berarti kriterianya adalah cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa UPT BLK Kabupaten Sumbawa memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menarik minat masyarakat untuk mengikuti berbagai program pelatihan yang diadakan sehingga kuota peserta pelatihan yang sudah disediakan setiap tahunnya dapat terpenuhi selama tiga tahun terakhir.

b. Retensi Peserta

Retensi peserta merupakan tingkat kemampuan perusahaan dalam mempertahankan pelanggan(peserta). Jika jumlah peserta dari tahun ke tahun tetap atau bahkan mengalami kenaikan maka perusahaan mampu mempertahankan pesertanya. Pada UPT Balai Latihan Kerja. Retensi peserta akan tercapai apabila peserta lama Kembali mengikuti pelatihan untuk menambah kemampuan mereka di bidang lain dengan mengikuti program pelatihan yang berbeda dari sebelumnya. Dalam hal ini penulis mengukur tingkat retensi dengan membandingkan jumlah peserta tahun berjalan dengan jumlah tahun lalu. Retensi peserta pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa dapat dihitung menggunakan rumus berikut.

$$\text{Retensi Peserta} = \frac{\text{Jumlah Peserta Tahun Berjalan}}{\text{Jumlah Peserta Tahun Lalu}} \times 100\%$$

Berikut disajikan hasil perhitungan retensi peserta UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022.

Tabel 5. Pengukuran Retensi Peserta UPT BLK Kabupaten Sumbawa Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Peserta	Retensi (%)	Kategori
1	2020	176	-	-
2	2021	176	56	Cukup
3	2022	240	67	Cukup
Jumlah		592		
Rata-rata		197.33	61.5	Cukup

Sumber: Data sekunder (diolah), 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan dalam tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata persentase retensi peserta UPT BLK kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022 adalah sebesar 61,5% termasuk dalam kriteria cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa UPT BLK Kabupaten Sumbawa memiliki kinerja yang cukup baik dalam memfasilitasi kebutuhan peserta sehingga kepuasan peserta meningkat. Hal ini berdampak pada minat masyarakat untuk mengikuti berbagai program pelatihan yang diadakan terus meningkat selama tiga tahun terakhir.

3. Perspektif Proses Bisnis Internal

Tujuan dari perspektif ini adalah agar Balai Latihan Kerja mampu menambah jumlah program pelatihan bagi peserta pelatihan di setiap tahunnya. Untuk mengukur perspektif Proses Bisnis Internal UPT BLK Kabupaten Sumbawa menggunakan tolak ukur, yaitu inovasi. UPT BLK Kabupaten Sumbawa melakukan inovasi dengan menambahkan program pelatihan yang baru. program pelatihan yang baru di sesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja lokal dan mendorong minat masyarakat untuk berwirausaha. Pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa, perspektif proses bisnis internal akan tercapai apabila terdapat inovasi atau penambahan program pelatihan yang baru pada tahun berikutnya, dengan membanding kan jumlah program pelatihan dari tahun ke tahun. Untuk menilai kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa dari perspektif proses bisnis internal dihitung menggunakan rumus berikut ini.

$$\text{Inovasi} = \frac{\text{Jumlah Program Pelatihan Tahun Berjalan}}{\text{Jumlah Program Pelatihan Tahun Sebelumnya}} \times 100\%$$

Berikut disajikan hasil perhitungan kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022 dari perspektif proses bisnis internal.

Tabel 6. Pengukuran Rasio Inovasi UPT BLK Kabupaten Sumbawa Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Program Pelatihan	Inovasi (%)	Kriteria
1	2020	7	-	-
2	2021	9	54	Cukup
3	2022	10	72	Baik
Jumlah		26		
Rata - rata		8.67	68,3	Baik

Sumber: Data sekunder (diolah), 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui rata-rata persentase pengukuran tingkat inovasi pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022 adalah sebesar 68,3% yang berada pada kriteria baik. Hal ini mengindikasikan bahwa UPT BLK Kabupaten Sumbawa memiliki kinerja yang baik dalam menyediakan program pelatihan yang baru sesuai dengan kebutuhan pada sektor pekerjaan sehingga menjadi daya tarik bagi masyarakat untuk mengikuti program pelatihan yang dilaksanakan di UPT BLK Kabupaten Sumbawa.

4. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Tujuan dari perspektif ini adalah untuk menilai apakah Balai Latihan Kerja mampu meningkatkan pemahaman peserta pelatihan setiap tahunnya yang di nilai dari hasil evaluasi dari instruktur. Untuk mengukur perspektif pembelajaran dan pertumbuhan UPT BLK Kabupaten Sumbawa menggunakan tolak ukur, yaitu kapabilitas peserta. Kapabilitas peserta merupakan kemampuan peserta dalam memahami pelatihan yang di berikan oleh instruktur, dalam hal ini kapabilitas dinilai dari kemampuan dan keterampilan peserta pelatihan dalam memahami pelatihan yang di berikan kepada setiap peserta, penilaian di dapatkan dari hasil penilaian akhir dari instruktur yang di berikan kepada setiap peserta selama program pelatihan berlangsung, kapabilitas peserta akan tercapai apabila ada peningkatan jumlah peserta yang mendapat nilai di atas rata-rata pada tahun berikutnya.

Untuk menilai kapabilitas peserta pelatihan pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa dihitung menggunakan rumus berikut ini.

$$\text{Kapabilitas Peserta} = \frac{\text{Jumlah Peserta Nilai di Atas Rata-Rata}}{\text{Jumlah Peserta Pelatihan}} \times 100\%$$

Berikut perhitungan kapabilitas peserta pelatihan pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022.

Tabel 7. Pengukuran Kapabilitas Peserta Pelatihan Pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Peserta Dengan Nilai di Atas Rata-Rata	Total Peserta	(%)	Kriteria
1	2020	103	176	-	-
2	2021	111	176	63	Cukup
3	2022	177	240	73	Baik
Jumlah		391	592		
Rata - rata		130.3	197.3	79	Baik

Sumber: Data sekunder (diolah), 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui rata-rata persentase pengukuran kapabilitas peserta pelatihan pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022 adalah sebesar 79% yang berada pada kriteria baik. Kriteria baik ini mengindikasikan bahwa UPT BLK Kabupaten Sumbawa telah mampu menyampaikan materi kepada peserta dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami dan mengaplikasikan materi yang disampaikan secara optimal.

5. Total Kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa Tahun 2020-2022

Setelah melakukan perhitungan serta analisa terhadap seluruh indikator disetiap perspektif *balanced scorecard* diatas, maka penulis akan menyajikan hasil kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022 secara keseluruhan, sehingga dapat diketahui secara detail akan kinerja setiap indikator yang digunakan sebagai tolok ukur kinerja perusahaan UPT BLK Kabupaten Sumbawa tersebut.

Adapun hasil perhitungan kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022 secara keseluruhan dengan menggunakan empat perspektif *balanced scorecard* adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Total Kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa Tahun 2020-2022 Berdasarkan Perspektif Balanced Scorecard

Keterangan	Kinerja (%)	Kriteria
Perpektif Keuangan		
a Pertumbuhan anggaran pendapatan	54,3	Cukup
b Perubahan biaya	65,2	Cukup
Perpektif Pelanggan		
a Akuisi Peserta	53	Cukup
b Retensi peserta	61,5	Cukup
Perspektif Proses Bisnis Internal		
Inovasi	68,3	Baik
Perpektif Pembelajaran dan Pertumbuhan		
Kapabilitas Peserta	79	Baik
Nilai Rata - rata	52,1	Cukup

Sumber: Data sekunder (diolah), 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa Tahun 2020-2022 yang diukur menggunakan empat perspektif *balanced scorecard*, yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, dan proses pertumbuhan dan pembelajaran menunjukkan tingkat pencapaian kinerja yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa UPT BLK Kabupaten Sumbawa dapat mencapai kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Pembahasan

Kinerja merupakan gambaran sebuah tingkatan pelaksanaan kegiatan, program, kebijakan tertentu dengan tujuan, sasaran, visi dan misi yang ada dalam strategi perencanaan organisasi tersebut. Pengukuran kinerja adalah alat manajemen berorientasi akuntabilitas yang digunakan untuk meningkatkan taraf dalam *decision making* dan menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tindakan pemerintah. Hasil pengukuran tersebut dapat menunjukkan tingkat implementasi visi dan misi pemerintah saat ini. Pengukuran kinerja sektor publik sangat penting untuk menilai apakah kinerja instansi pemerintah sudah ekonomis, efektif dan efisien (Nurafifah *et al.*, 2022).

Menurut Lestari *et al.* (2023), salah satu faktor penting bagi bisnis adalah pengukuran kinerja. pengukuran kinerja merupakan sebuah instrumen manajerial yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana efektivitas manajemen perusahaan dalam mencapai tujuantujuannya. Oleh karena itu, pengukuran kinerja merupakan aspek krusial bagi setiap organisasi untuk menjaga kestabilan dan keberhasilan di tengah lingkungan kompetitif saat ini. Hal ini penting dilakukan untuk menilai apakah rencana

telah terlaksana, apakah kinerja dapat dipenuhi sesuai jadwal, atau apakah kinerja telah mencapai tujuan yang diharapkan.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menilai kinerja keuangan dan non keuangan pada UPT BLK Kabupaten Sumbawa Tahun 2020-2022 menggunakan metode *Balanced Scorecard*. Penilaian kinerja yang diukur menggunakan metode *Balanced Scorecard* terdiri dari empat perspektif kinerja, yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, dan perspektif pertumbuhan pembelajaran. Adapun hasil pengukuran kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa Tahun 2020-2022 menggunakan empat perspektif kinerja diuraikan sebagai berikut.

1. Perspektif Keuangan

Perspektif keuangan berfokus pada peran strategis suatu perusahaan yang sangat penting. Sebuah perusahaan dapat dikategorikan baik jika memiliki kondisi keuangan yang baik. Pengukuran kinerja keuangan mengindikasikan apakah perencanaan, implementasi, dan pelaksanaan strategi telah membawa perubahan signifikan dalam peningkatan profitabilitas perusahaan (Aramana, 2020).

Perspektif keuangan tidak melibatkan inisiatif strategis, tetapi menggunakan indikator seperti laba bersih dan Return on Investment (ROI) karena pada umumnya digunakan dalam perusahaan untuk menilai keuntungan. Sahabati *et al.* (2024) mengemukakan, perusahaan harus menciptakan serta menyajikan suatu produk atau jasa yang memiliki nilai lebih tinggi kepada pelanggan, agar kinerja keuangan yang memuaskan dapat tercapai.

Kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa dari perspektif keuangan diukur menggunakan dua indikator, yaitu pertumbuhan anggaran dan perubahan biaya. Berdasarkan hasil penilai kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa dari perspektif keuangan menunjukkan kinerja yang cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa UPT BLK Kabupaten Sumbawa memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengelola anggaran yang dimilikinya untuk membiayai program kegiatan yang dilaksanakan. Anggaran yang dimiliki dikelola dengan cukup baik untuk membiayai kebutuhan yang menunjang dalam proses pelaksanaan program kegiatan yang diselenggarakan sehingga dapat mengurangi pemborosan.

2. Perspektif Pelanggan

Menurut Syukur & Fitri (2022), perspektif pelanggan merupakan suatu sudut pandang yang menitikberatkan pada kepuasan pelanggan dengan cara mengidentifikasi kondisi pelanggan dan segmen pasar yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai strategi untuk bersaing dengan kompetitor. Perusahaan mengenali dan menetapkan identitas serta segmen pasar dari pelanggan mereka. Pendekatan ini menggunakan beberapa indikator utama keberhasilan dalam merumuskan dan menetapkan strategi yang efektif. Segmen pasar dianggap sebagai sumber pendapatan yang mendukung tujuan keuangan perusahaan.

Perspektif pelanggan memungkinkan perusahaan untuk menyelaraskan berbagai metrik yang berkaitan dengan pelanggan. Perspektif ini sangat penting karena membantu perusahaan dalam memahami dan memenuhi kebutuhan serta ekspektasi mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan (Utari dan Hasyir, 2024).

Kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa dari perspektif pelanggan diukur menggunakan dua indikator, yaitu akuisi peserta dan retensi peserta. Berdasarkan hasil penilai kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa dari perspektif pelanggan menunjukkan kinerja yang cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa UPT BLK Kabupaten Sumbawa memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menarik minat masyarakat untuk mengikuti berbagai program pelatihan yang diadakan sehingga

kuota peserta pelatihan yang sudah disediakan setiap tahunnya dapat terpenuhi selama tiga tahun terakhir. UPT BLK Kabupaten Sumbawa telah cukup baik dalam memfasilitasi kebutuhan peserta sehingga kepuasan peserta meningkat. Hal ini berdampak pada minat masyarakat untuk mengikuti berbagai program pelatihan yang diadakan terus meningkat selama tiga tahun terakhir.

3. Perspektif Proses Bisnis Internal

Listyani *et al.* (2023) menyatakan bahwa perspektif proses bisnis internal adalah membangun keunggulan organisasi melalui perbaikan terus-menerus dari proses internal organisasi, yaitu penekanan pada biaya operasional. Proses bisnis internal dilakukan dengan mengoptimalkan penggunaan harta perusahaan dalam menciptakan produk atau jasa dan menemukan metode kerja baru yang efektif dan efisien. Efektif dapat didefinisikan sebagai kemampuan mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan dengan cara yang tepat, sedangkan efisiensi merupakan perbandingan antara input dan output.

Kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa dari perspektif proses bisnis internal diukur menggunakan indikator inovasi. Berdasarkan hasil penilai kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa dari perspektif proses bisnis internal menunjukkan kinerja yang cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa UPT BLK Kabupaten Sumbawa memiliki kinerja yang baik dalam menyediakan program pelatihan yang baru sesuai dengan kebutuhan pada sektor pekerjaan sehingga menjadi daya tarik bagi masyarakat untuk mengikuti program pelatihan yang dilaksanakan di UPT BLK Kabupaten Sumbawa.

4. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Sagala & Siagian (2021) mengemukakan bahwa perspektif pertumbuhan dan pembelajaran ini berfokus kepada kemampuan perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaannya agar mampu dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Produktivitas kerja dapat diukur dari dua sisi yaitu: nilai penjualan dibagi jumlah pekerja dan laba bersih dibagi jumlah pekerja. Hakikatnya pendapatan perusahaan (*revenue firm*) dan laba bersih perusahaan (*earning after tax of firm*) adalah karya pekerja, tanpa pekerja modal dan alat kerja tidak ada artinya. Penilaian dalam indikator ini baik untuk perusahaan umum maupun perusahaan perbankan dapat dilihat dengan membandingkan antara net income dengan *total employee*.

Kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan diukur menggunakan indikator kapabilitas peserta. Berdasarkan hasil penilai kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa UPT BLK Kabupaten Sumbawa telah mampu menyampaikan materi kepada peserta dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami dan mengaplikasikan materi yang disampaikan secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penilaian kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022 menggunakan empat indikator *balance scorecard*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022 dari perspektif keuangan berada pada kategori cukup baik.
2. Kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022 dari perspektif pelanggan berada pada kategori cukup baik.

3. Kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022 dari perspektif proses bisnis internal berada pada kategori baik.
4. Kinerja UPT BLK Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2022 dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan berada pada kategori baik.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, maka saran yang dapat diberikan hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi UPT BLK Kabupaten Sumbawa

UPT BLK Kabupaten Sumbawa sebaiknya mempertahankan pencapaian yang telah di raih pada indikator-indikator yang sudah baik dan mendukung kinerjanya kerana dengan mempertahankan kinerja yang baik maka tujuan dari UPT BLK dapat tercapai dengan seperti meningkatkan kualitas peserta pelatihan yang di harapkan para peserta dapat bersaing dalam dunia kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebaiknya melakukan penelitian dengan periode pengamatan yang lebih lama sehingga data-data akan dianalisis lebih banyak, rentang data yang semakin besar juga bisa memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap kondisi objek yang diteliti dan sebaiknya meneliti objek yang berbeda dari penelitian ini, keandalan data juga mesti menjadi prioritas bagi peneliti, dengan demikian diharapkan memberikan kontribusi informasi yang lebih baik dan akurat untuk penelitian masa mendatang.

DAFTAR RUJUKA

- Ansori, M., & Iswati, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif (Ed. 2)*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Aramana, D. (2020). Penerapan Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Pada PT. Pos Indonesia Cabang Kutacane. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2): 91-96.
- Helencia, K., & Agustian, E. (2023). Kinerja Keuangan Berbasis Konsep BSC (Balance Scorecard) Berdasarkan Prespektif Financia. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 4(7): 423-430.
- Illah, M.T., & Riza, E. (2021). Analisis Penilaian Kinerja (Keuangan dan Non Keuangan) Pada SPBU Coco Nomor 51.651.16 Raya Langsep Kota Malang Dengan Pendekatan Balance Scorecard. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 4(1): 71-84.
- Kesek, F.N., Sabijono, H., & Tirajoh, V.Z. (2020). Analisis Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada PT. Nenggapratama Internusantara. *Jurnal EMBA*, 8(4): 1111-1118.
- Lestari, D., Sutardi, Hamzah, R., & Lestyaningrum, A. P. (2023). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Balanced Scorecard Pada PT. Telkom Indonesia (Persero), Tbk. *Jurnal Akuntansi Almatama*, 2(1): 1-19.
- Listyani, T.T., Nisak, N.M.C., & Prihatiningsih. (2023). Kinerja Keuangan Berdasarkan Proses Bisnis Internal Perusahaan Dengan Metode Balanced Scorecard Pada Perusahaan Berbagai Sektor Dengan Kapitalisasi Tertinggi Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2021. *Keunis*, 11(1): 27-41.

- Nurafifah, I.P., Haliah, & Nirwana. (2022). Analisis Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah Dengan Menggunakan Pendekatan Value For Money (Studi Kasus Pada Kabupaten Nabire Tahun 2019-2021). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 2(2): 56-71.
- Ridwan. & Akdon. (2020). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika (Cet. Ke-7)*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, S.A., & Siagian, V. (2021). Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada Perusahaan Sektor Farmasi Sebelum dan Semasa Covid (2019-2020) yang Terdaftar di BEI. *Jurnal Perspektif*, 19(2): 145-149.
- Sahabati, N.C.E., Alexander, S.W., & Lambey, R. (2024). Pengukuran Kinerja Dengan Perspektif Keuangan Dan Pelanggan Pada CV. Kombos Manado 1. *Manajemen Bisnis Dan Keuangan Korporat*, 2(2): 270-280.
- Sudaryono. (2021). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method (Cet. Ke-4)*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, & Hendryadi. (2020). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam (Ed. Kedua)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syukur, M., & Fitri, Y. (2022). Strategi Manajemen Produksi Dalam Meningkatkan Profitability Provider Perspektif Islam. *Profit: Jurnal Kajian Ekonomi dan Perbankan*, 6(1): 16-31.
- Utari, N.A., & Hasyir, D.A. (2024). Perancangan pengukuran kinerja dengan menggunakan metode balanced scorecard pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 7(9): 121-130.