



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pelatihan terhadap sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan potensi diri sumber daya manusia itu sendiri. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di lapangan kerja, organisasi, instansi pendidikan, ataupun lembaga lainnya semata-mata dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia tersebut. Maka dari itu, pelatihan sangat dibutuhkan untuk dapatkan serta melahirkan sumber daya manusia yang mampu mengikuti perkembangan dunia kerja sesuai dengan kompetensinya. Selain itu pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, disiplin, sikap, etos kerja, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih optimal serta berkualitas.

Persoalan yang terjadi saat ini adalah banyaknya penduduk usia kerja yang tidak semuanya mendapatkan keahlian dan ketrampilan tertentu dari pendidikan formal yang mereka tempuh. Lalu permasalahan lainnya yaitu banyak yang ingin melanjutkan sekolah akan tetapi mereka terbentur dengan masalah finansial, dari permasalahan tersebut berakibat pada banyaknya pemuda yang tidak melanjutkan sekolah. Sehingga pada akhirnya mereka berusaha untuk mendapatkan pekerjaan namun tidak semuanya dapat terserap dalam lapangan

duniakerja. Hal ini dikarenakan karena kurangnya pendidikan dan ketrampilan serta keahlian yang dimilikinya. Sehingga mereka tersisihkan oleh sebagian orang yang mempunyai keunggulan dari segi pendidikan, ketrampilan serta keahlian. Maka dari itu, usaha dalam menyiapkan tenaga kerja terampil dan ahli dapat dilakukan melalui program pelatihan kerja yang tepat dan terarah bagi mereka yang mempunyai keterbatasan untuk mendapatkan ilmu dari dunia pendidikan formal.

Pendidikan nonformal sangat dibutuhkan sekaligus memberikan manfaat dalam upaya mendukung terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu peran Pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui kegiatan pengembangan kecakapan/keterampilan atau yang disebut dengan pendidikan kecakapan hidup. Pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan duniakerja. Orientasi program pelatihan kerja tersebut sangat diperlukan mengingat sebagian besar angkatan kerja di Indonesia masih bekerja pada sektor informal dengan produktivitas yang sangat rendah.

Terlihat bahwa sistem pelatihan kerja ini sangat relevan didalam memberikan kontribusi terhadap para tenaga kerja juga sebagai sarana pengembangan kemampuan tenaga kerja itu sendiri. Dengan kata lain, semakin tinggi relevansi program pelatihan kerja dengan pasar kerja semakin besar pula kemungkinan program tersebut mempersiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih. Secara

umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikuti mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki adalah alat pengukur kemampuan teknisnya. Berlandaskan penjelasan dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yaitu tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 9 yang menjelaskan bahwa “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan”.

Pelatihan kerja ini dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, Program latihan kerja ini juga perlu diprioritaskan baik dalam rangka menghadapi era globalisasi dan persaingan dunia kerja, maupun untuk mengatasi dampak dari krisis ekonomi dalam upaya mengurangi banyaknya pengangguran. Dalam pelaksanaa pelatihan kerja itu sendiri hendaknya diarahkan pada sektor-sektor lapangan kerja yang memang banyak menyerap tenaga kerja sehingga pelatihan kejuruaan yang diikuti akan terarah dan membantu menjamin angkatan kerja mendapatkan pekerjaan.

Pelatihan yang diberikan kepada siswa dan masyarakat akan menambah pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Karena pada dasarnya setiap perusahaan selalu membutuhkan dan menginginkan tenaga-tenaga atau sumber daya manusia yang sudah siap bekerja serta berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan tersebut, adapun perusahaan yang dapat meminta siswa atau masyarakat hasil dari pelatihan untuk mereka pekerjaan adalah

perusahaan yang sudah melakukan kerjasama dengan UPTD Balai Latihan Kerja Kota Cirebon. Permintaan tenaga kerja yang sudah terlatih dapat melalui cara Requestsesuai kebutuhan mulai dari jenis kelamin, jumlah dan program pelatihan, setelah itu baru ditindaklanjuti oleh pihak UPTD Balai Latihan Kerja Kota Cirebon untuk mempersiapkan siswa terlatih tersebut.

Melihat fenomena yang terjadi saat ini sumber daya manusia di Indonesia khususnya kota cirebon masih rendah, banyak sekali tenaga kerja di Kota Cirebon yang tidak berkerja karna tidak sesuai bidang dan tidak mempunyai keterampilan khusus, sehingga di Kota Cirebon ini masih banyak sekali pengangguran, jumlah angka pengangguran terbuka di Kota Cirebon pun cukup tinggi. Pengangguran terbuka (open unemployment) adalah pengangguran yang baik secara sukarela (mereka yang tidak mau bekerja karena mencari pekerjaan yang lebih baik) mau pun secara terpaksa (mereka yang mau bekerja tetapi tidak memperoleh pekerjaan).

Tuntutan dari dunia kerja terhadap tenaga kerja yang terampil serta berkompeten dibidangnya mendorong para pencari kerja untuk mengikuti pelatihan kerja non formal tujuannya untuk menambah keterampilan dan keahlian mereka. Pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pelatihan tenaga kerja ini diharapkan nantinya akan menjadikan tenaga kerja yang siap pakai.

Upaya pengembangan tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama dari semua sektor terkait mencakup instansi pemerintah, swasta, industri serta organisasi profesi lainnya. Maka dari itu, pemerintah sebagai salah satu komponen yang bertanggung jawab harus mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, juga harus menetapkan berbagai kebijakan yang baik di bidang ketenagakerjaan itu sendiri. Mengacu pada permasalahan diatas. Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon melakukan upaya dalam mengurangi masalah pengangguran di Kota Cirebon salah satunya yaitu dengan mendirikan Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) untuk memberikan pelatihan ketenagakerjaan dan kewirausahaan bagi masyarakat.

UPT Latihan Tenaga Kerja Kota Cirebon merupakan lembaga yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dalam dan luar negeri, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) serta kompetensi tenaga kerja yang diselenggarakan oleh UPT LTK Kota Cirebon.

Sehubungan dengan arahan kebijakan tersebut maka pembinaan kelembagaan ditunjukan kepada:

1. Pembentukan, menumbuhkembangkan, mendorong dan membina serta pengembangan kelembagaan latihan kerja yang efektif, efesien dan produktif agar mampu menghasilkan pelatihan yang berkualitas

memenuhi permintaan pengguna jasa tenaga kerja, pasar kerja dan pembangunan nasional.

2. Peningkatan koordinasi, kemitraan dan kemampuan penyelenggara pelatihan serta pengendalian kualitas.

Sesuai dengan potensi yang dimiliki, maka kelembagaan pelatihan kerja perlu dibangun di Kota Cirebon adalah Latihan Tenaga Kerja (LTK) dengan program pelatihan yang meliputi:

1. Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
2. Mobile Training Unit (MTU)

Bidang kompetensi yang diberikan serta diajarkan dalam pelatihan tersebut maka diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, berkualifikasi serta mandiri untuk mampu bersaing di dunia kerja. Karena faktor utama yang mengakibatkan angka pengangguran sulit ditekan selain karena jumlah lowongan kerja yang terbatas juga karna keterampilan dan kemampuan yang minim yang mereka miliki. Maka, diharapkan program pelatihan kerja yang dilaksanakan di UPTD BLK Kota Cirebon ini dapat berjalan efektif dalam menurunkan angka pengangguran di Kota Cirebon.

Di dalam UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Cirebon terdapat berbagai macam jenis pelatihan yang diberikan antara lain yakni, teknik pelatihan *Computer Operator Asistant*. Pelatihan dilaksanakan selama 16 hari kerja yakni senin-sabtu sehingga untuk estimasi waktu per satu angkatan pelatihan yakni kurang lebih setengah bulan, dikarenakan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon tidak memiliki sarana

dan prasarana sendiri untuk pelatihan *Computer Operator Asisstant* maka pelatihan dilaksanakan di LPK Tikom yang terletak di jl.evakuasi.

Hasil penjajakan awal yang dilakukan oleh peneliti ditemukan berbagai masalah yaitu diantaranya, sosialisasi yang dilakukan belum maksimal terkait tahapan, konsep dan tujuan program tersebut, sebagai contoh masih ada masyarakat yang kurang mengetahui program ini karena sebaran informasi yang masih kurang dan juga ditemukannya Siswa pelatihan yang lulus pelatihan dari BLK masih banyak yang kalah bersaing untuk bisa masuk kedalam dunia industri kerja khususnya pabrik dikarenakan banyak yang belum sesuai dengan kreteria yang betul-betul diinginkan untuk di tempatkan di suatu bagian dan setelah pelaksanaan program pelatihan selesai tak ada monitoring lanjutan terhadap peserta pelatihan yang telah lulus yang menyebabkan belum terciptanya perubahan nyata yang signifikan dari hasil program pelatihan tersebut. Sehingga program pelatihan kerja di UPTD BLK Kota Cirebon ini perlu di kaji secara mendalam untuk mengetahui seberapa efektifkah pelaksanaan pelatihan dalam mencapai sasaran atau tujuan yang diharapkan sebelumnya, apabila semuanya masih tetap saja seperti itu maka akan menyebabkan tidak terciptanya perubahan nyata yang signifikan dari hasil program pelatihan kerja tersebut.

Berdasarkan fenomena masalah di atas, terlihat bahwa dalam pelaksanaan program Pelatihan Kerja di UPTD BLK Kota Cirebon masih kurang efektif. Hal ini bisa dilihat dari indikator-indikator berikut:

1. Seperti Belum optimalnya upaya sosialisasi dan penyebaran informasi kepada masyarakat yang dilakukan oleh pihak UPTD BLK Kota Cirebon tentang apa itu program pelatihan kerja yang dilaksanakan di BLK. Sehingga masyarakat tidak tau apa itu program pelatihan, tahapan, konsep dan tujuan dari program tersebut. Akibatnya masyarakat tidak dapat memanfaatkan program pelatihan kerja tersebut.
2. Siswa pelatihan yang lulus pelatihan dari BLK masih banyak yang kalah bersaing untuk bisa masuk kedalam dunia industri kerja khususnya perusahaan/pabrik dikarenakan banyak yang belum sesuai dengan kriteria yang betul-betul diinginkan untuk selanjutnya di tempatkan di suatu bagian.
3. Tidak adanya monitoring lanjutan terhadap peserta pelatihan yang telah lulus mengikuti rangkaian masa pelatihan yang menyebabkan belum terciptanya perubahan nyata yang signifikan dari hasil program pelatihan tersebut.
4. Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon tidak memiliki sarana dan prasarana untuk pelatihan *Computer Operator Assistant* sehingga pelatihan tersebut dilaksanakan di LPK Tikom yang terletak di jl.evakuasi

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul
**" Efektivitas Program Pelatihan *Computer Operator Assistant* Dalam UPTD
Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon "**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas , maka permasalahan yang di rumuskan pada penelitian ini yaitu belum efektif program pelatihan *Computer Operator Assintant* dalam UPTD Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

1.3. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana Efektivitas Program Pelatihan *Computer Operator Assistant* Dalam UPTD Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon?
2. Apa saja Faktor yang menghambat dalam proses pelatihan *Computer Operator Assintant* di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon?
3. Apa saja Upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan Efektivitas pelatihan *Computer Operator Assintant* di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengenai Efektivitas Program Pelatihan dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon adalah

1. Untuk mendeskripsikan efektivitas pelaksanaan program pelatihan *Computer Operator Assintant* di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.

2. Untuk mengetahui faktor yang menghambat dalam proses pelatihan *Computer Operator Assintant* di UPT Balai Latihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.
3. Untuk mengetahui upaya mengatasi masalah-masalah kurang efektivitasnya pelatihan *Computer Operator Assintant* di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Secara Teoritis

- a) Menjadikan masukan bagi instansi terkait sebagai bahan evaluasi dari program kerja instansi.
- b) Ilmu pengetahuan sebagai referensi dan tambahan pengetahuan bagi peneliti untuk mengetahui tingkat efektivitas program pelatihan kerja oleh UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.
- c) Selain sebagai bahan informasi juga sebagai literatur atau bahan informasi lainnya.

1.5.2. Secara Praktis

- a) Penyelenggara kegiatan agar dapat melaksanakan kegiatan dengan maksimal.
- b) Bagi BLK : Sebagai bahan evaluasi bagi BLK dalam memberikan pengetahuan mengenai efektivitas peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja guna meningkatkan kualitas

kerja tenaga kerja yang menjadi anggota atau peserta pelatihan di BLK tersebut.

- c) Hasil Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi masyarakat untuk mendapatkan informasi serta membangun pemikiran dalam bentuk kritikan dan saran Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

1.6. Kerangka Pemikiran

1.6.1. Efektivitas

Pengertian efektivitas menurut silalahi (2011: 416) adalah sebagai berikut

Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang tepat dan mencapainya. Karena itu efektivitas menunjuk pada kaitan antara output atau apa yang sudah dicapai atau hasil yang sesungguhnya dicapai dengan tujuan atau apa yang sudah ditetapkan dalam rencana atau hasil yang diharapkan.

Efektivitas menurut Emerson (dalam Hasibuan: 2006: 242) menyatakan bahwa efektivitas adalah "*Effectiveness is measuring in term of attaining prescribed goal objectives*". Artinya efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengertian menurut Akmal (dalam Priansa: 2013: 11) menyatakan bahwa efektivitas adalah "Efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil".

Menurut Gie (dalam Priansa: 2013: 11) menyatakan bahwa efektivitas adalah "efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan",

Sedangkan menurut Gibson (dalam Priansa: 2013: 11) menyatakan bahwa efektivitas adalah "efektivitas adalah konteks perilaku organisasi yang merupakan hubungan antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan"

Menurut Mutiarin dan Zaenudin (2014: 97) efektivitas dapat di definisikan dengan empat hal yang menggambarkan tentang efektifitas, yaitu:

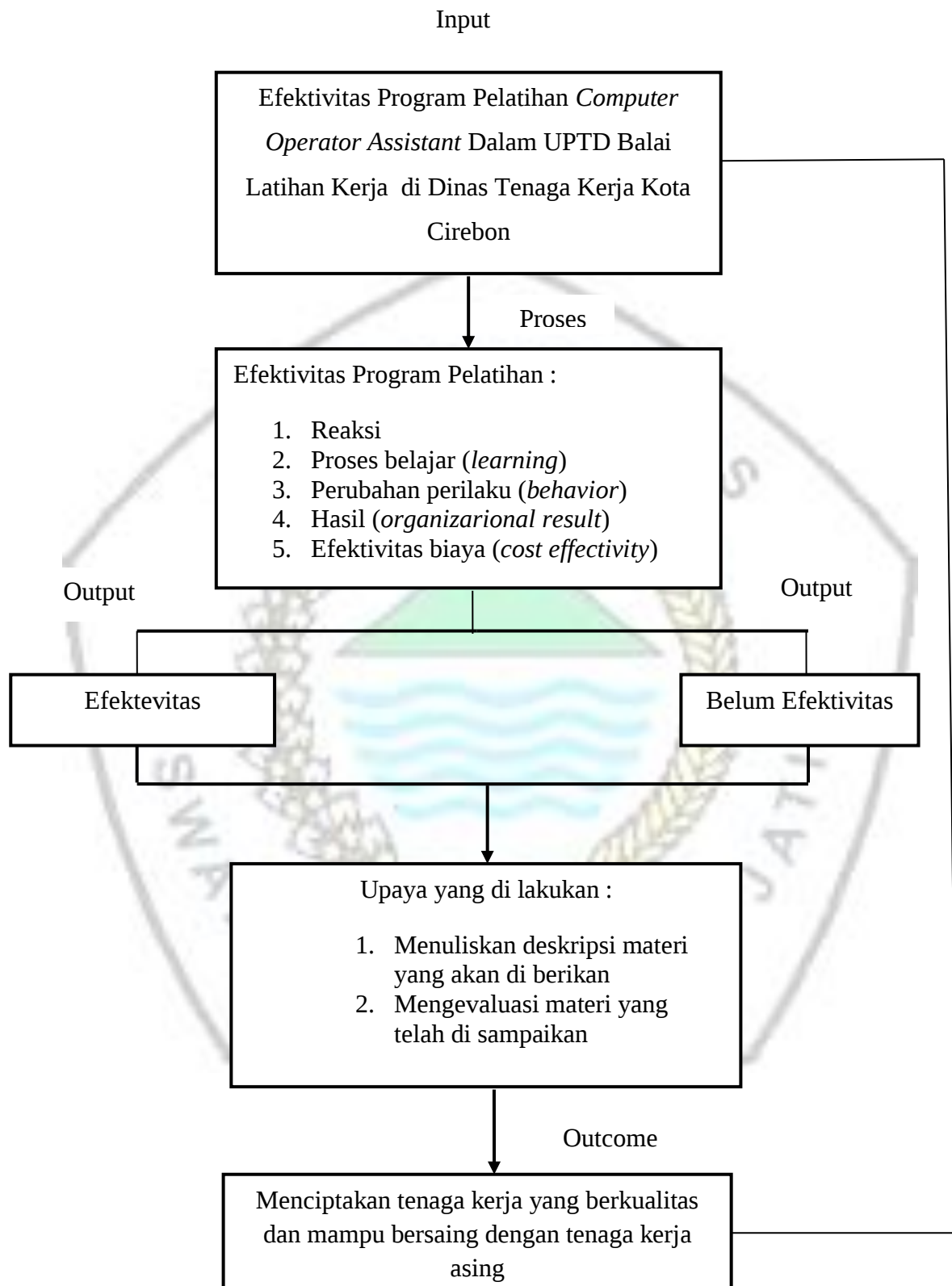
1. Mengerjakan hal-hal yang benar, dimana sesuai dengan yang seharusnya diselesaikan sesuai dengan rencana dan aturannya
2. Mencapai tingkat di atas pesaing, dimana mampu menjadi yang terbaik dengan lawan yang lain sebagai yang terbaik
3. Membawa hasil, dimana apa yang telah dikerjakan mampu memberi hasil yang bermanfaat
4. Menangani tantangan masa depan

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa suatu pelaksanaan pekerjaan dikatakan efektif apabila dapat mencapai target dan

tujuan. Jika mampu mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, maka pekerjaan tersebut dikatakan efektif dan sebaliknya.

Demikian halnya dengan efektivitas program pelatihan *computer operator assist* dalam UPTD balai latihan kerja dinas tenaga kerja kota Cirebon.





Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran

1.7. Definisi dan Operasionalisasi Konsep Penelitian

1.7.1 . Definisi Konsep Penelitian

Definisi konsep merupakan definisi konseptual yang digunakan peneliti untuk menegaskan konsep-konsep yang jelas, supaya tidak menjadi perbedaan penafsiran antara peneliti dan pembaca. Konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Efektifitas

Pengertian efektivitas menurut silalahi (2011: 416) adalah sebagai berikut :

"Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang tepat dan mencapainya. Karena itu efektivitas menunjuk pada kaitan antara output atau apa yang sudah dicapai atau hasil yang sesungguhnya dicapai dengan tujuan atau apa yang sudah ditetapkan dalam rencana atau hasil yang diharapkan".

Efektivitas menurut Emerson (dalam Hasibuan: 2006: 242) menyatakan bahwa efektivitas adalah "*Effectiveness is measuring in term of attaining prescribed goal objectives*". Artinya efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengertian menurut Akmal (dalam Priansa: 2013: 11) menyatakan bahwa efektivitas adalah

"Efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (doing the right things) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil".

Menurut Gie (dalam Priansa: 2013: 11) menyatakan bahwa efektivitas adalah

"efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan"

Sedangkan menurut Gibson (dalam Priansa: 2013: 11) menyatakan bahwa efektivitas adalah :

"efektivitas adalah konteks perilaku organisasi yang merupakan hubungan antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan"

Menurut Mutiarin dan Zaenudin (2014: 97) efektivitas dapat di definisikan dengan empat hal yang menggambarkan tentang efektifitas, yaitu:

Mengerjakan hal-hal yang benar, dimana sesuai dengan yang seharusnya diselesaikan sesuai dengan rencana dan aturannya

- a. Mencapai tingkat di atas pesaing, dimana mampu menjadi yang terbaik dengan lawan yang lain sebagai yang terbaik
- b. Membawa hasil, dimana apa yang telah dikerjakan mampu memberi hasil yang bermanfaat
- c. Menangani tantangan masa depan

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa suatu pelaksanaan pekerjaan dikatakan efektif apabila dapat mencapai target dan tujuan. Jika mampu mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, maka pekerjaan tersebut dikatakan efektif dan sebaliknya.

b. Pelatihan

Dalam pandangan manajemen modern saat ini manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama dalam organisasi, akan tetapi sudah lebih dari itu yakni bahwa manusia sudah menjadi aset organisasi di masa depan atau biasa disebut human capital. Investasi pada sumber daya manusia adalah pengorbanan sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi (Sonny Sumarsono, 2009:92). Hal yang searah dirumuskan bahwa pelatihan pada intinya adalah sebuah proses belajar. Oleh sebab itu pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan ketrampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya (Dessler dalam Sinambela, 2012:208).

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai segala usaha yang dilakukan untuk memperbaiki performansi pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang sedang atau menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes 2003:197).

Untuk memperjelas pemahaman tentang konsep pelatihan berikut

merupakan beberapa konsep pelatihan dari para ahli: pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang (Simamora dalam Sinambela, 2012:209). Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2009:2), pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar.

Pentingnya pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten. Untuk melengkapi berbagai konsep di atas, dikemukakan tiga konsep yang dikemukakan pakar manajemen dalam skop internasional berikut.

Pelatihan dimaknai sebagai suatu proses yang sistematis untuk mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Ivancevich, Lorenzi, Skinner, Crosby, 272). Selanjutnya, Louis E. Boone, David L. Kurzt (dalam Sinambela 2012:209) berpendapat bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan ketrampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sementara itu dalam kepustakaan lain pelatihan juga diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka (Mondy, Robert M. Noe, 2005:202).

c. Efektivitas Program Pelatihan

Menurut Gomes (2003) terdapat lima ukuran dari efektivitas pelatihan,

yaitu sebagai berikut :

a. Reaksi (reactions), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari reaksi para peserta pelatihan, terutama reaksi yang bersifat langsung. Dengan menggunakan questioner, pada akhir pelatihan, para peserta ditanya tentang sejauh mana mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih/instruktur, materi yang disampaikan, isinya, bahan-bahan yang disediakan dan lingkungan pelatihan (ruangan, waktu istirahat, makanan, suhu udara). Usaha untuk mendapatkan opini para peserta tentang pelatihan ini, terutama didasarkan pada beberapa alasan utama, seperti :

- (a) Untuk mengetahui sejauh mana para peserta merasa puas dengan program;
- (b) Untuk maksud diadakannya beberapa revisi atas program pelatihan;
- (c) Untuk menjamin agar para peserta yang lain bersikap reseptif untuk mengikuti program pelatihan.

Para peserta juga bisa dimintai pendapatnya setelah beberapa bulan sesudah program pelatihan guna mengetahui dampak pelatihan terhadap pekerjaan-pekerjaan mereka.

b. Proses belajar (learning), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari seberapa besar peserta pelatihan mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan. Ini biasanya

dilakukan dengan menggunakan test tertulis, test performansi, dan latihan-latihan simulasi

c. Perubahan perilaku (behaviour), berupa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.

d. Hasil (organizational results), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, efisiensi waktu, jumlah output dan penurunan pemborosan.

e. Efektivitas Biaya (cost effectivity), untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami organisasi.

d. Balai Latihan Kerja (BLK)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2008), pengertian dari Balai Latihan Kerja dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Balai : gedung; rumah(umum); kantor,
- b. Latihan : belajar dan membiasakan diri agar mampu melakukan sesuatu; berbuat agar menjadi bias
- c. Kerja : kegiatan melakukan sesuatu; sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Secara umum, Balai Latihan Kerja (BLK) adalah gedung yang

digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah ketrampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja.

Pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja berguna untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri. Adapun sasaran kegiatan ini adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan memiliki etos kerja produktif sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri. Balai Latihan Kerja dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan lembaga pelatihan kerja yang berdedikasi mencetak tenaga kerja yang siap terjun ke dalam dunia kerja.

Dengan tersedianya Balai Latihan Kerja dapat menjadi langkah efektif dalam mengatasi permasalahan pengangguran dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja di daerah. Dengan demikian, alumni BLK akan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kerja untuk mengembangkan diri dalam dunia industri maupun usaha wiraswasta secara mandiri karena BLK adalah pilihan, harapan, dan karir masa depan yang menjadi tiket pekerja profesional dan pengusaha yang tangguh.

e. Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) adalah lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar

memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja.

1.7.2 Operasional Konsep Penelitian

Berdasarkan hal tersebut, maka operasionalisasi konsep penelitian ini digambarkan dalam table operasional variable penelitian berikut ini:

Tabel 1.1
Operasionalisasi Konsep Penelitian

Aspek Kajian	Dimensi	Parameter
Efektivitas Program Pelatihan (Gomes 2003)	Reaksi	1. Kepuasan Peserta Terhadap Program Pelatihan 2. Kepuasan Peserta Terhadap Fasilitas Yang Diberikan
	Proses Belajar	1. Kemampuan Penyerapan Pengetahuan 2. Hasil Penyerapan

		Pengetahuan
	Perubahan Perilaku	1. Dampak 2. Sikap
	Hasil	1. Tujuan 2. Kualitas kerja 3. Efisiensi waktu 4. Jumlah output
	Efektivitas biaya	1. Biaya yang Dhabiskan 2. Program pelatihan

1.8. Metode Penelitian

1.8.1. Metode yang digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Menurut Williams (2008) penelitian kualitatif berbeda dengan penelitian lainnya dalam beberapa hal. Dalam hubungan ini, Williams menyebutkan dalam tiga hal pokok yaitu (1) Pandangan-pandangan dasar (axiom) tentang sifat realitas, hubungan peneliti dengan yang di teliti,

posibilitas penarikan generalisasi, posibilitas, dalam membangun jalinan hubungan kasual, serta peranan nilai dalam penelitian. (2) karakteristik pendekatan penelitian kualitatif itu sendiri, dan (3) proses yang diikuti untuk melaksanakan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen. Dengan kata lain, penelitian ini disebut penelitian kualitatif karena merupakan penelitian yang tidak mengadakan perhitungan.

Maka konsentrasi pada penelitian ini adalah :

- a. Mengevaluasi pelaksanaan pelatihan program kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.
- b. Penyusunan strategi untuk pengembangan dan pelaksanaan pelatihan kebijakan di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

1.8.2. Informan dan Teknik Pemilihan Informan

Dalam penelitian kualitatif penulis menetapkan informan. Informan yaitu orang-orang yang memberikan informasi, keterangan atau data yang berkaitan dengan permasalahan yang di teliti. Informan inilah yang menjadi sumber data utama dalam penelitian kualitatif.

Penulis menggunakan teknik Jenis penelitian ini termasuk penelitian observasi adalah melakukan kegiatan lapangan tentu guna memperoleh berbagai data dari informasi yang dilakukan. Jadi penelitian ini bertujuan

untuk mencari data dari lapangan untuk mengetahui bagaimana efektivitas peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Sedangkan menurut sifatnya penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif. Metode ini disebut metode kualitatif karna data penelitian berupa deskriptif kualitatif, dokumen pribadi, catatan observasi, ucapan dan tindakan responden, dan lain-lain.

Informan kunci (Key Informan)

- Kepala Bidang UPT Latihan Tenaga Kerja Kota Cirebon
- Pelatih atau instruktur

a. Informan Pendukung:

Peserta pelatihan Computer Operator Asistant.

1.8.3. Teknik Pengumpulan Data

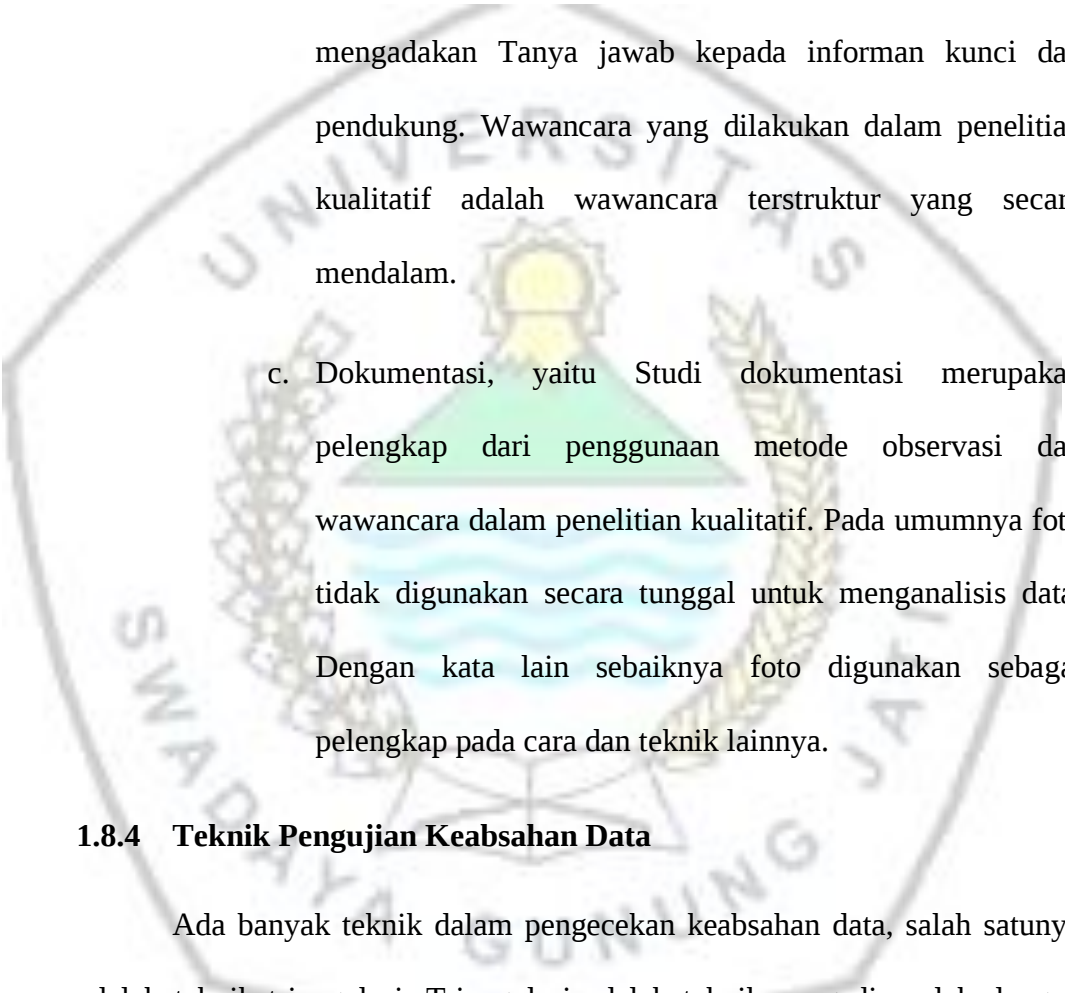
Mengumpulkan data adalah suatu pekerjaan yang penting dan sangat menentukan dalam suatu penelitian. Sebuah penelitian dapat dikatakan berhasil apabila data dapat di kumpulkan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif terdiri dari:

1. Studi Kepustakaan/literatur

Penulis mengumpulkan data dari sumber-sumber tertulis. Laporan dinas, monografi, internet dan sumber-sumber lainnya.

2. Studi Lapangan

- 
- a. Observasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara datang langsung ke lapangan untuk pengamatan dan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon
 - b. Wawancara, yaitu mengumpulkan data dengan mengadakan Tanya jawab kepada informan kunci dan pendukung. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara terstruktur yang secara mendalam.
 - c. Dokumentasi, yaitu Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Pada umumnya foto tidak digunakan secara tunggal untuk menganalisis data. Dengan kata lain sebaiknya foto digunakan sebagai pelengkap pada cara dan teknik lainnya.

1.8.4 Teknik Pengujian Keabsahan Data

Ada banyak teknik dalam pengecekan keabsahan data, salah satunya adalah teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik yang diperoleh dengan cara *me-recheck* temuannya dengan membandingkannya dengan berbagai sumber.

Menurut patton (dalam ibrahim, 2015:125), triangulasi

teknik/metode dapat dilakukan dengan berbagai cara:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang dalam waktu tertentu (waktu penelitian) dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang berpendidikan, orang kaya, pemerintah dan sebagainya
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan

1.8.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dimaknai sebagai proses menyusun, memilah dan mengolahnya kedalam satu susunan yang sistematis dan bermakna. Jika data diumpamakan sebagai tumpukan informasi dan fakta yang berserakan, maka proses menyusun data, mengolahnya kedalam suatu pola atau format yang lebih teratur sehingga mudah dipahami dan dimaknai itulah

yang disebut dengan analisis data.

Penelitian menggunakan teknik analisis data Miles and Huberman (1984) dalam sugiyono (2014:246-253) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu:

a. Data Reduction (reduksi data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting.

b. Data display (penyajian data)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya yaitu mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat atau teks bersifat naratif.

c. Conclusion Drawing/verification (menarik kesimpulan)

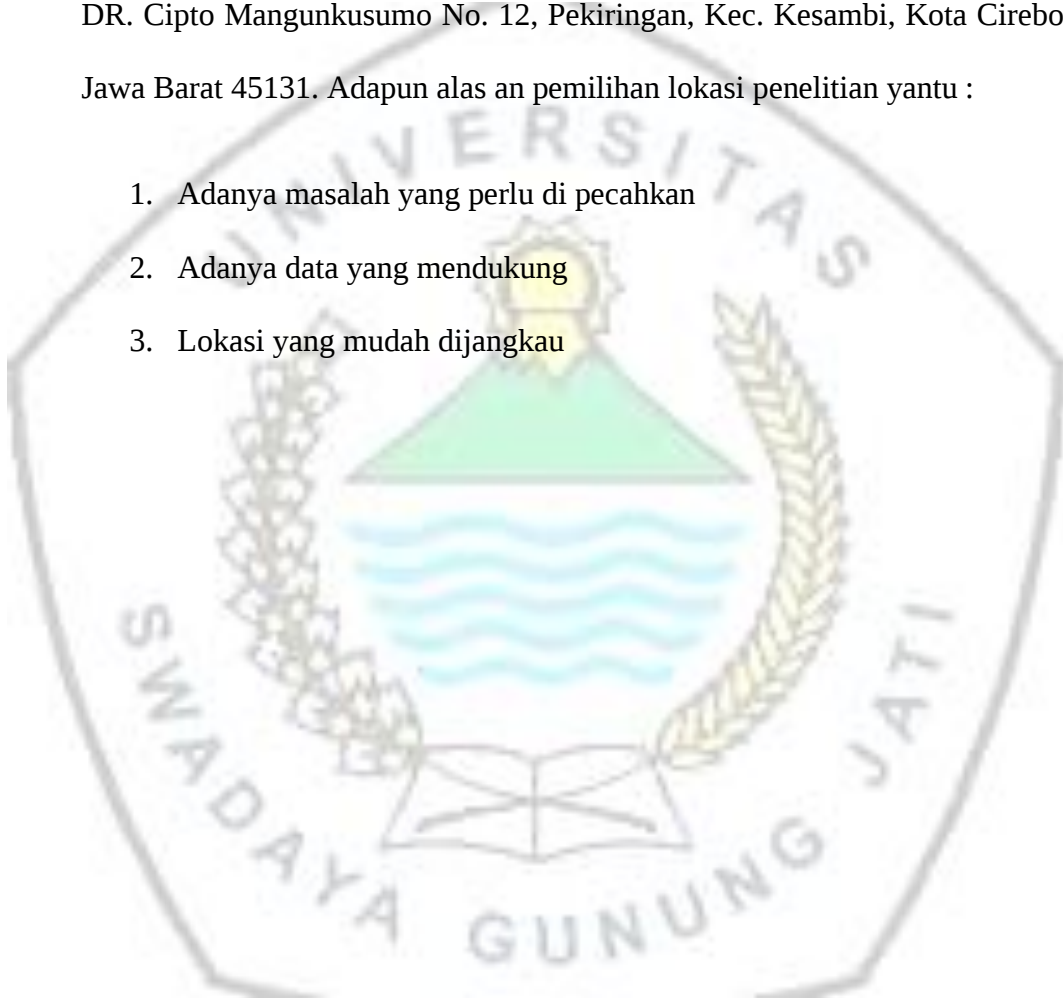
Menarik kesimpulan adalah data yang telah di proses kemudian ditarik kesimpulan atau maknanya.

1.9. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.9.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang diambil dalam penelitian ini adalah di Bidang UPT Balai Latihan Kerja dilakukan di Dinas Sosial Kota Cirebon yang beralamat di Jl. DR. Cipto Mangunkusumo No. 12, Pekiringan, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat 45131. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian yaitu :

1. Adanya masalah yang perlu di pecahkan
2. Adanya data yang mendukung
3. Lokasi yang mudah dijangkau



1.9.2. Jadwal penelitian

Penulis melakukan penelitian selama 4 bulan, sampai terselesaikan hasil penelitian skripsi. Dengan uraian rencana jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.2

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Tahap Persiapan																
1	Studi Literatur																
2	Pengamatan																
3	Penyusunan dan bimbingan proposal																
4	seminar Proposal																
	Tahap Pelaksanaan																
1	Penelitian																
2	Wawancara																
3	Pengolahan data																
4	Penyusunan dan bimbingan draf skripsi																
	Tahap Akhir																
1	Seminar Draf Skripsi																
2	Seminar Skripsi																

