

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

##### **1. Wulandari dan Hendriani (2014)**

Penelitian Wulandari dan Hendriani (2014) berjudul Pengaruh Program Pendidikan Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penyuluh Keluarga Berencana (KB) Di Provinsi Riau (Studi Kasus Pada Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Siak Dan Kabupaten Indragiri Hulu). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh program pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh KB.

Penelitian ini dilakukan di tiga Kabupaten di Provinsi Riau. Sampel penelitian ini sebanyak 92 responden. Analisis yang dilakukan menggunakan regresi berganda menggunakan uji F dan uji t. Variabel bebas pendidikan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Variabel terikat Kinerja penyuluh KB.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah penggunaan variabel pendidikanan pelatihan dan analisis regresi linier berganda. Perbedaannya, penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas pendidikan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel penelitian Efektifitas Pelatihan, Pelatihan Kerja, dan Kompetensi.

##### **2. Juned dan Jonathan (2016)**

Penelitian Juned dan Jonathan (2016) berjudul pengaruh disiplin, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja kota Samarinda. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja kota Samarinda.

Penelitian ini menggunakan 100 responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Analisis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan

- (1) variabel disiplin, kompetensi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda ;
- (2) variabel disiplin, kompetensi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah penggunaan variabel kompetensi dan analisis regresi linier berganda. Perbedaannya, penelitian terdahulu menggunakan variabel disiplin, kompetensi dan kepemimpinan, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel penelitian Efektifitas Pelatihan, Pelatihan Kerja, dan Kompetensi.

### 3. Santoso dan Jonathan (2018).

Penelitian Santoso dan Jonathan (2018) berjudul Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort.

Populasi penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yang bekerja di Bumi Surabaya City Resort sebesar 147 karyawan, dan sampel sejumlah 62 responden. Analisis penelitian ini menggunakan PLS.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah penggunaan variabel efektivitas pelatihan. Perbedaannya, penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas efektivitas pelatihan dan kinerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel penelitian Efektivitas Pelatihan, Pelatihan Kerja, dan Kompetensi, analisis penelitian terdahulu menggunakan PLS, penelitian sekarang menggunakan regresi linier berganda.

## 2.2. Landasan Teori

Menurut Sumadi Suryabrata dalam Sugiyono (2012:52) mengungkapkan bahwa setelah masalah penelitian dirumuskan, maka langkah kedua dalam proses penelitian (kuantitatif) adalah mencari teori-teori, konsep-konsep, generalisasi-generalisasi hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian. Berdasarkan hal tersebut maka dalam proses penelitian ini peneliti membutuhkan teori serta konsep-konsep yang selanjutnya digunakan sebagai landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini. Selanjutnya menurut Hoy & Miskel dalam Sugiyono (2012:54) mendefinisikan teori adalah seperangkat konsep, asumsi, dan generalisasi yang dapat digunakan untuk mengungkapkan dan menjelaskan perilaku dalam berbagai organisasi.

Deskripsi teori merupakan teori-teori yang akan digunakan dalam proses penelitian yang tentunya teori-teori yang digunakan merupakan teori yang dianggap relevan dengan permasalahan penelitian. Selanjutnya teori yang ada diklasifikasikan kedalam beberapa bagian dalam proses penulisan penelitian. Sedangkan teori yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini yaitu teori efektivitas dan teori ketegakerjaan, konsep pelatihan serta juga konsep mengenai balai latihan kerja.

### 2.2.1. Definisi Efektivitas

Penilaian terhadap keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui pengukuran dengan melihat sejauh mana organisasi tersebut telah mencapai tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan. Konsep efektivitas banyak dikemukakan oleh para ahli organisasi yang memiliki pendapat berbeda-beda dikarenakan kerangka acuan yang digunakan oleh para ahli berbeda-beda.

Pengertian efektivitas menurut Sondang P. Siagian (2001:24) sebagai berikut: “Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan”. The Liang Gie (Halim,2000:24) menyampaikan pengertian tentang efektivitas sebagai berikut: “Efektivitas adalah suatu keadaan yang terjadi sebagai akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan sesuatu perbuatan dengan maksud tertentu dan menghendaknya, maka orang itu dikatakan efektif bila menimbulkan atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaknya”.

Ndraha (2005) dalam bukunya Teori Budaya Organisasi, khusus mengenai efektivitas pemerintahan mengemukakan: “Efektivitas yang didefinisikan secara abstrak sebagai tingkatan pencapaian tujuan, diukur dengan rumus hasil dibagi dengan (per) tujuan. Tujuan yang bermula pada visi yang bersifat abstrak itu dapat dideduksi sampai menjadi konkrit, yaitu sasaran (strategi). Sasaran adalah tujuan yang terukur, konsep hasil relatif, bergantung pada pertanyaan, pada mata rantai mana dalam proses dan siklus pemerintahan, hasil didefinisikan”. Handayani (2001:134) menjelaskan efektivitas sebagai berikut: “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas kerja dalam suatu organisasi ditentukan oleh desain organisasi yang mampu mempertemukan kepentingan individual dan organisasi serta strategi organisasi”. Mahmudi (2005:92) mengemukakan efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan”.

Kurniawan (2005:109) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut: “Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya”. Mardiasmo (2004:134) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut: “Efektivitas adalah ukuran dimana berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan akhir atau sasaran, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi atau perusahaan”. Kemudian Supriyono (2000:29) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut: “Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi dari keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut”. Atmosoeperto (2002:139) mendefinisikan efektivitas yaitu : “Efektivitas adalah melakukan hal yang benar, sedangkan efisiensi adalah melakukan hal secara benar, atau efektivitas adalah sejauh mana kita mencapai sasaran dan efisiensi adalah bagaimana kita mencampur segala

sumber daya secara cermat”. Audit Commission dalam Mahsun (2006:180) mengatakan efektivitas adalah menyediakan jasa-jasa yang benar sehingga memungkinkan pihak yang berwenang untuk mengimplementasikan kebijakan dan tujuannya. Miller dalam Tangkilisan (2005:138) menyatakan bahwa: *“Effectiveness be define as the degree to which a social system achieve its goals. Effectiveness must be distinguished from efficiency. Efficiency is meanly concernd with goal attainment.* (Efektivitas dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi terutama mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan).” Argris dalam Tangkilisan (2005:139) menyatakan efektivitas organisasi adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Sedangkan Bastian dalam Tangkilisan (2005) menyatakan bahwa: “Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan, dimana efektivitas diukur berdasarkan seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.” Jika disimpulkan dari beberapa pengertian mengenai teori efektivitas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa efektivitas merupakan ukuran terhadap sejauh mana pencapaian sasaran dan tujuan kegiatan suatu organisasi, berhasil atau tidaknya suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi serta sejauh mana organisasi mampu memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

### **2.2.1.1. Indikator Efektivitas**

Ukuran efektivitas dapat diukur melalui beberapa kriteria atau indikator pengukuran. Nantinya ukuran efektivitas ini berfungsi untuk menilai suatu program atau kegiatan apakah sudah optimal dan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Makmur (2011:7) mengemukakan kriteria atau indikator efektivitas yaitu sebagai berikut:

Ketepatan penentuan waktu Ketepatan waktu adalah sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan sesuatu kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

1. Ketepatan perhitungan biaya Setiap pelaksanaan suatu kegiatan baik yang melekat pada individu, organisasi maupun negara, ketepatan dalam memanfaatkan biaya terhadap suatu kegiatan dalam arti tidak mengalami kekurangan sampai kegiatan itu diselesaikan, demikian juga sebaliknya tidak mengalami kelebihan pembiayaan sampai kegiatan tersebut terselesaikan dengan baik dan hasilnya memuaskan semua pihak yang terlibat pada kegiatan tersebut. Ketepatan dalam menetapkan suatu satuan biaya merupakan bagian daripada efektivitas.
2. Ketepatan dalam pengukuran Setiap kegiatan yang dilakukan senantiasa mempunyai ukuran keberhasilan tertentu. Ketepatan ukuran yang digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan

atau tugas yang dipercayakan kepada kita adalah merupakan bagian dari keefektivitasan.

3. Ketepatan dalam menentukan pilihan Ketepatan dalam menentukan pilihan adalah ketepatan dalam memilih suatu kebutuhan untuk melakukan aktivitas yang mencakup pemilihan pekerjaan, metode, benda, sahabat, pasangan dan lain sebagainya.
4. Ketepatan berpikir  
Ketepatan berpikir dapat memberikan pengaruh yang sifatnya positif maupun negatif. Ketepatan berpikir akan melahirkan keefektivan sehingga kesuksesan yang senantiasa diharapkan itu dalam melakukan suatu bentuk kerja sama dapat memberikan hasil yang maksimal.
5. Ketepatan dalam melakukan perintah  
Keberhasilan aktivitas suatu organisasi sangat banyak dipengaruhi oleh kemampuan seorang pimpinan, salah satu tuntutan kemampuan memberikan perintah yang jelas dan mudah dipahami oleh bawahan.
6. Ketepatan dalam menentukan tujuan  
Tujuan yang ditetapkan secara tepat akan sangat menunjang efektivitas pelaksanaan kegiatan terutama yang berorientasi kepada jangka panjang.
7. Ketepatan sasaran  
Penentuan sasaran yang tepat, baik yang ditetapkan secara individu maupun sasaran yang ditetapkan organisasi sangat menentukan keberhasilan aktivitas organisasi. Jika sasaran yang ditentukan itu kurang tepat, maka akan menghambat pelaksanaan berbagai kegiatan itu sendiri.

Selanjutnya menurut pendapat Campbell yang dikutip oleh Richard M. Steers dalam bukunya *Efektivitas Organisasi* (1985:46-48), menyebutkan beberapa ukuran efektivitas yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas artinya kualitas yang dihasilkan oleh organisasi;
2. Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan;
3. Kesiagaan yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik;
4. Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut;
5. Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi;
6. Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang dan masa lalunya;
7. Stabilitas yaitu pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu;
8. Kecelakaan yaitu frekuensi dalam hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu;
9. Semangat kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki;
10. Motivasi artinya adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan;

11. Kepaduan yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu sama lain, artinya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan mengkoordinasikan;
12. Keluwesan adaptasi artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya, yang bertujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap rangsangan lingkungan.

Sedangkan menurut Tangkilisan (2005:141) ada lima kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu :

1. Pencapaian target, yang dimaksud adalah sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi sehingga terealisasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kemampuan adaptasi, dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi.
3. Kepuasan kerja, yang merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi yang menjadi fokus elemen ini adalah antara pekerjaan dan kesesuaian imbalan atau sistem intensif yang diberlakukan bagi anggota yang berprestasi.
4. Tanggung jawab, organisasi dapat melaksanakan mandat yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, dan bisa menghadap serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

Sementara itu Gibson dalam Tangkilisan (2005:141) mengatakan bahwa efektivitas organisasi dapat pula diukur sebagai berikut:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap
4. Perencanaan yang matang
5. Penyusunan program yang tepat
6. Tersedianya sarana dan prasarana
7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

### **2.2.2 Definisi Pelatihan**

Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan ketrampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya (Dessler dalam Sinambela, 2012:208). Pelatihan dapat didefinisikan sebagai segala usaha yang dilakukan untuk memperbaiki performansi pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang sedang atau menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes 2003:197). Untuk memperjelas pemahaman tentang konsep

pelatihan berikut merupakan beberapa konsep pelatihan dari para ahli: pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang (Simamora dalam Sinambela, 2012:209). Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2009:2), pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten. Untuk melengkapi berbagai konsep di atas, dikemukakan tiga konsep yang dikemukakan pakar manajemen dalam skop internasional berikut. Pelatihan dimaknai sebagai suatu proses yang sistematis untuk mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Ivancevich, Lorenzi, Skinner, Crosby, 272). Selanjutnya, Louis E. Boone, David L. Kurtz (dalam Sinambela 2012:209) berpendapat bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan ketrampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sementara itu dalam kepustakaan lain pelatihan juga diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka (Mondy, Robert M. Noe, 2005:202).

### **2.2.2.1 Model-Model Pelatihan**

Model pelatihan adalah suatu bentuk pelaksanaan pelatihan yang didalamnya terdapat program pelatihan dan tata cara pelaksanaannya. Berdasarkan kategori dan jenis pelatihan lalu ditentukan suatu model pelatihan (Omar Hamalik, 2007:20). Adapun model model pelatihan menurut Oemar Hamalik (2007:20) yaitu sebagai berikut :

1. *Public Vocational Training (Refreshing Course)*

Tujuannya adalah memberikan latihan kepada calon tenaga kerja. Pelatihan dikaitkan dengan kebutuhan organisasi, dan diselenggarakan di luar organisasi/perusahaan.

2. *Apprentice Training*

Latihan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan arus pegawai baru yang tetap dan serba bisa. Prosedur latihan dalam kelas. Praktik kerja lapangan berlangsung dalam jangka waktu lama, dengan pengawasan terus menerus.

3. *Vestibule Training (off the job training)*

Latihan diselenggarakan dalam suatu ruangan khusus yang berada di luar tempat kerja biasa, yang meniru kondisi-kondisi kerja sesungguhnya. Tujuannya untuk melatih tenaga kerja secara tepat, misalnya karena perluasan pekerjaan. Materi latihan dititikberatkan pada metode kerja teknik produksi dan kebiasaan kerja.

4. *On The Job Training* (Latihan sambil bekerja)

Tujuannya untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai

dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan tersebut, dan sebagai alat untuk kenaikan jabatan. Kegiatannya terdiri dari membaca materi, praktek rotasi, kursus khusus, penugasan, dan lain-lain. Diperlukan pelatih yang cakap untuk memberikan instruksi, menggunakan situasi pekerjaan sebagai tempat pelajaran.

5. *Pre Employment Training* (Pelatihan sebelum penempatan)

Bertujuan mempersiapkan tenaga kerja sebelum ditempatkan / ditugaskan pada suatu organisasi untuk memberikan latar belakang intelektual, mengembangkan seni berpikir dan menggunakan akal. Materi lebih luas dan bersifat teoretik. Pelatihan diselenggarakan oleh lembaga pendidikan di luar organisasi perusahaan.

6. *Induction Training* (Latihan penempatan)

Bertujuan untuk melengkapi tenaga baru dengan keterangan- keterangan yang diperlukan agar memiliki pengetahuan, tentang praktek dan prosedur yang berlaku di lingkungan organisasi/lembaga tersebut, seperti: kebijakan, peraturan, kesejahteraan sosial, dan hal-hal yang diharapkan oleh atasan dan rekan sekerja.

7. *Supervisory Training* (Latihan pengawas)

Bertujuan untuk mengembangkan keterampilan sebagai pengawas. Kepada peserta diberikan informasi tentang teori dan penerapan praktis mengenai teknik-teknik pengawasan, serta latihan tenaga kerja lainnya.

8. *Understudy Training*

Pelatihan ini bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang cakap dalam jenis pekerjaan tertentu dengan cara bekerja langsung dalam pekerjaan bersangkutan, memberikan pelayanan sebagai seorang asisten/pembantu.

9. Sistem Kemagangan (*Internship Training*)

Sistem ini bertujuan menyiapkan tenaga yang terdidik dan terlatih dengan cara menempatkan tenaga yang sedang disiapkan itu sebagai tenaga kerja pada suatu lembaga/perusahaan selama jangka waktu tertentu dengan bimbingan tenaga ahli dari Balai Latihan dan staf para organisasi/perusahaan tersebut.

### **2.2.2.2 Pelatihan Berbasis Kompetensi**

Pelatihan Berbasis Kompetensi yang biasa disingkat PBK dapat didefinisikan sebagai pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) RI terus menggenjot program peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia. Salah satu wujud konkret upaya tersebut adalah melalui pelatihan berbasis kompetensi. Pelatihan berbasis kompetensi terdiri dari



pelatihan di lembaga pelatihan/*off the job training*, penilaian/assessment di lembaga pelatihan, *on the job training*, penilaian/asesmen di tempat kerja, penerbitan sertifikat pelatihan, dan atau sertifikat kompetensi.

### 2.2.3 Tenaga Kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja dapat juga diartikan sebagai penduduk yang berada dalam batas usia kerja. Tenaga kerja disebut juga golongan produktif, yakni dari usia 15-65 tahun. Tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

1. Tenaga kerja dibagi menjadi dua kelompok yaitu :

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi. Aktif ini tidak selalu berarti sudah bekerja karena yang digolongkan sebagai angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) baik yang bekerja maupun yang mencari pekerjaan (pengangguran), batas usia ini diatur dalam UU No.20 Tahun 1999 pasal 2 ayat 2, sementara itu menurut versi Bank Dunia angkatan kerja adalah antara umur 15-64 tahun.

Angkatan kerja dibagi menjadi dua kelompok, yaitu :

1. Pekerja (*employment*), yakni kelompok angkatan kerja yang sudah mendapat pekerjaan.

Pekerja (*employment*) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu :

a) Pekerja penuh (*full employment*), yakni pekerja yang bekerja dengan memenuhi kriteria berikut :

- 1) Lama kerja minimal 40 jam per minggu.
- 2) Besar pendapatan minimal sama dengan UMR (Upah Minimum Regional)
- 3) Jenis pekerjaan sesuai dengan pendidikan atau keahliannya

b) Setengah menganggur, yakni pekerja yang bekerja tapi tidak memenuhi kriteria pekerja penuh, kelompok setengah menganggur dibagi menjadi tiga kelompok, yakni :

- 1) Setengah menganggur menurut jam kerja, yaitu pekerja yang bekerja kurang dari 40 jam per minggu
- 2) Setengah menganggur berdasar pendapatan, yaitu pekerja yang menerima pendapatan lebih kecil dari UMR tempat dia bekerja.
- 3) Setengah menganggur menurut produktivitas, yaitu pekerja yang produktivitasnya di bawah standar perusahaan. Pada umumnya, pekerja yang baru masuk dan pekerja dengan cacat tertentu termasuk kelompok ini.

2. Pengangguran (*unemployment*), yakni kelompok angkatan kerja yang belum mendapat pekerjaan.
- b. Bukan angkatan kerja, yakni kelompok tenaga kerja yang tidak bersedia bekerja walaupun ada kesempatan kerja. Contohnya: pelajar, mahasiswa, dan ibu rumah tangga penerima pendapatan dan lain-lain.

Tenaga kerja berdasarkan keahliannya, dibagi menjadi :

1. Tenaga Kerja Terdidik / Tenaga Ahli / Tenaga Mahir. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non formal.
2. Tenaga Kerja Terlatih. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut.
3. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

## 2. Kesempatan kerja

Kesempatan kerja adalah lapangan kerja yang tersedia bagi lapangan kerja, tenaga kerja yang kemudian secara riil diperlukan oleh perusahaan atau lembaga penerima kerja pada tingkat upah, posisi dan syarat kerja tertentu, yang diinformasi melalui iklan dan lain-lain. Beberapa faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja adalah :

- a. Pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian.
- b. Usia tenaga kerja
- c. Permintaan tenaga kerja

### 2.2.3.1 Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

### 2.2.3.2 Fungsi Balai Latihan Kerja

Untuk menjalankan tugas pokoknya, BLK mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Menyusun rencana program pelatihan.

2. Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan.
3. Pemasaran program, fasilitas produksi dan jasa hasil pelatihan serta pemberian layanan informasi pelatihan.
4. Memelihara pelaksanaan pelatihan dan pembuatan laporan
5. Pelaksanaan urusan Tata usaha dan rumah tangga.

Tujuan dari BLK :

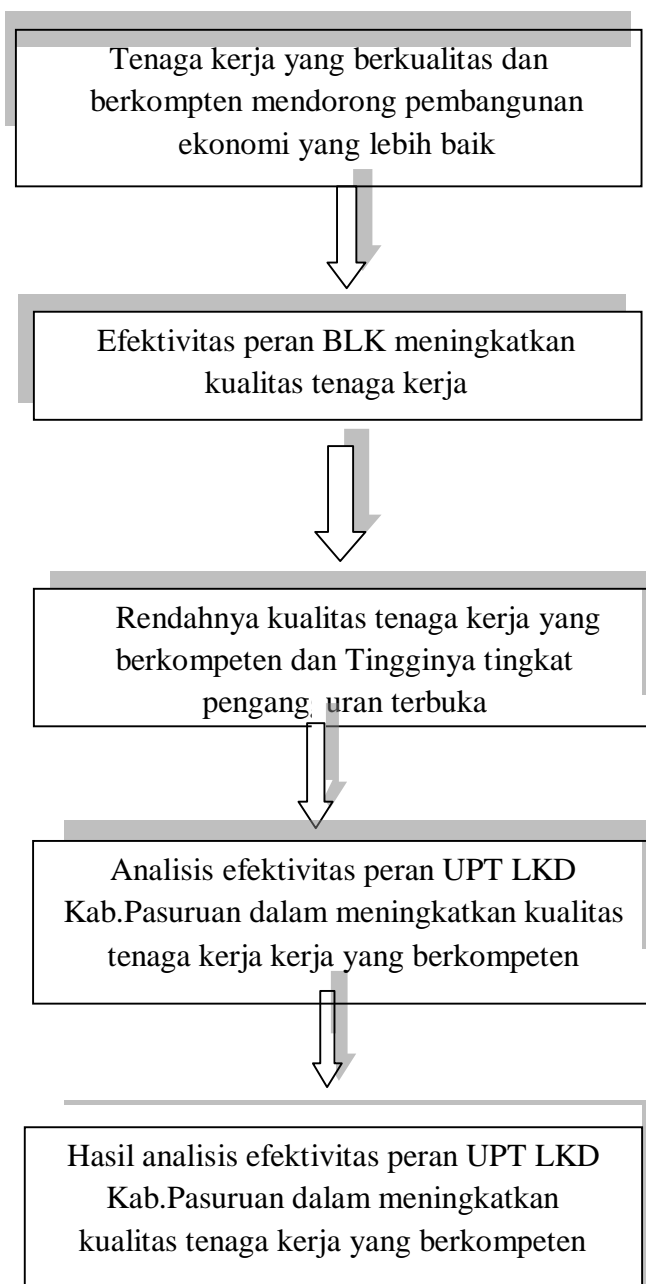
1. Meningkatkan produktivitas Tenaga Kerja baik di daerah pedesaan dan pinggiran kota.
2. Memperluas lapangan usaha dan kesempatan kerja.
3. Menciptakan pelatihan produksi serta uji keterampilan.
4. Mendorong dan mengembangkan jiwa kewirausahaan.
5. Meningkatkan motivasi dan jiwa mandiri

### **2.3. Kerangka Pemikiran Penelitian**

Kerangka berpikir adalah alur berpikir peneliti dalam sebuah penelitian dalam menjelaskan suatu permasalahan dalam sebuah penelitian. Penelitian akan mengukur seberapa tinggi efektivitas dari kegiatan tersebut. Alat ukur yang digunakan adalah mengacu pada teori efektivitas yang dikemukakan oleh Gibson dalam Tangkilisan (2005:141). Teori tersebut dirasa cocok oleh peneliti untuk digunakan dalam penelitian ini karena sangat berhubungan dengan permasalahan pada penelitian ini. Adapun indikator yang terdapat pada teori tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap
4. Perencanaan yang matang
5. Penyusunan program yang tepat
6. Tersedianya sarana dan prasarana
7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.

Selanjutnya peneliti membuat kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang digambarkan berdasarkan permasalahan dalam fokus penelitian, penggunaan teori sebagai alat ukur dalam penelitian serta *output* dalam penelitian ini yang digambarkan melalui alur sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka berpikir

#### 2.4. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dalam kerangka berfikir ilmiah hipotesis diajukan setelah merumuskan masalah karena pada hakekatnya hipotesis adalah jawaban sementara yang belum tentu benar dan perlu dibuktikan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh serta hubungan yang positif antara dua variabel atau lebih perlu dirumuskan suatu hipotesis. Penelitian ini bermaksud memperoleh gambaran obyektif tentang efektivitas pelatihan kerja yang berkompten terhadap tenaga kerja. Adapun hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah :

- a. H1 = Efektifitas Pelatihan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap Tenaga Kerja (Y)
- b. H2 = Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap Tenaga Kerja (Y)
- c. H3 = Kompetensi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap Tenaga Kerja (Y)
- d. H4 = Efektifitas Pelatihan ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompetensi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Tenaga Kerja (Y)