

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Pustaka

1. Efektivitas

1.1. Pengertian efektivitas

Efektivitas berasal dari bahas inggris dari kata dasar “*effective*” artinya ada efeknya, manjur, dapat membawa hasil, mulai berlaku.¹ Sedangkan menurut Soerjono Soekanto dalam kamus sosiologi mengatakan bahwa efektivitas adalah taraf sejauh mana suatu kelompok mencapai tujuannya.²

Menurut pipin dalam supardi efektivitas adalah terlaksana kegiatan dengan baik teratur, bersih rapi dan sesuai dengan ketentuan³. Kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu dan memang dikehendaki, maka pekerjaan orang itu dikatakan efektif bila menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaki sebelumnya.⁴

Efektivitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana atau tujuan (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah dicapai. Dalam bentuk persamaan, efektivitas adalah sama dengan hasil nyata dibagi hasil yang diharapkan.⁵ Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah pengaruh yang ditimbulkan atau disebabkan oleh adanya satu kegiatan tertentu untuk mengetahui sejauhmana tingkat keberhasilan yang dicapai dalam setiap tindakan yang ingin dicapai. Dengan kata lain efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai.

1.2. Alat ukur Efektivitas

Model yang digunakan adalah menggunakan metode kirkpatrik yang dikembangkan oleh Kirkpatrick telah mengalami beberapa

¹ Meity Taqdir Qodratilah, *Kamus Bahasa Indonesia Untuk Pelajar*, Badan Pengembangan Dan Pembinaan Bahasa, jakarta 2011, hal 107.

² Soerjono Soekanto, *Kamus Sosiologis*, CV. Rajawali, Jakarta, 1985 hal 163.

³ Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hal 164.

⁴ Ni Wayan Budiani”*Efektifitas Penanggulangan Pengangguran Karang Taruna Eka Taruna Bhakti” Desa Sumatra Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar*, Jurnal Ekonomi dan Soial. Vol 2 no 1, hal 52.

⁵ Aan Komariah dan Cepi Trianata, *Visionary Leader Menuju Sekolah Efektif*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hal 34.

penyempurnaan, terakhir diperbaharui pada 1998 dalam bukunya Kirkpatrick yang disebut dengan “ *Evaluation Training Program : the four levels* atau *kirkpatrick evaluation model*. Evaluasi terhadap program *training* mencakup empat level evaluasi, yaitu : *reaction*, *learning*, *behavior*, dan *result*.⁶

a. Evaluasi reaksi (*Reaction Evaluation*)

Evaluasi terhadap reaksi peserta *training* berarti mengukur kepuasan peserta (*customer satisfaction*). Program *training* dianggap efektif apabila proses *training* dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta *training* sehingga mereka tertarik dan termotivasi untuk belajar dan berlatih. Dengan kata lain peserta *training* akan termotivasi apabila proses *training* berjalan secara memuaskan bagi peserta yang pada akhirnya akan memunculkan reaksi dari peserta yang menyenangkan. Sebaliknya apabila peserta tidak merasa puas terhadap proses *training* yang diikutinya maka mereka tidak akan termotivasi untuk mengikuti *training* lebih lanjut. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa keberhasilan proses kegiatan *training* tidak lepas dari minat, perhatian dan motivasi peserta *training* dalam mengikuti jalannya kegiatan *training*. Orang akan belajar lebih baik manakala mereka memberi reaksi positif terhadap lingkungan belajar.

Kepuasan peserta *training* dapat dikaji dari beberapa aspek, yaitu materi yang diberikan, fasilitas yang tersedia, strategi penyampaian materi yang digunakan oleh instruktur, media pembelajaran yang tersedia, jadwal kegiatan sampai menu dan penyajian konsumsi yang disediakan. Mengukur reaksi dapat dilakukan dengan *reaction sheet* dalam bentuk angket sehingga lebih mudah dan lebih efektif.

b. Evaluasi Belajar (*Learning Evaluation*)

Belajar dapat didefinisikan sebagai perubahan sikap, perbaikan pengetahuan, dan atau kenaikan keterampilan peserta setelah selesai

⁶ Eko Putro Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011, hal 173-178.

mengikuti program. Peserta *training* dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan maupun peningkatan keterampilan. Oleh karena itu untuk mengukur efektivitas program *training* maka ketiga aspek tersebut perlu untuk diukur. Tanpa adanya perubahan sikap, peningkatan pengetahuan maupun perbaikan keterampilan pada peserta *training* maka program dapat dikatakan gagal. Penilaian *evaluation learning* ini ada yang menyebut dengan penilaian hasil (*output*) belajar. Oleh karena itu, dalam pengukuran hasil belajar (*learning measurement*) berarti penentuan satu atau lebih hal berikut :

- 1) Pengetahuan apa yang telah dipelajari?
- 2) Sikap apa yang telah berubah?
- 3) Keterampilan apa yang telah dikembangkan atau diperbaiki?

c. Evaluasi Perilaku (*Behavior Evaluation*)

Evaluasi perilaku ini berbeda dengan evaluasi terhadap sikap. Penilaian sikap pada evaluasi dua difokuskan pada perubahan sikap yang terjadi pada saat kegiatan *training* dilakukan sehingga lebih bersifat internal, sedangkan penilaian tingkah laku difokuskan pada perubahan tingkah laku setelah peserta kembali ke tempat kerja. Apakah perubahan sikap yang telah terjadi setelah mengikuti *training* juga akan diimplementasikan setelah peserta kembali ke tempat kerja, sehingga penilaian tingkah laku ini lebih bersifat eksternal. Perubahan perilaku apa yang terjadi di tempat kerja setelah peserta mengikuti program *training*. Dengan kata lain yang perlu dinilai adalah apakah peserta merasa senang setelah mengikuti *training* dan kembali ke tempat kerja? Bagaimana peserta dapat mentransfer pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diperoleh selama *training* untuk diimplementasikan di tempat kerjanya. Karena yang dinilai adalah perubahan perilaku setelah kembali ke tempat kerja maka evaluasi level tiga ini dapat disebut sebagai evaluasi terhadap *outcomes* dari kegiatan *training*.

d. Evaluasi Hasil (*Result Evaluating*)

Evaluasi hasil dalam level ke empat ini difokuskan pada hasil akhir (*final result*) yang terjadi karena peserta telah mengikuti suatu program. Termasuk dalam kategori hasil akhir dari suatu program *training* di antaranya adalah kenaikan produksi, peningkatan kualitas, penurunan biaya, penurunan kuantitas terjadinya kecelakaan kerja dan kenaikan keuntungan. Beberapa program mempunyai tujuan meningkatkan moral kerja maupun membangun *teamwork* yang lebih baik. Dengan kata lain adalah evaluasi terhadap *impact* program.

Menurut suhadi kriteria alumni hasil pelatihan di BLK mempunyai empat karakter, yaitu:⁷

a. Mandiri

Alumni pelatihan mampu berwirausaha secara mandiri sesuai dengan kejuruan yang di ikuti di BLK.

b. Pihak ketiga

Alumni pelatihan mampu berwirausaha sesuai dengan bidang kejuruan yang di ikuti tetapi tidak secara mandiri.

c. Berhasil tidak sesuai kejuruan (BTSK)

Alumni pelatihan berhasil bekerja tetapi tidak sesuai dengan bidang kejuruan yang diikuti di BLK.

d. Bermasalah

Alumni pelatihan tidak mampu berwirausaha dan fasilitas yang diberikan menjadi masalah, seperti barang yang telah diberikan dijual kepada orang lain atau barang yang diberikan menganggur tidak dapat digunakan.

⁷ Wawancara dari staf *survey* BLK bapak suhadi pada tanggal 30-12-2015.

2. Pelatihan

2.1. Pengertian pelatihan

Pendidikan dalam islam merupakan suatu kewajiban. Kewajiban tersebut secara tegas dinyatakan oleh rasulullah dalam sebuah hadis :

طَالِبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَالْمُسْلِمَاتُ

Artinya: Menuntut ilmu adalah wajib atas setiap muslim laki-laki dan perempuan.”(HR.Bukhari dan Muslim).

Allah SWT menempatkan orang-orang yang berilmu pengetahuan pada posisi yang tinggi dan mulia, sebagaimana ditegaskan dalam firman Allah SWT:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Artinya: Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang berilmu pengetahuan, beberapa derajat.”(QS. Al-Mujadalah ayat 11).

Ayat diatas menjadi bukti bahwa islam menempatkan ilmu pengetahuan sebagai bagian dari pendidikan pada derajat kemuliaan yang tinggi.⁸ Maka pendidikan terukur dan terarah dinamakan pelatihan (*training*).

Pelatihan (*training*) merupakan salah satu cara pengembangan sumberdaya manusia, selain pendidikan dan pengembangan. Pendidikan dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi menyeluruh seseorang (*overall competence*). Pengembangan dilaksanakan meliputi pemberian kesempatan belajar yang bertujuan untuk mengembangkan individu pada saat ini dan masa yang akan datang.⁹ Sedangkan Menurut Nedler pelatihan (*training*) adalah pembelajaran pengembangan individual yang bersifat mendesak adanya kebutuhan sekarang.¹⁰

⁸ Zulkarnain, *Transformasi Nilai-Nilai Pendidikan Islam Manajemen Beroreintasi Pada Link and Match*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2008, hal 15.

⁹ Tina afianti.et.al. *Mudah & Sukses menyelenggaraan Pelatihan, melejitkan potensi diri*, Kanisus, Yogyakarta, 2013, hal 13.

¹⁰ Anwar, *Pendidikan Kecakapan Hidup*, Alfabeta, Bandung, 2006 hal 163.

Menurut Robinson dalam Shaleh Marzuki pelatihan adalah pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, *Skill* dan sikap) agar mencapai sesuatu yang di inginkan.¹¹

Dari beberapa definisi tentang pelatihan dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses belajar untuk mengubah perilaku agar dapat berkarya lebih baik, lebih produktif, efektif dan efisien melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap yang diperoleh melalui belajar ulang untuk mendapatkan hasil yang optimal.

2.2 Kriteria Pelatihan Yang Berhasil

Keberhasilan sebuah program pelatihan ditentukan oleh optimalisasi integrasi aspek peserta pelatihan, penyelenggara pelatihan, program pelatihannya, serta institusi peserta pelatihan. Agar proses pelatihan dapat berjalan dengan baik dan terjadi perubahan kinerja yang semakin positif, ada beberapa pertimbangan yang harus dilakukan ketika kita akan menyusun suatu program pelatihan. Berikut ini beberapa pertimbangannya:¹²

a. Kesiapan peserta pelatihan

Sikap dan motivasi peserta pelatihan yang positif terhadap program pelatihan merupakan unsur yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan program pelatihan. Selain kesiapan untuk belajar, hal lain yang perlu diperhatikan adalah apakah peserta memiliki persyaratan dasar agar dapat menjadi calon peserta yang baik dalam mempelajari perilaku-perilaku baru. Apakah peserta memiliki motivasi untuk belajar? ketika menjalankan tugas-tugas baru dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar, seseorang yang tidak memiliki motivasi belajar hampir dapat dipastikan bahwa proses belajar tidak akan terjadi dengan baik

¹¹ Shaleh Marzuki, *Pendidikan Non Formal*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012, hal 152.

¹² Tina afiyanti, et.al. *Op Cit* hal 15-17.

b. Struktur program pelatihan

Program pelatihan mencakup materi, prosedur dan metode pembelajaran. Materi, prosedur dan metode perlu dirancang dengan baik disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan juga perlu memperhatikan waktu: berapa lama dan berapa sering pelatihan ini dilakukan serta seberapa besar kesempatan yang ada bagi peserta untuk dapat mempraktikkan dan mengaplikasikan apa yang telah diperoleh dalam pelatihan.

c. Transfer pelatihan

Efektivitas hasil pelatihan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana transfer program pelatihan dapat diaplikasikan ditempat kerja. Perilaku baru sebagai hasil pelatihan akan mudah diaplikasikan apabila lingkungan kerja ikut mendukung perilaku tersebut. Situasi dan kondisi ditempat kerja harus kondusif bagi terciptanya perilaku baru tersebut dalam konteks pekerjaan.

d. Penghargaan terhadap hasil pelatihan

Penghargaan terhadap hasil proses pelatihan bagi peserta sangat penting. Agar perilaku baru yang telah dipelajari dalam pelatihan dapat diaplikasikan, harus ada semacam penghargaan atau intensif bagi peserta. Peserta pelatihan harus dapat merasakan akibat dari proses pembelajarannya dalam pelatihan bagaimana menggunakan pengetahuan dan keterampilan barunya tersebut. Hal itu akan dapat meningkatkan taraf kehidupannya ditempat kerja.

1.3. Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus

Sesuai dengan amanat UU no. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan di arahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarga.¹³

¹³ <http://web.blkkabkudus.com/node/1>

Dengan memperhatikan UU tersebut, khususnya pasal 10 ayat 1 & 2, pelatihan kerja harus memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Menyikapi hal tersebut UPT Balai Latihan Kerja (UPT BLK) Kabupaten Kudus, sebagai lembaga pelatihan kerja telah melaksanakan berbagai program pelatihan yang diharapkan *outputnya* dibutuhkan oleh dunia industri, khususnya di Kabupaten Kudus.

Selain sebagai tempat pelatihan, UPT BLK yang berinduk kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus, juga dapat digunakan sebagai tujuan studi banding BLK kabupaten lain, juga sebagai tempat pengembangan SDM perangkat desa, kelurahan, dinas, dan lembaga masyarakat lainnya, melalui pelatihan operator komputer dasar bagi perangkat yang masih awam dengan dunia komputer.

Kondisi ketenagakerjaan saat ini, dengan jumlah pengangguran terbuka yang semakin meningkat, memerlukan perhatian yang serius dari seluruh pihak yang terkait. Peningkatan jumlah pengangguran terbuka dalam kurun waktu lima tahun terakhir ini, sebagian besar diantaranya adalah tenaga kerja-tenaga kerja dengan tingkat pendidikan dan ketrampilan yang rendah.

Pemecahan permasalahan bidang SDM ini, khususnya pelatihan kerja untuk para pencari kerja yang memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan yang rendah, harus dilakukan secara menyeluruh dan komprehensif. Sesuai dengan pilar ke-4 dari 4 pilar misi Bupati Kudus yang berbunyi: "Perlindungan usaha dan kesempatan kerja secara luas dan menyeluruh", maka UPT BLK Kudus menjadi ujung tombak dalam membekali para pencari kerja dengan skill dan ketrampilan yang dibutuhkan dalam dunia industri ataupun wirausaha, sehingga tercipta visi Bupati Kudus, yaitu: terwujudnya masyarakat Kabupaten Kudus yang sejahtera secara utuh dan menyeluruh.

3. Evaluasi program pelatihan

3.1. Pengertian evaluasi

Secara harfiah kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation*; dalam bahasa Arab: *al-Taqdir* (تقدير); dalam bahasa Indonesia berarti penilaian. Akar dari katanya adalah *value*; dalam bahasa Arab: *al-qimah* (قيمه) dalam bahasa Indonesia berarti nilai.¹⁴ Sebagaimana firman Allah dalam Al-Quran surah Al-Ankabut ayat 2-3:

أَحْسِبَ النَّاسُ أَنْ يُؤْتَرَ كُفُورًا أَنْ يَقُولُوا ءَاءِ مَا وَهُمْ لَا يُعْتَنُونَ

Artinya: *Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan saja mengatakan "kami telah beriman" sedang mereka belum diuji.*

Ayat ini dimulai dengan kata tanya, yaitu apakah manusia mengira mereka dibiarkan hanya berkata "kami beriman" sebelum diuji. Pertanyaan dalam ayat ini termasuk dalam kategori *istifham inkari*. Ungkapan itu pada hakikatnya bukan bertanya tetapi mengingkari, artinya "sepantasnya manusia jangan menganggap, bahwa keberimanannya cukup hanya dengan berkata saya beriman pada hal dia belum diuji". Keabsahan iman seseorang mesti dapat ditandai, diukur atau dinilai dengan indikator yang telah ditentukan yaitu berupa kesabaran atas apa saja yang menimpa dirinya. Allah telah memberikan penilaian dan pengukuran terhadap iman orang-orang terdahulu melalui cobaan atau ujian yang dia berikan kepada mereka. Dengan pengukuran tersebut, maka benar-benar dapat diketahui dan dibedakan antara orang-orang yang benar-benar beriman dengan tidak. Allah telah mengajarkan kepada manusia ajaran agama-nya melalui rasul, kemudian dia melakukan evaluasi terhadap manusia yang telah menerima ajaran tersebut guna untuk membedakan antara orang yang telah menghayati ajaran-nya dengan tidak.¹⁵

¹⁴Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hal 1.

¹⁵Kadar Muhammad Yusuf, *Tafsir Tarbawi Lailatul Qodar*, Nusa Media, Yogyakarta, 2011, hal 176

Menurut Ralph Tyler evaluasi dalam Farida Yusuf Tayibnapi, evaluasi adalah proses yang menentukan sampai sejauhmana tujuan pendidikan dapat dicapai.¹⁶ Menurut stufflebem (1971), alkin (1969), dan maclcolm, provus pencetus *Discrepancy evaluation* (1971), mendefinisikan evaluasi sebagai perbedaan apa yang ada dengan suatu standar untuk mengetahui apakah ada selisih. Akhir-akhir ini telah dicapai sejumlah *consensus* antara *evaluator* tentang arti evaluasi, antara lain yaitu penilaian atas manfaat atau guna.¹⁷

Menurut joint comite, evaluasi adalah penelitian yang sistematis atau yang teratur tentang manfaat atau guna beberapa objek.¹⁸ Menurut Suharsimi Arikunto dan Cepi Safrudin Abdul Jabar, evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan.¹⁹

Evaluasi merupakan suatu proses yang menggambarkan, memperoleh dan menyajikan informasi deskriptif serta informasi kebijakan tentang kelayakan dan kebermanfaatan tujuan, rancangan, implementasi dan dampak suatu program dalam upaya memberi masukan bagi pembuat keputusan, untuk melayani kebutuhan-kebutuhan akuntabilitas dan memperoleh pemahaman terhadap fenomena yang terjadi.

Evaluasi merupakan kegiatan yang bermaksud untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai, apakah pelaksanaan

¹⁶ Farida Yusuf Tayibnapi, *Evaluasi Program Dan Instrument Evaluasi*, Rineka Cipta, Jakarta, 2008, hal 3.

¹⁷ *Ibid* hal 3.

¹⁸ *Ibid* hal 4.

¹⁹ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safrudin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan*, Bumi Aksara. Jakarta, 2004 hal 2.

program sesuai dengan rencana dan tampak dampak yang telah terjadi setelah program dilaksanakan.²⁰

Beberapa definisi tersebut diatas dapat dikatakan bahwasanya evaluasi sebagai alat ukur keberhasilan dari suatu program pelatihan melalui identifikasi, pengumpulan data, analisis data dan penyajian informasi untuk pembuatan keputusan tentang program pelatihan. Evaluasi program pelatihan perlu dilaksanakan secara sistematis seiring dengan tahapan pelatihan untuk mengetahui ketercapaian tujuan dan memberikan umpan balik untuk memperbaiki sumber daya manusia dan lembaga.

3.2.Fungsi Evaluasi

Scriven dalam Farida Yusuf Tayibnapi, membedakan antara evaluasi formatif dan evaluasi sumatif sebagai fungsi evaluasi yang utama. Kemudian Stufflebeam juga membedakan sesuai diatas yaitu, *proactive evaluation* untuk melayani pemegang keputusan, dan *retroactive evaluation* untuk keperluan pertanggungjawaban. Evaluasi dapat memiliki dua fungsi, yaitu fungsi formatif dan fungsi sumatif. Dalam fungsi formatif evaluasi dipakai untuk perbaikan dan pengembangan kegiatan yang sedang berjalan (program, orang, dan produk). Fungsi sumatif, evaluasi dipakai untuk pertanggungjawaban, keterangan, seleksi atau lanjutan. Evaluasi hendaknya membantu pengembangan implementasi, kebutuhan suatu program, perbaikan program, pertanggungjawaban, seleksi, motivasi, menambah pengetahuan dan dukungan bagi mereka yang terlibat.²¹

3.3.Peranan Dan Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi berfungsi sebagai pengarah kegiatan evaluasi program dan sebagai acuan untuk mengetahui efisiensi dan efektifitas kegiatan evaluasi program.²² Tujuan evaluasi secara implisit telah

²⁰ Djudju Sudjana. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah untuk pendidikan nonformal dan pengembangan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008 hal 7.

²¹ Farida Yusuf Tayibnapi, *Op Cit* hal 4.

²² Djudju Sudjana, *Op Cit* hal 35.

dirumuskan dalam devinisi evaluasi, yaitu untuk menyajikan data sebagai masukan dari pengambilan keputusan.²³

Menurut worten, dan james R dalam Farida Yusuf Tayibnapi, bahwa evaluasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi dunia pendidikan antara lain memberi informasi dipakai sebagai dasar untuk:

- a. Membuat kebijakan dan keputusan
- b. Menilai hasil yang dicapai para pelajar
- c. Menilai kurikulum
- d. Member kepercayaan kepada sekolah
- e. Meminitor dana yang telah diberikan
- f. Memperbaiki materi dan program pendidikan

3.4. Manfaat evaluasi

Manfaat evaluasi adalah diperolehnya informasi yang sangat berguna bagi pengambilan keputusan dalam kebijakan lanjutan dari program, karena dari masukan hasil evaluasi program itulah para pengambil keputusan akan menentukan tindak lanjut dari program yang sedang berjalan. Wujud dari evaluasi adalah sebuah rekomendasi dari evaluator untuk mengambil keputusan. Ada 4 kemungkinan kebijakan yang dapat dilakukan berdasarkan hasil dalam sebuah program keputusan, yaitu:

- a. Menghentikan program, karena dipandang bahwa program tersebut tidak ada manfaatnya atau tidak dapat terlaksana sebagaimana yang diharapkan.
- b. Merevisi program, karena ada bagian-bagian yang kurangnya sesuai dengan harapan (terdapat kesalahan tetapi hanya sedikit).
- c. Melanjutkan program, karena pelaksanaan program menunjukkan bahwa segala sesuatu sudah berjalan sesuai dengan harapan dan memberikan hasil yang bermanfaat.
- d. Menyebarkan program (melaksanakan program ditempat-tempat lain atau mengulangi program di lain waktu), karena program

²³ *Ibid hal 35*

tersebut berhasil dengan baik maka sangat baik jika dilaksanakan ditempat dan waktu yang lain.²⁴

3.5. Evaluasi program

Definisi dari evaluasi program menurut Paulson adalah proses pengujian berbagai objek atau peristiwa tertentu dengan menggunakan ukuran-ukuran nilai khusus dengan tujuan untuk menentukan keputusan-keputusan yang sesuai.²⁵

Mugiandi menjelaskan bahwa evaluasi program adalah upaya pengumpulan informasi mengenai suatu program, kegiatan, atau proyek. Informasi berguna bagi pengambilan keputusan, antara lain untuk memperbaiki program, menyempurnakan kegiatan program lanjutan, menghentikan suatu kegiatan, atau menyebarluaskan gagasan yang mendasari suatu program atau kegiatan. Informasi yang dikumpulkan harus memenuhi persyaratan ilmiah, praktis, tepat guna, dan sesuai dengan nilai yang mendasari dalam setiap pengambilan keputusan.²⁶

Syamsu Mappa mendefinisikan evaluasi program pendidikan luar sekolah sebagai kegiatan yang dilakukan untuk menetapkan keberhasilan dan kegagalan suatu program pendidikan. Sedangkan Stake (1976) menggambarkan bahwa evaluasi program adalah kegiatan untuk merespon suatu program yang telah, sedang, dan akan dilaksanakan. Stake mengemukakan bahwa evaluasi program pendidikan berorientasi langsung pada kegiatan dalam pelaksanaan program dan evaluasi dilakukan untuk merespon pihak-pihak yang membutuhkan informasi mengenai program tersebut.²⁷

Berdasarkan berbagai pengertian sebagaimana dikemukakan diatas maka evaluasi program dapat didefinisikan sebagai kegiatan sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis dan menyajikan data sebagai masukan untuk pengambil keputusan. Tetapi

²⁴ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safrudin Abdul Jabar, *Op Cit* hal 8.

²⁵ Djudju Sujana *Op Cit* hal 20.

²⁶ *Ibid* hal 21.

²⁷ *Ibid* hal 21.

harus di ingat bahwa setiap kegiatan evaluasi menuntut adanya tindak lanjut yang konkret. Tanpa diikuti oleh tindak lanjut yang konkrit maka pekerjaan evaluasi itu kurang bermakna bagi perkembangan peserta didik serta peningkatan mutu pendidikan secara umum.²⁸

Melakukan evaluasi program adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat keberhasilan dari kegiatan yang direncanakan.²⁹

3.6. Monitoring dan evaluasi program pendidikan dan pelatihan (Diklat)

Setiap program yang telah ditentukan pelaksanaannya, termasuk misalnya program penelitian, di lembaga pendidikan dan latihan kejuruan, serta vokasi, program atau proyek wajib dimonitoring dan di evaluasi. Informasi yang minimal perlu diketahui dalam kegiatan monitoring dan evaluasi diklat diantaranya mencakup sebagai berikut.³⁰

- a. Kumpulan laporan sementara, termasuk dalam hal ini rencana strategis untuk lembaga diklat dan rencana anggaran dana selama satu tahun. Komponen yang perlu diantaranya adalah visi, misi, strategi, dan tujuan lembaga diklat.
- b. Fakta pendukung yang berkaitan dengan sumber dana setiap program dan kegiatan, penanggung jawab, pengelolaan kegiatan dan pertanggungjawaban keuangan.
- c. Hambatan pelaksanaan sejak dari kebijakan, implementasi dan evaluasi dari program-program yang berada dibawah tanggung jawab pengelola diklat.
- d. Tingkat keberhasilan program. Faktor pendukung keberhasilan program juga merupakan informasi penting bagi seorang pemonitor dan evaluator.

²⁸ Sukiman, *Mengembangkan Sistem Evaluasi*, Ihsan Madani, Yogyakarta, 2012, Hal 49.

²⁹ Suharshini Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* Edisi Revesi, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hal 291.

³⁰ Sukardi, *Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2014, hal143-144.

- e. Data. Data yang ada tersebut kemudian diadministrasi dan dianalisis sebagai informasi *monitoring* dan evaluasi yang kemudian dapat digunakan untuk menarik kesimpulan dan membuat laporan *monitoring* dan evaluasi.

4. Pengangguran

4.1. Pengertian pengangguran

Pengangguran menjadi masalah serius dibidang ketenagakerjaan, karena disetiap tahunnya angka pengangguran semakin bertambah. Hal ini disebabkan pertumbuhan kependudukan dan tenaga kerja yang terpaksa menganggur karena turunya aktivitas perekonomian.

Pengangguran tidak sama dengan tidak bekerja atau tidak mau bekerja. Jadi orang yang tidak mau bekerja, tidak dapat dikatakan sebagai pengangguran. Sebab jika ia mencari pekerjaan atau ingin bekerja, mungkin dengan segera mendapatkannya. Ibu-ibu yang harus mengasuh anak-anaknya, remaja yang harus sekolah atau kuliah dahulu, anak orang kaya yang sudah dewasa tetapi tidak mau bekerja. Tidak digolongkan sebagai penganggur, karena mereka tidak aktif mencari pekerjaan.³¹

Penduduk yang sedang mencari pekerjaan ini dapat disebut penganggur yang dikenal dengan penganggur terbuka atau penganggur penuh. Selain penganggur terbuka, ada pula pengangguran terselebung (setengah pengangguran). Pengangguran terselebung ini menunjukkan tidak bekerja secara penuh, dalam arti belum digunakannya semua kemampuan pekerja tersebut atau adanya penghargaan (dalam wujud rupiah) yang terlalu kecil untuk pekerjaan yang dilakukannya.³²

Bagian utama dari kelompok ini menunjukkan definisi status pasar kerja. Keadaan angkatan tenaga kerja semua yang tergolong usia lebih dari 16 tahun yang aktif mencari kerja atau sedang menunggu penarikan dari sebuah pekerjaan. Dalam angkatan kerja ini bagi mereka yang tidak

³¹ Suparmono, *Ekonomi Makro*, AMP YKPN, Yogyakarta, 2004, hal 164.

³² Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003 hal115.

bekerja disebut pengangguran. Bagi orang yang tidak bekerja maupun sedang menunggu penarikan kerja oleh perusahaan merupakan golongan yang tidak mendapat bagian dalam angkatan kerja. Jumlah total angkatan kerja adalah tetap antara pekerja dan pengangguran. Jumlah dan identitas orang dalam setiap kategori pasar tenaga kerja selalu berubah, aliran tenaga kerja dari satu kategori ke kategori lain adalah cukup besar.

Tidak semua orang yang menganggur beranggapan bahwa menganggur adalah sesuatu masalah, hal ini dikarenakan mereka secara suka rela menganggur baik karena memilih pekerjaan baru atau menunggu pekerjaan baru. Padahal prinsip islam yang mewajibkan umatnya untuk bekerja keras dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan hidup dan dilarang bermalas-malasan. Sebagaimana dikemukakan dalam sebuah hadits:

فَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ . وَالْمَرْأَةُ رَا عِيَةَ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا , وَالْعَبْدُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.

Artinya: “laki-laki(suami) adalah pengembala (pemimpin) pada keluarganya, ia akan ditanyai tentang gembalanya. Wanita(istri) adalah pengembala dirumah suaminya dan ia akan ditanyai tentang gembalanya. Seorang hamba adalah pengembala pada harta tuanya dan ia akan ditanyai tentang gembalanya.

Sabda nabi SAW:

وَكَفَى بِالْمَرْءِ إِثْمًا أَنْ يُضَيِّعَ مَنْ يَفُوتُ.

Artinya :”Cukuplah berdosa, jika seorang menyianiyakan orang yang menjadi tanggung jawabnya

Hadits di atas menjelaskan kewajiban kepala keluarga untuk memenuhi kebutuhan pokok keluarganya atau orang-orang yang menjadi tanggungannya.³³ Berarti secara tidak langsung agama mesyari’atkan umatnya untuk bekerja, yang dari pekerjaan itu ia mendapatkan penghasilan guna mencukupi kebutuhannya.

³³Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Robbani Pers, Jakarta, 1997, hal 155.

Untuk mengelompokan masing-masing pengangguran perlu di lihat dari konsep pengangguran dari tiga dimensi, yaitu:³⁴

a. Waktu

Banyak diantara mereka yang bekerja ingin bekerja lebih lama, misalnya jam kerjanya perhari, perminggu, atau pertahun.³⁵

b. Intensitas pekerjaan

Intensitas pekerjaan dapat dilihat dari tingkat kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang untuk mendapatkan pekerjaan dan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.

c. Produktifitas

Banyaknya pengangguran terselubung mengakibatkan tidak efektifnya pendayagunaan tenaga kerja yang ada sehingga produktifitas yang dihasilkan masih rendah. Kurangnya produktifitas seringkali disebabkan oleh kurangnya sumberdaya-sumber daya komplementer untuk melakukan pekerjaan.³⁶

4.2. Bentuk-Bentuk Pengangguran

Pengangguran terjadi karena ketidaksesuaian antara permintaan dan penyedia dalam pasar kerja. Bentuk-bentuk ketidaksesuaian pasar kerja:³⁷

a. Pengangguran friksional

Pengangguran friksional adalah pengangguran yang terjadi karena kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja yang ada. Kesulitan ini dapat berbentuk (a) tenggang waktu yang diperlukan selama proses/ prosedur pelamaran dan seleksi, atau terjadi karena faktor jarak atau kurangnya informasi: (b) kurangnya mobilitas pencari kerja dimana lowongan pekerjaan justru terdapat bukan didekatar tempat tinggal si pencari kerja. Misalnya pencari kerja berkumpul disurabaya sedangkan lowongan

³⁴ Suparmono, *Ekonomika Makro*, AMP YKPN, Yogyakarta, 2002, hal 164.

³⁵ Lincoln Arsyad, *Ekonomi Pembangunan*, Edisi keempat, Aditya Media, Yogyakarta, 1999, hal 288.

³⁶ *Ibid* hal 288.

³⁷ Sonny Sumarsono, *Op Cit*, hal 116-121.

pekerjaan terdapat diluar surabaya; dan (c) pencari kerja tidak mengetahui dimana adanya lowongan pekerjaan dan demikian pula pengusaha tidak mengetahui dimana tersedianya tenaga-tenaga yang sesuai.

b. Pengangguran musiman

Penangguran musiman adalah pengangguran yang terjadi karena pergantian musim. Diluar musim panen dan turun kesawah, banyak orang yang tidak mempunyai kegiatan ekonomis, mereka hanya sekedar menunggu musim yang baru. Selama masa menunggu tersebut mereka digolongkan sebagai penganggur musiman.

c. Pengangguran siklikal

Kenaikan permintaan tenaga kerja akan mengurangi pengangguran. Sebaliknya bila orang sudah kehilangan kepercayaan terhadap peluang dimasa depan. Sikap pesimisme yang timbul membawa dampak negatif pada kesempatan kerja. Hal ini terekam oleh naiknya tingkat pengangguran. Pengangguran yang beriraman seperti ini disebut pengangguran siklisal yang terjadi sesuai dengan konjunktur atau *Busines Cycles* yang dapat terjadi lima tahun sekali.

d. Pengangguran struktural

Pengangguran struktural adalah pengangguran yang terjadi karena terjadi perubahan dalam struktur atau komposisi perekonomian. Perubahan struktur yang demikian memerlukan perubahan dalam keterampilan tenaga kerja yang dibutuhkan, sedangkan pihak pencari kerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan keterampilan baru tersebut.

e. Pengangguran teknologi

Perubahan teknologi produksi membawa dampak kesempatan kerja keberbagai arah. Kekuatan substitusi dan kekuatan merombak spesifikasi jabatan yang ditimbulkan membawa dampak negatif bagi kesempatan kerja berupa pengangguran.

- f. Pengangguran karena kurangnya permintaan agregat.

Bila permintaan terhadap barang dan jasa lesu, maka pada gilirannya timbul pula kelesuan pada permintaan tenaga kerja. Kurangnya permintaan agregat disini diartikan sebagai mendasar bukan sementara bulanan atau sementara tahunan. Tetapi merupakan kondisi yang berlaku dalam jangka panjang.

4.3. Kebijakan Penanganan Pengangguran³⁸

- a. Penanggulangan friksional

Ditinjau dari deskripsi permasalahan yang telah disinggung di muka, maka inti persoalannya terletak pada hambatan aliran informasi antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Oleh karena itu penanganannya harus berupa usaha untuk mengidentifikasi dan mengekstensikan informasi. Intensif, agar informasi disebarkan dalam jumlah yang cukup. Penyebaran informasi secara ekstensif dimaksudkan agar menjangkau lokasi geografis seluas mungkin, cepat diketahui oleh yang bersangkutan untuk mempercepat bertemunya permintaan dan penawaran tenaga kerja.

- b. Pengangguran musiman

Masalah yang timbul dalam dimensi musiman ini adalah saat-saat dimana sedang terjadi *off-Season*. Bila *On-Season* lagi penganggur ini dibutuhkan lagi sehingga mereka tidak perlu meninggalkan tempat ditinggal jauh-jauh atau secara permanen. Salah satu pemecahannya memang berupa migrasi musiman ke daerah lain, namun tindakan seperti ini mahal bila ditinjau dari biaya sosial.

Salah satu alternatifnya adalah mengembangkan jenis-jenis kegiatan yang *off-farm* atau *non-farm* di daerah pedesaan, dimana irama musiman sudah merupakan suatu rutin penguasa local dapat menentukan bentuk dari kegiatan *off-farm* tersebut.

³⁸ *Ibid* hal 130-132.

c. Pengangguran siklisal

Untuk mengurangi pengangguran siklisal dibutuhkan kebijakan anti siklisal. Berbagai kebijakan seperti itu dapat berupa kebijakan yang tergolong moneter atau fiskal.

Kebijakan moneter yang bersifat melawan kongjungtur adalah memperluas uang yang beredar pada saat terjadi resesi dalam mengendalikan jumlah uang yang beredar pada saat terjadi ekspansi yang berlebihan. Namun yang dibicarakan disini adalah hanya pada saat resesi yang berakibat terjadinya pengangguran siklisal.

d. Pengangguran struktural dan teknologi

Inti masalah yang timbul dalam pengangguran struktural dan teknologi adalah gagalnya penyesuaian keterampilan mereka yang terkena, menjadi keterampilan yang laku dalam situasi yang baru. Oleh karena itu, maka pemecahanya harus diarahkan pada program, latihan dan latihan ulang.

Program-program untuk mendeteksi kebutuhan macam latihan sangat diperlukan agar program latihan efektif. Dalam hal ini dewan latihan kerja nasional didepartemen pusat maupun dewan latihan kerja daerah dapat diminta jasanya untuk mengadakan studi kebutuhan latihan ini.

e. Pengangguran karena kurangnya permintaan agregat

Inti persoalan dalam hal pengangguran jenis ini adalah lesunya kegiatan ekonomi, maka menghidupkan kegiatan ekonomi ini, investasinya dalam skala yang besar perlu dijelaskan agar menghidupkan permintaan agregat. Permintaan agregat ini berasal dari rumah tangga konsumen. Perusahaan dan pemerintah.

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Fitriani, I Wayan Bagia, dan Wayan Suwendra. *Analisis Tidak Terserapnya Lulusan Pendidikan Dan Pelatihan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi* (studi pada UPTD-LLK UKM singlaraja). Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan tidak efektifnya lulusan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh UPTD LLK-UKM Singaraja karena terdapatnya ketidaksesuaian antara lapangan pekerjaan dengan jumlah angkatan kerja yang dihasilkan.³⁹ perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Fitriani adalah jika pratiwi fitriani menghasilkan tidak terserapnya lulusan pelatihan di Dinas tenaga kerja dan transmigrasi di singlaraja, jadi teori yang digunakan adalah mengenai teori tidak terserapnya lulusan pelatihan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti efektifitas pelatihan dalam upaya pengentasan pengangguran adalah menggunakan teori efektifitas, pelatihan dan pengangguran. jadi hasil penelitian yang dihasilkan berbeda.
2. Ni Wayan Budiani. *Efektivitas Progm Penanggulangan Penganggurn Karang Taruna “Eka Taruna Bhakti” Desa Sumerta Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang positif. Karena peningkatan keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh para peserta setelah mendapatkan pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang usaha yang ditekuni.⁴⁰ perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Budiani adalah jika peneliti menggunakan metode kualitatif sedangkan metode yang digunakan Ni Wayan Budiani menggunakan metode kuantitatif.

³⁹ Pratiwi Fitriani, dkk, *Analisis Tidak Terserapnya Lulusan Pendidikan Dan Pelatihan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi* (studi pada UPTD-LLK UKM singlaraja), e-jurnal Bisma Universitas Ganesa, Jurusan Manajemen, Tahun 2015, volume 3

⁴⁰ Ni Wayan Budiani, *Efektivitas Progm Penanggulangan Penganggurn Karang Taruna “Eka Taruna Bhakti” Desa Sumerta Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar*, Jurnal Ekonomi dan Sosial, Volume 2 Nomor 1. <http://eprints.stainkudus.ac.id>

3. Nur Aina Dwi Wulandari Ilyas. *Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Otomotif Dalam Mempersiapkan Warga Belajar Memasuki Dunia Kerja Di BLKI Semarang*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan penyelenggaraan pelatihan otomotif dalam mempersiapkan warga belajar memasuki dunia kerja meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Evaluasi meliputi evaluasi pembelajaran dan program. Hambatan yang dialami yaitu fasilitas sarana prasarana praktek pelatihan ada yang hilang atau rusak, hambatan dalam pembelajaran karena fokus perhatian, partisipasi warga belajar dan pengawasan para lulusan.⁴¹ perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Aina Dwi adalah penelitian Nur Aina Dwi berbicara mengenai manajemen penyelenggaraan pelatihan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah efektifitas paska pelatihan yang meliputi evaluasi program dan pengentasan pengangguran.
4. Ainul izzah, *Pelatihan Keterampilan Menjahit Untuk Meningkatkan Kreativitas Peserta Didik Program Pnpm Mandiri Pedesaan Di Desa Pantenan Kecamatan Panceng Kabupaten Gresik*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan cukup efektif, hal ini dapat dilihat dari sasaran yang awalnya 30 orang setelah diberikan pengarahan/motivasi tersisa peserta 20 orang. Menurunnya jumlah peserta didik disebabkan karena kurang baiknya manajemen penyelenggara program PNPM Mandiri Pedesaan tersebut. Penyelenggara merekrut peserta didik bukan berdasarkan minat dan kebutuhan peserta didik melainkan atas dasar rekomendasi dari perangkat desa setempat. Sehingga banyak peserta didik yang keluar setelah pengenalan awal.⁴² perbedaan penelitian yang

⁴¹ Nur Aina Dwi Wulandari Ilyas. *Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Otomotif Dalam Mempersiapkan Warga Belajar Memasuki Dunia Kerja Di Blki Semarang*, Universitas Negeri Semarang, Tahun 2015.

⁴² Ainul izzah, *Pelatihan Keterampilan Menjahit Untuk Meningkatkan Kreativitas Peserta Didik Program Pnpm Mandiri Pedesaan Di Desa Pantenan Kecamatan Panceng Kabupaten Gresik*, Universitas Negeri Surabaya, Tahun 2014, Volume 3 No. 2

dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Ainul Izzah adalah jika penelitian yang dilakukan Ainul Izzah pelatihan yang diambil adalah pelatihan menjahit dan hanya sebatas pada pelaksanaan saja sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti keterampilan otomotif motor dan tentang paska pelatihan.

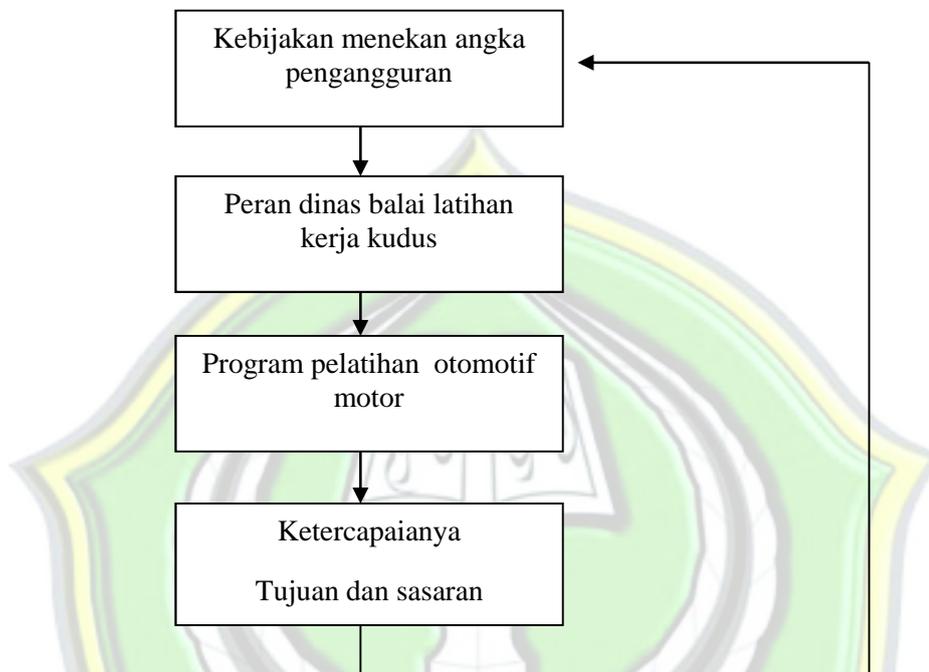
5. Fitroh Hanrahmawan. *Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja* (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar), Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan BLKI Makassar sangat mendukung penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Adapun persentase penempatan lulusan pelatihan di BLKI Makassar terhadap lowongan kerja sesuai Informasi Pasar Kerja di Kota Makassar berkisar antara 10,30 persen sampai dengan 16,48 persen pada lima tahun terakhir. Selanjutnya informasi penempatan lulusan berdasarkan data seksi penyelenggara dan pemasaran BLKI Makassar yaitu pada tahun 2003 hanya 22,50 persen namun pada tahun 2008 justru naik secara signifikan sebesar 73,97 persen.⁴³ Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitroh Hanrahmawan adalah Fitroh Hanrahmawan berbicara revitalisasi BLK dan manajemen pelatihan sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah efektifitas pelatihan dalam upaya pengentasan pengangguran.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka teoretis adalah kerangka berpikir yang bersifat konseptual mengenai masalah yang diteliti. Kerangka berpikir tersebut menggambarkan hubungan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diteliti. Skema kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

⁴³ Fitroh Hanrahmawan. *Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja* (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar), *Jurnal Administrasi Publik*, Tahun 2010, Vol. 1 No.1.

Gambar 2.1
Kerangka berfikir



Dari kerangka berfikir diatas dapat dijelaskan bahwa untuk menekan angka pengangguran diperlukan peran serta dinas balai latihan kerja sebagaimana termaktub dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sebagai wujud pelaksanaanya balai latihan kerja membuat program pelatihan salah satunya adalah otomotif motor, untuk itu perlu diadakan penelitian tentang efektivitas pelatihan terhadap upaya menekan angka pengangguran.

