

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kondisi wabah Covid-19 ini, Kebijakan – kebijakan yang telah dilakukan guna untuk pencegahan dari Covid-19 yaitu seperti jaga jarak, *work from home*, dan kebijakan lainnya untuk mengurangi kegiatan di luar rumah. Pemerintah memiliki dua jalur kebijakan yaitu kebijakan substantif pencegahan sambil memfokuskan diri kepada perbaikan ekonomi (Kurniawan, Salahuddin, Muslim, & Sri, 2020). Pemerintah telah mengeluarkan peraturan baru yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Diseses 2019 (Daniel Marshal Sajou, 2020). Adanya Peraturan Pemerintah yang diharuskan melakukan PSSB ini pun tentu seluruh kegiatan dari sekolah sampai pekerjaan pun di batasi atau yang disebut dengan *Work From Home* (WFH). Adanya kebijakan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah dalam menanggulangi wabah Covid 19 diperlukan peran masyarakat agar menjalankan perintah dan kebijakan yang sudah dibuat oleh pemerintah (Ekp et al., 2020).

Dampak dari adanya wabah Covid 19, banyak sektor terutama dalam sektor perekonomian di Indonesia khususnya mengalami penurunan. Hal ini dibuktikan oleh hasil survei Bank Indonesia Triwulan I-2020 adanya penurunan perekonomian yang menunjukkan pada Nilai Bersih Tertimbang (SBT) senilai -5,56 persen mengalami penurunan di triwulan IV-2019 yang disebabkan oleh penurunan permintaan dan pasokan akibat covid-19. Meningkatnya kasus pengangguran yaitu kasus PHK yang dikarenakan menurunnya kualitas pada sektor ekonomi sehingga industri maupun perusahaan

mengurangi pegawainya menjadi salah satu cara agar tetap bertahan dengan kondisi pertumbuhan ekonomi yang sedang melemah (Indayani & Hartono, 2020)

Dalam hal ini, peran yang sangat penting dalam upaya mengatasi masalah pengangguran yaitu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang fokusnya untuk para pencari kerja maupun yang sudah bekerja. Pada era Covid-19, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi berbagai cara untuk mengatasi banyaknya pengangguran akibat ter PHK atau yang sedang mencari kerja seperti, pada 12-17 Juli 2021 di Disnakertrans Bantul telah mengadakan Job Fair yang dilaksanakan secara virtual. Kepala Disnakertrans Kabupaten Bantul Aris Suhayat mengatakan alasan dilakukan acara tersebut dilihat dari banyaknya jumlah pemutusan hubungan kerja secara sepihak (PHK) pada tahun 2020 sebanyak 7 ribu orang yang terkena PHK atau menganggur dan harapannya dari adanya acara Job Fair agar menekan jumlah pengangguran di Kabupaten Bantul. (pertana rida, 2021)

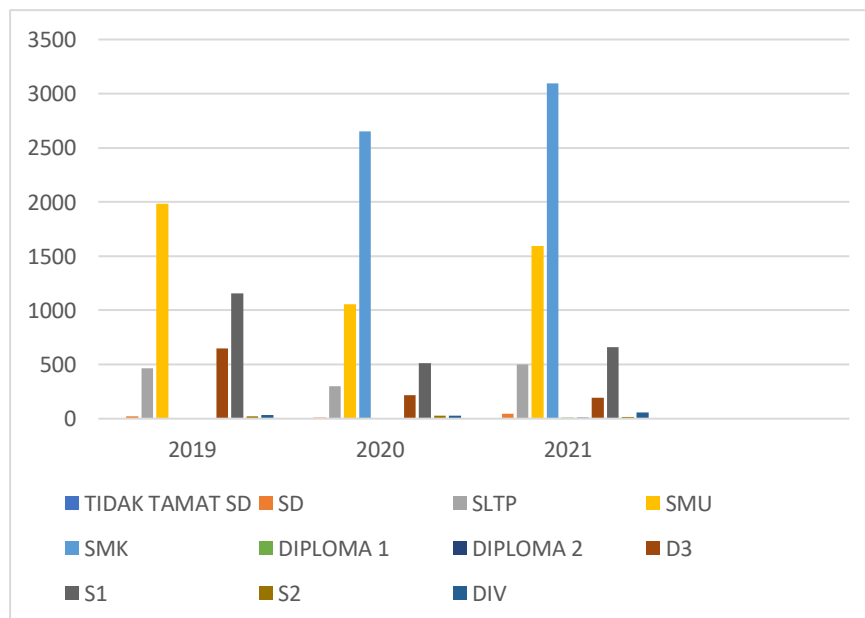
Indonesia dengan memiliki sumber daya alam (SDA) yang melimpah serta banyaknya sumber daya manusia (SDM) dengan jumlah sekitar 268 jiwa menempati urutan ke-111 dari 182 negara. Oleh karena itu, dengan banyaknya jumlah penduduk di Indonesia adanya pandemi Covid-19 perlu diutamakan dalam peningkatan kualitas kerja untuk dibimbing dan dibantu dengan layak sehingga para calon angkatan kerja sudah siap dan terarah. Sumber daya manusia juga sangat penting karena menjadi salah satu hal utama pada sarana dan prasarana sehingga sumber daya manusia harus dimanfaatkan dan dilatih sehingga jalannya suatu kegiatan menjadi lancar (RIA, 2022)

Menurut survei Badan Pusat Statistik (BPS) Daerah Istimewa Yogyakarta, jumlah pengangguran dari bulan Agustus 2020 mencapai 101.805 orang atau sebesar 4,57 persen dari jumlah angkatan kerja sebanyak 2,2 juta orang mengalami peningkatan sebesar 72,097 orang atau 3,38 persen dari bulan Februari 2020 akibat pandemi Covid-19. Selanjutnya,

menurut survei pada Laporan Perekonomian DI Yogyakarta Bank Indonesia, pada bulan Agustus ketenagakerjaan penduduk yang terdampak covid-19 mencapai 540 ribu orang dan menyebabkan pengangguran 4,57% (Indonesia, 2021). Sedangkan menurut BPJS Ketenagakerjaan DIY jumlah tenaga kerja di Kabupaten Bantul mencapai 200 ribu orang tetapi yang baru mendaftar menjadi peserta BPJSTK hanya 50 ribu orang saja, dan 150 ribu lainnya dimungkinkan bekerja di sektor informal (Daruwaskita, 2021).

Perkembangan ekonomi dan perdagangan yang telah mendorong perubahan struktur ekonomi dan industri yang akan mempunyai dampak jumlah kebutuhan tenaga kerja sebagai sumber daya manusianya. Kualitas dan standarisasi tenaga kerja sangat diperlukan baik dari jenis maupun kualifikasinya yang kompeten dan dapat bersaing dengan pasar nasional, regional, maupun intrernasional. Banyaknya permasalahan pada aspek ketenagakerjaan serta peningkatan pengangguran yang sangat tinggi dengan bertambahnya penyebaran virus Covid-19 serta tiap tahun makin menambah jumlah kelulusan pendidikan sekolah. Dampak dari pada meningkatnya jumlah kelulusan pendidikan sekolah tiap tahunnya yaitu banyaknya sumber daya manusia yang mencari kerja. Berikut data pencari kerja menurut pendidikan di Kabupaten Bantul

Tabel 1. 1 Data Pencari Kerja



(Sumber : Website <https://disnakertrans.bantulkab.go.id/>)

Hasil data diatas bahwa pencari kerja menurut pendidikan pada Kabupaten Bantul tahun 2019 tergolong rendah dibandingkan dengan tahun 2020 yang meningkat 483 pencari kerja dan di tahun 2021 peningkatan cukup signifikan dibandingkan pada tahun 2020 yaitu 1359 pencari kerja.

Angka pengangguran yang semakin bertambah tiap tahunnya selama 2019-2021 ini disebabkan juga adanya Covid-19. Perusahaan akhirnya memutar otak dengan cara memberhentikan sebagian karyawannya agar pemilik usaha mengurangi resiko kerugian. Pencari kerja pun merasakan kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Akibat dari permasalahan tersebut menimbulkan masalah yaitu pengangguran. Berikut indeks pengangguran di Kabupaten Bantul :

Tabel 1. 2 Angka Pengangguran Kabupaten Bantul 2021



Sumber : (Website <https://bappeda.jogjaprov.go.id/>)

Pada tabel 1.2 irisan di tahun 2019 angka pengangguran di Kabupaten Bantul mencapai 17.700 orang, kemudian naik kembali angka pengangguran di tahun 2020 mencapai

24.783, dan di tahun 2021 angka pengangguran mencapai 24.075. Walaupun di tahun 2021 mengalami penurunan 1% saja dibandingkan dengan tahun 2020, permasalahan pengangguran tetap perlu adanya solusi untuk terus mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Bantul.

Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Kabupaten Bantul juga telah mengupayakan program agar dapat membantu masyarakat yang terkena dampak Covid 19 salah satunya yaitu Program Bantuan Langsung Tunai (BLT) yang merupakan realokasi dana desa yang sasaran utamanya adalah masyarakat miskin yang kehilangan pekerjaan dikarenakan pandemi Covid 19 dan belum mendapatkan bantuan apapun dari pemerintah, dan Bantuan Langsung Tunai BLT sudah dilaksanakan pada bulan April tahun 2020 dan dana diberikan 600.000 per keluarga selama 3 bulan (ppid utama bantul, 2020). Selain itu pencairan dana JHT (Jaminan Hari Tua) oleh BPJS Ketenagakerjaan Bantul akibat PHK pada bulan Januari hingga April mencapai Rp 9,5 miliar oleh 1.223 penerima (Daruwaskita, 2021)

Keberadaan pandemi Covid-19 menjadi tantangan global yang dirasakan secara luas di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Salah satu fokus utama dalam menghadapi masalah ini adalah penurunan jumlah angkatan kerja dan meningkatnya jumlah pencari kerja selama pandemi. Menteri Ketenagakerjaan Idna Fuziyah menyampaikan strategi untuk mengatasi peningkatan angka pencari kerja selama pandemi Covid-19. Dengan merinci permasalahan yang ada, untuk mencapai perkembangan dalam sektor ketenagakerjaan, perhatian harus difokuskan pada peningkatan kualitas pekerja dan peningkatan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Peran pemerintah juga sangat krusial dalam penanggulangan masalah ini, melibatkan penyediaan lembaga pelatihan kerja yang sangat dibutuhkan oleh para pencari kerja. Kerja sama dengan sektor swasta dalam penyediaan lembaga pelatihan kerja dianggap penting, sehingga para pencari kerja tidak hanya berorientasi pada cara

mendapatkan pekerjaan, tetapi juga pada bagaimana menciptakan peluang kerja bagi masyarakat di sekitarnya.

Dalam upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja agar dapat bersaing di pasar kerja, Pemerintah Kabupaten Bantul, melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, menyediakan Balai Latihan Kerja (BLK). Ini merupakan solusi yang efektif untuk meningkatkan mutu tenaga kerja, terutama bagi mereka yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) atau memiliki tingkat pendidikan hanya sampai SLTP dan SMA dengan tingkat keterampilan yang terbatas, serta sulit melanjutkan pendidikan lebih tinggi. BLK berperan sebagai tempat pengembangan sumber daya manusia, memberikan peluang bagi masyarakat yang ingin meningkatkan kualitas, keterampilan, dan kompetensi mereka. Dengan demikian, tenaga kerja yang dilatih di BLK siap untuk memenuhi permintaan pasar melalui beragam program kurikulum yang tersedia.

Balai Latihan Kerja (BLK) juga berfungsi sebagai tempat penyelenggaraan kegiatan pelatihan yang memiliki peran atau tujuan untuk memberikan dan memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan serta produktivitas, serta melatih disiplin terhadap sikap kerja dengan menekankan pelaksanaannya lebih pada praktik daripada teori. BLK juga menyelenggarakan pelatihan bagi masyarakat yang tidak mampu melanjutkan pendidikan formal, dengan harapan bahwa melalui keberadaan BLK ini, masyarakat dapat menjadi terampil dan kompeten sehingga meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Program pelatihan kerja perlu menjadi prioritas utama dalam mengatasi dampak kritis perekonomian serta mengurangi tingkat pengangguran. Dalam pelaksanaan pelatihan kerja, sebaiknya difokuskan pada sektor-sektor ketenagakerjaan yang memiliki kapasitas absorpsi tenaga kerja yang tinggi, sehingga pelatihan kejuruan yang diterapkan dapat secara

signifikan membantu penyerapan tenaga kerja yang siap bekerja. Pelatihan dan pengembangan memiliki peran yang sangat penting bagi tenaga kerja untuk meningkatkan penguasaan mereka terhadap pekerjaan yang akan diemban di masa mendatang. Pelatihan dan pengembangan juga memiliki kepentingan besar bagi pekerja dalam meningkatkan keterampilan mereka untuk pekerjaan yang akan dihadapi di masa depan. Program ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan pekerja yang mungkin dianggap tidak mampu menjalankan tugas mereka karena perubahan kebutuhan masyarakat.

Peserta pelatihan Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul adalah mulai dari lulusan tingkat SD sampai tingkat SMA. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan akademik rata-rata yang dimiliki setiap peserta masih relatif rendah. Oleh karena itu, dalam peningkatan kualitas tiap calon pekerja harus di siapkan dikarenakan perkembangan pasar kerja yang dibutuhkan bukan hanya akademiknya saja melainkan keterampilan dan keahlian sangat dibutuhkan bagi setiap pencari kerja. Namun pelaksanaan pelatihan kerja ada beberapa faktor penghambat jalannya perogram ini. Contoh faktor penghambat yang dirasakan di Balai Latihan Kerja di Semarang yaitu kurangnya atau tidak lengkapnya dalam segi sarana dan prasarana. Kemudian di Balai Lathian Kerja di Jambi faktor penghambatnya yaitu kurangnya tenaga instruktur serta kurangnya penunjang sarana dan prasarana. (Jambi, n.d.).

Berdasarkan pembahasan dari di atas maka terdapat topik yang menarik untuk diteliti yaitu bagaimana Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam upaya meningkatkan kualitas pencari kerja di masa Covid-19. Dimana dari hal tersebut program dari pelatihan kerja menjadi efektif dan sesuai dengan aturan dan rencana sehingga mencapai keberhasilan yang dituju. Maka dari itu, penelitian ini akan berfokus pada bagaimana upaya pelatihan kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam meningkatkan kualitas para pencari kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah ditulis, maka munculah rumusan masalah :

“ Bagaimana Efektifitas Lembaga Pelatihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul untuk meningkatkan kualitas pencari kerja”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk memperkaya kajian mata kuliah yang berkaitan dengan judul
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya peningkatan kualitas pencari kerja di Bantul tahun 2021

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi program studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan pembaca mengenai upaya lembaga pelatihan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap peningkatan kualitas pencari kerja terdampak Covid-19.

b. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan referensi bagi program studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan pembaca mengenai Implementasi Kebijakan Publik

D. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti mengambil beberapa sumber penelitian terdahulu untuk memberikan gambaran umum serta pemahaman mengenai upaya peningkatan

kualitas terhadap pencari kerja yang tujuannya untuk mempermudah dalam menentukan fokus permasalahan penelitian ini, berikut antar lain yakni :

Menurut penelitian dari (Di & Pandemi, 2022) yang meneliti mengenai strategi program PPKD (Pejabat Pengelola Keuangan Daerah) Jakarta Selatan melalui program latihan kerja dalam mengatasi tingkat pengangguran terbuka di masa pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan metode menggunakan metode kualitatif menggunakan analisis deskriptif dengan bertujuan untuk menjabarkan informasi atau data dengan teknik wawancara. Hasil penelitian ini yaitu dalam pemanfaatan sumber daya manusia khususnya tenaga kerja pada program latihan di PPKD (Pejabat Pengelola Keuangan Daerah) dengan hasil yang cukup baik pada pandemi Covid-19.

Menurut penelitian dari (Kusnadi, 2021) yang meneliti tentang efektivitas penyelenggaraan program pelatihan kerja di UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) balai pelatihan kerja dinas tenaga kerja transmigrasi kabupaten subang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan informasi dari realita yang terjadi di lapangan yang memiliki tujuan untuk menjelaskan tentang pelaksanaan pelatihan unit pelaksana teknis dinas balai latihan kerja di kabupaten sumedang. Hasil dari penelitian ini yaitu pada program pelatihan kerja sudah sesuai dengan tujuan dan tugas pokoknya kepada masyarakat namun dalam hal aspek pemahaman program belum bisa dikatakan efektif dikarenakan masyarakat belum paham terkait tujuan serta pemanfaatan dalam program pelatihan kerja.

Menurut penelitian dari (Kusnadi, 2021) yang meneliti tentang efektivitas UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) balai latihan kerja Subang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan jalannya program pelatihan kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kabupaten Subang dan mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas program yang dilaksanakan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan bersumber pada data primer dan sekunder. Hasil penelitian ini yakni, dalam pemahaman program serta pencapaian tujuan sudah sesuai dan tepat sasaran namun dalam perubahan nyata dalam program belum tepat sasaran karena tidak sesuai dari hasil penyampaian para informan

Menurut penelitian dari (Pratama, 2021) yang meneliti tentang efektivitas program pelatihan kerja UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) di Semarang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian deskriptif kualitatif dengan memiliki tujuan yaitu mengetahui efektivitas penerapan program pelatihan di Balai Pelatihan Dinas Tenaga Kerja di Kota Semarang. Hasil dari penelitian ini yaitu program dari pelatihan kerja di Kota Semarang bisa dikatakan belum efektif dikarenakan beberapa faktor karena tidak adanya keberlanjutan program pada masa pandemi serta sarana dan prasarana yang belum cukup mendukung. Selain itu, faktor penghambat yang memicu tidak efektif yaitu faktor sasaran dan jumlah bantuan di program pelatihan kerja di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja di Kota Semarang.

Menurut penelitian dari (Jambi, n.d.) yang meneliti tentang kinerja Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang berdasarkan studi literatur dengan sistem pengumpulan data yang memiliki tujuan yaitu mengetahui kinerja BLKP dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta efektivitas dalam penanggulangan masalah pencari kerja di provinsi jambi. Hasil dari penelitian ini yaitu dalam menjalankan program pelatihan kerja ada dua faktor penghambat yang menjadi tidak efektif yaitu interna dan eksternal. Pada faktor internal, kurangnya sarana dan prasarana baik kurangnya instruktur pelatihan sampai kurangnya anggaran. Sedangkan faktor eksternal, kurang kedekatan kepada lulusan atau alumni peserta pelatihan

Menurut penelitian dari (Science, 2021) yang meneliti tentang peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di UPTLK provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan cara pengumpulan data melalui penelitian lapangan dengan tujuan untuk menganalisis kinerja dari pelatihan kerja di UPTLK provinsi Riau. Hasil dari penelitian ini yaitu pelatihan kerja mempunyai peran yang cukup besar bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Adanya pelatihan kerja ini para peserta mendapatkan pembelajaran baru serta keterampilan. Namun faktor penghambat dari pelaksanaan pelatihan ini yaitu sarana dan prasarana serta kurangnya pendekatan terhadap alumni peserta pelatihan kerja sehingga tidak ada data lulusan yang sudah bekerja.

Menurut penelitian dari (Aristin, Anam, Kasanova, & Madura, 2022) yang meneliti tentang upaya perlindungan sosial masyarakat miskin di Desa Gunung Maddah dengan yang dibantu oleh program pemerintah dalam undang-undang Nomor.1 Tahun 2018 Tentang Program Keluarga Harapan. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, Hasil dari penelitian ini yaitu dari segi efektivitas pencapaian tujuan program PKH (Program Keluarga Harapan) kurang tepat sasaran serta kurangnya sosialisasi terhadap program yang dilaksanakan

Menurut penelitian dari (Tiara & Mardianto, 2019) yang meneliti tentang efektivitas program bantuan pangan non tunai (BNPT) di Kota Palembang, tujuan dalam penelitian ini adalah upaya yang dilakukan pemerintah dalam mengatasi kemiskinan melalui program yang memiliki tujuan memberdayakan masyarakat dalam tingkat kemiskinan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif dan campuran. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa program bantuan pangan non tunai (BNPT) di Kota Palembang telah berjalan cukup efektif melihat dari tingkat efektivitas 34,57%.

Penelitian selanjutnya yaitu (Covid- & Predianto, 2020) yang meneliti tentang upaya pemerintah dalam menciptakan kebijakan kartu pra kerja dalam perspektif pemberdayaan di masa pandemi covid 19. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan dengan memiliki tujuan untuk mengetahui usaha pemerintah dalam pemberdayaan masyarakat melalui kebijakan kartu pra kerja di masa pandemi, Hasil dari penelitian ini yaitu pada unsur – unsur kartu prakerja memiliki potensi yang sangat kuat dalam membantu dalam pengembangan masyarakat dengan diarahkan dengan sesuai keterampilan dan keahlian masing – masing pada setiap masyarakat. Tujuan dari pemerintah dalam menciptakan program kartu pra kerja yaitu bahwa program ini dapat di manfaatkan dalam jangka waktu yang panjang sehingga hasilnya akan terlihat. Harapan dari pada program kartu pra kerja untuk masyarakat salah satunya adalah agar bisa mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Penelitian selanjutnya yaitu (Al-Fatih, Ahsany, & Alamsyah, 2020) yang meneliti tentang perlindungan hukum hak tenaga kerja pada pandemi covid 19. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan memiliki tujuan untuk mengkaji beberapa peraturan dan undang-undang hukum tentang perlindungan hak tenaga kerja. Hasil penelitian ini adalah untuk perlindungan dari pada hak para pekerja pemerintah melakukan suatu kebijakan yaitu program kartu pra kerja memiliki titik sasaran yaitu untuk para pekerja yang terkena dampak PHK, Usaha Mikro Kecil yang terkena dampak virus Covid 19, dan pengangguran yang sama sekali belum mendapatkan kerja.

Terdapat beberapa hal yang membedakan penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut :

- a. Penelitian ini berfokus terhadap efektivitas Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul dalam meningkatkan kualitas pencari kerja terdampak Covid-19.

- b. Lokasi dan waktu berbeda dengan penelitian sebelumnya.

E. Kerangka Teori

1. Definisi Efektivitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata efektivitas dapat diartikan sebagai objek yang memiliki efek akibat atau pengaruhnya dalam suatu kegiatan yang mempunyai hasil, berhasil dan berguna. Kemudian, efektivitas adalah kata yang berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang memiliki makna yaitu berhasil atau kegiatan yang dilakukan dengan baik. Pengertian Efektivitas dikutip dalam buku (Sari, 2007) merupakan kemampuan dalam mengupayakan kualitas sumber dayanya dengan cara efektif dan efisien dalam rangka mencapai suatu tujuan. Menurut Richard M. Steers (Steers, 1985) efektivitas berasal dari kata *efektif*, yaitu pekerjaan atau kegiatan dikatakan efektif apabila dalam kegiatan tersebut mencapai suatu keberhasilan dan menghasilkan suatu *output* (keluaran). Efektivitas merupakan suatu usaha dalam mencapai tujuan yang telah menjadi acuan bagi kepentingan kelompok dan dapat dirasakan oleh masyarakat. Menurut Sondang P. Siagian efektivitas ialah pemanfaatan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya dan menghasilkan produk barang jasa kegiatan yang dijalankan. Jika hasil dari kegiatan yang sudah dijalankan mendekati sasaran, maka semakin tinggi tingkat efektivitasnya.

Efektivitas juga dapat diartikan sebagai indikator keberhasilan program atau kegiatan dalam pencapaian tujuan. Hal ini didukung oleh teori (Sutrisno, 2007:125-126) yaitu efektivitas dapat diukur dengan memandang tingkatan keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan penilaian tingkat kesesuaian program menjadi salah satu cara untuk mengukur efektivitas program. Efektivitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat pencapaian

hasil program dengan target yang ditetapkan. Secara sederhana efektivitas merupakan perbandingan secara outcomes dan output (Octavido, 2014).

2. Indikator Efektivitas

Efektivitas suatu program dapat dikatakan sukses apabila memiliki rencana yang telah dirumuskan. Kemudian, dalam mengukur keberhasilan efektivitas bisa di bandingkan antara rencana dan Sesuai dengan pendapat Richard M. Steers pada buku “Efektivitas Organisasi” yang menjelaskan ukuran dan indikator dalam efektivitas sebagai berikut:

a. Pencapaian Tujuan

Untuk mencapai suatu tujuan, semua kegiatan yang sudah memiliki tujuan akan dijadikan sebagai sebuah proses. Oleh sebab itu, untuk mencapai suatu tujuan yang ideal, perlu adanya tahapan yang matang. Adapun tahapan yang harus ada dalam pencapaian tujuan yaitu :

- 1) Jangka waktu dalam pencapaian tujuannya yang ditentukan.
- 2) Sasaran dalam suatu tujuan yang tepat.

b. Integrasi

Integrasi merupakan suatu pengukuran dalam tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mempromosikan dan sosialisasi kegiatan serta peningkatan komunikasi antar anggota-anggota kelompok masyarakat dan berbagai jenis organisasi. Integritas dalam efektivitas organisasi bertujuan pada sebuah proses pengadaan sosialisasi di lapangan. Faktor dalam integrasi yaitu pada prosedur kegiatan serta proses pada sosialisasi.

c. Adaptasi

Adaptasi dalam efektivitas program merupakan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri yang dilakukan dalam menyeimbangkan individu dengan segala aspek pada perubahan di sekitarnya. Aspek yang utama dalam menyesuaikan di lingkungan sekitar adalah implementasi kegiatan tersebut yang akan dilaksanakan serta harus menyelaraskan dengan keadaan lingkungan di lapangan. Faktor dalam adaptasi yaitu pengembangan kinerja serta sarana dan prasarana di organisasi.

F. Definisi Konseptual

Fokus penelitian ini yakni upaya lembaga pelatihan kerja dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Bantul terhadap peningkatan kualitas pencari kerja terdampak Covid-19 pada tahun 2021. Maka definisi dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu alat pengukuran keberhasilan pada suatu program atau kegiatan dan dapat dikatakan efektif apabila sesuai dengan rencana dan tujuan yang ingin dicapai. Efektivitas memiliki beberapa aspek yang perlu diperhatikan seperti pencapaian tujuan dan hasil, efisiensi, kepuasan kelompok sasaran, daya tangkap klien, dan pemeliharaan sistem.

Efektifitas menurut Stephen P. Robbins adalah sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang. Efektivitas dapat dilihat dari tingkat pencapaian organisasi dimana makin besar target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional yakni menjadi penting dalam suatu penelitian untuk memberikan informasi mengenai pengukuran variabel penelitian tersebut. Adapun definisi operasional dalam penyusunan skripsi mengenai upaya peningkatan kualitas pencari kerja pada pelatihan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai berikut.

Tabel 1. 3 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Parameter
Efektivitas	Pencapaian tujuan dan hasil	<ol style="list-style-type: none">1. Ketersediaan peserta dalam program pelatihan kerja2. Hasil dari pengembangan kompetensi peserta3. Durasi waktu pembelajaran pengembangan kompetensi
	Intergrasi	<ol style="list-style-type: none">1. Prosedur rangkaian kegiatan program2. Proses kegiatan sosialisasi program kepada peserta
	Adaptasi	<ol style="list-style-type: none">1. Proses jalannya pengembangan kegiatan2. Kelengkapan alat sarana dan prasarana

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini haruslah menggunakan metode yang tepat untuk sebagai landasan dasar untuk menghasilkan penelitian yang baik dan mencapai tujuan yang

diinginkan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif. Menurut Maleong (2002:3) metode penelitian kualitatif yakni prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati dari fenomena yang terjadi. Melalui penelitian kualitatif diharapkan peneliti ini dapat menemukan sebab dan analisis secara mendalam mengenai bagaimana upaya pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul dalam meningkatkan kualitas pencari kerja berdasarkan sampel yang akan disebarakan melalui keterlibatan langsung

2. Data dan Sumber data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan dari sumber asli atau narasumber yang berhubungan langsung dengan penelitian dan mampu memberikan informasi dengan dilakukan wawancara atau hasil pengisian kuisisioner (Husein Umar, 2013). Pada penelitian ini data primer tersebut diambil dari narasumber dengan cara wawancara dengan fokus dengan topik mengenai upaya dalam peningkatan kualitas pencari kerja melalui lembaga pelatihan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

b. Data Sekunder

Data sekunder yakni data yang dikumpulkan sebagai penunjang data primer yang diperoleh dengan cara studi keperpustakaan dari berbagai media seperti buku, dokumen, artikel, jurnal, undang-undang, maupun peraturan-peraturan yang masih relevan dengan penelitian (Arikunto, 2010).

Tabel 1. 4 Metode Penelitian

Jenis Data	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data
-------------------	--------------------	--------------------------------

Primer	Kepala BLK Kab. Bantul	Wawancara (25 September 2022)
	Instruktur Pembina BLK Kab. Bantul	Wawancara (25 September 2022)
Sekunder	<i>Website resmi</i> desa Disnakertrans Kab. Bantul	Diperoleh dengan mengunjungi <i>website</i> Disnakertrans Kab. Bantul
	Dokumentasi BLK Kab. Bantul	Data dengan mengunjungi BLK Kab. Bantul
	Buku atau Jurnal	Buku atau jurnal yang berkaitan dengan penerapan efektivitas organisasi untuk lebih memahami penelitian yang sedang dilakukan

3. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab atau wawancara secara langsung dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang lebih jelas tentang objek yang diteliti. (J & M.A, 2002:135). Dalam penelitian ini maka wawancara dilakukan secara langsung dengan menemui narasumber terkait upaya peningkatan kualitas pencari kerja melalui lembaga pelatihan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 3 orang yaitu yang terdiri dari Rina Kumaladewi selaku kepala UPT BLK Kabupaten Bantul, kemudian Sukasno selaku pengelola pelatihan dan Asung selaku Instruktur Pelatihan.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian.

Menurut Muri Yusuf analisis data yakni suatu proses memeriksa dan mereview data serta menyintesis dan menginterpretasikan data yang telah terkumpul untuk memperoleh gambaran dalam fenomena atau situasi sosial yang diteliti (Yusuf, 2014:400), adapun analisis data yang dirumuskan yaitu:

- a) Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan berbagai data melalui dengan datang langsung ke lapangan atau lokasi penelitian dengan melakukan wawancara, penyebaran angket, dan dokumentasi.
- b) Reduksi data, yaitu proses mengubah data kasar yang akan diolah serta proses seleksi, dan memfokuskan data-data yang penting serta mencari tema serta pola data yang sudah dapat selama di lokasi.
- c) Penyajian data, yaitu sebuah rangkaian informasi yang diperoleh dari data dan berbagai jenis seperti jaringan kerja, keterkaitan kegiatan atau dalam bentuk tabel.
- d) Penarikan kesimpulan, yaitu tahap akhir yang didalamnya peneliti harus mengerti dan paham apa yang di teliti di tempat lapangan dengan menyusun pola-pola pengarah.