

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor tingginya pengangguran adalah terbatasnya lapangan pekerjaan. Ketidaksesuaian pendidikan dan keahlian yang dimiliki pencari kerja dengan kriteria yang dibutuhkan oleh lapangan kerja serta rendahnya kualitas sumberdaya manusia. Tidak dapat dipungkiri pengangguran merupakan masalah yang butuh waktu lama serta memerlukan solusi yang tepat guna. Masih menjadi masalah ketika syarat untuk bekerja dengan keahlian di bidang yang dimiliki oleh pencari kerja tidak cocok sehingga pengangguran semakin bertambah. Minimnya lowongan pekerjaan sesuai kriteria yang dibutuhkan serta terbatasnya keterampilan. Akibatnya banyak penduduk yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan membuat pengangguran di negara berkembang terus meningkat.

Pengertian pengangguran menurut Sadono Sukirno adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum memperolehnya. Banyak faktor yang menyebabkan pengangguran, salah satu faktor penyebab pengangguran menurut Franita (2006), adalah lapangan pekerjaan tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang dimiliki oleh Indonesia.

Beberapa dampak dari pengangguran antara lain yaitu jika dilihat dari segi ekonomi, tingkat pengangguran akan berakibat pada meningkatnya jumlah kemiskinan. Banyaknya pengangguran yang terjadi berdampak juga pada rendahnya pendapatan ekonomi mereka namun tidak seimbang dengan biaya hidup terus berjalan. Hal ini membuat mereka yang mempunyai ekonomi rendah tidak dapat mandiri dalam menghasilkan ekonomi bagi kehidupan para pengangguran.

Dilihat dari segi sosial, dengan adanya pengangguran yang banyak dapat menimbulkan meningkatnya jumlah kemiskinan, dan banyaknya pengemis, gelandangan. Dari hal tersebut dapat menimbulkan hal – hal yang merugikan misalnya dengan tindakan kriminal, tindakan kriminal terjadi karena terdesak situasi para pengangguran yang mempunyai ekonomi rendah karena sulitnya mencari pekerjaan sehingga tidak mempunyai penghasilan, maka banyak orang melakukan tindak kejahatan seperti mencuri, merampok, dan lain – lain untuk memenuhi kehidupan mereka.

Dilihat dari segi mental, dengan banyaknya pengangguran maka rendahnya kepercayaan diri, keputusan, dan dapat menimbulkan depresi. Dilihat dari segi politik, dapat menimbulkan banyaknya demonstrasi yang diakibatkan situasi ekonomi yang tidak kondusif dan berakibat pada dunia politik menjadi tidak stabil. Disisi lain banyaknya demonstrasi para serikat kerja karena banyaknya pengangguran yang terjadi.

Dilihat dari segi keamanan, pengangguran yang tidak mempunyai pekerjaan atau tidak mempunyai kemampuan membuat para penganggur melakukan tindak kejahatan demi menghidupi perekonomiannya, seperti merampok, mencuri, menjual narkoba, tindakan penipuan.

Berikut ini adalah tabel jumlah tingkat pengangguran terbuka menurut provinsi (persen), dari februari 2018 – februari 2020 :

Tabel 1.1
Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provisi (persen), Februari 2018 –Februari 2020

Provinsi	Februari 2018	Februari 2019	Februari 2020	Perubahan Feb 2018 – Feb 2019	Perubahan Feb 2019 – Feb 2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Aceh	6,55	5,53	5,42	-1,02	-0,11
Sumatera Utara	5,99	5,56	4,73	-0,03	-0,83
Sumatera Barat	5,55	5,29	5,22	-0,26	-0,07
Riau	5,72	5,57	5,07	-0,15	-0,50
Jambi	3,65	3,62	4,41	-0,03	0,79
Sumatera Selatan	4,02	3,99	3,86	-0,03	-0,13
Bengkulu	2,70	2,50	3,22	-0,20	0,72
Lampung	4,33	3,96	4,28	-0,37	0,32
Bangka Belitung	3,61	3,39	3,41	-0,22	0,02
Kepulauan Riau	6,43	6,41	5,57	-0,02	-0,84
DKI Jakarta	5,34	5,13	4,93	-0,21	-0,20
Jawa Barat	8,16	7,73	7,69	-0,43	-0,04
Jawa Tengah	4,23	4,22	4,25	-0,01	0,03
D.I. Yogyakarta	3,06	2,86	3,38	-0,20	0,52

Provinsi	Februari 2018	Februari 2019	Februari 2020	Perubahan Feb 2018 – Feb 2019	Perubahan Feb 2019 – Feb 2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Jawa Timur	3,85	3,83	3,69	-0,02	-0,14
Banten	7,77	7,58	8,01	-0,19	0,43
Bali	0,86	1,19	1,21	0,33	0,02
Nusa Tenggara Barat	3,38	3,27	3,14	-0,11	-0,13
Nusa Tenggara Timur	2,98	3,10	2,80	0,12	-0,30
Kalimantan Barat	4,15	4,14	4,56	-0,01	0,42
Kalimantan Selatan	3,86	3,50	3,80	-0,36	0,30
Kalimantan Timur	6,90	6,66	6,88	-0,24	0,22
Kalimantan Utara	4,68	5,80	5,65	1,12	-1,15
Sulawesi Utara	6,09	5,37	5,57	-0,72	0,20
Sulawesi Tengah	3,19	3,54	2,98	0,35	0,56
Sulawesi Selatan	5,39	5,42	6,07	0,03	0,65

Provinsi	Februari 2018	Februari 2019	Februari 2020	Perubahan Feb 2018 – Feb 2019	Perubahan Feb 2019 – Feb 2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Sulawesi Tenggara	2,79	2,96	3,17	0,17	0,21
Gorontalo	3,62	3,47	3,59	-0,15	0,12
Sulawesi Barat	2,45	1,45	2,61	-1,00	1,16
Maluku	7,38	6,91	7,02	-0,47	0,11
Maluku Utara	4,65	5,09	4,26	0,44	-0,83
Papua Barat	5,67	5,28	6,20	-0,39	0,92
Papua	2,91	3,42	3,62	0,51	0,20
Total	5,13	5,01	4,99	-0,12	-0,02

Sumber : situs resmi Badan Pusat Statistik Indonesia

Banyaknya pengangguran di wilayah Indonesia dapat di bayangkan masalah yang terjadi akibat pengangguran tersebut. Mereka pengangguran tidak mempunyai penghasilan sehingga melakukan hal yang membuat kekacauan di masyarakat. Jika tidak ditangani serius maka akan menjadi persoalan yang besar kedepannya. Harus ada langkah-langkah nyata dari pemerintah untuk kasus ini. Kualitas sumber daya manusia merupakan aspek terpenting di organisasi karena yang menjalankan adalah manusia. Walaupun sumber daya melimpah tetapi kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusianya rendah akan menghasilkan hasil yang buruk.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting untuk menunjang sebuah pekerjaan. Pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten

dan berkualitas sehingga dapat mendorong kinerja seseorang untuk mengembangkan suatu perusahaan atau lembaga. Adanya sumber daya manusia dengan berbagai keahlian yang dikuasai, pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan.

Selain itu, Halawa (2019:45) juga membuktikan dari 65 responden, ketrampilan yang dimiliki sangat mendukung pekerjaan tenaga kerja. Lebih rincinya adalah sebagai berikut :

Table. 1.2

Tanggapan Responden

Tentang ketrampilan yang dimiliki mendukung pekerjaan pegawai

Kategori	sampel	Prosentase(%)
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	2	3,1 %
setuju	33	50,7 %
Sangat setuju	30	46,2 %
Total	65	100 %

Sumber : Halawa, 2019

Tabel di atas menjelaskan bahwa tenaga kerja menyatakan jika kesesuaian ketrampilan tenaga kerja yang dimiliki dapat meningkatkan semangat dalam bekerja dan mempengaruhi kepuasan kinerja. Jika para tenaga kerja bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki maka tenaga kerja tidak mudah tertekan dan merasa puas dan semangat melakukan pekerjaan yang mana hal tersebut merupakan hal yang sangat penting untuk mengoptimalkan hasil yang akan di capai.

Pelatihan kerja merupakan suatu terobosan untuk mengatasi pengangguran guna meningkatkan kualitas tenaga kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga menghasilkan hasil yang maksimal. Keterampilan khusus pada saat ini salah satu yang harus dipunyai di dunia kerja untuk mengurangi tingkat pengangguran yang semakin tinggi akibat ketidakcocokan persyaratan lapangan kerja dengan bidang keahliannya. Perlu adanya pelatihan khusus untuk pencari kerja sehingga mendapat pekerjaan yang cocok di bidangnya di masyarakat baik itu lulusan SD, SMP, SMA/SMK maupun kuliah yang belum bekerja untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang ada sehingga tercipta tenaga kerja yang mumpuni di bidangnya.

Adanya pelatihan kerja diharapkan memberikan keterampilan, mempunyai semangat kerja, dan disiplin sehingga menciptakan tenaga kerja yang siap terjun ke dalam, dunia kerja. Maka dari itu, pelatihan kerja sumber daya manusia harus diterapkan karena sangat membantu untuk pekerjaan apa yang bisa dikerjakan sesuai kapasitasnya dan memberikan bekal untuk bisa bersaing dalam dunia kerja.

Yogyakarta merupakan salah satu provinsi dengan tingkat pengangguran tertinggi di Indonesia. Dengan terus bertambahnya jumlah penduduk dan minimnya lapangan pekerjaan mengakibatkan tingginya angka pengangguran serta banyaknya pendatang dari luar Yogyakarta yang belum mempunyai pekerjaan menambah masalah baru di Yogyakarta.

Gambar di bawah ini ini merupakan data jumlah pengangguran di Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2018 :

Gambar 1.1

Tingkat partisipasi angkatan kerja dan tingkat pengangguran terbuka menurut kabupaten/kota di DI Yogyakarta Agustus 2018



Sumber : BPS DIY, 2018

Dalam gambar tersebut menjelaskan bahwa tingkat pengangguran di Kabupaten Bantul terbanyak ke-3 setelah Kota Yogyakarta, penyebabnya besarnya presentase pengangguran tersebut adalah karena Kabupaten Bantul merupakan Kabupaten yang wilayahnya sudah modern dan banyak berdiri sektor-sektor formal dimana tenaga kerja yang dibutuhkan harus mempunyai ijazah dalam tingkatan tertentu juga beberapa syarat-syarat pendidikan yang harus terpenuhi.

Upaya pemerintah Kabupaten Bantul dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mengurangi tingkat pengangguran adalah dengan cara bekerjasama dengan dinas ketenagakerjaan untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan yang dimaksudkan agar masyarakat lebih mudah mencari pekerjaan dan sudah memiliki bekal yaitu keterampilan sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan optimal dan memuaskan.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian problematika diatas, maka penulis menspesifikan rumusan masalah sebagai berikut :

Bagaimana strategi pelatihan yang diterapkan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah mengetahui analisis strategi pelatihan yang diterapkan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bantul.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin didapatkan dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman juga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai strategi pelatihan yang diterapkan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bantul.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi yang berguna mengenai strategi pelatihan yang diterapkan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bantul.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada masyarakat terkait strategi pelatihan yang diterapkan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bantul.

E. Kerangka Teori

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat dan Nurasyiah (2017) dengan judul “Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu” menjelaskan bahwa dalam melaksanakan diklat (pendidikan dan pelatihan) di Bank BPR Rokan Hulu sudah dilaksanakan dengan standar yang telah ditetapkan, dilakukannya penilaian mengenai diklat yang sudah berjalan terdiri dari tahapan-tahapan yang meliputi meliputi tahap penilaian, tahap pelaksanaan dan tahap revisi. Hal ini dapat dilihat juga dari beberapa tanggapan positif dari responden-responden terhadap pernyataan-pernyataan yang telah diajukan, yang dimana diklat yang telah dilaksanakan oleh Bank BPR Rokan Hulu sudah sesuai dengan sasaran dan memberikan manfaat positif untuk prestasi kerja karyawan, akan tetapi tidak dapat dipungkiri respon-respon negative ada, oleh karena itu dalam pelaksanaan diklat di Bank BPR Rokan Hulu sudah masuk dalam kategori baik akan tetapi belum maksimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dedeh Sofia Hasanah (2010) dengan judul “Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta” menjelaskan bahwa dengan adanya Diklat kepemimpinan guru berpengaruh pada naiknya kinerja guru di lingkungan sekolah. Sama halnya dengan jumlah guru yang mengikuti Diklat, terdapat juga iklim kerja yang mempengaruhi kinerja guru. Semakin baik iklim kerja, semakin baik pula kinerja guru di

lingkungan sekolah. Secara keseluruhan Diklat dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di lingkungan yaitu semakin banyak yang mengikuti Diklat kepemimpinan guru serta semakin membaiknya iklim kerja mengakibatkan naiknya kinerja seorang guru.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Fajar Hidayat Fahmi, Ratih Nur Pratiwi, Trisnawati dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan)” menyimpulkan bahwa perlunya kerja sama antar bidang di pelayanan haji. Dari data sebelumnya diketahui jumlah jamaah haji dari taun ke taun semakin turun. Cara ini dilakukan untuk memberikan jaminan dalam melalukan proses reformasi dalam organisasi yang nantinya mampu memberikan dukungan dalam peningkatan kualitas pelayanan untuk masyarakat atau calon dari jamaah haji. Kualitas sumber daya harus segera ditingkatkan sebagai upaya untuk perubahan di organisasi agar dapat teralisasi secara maksimal. Peningkatan kualitas sumber daya khususnya sumber daya manusia sangat penting karena sumber daya manusia tersebut sebagai pelaku keberhasilan terealisasinya reformasi organisasi agar dapat dilaksanakan secara maksimal. Ada berbagai pertimbangan dalam pelaksanaan kebijakan untuk peningkatan sumber daya manusia karena kebijakan – kebijakan dilakukan oleh pegawai itu sendiri. Adanya penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang tegas mengatur teknis pelaksanaan wewenang yang ada di organiasasi sehingga upaya untuk memaksimalkan kualitas pelayanan kepada masyarakat atau kepada calon jamaah haji. Kebijakan – kebijakan yang diterapkan bertujuan untuk melakukan evaluasi terkait upaya memaksimalkan pencapaian tujuan dalam reformasi organisasi yang telah diterapkan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustina Rahmawati (2017) dengan judul “Efektivias Program Penyelenggaraan Dikalat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah“ menyimpulkan bahwa pelaksanaan Diklat berjalan lancar serta

efektif dapat disimpulkan dari proses penyelenggaraan yang mencakup proses persiapan administrasi dan persiapan akademis, persyaratan peserta dan widyaiswara, ketersediaan sarana dan prasarana apakah sudah sesuai dengan kebutuhan Diklat, pihak – pihak yang berperan sebagai panita penyelenggaraan dalam Diklat dan evaluasi Diklat. Disisi lain, tujuan dan sasaran dari Diklat tersebut sudah sesuai dengan sasaran yaitu guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuan PNS dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pengelola barang/aset. Pada proses implementasi program Diklat yang diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah disimpulkan bahwa telah tercapai karena menghasilkan pegawai yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik dan pegawai tersebut dapat memahami tentang pengelolaan aset/barang daerah daripada yang tidak mengikuti diklat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmatiah (2018) dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengurus PGRI Kabupaten Parigi Moutong Dan Gunung Kidul” menyimpulkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang tepat dengan kebutuhan organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pengurus PGRI serta peningkatan kinerja pengurus PGRI sangat berpengaruh pada tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi baik jangka pendek (dalam bentuk program tahunan) maupun jangka panjang. Ada 5 (lima) aspek yang menjadi tolok ukur dari meningkatnya kinerja pengurus PGRI yaitu :

1. Peningkatan kapasitas pengurus
2. Peningkatan jumlah anggota
3. Pengelolaan keuangan yang baik
4. Gender Equality
5. Kegiatan eksternal yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan/program kerja.

Pelatihan menjadi salah satu cara penting bagi PGRI untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja pengurusnya. Kinerja dan kapasitas Pengurus PGRI Kabupaten Parigi Moutong dan Kabupaten Gunung Kidul meningkat setelah dilakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan. Dalam penelitian ini juga ditemukan peningkatan kinerja pengurus di tingkat cabang-cabang yang berada di Kabupaten Parigi Moutong dan Gunung Kidul. Hal ini disebabkan pengaruh kinerja dan motivasi pengurus kabupaten di atasnya. Untuk penelitian lanjutan dapat disarankan agar dilakukan penelitian dengan mengambil objek lain berupa media pembelajaran dalam pendidikan dan pelatihan dengan subjek lain yang tidak banyak. Bagi organisasi atau perusahaan, melakukan pelatihan secara berkelanjutan dengan topik sesuai kebutuhan untuk pegawai/pengurus sangat berpengaruh pada kinerja mereka. Bagi Pengurus PGRI Kabupaten/Kota yang telah mendapatkan pelatihan, disarankan untuk melakukan replikasi pelatihan serupa untuk tingkat di bawahnya. Apabila ada kendala biaya, bisa dilakukan dengan cara kerja sama dengan dinas atau pihak-pihak terkait.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eri Sopyanti Herlina, D. Deni Koswara dan Dedy Achmad Kurniady dengan judul “Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Pusdiklat IR. H. Djuanda PT. KAI Persero Bandung” menyimpulkan bahwa gambaran Variabel X (Pendidikan dan Pelatihan) secara umum memiliki kategori sangat baik, hal ini dapat dilihat dari yaitu mulai dari perencanaan diklat, pelaksanaan diklat, dan evaluasi diklat yang dijabarkan ke dalam masing-masing indikator. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa secara pengamatan yang terjadi di lapangan, ketiga dimensi pendidikan dan pelatihan dapat dilaksanakan dengan sangat baik oleh Pusdiklat Ir.H. Djuanda PT.KAI (Persero) Bandung. Gambaran Variabel Y (Prestasi Kerja) secara umum dapat dikatakan berada pada kategori sangat baik. Dari hasil yang sudah diperoleh, sudah sangat baik dapat dilihat dari kualitas

pekerjaan, kuantitas pekerjaan, perilaku dan kedisiplinan telah mempunyai prestasi kerja yang baik dan efektif. Hal ini terlihat pada variabel Y yang memiliki skor kecenderungan tertinggi yaitu dimensi Personal Qualities (kualitas diri) berada pada kategori sangat baik yang berarti kualitas secara individu sudah sangat baik. Pengaruh antara variabel X dan variabel Y Korelasi atau hubungan antara variabel X dan variabel Y berada pada kriteris kuat, artinya program pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun besaran kontribusi yang diberikan oleh variabel X (pendidikan dan pelatihan) adalah 38%, artinya meningkat atau menurunnya prestasi kerja pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda ditentukan oleh program pendidikan dan pelatihan, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Rosidah dengan judul “Manajemen Diklat Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Publik” menyimpulkan bahwa Diklat adalah merupakan dari salah satu usaha meningkatkan pegawai dalam bentuk pemenuhan kinerja yang diharapkan dan bisa memenuhi standar dalam Sumber Daya Manusia untuk menuju perubahan dari segi kualitas dari internal maupun juga dari eksternal. Pelaksanaan diklat didasarkan pada analisis kebutuhan, oleh karena itu kebutuhan pengembangan professional dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang masih rendah, meningkatkan fungsi organisasi, dan meminimalkan perbedaan beban kerja melalui sumber daya manusia yang tepat dan aspek lain untuk dianalisis. Untuk informasi analisis kebutuhan diharuskan ada dan tidaknya program diklat. Selain itu permasalahan yang berhubungan dengan permasalahan pegawai, maka perlu adanya program diklatan, yang dirancang dengan tahapan-tahapan berikut ini :

- 1) Tahap pertama ialah tahap menetapkan perencanaan yang isinya mengenai jenis-jenis diklat, pemateri (narasumber), durasi waktu diklat, menentukan kurikulum/materi

2) Tahap penerapan

3) Tahap evaluasi

Di tahap evaluasi juga ada beberapa pilihan lain diantaranya : post test, pretest atau juga dengan menggunakan multiple pretes/multipost test atau dengan post training action plan. Salah satu dari keberhasilan diklat ialah terwujudnya dampak positif kepada peningkatan kinerja pegawai dan hasil dari diklat sesuai dengan kriteria pengembangan tujuan telah ditetapkan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulaefi (2017) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi. Kunci untuk pembangunan organisasi berkelanjutan ialah pengembangan karyawan. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan pasar dunia sangat dibutuhkan oleh organisasi. Dari hasil analisis memperlihatkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh pada disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pada kasus disiplin dan kinerja karyawan STTP Magelang, pelatihan sumber daya manusia sangat berpengaruh untuk disiplin dan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rafles Tiara Sakti dan Mulyadi (2015) dengan judul “Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu” menyatakan berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengembangan pegawai dengan adanya program pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu berpengaruh positif, baik bagi pihak pegawai itu sendiri maupun instansi itu sendiri. Berdasarkan pengamatan peneliti, sistem pengembangan pegawai yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu terdapat beberapa pertimbangan dan syarat sebagai berikut:

1. Sistem pengembangan dalam mengoptimalkan peningkatan produktivitas kerja pegawai yang berfungsi guna memperbaiki suasana organisasi/instansi yang berupa penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja sehingga pengembangan suatu pegawai dianggap sangat penting.
2. Sistem pengembangan pegawai yang dilakukan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memberikan tanggapan yang positif dari pegawai bahwa lembaga/instansi betul-betul memperhatikan kebutuhan akan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepadanya.
3. Dengan adanya pengembangan yang diberikan kepada pegawai menjadi termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya dengan adanya pengembangan yang diberikan kepadanya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Julianty Kasihati Hasibuan (2012) dengan judul “Manajemen Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Balai Diklat Keagamaan Medan” menyatakan bahwa hasil penelitian terhadap proses implementasi diklat di BDK Medan meliputi pelaksanaan manajemen penyelenggaraan diklat dilakukan masih tidak sesuai dengan tupoksi jabatannya dan kendala dalam diklat dapat dilihat dari kualitas belum menyeluruh atau semua pegawai dan widyaiswara belum memahami fungsi dan tugas BDK Medan. Hasil penelitian terhadap proses evaluasi diklat di BDK Medan meliputi:

1. Pengisian lembar evaluasi oleh peserta pada akhir kegiatan.
2. Apresiasi peserta diklat dapat dilihat pada saat diklat sedang berlangsung dimana kuota peserta langsung terpenuhi.
3. Kesesuaian jadwal dengan pelaksanaan diklat.
4. Kesesuaian antara permintaan dan penawaran diklat belum selalu berdasarkan kebutuhan instansi pemakai yang ada di wilayah kerja BDK Medan.

5. Pengecekan terhadap kredibilitas peserta dilakukan oleh panitia dengan dilakukan melalui ujian yang dilaksanakan dua hari menjelang penutupan diklat dan merekapitulasi nilai dari peserta, baik nilai dalam penguasaan materi maupun sikap, prakarsa, tanggung jawab, kerja sama yang akan diakumulasi menjadi nilai akhir dari peserta yang menentukan kelulusan peserta.

2. Manajemen Strategi

a. Definisi Manajemen Strategi

Manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategis meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategis atau perencanaan jangka panjang), implementasi strategi, dan evaluasi serta pengendalian. Manajemen strategis menekankan pada pengamatan dan evaluasi peluang dan ancaman lingkungan dengan melihat kekuatan dan kelemahan perusahaan (J. David Hunger & Thomas Wheelen, 2003)

Berikut ini merupakan model manajemen strategis yang menggambarkan model secara berkelanjutan yang dilakukan oleh banyak organisasi (Hunger and Wheelen, 2003:1) :

Tahap – tahap manajemen strategi (Hunger and Wheelen, 2003:9-19) :

1. Pengamatan Lingkungan

Terdapat dua pengamatan lingkungan yaitu yang pertama lingkungan eksternal yang terdiri dari variabel – variabel (kesempatan dan ancaman) yang berada di luar organisasi dan tidak secara khusus ada dalam pengendalian jangka pendek dari manajemen puncak.

Yang kedua yaitu lingkungan internal. Pengertian lingkungan internal yaitu terdiri dari variabel – variabel (kekuatan dan kelemahan) yang ada di dalam organisasi itu sendiri namun biasanya tidak dalam pengendalian jangka pendek dari manajemen puncak. Variabel – variabel

tersebut membentuk suasana dimana pekerjaan yang dilakukakn. Variabel –variabel itu meliputi struktur, budaya, dan sumber daya organisasi.

2. Perumusan strategi

Perumusan strategi merupakan pengembangan rencana jangka panjang untuk manajemen efektif dari kesempatan dan ancaman lingkungan. Dilihat dari kekuatan dan kelemahan perusahaan. Perumusan strategi meliputi menentukan misi perusahaan, menentukan tujuan – tujuan yang dapat dicapai, pengembangan strategi, dan penetapan pedoman kebijakan.

a. Misi

Pengertian misi organisasi adalah tujuan atau alasan mengapa organisasi hidup. Pernyataan misi yang disusun dengan baik menjabarkan tujuan mendasar dan unik yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan yang lain.

Konsep misi perusahaan menunjukkan bahwa arah bersama atau penyatuan tema sebaiknya dijalankan melalui aktivitas – aktivitas perusahaan, dan perusahaan dengan arah bersama akan dapat lebih baik dalam mengatur dan menjalankan aktivitas – aktivitasnya.

b. Tujuan

Tujuan merupakan penjelasan hal apa yang akan dicapai atau yang akan dihasilkan dari akhir aktivitas perencanaan. Tujuan merumuskan apa yang akan diselesaikan dan kapan akan diselesaikn, dan sebaiknya diukur jika memungkinkan. Pencapaian tujuan perusahaan merupakan hasil dari peyelesaian misi.

c. Strategi

Strategi ialah pendekatan secara menyeluruh yang berkaitan dengan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema mengidentifikasi faktor pendukungnya yang sesuai dengan prinsip – prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisiensi dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.

Strategi mempresentasikan arahan umum yang akan dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi ini merupakan rencana penting dan rencana besar bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi ini merupakan rencana besar dan penting bagi suatu organisasi. Setiap organisasi yang dikelola secara baik memiliki strategi , walau tidak dinyatakan secara eksplisit.

Siapapun yang sudah terbiasa berkecimpung dalam kegiatan perumusan strategi perusahaan dan menjadi pelaku dalam proses pengambilan keputusan dalam suatu organisasi pasti mengetahui bahawa analisis SWOT merupakan salah satu instrument analisis yang ampuh apabila digunakan dengan tepat. SWOT merupakan akronim untuk kata –kata “*Strengths*” (Kekuatan), “*Weakness*” (Kelemahan), “*Oportunities*” (Peluang), “*Threats*” (Ancaman). (Sondang P. Siagian, 2011).

d. Kebijakan

Secara umum kebijakan atau *policy* dipergunakan untuk menunjukkan perilaku seseorang misalnya pejabat, suatu kelompok maupun lembaga tertentu untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Pada dasarnya terdapat banyak penjelasan dengan batasan – batasan atau pengertian mengenai kebijakan.

Kebijakan menyediakan pedoman luas untuk pengambilan keputusan organisasi secara keseluruhan. Kebijakan merupakan pedoman luas yang menghubungkan perumusan dan implementasi.

3. Implementasi Strategi

Implementasi strategi merupakan langkah dimana strategi yang telah melalui identifikasi ketat terkait faktor lingkungan eksternal dan internal serta penyesuaian tujuan organisasi atau perusahaan mulai diterapkan atau diimplementasikan dalam kebijakan – kebijakan intensif dimana setiap divisi dan fungsional organisasi atau perusahaan berkolaborasi dan bekerja sesuai dengan tugas dan kebijakannya masing – masing.

4. Evaluasi dan Pengendalian

Evaluasi dan pengendalian merupakan proses yang dilalui dalam aktivitas – aktivitas perusahaan dan pengawasan hasil kinerja sesungguhnya dibandingkan dengan kinerja yang diinginkan. Para manajer di semua level menggunakan informasi hasil kinerja untuk melakukan tindakan perbaikan dan memecahkan masalah. Meskipun evaluasi dan pengendalian merupakan tahap akhir yang utama dari manajemen strategi, pada tahap ini dapat menunjukkan secara tepat kelemahan – kelemahan dalam implementasi strategi sebelumnya dan mendorong proses keseluruhan untuk dimulai kembali dan dilakukan penyempurnaan.

3. Pelatihan

a. Definisi Pelatihan

Definisi pelatihan merupakan suatu tindakan untuk memperbaiki atau menambah ketrampilan sebagai upaya untuk meningkatkan kapasitas seseorang. Adapun pengertian

pelatihan menurut menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2000:43) menyatakan “Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose” atau yang berarti latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

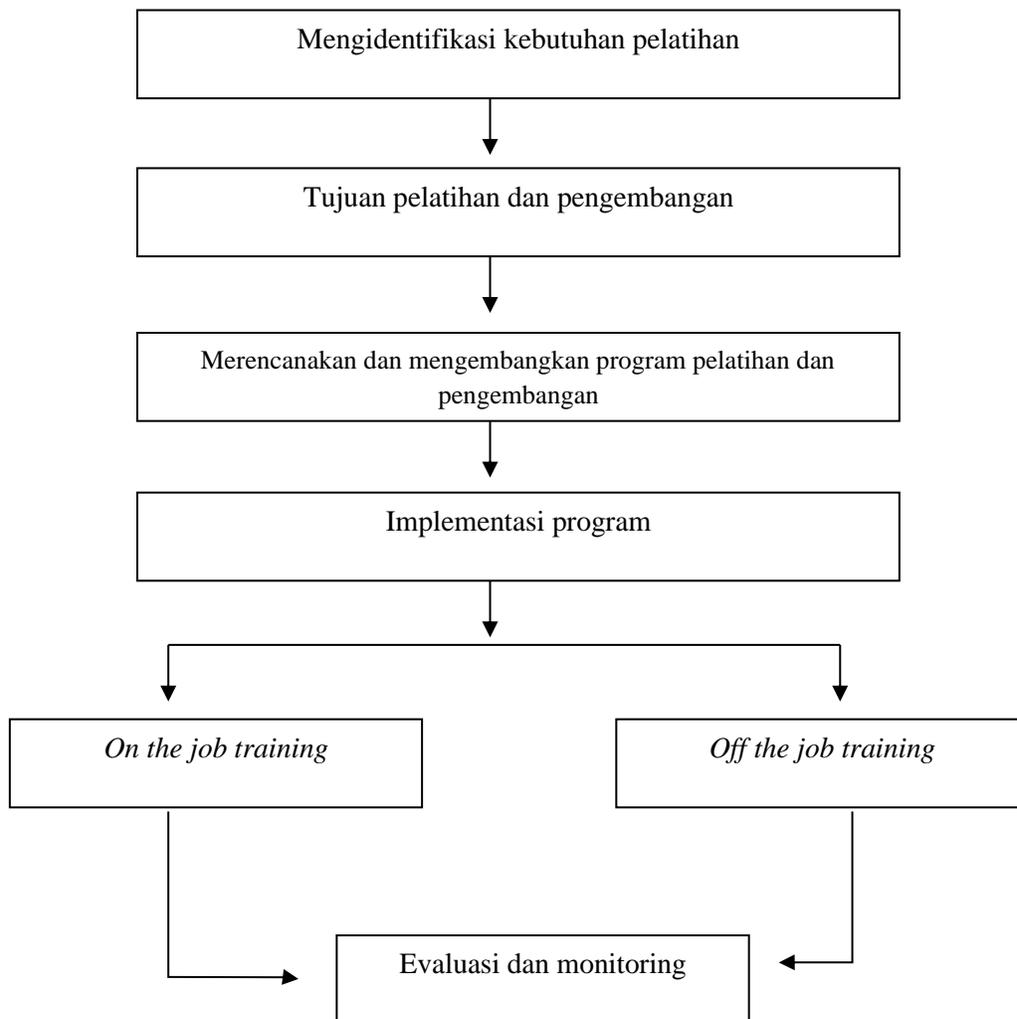
Metode pelatihan dalam prakteknya, masing-masing metode pelatihan memiliki cara sendiri untuk menyampaikan materi guna mencapai tujuan dan memberikan ilmu atau keahlian tambahan bagi karyawan. Program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Masing-masing metode memiliki tujuan umum yang relatif sama yaitu guna mempersiapkan karyawan agar memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan, namun beberapa metode pelatihan juga memiliki tujuan khusus yang secara spesifik merupakan tujuan utama dari metode kegiatan pelatihan tersebut.

Menurut Tulus (1996:88) pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bertujuan memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Proses pelatihan dan pengembangan dilaksanakan oleh seluruh karyawan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Perusahaan yang berkeinginan agar para karyawannya dapat bekerja lebih efektif dan efisien tidak boleh mengabaikan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dimaksudkan juga untuk menyesuaikan dengan tuntutan-tuntutan baru atas sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan

Ike Kusdyah Rachmawati menyatakan bahwa terdapat langkah – langkah pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut :

Bagan 1.1

Langkah-langkah pelatihan dan pengembangan



Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah dalam pelaksanaan pelatihan adalah :

1. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menyiapkan kebutuhan karyawan dalam pelatihan dengan cara evaluasi prestasi, analisis persyaratan kerja, analisis organisasi hingga survei sumber daya manusia. Hal tersebut digunakan agar sesuai dengan apa saja yang dibutuhkan dalam pelatihan.
2. Menentukan tujuan program pelatihan dan pengembangan, dalam hal ini perusahaan menentukan tujuan dari program pelatihan apakah pelatihan tersebut sudah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan, apakah program yang diberikan sesuai dengan pendidikan, pengalaman serta motivasi bagi peserta.
3. Merencanakan dan mengembangkan program pelatihan setelah tujuan program pelatihan dan pengembangan diketahui, maka ada baiknya perusahaan perlu merencanakan dan mengembangkan program ini. Hal ini merupakan proses persiapan dan pengendalian untuk melakukan program pelatihan.
4. Implementasi Program Perusahaan perlu mendorong peserta pelatihannya agar mencapai keberhasilan dalam pelatihan tersebut, yaitu dengan memberikan berbagai macam metode pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan meliputi metode on the job training dan off the job training.
5. Evaluasi dimaksudkan untuk meninjau apakah karyawan setelah melakukan pelatihan mengalami perubahan yaitu berkembang, sama sebelum pelatihan atau menurun.

Untuk lebih memaksimalkan hasil dari kegiatan pelatihan, tidak jarang sebuah perusahaan menggabungkan beberapa metode pelatihan untuk memenuhi kemampuan karyawan yang dibutuhkan dalam perusahaan tersebut antara lain :

1. On The Job Training

Program pelatihan dan pengembangan dibuat untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. On the job training, meliputi rotasi jabatan, latihan instruksi pekerjaan, magang, coaching dan penugasan sementara.

2. Off The Job Training

Metode yang berlangsung jauh dari situasi kerja normal yang dilakukan tidak berkenaan dengan pekerjaan, tetapi menyatakan bahwa dalam pelatihan tersebut seorang karyawan tidak lagi diposisikan pada tugas dan fungsi seperti biasanya. Off The Job Training meliputi metode studi kasus, role playing, business games, pembelajaran aksi, latihan laboratorium, kuliah, presentasi video, metode konferensi, studi sendiri & programmed instruction.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan-tujuan pelatihan menurut Simamora dalam Hartatik (2014:89) adalah sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan masalah operasional.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

c. Manfaat Program Pelatihan dan Pengembangan

Menurut M.J. Tessin dalam Sirait (2006:73) manfaat program pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

1. Bagi organisasi:

- a. Memperbaiki pengetahuan tentang jabatan dan keterampilan
- b. Memperbaiki moral kerja
- c. Mengenali tujuan organisasi
- d. Membuat citra terhadap organisasi lebih baik lagi
- e. Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan
- f. Membantu pegawai untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan
- g. Membantu menangani konflik sehingga mencegah stress dan tensi tinggi
- h. Membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja

2. Bagi Individu

- a. Membantu individu untuk dapat membuat keputusan dan pemecahan masalah secara lebih baik lagi
- b. Internalisasi dan operasionalisasi motivasi kerja, prestasi, tumbuh, tanggungjawab dan kemajuan
- c. Mempertinggi rasa percaya diri dan pengembangan diri

d. Membantu mengurangi rasa takut dalam menghadapi tugas-tugas baru

2. Bagi Bagian Kepegawaian

a. Memperbaiki komunikasi antar kelompok dengan individu

b. Dimengertinya kebijakan organisasi, aturan-aturan dan sebagainya

c. Membangun rasa keterdekatan dalam kelompok (*group cohesiveness*)

d. Menciptakan organisasi sebagai tempat yang baik untuk bekerja dan hidup di dalamnya.

d. Jenis - Jenis Pelatihan

Jenis-jenis pelatihan yang digunakan dalam organisasi (Simamora, 1997) :

a. Pelatihan keahlian-keahlian (*Skill Training*)

Pelatihan yang kerap ditemui dalam organisasi-organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang akurat. Kriteria efektifitas pelatihan juga didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

b. Pelatihan ulang (*Retraining*)

Ini adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan yang berubah dari pekerjaan mereka.

c. Pelatihan fungsional silang (*Cross Functional Training*)

Melatih karyawan dalam bermacam-macam fungsi. Pelatihan ini melibatkan karyawan-karyawan untuk melakukan operasi-operasi dalam bidang-bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan.

d. Pelatihan tim (*Team Training*)

Pelatihan terhadap sekelompok individu yang bekerja bersama demi tujuan bersama.

e. Pelatihan kreativitas (*Creativity Training*)

Pelatihan yang didasarkan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Pelatihan ini membantu orang memiliki kreativitas agar dapat memecahkan masalah dengan kiat-kiat baru.

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Kebutuhan dapat digolongkan menjadi:

a. Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi karyawannya yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu.

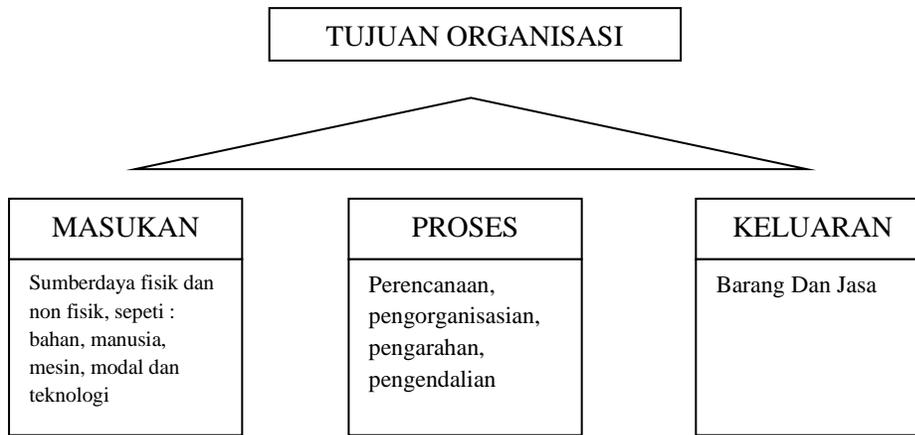
b. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya. Pada tingkat hierarki maupun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan.

c. Untuk memenuhi tuntutan perubahan. Perubahan – perubahan, baik intern (perubahan system, struktur organisasi) maupun ekstern (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru.

4. Sumber Daya Manusia

Menurut Tulus (1996) sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama dengan unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran(output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sehingga apabila digambar akan tampak sebagai berikut:

Bagan 1.2
Tujuan Organisasi



Sedangkan menurut Rachmawati (2008) Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumberdaya finansial, serta menentukan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis.

5. Balai Latihan Kerja

a. Pengertian Balai Latihan Kerja

Menurut peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia nomor 7 tahun 2012, pengertian Balai Latihan Kerja adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

b. Fungsi BLK

1. Penyusunan rencana, program dan anggaran
2. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, instruktur, tenaga pelatihan, dan lembaga pelatihan
3. Pelaksanaan pemberdayaan tenaga kerja, instruktur, dan tenaga pelatihan, dan lembaga pelatihan
4. Pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja, instruktur, dan tenaga pelatihan
5. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pengembangan pelatihan, pemberdayaan, dan sertifikasi tenaga kerja, instruktur, dan tenaga pelatihan; dan
6. Pelaksanaan urus tata usaha dan rumah tangga

c. Tujuan BLK

1. Meningkatkan produktivitas Tenaga Kerja baik di daerah pedesaan dan pinggiran kota.
2. Memperluas lapangan usaha dan kesempatan kerja.
3. Menciptakan pelatihan produksi serta uji keterampilan.
4. Mendorong dan mengembangkan jiwa kewirausahaan.
5. Meningkatkan motivasi dan jiwa mandiri.

d. Peran BLK

Peran UPTD BLK sesuai dengan tugas pokoknya yaitu memberikan pelatihan dan keterampilan untuk angkatan kerja yang putus sekolah dalam menjalankan perannya untuk memberi pelatihan.

F. Definisi Konseptual

Pengertian manajemen strategi yaitu sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi atau sejumlah strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan. Jauch dan Glueck (1998:6)

Pelatihan : Menurut Tulus (1996:88) pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

G. Definisi Operasional

Indikator Analisis Strategi Pelatihan di BLK bantul yang akan dianalisa adalah sebagai berikut:

Analisis Strategi :

1. Manajemen Strategi

Menurut J David Hunger & Wheelen, indikator – indikator manajemen strategi sebagai berikut :

- a. Pengamatan Lingkungan (Internal dan Eksternal)
- b. Perumusan Strategi (Misi, Tujuan, Kebijakan, dan Strategi)
- c. Implementasi Strategi
- d. Evaluasi dan Pengendalian
- e. Sumber Daya

2. Pelatihan

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati, poin – poin pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan
- b. Tujuan pelatihan
- c. Merencanakan program pelatihan
- d. Implementasi program
- e. Evaluasi dan monitoring

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Analisa kualitatif dilakukan dengan analisa deskriptif, yang menganalisa Strategi Kebijakan. Menurut Bogdan dan Taylor penelitian kualitatif adalah sebuah prosedur penelitian yang menghasilkan fakta deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari narasumber yang diamati (Moleong, 2001). Metode kualitatif digunakan sebagai perangkat utama dalam pengamatan (Salim, 2006). Dalam penelitian kualitatif kebenaran tidak diukur berdasarkan frekuensi dan variansi, melainkan didasarkan pada ditemukan hal yang esensial, hal yang intrinsik benar.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian itu dilakukan (Nasution, 2003). Dalam pencarian informasi, peneliti mencari sumber data di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul.

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan pihak-pihak yang dijadikan sampel dalam penelitian. Subjek dalam penelitian ini yaitu, Pejabat struktural dan perwakilan pegawai di lingkungan Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul.

4. Jenis Data

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diambil langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukan. Data primer juga disebut dengan data asli atau baru (Hasan, 2006). Data primer dalam penelitian ini adalah data wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2009).

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pengadaan primer untuk keperluan penelitian. Menurut Natsir teknik pengumpulan data didefinisikan sebagai prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan definisi tersebut, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi teknik wawancara dan dokumentasi. Untuk

memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, dilaksanakan dengan teknik-teknik berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai. Dalam penelitian ini peneliti melakukan tanya jawab secara lisan atau tatap muka. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh keterangan ataupun pendapat dari responden tentang hal-hal yang berkaitan dengan kerangka dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara mendalam (in-depth interview) guna mengumpulkan informasi yang kompleks, yang sebagian besar berisi pendapat, sikap, dan pengalaman pribadi.

Dalam Penelitian ini, berikut adalah daftar narasumber yang peneliti wawancarai :

Tabel 1.3

Daftar Narasumber

JABATAN	TEMPAT	Jumlah
Kepala BLK	BLK	1
Peserta Pelatihan	Kab. Bantul	2

b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi yaitu pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen – dokumen. Pengertian dari dokumentasi ialah cara pengumpulan data dengan menggunakan berbagai dokumen atau catatan yang mencatat keadaan konsep penelitian ataupun yang terkait dengannya di dalam unit analisa yang dijadikan objek penelitian (Husein, 2016).

Dokumentasi merupakan data-data yang mendukung penelitian dan dapat diperoleh menggunakan teknik dokumentasi, yaitu dengan memakai dokumen sebagai sumber data yang diperoleh. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat laporan-laporan, catatan-catatan, buku dan jurnal-jurnal.

6. Teknik Analisa Data

Menurut Patton, teknik analisa data adalah proses kategorisasi data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Patton membedakannya dengan penafsiran, yaitu memberikan arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian dan mencari hubungan diantara dimensi – dimensi uraian yang terdiri dari (Moleong L. J., 2012):

a. Reduksi Data

Mereduksi data dalam kata lain ialah merangkum, memilih hal yang pokok, memfokuskan hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencarinya apabila diperlukan.

b. Penyajian Data

Pada penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Yang paling sering dilakukan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

c. Menarik Kesimpulan atau Verifikasi

Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari suatu kegiatan konfigurasi yang utuh. Kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran, suatu tinjauan ulang pada catatan lapangan atau juga upaya – upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain.