

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia merupakan salah satu masalah pokok yang dihadapi oleh bangsa Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang dalam rangka pembangunan. Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumberdaya (*resource*) baik sumber daya alam (*natural resources*) maupun sumber daya manusia (*human resources*). Keduanya sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan.

Jumlah penduduk yang melimpah merupakan asset sangat penting dan menguntungkan bagi pembangunan bangsa Indonesia. Penduduk dapat berperan sebagai konsumen. Jumlah penduduk yang besar dapat berperan sebagai sumber tenaga kerja. Sebagai konsumen, penduduk merupakan faktor utama bagi pertumbuhan ekonomi yang mengkonsumsi barang dan jasa dalam suatu negara. Bila barang dan jasa yang dihasilkan adalah benar-benar dibutuhkan oleh masyarakat, maka keadaan seperti ini akan menciptakan distribusi perekonomian yang seimbang. Pertambahan penduduk yang melimpah merupakan sumber tenaga kerja, karena dapat menciptakan tenaga kerja baru. Dengan demikian tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehingga pendapatan masyarakat akan meningkat

Masalah sumber daya manusia khususnya ketenagakerjaan menjadi prioritas utama agenda pemerintah yang harus segera ditangani, mengingat struktur penduduk Indonesia adalah tergolong struktur penduduk usia muda. Hal ini berarti bahwa sebagian besar penduduk Indonesia masih membutuhkan pelayanan. Mereka terdiri dari : anak-anak usia sekolah, penduduk yang masih memasuki pasar kerja, dan penduduk yang belum mempunyai pengalaman dan ketrampilan kerja.

Krisis ekonomi yang menimpa Indonesia sejak tahun 1997, telah membawa dampak yang luas dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat, baik sosial, ekonomi, politik, dan pertahanan keamanan. Misalnya : banyaknya kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), meningkatnya angka pengangguran, naiknya jumlah anak putus sekolah, harga kebutuhan bahan-bahan pokok, biaya hidup semakin mahal, meningkatnya kasus kriminalitas yang menyebutkan stabilitas dunia usaha menjadi terganggu. Keadaan ini semakin menambah jumlah penduduk miskin di Indonesia.

Laju pertumbuhan penduduk dan tenaga kerja Indonesia masih cukup tinggi. Dalam periode 1969 – 1971 penduduk telah bertambah dengan 2,1 persen pertahun dan dalam periode 1971 – 1980 dengan 2,3 persen setahun,

sekitar 2 persen dan periode 1995 – 2000 pertumbuhan penduduk diperkirakan 1,5 persen pertahun. Pertumbuhan penduduk Indonesia bertambah dari 179,3 juta orang tahun 1990 menjadi 210 juta orang tahun 2000. Sejalan dengan pertumbuhan penduduk tersebut, angkatan kerja juga bertambah dari 76,6 juta orang tahun 1990 menjadi 97 juta orang tahun 2000.

Tingkat pendidikan angkatan kerja Indonesia umumnya masih rendah. Tahun 1998 dari 92,7 juta angkatan kerja (berumur 15 tahun ke atas) masih ada 24,8 juta orang atau 26,8 persen yang tidak tamat SLTA, 2 persen lulusan Diploma dan 2,2 persen sarjana. Pertumbuhan angkatan kerja mencapai 3,1 persen pertahun pada kurun waktu tahun 1985 – 1988, sedang pertumbuhan kesempatan kerja sangat rendah 2,3 persen pertahun, sehingga pengangguran terbuka terus meningkat dari 2,2 persen tahun 1985 menjadi 3 persen tahun 1990 dan bahkan melonjak menjadi 5,5 persen tahun 1998. Jumlah tenaga kerja setengah menganggur terus meningkat dari 21,7 juta orang atau 35,1 persen pada tahun 1985, menjadi 23,6 juta orang atau 32,9 persen pada tahun 1990 dan tahun 1998 menjadi 3,2 juta orang atau 32,3 persen. Tingkat pengangguran melonjak terutama dikalangan lulusan SLTA dan perguruan tinggi. Tahun 1999 tingkat pengangguran SLTA melonjak menjadi 14,6

Permasalahan di dunia ketenagakerjaan yang lain adalah meningkatnya jumlah penduduk angkatan kerja, hilangnya potensi memperoleh pekerjaan, penempatan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri, masih rendahnya sumber daya manusia dari sisi ketrampilan, sikap dan etos kerja. Meningkatnya mobilitas penduduk usia produktif dari desa ke kota untuk memperoleh penghasilan yang lebih baik, menambah permasalahan ketenagakerjaan. Padahal kemampuan pemerintah dalam menyediakan ruang dan fasilitas ketenagakerjaan justru menurun. Permasalahan di atas pada akhirnya berdampak terhadap menurunnya tingkat kesejahteraan masyarakat hingga taraf yang memprihatinkan, yang mengakibatkan jumlah penduduk miskin meningkat baik secara nasional maupun tingkat daerah.

Peningkatan kualitas pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai organisasi pemerintah yang salah satu tugasnya membidangi masalah ketenagakerjaan sangatlah diperlukan sehingga dapat mewujudkan keinginan masyarakat. Organisasi yang mampu mewujudkan keinginan masyarakat adalah organisasi dambaan masyarakat. Organisasi yang didambakan masyarakat adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan organisasi baik secara intern (kelangsungan hidup organisasi) maupun eksternal (memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan kepada masyarakat).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo

pembuatan kartu angkatan kerja, penyediaan informasi lapangan kerja, pendaftaran lowongan kerja, pengurusan jamsostek bagi para tenaga kerja, pemberian pelatihan dan ketrampilan bagi calon tenaga kerja dan perlindungan hak-hak pekerja serta menanggapi keluhan/permasalahan yang dihadapi tenaga kerja berkaitan dengan dunia kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai organisasi publik dituntut tetap eksis dan mampu menyesuaikan dengan perkembangan lingkungan, sehingga perlu melakukan kegiatan penunjang antara lain pemberian diklat pada karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, dan menjalin hubungan kerja yang harmonis dalam lingkungan kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diharapkan mampu mewujudkan tujuan-tujuan tersebut, maka organisasi tersebut dapat dikategorikan efektif. Efektivitas organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh berhasil tidaknya dalam melaksanakan program-program kegiatan tersebut, namun dilihat dari kontribusi organisasi tersebut kepada masyarakat di sekitarnya.

Program pelatihan Tenaga Kerja merupakan penjabaran dari kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo. Program pelatihan diharapkan dapat mampu mewujudkan sasaran yang telah

Efektivitas program merupakan perwujudan dari tingkat keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atas usaha bersama. Efektivitas program kegiatan pelatihan tenaga kerja merupakan tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai organisasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Tahun 2003 jumlah penduduk Kabupaten Kulon Progo adalah 443.819 jiwa, dan jumlah pencari kerja yang terdaftar di Dinas Kerja dan Transmigrasi Kulon Progo sebanyak 3.327 orang, sedang jumlah tenaga kerja yang berhasil ditempatkan sebesar 1.629 orang (49%). Kondisi ini dipengaruhi oleh tenaga kerja yang tersedia belum memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan pasar kerja. Jumlah angkatan kerja yang semakin meningkat sedang pasar kerja hanya terbatas perlu penanganan secara serius, terpadu dan bersama-sama antara pemerintah, swasta, dan peran serta masyarakat dengan menciptakan dan memperluas lapangan kerja sehingga para penduduk usia kerja dapat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Permasalahan bidang ketenagakerjaan tersebut perlu diselesaikan, maka upaya penciptaan perluasan lapangan kerja, peningkatan jumlah penyediaan fasilitas kerja dan informasi pasar kerja yang memadai, peningkatan pelatihan

kerja dan penyesuaian kembali kurikulum pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja menjadi salah satu agenda penting pemerintah yang harus segera diwujudkan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo menindak lanjuti permasalahan tersebut pada uraian diatas dengan menetapkan kebijakan pemberdayaan tenaga kerja melalui program pelatihan tenaga kerja yang pelaksanaan pada Balai Latihan kerja selaku unit pelaksana teknis dibidang pelatihan.

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai efektivitas Program Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo, maka dirumuskan dalam rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah tingkat efektivitas Program Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo?
- b. Faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat efektivitas Program Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo?
- c. Bagaimanakah upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk meningkatkan kinerja organisasional?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan antara lain :

- a. Untuk mendapatkan pengetahuan deskriptif tentang efektivitas program pelatihan tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo.
- b. Untuk mendapatkan pengetahuan tentang faktor-faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas Program Pelatihan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo.
- c. Menyusun usulan guna meningkatkan efektivitas Program Pelatihan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat :

- a. Memberikan kontribusi pada pengembangan program Pelatihan Tenaga Kerja yang lebih efektif untuk mencapai sasaran dan tujuan Dinas Tenaga Kerja.
- b. Memberikan kontribusi pada pengambilan keputusan pimpinan untuk

1.5. Landasan Teori

1.5.1. Program Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menetapkan Visi yang berbunyi terciptanya tenaga kerja yang berkualitas, ketenangan kerjadan berusaha serta didukung mobilitas penduduk yang terarah. Untuk mewujudkan visi tersebut melalui beberapa kebijakan yang dijabarkan dengan program-program.

Kamus umum Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa program adalah rancangan mengenai asas-asas serta dengan usaha-usaha yang akan dijalankan, sedang Pedoman pelaksanaan kegiatan pra-vokasional menyatakan program adalah perancangan kegiatan yang akan dilakukan meliputi sosialisasi, orientasi, pembelajaran, evaluasi dan tindak lanjut. Dari pengertian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan program adalah ketentuan rencana dari pemerintah yang memuat gambaran pekerjaan-pekerjaan yang akan dilaksanakan, berikut petunjuk-petunjuk mengenai cara-cara pelaksanaannya dan fasilitas-fasilitas yang diperlukan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenaga kerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan atau melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang/jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Moekijat menyatakan bahwa tenaga kerja

yang sedang mencari pekerjaan, yang menerima pekerjaan dengan mendapat gaji, upah atau laba sebagai imbalan, sedang angkatan kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja, baik mereka yang sedang bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan (1990). Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa batasan usia kerja adalah 14 tahun sampai tak terhingga.

Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan di atas, maka Program Pelatihan Tenaga Kerja adalah ketentuan rencana dari pemerintah yang memuat aktivitas-aktivitas proses mencapai tujuan dan sasaran dalam melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan pendapatan yang ditujukan bagi laki-laki atau wanita.

1.5.2. Efektivitas

Pengertian efektivitas memiliki arti yang berbeda bagi setiap orang, tergantung dari sudut pandang atau kerangka acuan yang dipakai. Pendapat H. Emerson yang dikutip oleh Soewarno Handayaniingrat menjelaskan bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Handayaniingrat, 1986).

Chester I Barnard (dalam Gibson James L, 1989) berpendapat bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama. Semakin tinggi tingkat kemampuan program dalam mencapai sasaran sesuai

... semakin efektif pula program

tersebut untuk dilaksanakan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah pencapaian sasaran dalam pelaksanaan program maka akan semakin tidak efektif program tersebut dilaksanakan.

Apabila dikaitkan dengan suatu program, maka efektivitas program menunjuk pada kemampuan program untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Hal ini senada dengan pendapat *Henry*, bahwa efektivitas program menunjuk pada tingkat pencapaian tujuan (dalam Wibawa dan Molan, 1994). Jadi dapat disimpulkan bahwa efektivitas Program Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo adalah kondisi yang menggambarkan bahwa program kegiatan telah menghasilkan akibat yang sesuai dengan sasaran.

1.5.3. Kriteria-kriteria Efektivitas

Organisasi disebut efektif apabila efektivitas program telah tercapai. *Stress* mengemukakan 5 kriteria untuk mengukur efektivitas organisasi, yaitu : kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan), produktivitas, kepuasan kerja, kemampuan berlabar, dan pencarian sumber daya (*Stress*, , Richard M, Jamin, Magdalena, 1985). Menurut *Price*, efektivitas organisasi memiliki kriteria antara lain produktivitas, konformitas, semangat, kemampuan adaptasi dari pelembagaan sedang *Schein* berpendapat bahwa efektivitas organisasi dapat diukur dari komunikasi terbuka, fleksibilitas, kreatifitas, komitmen, keterikatan

Dari berbagai pendapat yang dikemukakan diatas, peneliti disini hanya mengambil beberapa kriteria yang dianggap sesuai dengan kondisi di lokasi penelitian. Adapun kriteria yang digunakan untuk menggambarkan efektivitas Program Pelatihan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo, meliputi:

- a. Kemampuan menyesuaikan diri (diadopsi dari pendapat Stress, Richard M, Jamin, Magdalena, 1985)

Kemampuan menyesuaikan diri dimaksudkan kemampuan mengubah prosedur standar operasinya jika lingkungannya berubah, untuk mencegah kebekuan terhadap rangsangan lingkungan (Stress, Richard M, Jamin, Magdalena, 1985). Kemampuan adaptasi ini menyangkut baik perubahan yang berasal dari internal maupun eksternal organisasi. Kemampuan adaptasi ini menyangkut kemampuan organisasi untuk mengalihkan sumber daya dari aktivitas yang satu ke aktivitas yang lain guna menghasilkan produk dan pelayanan yang baru dan berbeda, guna menanggapi permintaan masyarakat. Kemampuan menyesuaikan diri yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan dari aparat pelaksana program untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang sesuai antara jenis program yang ditetapkan

Pengukuran indikator ini meliputi :

1. Usaha yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dilingkungan yang berkaitan dengan program dan kebutuhan jenis latihan /sasaran peserta program.
2. Persepsi aparat pelaksana program dalam menanggapi penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi.

b. Kepuasan (diadopsi dari pendapat *Gibson James L, 1989*)

Kepuasan ditunjukan pada perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan peran diorganisasi (*Gibson James L, 1989*).

Kepuasan juga dapat diartikan sebagai tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi tempat mereka berada (*Stress, Richard M, Jamin, Magdalena, 1985*).

Indikator ini menyangkut kepuasan terhadap keberhasilan pekerjaan (kegiatan) mereka dalam melaksanakan program, kelengkapan, pedoman kerja dan fasilitas penunjang. Berkaitan dengan adanya program yang dilaksanakan oleh sebuah dinas yang diperuntukkan bagi kelompok masyarakat tertentu, maka kepuasan dalam penelitian

1. Sering mengalami rasa tidakpuas terhadap hasil kerja yang dilakukan.
2. Memadai – tidaknya fasilitas pendukung yang disediakan unit kerja berkaitan dengan pelaksanaan program.
3. Persepsi pegawai terhadap kelengkapan pedoman kerja dan pekerjaan yang diberikan pimpinan.

c. Produktivitas

Stress mengartikan produktivitas sebagai kuantitas dari produk atau jasa pokok yang dihasilkan oleh organisasi (Stress, Richard M, Jamin, Magdalena, 1985). Sedang menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan Produktif adalah banyak mendatangkan hasil (Poerwodarminto, 1984).

Produktivitas diukur dari perbandingan antara hasil yang dicapai dalam suatu organisasi (output) dengan perencanaan program yang diinginkan dalam kurun waktu tertentu. Penulis mengambil kesimpulan bahwa semakin baik hasil yang dicapai dari perencanaan, maka akan semakin tinggi produktivitasnya, demikian pula sebaliknya. Produktivitas dalam penelitian ini diukur melalui kelancaran pelaksanaan tahap-tahap

tubuh sebuah organisasi yaitu kemampuan menyesuaikan diri, kepuasan baik aparat pelaksana maupun sasaran program, dan produktivitas maka program pelatihan tenaga kerja tersebut akan efektif.

Efektivitas program pelatihan ini dapat ditinjau dari dua sudut pandang yaitu efektivitas penyelenggaraan program pelatihan yang diwujudkan pada keberhasilan ketiga indikator yaitu kemampuan penyesuaian diri, kepuasan dan produktivitas pada masing-masing tahap pelatihan yang dilaksanakan.

1.5.4. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kata Dinas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1989) diartikan sebagai sesuatu yang berhubungan dengan jabatan (pemerintah), bukan swasta. Sedang menurut W.J.S. Poerwadarminta (1984), Dinas adalah bagian pekerjaan umum yang mengurus pekerjaan tertentu. Sementara itu, pengertian Dinas menurut J.S. Badudu dan Sutan Mahmud Zain (1994) ialah segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan pemerintah.

Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 11 Tahun 2000 tentang Pembentukan Organisasi Daerah dan Tata Kerja Dinas Daerah, pasal 63 menyatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah dibidang

di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka yang dimaksud dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menurut penulis adalah organisasi pemerintah yang bekerja dan bertanggung jawab terhadap bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi disuatu daerah berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepala daerah melalui sekretaris daerah.

1.5.5. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (1984), faktor adalah suatu hal, keadaan peristiwa tersebut ikut menyebabkan terjadinya sesuatu. Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan faktor pendukung adalah suatu unsur yang mendukung (memperlancar) pelaksanaan Program Pelatihan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo, sedang faktor penghambat adalah sesuatu hal yang menghambat atau menghalangi, merintangikan pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo.

Pada suatu organisasi, pelaksanaan strategi dan rencana kerja yang telah dibuat perlu menghimpun sumber daya, menstruktur hubungan kerja,

... .. kegiatan berdasarkan kebijakan

rencana dan prosedur (Fremont E. Kast dan James Rosenzweig, 1990). Menurut ahli ini faktor-faktor utama untuk melaksanakan kerja antara lain :

- a. Sumber daya
- b. Kepemimpinan
- c. Kemitraan (Kast dan Rosenzweig, 1990)

Berdasarkan pendapat di atas apabila dikaitkan dengan program Program Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo yang dapat menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat adalah :

Sumber daya yang dapat dilihat dari :

- a. Dana dan pembiayaan, merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan program. Dimana apabila mencukupi maka proses pelaksanaan program akan berjalan lancar, namun bila tidak mencukupi maka hal itu akan menghambat pelaksanaan tersebut.
- b. Kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Organisasi merupakan kumpulan orang yang di dalamnya terdapat berbagai latar belakang pendidikan serta keahlian yang dibutuhkan sesuai dengan bidangnya untuk memperlancar pelaksanaan tugas. Jika sumber daya manusia yang ada memenuhi syarat yang dibutuhkan maka akan mendukung pelaksanaan program, namun sebaliknya bila tidak

1.6. Kerangka Pemikiran

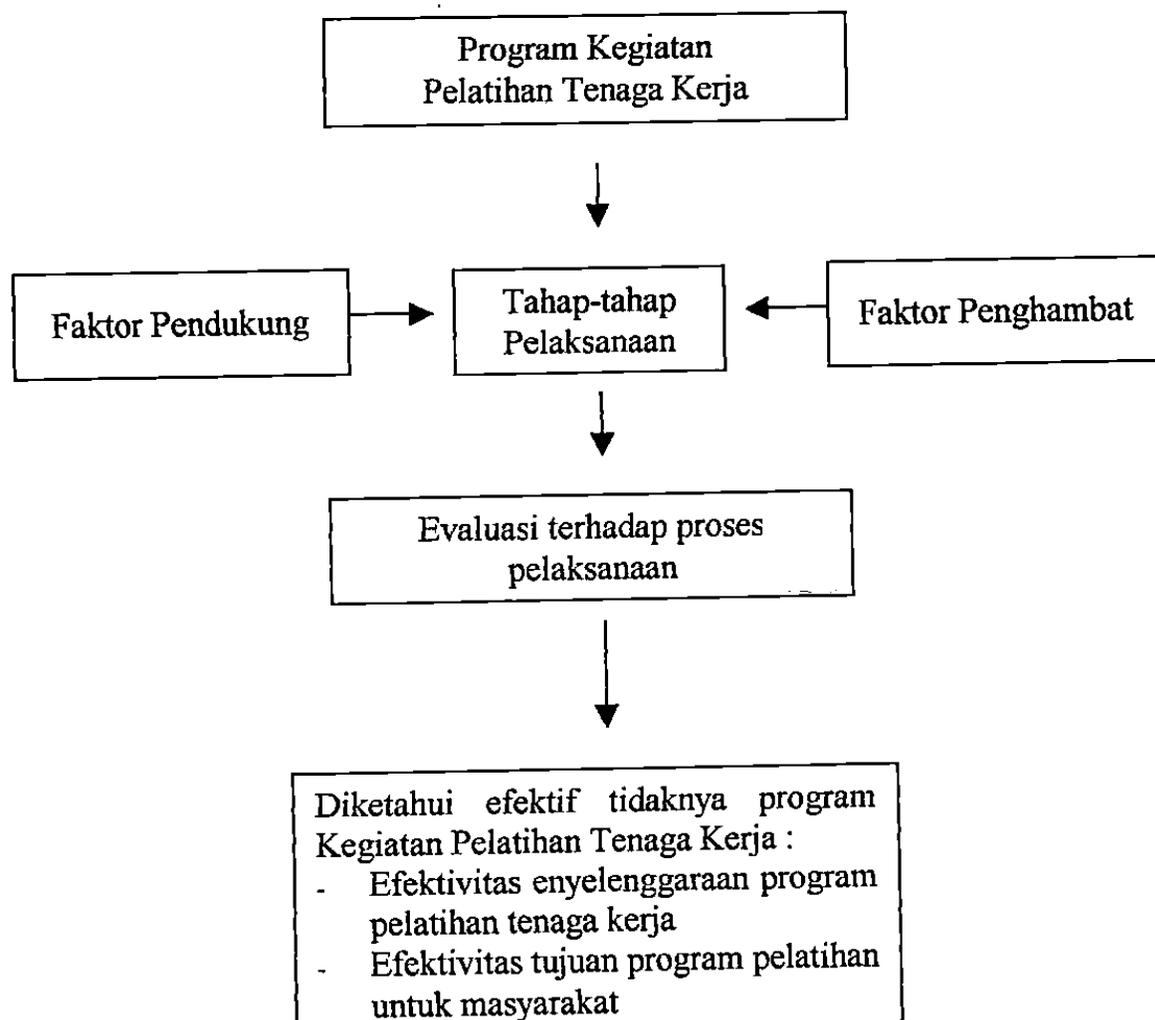
Program Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan salah satu bentuk kebijakan internal dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Program ini dimaksudkan untuk memberikan pemanduan serta arah pencapaian tujuan dan sasaran, sehingga mewujudkan visi Dinas sebagaimana ditetapkan pada Renstra 2000 – 2005 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo.

Efektivitas program Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo akan tercapai apabila seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh berbagai pihak yang terkait dengan program tersebut telah mampu mencapai sasaran dan tujuan sebagaimana telah ditetapkan sebelumnya.

Efektivitas program Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo yang akan dilihat adalah efektivitas program pelatihan tahun 2003. Efektivitas dinilai dengan tiga

Efektivitas program Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo dipengaruhi faktor pendukung maupun penghambat. Prasurvei yang dilakukan peneliti, menunjukkan faktor tersebut adalah sumber daya, baik sumber dana, sarana prasarana maupun sumber daya manusia. Tidak menutup kemungkinan terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi terhadap efektivitas program.

Bagan 1. Kerangka Pemikiran



1.7. Definisi Konseptual

Definisi konseptual dimaksudkan menegaskan konsep atau batasan yang digunakan untuk mengatasi agar tidak terjadi perbedaan penafsiran antara peneliti dan pembaca. Adapun definisi konseptual dalam penelitian ini, adalah :

1. Efektivitas Program Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja

Adalah tingkat kemampuan program kegiatan yang telah menghasilkan akibat yang sesuai sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Adalah instansi pemerintah yang mengeluarkan atau menetapkan program Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja sekaligus sebagai pelaksana dan penanggung jawab keberhasilan program tersebut.

3. Faktor pendukung dan faktor penghambat

Adalah hal-hal yang menjadi pendukung maupun penghambat pelaksanaan program Kegiatan Pelatihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo tahun 2003.

1.8. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk menganalisis hasil penelitian masing-masing indikator yang telah ditentukan. Dengan adanya definisi operasional tersebut akan mempermudah peneliti untuk predikat masing-masing

1. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

1. Efektivitas Program Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja adalah tingkat kemampuan program kegiatan yang telah menghasilkan akibat yang sesuai dengan sasaran dan tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo. Yang selanjutnya efektivitas ini akan dilihat melalui 3 faktor, yaitu :

a. Kemampuan menyesuaikan diri

Kepuasan menyesuaikan diri dimaksudkan adalah kemampuan untuk mengubah prosedur standar operasinal apabila lingkungan berubah. Kemampuan adaptasi ini masyarakat baik perubahan yang berasal dari internal dan eksternal suatu organisasi, selain itu juga menyangkut kemampuan organisasi untuk mengalihkan sumber daya manusia dari aktifitas yang satu ke aktifitas yang lain guna menghasilkan produk dan pelayanan yang baru dan berbeda sehingga mampu menanggapi permintaan masyarakat.

b. Kepuasan

Kepuasan dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai tingkat rasa senang dan puas yang dirasakan sasaran program dalam mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh sebuah instansi

Pengukuran indikator ini, meliputi :

1. Tingkat kemampuan mengikuti pelatihan

2. Sering tidaknya mengalami rasa ketidakpuasan saat mengikuti tahap-tahap pelatihan.
3. Sikap peserta pelatihan saat program sedang dilaksanakan.
4. Persepsi pegawai terhadap kelengkapan pedoman kerja dan pekerjaan yang diberikan pimpinan.

b. Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan suatu hasil yang dicapai dalam suatu organisasi dengan perencanaan program yang diinginkan dalam kurun waktu tertentu, sehingga semakin baik hasil yang di capai maka akan semakin tinggi produktivitasnya.

Produktivitas dalam penelitian ini akan dilihat dari :

- 1 Kelancaran pelaksanaan tahap-tahap pelatihan.
 - 2 Hasil yang dicapai setelah mengikuti masing-masing tahap pelatihan.
 5. Manfaat setelah mengikuti pelatihan.
 6. Penyelesaian tahap-tahap kegiatan program yang dilaksanakan
2. Faktor pendukung dan faktor penghambat, yaitu hal-hal yang mendukung maupun menghambat pelaksanaan program Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja yang dalam penelitian ini adalah :
- a. Dana dan pembiayaan, merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan dapat berjalan lancar, namun bila tidak

- b. Organisasi merupakan kumpulan orang yang didalamnya terdapat berbagai latar belakang pendidikan/keahlian yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugasnya dalam organisasi untuk memperlancar pelaksanaan tugasnya, sehingga kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi Sumber daya manusia pada suatu organisasi dapat menjadi faktor penghambat dan pendukung.

1.9. Metodologi Penelitian

1.9.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini, memfokuskan pada penelitian lapangan (*field research*) yaitu dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data di lapangan, baik berupa data primer maupun data sekunder untuk mengetahui permasalahan yang ada di lokasi penelitian. Studi kepustakaan dilakukan penulis untuk melengkapi data penelitian melalui pustaka-pustaka yang relevan terutama dalam menyusun kerangka pemikiran dan landasan teori.

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif analisis yaitu memaparkan, membuat penafsiran atau interpretasi, dan menganalisa data bersamaan dengan dilakukannya pengumpulan data. Penulis berusaha menggali dan menemukan fakta-fakta atau permasalahan yang terkait dengan efektivitas pelatihan tenaga

1.9.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo, dengan beberapa pertimbangan, yaitu :

- a. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab menangani masalah pengangguran sekaligus sebagai satu-satunya dinas yang menyelenggarakan program kegiatan pelatihan tenaga kerja.
- b. Terdapat data yang diperlukan yang sesuai dengan permasalahan penelitian.
- c. Faktor kesempatan yang diberikan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo untuk bersedia menjadi lokasi penelitian.

1.9.3. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari orang-orang yang berhubungan langsung dengan obyek penelitian (informan). Data ini diperoleh melalui wawancara kepada informan-informan yang terdiri dari :

1. Segenap aparat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon

penilaian terhadap program Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja beserta kerjasama-kerjasama yang dilakukan dengan instansi terkait.

- 2) Aparat instansi terkait, yaitu aparat-aparat yang ikut bergabung dalam pelaksanaan program pelatihan tahun 2003, sebagai sumber untuk memperoleh informasi tentang pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah yang diperoleh secara tidak langsung dari responden yang terdiri arsip dan dokumen resmi yang meliputi catatan, dokumen, buku-buku kepustakaan, gambar, buku laporan yang berkaitan dengan pelaksanaan program kegiatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo.

1.9.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada beberapa metode. Masing-masing teknik memiliki kelebihan dan kekurangan sendiri-sendiri, sehingga penggunaan beberapa teknik pengumpulan data secara bersama-sama diharapkan dapat saling melengkapi satu dengan yang lain.

a. Indepth Interviewing

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan melalui wawancara, secara langsung antara peneliti dengan informan untuk memperoleh data tentang obyek penelitian. Informan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo yang berkecimpung dalam program pelatihan tenaga kerja. Penulis menyusun pedoman wawancara yang memuat garis-garis besar pertanyaan, sehingga mempermudah memperoleh data.

b. Studi Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan mempelajari laporan kegiatan, catatan-catatan monitoring dan arsip-arsip lainnya yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka data yang dikumpulkan merupakan dokumen-dokumen yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi baik itu sal dari Sub Dinas Penyediaan dan Penempatan Kerja dan BLK maupun petunjuk pelaksanaan program Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja. Studi dokumentasi dalam penelitian ini manfaat bagi

... telah diperoleh melalui wawancara

b. Observasi

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memandang, melihat dan mengamati obyek penelitian, sehingga diperoleh informasi, pengetahuan mengenai yang berkaitan dengan obyek penelitian. Observasi merupakan salah satu cara penelitian ilmiah yang paling sesuai dengan pendapat para ilmuwan dalam bidang ilmu sosial. Metode ini digunakan untuk lebih dapat meningkatkan validitas data.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel non random sampling dengan jenis purposive sampling, karena dipandang lebih mampu menangkap kelengkapan data. Sampel ditentukan penulis dengan mempertimbangkan pada sumber data yang dipandang memiliki data penting yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kulon progo.

1.9.5 Metode Analisis Data

Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam penelitian ini, analisa data

yang digunakan adalah data kualitatif yang dimaksudkan agar memperoleh gambaran khusus yang bersifat menyeluruh tentang permasalahan dalam penelitian ini, yaitu pelaksanaan pelatihan tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Kulon Progo, yang dilakukan di lapangan pada waktu pengumpulan data.

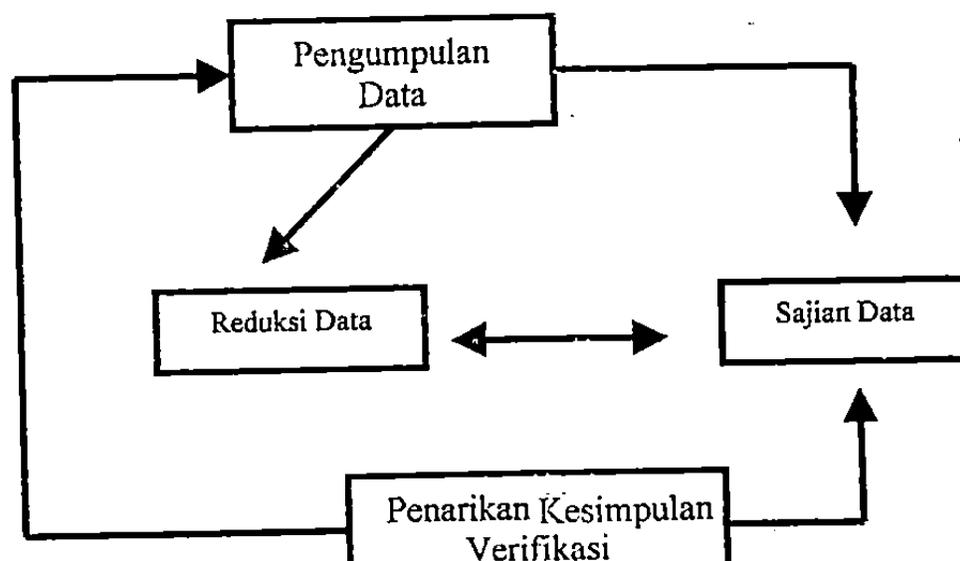
Menurut Miller dan Huberman (dalam H.B. Sutopo, 2002) disebutkan bahwa ada tiga komponen pokok model yang saling berkaitan, yang disebut analisis interaktif yaitu:

- a. Reduksi data yaitu merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan serta abstraksi data kasar yang terdapat dalam bentuk field note (catatan hasil wawancara) yang dilaksanakan selama berlangsungnya proses penelitian. Reduksi data ini dilakukan sejak peneliti mengambil keputusan tentang kerangka kerja konseptual, pemilihan kasus, pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dan tentang cara pengumpulan data yang digunakan. Proses reduksi data ini terus berlangsung sampai laporan penelitian selesai ditulis.
- b. Sajian data, yaitu sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penulis mengharapkan dengan penyajian data mengetahui yang sedang terjadi dan

- c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi, adalah pengorganisasian data-data yang telah terkumpul. Kegiatan ini merupakan tahap akhir penelitian, yang dilakukan setelah selesai mengumpulkan data. Kesimpulan perlu dilakukan verifikasi supaya lebih jelas dan mantap, sehingga dapat dipertanggungjawabkan. Verifikasi dilakukan dengan cara, antara lain melalui aktivitas pengulangan kembali untuk tujuan pemantapan dan penelusuran data kembali dengan cepat sehingga kesimpulan penelitian lebih kokoh dan bisa dipercaya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat skema model interaktif sebagai berikut:

Bagan 2.

Skema Model Analisa Interaktif



Penulis menggunakan teknik Trianggulasi, untuk menjamin validitas data yang akan diperoleh dalam penelitian ini. Teknik Trianggulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sumber yang lain di luar data tersebut, untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan (Moleong, 2002)