

SKRIPSI

**EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN TATA KECANTIKAN DALAM
MENINGKATKAN KETERAMPILAN TENAGA KERJA DI BALAI BESAR
PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS KOTA MAKASSAR**

**DIAN ANUGRAH LAIDE
E011171516**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

2024





UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

ABSTRAK

Dian Anugrah Laide (E011171516). Efektivitas Program Pelatihan Tata Kecantikan dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Makassar. 90 Halaman + 4 Tabel + 2 Gambar + 32 Pustakawan (1945-2022) + Lampiran, Dibimbing oleh Dr. Syahribulan, M.Si & Dr. Gita Susanti, M.Si

Pelaksanaan pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Makassar merupakan salah satu upaya agar tenaga kerja dapat mengembangkan bakat, keahlian atau keterampilan kerja serta diharapkan mampu membuka usaha sendiri bahkan membuka lapangan kerja bagi orang lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan efektivitas program pelatihan tata kecantikan dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi dengan data sekunder yang berasal dari dokumen dan peraturan-peraturan yang berkaitan. Penelitian ini menggunakan teori kriteria efektivitas pelatihan oleh Gomes dengan indikator reaksi, pembelajaran, perilaku, hasil organisasi dan efektivitas biaya.

Hasil penelitian di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Makassar menunjukkan bahwa secara umum efektivitas program pelatihan tata kecantikan dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja sudah cukup baik. Namun, masih perlu adanya peningkatan pada sarana dan prasarana untuk lebih menunjang terlaksananya pelatihan agar lebih efektif.

Kata Kunci : Efektivitas, Pelatihan, Tenaga Kerja





UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

ABSTRACT

Dian Anugrah Laide (E011171516). Effectiveness of the Beauty Training Programme in Improving Workforce Skills at the Makassar City Vocational and Productivity Training Centre. 90 Pages + 4 Tables + 2 Pictures + 32 Librarians (1945-2022) + Attachments, Guide by Dr. Syahribulan, M.Si & Dr. Gita Susanti, M.Si

The implementation of training at the Makassar City Vocational and Productivity Training Centre is one of the efforts so that workers can develop talents, expertise or work skills and are expected to be able to open their own businesses and even open jobs for others. This study aims to determine and describe the effectiveness of the beauty training programme in improving workforce skills at the Makassar City Vocational and Productivity Training Centre.

This research uses qualitative research methods. The data sources used are primary data obtained from interviews and observations with secondary data derived from documents and regulations related to the research. This study uses the theory of training effectiveness criteria by Gomes with indicators of reaction, learning, behaviors, organizational results and cost effectivity.

The results of research at the Makassar City Vocational and Productivity Training Centre show that in general the effectiveness of the beauty training programme in improving workforce skills is quite good. However, there is still a need for improvement in facilities and infrastructure to further support the implementation of training to be more effective.

Keywords : Effectiveness, Training, Labour



Optimized using
trial version
www.balesio.com



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dian Anugrah Laide

NIM : E011171516

Program Studi : Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Efektivitas Program Pelatihan Tata Kecantikan dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Makassar" benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 30 Juni 2024

Yang menyatakan,

Dian Anugrah Laide





UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Dian Anugrah Laide
NIM : E011171516
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Efektivitas Program Pelatihan Tata Kecantikan dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan dinyatakan sesuai dengan saran Tim Penguji Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Makassar, 30 Juni 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Syahribulan, M.Si
NIP. 19600914 198702 2 001

Dr. Gita Susanti, M.Si
NIP. 19650311 199103 2 001

Mengetahui:

Ketua Departemen Ilmu Administrasi,



Prof. Dr. Alwi, M.Si
NIP. 19631015 198903 1 006

iv





UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dian Anugrah Laide
NIM : E011171516
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Efektivitas Program Pelatihan Tata Kecantikan dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan dinyatakan sesuai dengan saran Tim Penguji Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Makassar, 30 Juni 2024

Tim Penguji Skripsi

Ketua : Dr. Syahribulan, M.Si

Sekretaris : Dr. Gita Susanti, M.Si

Anggota : 1. Prof. Dr. Badu Ahmad, M.Si

2. Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., MAP



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji Syukur kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sumber kehidupan bagi seluruh makhluk, sumber dari segala sumber ilmu. Serta shalawat dan salam penulis curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang menjadi panutan bagi umat manusia yang mengajarkan dan memberi peringatan kepada kita semua. Kebaikan terlimpah untuknya, keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang diperlukan untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) sebagai media melatih diri dan mengembangkan wawasan berpikir. Suatu kebahagiaan dan kebanggaan tersendiri bagi penulis karena telah menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Efektivitas Program Pelatihan Tata Kecantikan dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Makassar”.

Penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta H. Laide Lode dan Hj. Nirwana Baco, S.Pd atas perhatian, kasih sayang, doa serta dorongan moril dan material sehingga menghantarkan penulis berada pada titik ini. Ucapan terima kasih juga kepada



Penulis Rosita Indrawati Laide, Mega Silvana Laide dan Rahmi Laide yang menyenangi dan memberi semangat selama proses penelitian dan

penyusunan skripsi. Tak lupa ucapan terima kasih kepada keponakan penulis Adit, Abidzar dan Adam atas segala tingkah lucunya selama ini.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Prof. Dr. Phil. Sukri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin beserta seluruh stafnya.
3. Prof. Dr. Alwi, M.Si selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi dan Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., MAP selaku Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
4. Dr. Syahribulan, M.Si dan Dr. Gita Susanti, M.Si selaku pembimbing I dan pembimbing II, yang telah membantu, membimbing serta mengarahkan penulis hingga penyelesaian skripsi ini.
5. Prof. Dr. Badu Ahmad, M.Si, Dr. Suryadi Lambali, M.Si dan Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., MAP selaku penguji dalam sidang proposal dan skripsi penulis Terima kasih atas kesediaannya dalam menghadiri sidang proposal dan skripsi, juga atas segala motivasi, arahan dan kritikan dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Departemen Ilmu Administrasi FISIP UNHAS. Terima kasih atas ilmu yang telah diberikan. Semoga penulis dapat memanfaatkannya dengan sebaik mungkin.



seluruh staf Departemen Ilmu Administrasi dan staf di lingkup FISIP UNHAS tanpa terkecuali. Terima kasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini.

8. Seluruh staf pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Makassar dan para alumni yang telah memberikan waktu, ruang dan bantuannya selama penulis melakukan penelitian.
9. Teman-teman seperjuangan LEADER 2017, terima kasih atas segala bantuan, perhatian dan pelajaran hidup bersama selama proses perkuliahan, semoga kebersamaan yang terjalin selama ini tetap ada dan semoga harapan, cita-cita bersama dapat tercapai, sukses untuk teman-teman Leader.
10. Keluarga besar HUMANIS FISIP UNHAS yang menjadi tempat berproses dan tempat penulis mendapatkan pengalaman berorganisasi.
11. Departemen Kaderisasi HUMANIS FISIP UNHAS Periode 2019-2020, Moe, Dilla, Rijal, Juni, Ninda, Mega, Amar, Hasan, untuk semua hal yang telah dilalui bersama selama kurang lebih satu tahun kepengurusan sehingga memberikan pengalaman yang luar biasa kepada penulis.
12. Kos Biru 'A Firdhlia Ihsaniaz, Ainun Salsabila, Izzatul Mubarakah Juwawing, Nur Azmy, Siti Ayu Adiningsih' atas segala warna kehidupan kampus yang tidak akan terlupakan. Terima kasih atas pengorbanan waktu dan pikiran untuk penulis, tempat berkeluh kesah dari awal perkuliahan sampai sekarang serta berbagi semangat selama ini. Semoga tetap terjalin persahabatan ini menuju kesuksesan bersama.
13. Saudari Fadhillah Nur Fajriana dan Fauziah Umar sebagai saudara tak sedarah yang selalu memberikan bantuan dan support tanpa batas, yang selalu ada saat sedih dan bahagia penulis dan selalu mencurahkan kasih sayang dalam bentuk apapun. Semoga persahabatan kita tetap terjalin.



14. Saudari Annisa Nurul Haqqani, Rismayana Aris dan Zahrah Qalbi Hasbullah, terima kasih selalu mendengar curhatan dan segala canda tawa, suka duka. Terima kasih telah hadir di hidup saya layaknya seorang keluarga yang selalu peduli kepada saya sedari kecil hingga sekarang dan segala kebaikan yang kalian beri. Semoga kelak kalian menjadi orang yang sukses.
15. Saudari Nurlindah Suldar yang selalu memberi bantuan, masukan dan solusi serta memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Yang terkasih, Faisal. Terima kasih telah memberikan kebahagiaan dan dukungan terbaik kepada penulis, semoga cita-cita dan niat yang baik bisa terwujud.
17. Terima kasih kepada diri sendiri yang telah bertahan dan berhasil melewati berbagai macam *struggle* dalam menyelesaikan skripsi ini.

Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan serta doa kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna disusun dengan keterbatasan ilmu dan kemampuan sebagai manusia biasa, dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan dan menerima kritik serta saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan ilmu yang bermanfaat terutama bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan maaf atas segala kekurangan. Terima kasih.

Makassar, 5 Juni 2024

Penulis



DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Rumusan Masalah.....	6
I.3 Tujuan Penelitian.....	6
I.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
II.1 Konsep Efektivitas	7
Pendekatan Efektivitas	10
Kriteria Efektivitas.....	16
Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas	19



II.2 Konsep Pelatihan	22
II.2.1 Tujuan Pelatihan.....	23
II.2.2 Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan.....	23
II.3 Konsep Sumber Daya Manusia	26
II.3.1 Unsur-unsur Sumber Daya Manusia	28
II.3.2 Pendekatan Sumber Daya Manusia	28
II.4 Konsep Tenaga Kerja.....	30
II.5 Penelitian Terdahulu	33
II.6 Kerangka Pikir	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
III.1 Pendekatan Penelitian	37
III.2 Tipe Penelitian	37
III.3 Lokasi Penelitian	37
III.4 Fokus Penelitian.....	38
III.5 Sumber Data	40
III.6 Informan Penelitian	40
III.7 Teknik Pengumpulan Data.....	41
III.8 Teknik Analisis Data	42
BAB IV GAMBARAN UMUM	43
Gambaran Umum Kota Makassar	43



IV.2 Gambaran Umum Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Makassar.....	44
IV.2.1 Sejarah BBPVP Makassar.....	45
IV.2.2 Visi dan Misi BBPVP Makassar	45
IV.2.3 Struktur Organisasi BBPVP Makassar	46
IV.2.4 Tugas dan Fungsi BBPVP Makassar	46
IV.2.5 Balai Binaan BBPVP Makassar	47
IV.2.6 Sarana dan Prasarana BBPVP Makassar	49
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
V.1 Hasil Penelitian	51
V.1.1 Reaksi (<i>reaction</i>).....	51
V.1.2 Pembelajaran (<i>learning</i>)	53
V.1.3 Perilaku (<i>behaviors</i>).....	56
V.1.4 Hasil Organisasi (<i>organizational results</i>).....	59
V.1.5 Efektivitas Biaya (<i>cost effectivity</i>)	62
V.2 Pembahasan.....	64
BAB VI PENUTUP	70
VI.1 Kesimpulan	70
VI.2 Saran.....	72
PUSTAKA.....	73
AN	76



DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2019-2023.....	2
Tabel I.2 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Makassar Tahun 2021-2023	3
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel IV.1 Populasi Penduduk Kota Makassar Tahun 2023.....	44



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir	36
Gambar IV.1 Struktur Organisasi BBPVP Makassar.....	46



BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang dikategorikan negara berkembang. Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak dan meningkat, dimana Indonesia menempati urutan keempat jumlah penduduk terbanyak setelah Tiongkok, India dan Amerika Serikat. Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) Indonesia mengatakan bahwa angka pengangguran sebanyak 7,86 juta orang per Agustus 2023. Jumlah itu turun sekitar 560.000 orang dari posisi per Agustus 2022 yang mencapai 8,4 juta orang. Pada tahun 2023 jumlah penduduk Indonesia sebanyak 280,73 juta jiwa, dengan jumlah penduduk yang sangat banyak tentu diharapkan dapat meningkatkan perekonomian Indonesia, tidak hanya itu dengan jumlah tenaga kerja yang besar maka diharapkan penekanan penting terhadap penciptaan lapangan kerja dalam perekonomian.

Tenaga kerja memiliki fungsi dan kedudukan yang vital sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Tenaga kerja yang berkualitas dapat membantu pembangunan ekonomi suatu negara. Namun sebaliknya, rendahnya kualitas tenaga kerja menjadi penghambat perkembangan ekonomi suatu negara. Hal ini disebabkan rendahnya tingkat pendidikan dan keahlian tenaga kerja, untuk kemajuan ekonomi, jelas bahwa lebih banyak tenaga kerja yang berkualitas

n. Kualitas tenaga kerja merupakan faktor utama dalam penyediaan laya manusia (Daraba, dkk, 2018).



Persoalan ketenagakerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara sebagaimana diamanatkan pada pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Artinya seluruh rakyat Indonesia memiliki hak untuk bekerja guna memperoleh penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Indonesia sebagai negara berkembang menghadapi berbagai masalah ekonomi, antara lain rendahnya tingkat pendidikan, adanya kesenjangan sosial yang tinggi, tingginya tingkat pengangguran, kemiskinan, dan lain sebagainya. Pengangguran adalah masalah yang terus menumpuk yang dialami oleh masyarakat Indonesia, dimana setiap tahun mengalami peningkatan dan penurunan dari tahun 2019-2023.

Tabel I.1

Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2019-2023

Persentase	2019	2020	2021	2022	2023
Pengangguran	5,01%	4,99%	6,26%	5,83%	5,45%

Sumber: <https://www.bps.go.id>

Menurut Siagian (2004:92) yang dimaksud dengan pengangguran terbuka ialah masyarakat yang tidak mempunyai pekerjaan sama sekali dan bergantung kepada pihak lain seperti pemerintah melalui bentuk program kesejahteraan sosial, pemeliharaan orang-orang terlantar, yatim piatu dan orang-orang lanjut usia yang tidak mempunyai keluarga untuk mengurusnya.



Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan jumlah pengangguran adalah ketidaksesuaian antara instansi dan pekerja dalam mendapatkan pekerja

dan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya juga menjadi faktor pengangguran di Indonesia. *Link and Match* merupakan konsep keterkaitan dan kesepadanan antara *skill* yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kebutuhan kerja yang dibutuhkan. *Link and Match* masih menjadi isu utama yang harus diselesaikan dalam mengurangi pengangguran di Indonesia (Wijayanto dan Olde, 2020). Ketidaksiuaian menunjukkan bahwa adanya kesulitan antara perusahaan dan tenaga kerja dalam mendapatkan pekerja dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan antara instansi dan tenaga kerja yang ada.

Melihat fenomena yang terjadi saat ini sumber daya manusia di Indonesia khususnya Kota Makassar masih rendah. Banyak sekali tenaga kerja di Kota Makassar yang tidak bekerja karena tidak sesuai bidang dan tidak mempunyai keterampilan khusus, sehingga di Kota Makassar ini masih banyak sekali pengangguran. Jumlah angka pengangguran terbuka di Kota Makassar pun cukup tinggi. Makassar menjadi daerah yang paling tinggi tingkat penganggurannya di lingkup kabupaten/kota di Sulawesi Selatan salah satu penyebabnya adalah karena banyaknya kaum urban yang mencari pekerjaan di sektor industri olahan dan manufaktur.

Tabel I.2
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Makassar Tahun 2021-2023

Tahun	TPT (%)	TPAK (%)
2021	13,18	59,70
2022	11,82	59,27
2023	10,60	58,86

Sumber: <https://www.bps.go.id>



Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa TPT Makassar pada tahun 2021 sebesar 13,18 mengalami penurunan di tahun 2022 menjadi 11,82 dan kemudian turun kembali menjadi 10,60. Untuk TPAK Makassar sendiri, pada tahun 2021 sebesar 59,70 dan pada tahun berikutnya turun menjadi 59,27 dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2023 yakni 58,86. Secara umum, kondisi tersebut menunjukkan banyaknya pengangguran di Kota Makassar yang salah satu faktor penyebabnya adalah kurangnya kompetensi pekerja di Kota Makassar sehingga tidak dapat terserap oleh pasar tenaga kerja.

Tuntutan dunia kerja terhadap tenaga terampil mendorong para pencari kerja untuk mengikuti pendidikan nonformal dan pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan dan keahliannya. Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam mengembangkan sumber daya tenaga kerja.

Guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja agar dapat bersaing di pasar kerja, peran pemerintah serta kerja sama dengan pihak swasta sangat dibutuhkan dalam penyediaan lembaga pelatihan kerja. Pelatihan kerja pemerintah biasanya diselenggarakan oleh Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas dalam pengembangan bakat, keahlian atau keterampilan kerja serta diharapkan mampu membuka usaha sendiri bahkan membuka lapangan kerja bagi orang lain.

Berdasarkan Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 9 tentang Ketenagakerjaan “Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, itas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan”.



BBPVP 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, BBPVP Makassar berperan untuk melaksanakan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi dan kerja sama kelembagaan dengan para pemangku kepentingan dari instansi dan industri.

Sebagai lembaga pelatihan, BBPVP Makassar memiliki 12 program pelatihan antara lain: teknik manufaktur, teknik las, teknik otomotif, teknik listrik, teknik elektronika, refrigeration, bangunan, bisnis dan manajemen, teknologi informasi dan komunikasi, fashion technology, tata kecantikan dan pariwisata.

Balai besar pelatihan vokasi dan produktivitas Kota Makassar setiap tahun membuka pelatihan untuk semua jenjang lulusan sekolah. Mereka tidak membatasi berdasarkan latar belakang pendidikan tertentu bagi calon peserta pelatihan. Latar belakang pendidikan yang berbeda inilah menjadi sebuah tantangan bagi instruktur yang mengajar.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengangkat sebuah judul **“Efektivitas Program Pelatihan Tata Kecantikan dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Makassar”**.



I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana efektivitas program pelatihan tata kecantikan dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Makassar?

I.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan mendeskripsikan efektivitas program pelatihan tata kecantikan dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Makassar.

I.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dan pembaca mengenai efektivitas program pelatihan tata kecantikan dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran atau masukan sebagai bahan evaluasi bagi Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Makassar dalam memberikan pengetahuan mengenai efektivitas program pelatihan tata kecantikan dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Konsep Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris *effective* artinya berhasil. Sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Konsep efektivitas merupakan konsep yang luas, mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar organisasi. Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Daft, dalam Priansa dan Garnida 2015:11). Konsep efektivitas organisasi tergantung pada teori sistem dimana kriteria dari efektivitas harus merefleksikan keseluruhan siklus *input-proses-output*. Tak hanya itu, kriteria efektivitas harus merefleksikan hubungan antara organisasi dengan lingkungan luarnya menurut Ivancevich (2006:23).

Pencapaian hasil (efektivitas) yang dilakukan oleh suatu organisasi menurut Jones (dalam Baharuddin dan Hasniati 2011:82) terdiri dari tiga tahap, yakni *input*, *conversion*, dan *output* atau masukan, perubahan dan hasil. Input meliputi semua sumber daya yang dimiliki, informasi dan pengetahuan, bahan-bahan mentah serta modal. Dalam tahap *input*, tingkat efisiensi sumber daya yang dimiliki sangat menentukan kemampuan yang dimiliki. Tahap *conversion* ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, manajemen dan penggunaan teknologi agar dapat menghasilkan nilai. Dalam tahap ini, tingkat keahlian sumber daya manusia dan daya tanggap si terhadap perubahan lingkungan sangat menentukan tingkat itasnya. Sedangkan dalam tahap *output*, pelayanan yang diberikan an hasil dari penggunaan teknologi dan keahlian sumber daya manusia.



Steers (1985:100) berpendapat bahwa efektivitas dapat dipandang sebagai fungsi dari kemampuan sebuah organisasi secara sukses memadukan teknologi, struktur dan karakteristik pribadi dengan faktor-faktor sosial menjadi kesatuan yang selaras dan berorientasi ke tujuan.

Robbins (dalam Tika 2010:129) mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang. Akmal (dalam Priansa dan Garnida 2015:11) menyatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil.

Selanjutnya dikatakan oleh Georgopualos dan Tannebaum (dalam Tangkilisan 2005:139):

“...organization effectiveness as the extent to which an organization as a social system, given certain resources and mean, fulfill it’s objective without incapacitating it’s means and resources and without placing strain upon it’s members.”

(...efektivitas organisasi adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara anggota-anggotanya.)

Gie (dalam Priansa dan Garnida 2015:11) menyatakan bahwa efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk
kan nilai guna yang diharapkan. Gibson (dalam Priansa dan Garnida
menyatakan efektivitas adalah konteks perilaku organisasi yang



merupakan hubungan antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan.

Sedangkan 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 dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi terutama mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan).

Jadi, secara umum ada pandangan bahwa efektivitas dimaksudkan atau dapat didefinisikan dalam batas-batas tingkat pencapaian tujuan organisasi. Hall (dalam Tangkilisan 2005:139) mengartikan bahwa dengan tingkat sejauh mana suatu organisasi merealisasikan tujuannya, semua konsep tersebut hanya menunjukkan pada pencapaian tujuan organisasi, sedangkan bagaimana cara mencapainya tidak dibahas. Yang membahas bagaimana mencapai tingkat efektivitas adalah Argris (dalam Tangkilisan 2005:139) yang mengatakan:

“Organizational effectiveness then is balanced organization optimal emphasis upon achieving object solving competence and human energy utilization.”



:efektivitas organisasi adalah keseimbangan atau pendekatan secara ada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia.)

Stoner (dalam Baharuddin dan Hasniati 2011:84) menekankan pentingnya efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi.

Efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan sumber dayanya secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang tepat. Elemen utama dari struktur organisasi adalah diferensiasi dan integrasi yang juga merupakan komponen dari lingkungan internal organisasi.

II.1.1 Pendekatan Efektivitas

Untuk menilai apakah sebuah organisasi itu efektif atau tidak, terdapat banyak cara atau pendapat, antara lain yang mengatakan bahwa suatu organisasi efektif atau tidak, secara keseluruhan ditentukan oleh apakah tujuan organisasi itu tercapai dengan baik atau tidak. Parulian Hutapea (2008:59) berpendapat bahwa efektivitas organisasi dapat dievaluasi dengan melihat dua hal yakni pencapaian sasaran dan proses pelaksanaan organisasi. Teori yang paling sederhana ialah teori yang berpendapat bahwa efektivitas organisasi sama dengan prestasi organisasi secara keseluruhan, pandangan yang juga penting adalah teori yang menghubungkan tingkat kepuasan para anggotanya. Menurut teori ini sesuatu organisasi dikatakan efektif bila para anggotanya merasa puas.

Gibson (dalam Priansa dan Garnida 2015:11) mengungkapkan tiga pendekatan mengenai efektivitas, yaitu:



1. Pendekatan Tujuan

Pendekatan tujuan untuk mendefinisikan dan mengevaluasi efektivitas merupakan pendekatan tertua dan paling luas digunakan. Menurut pendekatan ini, keberadaan organisasi dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendekatan tujuan menekankan peranan sentral dari pencapaian tujuan sebagai kriteria untuk menilai efektivitas serta mempunyai pengaruh yang kuat atas pengembangan teori dan praktik manajemen dan perilaku organisasi, tetapi sulit memahami bagaimana melakukannya. Alternatif terhadap pendekatan tujuan ini adalah pendekatan teori sistem.

2. Pendekatan Teori Sistem

Teori sistem menekankan pada pertahanan elemen dasar masukan-proses-keluaran dan mengadaptasi terhadap lingkungan yang lebih luas yang menopang organisasi. Teori ini menggambarkan hubungan organisasi terhadap sistem yang lebih besar, dimana organisasi menjadi bagiannya. Konsep organisasi sebagai suatu sistem yang berkaitan dengan sistem yang lebih besar memperkenalkan pentingnya umpan balik yang ditujukan sebagai informasi mencerminkan hasil dari suatu tindakan atau serangkaian tindakan oleh seseorang, kelompok atau organisasi. Teori sistem juga menekankan pentingnya umpan balik informasi. Inti teori sistem adalah:

a. Kriteria efektivitas harus mencerminkan siklus masukan-proses-keluaran, bukan keluaran yang sederhana; dan

Kriteria efektivitas harus mencerminkan hubungan antar organisasi dan lingkungan yang lebih besar dimana organisasi itu berada.



3. Pendekatan *Multiple Constituency*

Pendekatan ini adalah perspektif yang menekankan pentingnya hubungan relatif di antara kepentingan kelompok dan individual dalam hubungan relatif diantara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi. Dengan pendekatan ini memungkinkan pentingnya hubungan relatif diantara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi. Dengan pendekatan ini memungkinkan mengkombinasikan tujuan dan pendekatan sistem guna memperoleh pendekatan yang lebih tepat bagi efektivitas organisasi.

Robbins (1994:58) menyatakan sejumlah pendekatan dalam efektivitas organisasi, yaitu:

1. Pendekatan Pencapaian Tujuan (*Goal Attainment Approach*)

Organisasi adalah kesatuan yang dibuat dengan sengaja, rasional, dan atas dasar tujuan tertentu. Dalam pendekatan tujuan ini, ketika organisasi itu telah mencapai tujuan yang diharapkannya, maka dapat dikatakan bahwa organisasi itu telah efektif. Namun demikian, agar pencapaian tujuan bisa menjadi ukuran yang sah dalam mengukur keefektifan organisasi, asumsi-asumsi lain juga harus sah. Pertama, organisasi harus mempunyai tujuan-tujuan akhir. Kedua, tujuan-tujuan tersebut harus diidentifikasi dan ditetapkan dengan baik agar dapat dimengerti. Ketiga, tujuan-tujuan tersebut harus sedikit saja agar mudah dikelola. Keempat, harus ada konsensus atau kesepakatan umum mengenai tujuan-tujuan tersebut. Akhirnya, kemajuan ke arah tujuan-tujuan tersebut harus dapat ukur.



2. Pendekatan Sistem (*The System Approach*)

Pada dasarnya organisasi bekerja dalam suatu kerangka kerja sistem. Organisasi memperoleh masukan (*input*), melakukan proses transformasi dan menghasilkan keluaran (*output*). Pendekatan ini tidak hanya menekankan pada tujuan akhir sebuah organisasi, karena ukuran seperti itu tidaklah sempurna. Sebuah organisasi dikatakan efektif jika organisasi tersebut mampu untuk memperoleh masukan, memproses masukan tersebut, menyalurkan keluarannya dan mempertahankan stabilitas dan keseimbangan. Jadi, pendekatan sistem berfokus pada tujuan akhir tertentu, tetapi pada cara yang dibutuhkan untuk pencapaian tujuan akhir itu. Dengan demikian, maka pendekatan sistem ini menekankan pada kelangsungan hidup organisasi untuk jangka panjang.

3. Pendekatan Konsituensi-Strategis (*The Strategic-Consituencies*)

Dalam pendekatan ini, organisasi dikatakan efektif apabila dapat memenuhi tuntutan dari konsituensi yang terdapat di dalam lingkungan organisasi tersebut yaitu konsituensi yang menjadi pendukung kelanjutan eksistensi organisasi tersebut. Pendekatan ini sama dengan pendekatan sistem, tetapi penekanannya berbeda. Keduanya memperhitungkan adanya saling ketergantungan, tetapi pandangan konsituensi-strategis tidak memperhatikan semua lingkungan organisasi. Pandangan ini hanya memenuhi tuntutan dari hal-hal di dalam lingkungan yang dapat mengancam kelangsungan hidup organisasi, seperti pemilik, karyawan dan pelanggan. Masing-masing konstituen tersebut mempunyai keinginan yang berbeda-beda. Pemilik berkeinginan untuk memperoleh *return on vestment* yang tinggi, karyawan akan menginginkan kompensasi yang



memadai, pelanggan menginginkan kemampuan membayar hutang, demikian juga dengan pihak-pihak lainnya akan mempunyai keinginan yang unik.

4. Pendekatan Nilai-Nilai Bersaing (*The Competing-Value Approach*)

Pendekatan ini menawarkan suatu kerangka yang lebih *integrative* dan lebih variatif, karena kriteria yang dipilih dan digunakan tergantung pada posisi dan kepentingan masing-masing dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan tingkat variatif yang relatif tinggi, maka terdapat tiga perangkat dasar nilai-nilai, yaitu: 1) fleksibilitas versus pengendalian, 2) manusia versus organisasi, 3) proses versus tujuan akhir. Berdasarkan tiga perangkat dasar tersebut dapat digambarkan empat model nilai-nilai efektivitas, yaitu *human rational model*, *open system model*, *rational goal model* dan *internal process model*.

Keempat pendekatan diatas hanya dapat berjalan dengan baik ketika dijalankan dengan sebuah manajemen yang baik pula. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins bahwa fungsi-fungsi manajemen memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap efektivitas organisasi, yaitu perencanaan, pengorganisasiaan, kepemimpinan dan pengendalian. Perencanaan mencakup penetapan tujuan, penegakan strategi dan pengembangan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan. Pengorganisasian mencakup penetapan tugas-tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa dan dimana n itu harus diambil. Karena itu dapat berjalan dengan baik, maka a efektivitas organisasi akan tercipta.



Jones (dalam Sari Eliana 2007:100) mengemukakan efektivitas organisasi diukur dari kemampuan organisasi memenuhi tiga pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan Sumber-sumber Eksternal

Mengevaluasi kemampuan organisasi dalam menjamin, mengatur dan mengawasi keterampilan dan sumber yang bernilai dan berharga. Adapun tujuan dari pengukuran efektivitas melalui pendekatan sumber eksternal antara lain: *input* yang lebih murah, memperoleh *input* material dan bahan mentah yang bermutu tinggi, meningkatkan pangsa pasar, memperoleh dukungan dari stakeholder, misalnya pemerintah dan pencinta lingkungan.

2. Pendekatan Sistem Internal

Mengevaluasi kemampuan organisasi dalam melakukan inovasi dan dapat menjalankan fungsinya secara cepat dan bertanggung jawab. Adapun tujuan dari pengukuran efektivitas melalui pendekatan sistem internal antara lain: pemotongan waktu pembuatan keputusan, peningkatan tingkat inovasi produk, peningkatan koordinasi dan motivasi pekerja, pengurangan konflik, pengurangan waktu ke pasar.

3. Pendekatan Teknikal

Mengevaluasi kemampuan organisasi dalam mengkonversi keterampilan dan sumber-sumber menjadi barang dan jasa secara efisien. Adapun tujuan dari pengukuran efektivitas melalui pendekatan teknikal antara lain: peningkatan kualitas produk, pengurangan jumlah kerusakan, pengurangan biaya produksi, peningkatan kualitas pelayanan pelanggan, pengurangan waktu pengiriman kepada pelanggan.



II.1.2 Kriteria Efektivitas

Gibson et al., (dalam Tika 2010:129) mengemukakan kriteria efektivitas organisasi terdiri dari lima unsur, yaitu:

1. Produksi

Produksi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran keluaran utama organisasi. Ukuran produksi mencakup keuntungan, penjualan, pangsa pasar, dokumen yang diproses, rekanan yang dilayani, dan sebagainya. Ukuran ini berhubungan secara langsung dengan yang dikonsumsi oleh pelanggan dan rekanan organisasi yang bersangkutan.

2. Efisiensi

Efisiensi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi. Efisiensi adalah perbandingan antara keluaran dan masukan. Ukuran efisiensi terdiri dari keuntungan dan modal, biaya per unit, pemborosan, waktu terluang, biaya per orang, dan sebagainya. Efisiensi diukur berdasarkan rasio antara keuntungan dengan biaya atau waktu yang digunakan.

3. Kepuasan

Kepuasan sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya. Ukuran kepuasan meliputi sikap karyawan, penggantian karyawan, absensi, kelambanan, keluhan, kesejahteraan, dan sebagainya.



4. Keadaptasian

Keadaptasian sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal dan internal. Perubahan-perubahan eksternal seperti persaingan, keinginan pelanggan, kualitas produk, dan sebagainya, serta perubahan internal seperti ketidakefisienan, ketidakpuasan, dan sebagainya merupakan adaptasi terhadap lingkungan.

5. Kelangsungan hidup

Kelangsungan hidup sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggung jawab organisasi/perusahaan dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang.

Steers (1985:206) mengemukakan lima kriteria dalam pengukuran efektivitas organisasi, yaitu:

1. Kemampuan menyesuaikan diri-keluwesan
2. Produktivitas
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan ber laba
5. Pencarian sumber daya

Menurut Gomes (2003) terdapat lima kriteria efektivitas pelatihan, yaitu:

1. Reaksi (*reaction*)

Reaksi merupakan kriteria efektivitas pelatihan yang dilihat dari reaksi para peserta pelatihan mengenai program pelatihan. Reaksi peserta 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.

2. Pembelajaran (*learning*)

Pembelajaran merupakan kriteria efektivitas pelatihan yang dilihat dari seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Ini biasanya dilakukan dengan mengadakan test tertulis, test performansi dan latihan-latihan simulasi. Hal itu dilakukan agar diperolehnya informasi yang diinginkan seputar pemahaman peserta pelatihan.

3. Perilaku (*behaviors*)

Perilaku merupakan kriteria efektivitas pelatihan yang difokuskan terhadap apakah terdapat perubahan pada perilaku peserta dari sebelum dan sesudah pelatihan. Perubahan perilaku berupa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap yang terjadi.

4. Hasil organisasi (*organizational results*)



Hasil organisasi merupakan kriteria efektivitas pelatihan yang difokuskan pada sejauhmana program pelatihan yang dilaksanakan dapat mencapai hasil yang diinginkan.

5. Efektivitas biaya (*cost effectivity*)

Efektivitas biaya merupakan kriteria efektivitas pelatihan 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.

Sharma (dalam Tangkilisan 2005:140) memberikan kriteria atau ukuran efektivitas organisasi yang menyangkut faktor internal organisasi dan faktor eksternal organisasi, yang meliputi antara lain:

1. Produktivitas organisasi atau *output*;
2. Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan di dalam dan di luar organisasi;
3. Tidak adanya ketegangan di dalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik di antara bagian-bagian organisasi.

II.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi harus mendapat perhatian yang serius apabila ingin mewujudkan organisasi yang efektivitas. Empat faktor yang mempengaruhi efektivitas menurut Steers (1985:9), yaitu:

1. Karakteristik Organisasi

Terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Yang dimaksudkan dengan struktur ialah hubungan yang relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur adalah cara unik suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi. Dengan demikian, pengertian



struktur meliputi faktor-faktor seperti luasnya desentralisasi pengendalian, jumlah spesialisasi pekerjaan, cakupan perumusan interaksi antar pribadi, dan seterusnya. Jadi, keputusan mengenai cara bagaimana orang-orang akan dikelompokkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Di lain pihak yang dimaksud dengan teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi. Teknologi dapat memiliki berbagai bentuk, termasuk variasi-variasi dalam proses mekanis yang digunakan dalam produksi, variasi dalam bahan yang digunakan dan variasi dalam pengetahuan teknis yang dipakai untuk menunjang kegiatan menuju sasaran.

2. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan itu mencakup dua aspek yang walaupun agak berbeda namun berhubungan. Yang pertama adalah lingkungan ekstern yaitu semua kekuatan yang timbul di luar batas-batas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi (contoh: kondisi ekonomi dan pasar, peraturan pemerintah). Pengaruh faktor lingkungan semacam ini terhadap dinamika organisasi pada umumnya dianggap meliputi:

- a. Derajat kestabilan yang relatif dari lingkungan;
- b. Derajat kompleksitas lingkungan;
- c. Derajat ketidakpastian lingkungan.

Yang kedua adalah lingkungan intern. Lingkungan ini pada umumnya dikenal sebagai iklim organisasi, meliputi macam-macam atribut lingkungan kerja (contoh: pekerja sentris, orientasi pada prestasi yang sebelumnya telah ditunjukkan mempunyai hubungan dengan segi-segi



tertentu dari efektivitas, khususnya atribut-atribut yang diukur pada tingkat individual (contoh: sikap kerja, prestasi).

3. Karakteristik Pekerja

Pekerja yang berlainan mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda. Variasi sifat manusia ini sering menyebabkan perilaku orang berbeda satu sama lain, walaupun mereka ditempatkan di satu lingkungan kerja yang sama. Lagi pula perbedaan-perbedaan individual ini dapat mempunyai pengaruh yang langsung terhadap dua proses organisasi yang penting, yang dapat berpengaruh nyata terhadap efektivitas, yaitu rasa keterikatan terhadap organisasi, atau jangkauan identifikasi para pekerja dengan majikannya dan prestasi kerja individual. Tanpa rasa keterikatan dan prestasi, efektivitas adalah mustahil.

4. Kebijakan dan Praktik Manajemen

Secara umum akan diperlihatkan bahwa para manajer memainkan peranan sentral dalam keberhasilan suatu perusahaan melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan yang ditujukan kearah sasaran. Adalah kewajiban mereka untuk menjamin bahwa struktur organisasi konsisten dengan dan menguntungkan untuk teknologi dan lingkungan yang ada. Lagi pula adalah tanggung jawab mereka untuk menetapkan suatu sistem imbalan yang pantas sehingga para pekerja dapat memuaskan kebutuhan dan tujuan pribadinya sambil mengejar sasaran organisasi. Nyatanya, peranan pemberi fasilitas ini mungkin merupakan fungsi yang paling penting dari para manajer modern. Dengan makin rumitnya proses teknologi dan makin rumit dan kejamnya keadaan lingkungan, peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses



demi keberhasilan organisasi tidak hanya bertambah sulit, tapi juga menjadi semakin penting artinya.

II.2 Konsep Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes, 2003).

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi (Hamalik, 2005).

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai bentuk aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Definisi tersebut menggambarkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana (Firman, 2021).



II.2.1 Tujuan Pelatihan

Secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. Kemampuan profesional mengandung aspek kemampuan keahlian dalam pekerjaan, kemasyarakatan dan kepribadian agar lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Secara khusus, pelatihan bertujuan untuk:

1. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan;
2. Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus untuk meningkatkan dirinya sebagai tenaga kerja yang tangguh, mandiri, profesional, beretos kerja yang tinggi dan produktif;
3. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya masing-masing (individual);
4. Mendidik dan melatih tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

II.2.2 Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan

Menurut Said dan Firman (2021:66) ada lima faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yaitu:



ualitas Angkatan Kerja

Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat

penting. Kualitas disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik, memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berpikir, mendengarkan, berbicara dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti ini potensial untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan pekerjaannya.

2. Persaingan Global

Perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh menghadapi persaingan agar tetap *survive* dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.

3. Perubahan yang Cepat dan Terus-menerus

Di dunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Pada keadaan seperti ini, sangat penting memperbaharui sumber daya manusia dengan kemampuan yang secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.

4. Masalah Alih Teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi yang lainnya. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan



di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Tahap kedua adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas dan daya saing.

Tahap kedua ini tidak akan berlangsung baik bila sumber daya manusia yang akan menggunakan teknologi itu belum dilatih untuk dapat menggunakan teknologi secara efisien dan produktif. Teknologi tanpa dukungan sumber daya manusia yang memahami penggunaannya secara efektif, tidak akan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan produktivitas. Hambatan utama efektivitas proses alih teknologi adalah kekhawatiran akan perubahan dan ketidaktahuan akan teknologi baru tersebut. Hambatan tersebut dapat diatasi dengan pelatihan.

5. Perubahan Demografi

Perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih sumber daya manusia yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja sama secara harmonis. Untuk mengatasi perbedaan sosial budaya dan jenis kelamin, dibutuhkan pelatihan dan komitmen.

Ada yang berpendapat bahwa pelatihan hanya berkaitan secara langsung dengan pekerjaan. Edwards Deming menyatakan bahwa, jika pelatihan terlalu difokuskan pada aplikasi langsung, hal itu merupakan



pandangan yang keliru. Berbagai macam pembelajaran dapat memberikan keuntungan yang tidak dapat diprediksi.

II.3 Konsep Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau *manpower* disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. SDM menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa (Priyono & Marnis 2008:15).

Sumber daya manusia meliputi seluruh individu yang terlibat dalam organisasi dan masing-masing memiliki peran dan fungsi tersendiri dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru dari manusia.

Menurut Husein Umar (dalam Tika 2010:123), beberapa hal penting dari sumber daya manusia yang perlu dievaluasi antara lain mengenai produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, serta kepemimpinan. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia (Yuniarsih T & Suwatno, 2013:8).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang t dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan,



daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Bagaimanapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi, agaknya hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan, apalagi kalau dilerantarkan.

Menurut Hadari Nawawi (dalam Yusuf Burhanuddin 2015:26) yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.



Keunggulan sekaligus kelemahan dari suatu organisasi bertumpu pada jumlah dan kuantitas sumber daya manusia yang terdapat di organisasi tersebut,

apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik dan jumlah yang cukup maka itu akan mampu menjadi keunggulan, begitu pula sebaliknya apabila kualitas sumber daya manusia yang dimiliki buruk maka itu akan menjadi kelemahan dari organisasi tersebut.

II.3.1 Unsur-unsur Sumber Daya Manusia

Unsur-unsur (*variables*) sumber daya manusia meliputi kemampuan-kemampuan (*capabilities*), sikap (*attitudes*), nilai-nilai (*values*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*) dan karakteristik-karakteristik demografinya (penduduk). Unsur-unsur sumber daya manusia tersebut sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, seperti norma-norma dan nilai-nilai masyarakat, tingkat pendidikan dan peluang-peluang yang tersedia. Unsur-unsur tersebut pada gilirannya akan mempengaruhi peranan dan perilaku manajer dalam organisasi. Orang-orang dalam organisasi dapat dibedakan satu dengan yang lainnya berdasarkan variabel-variabel tersebut. Orang-orang yang terlibat dalam organisasi biasanya memiliki karakteristik dalam hal unsur-unsur tersebut yang saling berbeda antara satu dengan yang lainnya, termasuk manajernya. Perbedaan-perbedaan seperti itu sangat penting untuk diketahui oleh manajer. Pengakuan atas perbedaan potensi-potensi itu juga menuntut adanya peyesuaian manajer terhadap karakteristik-karakteristik tersebut. Sebaliknya, peranan dan perilaku manajer mempengaruhi unsur-unsur sumber daya manusia dan seterusnya juga akan berpengaruh terhadap lingkungannya.

II.3.2 Pendekatan Sumber Daya Manusia



tan sumber daya manusia dibedakan atas dua, yaitu:

1. Pendekatan Mikro

Pendekatan mikro diartikan penganalisisan dan pengkajian sumber daya manusia dari ruang lingkup yang lebih sempit dalam perusahaan. Masalah-masalah pokok yang dianalisis dan dikaji pada pendekatan mikro, antara lain:

- a. Hubungan dan peranan tenaga kerja dalam perusahaan.
- b. Fungsi-fungsi MSDM dalam perusahaan.
- c. Sumber daya manusia dipelajari dari sudut kepentingan perusahaan dan karyawan.
- d. Sumber daya manusia dipelajari dari produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
- e. Sumber daya manusia dikaji dari peraturan-peraturan perburuhan pemerintah.

2. Pendekatan Makro

Pendekatan makro atau ekonomi sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia dikaji dan dianalisis secara luas dan menyeluruh, baik nasional maupun internasional. Hal-hal pokok yang dikaji dan dianalisis pada pendekatan makro ini, antara lain:

- a. Kualitas dan kuantitas SDM yang tersedia.
- b. Perbandingan SDM dengan lapangan kerja yang ada.
- c. Susunan umur dan tingkat pendidikan SDM yang ada.
- d. Tingkat pertumbuhan penduduk dan penyebarannya.
- e. Latar belakang kultur, budaya dan agama SDM yang ada.

Tingkat produktivitas SDM yang ada.

Pendidikan dan kesehatan SDM.



- h. Disiplin dan loyalitas SDM.
- i. Kesadaran membela negara dari SDM.

II.4 Konsep Tenaga Kerja

Menurut UU RI No. 13 Tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja adalah orang-orang atau SDM yang telah dapat memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam Undang-undang Perburuhan di negara bersangkutan (Priyono & Marnis 2008:20).

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Payaman (dalam Maryanti dkk 2018:34) tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Menurut Sumitro Djojohadikusumo (dalam Maryanti dkk 2018:34) tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja.

Sonny Sumarsono (dalam Maryanti dkk 2018:37) menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Pengertian tenaga

neliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga
ak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya



bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja.

Pada dasarnya tenaga kerja dibagi dalam dua kelompok, yaitu:

1. Angkatan Kerja

Tenaga kerja berusia 10 tahun yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu sebab. Di samping itu, mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetap sedang mencari pekerjaan atau mengharapkan pekerjaan.

2. Bukan Angkatan Kerja

Tenaga kerja yang berusia 10 tahun ke atas yang selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering dinamakan *potential labor force* (tenaga kerja potensial).

Ada beberapa klasifikasi dari tenaga kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Berdasarkan Penduduk

1. Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.



2. Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun. Contoh: para pensiun, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.
- b. Berdasarkan Batas Kerja
 1. Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun sedang aktif mencari pekerjaan.
 2. Bukan angkatan kerja adalah mereka berumur 10 tahun keatas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat dan para pengangguran sukarela.
 - c. Berdasarkan Kualitas
 1. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru dan lain-lain.
 2. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik dan lain-lain.



3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga dan sebagainya.

II.5 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan menjadi referensi bagi penulis, antara lain sebagai berikut:

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti & Tahun Penelitian	Judul Penelitian Terdahulu	Temuan Penelitian	Relevansi Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Muhammad Adhif Alfi Candra & Susi Sulandari (2017)	Efektivitas Program Pelatihan dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blora	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas program pelatihan dalam UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blora secara keseluruhan indikator menunjukkan nilai positif	Teori yang digunakan memiliki kesamaan yaitu kriteria efektivitas pelatihan menurut Gomes	Metode penelitian yang digunakan memiliki perbedaan, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif



2.	Azima Dimiyati (2018)	Analisis Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa UPTD BLK Bandar Lampung telah maksimal dalam memberikan pelatihan, baik instruktur, sarana alat-alat pelatihan sebagian besar tercukupi dan peserta pelatihan mampu menguasai materi yang diberikan selama pelatihan dan lulus dengan mendapatkan sertifikat keahlian sesuai kejuruan	-Teori yang digunakan memiliki kesamaan yaitu kriteria efektivitas pelatihan menurut Gomes -Metode penelitian yang digunakan memiliki kesamaan yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif	Lokus penelitian di UPTD BLK Bandar Lampung sedangkan penelitian yang dilakukan penulis di BBPVP Kota Makassar
3.	Saffa Indah Salsabila & Diana Hertati (2022)	Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur belum sepenuhnya	-Persamaan peneliti dan penulis terkait efektivitas program pelatihan -Metode penelitian yang digunakan memiliki kesamaan yaitu	-Lokus penelitian di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur sedangkan penelitian yang dilakukan penulis di BBPVP Kota Makassar



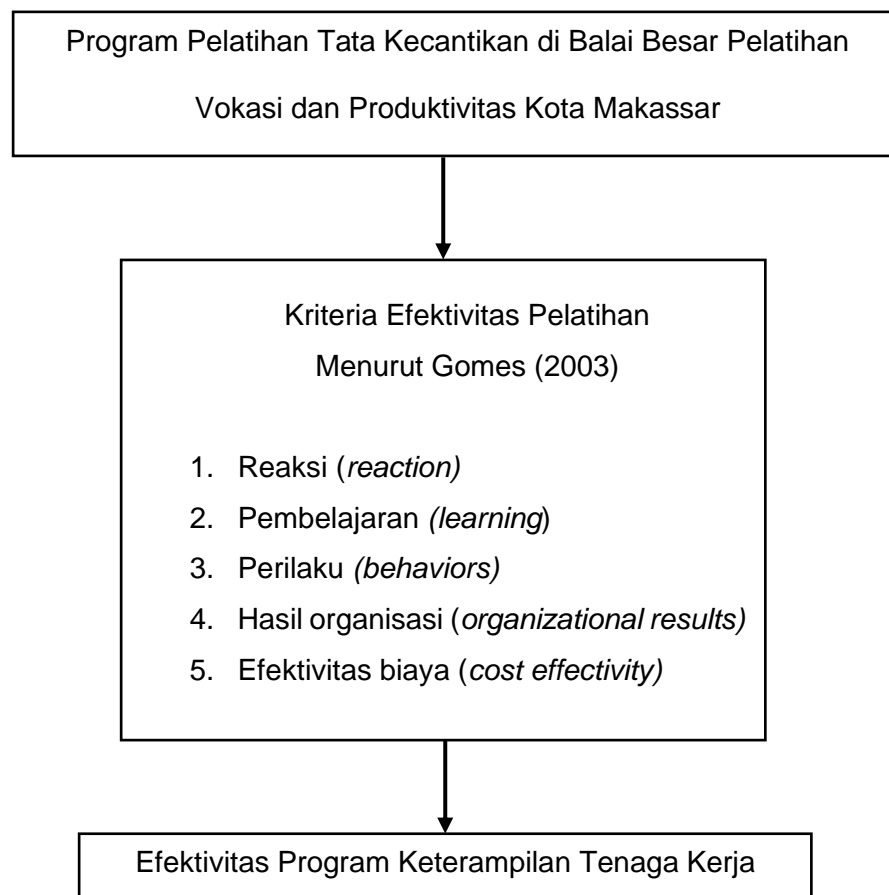
			efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja sebagaimana yang telah diukur melalui kriteria reaksi, pembelajaran, perilaku dan juga hasil	menggunakan metode penelitian kualitatif	-Teori yang digunakan peneliti yaitu kriteria efektivitas pelatihan menurut Simamora, sedangkan teori yang digunakan penulis yaitu kriteria efektivitas pelatihan menurut Gomes
4.	Petrus Herwawan (2021)	Efektivitas Program Pelatihan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Masyarakat Lokal Papua (Studi pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Kabupaten Merauke)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas program pelatihan kerja di UPTD Loka Latihan Kerja Kabupaten Merauke cukup efektif dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia masyarakat lokal Papua	-Persamaan peneliti dan penulis terkait efektivitas program pelatihan -Metode penelitian yang digunakan memiliki kesamaan yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif	-Teori yang digunakan peneliti yaitu kriteria efektivitas pelatihan menurut Simamora, sedangkan teori yang digunakan penulis yaitu kriteria efektivitas pelatihan menurut Gomes -Lokus penelitian di UPTD Loka Latihan Kerja Kabupaten Merauke sedangkan penelitian yang dilakukan



					penulis di BBPVP Kota Makassar
--	--	--	--	--	--------------------------------------

II.6 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini penulis mengangkat kriteria efektivitas pelatihan yaitu menurut Gomes (2003) yang menjelaskan bahwa ada lima kriteria dalam mengukur efektivitas pelatihan. Adapun kriteria efektivitas pelatihan sebagai berikut:



Gambar II.1 Kerangka Pikir

