

SKRIPSI

**EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PELATIHAN KERJA
DI BALAI LATIHAN KERJA MAKASSAR**

**NURUL BASYARIYAH DJALAL
E21115318**



**PRODI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

2019





UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

ABSTRAK

NURUL BASYARIYAH DJALAL (E211 15 318), Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Makassar, xvi + 97 Halaman + 4 Gambar + 6 Tabel +Pustaka (1982-2015) Dibimbing oleh Prof. Dr. Suratman, M.Si dan Dr. Gita Susanti, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk Mendeskripsikan dan menjelaskan efektifitas pelatihan pada aspek kurikulum, pengelola, instruktur, peserta pelatihan, sarana dan prasarana program reguler khususnya Kejuruan Bisnis dan Manajemen. Hal tersebut dilihat dari pendekatan proses internal oleh Daft (2001) yaitu setiap bagian terhubung satu dengan yang lainnya dan memperhatikan elemen terpenting dalam keefektifan yang berasal dari kegiatan organisasi dengan sumber-sumber dalam proses internal. Sejalan pula pada sumber masukan sarana, mentah dan proses oleh komponen Pelatihan, dari Sudjana (1996). Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas penyelenggaraan pelatihan sudah berjalan baik dan disesuaikan dengan yang telah ditetapkan. Kurikulum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI), sarana dan prasarana telah disesuaikan juga dengan jumlah peserta. Instruktur memiliki berbagai pengalaman diklat dan ahli dalam bidangnya. Selain itu, pengelola yang dalam menjalankan telah sesuai dengan ketetapan namun masih memerlukan peningkatan eksistensi sebab adanya peserta yang masih mengalami kebingungan dengan kejuruan yang dipilihnya pada tahap rekrutmen.

Kata Kunci : Pelatihan, Efektivitas, Tenaga Kerja, BLK





ABSTRACT

NURUL BASYARIYAH DJALAL (E211 15 318), Effectiveness of Organizing Job Training at Balai Latihan Kerja (BLK) Makassar, xvi + 97 Pages + 4 Figure + 6 Table + Library (1982-2015) Guided by Prof. Dr. Suratman, M.Si and Dr. Gita Susanti, M.Si.

This study aims to describe and explain the effectiveness of training on aspects of the curriculum, managers, instructors, trainees, facilities and infrastructure of regular programs, especially Business and Management vocational. This is seen from the internal process approach by Daft (2001), which is that each part is connected to one another and takes attention the most important elements in effectiveness that originate from organizational activities with sources in internal processes. Also in line with the sources of input means, raw and processes by the Training component from Sudjana (1996). The research method used is descriptive qualitative.

The results of the study indicate that the effectiveness of the implementation of the training has been running well and adjusted to what has been set. The curriculum is in accordance with the needs of the work market and the National Work Competency Standards (SKKNI), facilities and infrastructure have also been adjusted to the number of participants. Instructors have various training experiences and experts in their fields. In addition, managers who are in compliance with the provisions but still need an increase in existence because there are participants who still experience confusion with the vocational chosen at the recruitment stage.

Keywords: Training, Effectiveness, Labor, BLK





UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Basyariyah Djalal

NIM : E211 15 318

Program Studi : Ilmu Administrasi

Menyatakan bahwa skripsi berjudul EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PELATIHAN KERJA DI BALAI LATIHAN KERJA MAKASSAR benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip ataupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Makassar, 20 Februari 2019



Nurul Basyariyah Djalal
E211 15 318





UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Saya bertandatangan dibawah ini :

Nama : Nurul Basyariyah Djalal

NIM : E211 15 318

Program studi : Ilmu Administrasi

Judul : Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan di Balai
Latihan Kerja Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II dan dinyatakan telah sesuai dengan saran tim penguji skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Makassar, 1 Maret 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

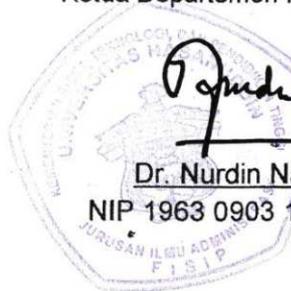
Prof. Dr. Suratman, M. Si
NIP 1957 0715 1984 03 1002

Dr. Gita Susanti, M. Si
NIP 1965 0311 1991 03 2001

Mengetahui :

Ketua Departemen Ilmu Administrasi,

Dr. Nurdin Nara, M.Si.
NIP 1963 0903 1989 03 1002





UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nurul Basyariyah Djalal
NIM : E211 15 318
Program Studi : Ilmu Administrasi
Judul : Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja
Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II, dan dinyatakan sesuai dengan saran tim penguji skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Dewan Penguji Skripsi

Ketua Sidang : Prof. Dr. Suratman, M.Si

(.....)

Sekretaris Sidang : Dr. Gita Susanti, M. Si

(.....)

Anggota : 1. Dr. Ali Fauzy Ely, M. Si

(.....)

2. Dr. Suryadi Lambali, MA.

(.....)

3. Dr. Nurdin Nara, M. Si

(.....)



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Alhamdulillah, segala puji bagi **Allah SWT**, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis sampai saat ini masih dibeikan kesehatan dan dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas hasanuddin, Shalawat dan salam tak lupa penulis junjungkan kepada **Muhammad SAW**, sang idola terbaik sepanjang zaman.

Skripsi ini adalah karya penulis sebagai manusia biasa, dan mustahil dapat terwujud tanpa bantuan dan uluran tangan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menghanturkan banyak terimakasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya atas budi baik semua pihak yang telah berperan serta dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua penulis, ayahanda tercinta **Djalal** dan ibunda **Lusiana**, sembah sujud penulis untuk kalian, terima kasih atas segala yang telah diberikan kepada penulis, kasih sayang yang tiada tara dalam merawat, mendidik, dan mendoakan tiada henti serta selalu memberikan dukungan moral dan materil kepada penulis. Terima kasih atas perjuangan dan pergobanan selama ini, semoga ayahanda dan

rcinta senantiasa dilindungi dan di Rahmati oleh **Allah SWT**.



Pembuatan skripsi ini tentunya tidak luput dari bantuan berbagai pihak yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung kepada penulis. Oleh karena itu melalui kesempatan ini penulis tidak lupa untuk menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, teruntuk kepada:

1. Ibu **Prof.Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA.** selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta para Wakil Rektor Universitas Hasanuddin dan staf.
2. Bapak **Prof. Dr. Armin Arsyad, M.Si** Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik beserta para wakil, staf, dan jajarannya.
3. Bapak **Dr. Nurdin Nara, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
4. Bapak **Muh. Tang Abdullah, S.Sos., MAP** selaku Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
5. Bapak **Prof. Dr, Alwi, M.Si** selaku penasehat akademik yang telah memberi nasehat dan bimbingan untuk penulis selama masa perkuliahan serta hingga penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak **Prof. Dr. Suratman, M.Si** selaku pembimbing I dan Ibu **Dr. Gita Susanti, M.Si** selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan serta meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan, membimbing, dan menyempurnakan skripsi ini.
7. Bapak **Dr. Suryadi Lambali, MA.** Bapak **Dr. Nurdin Nara, M.Si** Bapak **Dr. Ali Fauzy Ely, M.Si.** selaku dewan penguji dalam ujian skripsi ini.

Terima kasih atas kritik, saran, dan masukannya yang sangat membangun dalam menyempurnakan skripsi ini.



8. Para **Dosen Departemen Ilmu Administrasi Universitas Hasanuddin**
Terima kasih atas ilmu yang telah diberikan selama kurang lebih 3 (tiga) tahun perkuliahan. Semoga penulis dapat memanfaatkan dengan sebaik mungkin.
9. Seluruh **Staf Departemen Ilmu Administrasi** (Ibu Rosmina, Ibu Darma dan Pak Lili) dan **Staf di Lingkup FISIP UNHAS** tanpa terkecuali.
Terima kasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini.
10. Terima kasih kepada Bapak **Herman, S.Pd.M.M** selaku Kepala Balai Latihan Kerja (BLK) Makassar beserta Kasubag TU Balai Latihan Kerja (BLK) Makassar Ibu **As'adiyah, S.T.,M.T.** dan seluruh petugas maupun staf yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian dilokasi penelitian ini.
11. Terima kasih kepada Ibu **Andi Nilalowati, S.Kom.M.M.** selaku Instruktur dan ketua penanggung jawab Kejuruan Bisnis dan Managemen Balai Latihan Kerja (BLK) Makassar yang telah banyak membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini.
12. Terima Kasih kepada **peserta pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Makassar** yang telah banyak membantu penulis selama proses penelitian
13. Terima Kasih kepada kedua kakak dan satu adik penulis **Nur Ilmiyah, Achmad Furqan, Artsy Nur Asya** yang telah banyak memberikan segala perhatian, kasih sayang dan motivasi serta doanya.
14. Terima kasih teman seperjuangan selama perkuliahan dikampus **CHAMPION 2015** yang tidak dapat dituliskan satu persatu terima kasih

as segala bantuan dan perhatian kalian selama perkuliahan, semoga
nunya dapat menjadi berguna dan bermanfaat bagi masyarakat.
kses untuk kalian semua.



15. Terima kasih kepada warga **HUMANIS FISIP UNHAS, RELASI 012, RECORD 013, UNION 014, FRAME 016, LEADER 017** dan **LENTERA 018** yang telah memberikan ilmu dan pengalaman organisasi bagi penulis selama masa perkuliahan.
16. Terima Kasih juga Kepada Departemen Kajian HUMANIS FISIP UNHAS PERIODE 2017-2018 **Fina, Wahyu, Hije, Tenri, Husna, Ayu, Aswad dan Eva** yang telah memberikan pengalaman dan kesan luar biasa dalam menjalankan roda kepengurusan.
17. Terima kasih kepada sahabat tercinta **Avie, Rizka, Checica, Rara dan Asti** yang selalu memberikan semangat dan doanya untuk penulis.
18. Terima Kasih kepada teman-teman KKN Gel.99 Desa Sejahtera Mandiri (DSM) Bantaeng khususnya posko Desa Baruga (**Hardi, Eko, Dharma, Ilda, Puce, Sherly, Lala, Lintang**) yang telah memberikan kenangan terindah selama 1 bulan lebih mengabdikan di masyarakat.

Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Atas segala doa, semangat, bantuan dan dorongan saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, mohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan dan dosa yang disengaja maupun tidak. Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya serta membalas kebaikan semua pihak.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis dengan berbesar hati dan ikhlas menerima

apapun kritik yang membangun dari pembaca guna perbaikan serta sempurna karya tulis ini.



Wasalamualaikum Warahmatulahi Wabarakatuh.

Makassar, 20 Februari 2019

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
I.1 Latar Belakang.....	1
I.2 Rumusan Masalah	10
I.3 Tujuan Penelitian	10
I.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
II.1 Konsep Dasar Efektivitas.....	12
II.1.1 Pengertian Efektivitas	12
II.1.2 Ukuran Efektivitas	13
II.2 Sumber Daya Manusia	22
II.3 Konsep Pelatihan.....	25
Pengertian Pelatihan	25
Pendekatan dalam Pemberian Pelatihan.....	27



II.3.3	Komponen-Komponen Pelatihan	29
II.3.4	Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan.....	31
II.3.5	Tujuan, Manfaat dan Dampak Pelatihan.....	34
II.4	Konsep Ketenagakerjaan	38
II.4.1	Arah Pembangunan Ketenagakerjaan	38
II.4.2	Hubungan Industrial.....	39
II.4.3	Tenaga Kerja di Dalam Hubungan Kerja Sektor Informal dan di Luar Hubungan Kerja	40
II.4.4	Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	41
II.5	Kerangka Pikir.....	42
 BAB III METODE PENELITIAN		
III.1	Pendekatan dan Desain Penelitian	45
III.2	Lokasi Penelitian	46
III.3	Fokus Penelitian	46
III.4	Informan Penelitian	48
III.5	Jenis dan Sumber Data	49
III.6	Teknik Pengumpulan Data	50
III.7	Teknik Pengelolaan dan Analisis Data.....	51
 BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN		
IV.1	Balai Latihan Kerja Makassar.....	52
IV.2	Tugas, Pokok dan Fungsi.....	53
	Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Makassar	54
	Program Pelatihan Kerja	55



IV.5 Program Sertifikasi Profesi.....	56
IV.6 Sarana dan Prasana.....	59
IV.7 Instruktur	60
IV.8 Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dan Industri.....	60
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
V.1 Hasil Penelitian	65
V.1.1 Pengelola.....	65
V.1.2 Instruktur.....	70
V.1.3 Peserta Pelatihan	74
V.1.4 Kurikulum.....	77
V.1.5 Sarana dan Prasarana	79
V.2 Pembahasan.....	80
V.1.1 Pengelola.....	80
V.1.2 Instruktur.....	83
V.1.3 Peserta Pelatihan	84
V.1.4 Kurikulum.....	87
V.1.5 Sarana dan Prasarana	89
BAB VI PENUTUP	
VI.1 Kesimpulan	92
VI.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA.....	95
AN	98



DAFTAR TABEL

Tabel V.1 Data Instruktur	71
Tabel V.2 Jumlah Peserta Pelatihan Kejuruan Bisnis Manajemen Tahun 2016-2019	76
Tabel V.3 Kurikulum Subkejuruan Administrasi Perkantoran	78
Tabel V.4 Alat Pelatihan Kejuruan Bisnis Manajemen.....	79
Tabel V.5 Ruang Lab dan Workshop Kejuruan Bisnis Manajemen.....	80
Tabel V.6 Analisis Komponen Efektivitas Pelatihan.....	91



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir	44
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Makassar	54
Gambar IV.2 Struktur FKLPI	63
Gambar V.1 Perencanaan Pelatihan	66



BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan Pemerintahan Indonesia yang turut mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kesejahteraan umum merupakan salah satu cita-cita luhur bangsa Indonesia yang terdapat pada pembukaan UUD 1945. Kecerdasan bangsa Indonesia juga sebagai salah satu visi dari terwujudnya pemerintahan yang baik, sebab terjadinya peningkatan kecerdasan maka akan terciptanya masyarakat yang mandiri, maju serta sejahtera.

Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan tujuan nasional pada bagian integral dan fungsi negara sebagai kordinator. Sehingga, dalam mewujudkan Kecerdasan sebaiknya didampingi dengan kebutuhan yang sesuai di pasar kerja. Kebutuhan-kebutuhan yang ada pada pasar kerja akan mengembangkan dan memajukan bangsa. Seringkali kecerdasan masyarakat dan sumber daya manusia di Indonesia terbuang dan tidak dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya dengan berbagai faktor. Salah satunya ialah kecerdasan dan keterampilan yang tidak disesuaikan dengan pasar kerja maupun tidak memiliki modal dalam peningkatan dan pengembangan kecerdasannya. Tidak memiliki modal yang dimaksud ialah biaya dalam melanjutkan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhannya.

Perkembangan menuntut adanya perubahan, sebab harus selalu menyesuaikan diri dengan kebutuhan stakeholder. Proses pembangunan tidak akan berhenti melainkan meliputi upaya-upaya yang dilakukan secara sadar,

dan dilaksanakan terus-menerus oleh pemerintah bersama-sama segenap masyarakat. Hal tersebut dilakukan untuk memenuhi segala



kebutuhan atau memecahkan masalah-masalah yang sedang dan akan dihadapi serta tercapainya mutu-hidup atau kesejahteraan dan seluruh warga masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya satu-satunya yang memiliki perasaan, akal, keinginan, keterampilan, pengetahuan. Dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa) di antara sumber daya yang lain. Bagi sebuah organisasi, terdapat tiga sumber sumber daya strategis yang harus dimiliki. Tiga sumber daya menurut Ruki (2003) tersebut adalah :

1. *Financial resource*, yaitu sumber daya berbentuk dana/ modal financial yang dimiliki
2. *Human resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani
3. *Informational resource*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis maupun taktis.

Ketiga sumber daya yang dikemukakan oleh Ruki, hampir semua organisasi mengakui bahwa *Human resource* lah yang paling sulit diperoleh dan dikelola. Begitupun pada organisasi terbesar yakni sebuah negara , tentu sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang sesuai demi meningkatkan tujuan dan cita-cita bangsa.

Adapun menurut Bank Dunia, konsep pembangunan sumber daya manusia dalam konteks makro merupakan keseluruhan proses aktivitas perluasan spektrum pilihan untuk meningkatkan kemampuan manusia, yang didalamnya tercakup berbagai aktivitas, yaitu : pengembangan pendidikan dan pelatihan, kesehatan dan gizi, kesempatan kerja lingkungan hidup yang sehat, pembangunan di tempat kerja dan kehidupan politik yang bebas (UNDP,2001).

, jika pembangunan dalam bidang sumber daya manusia berhasil oleh tiap stakeholder maka pengangguran akan semakin berkurang.



Badan Pusat Statistik (BPS), kemudian mencatat jumlah pengangguran pada Februari 2018 mencapai 6,87 juta orang. Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan, tingkat pengangguran terbuka untuk sekolah menengah kejuruan SMK tercatat paling tinggi yaitu mencapai 8,92 persen diikuti pendidikan Diploma I/II/III sebesar 7,92 persen. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) untuk lulusan SMP mencapai 5,18 persen, SMA 7,19 persen, Universitas 6,31 persen dan lulusan SD hanya sebesar 2,67 persen. Dengan demikian, terdapat penawaran kerja yang tidak terserap terutama pada tingkat pendidikan SMK, Diploma dan SMA.

Tingginya angka pengangguran tersebut merupakan salah satu penyebab pemerintah belum dapat mensejahterahkan masyarakat serta menghasilkan sumber daya manusia yang cerdas, dalam hal ini ialah tenaga kerja yang berkualitas. Governance merujuk pada pengertian bahwa kekuasaan tidak lagi semata-mata dimiliki atau menjadi urusan pemerintah. Hal ini menekankan pada fungsi maupun prinsip yang dilaksanakan secara bersama-sama oleh pemerintah dan institusi-institusi lain yaitu LSM, Perusahaan Swasta maupun warga negara. Proses pembangunan pada sumber daya dan pengembangan institusi yang sehat menunjang sistem produksi yang efisien oleh semua unsur governance

Kesempatan kerja di Indonesia terhitung rendah akibat dari kurangnya inisiatif masyarakat untuk membuka lapangan kerja. Terdapat masyarakat atau sumber daya manusia yang kurang memiliki keterampilan dalam membuka usaha maupun keterampilan yang dimiliki, kenyataannya tidak sesuai dengan pasar kerja yang ada.

Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 kemudian mengamanatkan tentang persoalan

kerjaan dan penghidupan yang layak menjadi sangat penting dalam n berbangsa dan bernegara. Hal ini menjadi tugas salah satu rian yakni Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan



selanjutnya diberikan otonomi kepada Dinas Tenaga Kerja setiap Kabupaten yang membawahi lagi salah satu lembaga yang bergerak dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Lembaga tersebut ialah Balai Latihan Kerja (BLK). Melalui penyelenggaraan pelatihan berdasarkan kebutuhan pasar kerja, sistem latihan kerja seharusnya menjadi penyumbang terbesar untuk upaya mengurangi angka pengangguran.

Sebagaimana Administrasi Negara, pada umumnya memperhatikan organisasi-organisasi dalam tubuh pemerintahan, biasanya dilakukan dengan menilai keberhasilan kinerja dari setiap bagian yang ada pada organisasi bersangkutan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. BLK yang merupakan salah satu Instansi pemerintah dalam mendukung PSDM (Pembangunan Sumber Daya Manusia), melakukan penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan yang berada pada kebutuhan dan pasar kerja yang telah ditetapkan. BLK telah berkolaborasi dan bekerja sama dengan sejumlah Instansi swasta maupun instansi negeri lainnya. Hal tersebut disesuaikan dengan pasar kerja juga pelaksanaan latihan dari berbagai Jurusan diantaranya otomotif, administrasi bisnis, listrik, konstruksi, teknologi mekanik, teknologi informasi, kerajinan tangan, perhotelan, Surveyor, dan Gambar Rencana.

Balai Latihan Kerja sebagai tempat yang masuk kedalam kategori lembaga pelatihan hendaknya menyusun program dan sistem pelatihan sesuai dengan standar nasional, guna mengurangi salah satu penyebab dari tingginya angka pengangguran, yakni menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten serta mempunyai daya saing yang tinggi dalam menghasilkan luaran yang dapat bersaing di pasar kerja. Biasanya lembaga pelatihan ini (BLK), akan membuka

ran pada lulusan SMA kebawah yang akan dididik menjadi tenaga kerja
ai untuk ditempatkan di industri dalam dan luar negeri tanpa memungut
apun.



Sistem latihan kerja Sebaiknya dapat menganalisis pasar tenaga kerja dengan akurat untuk mengetahui prioritas pengembangan keterampilan yang diperlukan. Lembaga pelatihan harus dapat merancang program pelatihan, yang tak cuma memuat keterampilan teknis yang diperlukan, namun juga memuat keterampilan lunak (soft skills) seperti keterampilan berkomunikasi dan bekerja dalam kelompok sesuai dengan standar.

Berkaitan dengan hal tersebut, kunci keberhasilan pembangunan ditentukan oleh sumber daya manusia. Oleh karena itu, Keberhasilan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat yang akan memberikan tekanan kepada sistem administrasi atau birokrasi Indonesia dalam memperbaiki kinerjanya. Demikian pula, kemajuan dalam pembangunan sistem administrasi Indonesia akan memberikan kontribusi terhadap kinerja sistem lainnya. Sehingga, terdapat sinergitas antar sistem keseluruhan pada sistem penyelenggaraan dalam pencapaian efektifitas, terkhusus pada sinergitas BLK dengan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Secara umum, BLK termasuk kedalam bagian Desentralisasi Pendidikan non-formal yang dilakukan oleh unit pusat kepada unit dibawahnya atau dari pemerintah pusat pada pemerintah daerah. Namun, untuk melaksanakan desentralisasi pendidikan secara nasional di seluruh Indonesia tampaknya tidak mudah, karena sejumlah masalah dan kendala perlu diatasi. Masalah-masalah yang berkaitan dengan substansi manajemen pendidikan dan perundang-undangan antara lain sebagai berikut : terdapat tiga model desentralisasi pendidikan, yaitu (1) manajemen berbasis lokasi (site-based management), (2) pengurangan administrasi pusat, dan (3) inovasi kurikulum. (Akdon, 2011).

Akdon (2011:31) mengemukakan cakupan desentralisasi pendidikan (1) Kurikulum, permasalahan relevan pendidikan selama ini diarahkan utamanya kepercayaan pemerintah pada daerah untuk menata sistem



pendidikannya yang bersih dengan kondisi obyektif di daerahnya. Situasi ini memacu terciptanya pengangguran lulusan akibat tidak relevannya kurikulum dengan kondisi daerah, (2) Sumber Daya Manusia, banyaknya tenaga pendidikan yang latar belakang pendidikannya tidak relevan di dunia kerja yang ditekuni terutama di lingkungan Departemen pendidikan, (3) Dana, sarana dan Prasarana, terserapnya dana masyarakat ke pusat membuat daerah jadi makin tidak berdaya membiayai penyelenggaraan pendidikan. Sarana dan prasarana pendidikan sangat tergantung pengadaannya dari pemerintahan pusat. (4) Peraturan Perundang-undangan, pasal 43 sampai 53 UU Nomor 2, tahun 1989 telah ditentukan secara umum tentang penilaian, peran serta masyarakat, badan pertimbangan pendidikan, pengelolaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan sistem pendidikan nasional.

Beberapa masalah yang dihadapi penyelenggara pelatihan dapat mengurangi efisien dan efektivitas suatu organisasi, seperti kekurangan instruktur yang terlatih; fasilitas pelatihan dan kurikulum yang sudah kuno; tidak adanya hubungan dengan pemberi kerja potensial, dan pemangku kepentingan yang lain. Bagi penyelenggara pelatihan negeri, sistem administrasi dan peraturan pendanaan tidak mendorong dan memotivasi para manajer dan guru atau pelatihnya untuk meraih hasil yang terbaik (Departemen Pengembangan Manusia Wilayah Asia Timur dan Asia Pasifik, 2011). Pelatihan kerja yang kurang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dapat menimbulkan permasalahan baru yaitu semakin bertambahnya jumlah penganggur friksional. Artinya penganggur yang disebabkan karena tidak adanya persesuaian antara kualitas dari si penganggur dengan lowongan jabatan yang ada (Ari Benggolo, 1973: 20)

bagaimana Visi dari Balai Latihan Kerja (BLK) Makassar ialah "Membentuk Tenaga Kerja Kompeten Yang Berdaya Saing Melalui Pelatihan Kompetensi Dan Sertifikasi". Maka, merupakan hal yang wajib untuk



menyiapkan sumber daya dan infrastruktur pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Terwujudnya visi tersebut tentu berkaitan erat dengan keefektivan pada penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan, meskipun pelatihan telah memberikan fasilitas namun perlu diusahakan melihat peningkatan keberhasilan dan kualitas lulusan yang mengikuti pelatihan.

Pada dasarnya dalam penyelenggaraan pelatihan membutuhkan kurikulum dan silabus pengajaran. Kurikulum yang dibuat oleh BLK Makassar mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Namun, meski berpacu pada SKKNI, BLK Makassar tetap berhak melakukan penyusunan kurikulum dengan menyesuaikan tuntutan dunia kerja dan industri di Makassar saat ini. Akan tetapi, apakah kurikulum yang digunakan sesuai dengan pasar kerja. Lalu bagaimana para Instruktur dalam memberikan materi sesuai dengan acuan ? mengingat bahwa, peserta pelatihan berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada tahun 2019, BLK Makassar tidak lagi hanya membuka pendaftaran bagi tamatan SMA kebawah, namun juga tingkat S-1 dapat diikutsertakan. Meskipun begitu, untuk setiap calon peserta pelatihan lebih memprioritaskan pada lulusan SMA yang notabene memiliki usia produktif yakni 17 tahun. Hal ini dapat menjadi tantangan bagi penyelenggaraan pelatihan terkait dengan kesiapan peserta pelatihan dalam mengikuti proses pelatihan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda tersebut. Metode pelatihan yang digunakan dari partisipasi peserta pelatihan mejadi sorotan utama apakah sudah berjalan sebagaimana mestinya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dan

FKLPI) bahwasanya ada kecenderungan minat peserta dalam mengikuti tidak begitu fokus pada peningkatan keahliannya tapi juga menikmati yang diberikan. Adapun untuk mendapatkan sertifikasi harus melalui Uji



Kompetensi. Namun, uji kompetensi yang dilakukan hanya sekali dari anggaran APBN. Selanjutnya, diberikan kewenangan sendiri terhadap peserta pelatihan untuk mengikuti uji Kompetensi dengan sistem berbayar tanpa adanya pelatihan tambahan.

Hal ini sejalan dengan sistem penjaminan mutu yang dimiliki BLK sejak masa Reformasi sistem yang terdapat pada Laporan Revitalisasi: Tantangan dan Masa Depan dari Departemen Pengembangan Manusia Wilayah Asia Timur dan Asia Pasifik tahun 2011, menjelaskan bahwa Sistem penjaminan kualitas mutu dibentuk dengan peran dan tanggung jawab setiap pemangku kepentingan dirumuskan dengan jelas. Aspek penting dari penjaminan mutu adalah: penetapan standar kompetensi peserta pelatihan; pelaksanaan penilaian kompetensi pelatihan; penyiapan format laporan kinerja penyedia layanan; pelaksanaan evaluasi dampak program; penetapan persyaratan operasional bagi penyedia layanan; pengadaan sumber daya yang cukup dan berimbang; menjamin otonomi, intervensi dan dukungan; serta dukungan untuk sistem yang akuntabel dan memiliki konsekuensi berdasarkan kinerja.

Meskipun menurut BPS, tingkat Pengangguran di kota ternyata jauh lebih tinggi dibandingkan dengan desa. Pada Februari 2018 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Perkotaan sebesar 6,34 % sementara TPT di wilayah Pendesaan sebesar 3,72%. Hal ini berarti tantangan pemerintah dalam membangun kualitas Sumber Daya Manusia di daerah perkotaan lebih banyak dan sulit, meskipun bidang keahlian yang ditamatkan cenderung merupakan profesi yang berada di perkotaan. Laporan Revitalisasi BLK Indonesia pada tahun 2011, sebagian besar lulusan tetap tinggal di tempat asal mereka

n / kota dan berusaha mendapatkan pekerjaan di daerahnya. Mayoritas mendapatkan pekerjaan dalam enam bulan setelah lulus. Namun, tanpa



data penelusuran lulusan yang dikumpulkan secara sistematis dan tepat, sangat sulit untuk melakukan verifikasi kebenaran pernyataan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh M. Fajar Ashiddiq, dalam jurnal Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang dalam meningkatkan keterampilan masyarakat kota semarang. Menyatakan bahwa kebanyakan materi yang diberikan hanya materi dasar dan belum sesuai dengan kompetensi yang di butuhkan oleh perusahaan yang menyediakan lapangan pekerjaan.

Pada penelitian Mohammad Sulchan yang mengangkat mengenai Manajemen Pelatihan Kerja Industri (BLKI) Kota Semarang. Penelitian ini Secara garis besar menggunakan komponen pengelola, instruktur, peserta (siswa), sarana prasarana, kurikulum, serta kegiatan belajar mengajar. Komponen-komponen tersebut merupakan hal yang penting bagi tahapan penyelenggaraan pelatihan di BLKI dan memerlukan keterlibatan antara komponen yang satu dengan lainnya. Sebab, sinergitas antara komponen tersebut mempengaruhi sistem kinerja dalam mencapai efektifitas penyelenggaraan.

Berdasarkan Fenomena tersebut, bahwasanya kurikulum , pengelola, instruktur, peserta pelatihan, sarana dan prasarana merupakan satu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan guna mewujudkan efektifitas penyelenggaraan BLK Makassar. peneliti kemudian menganggap pentingnya pengukuran efektifitas di Balai Latihan Kerja Makassar, utamanya dalam bidang kejuruan Bisnis dan Managemen serta sub kejuruan Administrasi Perkantoran. Sebab memiliki minat terbanyak dibanding dengan kejuruan lainnya, namun tidak terlihat apakah Keterampilan yang diperoleh setelah pelatihan akan mendapatkan pekerjaan.

at bahwa, Balai Latihan Kerja hanya menyediakan keterampilan dan menjamin pekerjaan bagi setiap pesertanya.



Selain itu, Beberapa alumni pelatihan dari BLK yang tidak terserap ke dalam pasar kerja namun dialihkan untuk membuka usaha sesuai dengan bidang keterampilan yang dimiliki. Hal inilah yang mendasari Penelitian ke Bisnis dan Manajemen, saat ini terdiri dari 5 sub kejuruan yang pada dasarnya untuk mengembangkan keterampilan bisnis.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka fokus rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

Bagaimana Efektivitas Penyelenggaraan pelatihan pada aspek kurikulum, pengelola, instruktur, peserta pelatihan, sarana dan prasarana program reguler khususnya Kejuruan Bisnis dan Managemen di Balai Latihan Kerja (BLK) Makassar ?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus permasalahan efektivitas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk Mendeksripsikan dan menjelaskan efektifitas pelatihan pada aspek kurikulum, pengelola, instruktur, peserta pelatihan, sarana dan prasarana program reguler khususnya Kejuruan Bisnis dan Managemen di Balai Latihan Kerja (BLK) Makassar.

I.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Akademik
 - a. Sebagai salah satu kontribusi pemikiran ilmiah dalam melengkapi kajian yang mengarah pada pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu yang terkait dengan membangun sumber daya manusia
 - b. Sebagai salah satu bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berminat mengenai masalah-masalah tenaga kerja



kompeten yang berdaya saing melalui pelatihan berbasis
Kompetensi dan Sertifikasi

2. Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan dari berbagai pihak khususnya pada stakeholder di Balai Latihan Kerja Makassar agar kedepannya menjadi lebih baik dan dapat menciptakan tenaga kerja kompeten yang berdaya saing melalui pelatihan berbasis Kompetensi dan Sertifikasi



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Konsep Dasar Efektivitas

II.1.1 Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pendapat H. Emerson yang dikutip Soewarno Handayani S. (1994:16) yang menyatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”

Georgopolous dan Tannemaum (1985:50), mengemukakan bahwa Efektivitas ditinjau dari sudut pencapaian tujuan, dimana keberhasilan suatu organisasi harus mempertimbangkan bukan saja sasaran organisasi tetapi juga mekanisme mempertahankan diri dalam mengejar sasaran. Dengan kata lain, penilaian efektivitas harus berkaitan dengan masalah sasaran maupun tujuan.

Selanjutnya Steers (1985:87) mengemukakan bahwa Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarnya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

Lebih lanjut menurut Agung Kurniawan dalam bukunya Transformasi Pelayanan Publik mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: “Efektivitas adalah

... dan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) ... suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ... an diantara pelaksanaannya” (Kurniawan, 2005:109).



Dari beberapa pendapat di atas mengenai efektivitas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas,kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hidayat (1986) yang menjelaskan bahwa :“Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas,kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya”.

Upaya mengevaluasi jalannya suatu organisasi, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (input), proses, maupun keluaran (output). Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya meliputi ketersediaan personil, sarana dan prasarana serta metode dan model yang digunakan. Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dikerjakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur sedangkan dikatakan efektif bila kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan memberikan hasil yang bermanfaat.

II.1.2 Ukuran Efektivitas

Mengukur efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dilihat dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan



pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (output) barang dan jasa.

Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, sebagaimana dikemukakan oleh S.P. Siagian (2012), yaitu:

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
- d. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.
- e. Penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu

barkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila



tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.

- f. Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
- g. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.
- h. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingatkan sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

Selanjutnya Steers dalam Tangkilisan (2005:141) mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

a. Produktivitas

Indikator produktivitas merujuk kepada sejauh mana organisasi mampu meningkatkan produktivitasnya yang tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

b. Kemampuan adaptasi atau fleksibilitas

Indikator kemampuan adaptasi dapat dilihat dari kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan lingkungan, baik

internal maupun eksternal. Lingkungan internal termasuk didalamnya kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri tuntutan para pemegang saham, tuntutan para pemegang saham dan sebagainya. Sedangkan



kemampuan adaptasi untuk lingkungan eksternal antara lain adalah kemampuan untuk merespon kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah, kemampuan untuk merespon kebutuhan pelanggan, Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi. Sebuah organisasi yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi maka mampu bersaing di tengah-tengah masyarakat, sehingga organisasi tersebut akan tetap eksis dan Berjaya.

c. Kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja merujuk kepada sejauh mana organisasi dapat memberikan kepuasan kepada para pegawainya melalui sistem penggajian yang memadai, sistem reward yang baik, serta suasana kerja yang menyenangkan. Pada indikator ini, semakin puas para pekerja maka semakin efektif organisasi tersebut. Ciri-ciri orang yang merasa puas dalam bekerja adalah : berproduktivitas tinggi, betah untuk bekerja, senang melakukan pekerjaannya, melayani sepenuh hati.

d. Kemampuan ber laba

Indikator ini lebih sesuai untuk organisasi-organisasi yang mencari keuntungan (profit). Semakin mampu menghasilkan laba, maka semakin efektif organisasi tersebut. Oleh karenanya untuk mengukur tingkat efektivitas dari indikator ini dapat digunakan rumus efisiensi yaitu perbandingan terbaik antara input dan output. Semakin sedikit input yang digunakan untuk menghasilkan output, maka organisasi tersebut dianggap semakin efektif dalam menjalankan operasinya.



e. Pencarian sumber daya

Salah satu indikator untuk menilai apakah sebuah organisasi efektif atau tidak dilihat dari kemampuan organisasi tersebut untuk mendapatkan sumber daya. Sumber daya organisasi terdiri atas : SDM, peralatan, finansial, bahan baku, teknologi, informasi dan sebagainya.

Amitai Etzioni juga mengemukakan terkait pengukuran efektivitas dari sisi kebijakan dan prosedur dari organisasi yaitu pendekatan pengukuran efektivitas organisasi yang disebutnya sebagai sistem model, yang mencakup empat kriteria, yaitu adaptasi, integrasi, motivasi, dan produksi. Penjabarannya sebagai berikut:

- a. Adaptasi, dipersoalkan kemampuan suatu organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya.
- b. Integrasi, yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan consensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya.
- c. Motivasi anggota, dilakukan pengukuran mengenai keterikatan dan hubungan antara pelaku organisasi dengan organisasinya dan kelengkapan sarana bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.
- d. Produksi, yaitu usaha pengukuran efektivitas organisasi dihubungkan dengan jumlah dan mutu keluaran organisasi serta intensitas kegiatan suatu organisasi.

Beberapa pendekatan pengukuran efektivitas meliputi :



ri Lubis dan Martani Huseini (1987:55), menyatakan efektivitas sebagai yang sangat penting dalam organisasi karena menjadi ukuran ilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karenanya, pengukuran

efektivitas bukanlah hal yang sederhana sebab setiap organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda .

Lebih lanjut, Hari Lubis dan Martani Huseini (1987:55) menyebutkan tiga pendekatan utama dalam pengukuran efektivitas organisasi, pendekatan ini berdasarkan pengukuran tiga bagian sistem secara terpisah yakni

- a. Pendekatan Sumber (*resource approach*) yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun nonfisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Pendekatan proses (*process approach*) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.
- c. Pendekatan sasaran (*goals approach*) dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (output) yang sesuai dengan rencana.

Terdapat dua pendekatan dalam pendekatan integrative , pendekatan tersebut dikemukakan secara terpisah oleh dua ahli, yakni Klimann Herden tahun 1967 dan Terry Conolly tahun 1980 (dalam Hari Lubis, 1990). Pendekatan-pendekatan tersebut adalah :

1) Pendekatan Bidang Sasaran (*goal domain*)

Pendekatan ini mengukur efektivitas berdasarkan dua bidang sasaran yaitu :

- a. Efisiensi Internal, yakni perbandingan nilai output terhadap nilai input
- b. Efisiensi eksternal, yakni kemampuan organisasi membina hubungan baik dengan elemen lingkungannya

Pendekatan Uni Variasi dikemukakan oleh Katzell (dalam Steers, 1977), untuk mengukur efektivitas organisasi dengan ukuran tunggal. Berbagai ukuran



tunggal diberlakukan secara terpisah oleh ahli yang berbeda. Lima ukuran tunggal terbanyak digunakan yaitu :

- a. Keseluruhan prestasi
- b. Produktivitas
- c. Kepuasan kerja
- d. Laba
- e. Keluarnya karyawan

Daft dalam Akdon (2011 : 70) juga mengemukakan pendekatan yang berbeda. pendekatan-pendekatan tersebut dibagi kedalam dua kelompok yaitu : *Contingency effectiveness Approaches* dan *Balanced Effectiveness Approaches*.

- a. *Contingency Effectiveness Approaches* (Pendekatan-pendekatan Kontingensi)

Pendekatan-pendekatan ini memfokuskan pengukurannya pada bagian-bagian organisasi yang berbeda. Organisasi menerima sumber-sumber (inputs) dari lingkungan, dan sumber-sumber tersebut ditransformasikan kedalam organisasi dan selanjutnya dikirim ke lingkungan dalam bentuk barang dan jasa.

Pendekatan Kontingensi dijabarkan menjadi : pendekatan tujuan (*Goal Approach*); pendekatan berbasis sumber (*Resource Based Approach*) dan pendekatan proses internal (*Internal Process approach*).

- a) Pendekatan Tujuan (*Goal Approach*) terdiri dari identifikasi keluaran tujuan-tujuan dan mengukur sejauh mana tujuan-tujuan tersebut telah dicapai. Pendekatan ini logis karena organisasi melaksanakan kegiatan untuk mencapai tingkatan tujuan tertentu berupa keuntungan atau

kepuasan pelanggan. Tujuan organisasi yang diukur adalah tujuan-tujuan operasional, konkrit dan terukur, bukan tujuan umum yang samar/abstrak yang sulit diukur.



b) Pendekatan Berbasis Sumber (*Resource Based Approach*). Pendekatan Berbasis Sumber ini melihat isi masukan yang akan dimasukkan ke dalam proses transformasi. Asumsinya bahwa organisasi harus sukses dalam mencari, mendapatkan dan mengolah sumber-sumber yang bernilai agar efektif. Perspektif berbasis sumber keefektifan organisasi adalah kemampuan organisasi yang relatif atau mutlak mendapatkan sumber-sumber yang memadai, bernilai dan secara terintegrasi dapat dimenej dengan sukses.

c) Pendekatan Proses Internal (*Internal Process approach*). Dalam Pendekatan Proses Internal keefektifan organisasi diukur kesehatan dan efisiensinya. Organisasi efektif mengalami kelancaran dan sehat dalam proses internalnya. Para pegawai merasa senang dan puas. Kegiatan setiap bagian terhubung satu dengan yang lainnya dan berjalan dengan lancar dalam rangka mencapai produktifitas yang tinggi. Elemen terpenting dalam keefektifan adalah kegiatan apa yang dikerjakan organisasi dengan sumber-sumber yang ada dilakukan secara efisien dan sehat dalam proses internal.

b. *Balanced Effectiveness Approaches* (Pendekatan-pendekatan keefektifan yang seimbang)

Pendekatan keefektifan seimbang mengukur berbagai bagian kegiatan organisasi secara menyeluruh dan seimbang. Pendekatan yang terintegrasi dan seimbang terhadap keefektifan organisasi yang mengakui bahwa organisasi mengerjakan banyak kegiatan dan menghasilkan banyak keluaran (*out comes*).

tan-pendekatan ini menggabungkan beberapa indikator keefektifan dan grasikan ke dalam satu kerangka.

ndekatan keefektifan seimbang meliputi : pendekatan "Stakeholder"



(*Stakeholder Approach*) dan Pendekatan nilai-nilai bersaing (*Competing Value*)

- a) pendekatan Stakeholder (*Stakeholder Approach*) disebut juga pendekatan konstituensi, kepuasan kelompok-kelompok tertentu dapat diukur sebagai indikator performansi organisasi. Setiap stakeholder memiliki kriteria keefektifan yang berbeda sebab memiliki interes yang berbeda dalam organisasi. Setiap kelompok stakeholder mensurvei dan mempelajari apakah organisasi menampilkan kinerja yang baik berdasarkan sudut pandangnya. Penilaian dilakukan terhadap sejauhmana organisasi menampilkan seluruh kegiatan organisasi yang bernilai bagi seluruh kelompok *stakeholders*.
- b) Pendekatan Nilai-Nilai Bersaing (*Competing Value*), dikembangkan oleh Robert Quinn dan John Rohrbaugh dengan menggabungkan berbagai ragam indikator penampilan kerja. Analisis produk adalah dimensi-dimensi kriteria keefektifan yang melambangkan nilai-nilai bersaing manajemen organisasi.

Beberapa pengukuran efektivitas yang telah diuraikan maka penelitian ini menggunakan pengukuran efektivitas melalui pendekatan dalam proses internal yang dikemukakan oleh Daft pada kelompok pendekatan kontingensi. Pendekatan ini dianggap paling sesuai Sebab dalam penelitian ini mengukur efektivitas dalam cakupan penyelenggaraan pelatihan yang berada pada lingkungan internal Balai Latihan Kerja Makassar itu sendiri. Adapun penggunaan pengukuran yang dikemukakan oleh Daft pada pendekatan proses internal meliputi beberapa elemen terpenting yang menunjang keefektifan kegiatan yang

diorganisasi dengan sumber-sumber yang ada. Hal ini juga Berkaitan dengan masalah penelitian yakni pada pengelolaan Balai Latihan Kerja Makassar. Sehingga untuk mengukur efektivitas pada penyelenggaraan pelatihan



Balai Latihan Kerja Makassar diperlukan beberapa komponen yang saling menunjang dan mencocokkan satu sama lain. Sedangkan, dalam lokus penelitian ini memiliki banyak komponen yang terkait dalam perwujudan efektifitas. Secara garis besar komponen tersebut antara lain: pengelola, instruktur, peserta (siswa), kurikulum, sarana prasarana serta kegiatan belajar mengajar. Balai Latihan Kerja Makassar, dalam pelaksanaan pelatihan mempunyai peran yang sangat penting untuk menyiapkan tenaga kerja kompeten yang berdaya saing melalui pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi.

II.2 Sumber Daya Manusia

Menurut Werther dan Davis dalam Taliziduhu Ndraha (1997: 9) sumber daya manusia (human Resource) adalah “ *the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals,*”. Yang dimaksud organization goals bukan hanya industri namun dapat juga di dalam organisasi yang besar misalnya negara.

Menurut Buchari Zainun dalam Taliziduhu Ndraha (1994:57) suku kata yang terdapat pada sumber daya manusia yaitu sumber, daya dan manusia tidak terdapat satu kata yang sulit. Ketiga suku kata itu memiliki arti masing-masing. Secara sederhana, SDM adalah daya yang bersumber dari manusia. daya yang bersumber dari manusia ini dapat pula disebut tenaga atau kekuatan (energy atau power). Adapun istilah manpower yang digunakan pada manusia diartikan sebagai “tenaga kerja” bukan tenaga manusia.

Menurut Hasibuan dalam Taliziduhu Ndraha (2003: 244) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki

Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya dan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi



kepuasannya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang canggih tanpa peran SDM tidak berarti apa-apa.

Menurut Gouzali Syadam dalam Taliziduhu Ndraha (2000: 5) sumber daya manusia (SDM) semula merupakan terjemahan dari *Human Resources*. Namun ada pula para ahli yang menyamakan SDM dengan manpower atau tenaga kerja, bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian SDM dengan personnel (personalia, kepegawaian, dan sebagainya)

Menurut Abdurrahmant Fathoni dalam Taliziduhu Ndraha (2006:8) sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Menurut Veithzal Rivai dalam Taliziduhu Ndraha (2003: 6) sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, amu dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin, merode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sonny Sumarsono dalam Taliziduhu Ndraha (2003:4) sumber daya manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, SDM mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang

oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk kan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu



melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Menurut M.T.E Harianja dalam Taliziduhu Ndraha (2002: 2) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Menurut Hadari Nawawi (2008: 37-39), Pengertian Sumber Daya Manusia atau yang biasa disingkat menjadi SDM dibedakan antara secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (Lapangan Kerja). SDM secara Makro tersebut berarti juga penduduk yang masuk dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakat.

SDM dalam arti Mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan secara lebih khusus SDM dalam arti mikro di lingkungan sebuah organisasi/ perusahaan, pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut. :

1. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif). Pada pengertian ini fungsi SDM tidak berbeda dari fungsi aset lainnya, sehingga

kelompokkan dan disebut sebagai sarana produksi, sebagaimana sebuah mesin, komputer (sumber daya teknologi), investasi (sumber daya finansial), gedung, mobil (sumber daya material) dan lain sebagainya, SDM



adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/ perusahaan. Setiap SDM memiliki potensi yang berbeda-beda, maka kontribusi dalam bekerja untuk mengkonkritkan rencana operasional bisnis menjadi kegiatan bisnis tidak sama satu dengan yang lain. Kontribusinya sesuai pada keterampilan dan keahlian masing-masing. Kenyataannya, semakin tinggi keterampilan dan keahlian maka semakin besar pula penghargaan yang diberikan. Sehingga SDM juga berfungsi sebagai investasi.

2. Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan YME, sebagai penggerak organisasi/ perusahaan yang berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimiliki mengharuskan SDM diberlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya. Dalam nilai-nilai kemanusiaan itu terdapat potensi berupa keterampilan, keahlian dan kepribadian termasuk harga diri, sikap motivasi dan lain sebagainya,

Uraian-uraian mengenai manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja (QWL) yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas. Diantaranya dalam bentuk memberikan kesempatan untuk berpartisipasi, mengembangkan kariernya, diperlakukan adil dalam penyelesaian konflik yang dihadapi, memperoleh upah yang layak dan sebagainya.

II.3 Konsep Pelatihan



Pengertian Pelatihan

Andrew E. Sikula dalam bukunya *Personnel Administration and Human Resource Management (1981)*, menganggap Pelatihan merupakan bagian dari

pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relative singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

William G. Scott, D. B. A dalam Moekijat (1991: 2) merumuskan latihan adalah ilmu pengetahuan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk memperoleh efektivitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar –perseorangan dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada eluruh lingkungannya.

Menurut Robert L. Maths dan John H. Jackson (2002: 5) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai tujuan organisasi. Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang sedcara sempit maupun luas. Secara sempit, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang dimiliki dan digunakan dalam pekerjaan. Adapun Secara luas, pelatihan dalam cakupan untuk memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa yang akan datang.

Menurut Raymond Noe dalam Robert L. Maths dan John H. Jackso, pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan .Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku

yang dianggap penting atau berpengaruh langsung terhadap tenaga kerja.

Menurut Bernardin dalam Robert L. Maths dan John H. Jackson mendefinisikan *(training)* merupakan segala kegiatan untuk meningkatkan kinerja



individu/ pegawai sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang dipegang dan berhubungan saat ini .

Hinrichs dalam Robert L. Maths dan John H. Jackson mendefinisikan pelatihan sebagai segala prosedur yang diinisiasi organisasi dan dimaksudkan untuk membantu pembelajaran anggota organisasi yang diarahkan untuk berkontribusi pada efektivitas organisasi.

Adapun Sadili Samsuddin (2009: 110) menjelaskan bahwa sebaiknya Isi program pelatihan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran pelatihan. Agar isi program pelatihan efektif maka prinsip-prinsip ini meliputi partisipatif, relevan, repetitif (pengulangan), pemindahan, dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan peserta pelatihan. Semakin terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut maka semakin efektif suatu pelatihan.

II.3.2 Pendekatan dalam pemberian pelatihan

Menurut Sadili Samsuddin (2009: 111) Ada tiga macam pendekatan pokok dalam pemberian pelatihan yaitu pendekatan internal, pendekatan eksternal dan pendekatan kemitraan.

a. Pendekatan Internal

Pendekatan Internal adalah pendekatan yang digunakan untuk memberikan pelatihan dengan fasilitas dari organisasi. Pendekatan ini meliputi *one on one training, on the job computer based training, formal group instruction, dan media based instruction*. *One on one training* dilaksanakan dengan menempatkan karyawan yang kurang terampil dan belum berpengalaman di bawah bimbingan karyawan yang lebih terampil dan berpengalaman.

tan ini sering digunakan bila ada karyawan yang baru direkrut. tan ini efektif juga untuk mempersiapkan penggantian karyawan karena atau ke luar.



Computer based training terbukti sebagai pendekatan internal yang efektif. Penerapannya sangat cocok dalam memberikan pengetahuan umum. Metode ini bersifat self-paced, individualized, dan dapat menyajikan umpan balik yang cepat dan terus menerus. Dalam formal group instruction, karyawan yang memerlukan pelatihan umum dilatih bersama. Metode ini meliputi kuliah, demonstrasi, penggunaan multimedia, sesi Tanya jawab, bermain peran (role play), dan simulasi. *media-based instruction* digunakan secara luas dalam pendekatan internal. Cara yang paling sederhana dilakukan dengan bantuan satu set audiotapes. Sedangkan yang lebih komprehensif menggunakan video dan buku kerja. Pemanfaatan laser disk interaktif (kombinasi antara komputer, video dan teknologi laser disk) juga efektif untuk digunakan dalam pendekatan internal.

b. Pendekatan Eksternal

Pendekatan eksternal adalah pendekatan yang dilaksanakan dengan cara mendaftarkan karyawan pada program atau kegiatan yang diberikan oleh lembaga pemerintah, organisasi profesional dan perusahaan pelatihan swasta pendekatan yang paling sering dilakukan adalah mendaftarkan karyawan dalam pelatihan jangka pendek dalam jam kerja dan mendaftarkan karyawan dalam pelatihan jangka panjang seperti kursus-kursus. Pendekatan eksternal digunakan untuk mengembangkan keterampilan khusus.

c. Pendekatan Kemitraan

Dewasa ini telah banyak kemitraan antara perusahaan bisnis dengan perguruan Tinggi memberikan customized training. Kemitraan dengan perguruan tinggi memberikan kepada perusahaan yang ingin menyelenggarakan pelatihan kepada karyawan. Perguruan tinggi memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terlatih sehingga dapat menghemat biaya pelatihan.



keuntungan lainnya adalah kredibilitas, formalisasi, standarisasi. Dan fleksibilitas yang dimiliki

Menurut Juran, ada tiga keputusan penting yang harus dibuat berkaitan dengan pelatihan

1. Apakah pelatihan bersifat sukarela atau wajib ?

Apabila pelatihan merupakan bagian yang penting dari organisasi maka pelatihan seharusnya bersifat wajib.

2. Bagaimana pelatihan seharusnya dirangkai ?

Meskipun penekanan dalam lingkungan organisasi adalah bottom up dalam hal jumlah pelatihan yang diberikan, rangkaian pelatihan bersifat top down.

Dengan kata lain, manajer menerima pelatihan yang lebih sedikit daripada karyawan, tetapi mereka merimanya pertama kali

3. Apa yang seharusnya diajarkan ?

Materi pelatihan disesuaikan dengan sasaran organisasi mengenai kualitas, produktivitas dan daya saing. Kebutuhan akan pelatihan ditentukan dengan membandingkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran organisasi.

II.3.3 Komponen-komponen pelatihan

Pelatihan kerja atau pendidikan di luar sekolah mempunyai komponen yang berbeda apabila dibandingkan dengan pendidikan sekolah. Pada umumnya perbedaan tersebut terutama pada program pendidikan yang berkaitan dengan dunia kerja, dunia usaha, dan program yang diintegrasikan kedalam gerakan pembangunan masyarakat. Komponen-komponen dalam pelatihan antara lain

sarana (instrumental input), masukan mentah (raw input), masukan lingkungan (environmental), proses (process), keluaran (output), masukan lain



(other input), dan pengaruh (impact) (Sudjana, 1996: 32). Adapun yang dimaksud dari masing-masing komponen tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Masukan sarana meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang memungkinkan bagi seseorang atau kelompok dapat melakukan kegiatan belajar. Yang termasuk dalam masukan sarana ini adalah tujuan program, kurikulum, pendidik, tenaga kependidikan lainnya, pengelola program, sumber belajar, media, fasilitas, biaya dan pengelolaan program. Masukan lain
- b. Masukan mentah yaitu peserta didik dengan berbagai karakteristiknya, termasuk ciri-ciri yang berhubungan dengan faktor eksternal (struktur Pengaruh kognitif, pengalaman, sikap, minat, keterampilan, kebutuhan belajar, aspirasi), dan ciri-ciri yang berhubungan dengan faktor eksternal (keadaan keluarga dalam segi ekonomi, pendidikan, status sosial, budaya, biaya dan sarana belajar, serta cara dan kebiasaan belajar).
- c. Masukan lingkungan yaitu faktor lingkungan yang menunjang atau mendorong berjalannya program pendidikan. Ini meliputi lingkungan keluarga, lingkungan sosial seperti teman bergaul atau bekerja, lapangan kerja, kelompok sosial dan sebagainya, serta lingkungan alam seperti iklim, lokasi, tempat tinggal baik di desa maupun di kota.
- d. Proses di sini menyangkut interaksi antara masukan sarana, terutama pendidik dengan masukan mentah, yaitu peserta didik. Dalam proses ini terdiri atas kegiatan pembelajaran, bimbingan dan penyuluhan serta evaluasi.
- e. Keluaran adalah kuantitas lulusan yang disertai kualitas perubahan tingkah

u yang didapat melalui kegiatan pembelajaran, yaitu yang mencakup ah kognitif, afektif dan psikomotor yang sesuai dengan kebutuhan ajar yang diperlukan.



- f. Masukan lain adalah daya dukung lain yang memungkinkan peserta didik dan lulusan dapat menggunakan kemampuan yang telah dimiliki untuk kemajuan kehidupannya. Ini meliputi dana, lapangan kerja atau usaha, informasi, alat dan fasilitas, pemasaran, lapangan kerja, paguyuban peserta didik, latihan lanjutan, bantuan eksternal, dan sebagainya.
- g. Pengaruh atau dampak adalah hasil yang dicapai oleh peserta didik dan lulusan. Dalam hal ini meliputi: (1) perubahan taraf hidup yang ditandai dengan perolehan pekerjaan, atau berwirausaha, perolehan atau peningkatan pendapatan, kesehatan dan penampilan diri; (2) kegiatan membelajarkan orang lain atau mengikutsertakan orang lain dalam memanfaatkan hasil belajarnya; dan (3) peningkatan partisipasi dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat.

Pencapaian keberhasilan suatu program pembelajaran ataupun pelatihan komponen-komponen tersebut di atas memegang peran yang sangat penting dan saling berkait/berhubungan antara satu dengan komponen yang lain.

II.3.4 Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan

Menurut Sadili Samsuddin (2009: 113) ada lima faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas Angkatan Kerja

Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang beraharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas di sini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan

yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan yang baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berpikir, berargumentasi, berbicara, dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti ini



potensial untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan pekerjaannya.

b. 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 untuk menghadapi persaingan agar tetap survive dan memiliki dominasi. Senjata tersebut **adalah** pendidikan dan pelatihan.

c. Perubahan yang cepat dan Terus – Menerus

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

d. Masalah Alih Teknologi

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

rumah riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak memerlukan pelatihan, tahap kedua adalah difusi teknologi yang membutuhkan



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 penggunaan secara efektif, tidak akan dapat memberikan kontribusi 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.

e. 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 Daming 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.3.5 Tujuan, Manfaat dan Dampak Pelatihan

Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang harus dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pendidikan dan pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan organisasi.

Siswanto Sastrohadiwiry (2005: 211-214) Manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi meliputi ;

- Peningkatan Keahlian Tenaga Kerja

Adanya pelatihan dapat membuat para tenaga kerja meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya. Terdapat motivasi pada para pekerja untuk terus meningkatkan kualitas keahliannya dalam bekerja dan produktivitasnya juga memperoleh kompensasi tinggi yang sesuai.

- Pengurangan Keterlambatan Kerja, Kemangkiran serta Perpindahan Tenaga Kerja

Pelatihan yang diikuti oleh tenaga kerja diharapkan dapat mengurangi tindakan-tindakan negative. Salah satu yang diharapkan dalam jangka pendek adalah kemungkinan timbulnya semangat dan gairah kerja pada tenaga kerja.

- Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja

Timbulnya kecelakaan bekerja biasanya sebagai akibat atas kelalaian tenaga kerja dan organisasi ia bekerja. Adapun kerusakan-kerusakan yang

terjadi dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya pemeliharaan terhadap alat-alat kerja. Oleh karena itu, diharapkan agar pemeliharaan alat-alat kerja dapat ditingkatkan. Salah



satu tujuan yang ingin dicapai adalah mengurangi kecelakaan kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja

- Peningkatan produktivitas

Tujuan setiap perusahaan ialah mendapatkan profitabilitas tinggi. Memperoleh tingkat profitabilitas tinggi harus ditunjang beberapa faktor. Salah satunya adalah kondisi para tenaga kerja. Produktivitas ditunjang oleh kondisi dan semangat para tenaga kerja. Agar produktivitas tenaga kerja meningkat, salah satu jalan yang ditempuh adalah mengadakan pelatihan dan memperbaiki kondisi tenaga kerja.

- Peningkatan kecakapan kerja

Kemajuan teknologi yang semakin maju menuntut untuk para Tenaga kerja semakin cakap dalam bekerja sebab kemjuan teknologi tanpa ditunjang kecakapan kerja adalah hal yang sia-sia. Pelatihan merupakan salah satu metode yang efektif dalam meningkatkan kecakapan kerja, sehingga segala kesulitan yang mereka temukan akan mudah dihadapi saat bekerja.

- Peningkatan rasa tanggung jawab

Masing-masing tenaga kerja memiliki tanggung jawab namun dengan tingkatan dan urgensi yang berbeda-beda. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja maka semakin tinggi pula tingkat tanggung jawab. Kemampuan tersebut dapat diperoleh dari pelatihan dan diharapkan rasa tanggung jawab dapat meningkat.

Menurut Sadili Samsuddin (2009: 115), Pelatihan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :



• Mengurangi kesalahan produksi

• Meningkatkan produktivitas kerja

- c. Meningkatkan atau memperbaiki kualitas produksi
- d. Mengurangi tindakan turnover
- e. Mengurangi biaya produksi
- f. Mengurangi kecelakaan kerja
- g. Meminimalkan biaya asuransi
- h. Meningkatkan fleksibilitas
- i. Meningkatkan komunikasi
- j. Meningkatkan kerja sama tim yang lebih baik
- k. Hubungan karyawan yang lebih harmonis
- l. Mengubah etos budaya perusahaan
- m. Memperbaiki komitmen manajemen terhadap kualitas

Dampak latihan menurut Moekijat (1991: 27) merupakan hal-hal yang dapat dirasakan, diantaranya yaitu :

- a. Pengurangan pemborosan dan kerusakan mesin serta alat-alat lainnya
- b. Perbaikan metode-metode dan sistem-sistem
- c. Pengurangan ketidakhadiran dan perpindahan pegawai
- d. Pengurangan waktu belajar
- e. Pengurangan beban pengawasan
- f. Pengurangan uang lembur
- g. Pengurangan biaya pemeliharaan mesin-mesin
- h. Pengurangan keluhan-keluhan
- i. Perbaikan mutu kerja
- j. Pengurangan dalam angka kecelakaan
- k. Perbaikan komunikasi

Perbaikan ketidakstabilan pegawai

Perbaikan moral pegawai



Menurut John H. Proctor dan William M. Thornton dalam Moekijat (1991:

27) dampak latihan yang dapat dirasakan adalah :

- a. Kepuasan pegawai yang bertambah
- b. Pemborosan dan kerusakan yang menjadi berkurang
- c. Ketidakhadiran dan perpindahan tenaga kerja yang menjadi berkurang
- d. Metode-metode dan sistem-sistem yang diperbaiki
- e. Tingkat produksi yang bertambah
- f. Beban pengawasan yang berkurang
- g. Biaya uang lembur yang lebih rendah
- h. Biaya pemeliharaan mesin yang berkurang
- i. Keluhan-keluhan yang berkurang
- j. Tingkat luka perseorangan yang berkurang
- k. Komunikasi yang lebih baik
- l. Kecakapan (dalam berbagai lapangan) pegawai yang lebih besar
- m. Moral yang lebih baik
- n. Kerjasama yang lebih besar

Tujuan umum pelatihan dikemukakan oleh Moekijat (1991: 38) dalam buku Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah untuk :

- a. Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif
- b. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional dan

ngembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan manajemen (pimpinan)



Adapun tujuan umum lainnya terdapat dalam Buku “Municipal Personnel Administration” yang diterbitkan oleh “The International City Managers” mengemukakan bahwa tujuan umum latihan adalah untuk:

- a. Meningkatkan hasil kerja pegawai
- b. Mempersiapkan promosi pegawai kepada jabatan-jabatan yang lebih sulit
- c. Mempersiapkan pegawai kepada jabatan-jabatan pengawasan dan manajemen

II.4 Konsep Ketenagakerjaan

II.4.1 Arah Pembangunan Ketenagakerjaan

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (actor) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Oleh karena itu, sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang telah dilakukan perubahan melalui peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 bahwa pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan untuk :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum
2. Meciptakan Pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan

keajahteraanannya

meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya



Pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Penyusunan perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan.

Mulyadi (2003: 58) Terdapat dua teori penting perlu dikemukakan dalam kaitan konsep ketenagakerjaan . pertama, teori Lewis (1959) yang mengemukakan bahwa " kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan suatu masalah. Kelebihan pekerja satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja di sektor lain". Teori kedua adalah Teori Fei-Ranis (1961) yang berkaitan dengan negara berkembang dan mempunyai ciri-ciri sebagai berikut : kelebihan buruh, sumber daya alamnya belum dapat diolah, sebagian besar penduduknya bergerak di sektor pertanian, banyak pengangguran dan tingkat pertumbuhan yang tinggi

II.4.2 Hubungan Industrial

Siswanto Sastrohadiwiryono (2005: 5) Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa, yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah. Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia disebut hubungan industrial pancasila. Hubungan industrial pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis atas dasar kemitraan yang sejajar dan terpadu di antara para pelaku dan proses produksi barang atau jasa yang didasarkan atas nilai-nilai luhur budaya bangsa

andung dalam sila-sila pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Bab No. 25 Tahun 1997).



Pelaksanaan hubungan industrial Pancasila setiap pekerja diarahkan untuk memelihara dan mempertahankan kelangsungan usaha. Setiap pengusaha mengembangkan sikap memperlakukan pekerja atas kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat dan harga diri serta meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Hubungan Industrial Pancasila dilaksanakan melalui sarana.

II.4.3 Tenaga Kerja di dalam Hubungan Kerja Sektor Informal dan di Luar Hubungan Kerja

Setiap tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja sektor informal dan diluar hubungan kerja berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Selain berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja , tenaga kerja yang berkerja didalam hubungan kerja sektor informal dan di luar hubungan kerja berhak memperoleh keselamatan kerja dan melakukan pekerjaan

Siswanto Sastrohadiwiry (2005: 19) Pembinaan dan pengembangan terhadap tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja sektor informal dan diluar hubungan kerja dilakukan pemerintah dengan mengikutsertakan dunia usaha dan masyarakat. pembinaan dan pengembangan tenaga kerja di dalam hubungan kerja sektor informal dan di luar hubungan kerja dilaksanakan dengan:

1. Memasyarakatkan dan membudayakan tenaga kerja bekerja mandiri;
2. Meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial tenaga kerja mandiri
3. Meningkatkan keterampilan dan keahlian kerja melalui lembaga pendidikan dan pelatihan serta konsultasi bagi tenaga kerja bekerja mandiri

nyediakan tenaga penyuluh



Pembinaan dan pengembangan tenaga kerja di dalam hubungan kerja sektor informal dan di luar hubungan kerja diarahkan untuk perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja yang bersangkutan.

II.4.4 Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pelayanan penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat sesuai dengan keterampilan, keahlian, dan kemampuan. Pelayanan penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kodrat, harkat, martabat, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja tanpa diskriminasi.

Siswanto Sastrohadiwiry (2005: 18) Penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja oleh masyarakat harus memenuhi persyaratan sebagai berikut.

1. Adanya tenaga kerja yang ditempatkan
2. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja
3. Jaminan perlindungan bagi tenaga kerja ;
 - a. Perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dan pengguna tenaga kerja
 - b. Perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dan tenaga kerja
 - c. Perjanjian kerja secara tertulis antara pengguna dan tenaga kerja
 - d. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerjaserta kesejahteraan tenaga kerja mulai keberangkatan dari daerah asal selama bekerja, sampai dengan kembali ke daerah asal

ormasi pasar bagi tenaga kerja yang akan ditempatkan



5. Tersedianya sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja yang akan ditempatkan

II.5 Kerangka Pikir

Sebagai bagian dari usaha untuk meningkatkan kesejahteraan sosial rakyatnya, pemerintah suatu negara menempuh berbagai cara dan menetapkan kebijaksanaan di bidang ketenagakerjaan. Salah satu bentuknya ialah menyelenggarakan pelatihan di berbagai Balai Latihan Kerja yang memiliki tugas pokok dalam melatih sejumlah warga sehingga memiliki keterampilan teknis yang benar-benar siap dipakai. meskipun telah bekerja sama dengan perusahaan industri, namun belum ada kepastian tempat kerja bagi para lulusan. Sehingga, para lulusan belum dapat dipastikan mendapatkan pekerjaan walaupun telah mendapatkan sertifikasi dari BLK. Kesiapan tersebut dapat dipastikan dengan melihat proses penyelenggaraan pelatihan guna mencapai sasaran sumber daya yang berkualitas.

Dalam menyelenggarakan pelatihan tersebut diperlukan adanya suatu pengukuran agar diketahui seberapa besar efektivitas yang berada pada balai latihan kerja Makassar. Efektivitas yang dimaksud ialah hasil dari pelatihan tersebut dapat sesuai dengan tujuan/ output yang diinginkan.

Penelitian ini kemudian mengambil salah satu pelatihan pada kejuruan bisnis dan manajemen. Adapun Pada kejuruan ini memiliki banyak unit kompetensi yang hendaknya dipenuhi. Komponen dalam kegiatan pelatihan juga saling berkesinambungan, hal tersebut dapat dilihat dari kurikulum yang dibuat dan pemenuhan fasilitas, yang mendukung keberhasilan proses belajar mengajar

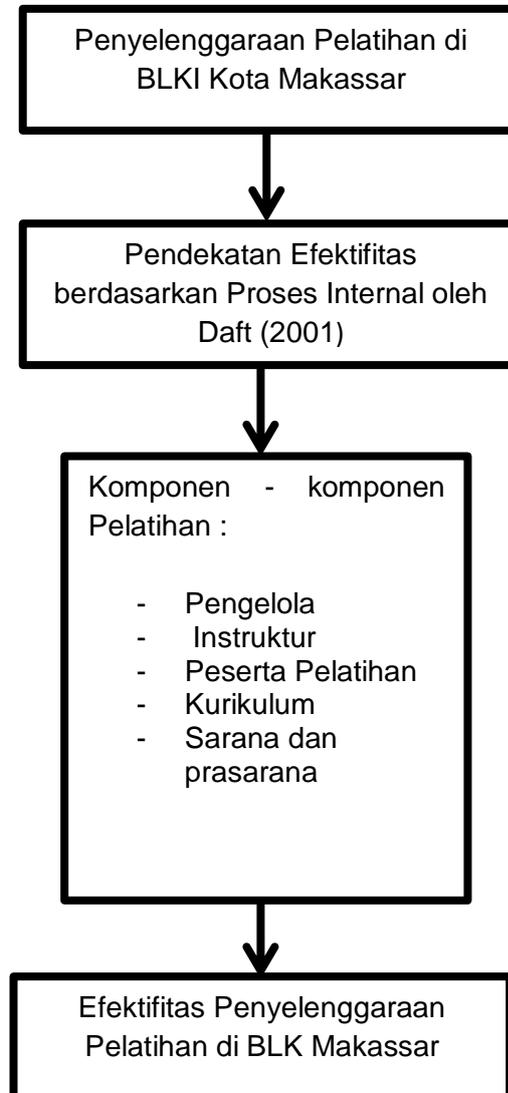
kurikulum. Instruktur dan peserta pelatihan juga merupakan komponen sebab merupakan aktor dari penyelenggaraan kegiatan pelatihan.



Sebagaimana Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan. Ini berarti bahwa efektivitas merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Adapun pengukuran efektifitas menggunakan pendekatan proses Internal dari Daft (2001) yang mementingkan kesehatan dan kelancaran dari setiap kegiatan organisasi. Kegiatan organisasi, memiliki bagian yang saling terhubung antara satu dengan lainnya . Pada pendekatan ini juga memiliki komponen terpenting yang digunakan dalam kegiatan guna mencapai efektivitas. Sehingga dalam pencapaian keefektifan tugas dari BLK Makassar, harus ditunjang beberapa komponen. Dalam mencapai keberhasilan penyelenggaraan pelatihan komponen memegang peran yang sangat penting dan saling berkait atau berhubungan antara satu dengan komponen yang lain. Adapun, komponen-komponen dalam pelatihan antara lain masukan sarana (instrumental input), masukan mentah (raw input), masukan lingkungan (environmental), proses (process), keluaran (output), masukan lain (other input), dan pengaruh (impact) (Sudjana, 1996: 32). Sehingga secara garis besar, komponen dari keseluruhan oleh sudjana yang berkaitan dengan proses penyelenggaraan pelatihan terdiri atas : pengelola, instruktur, peserta pelatihan, kurikulum serta sarana dan prasarana. Adapun Beberapa indikator Daft dapat dikaitkan dengan setiap komponen pelatihan secara umum.



Berdasarkan Kerangka yang telah diuraikan diatas, maka secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

