

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi Konsep

2.1.1. Efektivitas

Dalam kata efektivitas terdapat sebuah makna yaitu efektif, yang mana kata efektif dalam Bahasa Inggris yaitu “*effective*” dengan arti yaitu berhasil dengan baik. Dalam suatu organisasi efektivitas menjadi sebuah tolak ukur yang menggambarkan sejauh mana keberhasilan organisasi tersebut dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara teoritis banyak sekali pendapat dari para ahli yang mengemukakan berbagai macam konsep dari efektivitas.

Pengertian efektivitas menurut Siagian dalam Mulyadi dkk (2021:50) menyebutkan bahwa :

“Efektivitas yaitu pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu, yang telah ditetapkan agar mendapatkan hasil yang baik dari kegiatan yang dijalankannya. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, maka semakin tinggi efektivitasnya”.

Pengertian efektivitas menurut M.Sawir (2020:127) menyebutkan bahwa “efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh lembaga atau organisasi dapat tercapai”.

Efektivitas menurut Hidayat dalam Rusdiana.A (2012:153) menjelaskan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh tingkat keberhasilan tercapainya target yang telah ditetapkan dalam kurun kuantitas, kualitas dan waktu, yang mana semakin tinggi persentase target yang dicapai maka makin tinggi pula efektivitasnya.

Selanjutnya menurut Mahmudi (2005) dalam M.Sawir (2020:127) yang memberikan pengertian efektivitas yaitu “efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan”.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli yang mendefinisikan efektivitas diatas dapat kita ketahui bahwa efektivitas merupakan suatu konsep yang dapat memberikan gambaran jelas mengenai sejauhmana pencapaian tujuan dan sasaran yang diperoleh oleh organisasi dari suatu kegiatan yang dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk aktivitas pencapaian persentase target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Seperti halnya yang di kemukakan oleh Makmur (2011) dalam M.Sawir (2020:127) yang menyebutkan bahwa unsur-unsur yang terdapat didalam kriteria efektivitas yakni :

1. Ketepatan penentuan waktu
2. Ketepatan perhitungan biaya
3. Ketepatan dalam pengukuran keberhasilan
4. Ketepatan dalam menentukan pilihan
5. Ketepatan berpikir
6. Ketepatan dalam melakukan perintah
7. Ketepatan dalam menentukan tujuan
8. Ketepatan sasaran.

2.1.2. Pendidikan dan Pelatihan

Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten dan terlatih diperlukannya pendidikan dan pelatihan kerja agar siap dan mampu bersaing di dunia pekerjaan yang kian hari semakin sedikit tersedianya peluang untuk bekerja. Adanya perubahan-perubahan pada lingkungan kerja serta majunya teknologi menghendaki adanya pelatihan pada tenaga kerja agar memiliki keunggulan, baik dari segi kompetensi dan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja. Sebagaimana sejalan dengan bunyi Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 11 menyebutkan bahwa “setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.

Dalam konsepnya, pengembangan sumber daya manusia menurut Armstrong dalam Hasan Basri dan Rusdiana. A (2015:15) menjelaskan bahwa pengembangan sumber manusia berkaitan dengan adanya kesempatan untuk belajar dan berlatih melalui proses kegiatan program pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia.

Menurut Iswan (2021:3) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Pendidikan dan Pelatihan, mendefinisikan bahwa pelatihan:

“Pelatihan adalah suatu kegiatan mempelajari kemampuan dan pengetahuan dalam bidang tertentu, yang dengan sengaja diberikan melalui prosedur yang lebih sistematis dan terorganisir, untuk mencapai kerja yang efektif dan efisien.”

Pengertian pelatihan menurut Simamora dalam Sinambela (2016:169) menyebutkan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dibuat dan dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, serta perubahan sikap untuk jadi lebih baik lagi. Selanjutnya pengertian pendidikan dan pelatihan menurut Sonny Sumarsono dalam Sinambela (2016;169) menjelaskan sebagai berikut:

“Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja”.

Selanjutnya, pendidikan dan pelatihan menurut Tjiptoherjianto dalam Hasan Basri dan Rusdiana. A (2015:34) juga memberikan penjelasan bahwa pada prinsipnya pendidikan dan pelatihan :

“Dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja yang sekaligus mengarah pada peningkatan produktivitas kerja. Dalam istilah lain dapat dikatakan bahwa tingkat penghasilan seseorang meningkat dengan bertambahnya tingkatan pendidikan dan pelatihan”

Yang mana jika kita artikan pendapat dari kedua ahli diatas dapat kita ketahui bahwa para peserta pendidikan dan pelatihan kerja, tidak hanya memperoleh peningkatan kemampuan pada kompetensi dirinya namun juga pada penghasilan pendapatan. Dimana dalam proses pendidikan dan pelatihan tidak hanya keterampilan dan skillnya saja yang terlatih namun juga pada mental peserta itu sendiri untuk lebih mandiri, terampil dan cerdas dalam melihat dan memperoleh peluang untuk memenuhi kebutuhannya.

2.1.2.1. Tujuan Pelatihan

Dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 9 menjelaskan bahwa “pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan”

Adapun tujuan pelatihan menurut Andrew F.Sikula (1981,236) dalam Suwatno dan Priansa (2011:123-124) antara lain :

1. Productivity

Dengan adanya pelatihan kerja, maka tenaga kerja dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku.

2. Quality

Pelatihan kerja tidak hanya dapat memperbaiki kualitas tenaga kerja saja, namun juga dengan tujuan diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja.

3. Human Resource Planning

Dengan adanya pelatihan akan memudahkan seorang tenaga kerja berpeluang besar untuk menduduki suatu jabatan di suatu organisasi maupun di perusahaan dengan kualitas keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya. Sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan sebaik-baiknya guna memperoleh tenaga kerja dengan kualitas yang sesuai dengan yang diperlukan di pasar kerja.

4. *Morale*

Dengan adanya pelatihan kerja para peserta pelatihan akan dilatih dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dirinya untuk menjadi pekerja yang memiliki moril yang bagus yakni dalam sikap bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

5. *Health dan Safety*

Tujuan dari pelatihan kerja yakni melatih para peserta pelatihan untuk memiliki pengetahuan dan meningkatkan profesionalnya dalam bekerja guna memperkecil adanya kesalahan dan kecelakaan saat bekerja nantinya.

6. *Obsolence Prevention*

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas dari dalam diri tenaga kerja sehingga meminimalisir adanya kadaluwarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

7. *Personal Growth*

Memberikan kesempatan bagi seorang tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja untuk lebih baik lagi, termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

Dari pendapat diatas dapat kita ketahui bahwa pada dasarnya kegiatan pelatihan kerja di bentuk dan diselenggarakan sebagai salah satu wujud dari pembangunan ketenagakerjaan, agar dapat terciptanya tenaga kerja yang berkualitas, terampil, beretos kerja tinggi dan berkompeten dalam dunia pekerjaan

hingga suatu saat memiliki potensi untuk menciptakan lapangan kerja yang baru, serta menjadi salah satu upaya dalam mengurangi angka pengangguran yang semakin meningkat.

Sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 2 Ayat 4 menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :

- 1.) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- 2.) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- 3.) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- 4.) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- 5.) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- 6.) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

2.2. Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan.

Dalam konsepnya, pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang berkaitan dengan adanya kesempatan untuk belajar dan berlatih melalui proses kegiatan yakni program pelatihan kerja yang diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia. Kendati demikian, dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perlu adanya penilaian guna melihat apakah program pelatihan yang diselenggarakan telah berjalan sebagai mana yang telah direncanakan dan di tetap kan sebelumnya. Menurut Donald dan James Kirpatrick dalam Benny. A. (2014:11) mengemukakan beberapa persyaratan yang diperlukan untuk dapat menciptakan sebuah program pelatihan yang efektif yaitu :

1. Program pelatihan didasarkan pada kebutuhan atau masalah yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan.
2. Program pelatihan didasarkan pada tujuan atau kompetensi yang perlu dimiliki oleh peserta pelatihan program pelatihan
3. Jadwal penyelenggaraan program tersusun dengan baik
4. Latar belakang peserta program sesuai dengan kompetensi program yang akan dilatih
5. Instruktur memiliki kualifikasi baik dan kompeten dalam bidang yang dilatihkan
6. Program pelatihan mampu memfasilitasi agar peserta memiliki kompetensi yang diperlukan
7. Program pelatihan harus dapat memberi rasa puas kepada peserta program
8. Program pelatihan perlu dievaluasi secara berkesinambungan.

Adapun, menurut Mangkunegara (2017:65) menyebutkan bahwa ada 3 tahapan yang sistematis didalam program pelatihan kerja agar pelatihan kerja tersebut dapat berjalan efektif, yaitu sebagai berikut:

1. Tahap pertama (awal); yaitu persiapan pelatihan, di mana dalam pelaksanaan program pelatihan mencakup beberapa hal yakni pengumpulan peserta, penyediaan fasilitas maupun biaya pelatihan.
2. Tahap kedua yaitu pelaksanaan, yakni inti dari proses kegiatan pelatihan yang terdiri dari penyampaian materi pelatihan, dan metode pelatihan,
3. Tahap ketiga (evaluasi), merupakan pelaksanaan *post test* terhadap hasil pelatihan kerja (pengalaman belajar dari suatu program pelatihan yang diikuti)". Pada tahap ini dengan dilakukanya evaluasi efektivitas dapat diketahui bagaimana efektivitas dari kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan. Adapun menurut Goldstein dan Buxton dalam Mangkunegara (2017:59) berpendapat bahwa evaluasi pelatihan dapat berdasarkan pada beberapa kriteria yang digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan yang telah dilakukan, yaitu :

a.) Kriteria pendapat

Kriteria ini didasarkan pada pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan yakni pendapat peserta mengenai materi yang diberikan, instruktur, maupun metode yang digunakan.

b.) Kriteria perilaku

Sejauhmana ada perubahan perilaku peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja.

c.) Kriteria Hasil

Kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti meningkatnya produktivitas ataupun produksi.

Sedangkan, menurut Heinich, dkk dalam Benny. A. (2014:9) mengemukakan bahwa untuk menilai efektivitas sebuah program pelatihan dapat dilihat melalui 4 kriteria atau indikator pendidikan dan pelatihan yang efektif:

1. Mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan dan kompetensi program pelatihan
2. Mampu memotivasi peserta dalam melakukan proses belajar secara berkesinambungan
3. Mampu meningkatkan daya ingat atau retensi peserta terhadap pengetahuan dan keterampilan yang telah dilatih
4. Mampu mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai dalam dunia kerja.

Selanjutnya, menurut Faustin Cardoso Gomes (Meitaningrum and Hardjanto, 2013) dalam Agus Yulistiyono, dkk (2021:124)), dalam mengukur efektivitas suatu program pelatihan dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh meliputi 5 tingkatan yaitu :

1. *Reactions* (Reaksi)

Mengukur tingkat reaksi ini digunakan untuk memperoleh pendapat dari para peserta mengenai sejauh mana mereka puas dengan program pelatihan secara keseluruhan terhadap beberapa aspek yakni instruktur/pelatih, lingkungan pelatihan, maupun program pelatihan itu sendiri. Usaha untuk mendapatkan opini para peserta tentang pelatihan ini, terutama didasarkan pada beberapa alasan utama, seperti untuk mengetahui sejauh mana para peserta merasa puas dengan program.dan untuk menjamin agar para peserta yang lain bersikap reseptif untuk mengikuti program pelatihan.

2. *Learning* (Pembelajaran)

Pengukuran efektivitas yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan para peserta pelatihan menerima dan menguasai konsep-konsep, pengetahuan dan keterampilan yang telah diberikan selama kegiatan pelatihan.

3. *Behavior* (Tingkah Laku)

Menilai dari adanya perubahan perilaku saat sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Pengukuran ini sangat penting untuk mengetahui apakah pelatihan kerja yang telah diikuti peserta memberikan pengaruh terhadap performasi mereka.

4. *Organization Result* (Hasil)

Pengukuran yang dilihat dari hasil akhir dari pencapaian kegiatan program pelatihan atas dasar kriteria produktivitas, keluhan-keluhan, kepuasan peserta, dan lain sebagainya.

5. *Cost Effectivity* (Efektivitas Biaya)

Pengukuran efektivitas ini bertujuan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan untuk program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan dengan biaya permasalahan yang dialami oleh organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat mengenai efektivitas pelaksanaan pelatihan diatas, yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara dengan 3 tahapan pelaksanaan program pelatihan yang efektif yaitu terdiri dari tahap persiapan pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan untuk membantu peneliti menganalisis dan mendeskripsikan fokus dari penelitian ini mengenai efektivitas Program Pelatihan Kerja dalam pelaksanaan pelatihan dan pendidikan terkait upaya dalam menanggulangi pengangguran di Kota Pontianak

2.3. Hasil Penelitian Yang Relevan

Dalam melakukan penelitian yang berjudul “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMTKPTSP) Pada Bidang Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Pengangguran Di Kota Pontianak” penulis mengambil tiga penelitian sebelumnya sebagai perbandingan dengan penelitian yang akan penulis lakukan.

Pertama : Penelitian oleh Ester Surdina Simangunsong yang berjudul “Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Angkatan Kerja Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Medan” . Penelitian ini

menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Perbedaannya dengan peneliti yakni dalam penelitian ini menggunakan Ducan yang 3 indikator dalam mengukur efektivitas yang terdiri dari ; pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi. Adapun hasil peneliti menyebutkan bahwa dari ke tiga indikator menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi bagi angkatan kerja belum berjalan efektif yakni pada indikator integritas yaitu kurangnya sosialisai kepada masyarakat sehingga masyarakat kurang mengenal pelatihan yang diadakan oleh balai tersebut.

Kedua : Penelitian oleh Anis Marsella dengan judul “Efektivitas Pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri Dalam Mengatasi Pengangguran Di Dinas Tenaga Kerja Simalungun”. Penelitian Ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti berpendapat bahwa program tenaga kerja mandiri dinilai belum berjalan dengan efektif dalam mengatasi angka pengangguran. Adapun perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni terletak pada lokasi penelitian, dan latar belakang penelitian yang dilatarbelakangi oleh banyaknya tingkat pengangguran dan kemiskinan yang terjadi di Simalungan.

Ketiga : Penelitian oleh Azima Demyati dengan judul “Analisis Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat”. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih banyaknya masyarakat angkatan kerja di Lampung yang menganggur. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif. Peneliti berkesimpulan bahwa pelatihan yang diberikan oleh

UPTD BLK Bandar Lampung telah berjalan dengan maksimal dalam pemberian pelatihan, namun peneliti juga berpendapat bahwa pelatihan yang telah diberikan kurang efektif dengan masih ditemukannya alumni peserta pelatihan yang masih menganggur.

2.4. Alur Pikir Penelitian

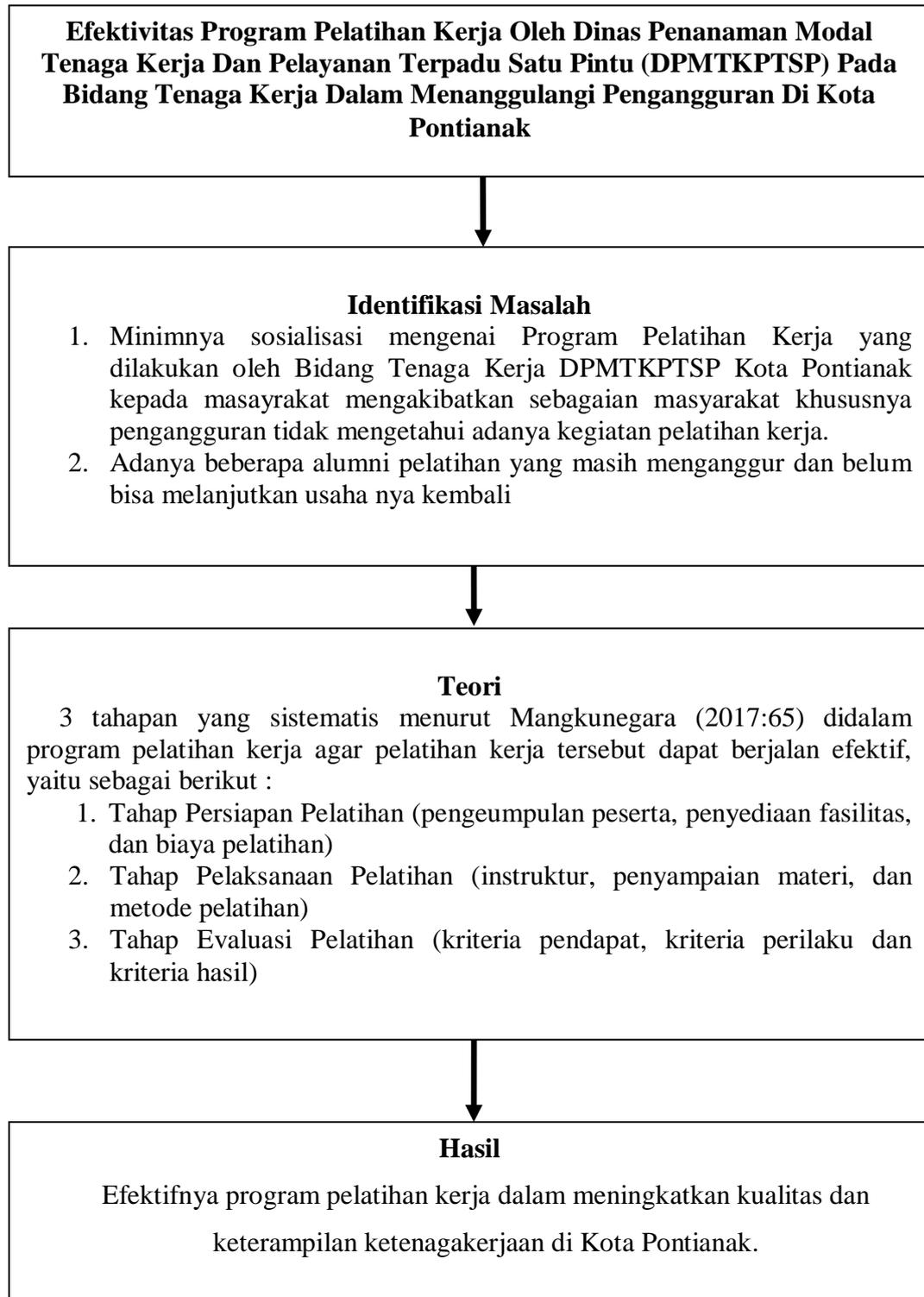
Berdasarkan fenomena-fenomena masalah yang telah diuraikan diidentifikasi masalah, peneliti akan meneliti bagaimana efektivitas Program Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh Bidang Tenaga Kerja DPMTKPTSP dalam pelaksanaan pelatihan dan pendidikan terkait upaya dalam menanggulangi pengangguran di Kota Pontianak, yang mana dalam proses pelaksanaannya masih terdapat beberapa permasalahan yang terjadi seperti minimnya sosialisasi mengenai penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja kepada masyarakat khususnya pengangguran dan adanya beberapa alumni peserta yang saat ini belum bekerja ataupun melanjutkan usahanya kembali pasca mengikuti kegiatan pelatihan dan pendidikan yang diikuti.

Untuk mengetahui sejauh mana efektivitas Program Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh Bidang Tenaga Kerja DPMTKPTSP dalam pelaksanaan pelatihan dan pendidikan terkait upaya dalam menanggulangi pengangguran di Kota Pontianak maka diperlukan analisis secara mendalam. Adapun dalam menganalisis peneliti melihat kepada tahapan dalam proses-proses kegiatan pelaksanaan pelatihan yang efektif yang dikemukakan oleh Menurut Mangkunegara (2017:65) menyebutkan bahwa ada 3 tahapan yang sistematis

didalam program pelatihan kerja agar pelatihan kerja tersebut dapat berjalan efektif, yaitu sebagai berikut :

1. Tahap Persiapan Pelatihan (pengeumpulan peserta, penyediaan fasilitas, dan biaya pelatihan)
2. Tahap Pelaksanaan Pelatihan (instruktur, penyampaian materi, dan metode pelatihan)
3. Tahap Evaluasi Pelatihan (kriteria pendapat, kriteria perilaku dan kriteria hasil)

Adapun Untuk lebih jelasnya, peneliti mencoba membuat kerangka pikir yang dapat dilihat dalam bagan gambar berikut ini :

Gambar 2.1.**Kerangka Pikir Penelitian**

2.5. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana persiapan pelatihan dalam Program Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh Bidang Tenaga Kerja DPMTKPTSP dalam pelaksanaan pelatihan dan pendidikan terkait upaya dalam menanggulangi pengangguran di Kota Pontianak ?
2. Bagaimana pelaksanaan kegiatan Program Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh Bidang Tenaga Kerja DPMTKPTSP dalam pelaksanaan pelatihan dan pendidikan terkait upaya dalam menanggulangi pengangguran di Kota Pontianak ?
3. Bagaimana evaluasi efektivitas dari Program Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh Bidang Tenaga Kerja DPMTKPTSP dalam pelaksanaan pelatihan dan pendidikan terkait upaya dalam menanggulangi pengangguran di Kota Pontianak?