

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia memiliki kekayaan sumber daya alam (SDA) yang melimpah dan juga memiliki bonus demografi berupa sumber daya manusia (SDM) yang jumlahnya sekitar 268 juta jiwa. Sumber daya manusia berkualitas akan memiliki daya ungkit bertenaga superbesar bila bangsa Indonesia mampu mendongkrak potensi penduduknya, terutama anak muda agar bagaimanapun memiliki SDM yang berkualitas. *Human development index* (HDI) Indonesia saat ini terbilang masih rendah, menempati urutan ke-111 dari 182 negara. Pada kawasan Asia Tenggara, Indonesia berada di urutan keenam dari sepuluh negara.

Sumber daya manusia Indonesia memang melimpah, namun sangat disayangkan kemampuannya masih rendah dalam mengelola pekerjaan sehingga berdampak pada tingkat pengangguran yang ada, hal ini dikarenakan tenaga kerja tidak memiliki skill atau keahlian yang diperlukan. Menjadi sebuah keharusan bagi generasi muda Indonesia untuk dibimbing dan dibantu dengan layak dan terarah. Generasi muda yang berkualitas adalah aset suatu negara untuk mengubah keadaan suatu negara termasuk dalam hal ini yaitu Indonesia.

Perubahan global yang semakin cepat memberi kecemasan terhadap tenaga kerja lokal Indonesia. Terlebih lagi pada era Revolusi Industri 4.0 beberapa bidang pekerjaan sudah diambil alih oleh tenaga mesin dan mengindikasikan bahwa cepat

atau lambat tenaga kerja manusia akan tergantikan secara masif oleh peran mesin. Sumber daya manusia yang tangguh menjadi modal utama persaingan organisasi atau perusahaan di era saat ini. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi.

Selama lebih dari satu dekade pertumbuhan ekonomi cukup signifikan secara perlahan mampu menurunkan angka pengangguran di Indonesia, namun dengan kira-kira dua juta penduduk Indonesia setiap tahunnya terjun ke dunia kerja menjadi sebuah tantangan besar bagi pemerintah Indonesia untuk membuat stimulus penciptaan lahan kerja baru agar pasar kerja dapat menyerap para pencari kerja yang tiap tahunnya terus bertambah. Diperlukan upaya terukur dan terarah dari pemerintah agar besarnya potensi sumber daya yang ada dapat terserap dunia kerja.

Indonesia memiliki populasi penduduk yang muda karena sekitar setengah dari total penduduk Indonesia berusia di bawah 30 tahun. Besarnya jumlah penduduk produktif memberi indikasi bahwa Indonesia adalah negara yang memiliki kekuatan tenaga kerja yang besar, yang akan berkembang menjadi lebih besar lagi ke depan, maka menekankan pentingnya penciptaan lapangan kerja adalah hal yang tepat dalam mewujudkan perekonomian terbesar di Asia Tenggara.

Tabel 1.1
Statistik Tenaga Kerja dan Pengangguran (Absolut) di Indonesia

<i>dalam juta orang</i>	2016	2017	2018
Tenaga Kerja	127.8	128.1	133.9
- Bekerja	120.8	121.0	127.1
- Menganggur	7.0	7.0	6.9
Penduduk Usia Kerja, Bukan Angkatan Kerja	63.7	64.0	59.6
- Sekolah	15.9	16.5	15.6
- Mengurus Rumah Tangga	39.3	39.9	36.0
- Lainnya	8.4	7.6	8.0

Sumber: Badan Pusat Statistik, Februari 2018

Berdasarkan tabel 1.1, jumlah pengangguran di Indonesia masih berada pada angka 7 juta orang, walau setiap tahunnya mengalami penurunan namun jumlahnya belum signifikan. Upaya pembangunan ketenagakerjaan merupakan sebuah proses yang bersifat menyeluruh di setiap daerah guna ditujukan pada perluasan lapangan kerja, pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan hak - hak tenaga kerja. Berdasarkan pertimbangan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, suatu negara dapat merencanakan dan melaksanakan pembangunan nasional dalam rangka pembangunan sumber daya manusia Indonesia dan pelaksanaan pembangunan masyarakat guna mewujudkan masyarakat yang berdikari, makmur, adil dan sejahtera. Menjadi hal sentral bahwa

tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam proses pembangunan nasional.

Tabel 1.2
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Di Jawa Tengah menurut Kabupaten / Kota

Kabupaten / Kota	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
	Agustus 2018	Agustus 2018
Kabupaten Cilacap	7,48	62,37
Kabupaten Banyumas	4,19	67,50
Kabupaten Purbalingga	6,06	70,33
Kabupaten Banjarnegara	4,00	71,78
Kabupaten Kebumen	5,52	65,53
Kabupaten Purworejo	4,51	66,63
Kabupaten Wonosobo	3,44	72,19
Kabupaten Magelang	2,91	71,28
Kabupaten Boyolali	2,16	72,14
Kabupaten Klaten	3,11	66,81
Kabupaten Sukoharjo	2,78	68,16
Kabupaten Wonogiri	2,28	74,99
Kabupaten Karanganyar	2,34	70,22
Kabupaten Sragen	4,82	66,96
Kabupaten Grobogan	2,24	70,63
Kabupaten Blora	3,26	72,81
Kabupaten Rembang	2,87	67,46
Kabupaten Pati	3,61	66,52
Kabupaten Kudus	3,33	71,98

Kabupaten / Kota	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja(TPAK)
Kabupaten Jepara	3,78	68,75
Kabupaten Demak	7,16	70,71
Kabupaten Semarang	2,28	72,22
Kabupaten Temanggung	3,24	73,96
Kabupaten Kendal	6,06	66,10
Kabupaten Batang	4,23	70,05
Kabupaten Pekalongan	4,41	70,32
Kabupaten Pemasang	6,21	65,01
Kabupaten Tegal	8,45	65,26
Kabupaten Brebes	7,27	67,03
Kota Magelang	4,88	68,64
Kota Surakarta	4,39	65,62
Kota Salatiga	4,28	71,75
Kota Semarang	5,29	65,56
Kota Pekalongan	6,13	70,21
Kota Tegal	7,94	65,24

Sumber : BPS Jawa Tengah 2018

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 1.2, tingkat pengangguran terbuka kabupaten dan kota di Jawa Tengah berada pada rentang 3-8% yang berarti bahwa dari setiap 100 orang dengan usia diatas 15 tahun ke atas yang masuk usia produktif setidaknya ada 3 sampai 8 orang yang menganggur. Tingkat partisipasi angkatan kerja kabupaten dan kota di Jawa Tengah berada pada rentang 60-70% yang berarti hanya sekitar 60 sampai 70 dari 100 angkatan kerja yang memiliki peluang kesempatan kerja.

Tabel 1.3
Jumlah Pengangguran di Kota Semarang

No.	Tahun	Angkatan Kerja	Jumlah Pengangguran Terbuka	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)
1.	2012	846.076	50.831	6,01
2.	2013	854.170	51.423	6,02
3.	2014	889.295	68.978	7,70
4.	2015	888.066	51.229	5,77
5.	2016	963.496	63.700	6,61

Sumber : BPS Jawa Tengah 2016

Uraian data pada tabel 1.3 menampilkan informasi terkait Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Semarang. Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Semarang mengalami perubahan yang cukup fluktuatif dimana TPT tertinggi dialami pada tahun 2014 dengan persentase sebesar 7,70% dan TPT terendah dialami pada tahun 2015 dengan persentase sebesar 5,77%. Keadaan tersebut berubah setahun berikutnya yaitu pada tahun 2016. TPT ditemukan kembali mengalami kenaikan yaitu berada pada persentase 6,61% yang berarti bahwa setiap 100 orang yang berusia 15 tahun keatas yang masuk dalam kategori usia produktif kerja, setidaknya terdapat 6-7 orang menganggur.

Kesempatan kerja dapat dilihat dari jumlah tenaga kerja pada nilai Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yaitu perbandingan jumlah angkatan kerja dengan penduduk dalam usia kerja. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

merupakan standar atau ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 angkatan kerja. Dalam hal ini angkatan kerja merupakan penduduk yang mampu dan bersedia bekerja dan berada dalam usia kerja, baik yang bekerja, sedang mencari pekerjaan, maupun yang tidak bekerja sedangkan yang dimaksud dengan penduduk usia kerja adalah penduduk yang telah berusia 15-64 tahun yang berpotensi memproduksi barang dan jasa (Sukirno, 2004 : 18).

Dilihat dari sisi tingkat kemudahan atau kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan, nilai TPAK yang rendah menunjukkan kecilnya peluang atau kesempatan kerja bagi penduduk yang memasuki usia kerja. Berdasarkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Kota Semarang berada di urutan ke 17 dari 35 kabupaten atau kota di Provinsi Jawa Tengah.

Menjadi hal menarik mengapa Kota Semarang menjadi lokus dalam penelitian ini. Kota Semarang yang merupakan salah satu kota metropolitan dan juga dijuluki kota perdagangan serta jasa ternyata masih mendapatkan permasalahan utama yaitu berkaitan tingkat pengangguran yang masih cukup tinggi. Telah diketahui bersama bahwa sebagai kota metropolitan tentu saja urbanisasi kian hari semakin meningkat dimana masyarakat perdesaan berlomba - lomba mencari penghidupan yang lebih layak ke perkotaan. Hal ini mengakibatkan tergerusnya peluang dan kesempatan kerja tenaga kerja perkotaan. Banyaknya jumlah tenaga kerja tidak setara dengan jumlah lapangan kerja yang ada.

Faktor utama tingginya pengangguran di Kota Semarang yaitu disebabkan oleh banyaknya lembaga pendidikan yang meluluskan ribuan pelajar maupun

mahasiswa namun jumlah lowongan kerja yang tersedia di Kota Semarang tidak seimbang dengan jumlah lulusan. Peluang dan kesempatan warga asli Kota Semarang untuk mendapatkan pekerjaan juga berkurang seiring besarnya arus urbanisasi dari daerah lain baik dalam maupun luar Provinsi Jawa Tengah.

Hal ini didukung pula oleh pernyataan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota (Disnaker) Kota Semarang, Iwan Budi Setiawan yaitu sebagaimana berikut, “Seperti penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN) kemarin, di tempat saya ada enam ASN yang masuk. Itu saja bukan orang Semarang semua. Kami tidak bisa memblokir orang luar Semarang untuk masuk,”

(<https://jateng.tribunnews.com/2019/04/10/48-ribu-warga-kota-semarang-masih-menganggur-lulusan-smasmk-terbanyak>. Diunduh pada 15 Oktober 2019 pukul 19.00 WIB)

Untuk menanggulangi permasalahan ketenagakerjaan dan pengangguran di Kota Semarang, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang melalui Balai Latihan Kerja yang dimiliki memberikan sebuah program pelatihan kerja dimana program ini ditujukan kepada para pencari kerja dengan harapan mampu menambah kompetensi dan keterampilan sehingga mampu terserap dunia kerja. Para pencari kerja yang telah mengikuti rangkaian program pelatihan kerja selama 30 hari ini diberikan sertifikat oleh Balai Latihan Kerja dan Lembaga Sertifikasi Profesi. Dengan adanya program pelatihan kerja ini dirasa akan membantu para pencari kerja untuk memudahkan jalan mereka untuk diterima dalam dunia kerja.

Pemerintah dalam hal ini juga menargetkan penciptaan lapangan kerja dengan pengembangan usaha kecil kreatif di kalangan masyarakat Kota Semarang melalui keahlian di bidang otomotif, tata boga, salon dan menjahit yang mana bisa diperoleh dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Semarang Nomor 110 Tahun 2016 sebagaimana atas perubahan terhadap Peraturan Walikota Semarang Nomor 65 Tahun 2008 tentang UPTD Balai Latihan Kerja. Pelaksanaan pelatihan dinilai masih belum dapat berjalan secara efektif atau belum mencapai tujuan yang diharapkan / ditetapkan sebelumnya yaitu tujuan dari pelatihan berbasis kompetensi adalah untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang diharapkan dengan membekali pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja untuk meningkatkan daya saing dalam memasuki pasar kerja maupun bekal untuk menjalankan usaha mandiri.

Menjadi suatu permasalahan utama dalam program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh BLK Kota Semarang ini adalah belum optimalnya jumlah lulusan pelatihan kerja yang terserap dalam dunia kerja. Dari keseluruhan pencari kerja yang mengikuti program pelatihan kerja ini hanya 70% yang mampu terserap dalam dunia kerja sedangkan 30% nya menjadi wiraswasta. Lama waktu pelatihan yang hanya sekitar 30 hari, belum optimalnya kerjasama yang dilakukan dengan pihak perusahaan, serta peralatan yang disediakan dalam proses pelatihan belum modern diduga menjadi faktor yang menyebabkan belum optimalnya lulusan program pelatihan kerja BLK untuk terserap dalam dunia kerja.

Tabel 1.4
Program Pelatihan BLK Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Jenis Pelatihan	Lama Waktu Pelatihan	Persentase Keterserapan dalam Dunia Kerja	Kendala Program Pelatihan
Otomotif	30 Hari	60%	Kurangnya waktu pelatihan
Tata Boga			Jumlah alokasi anggaran operasional yang belum optimal
Salon			Jumlah Pembimbing kurang memadai
Menjahit			Peralatan program pelatihan belum ada pembaharuan

Sumber : Tribun Jateng, 2018

Balai Latihan Kerja (BLK) yang tersebar di beberapa daerah di Indonesia memiliki jumlah peserta yang beragam dalam setiap periodisasi programnya, begitu pula dengan capaian terhadap program pelatihan yang berbeda – beda antara BLK yang satu dengan yang lain. Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang menyelenggarakan program pelatihan pada tahun 2018 dengan jumlah peserta sebanyak 116 orang dan yang terserap dalam dunia industri sekitar 87 orang atau 70% sedangkan Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Makassar yang juga merupakan salah satu kota megapolitan di Indonesia mampu menyelenggarakan program

pelatihan pada tahun 2018 dengan jumlah peserta sebanyak 3600 orang dan yang terserap dalam dunia industri sebanyak 2.900 orang atau sekitar 80%. Bisa dikatakan bahwa efektivitas program latihan kerja yang diselenggarakan oleh BLK Kota Semarang belum berada pada titik optimum karena ditemukan BLK lain yang lebih mampu meningkatkan capaian programnya.

Sebagaimana dikutip dalam artikel Jawa Pos pada 22 Agustus 2018, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah mengatakan bahwa

“ Pelatihan yang diselenggarakan Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang masih belum optimal, hal ini disebabkan karena terjadi ketidaksesuaian kurikulum pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja, belum adanya modernisasi alat – alat dan fasilitas program pelatihan serta minimnya sosialisasi kepada masyarakat terkait pelayanan pelatihan yang diberikan sehingga pemahaman maupun masyarakat menjadi minim. Media sosialisasi yang digunakan oleh BLK adalah media cetak dalam bentuk koran harian yang diedarkan, salah satunya pada TribunJateng dan media elektronik melalui kanal media sosial *website* maupun *youtube*, namun hal ini juga masih belum optimal karena muatan informasinya kurang menarik bagi masyarakat.”

Penelitian yang diuraikan menimbulkan ketertarikan peneliti untuk menggali lebih dalam mengenai permasalahan – permasalahan terkait efektivitas program pelatihan kerja yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sehingga diharapkan hasil dari penelitian ini mampu menemukan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Kota Semarang melalui kajian – kajian administrasi publik.

1.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi pedoman bagi penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat menjadi landasan berpikir serta memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berdasarkan pada identifikasi peneliti terdahulu, hingga saat ini penulis belum menemukan penelitian dengan judul yang sama dengan judul penelitian yang akan penulis teliti. Berikut ini disajikan beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 1.5
Penelitian Terdahulu

Jurnal	Artikel & Pengarang	Tujuan	Temuan	Perbedaan Penelitian
<i>The Effectiveness of Training Model For Women Entrepreneurs hip Program</i>	ScienceDirect. Syukurriah Idrus, Zarina Abdul Munir, (2014) Procedia Social and Behavioral Sciences vol 129 h. 82 – 89	Menguraikan bagaimana pemberian pelatihan dan pendidikan dapat meningkatkan keterampilan bagi kaum perempuan sehingga mampu diterima dalam dunia kerja bahkan menciptakan lapangan kerja baru.	Studi ini menyoroti bagaimana kurang berkualitasnya pemberian pelatihan keterampilan kepada kaum perempuan sehingga berpengaruh pada belum optimalnya jumlah tenaga kerja perempuan terserap dunia kerja dan juga belum mampu mandiri menciptakan lapangan kerja	Penelitian ini memiliki kesamaan dalam permasalahan terkait belum efektifnya pemberian pelatihan yang diberikan oleh pemerintah, namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan utamanya terletak pada sasaran pemberian pelatihan dan juga lokus

Jurnal	Artikel & Pengarang	Tujuan	Temuan	Perbedaan Penelitian
			baru.	<p>sasaran. Penelitian ini lebih menitikberatkan bahwa pelatihan ditujukan untuk kaum perempuan dan juga lokus dari penelitian ini terletak di Malaysia sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan memfokuskan pemberian pelatihan kepada setiap pencari kerja tanpa mengkhususkan salah satu gender dan juga lokus penelitian terletak di Semarang</p>
<p><i>Assesment Effectiveness on the Job Training in Higher Education (Case Study : Takestan University)</i></p>	<p>Science Direct. Ali Mollahosein & Shahrooz Farjad (2012) Procedia Social and Behavioral Sciences vol 47 h.</p>	<p>Menguraikan bagaimana pentingnya suatu pelatihan kerja bagi seseorang untuk mampu meningkatkan kompetensi dalam bekerja.</p>	<p>Studi ini menunjukkan bahwa program pelatihan apa pun harus dipertimbangkan dengan efektif, peserta pelatihan harus mempelajari konten pelatihan dan kemudian</p>	<p>Penelitian ini memiliki kesamaan perspektif dan pandangan bahwasanya program pelatihan kerja mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan</p>

Jurnal	Artikel & Pengarang	Tujuan	Temuan	Perbedaan Penelitian
	1310 – 1314		menerapkan pembelajaran tersebut di tempat kerja. Tenaga kerja yang terlatih sangat penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi.	seseorang dalam bidang kerjanya, namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah terletak pada pihak penyelenggara program pelatihan kerja. Penelitian ini dapat diidentifikasi bahwa yang penyelenggara program pelatihan kerja adalah perusahaan swasta sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan adalah program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah dalam hal ini UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.
<i>Effectiveness of Active</i>	Cambridge University	Menganalisis partisipasi para	Hasil dari program	Penelitian ini memiliki konsen

Jurnal	Artikel & Pengarang	Tujuan	Temuan	Perbedaan Penelitian
<i>Labour Market Programmes on the Job Quality of Welfare Recipients in Germany.</i>	Press. Katharina Dengler (2019) Page 1 - 32, Social and Political Science	pencari kerja dalam program pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah Jerman.	pelatihan kerja menyiratkan bahwa partisipasi dalam suatu program memiliki dampak positif dalam peningkatan kemampuan sehingga terdapat peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang berkualitas.	yang sama yaitu membahas ruang lingkup program pelatihan kerja namun objek penelitian ini terletak di Jerman sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan berada di Semarang.
<i>The Impact of Human Capital on Labour Market: Lithuanian Case</i>	ScienceDirect. Vilda Giziene & Zaneta Simanaviciene (2015) Procedia Social and Behavioral Sciences vol 191 h. 2437 – 2442	Menganalisis pasar tenaga kerja dengan sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.	Sumber daya manusia sangat menentukan kebutuhan untuk dimasukkan pasar tenaga kerja internal dan eksternal. Sumber daya manusia ditentukan oleh kemampuan individu untuk memenuhi kondisi pasar tenaga kerja. Menghadirkan pelatihan adalah investasi yang tepat untuk masa depan utamanya untuk	Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu sama – sama membahas hubungan kualitas sumber daya manusia dengan pasar tenaga kerja. penelitian ini tidak membahas secara spesifik tentang program pengembangan sumber daya manusia misalnya

Jurnal	Artikel & Pengarang	Tujuan	Temuan	Perbedaan Penelitian
			pengembangan sumber daya manusia	program pelatihan kerja
<i>What Makes for an Effective Trainer?</i>	Emerald Press. Bennet Roger. (2019) Journal of European Industrial Training.	Menganalisis peran penting program pelatihan kerja bagi individu dalam sebuah organisasi.	Menunjukkan bahwa pelatihan memainkan peran penting dalam pengembangan pengetahuan dan keterampilan. Efektivitas tercermin oleh keberhasilan dalam mencapai tujuan. Banyak faktor yang menentukan dalam efektivitas mencapai tujuan misalnya seperti peralatan yang memadai, sikap manajemen, keinginan pasar, dan kebijakan pemerintah.	Penelitian ini setidaknya memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan ditulis peneliti walau memiliki pembahasan yang sama tentang program pelatihan kerja. Penelitian ini lebih menitikberatkan pada peran perusahaan swasta sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan adalah menyoroiti efektivitas pemberian program pelatihan kerja yang dilakukan pemerintah.
Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan	Ami Ade Mesyarah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	Untuk mengetahui efektivitas peran balai latihan kerja dalam	Peran UPTD BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja belum	Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan penulis

Jurnal	Artikel & Pengarang	Tujuan	Temuan	Perbedaan Penelitian
Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam	Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.	meningkatkan kualitas tenaga kerja dan untuk mengetahui pandangan ekonomi islam tentang peran balai kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.	seungguhnya berjalan efektif hal ini dapat dilihat dari empat peran. UPTD BLK Kalianda hanya satu yang berjalan efektif, tiga peran yang lainnya belum sepenuhnya berjalan efektif.	lakukan yaitu terletak pada fokus penelitian yaitu meneliti tentang efektivitas program pelatihan kerja, namun yang membedakan adalah lokus penelitian dan juga penelitian ini lebih menganalisis fenomena penelitian dengan perspektif ilmu ekonomi islam
Analisis Efektivitas Program Pelatihan Kerja UPTD BLK Bandar Lampung Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat	Azima Dimiyati. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bandar Lampung, 2018.	Mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan kerja di UPTD BLK Bandar Lampung dan juga untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas pelatihan kerja yang dilaksanakan	UPTD BLK Bandar Lampung telah maksimal dalam memberikan pelatihan, baik instruktur, sarana alat – alat pelatihan, dan juga adanya sertifikat keahlian. UPTD Bandar Lampung dinilai kurang efektif karena masih terdapat peserta pelatihan yang masih	Penelitian ini memiliki kesamaan fokus dengan penelitian yang akan penulis lakukan namun yang membedakan adalah lokus penelitian sehingga subjek dan hasil penelitian memungkinkan berbeda.

Jurnal	Artikel & Pengarang	Tujuan	Temuan	Perbedaan Penelitian
			menganggur	
Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja Oleh Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang	Dhany Subarkah. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2018	Mengetahui tingkat efektivitas pengelolaan pelatihan kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang	Hasil penelitian mencapai angka persentase 69% dan masuk dalam kategori belum efektif. Perlu adanya penyaluran tenaga kerja secara langsung kepada perusahaan yang didapat dari peserta pelatihan kerja.	Penelitian ini memiliki kesamaan fokus dengan penelitian yang akan penulis lakukan namun yang membedakan adalah lokus penelitian sehingga subjek dan hasil penelitian memungkinkan berbeda.
Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Angkatan Kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Medan	Ester Surdina S. Ilmu Administrasi Publik Universitas Sumatera Utara	Mengetahui bagaimana efektivitas pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi bagi angkatan kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Medan	Program pelatihan berbasis kompetensi pada indikator pencapaian tujuan sudah berjalan secara efektif dilihat dari sasaran yang sudah tercapai namun pada indikator integrasi masih kurang efektif sehingga menyebabkan kurang dikenalnya pelatihan yang diadakan oleh balai tersebut.	Penelitian ini memiliki kesamaan fokus dengan penelitian yang akan penulis lakukan namun yang membedakan adalah lokus penelitian sehingga subjek dan hasil penelitian memungkinkan berbeda.

Jurnal	Artikel & Pengarang	Tujuan	Temuan	Perbedaan Penelitian
Analisis Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Tata Boga dalam Upaya Menekan Angka Pengangguran	Junianto. Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Kudus, 2018	Mengetahui pelaksanaan program pelatihan tata boga, tingkat efektivitas pelaksanaan program pelatihan tata boga, dan mengetahui dampak setelah pelaksanaan program pelatihan tata boga dalam upaya menekan angka pengangguran	Pelaksanaan program pelatihan tata boga belum sepenuhnya efektif sebab indikator evaluasi reaksi dan indikator evaluasi hasil menunjukkan peserta pelatihan belum mampu mewujudkan tujuan dari pelatihan tata boga yaitu mewujudkan wirausahawan bidang boga.	Penelitian ini memiliki kesamaan fokus dengan penelitian yang akan penulis lakukan namun yang membedakan adalah lokus penelitian dan juga penelitian ini lebih menitikberatkan pada hanya 1 program yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja yaitu program pelatihan tata boga.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan pada tabel 1.5, maka penulis menemukan beberapa hasil penelitian yang memiliki kesamaan dengan uraian latar belakang masalah yang ada, misalnya disebutkan bahwa pemberian pelatihan dan pendidikan dapat meningkatkan keterampilan bagi seseorang yang masuk pada usia produktif sehingga mampu diterima dalam dunia kerja bahkan menciptakan lapangan kerja baru. Program pelatihan kerja memainkan peran penting dalam pengembangan pengetahuan dan keterampilan.

Efektivitas tercermin oleh keberhasilan dalam mencapai tujuan. Banyak faktor yang menentukan dalam efektivitas mencapai tujuan salah satunya bisa dilihat dari peralatan yang memadai. Efektivitas pengelolaan pelatihan kerja oleh UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang memuat hasil dengan angka ketercapaian sebesar 69% yang mana dikatakan dalam kategori belum efektif. Perlu adanya penyaluran tenaga kerja secara langsung kepada perusahaan sehingga peserta yang telah mengikuti program pelatihan kerja mampu terserap dalam dunia kerja.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimanakah efektivitas program pelatihan kerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam menciptakan tenaga kerja terampil dan berkompeten sebagai upaya mengatasi masalah ketenagakerjaan?
2. Apakah faktor pendukung dan penghambat efektivitas program pelatihan kerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam menciptakan tenaga kerja terampil dan berkompeten sebagai upaya mengatasi masalah ketenagakerjaan?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi serta menganalisis efektivitas program pelatihan kerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam menciptakan tenaga kerja terampil dan berkompeten sebagai upaya mengatasi masalah ketenagakerjaan.
2. Mengidentifikasi serta menganalisis faktor pendukung dan faktor penghambat keefektifan program pelatihan kerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam menciptakan tenaga kerja terampil dan berkompeten sebagai upaya mengatasi masalah ketenagakerjaan.

1.5. Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis hasil penelitian yang mendalam ini merupakan implementasi tentang ilmu yang telah di dapat dari bangku kuliah kaitannya dengan dunia praktis.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pemerintah daerah agar mampu melakukan perbaikan terkait keefektifan program pelatihan kerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam menciptakan tenaga kerja terampil dan berkompeten sebagai upaya mengatasi masalah ketenagakerjaan di Kota Semarang.

1.6. Kerangka Pemikiran Teoritis

1.6.1. Administrasi Publik

Menurut Dimock, Dimock, & Fox (dalam Keban, 2008:5), administrasi publik merupakan produksi barang dan jasa yang direncanakan untuk melayani kebutuhan masyarakat konsumen. Berdasarkan definisi tersebut, administrasi publik dilihat

sebagai kegiatan ekonomi atau serupa dengan bisnis tetapi khusus dalam menghasilkan barang dan pelayanan publik.

Barton & Chappel melihat administrasi publik (dalam Keban, 2008:5) melihat administrasi publik sebagai pekerjaan yang dilakukan pemerintah. Batasan definisi ini mengarusutamakan aspek keterlibatan personil dalam memberikan pelayanan kepada publik.

Nigro & Nigro (dalam Keban, 2008:6), memberi definisi bahwa administrasi publik sebagai suatu usaha kerjasama kelompok dalam suatu lingkungan publik yang mencakup ketiga cabang lembaga yaitu, eksekutif, legislatif, dan yudikatif. Definisi tersebut lebih mengutamakan proses institusional yaitu tentang bagaimana usaha kerja sama kelompok sebagai kegiatan publik yang benar – benar berbeda dari kegiatan swasta atau korporasi.

Nicholas Henry (dalam Keban, 2008:6) mengemukakan pemikiran bahwa administrasi publik sebagai suatu kombinasi yang kompleks dan komprehensif antara teori dan praktek dengan tujuan meningkatkan pemahaman tentang peran pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat sebagai objek yang diperintah serta mendorong kebijakan publik agar lebih efektif dan responsif dalam menjawab kebutuhan sosial.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa administrasi publik merupakan kombinasi antara teori dan praktek yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga untuk mencapai tujuan pemerintah dalam upaya pemenuhan kebutuhan publik secara efektif dan efisien.

Menurut Henry (dalam Keban, 2008:31-33) dalam hubungannya dengan perkembangan ilmu administrasi publik, telah terjadi lima paradigma dalam administrasi negara.

Paradigma 1 (Tahun 1900-1926) disebut juga sebagai paradigma dikotomi politik dan administrasi. Tokoh – tokoh yang mendukung paradigma ini adalah Frank J. Goodnow dan Leonardo D. White. Pemisahan ruang antara politik dan administrasi dimanifestasikan pada pemisahan antara badan legislatif yang bertugas mengakomodasi suara dan kehendak rakyat, dengan badan eksekutif yang bertugas mengimplementasikan kehendak tersebut. Implikasi dari paradigma tersebut adalah bahwa administrasi harus dilihat sebagai suatu yang bebas nilai dan diarahkan untuk mencapai nilai efisiensi dan ekonomi, namun dalam paradigma ini hanya menekankan aspek lokus saja yaitu birokrasi pemerintahan, tetapi fokus atau metode apa yang harus dikembangkan kurang dibahas secara komprehensif.

Paradigma 2 (Tahun 1927-1937) dikenal sebagai paradigma prinsip – prinsip administrasi. Tokoh – tokoh yang terkenal dalam paradigma ini adalah Willoughby, Gullick & Urwick yang dipengaruhi oleh tokoh manajemen klasik Henry Fayol. Mereka memperkenalkan prinsip – prinsip administrasi yaitu POSDCORB (*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, dan Budgeting*) sebagai fokus administrasi publik. Dalam paradigma ini lokus tidak pernah diungkap secara jelas sehingga fokus lebih ditekankan daripada lokusnya.

Paradigma 3 (Tahun 1950-1970) merupakan paradigma administrasi negara sebagai ilmu politik. Fase paradigma ketiga ini berusaha menetapkan kembali

hubungan konseptual antara administrasi negara dengan ilmu politik. Terjadi pertentangan anggapan terkait administrasi bebas nilai dengan administrasi tidak bebas nilai. Dalam praktek ternyata anggapan bahwa administrasi tidak bebas nilai lah yang berlaku dimana teori administrasi publik sebenarnya juga teori politik. Akibatnya muncul paradigma baru bahwa administrasi publik sebagai ilmu politik yang lokusnya birokrasi pemerintahan dan fokusnya menjadi kabur.

Paradigma 4 (1956-1970) dikenal sebagai paradigma administrasi publik sebagai ilmu administrasi. Fokus dan keutamaan pada paradigma ini adalah berkaitan dengan perilaku organisasi, analisis manajemen, dan penerapan teknologi modern. Prinsip – prinsip pada manajemen pada paradigma ini dikembangkan secara ilmiah dan mendalam. Semua fokus yang dikembangkan pada paradigma administrasi publik sebagai ilmu administrasi diasumsikan dapat diterapkan tidak hanya dalam dunia bisnis tetapi juga dalam dunia administrasi publik sehingga lokusnya menjadi tidak jelas atau bias.

Paradigma 5 (Tahun 1970 – sekarang) merupakan paradigma terakhir menurut Henry yang disebut sebagai administrasi publik sebagai administrasi publik. Fokus dan lokus dalam paradig ini sudah sangat jelas. Fase paradigma ini fokus administrasi publik tidak semata – mata hanya pada ilmu murni administrasi tetapi juga teori organisasi, teori manajemen dan kebijakan publik. Adapun lokus dalam paradigma ini adalah masalah – masalah dan kepentingan – kepentingan publik.

Adanya kritik mengenai teori-teori administrasi klasik dan neoklasik menyebabkan adanya pembaharuan dalam penyelenggaraan administrasi publik

sehingga menyebabkan adanya perubahan dalam penyelenggaraan administrasi publik yang kemudian memunculkan konsep baru dikenal dengan *New Public Management* (NPM). Inti dari konsep ini adalah untuk mentransformasikan kinerja yang selama ini dipergunakan dalam sektor privat dan bisnis ke sektor publik. *Reinventing Government* merupakan salah satu aplikasi *New Public Management* (NPM) yang pada hakikatnya adalah upaya untuk mentransformasikan jiwa dan kinerja wiraswasta (*entrepreneurship*) ke dalam birokrasi pemerintah. Jiwa *entrepreneurship* menekankan pada upaya peningkatan sumber daya baik ekonomi, sosial, budaya, politik yang dimiliki pemerintah untuk menjadi lebih produktif dan berproduksi tinggi.

Menurut Erwan Agus Purwanto (2005 : 187) setelah konsep dari Denhardt dan Denhardt mengenai *Old Public Administration* (OPA) dan *New Public Management* (NPM), maka konsep yang ketiga adalah *New Public Service* (NPS). Secara umum alur pikir NPS menentang paradigma-paradigma sebelumnya (OPA dan NPM). Dasar teoritis paradigma *New Public Service* (NPS) ini dikembangkan dari teori tentang demokrasi, dengan lebih menghargai perbedaan, partisipasi dan hak asasi warga negara. Dalam *New Public Service* (NPS) konsep kepentingan publik merupakan hasil dialog berbagai nilai yang ada di tengah masyarakat. Nilai-nilai seperti keadilan, transparansi dan akuntabilitas merupakan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam pelayanan publik. Paradigma NPS berpandangan bahwa responsivitas (tanggung jawab) birokrasi lebih diarahkan kepada warga negara (*citizen's*) bukan *clients*, konstituen (*constituent*) dan bukan pula pelanggan (*customer*).

Ilmu administrasi publik tumbuh dan berkembang dengan sejumlah paradigma yang menggambarkan adanya perubahan dan perbedaan cara pandang, orientasi, teori, dan metodologi seiring dengan berubahnya nilai – nilai dan kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa paradigma merupakan suatu sudut pandang yang mampu menghasilkan teori, berawal dari adanya sistem nilai dan komitmen terhadap fenomena yang dianggap menarik, kemudian teori digunakan untuk mengkajinya sehingga mendapatkan hasil observasi berdasarkan teori yang ada.

1.6.2 Manajemen Publik

Terdapat beberapa definisi manajemen menurut para ahli dalam (Dyah Hariani, 2017:4). Mary Parker Follet memberikan pemahaman bahwa manajemen adalah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi tersebut mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sondang P. Siagian, dikatakan bahwa manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan – kegiatan orang lain.

Menurut James A. Stoner, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya guna mencapai tujuan

organisasi yang telah ditentukan. Manajemen didefinisikan sebagai sebuah proses melaksanakan kegiatan – kegiatan yang sudah ditentukann dan saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Diantara proses tersebut terdiri dari kegiatan dan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Dari pengertian manajemen menurut para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu sekaligus seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif, efisien dan rasional. Unsur kata publik dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia merujuk pada arti masyarakat atau kumpulan dari orang banyak. Manajemen publik merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan publik yang dilaksanakan dengan menerapkan fungsi - fungsi manajemen guna mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Semakin banyak ragam kebutuhan dan kepentingan masyarakat, maka semakin banyak peran pemerintah dalam membuat keputusan dan kebijaksanaan dalam rangka pelaksanaan fungsi pengayoman dan pengaturan (Sahya Anggara, 2016:545).

Manajemen publik adalah suatu studi dari aspek – aspek umum organisasi dan merupakan kombinasi antara fungsi-fungsi manajemen seperti *planning, organizing, actuating, dan controlling*. Posisi efektivitas program berada pada tataran fungsi pengawasan atau *controlling*, yaitu untuk menjamin dan memastikan bahwa seluruh

rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan.

1.6.3 Organisasi Publik

Organisasi pada definisi umumnya merupakan sekelompok orang yang bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu yang sebelumnya telah ditetapkan bersama. Setiap organisasi memiliki tujuan yang spesifik yang hendak dicapai dan memerlukan manajemen yang baik agar bisa mencapai tujuan tersebut.

Organisasi publik memiliki tujuan yang berbeda dengan organisasi bisnis, yaitu berusaha untuk memberi kesejahteraan melalui produk yang dihasilkan berupa barang dan jasa yang tidak bertujuan untuk mencari laba atau keuntungan.

Sulistyani (2009:41) memberi paparan definisi organisasi dengan mengklasifikasikannya menjadi tiga definisi, yaitu:

1. Organisasi dipandang sebagai kumpulan orang
2. Organisasi dipandang sebagai proses pembagian kerja
3. Organisasi dipandang sebagai sistem

Sulistyani (2009:55) melihat organisasi publik sebagai sebuah instansi pemerintah yang memiliki legalitas formal dan berkekuatan hukum, difasilitasi oleh negara untuk menyelenggarakan kepentingan rakyat di segala bidang yang sifatnya kompleks.

Berdasarkan definisi menurut ahli mengenai organisasi publik, maka peneliti menyimpulkan bahwa organisasi publik merupakan organisasi yang diselenggarakan

oleh lembaga pemerintahan dengan berorientasi pada pemenuhan kebutuhan masyarakat baik berupa barang atau jasa.

1.6.4 Efektivitas Program

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target yang telah dicapai, yang mempunyai pengaruh serta membawa hasil guna mencapai suatu keberhasilan dalam suatu kegiatan (Indrawijaya, 2010:175). Efektivitas merupakan upaya pemanfaatan sumber daya yang dimiliki berupa sarana dan prasarana dalam sejumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya, untuk menghasilkan sebuah pekerjaan tepat pada waktunya (Abdurahmat, 2008:7).

Menurut Stephen P. Robbins efektivitas didefinisikan sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang. Artinya, suatu efektivitas dapat dilihat dari tingkat pencapaian organisasi dimana semakin besar besar persentase target yang dicapai maka semakin tinggi efisiensinya (Pabundu Tika, 2010:129).

Efektivitas berasal dari kata dasar efek yang berarti pengaruh. Dari konsepsi, efektivitas mengandung makna pengaruh yang diharapkan sebagai mana yang diinginkan. Jika suatu organisasi menetapkan tujuan yang ingin dicapainya, maka efektivitas organisasi diarahkan pada pengaruh pencapaian atas tujuan yang diinginkan tersebut (Faried Ali, 2014:82).

Penilaian terhadap tingkat keberhasilan pelaksanaan program merupakan salah satu cara untuk mengukur efektivitas program. Efektivitas program dalam hal

ini digunakan untuk mengukur dan memantau sudah sejauhmana tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

Makmur (2011:7) menjelaskan bahwa efektivitas dapat dilihat dari beberapa segi kriteria, yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan perhitungan biaya

Berkaitan dengan ketepatan pemanfaatan biaya, suatu program kegiatan diharapkan tidak mengalami kekurangan biaya dan juga sebaliknya tidak mengalami kelebihan biaya hingga kegiatan tersebut dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik (*money follow functions*).

2. Ketepatan berpikir

Ketepatan berpikir akan menghasilkan sebuah keefektifan program sehingga keberhasilan yang senantiasa diharapkan melalui tenaga kerja yang menjalankan tugas dengan baik dan melakukan suatu bentuk kerjasama dapat memberikan hasil maksimal.

3. Ketepatan tujuan

Ketepatan tujuan merupakan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan yang ditetapkan secara tepat, akan sangat mendukung terciptanya efektivitas pelaksanaan kegiatan terutama yang berorientasi pada jangka panjang.

4. Ketepatan sasaran

Penentuan sasaran yang tepat maka akan sangat menentukan keberhasilan suatu program kegiatan yang dilakukan organisasi. Sasaran yang kurang tepat berpotensi menghambat pelaksanaan kegiatan itu sendiri.

Nakamura dan Smallwood (dalam Adhiyatmoko, 2015:21)

merekomendasikan lima aspek keberhasilan efektivitas program yaitu:

1. Pencapaian tujuan atau hasil

Program dibuat untuk memperoleh hasil yang diinginkan yang telah dirumuskan dan diimplementasikan, tetapi jika hasil yang dicapai tidak dapat diukur, dirasakan, maupun diamati dan dinikmati secara langsung oleh warga masyarakat maka program tersebut bisa dikatakan tidak berarti.

2. Efisiensi

Efisiensi memberikan penilaian dan standar apakah kualitas kinerja yang terdapat dalam implementasi sebanding dengan biaya yang dikeluarkan. Efisiensi dalam pelaksanaan program bukan saja berkaitan dengan biaya yang dikeluarkan, tetapi juga berkaitan dengan kualitas pelaksanaan program, waktu pelaksanaan, dan sumber daya yang dialokasikan.

3. Kepuasan kelompok sasaran

Aspek kepuasan kelompok sasaran sangat menentukan partisipasi maupun respon atau umpan balik dari warga masyarakat dalam mengimplementasikan program dan mengelola hasil – hasil program tersebut. Tanpa kepuasan dari pihak sasaran, maka program tidak akan mempunyai dampak berarti bagi kelompok sasaran.

4. Daya tanggap klien

Fokus dasar dari daya tanggap klien adalah pada kelompok – kelompok tertentu yang sedang dilayani oleh program dan bagaimana responnya terhadap program ini.

5. Sistem pemeliharaan

Pemeliharaan terhadap hasil yang dicapai penting dilakukan agar suatu hasil yang dihasilkan suatu program dapat berkelanjutan.

Di dalam menganalisis dan mendeskripsikan sejauhmana efektivitas program pelatihan di Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, berdasarkan identifikasi masalah yang ada, peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Nakamura dan Smallwood yaitu:

1. Pencapaian tujuan dan hasil
2. Efisiensi
3. Kepuasan kelompok sasaran
4. Daya tanggap klien
5. Sistem pemeliharaan

Terdapat faktor yang mempengaruhi efektivitas program dimana hal tersebut mampu menentukan hasil akhir dari pelaksanaan program yang dilaksanakan. Steers dalam (Tangkilisan, 2005: 151-155) mengemukakan empat karakteristik yang mempengaruhi efektivitas yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik ini berhubungan dengan struktur dan teknologi. Dimana struktur merupakan penyusunan orang – orang yang ada dalam suatu organisasi. Struktur merupakan suatu hubungan yang bersifat relatif, maka organisasi dapat mengidentifikasi peran dan fungsinya sesuai dengan orang – orang yang terlibat didalamnya, melakukan pendelegasian wewenang, jumlah spesialisasi pekerjaan, cakupan perumusan interaksi antar pribadi, dan lain sebagainya.

2. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik lingkungan diklasifikasi pada dua aspek yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal berada dalam organisasi itu sendiri yang menyangkut iklim di dalam organisasi dan berhubungan dengan ukuran efektivitas khususnya pada tingkat individual. Lingkungan eksternal organisasi merupakan kekuatan yang berada di luar organisasi namun mempengaruhi kegiatan maupun pengambilan keputusan, seperti peraturan pemerintah, kondisi ekonomi, stabilitas politik dan kondisi pasar.

3. Karakteristik Pekerja

Antara individu yang satu dengan yang lain, peranan dan fungsi berhubungan dengan efektivitas, karena pandangan dan pemikiran setiap individu berbeda – beda. Selain pandangan yang berbeda, kemampuan individu juga mempengaruhi efektivitas dalam organisasi.

4. Kebijakan dan Praktik Manajemen

Peranan sentral seorang manajer dalam suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi, dan memperlancar kegiatan ke arah yang menjadi sasarannya. Faktor kebijakan dan praktik manajemen dapat diidentifikasi sedikitnya enam variable yang menyumbang pada efektivitas yaitu, penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan sumber daya, menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, inovasi dan adaptasi.

Suatu program akan berjalan efektif dan terlaksana dengan baik bilamana memiliki kemampuan operasional dalam melaksanakan kegiatan dan program – program kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Suharto (dalam jurnal Ekardo, 2014:7) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi efektivitas program yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Sasaran

Sasaran yaitu sejauh mana peserta dari program tersebut tepat dengan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya.

2. Koordinasi

Kegiatan dan upaya yang dilakukan oleh berbagai pihak untuk saling mengatur atau menyepakati sesuatu sehingga dapat menguntungkan antara pihak yang terlibat.

3. Sosialisasi

Jadwal dan pelaksanaan kegiatan disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang memungkinkan serta disesuaikan pada kebijakan yang dibuat untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan.

4. Jumlah bantuan

Bantuan yang sesuai dengan aturan yang berlaku, jika diberikan tidak sesuai dengan yang dianggarkan dan tidak menentunya jumlah bantuan yang diterima maka jumlah bantuan tidak tepat.

Siagian (2015:34) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas program, yaitu sebagai berikut:

1. Kejelasan tujuan

Kejelasan tujuan berfungsi sebagai arahan bagi pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan

Strategi diartikan sebagai cara, metode, ataupun langkah langkah dalam melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan.

3. Proses analisis dan penetapan kebijakan yang tepat dan cakup

Kebijakan berfungsi sebagai pen jembatan antara tujuan dan usaha – usaha pelaksanaan kegiatan operasional.

4. Perencanaan

Perencanaan adalah keputusan mengenai apa yang akan dikerjakan sekarang dan apa yang akan dikerjakan di masa depan sehingga akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan.

5. Penyusunan program yang tepat

Di dalam sebuah rencana yang baik, perlu dan penting untuk dapat menyusun program dengan tepat. Program merupakan penjabaran dari kegiatan – kegiatan yang akan dilakukan, hal ini bertujuan agar para pelaksana tidak kurang memiliki pedoman pada saat bekerja ataupun bertindak.

6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja

Sarana dan prasarana kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengukuran keefektifan suatu program. Sarana dan prasarana yang tersedia akan mempengaruhi produktivitas kemampuan bekerja seseorang.

7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien

Pelaksanaan yang efektif dan efisien maka akan semakin mendekatkan pada pencapaian hasil dan tujuan yang diharapkan.

8. Sistem pengawasan dan pengendalian yang terpadu dan tepat arah

Pengawasan dan pengendalian bertujuan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan kesalahan dalam taraf pelaksanaan program. Pengawasan dan pengendalian semestinya dilakukan oleh pihak – pihak internal maupun eksternal.

Berdasarkan identifikasi latar belakang masalah yang ada serta adanya relevansi antara teori dengan fenomena penelitian yang terjadi di lapangan, maka dalam menentukan faktor - faktor keefektifan program pelatihan di Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang peneliti menggunakan teori yang dikemukakan Suharto (dalam jurnal Ekardo, 2014:7) sebagai berikut:

1. Sasaran
2. Koordinasi
3. Sosialisasi
4. Jumlah Bantuan

1.6.5 Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah potensi yang dimiliki pada individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam organisasi publik maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan modal utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal uang dan teknologi karena pada hakikatnya manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain (Eri Susan, 2019:954).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dan utama yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terbesar yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah pada bidang sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia penting dilakukan karena orientasinya pada peningkatan produktivitas para pekerja di masa depan. Bagi organisasi terdapat

beberapa manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia berupa program pelatihan yaitu antara lain:

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi yang dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain tidak terjadinya pemborosan karena kecermatan melaksanakan tugas, terciptanya kerja sama yang baik antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan berbeda, adanya peningkatan kemauan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta kelancaran koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
2. Terwujudnya harmonisasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap profesional baik secara teknis maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk bekerja dan mengaktualisasikan dirinya secara inovatif.
3. Membuat para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik
4. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
5. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor – faktor motivasional
6. Terwujudnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya
7. Peningkatan kemampuan pegawai dalam mengatasi stres, frustrasi, dan konflik sehingga dapat memberi dampak positif pada iklim organisasi dan memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.

8. Tersedianya informasi terkait berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka peningkatan kemampuan masing – masing baik secara teknikal maupun intelektual
9. Meningkatkan tekad pekerja untuk lebih mandiri
10. Mengurangi ketakutan dan menjadikan pekerja adaptif terhadap tugas – tugas baru di masa depan (Sondang P. Siagian, 2013:181 – 185).

1.7. Fenomena Penelitian

Pengukuran terhadap efektivitas program pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang merupakan sebuah proses dan upaya untuk mengetahui dan menilai apakah pelaksanaan program pelatihan kerja sudah ideal dan berjalan efektif sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan atau tidak. Pengukuran terhadap efektivitas program pelatihan kerja meliputi beberapa aspek. Efektivitas program pelatihan kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dapat diketahui efektif atau tidak melalui aspek sebagai berikut:

1. Pencapaian tujuan dan hasil, dapat dilihat dari:
 - a. Peserta memiliki kompetensi setelah mengikuti program pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan yang dipilih
 - b. Peserta terserap dalam dunia industri (perusahaan) atau mendirikan usaha mandiri seperti Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM).

2. Efisiensi, dapat dilihat dari:
 - a. Biaya yang dikeluarkan membantu dan menunjang secara materiil berupa sarana dan prasarana untuk keberjalanan program pelatihan.
 - b. Biaya yang dikeluarkan mampu menciptakan program pelatihan yang berkualitas.
 - c. Biaya yang dikeluarkan dikelola secara proporsional dan tepat guna.
3. Kepuasan kelompok sasaran, dapat dilihat dari:
 - a. Peserta diberikan keuntungan setelah mengikuti program pelatihan baik itu berupa sertifikat ataupun sejenis.
 - b. Peserta mampu mengaktualisasikan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki dalam dunia kerja.
 - c. Peserta mampu meningkatkan produktivitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan pendapatan yang diperoleh.
4. Daya tanggap klien, dapat dilihat dari:
 - a. Klien yang terlibat dan menjalin kerjasama dalam program.
 - b. Kontribusi klien dalam pelaksanaan program.
 - c. Keterpaduan antara klien dengan UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sebagai penyelenggara program.

5. Sistem pemeliharaan, dapat dilihat dari:
 - a. Program pelatihan terus diadakan sepanjang tahun anggaran berjalan dengan menyesuaikan jumlah peserta dan jenis pelatihan yang tersedia.
 - b. Sarana dan prasarana program pelatihan secara berkala ataupun rutin terpelihara dan diperbaharui mengikuti standar dan perkembangan industri.

1.8. Metode Penelitian

1.8.1 Desain Penelitian

Desain penelitian memberikan prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyusun atau menyelesaikan masalah dalam penelitian sehingga memberikan hasil yang efektif dan efisien. Dalam menerapkan suatu teori terhadap suatu permasalahan penelitian, maka dibutuhkan suatu teknik atau metode yang sesuai dengan permasalahan yang akan dipecahkan.

Metode penelitian diartikan sebagai cara, standar atau metode ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2016 : 2). Secara perspektif yang lebih spesifik, metode penelitian berguna untuk mencari, memperoleh, menginventaris, dan mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang dapat digunakan untuk keperluan menyusun karya ilmiah dan kemudian dilakukan proses analisis terhadap faktor – faktor yang berhubungan dengan pokok permasalahan sehingga ditemukan alternatif solusi atas kebenaran data yang diinginkan dari suatu permasalahan yang dikaji.

Menurut Pasolong (2012:75), pada umumnya penelitian dapat digolongkan ke dalam tiga penelitian, yaitu:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan suatu langkah mendeskripsikan apa yang terjadi pada saat melakukan penelitian, dimana didalamnya terdapat upaya mencatat, menganalisa, dan menginterpretasikan kondisi – kondisi yang saat ini terjadi. Proses penelitian hanya bersifat deskriptif, sehingga tidak bertujuan menguji hipotesis, membuat prediksi atau dugaan, maupun mempelajari implikasi (Saifuddin, 2015:7). Dengan demikian, menurut Sugiyono (dalam Pasolong, 2012:76) penelitian deskriptif pada umumnya menggunakan kata tanya “bagaimana” dalam merumuskan kalimat pertanyaan penelitiannya.

2. Penelitian Eksploratif

Penelitian eksploratif merupakan suatu penelitian yang bersifat terbuka, masih mencari – cari dan belum mempunyai hipotesa, pengetahuan penelitian tentang gejala yang ingin diteliti masih kurang, sehingga penelitian eksploratif sering dilakukan sebagai langkah pertama untuk penelitian penjelasan maupun penelitian deskriptif. Melalui eksploratif maka masalah penelitian dapat dirumuskan dengan lebih jelas dan lebih rinci.

3. Penelitian Ekspanatori

Penelitian ini melihat hubungan antara variabel – variabel penelitian dan menguji dugaan atau hipotesa yang telah dirumuskan, sehingga dinamakan penelitian pengujian hipotesa yang telah dirumuskan atau *testing research*.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif untuk mengetahui bagaimana efektivitas penerapan program pelatihan di Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Sugiyono (2015:11) mengatakan bahwa yang dimaksud penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat komparasi dengan variabel yang lain. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk menggambarkan, menjelaskan secara faktual dan akurat suatu fakta, sifat serta fenomena yang diselidiki.

1.8.2 Situs Penelitian

Situs penelitian adalah lokus atau tempat dimana penelitian ini dilaksanakan. Pada penelitian ini, lokasi atau wilayah yang dipilih adalah UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, yang lebih tepatnya berlokasi di Jalan Slamet Riyadi No. 6A, Kecamatan Gayamsari, Kota Semarang.

Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dipilih sebagai tempat atau wilayah penelitian karena BLK Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang merupakan penyelenggara program pelatihan dimana berdasarkan beberapa data yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, program pelatihan yang diselenggarakan belum sepenuhnya efektif.

1.8.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian atau informan dalam penelitian kualitatif adalah orang yang diminta dan dianggap kredibel untuk memberikan keterangan tentang suatu fakta atau

pendapat. Menurut Arikunto (2013:152), subjek penelitian merupakan bagian atau elemen yang menentukan dan penting kedudukannya dalam penelitian sehingga subjek penelitian harus diatur dan ditata terlebih dahulu sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data.

Berdasarkan tema penelitian yaitu Efektivitas Program Pelatihan Kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, maka peneliti menentukan subjek penelitiannya antara lain sebagai berikut:

1. Kepala UPTD BLK Disnaker Kota Semarang
2. Instruktur program pelatihan kerja
3. Alumni atau peserta yang telah mengikuti program pelatihan kerja
4. Pihak perusahaan yang menjalin kerja sama dengan BLK

Penelitian ini dalam menentukan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive* dan teknik *accidental* dengan menyesuaikan peruntukannya. Teknik *purposive* digunakan dalam menentukan subjek penelitian seperti Kepala UPTD BLK Disnaker Kota Semarang, instruktur program pelatihan kerja, dan pihak perusahaan yang menjalin kerjasama dengan BLK, adapun teknik *accidental* digunakan dalam menentukan subjek penelitian yaitu alumni atau peserta yang telah mengikuti program pelatihan.

Sebagaimana dikatakan oleh Sugiyono (2015:218) teknik *purposive* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan dan kriteria tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang objek penelitian sehingga memudahkan peneliti untuk menjelajahi situasi sosial yang

diteliti. Menurut Sugiyono (2013:122) teknik *accidental* adalah teknik menentukan sampel sebagai bagian instrumen penelitian berdasarkan kondisi kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan ditemui cocok sebagai sumber data.

1.8.4 Jenis Data

Sugiyono (2015:13) menjelaskan jenis data dalam penelitian terdiri dari data kuantitatif, kualitatif, dan gabungan diantara keduanya. Data kualitatif merupakan data yang terkumpul berbentuk kata – kata, gambar, serta tulisan. Data kuantitatif pada prinsipnya merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian ini menggunakan data kualitatif dimana peneliti berperan sebagai instrument penelitian itu sendiri.

Moelong (2016:112) mengemukakan empat jenis data yang terdapat dalam penelitian kualitatif yaitu:

1. Kata – kata atau tindakan

Kata – kata atau tindakan yang diamati dari narasumber dalam penelitian merupakan sumber informasi utama dan kemudian diterjemahkan melalui catatan tertulis atau melalui perekaman video, pengambilan foto ataupun film.

2. Sumber Tertulis

Sumber tertulis dapat dilihat dari segi sumber data, bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis berupa sumber buku, jurnal dan artikel ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi, ataupun dokumen resmi.

3. Foto

Foto dalam data penelitian deskriptif menduduki posisi yang cukup penting dan sering digunakan untuk meneliti dan hasilnya sering dianalisis secara induktif. Foto yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengamatan langsung dari peneliti dan dokumentasi dari Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang saat melaksanakan program pelatihan kerja.

4. Data Statistik

Sumber data yang berasal dari data statistik berfungsi sebagai sumber data tambahan sesuai kebutuhan. Data statistik dalam penelitian kualitatif dapat membantu memberi gambaran secara konkret dan sebagai informasi tambahan tentang kecenderungan subjek penelitian.

1.8.5 Sumber Data

Lofland dan Lofland (dalam Moleong, 2016:157) menjelaskan lebih spesifik bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif merupakan perkataan atau tindakan, selepas itu adalah berupa data tambahan seperti buku, dokumen dan lain – lain. Berkaitan dengan hal tersebut, data menurut sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung memberikan data pada pengumpul data (Sugiyono, 2015:137). Data primer didapatkan peneliti dengan mengumpulkan data sendiri yaitu melakukan wawancara secara mendalam.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh tidak secara langsung memberikan informasi kepada pengumpul data sebagai instrument utama penelitian, misalnya melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2015:137). Data sekunder yang biasa diperoleh peneliti adalah seperti literatur, jurnal, artikel, berita dalam situs – situs internet yang berkaitan dengan objek penelitian.

1.8.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:137), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara, teknik dokumentasi, dan melalui media daring (*google form*).

1. Wawancara

Menurut Pasolong (2016:137) wawancara adalah kegiatan tanya jawab dua orang atau lebih secara langsung. Metode wawancara dalam penelitian dapat dilakukan secara langsung (*personal interview*) maupun tidak langsung (*handphone atau mail interview*). Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2016:138) memberi penjelasan bahwa asumsi yang perlu dipegang oleh peneliti dalam melakukan proses wawancara adalah:

- a. Subjek atau responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b. Sesuatu yang diinformasikan dan dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.

- c. Adanya kesamaan interpretasi antara subjek penelitian dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti tentang pertanyaan – pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur dimana menurut Sugiyono (2015;137) adalah wawancara yang bebas dan mandiri, yaitu peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah dipersiapkan matang dan tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya sehingga lebih fleksibel dan tidak bersifat kaku. Pedoman yang digunakan dalam wawancara tidak terstruktur ini hanya menggunakan garis – garis permasalahan yang akan ditanyakan kepada narasumber.

2. Dokumentasi

Dokumen menurut Sugiyono (2018:240) merupakan catatan peristiwa masa lampau berupa tulisan, gambar, atau karya – karya monumental dari seseorang atau suatu instansi. Ragam bentuk dokumen misalnya seperti foto, sketsa, gambar, film, dan lain sebagainya.

3. Media Dalam Jejaring (*online*)

Sehubungan dengan terjadinya wabah pandemi Covid-19 maka sebagian proses pengumpulan data tidak diperkenankan untuk bertemu secara fisik sesuai dengan anjuran menjaga jarak dan menghindari kerumunan. Pengumpulan data dilakukan melalui media dalam jejaring (*online*). Dalam hal ini peneliti menggunakan wadah (*platform*) Google Form yang ditujukan kepada alumni dan perusahaan mitra sebagai

bagian dari subjek penelitian. Peneliti menginventaris dan mencatat data yang rinci mengenai hal – hal yang dianggap berkaitan dengan masalah yang diteliti.

1.8.7 Analisis dan Interpretasi Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data menurut Miles dan Huberman (dalam Mutiara, 2019:65) yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam data ini terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan / verifikasi. Tahapan dalam penelitian ini menggunakan:

1. Pengumpulan data, yaitu peneliti mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan observasi dan wawancara di lapangan.
2. Reduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal – hal yang pokok dari data dan informasi yang diterima, memfokuskan pada hal – hal yang penting, kemudian dicari tema dan polanya, sehingga memberikan kejelasan data serta memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.
3. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah suatu kebaruan yang sebelumnya belum pernah ada dalam penelitian lain. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran objek yang sebelumnya belum jelas dan berpotensi untuk menjawab permasalahan dari fenomena social yang diteliti.

1.8.8 Kualitas Data

Pasolong (2013:174) menjelaskan bahwa dalam melakukan sebuah penelitian dapat dikatakan valid jika terdapat kesesuaian antara data yang diperoleh dengan data sesungguhnya yang terjadi di lapangan. Uji keabsahan data dalam penelitian biasanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiyono (2015:267) dikatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, suatu validitas merupakan derajat kesesuaian dan ketepatan antara data yang terjadi secara faktual pada objek penelitian dengan data yang diperoleh dan ditulis oleh peneliti. Reliabilitas dalam penelitian kualitatif berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan.

Moelong (2016:332) mengemukakan bahwa beberapa ahli berpendapat konsep triangulasi merupakan proses membandingkan data dengan berbagai sumber, metode, dan teori. Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi yang bertujuan untuk menguji keabsahan data dalam penelitian kualitatif. Konsep triangulasi menurut Moelong (2016:331) yaitu sebagai berikut:

1. Melihat dan membandingkan data hasil pengamatan dan data hasil wawancara
2. Membandingkan dan mengidentifikasi apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan konsistensi perkataan subjek penelitian tentang situasi dan fenomena penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan hasil wawancara dengan isi sebuah dokumen yang berkaitan.