

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Hal yang sering terjadi saat ini adalah banyaknya penduduk usia kerja yang tidak semuanya dapat memperoleh keterampilan dan keahlian tertentu dari pendidikan formal. Banyak yang ingin melanjutkan sekolah tetapi tidak dapat karena tidak memiliki biaya. Dari permasalahan tersebut berakibat pada banyaknyapemuda yang tidak melanjutkan sekolah.Oleh karena itu, pemerintah sebagai salah satu komponen yang bertanggung jawab mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Kementrian Ketenagakerjaan melalui peran dan fungsi UPT Pelatihan Kerja baik milik pusat maupun Daerah.

Keberadaan UPT Pelatihan Kerja merupakan upaya Pemerintah untuk menekan angka pengangguran di Indonesia Pencari kerja dan pengangguran harus melengkapi kemampuannya dengan kompetensi kerja sehingga pencari kerja dapat menentukan lapangan pekerjaannya sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan yang dimiliki. Selain itu UPT Pelatihan Kerja juga berfungsi sebagai peningkatan standart pelatihan kerja, pusat standarisasi dan sertifikasi, dan sebagai tempat pembekalan akhir calon tenaga kerja Indonesia.

Berdasarkan Data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo jumlah pencari kerja terdaftar mencapai 6.571.<sup>1</sup> Hal tersebut bukanlah merupakan nilai yang kecil bagi suatu daerah dan akan menimbulkan permasalahan-permasalahan sosial.

Dari data tersebut di atas, menunjukan ketidak seimbangan antara ketersediaan lapangan pekerjaan dan juga jumlah pencari kerja masih sangatlah jauh dari cukup hingga mengakibatkan bertambahnya jumlah pengangguran di setiap tahunnya.

---

<sup>1</sup> Badan Pusat Statistik Kab.Ponorogo

Maka dari fenomena tersebut menarik jika melihat lebih jauh tentang bagaimana Upaya pemerintah melalui UPT PK (Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja) dalam mengurangi angka pengangguran di kabupaten ponorogo.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Upaya Pemerintah melalui UPT PK (Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja) dalam mencetak Tenaga kerja Terampil Di Kabupaten Ponorogo ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana upaya pemerintah melalui UPT PK ( Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja) dalam mencetak tenaga kerja terampil Kabupaten Ponorogo

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini berguna dalam menambah dan memperluas khasanah ilmu yang telah ada dan bermanfaat bagi ilmu terapan di bidang Ilmu Pemerintahan.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi penulis**

Untuk menambah ilmu pengetahuan terhadap suatu bidang kerja pemerintah terutama program-program serta kinerja yang dimiliki UPT PK di bawah naungan Dinsosnakertrans memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar kesarjanaan pada Prodi Ilmu Pemerintahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

b. Bagi pemerintah

Semoga penelitian ini bisa memberi manfaat dalam langkah-langkah Dinas UPT PK (Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja) dalam menangani masalah Dinas dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, sehingga pada akhirnya dapat diketahui bagaimana pelaksanaan program-program Dinas tersebut agar sesuai dengan kebutuhan yang masyarakat sebagai pihak penerima pelatihan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini bisa menjadi bukti bahwasannya mahasiswa Universitas Muhammadiyah pada umumnya dan Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan pada khususnya mampu melakukan dan membuktikan eksistensinya dalam menanggapi fenomena sosial yang sedang menghangat akhir-akhir ini.

d. Bagi khalayak umum

Semoga dengan terselesaikannya penelitian ini bisa menambah wawasan serta ilmu pengetahuan terhadap program kerja organisasi pemerintahan dikarenakan penelitian ini bisa menjadi alat penginformasian mengenai apa yang di lakukan oleh Dinas UPT PK (Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja) yang sebelumnya mungkin tidak banyak mengetahui apa saja peran dan kinerja Dinas UPT PK (Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja).

## **E. Penegasan Istilah**

### **1. Upaya**

J. Salusu (2008:101) menerangkan upaya adalah suatu seni yang menggunakan kecakapan dan sumberdaya suatu organisasi untuk sasarnya

melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.<sup>2</sup>

## **2. UPT PK (Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja)**

Sebagaimana tertera dilalam Pergub No.111 Tahun 2016 Pasal 5 UPT Pelatihan Kerja sebagaimana di maksud dalam pasal 3 mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam pelatihan kerja, pengetahuan berdasarkan klaster kompetensi, dan ketatausahaan serta pelayanan masyarakat.<sup>3</sup>

## **3. Tenaga Kerja (man power)**

**Payaman Simanjuntuk (1985:2)** bahwa tenaga kerja atau man power adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>4</sup>

## **F. Landasan Teori**

### **A. Lembaga UPT PK (Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja)**

Sebagaimana tertera dilalam Pergub No.111 Tahun 2016 Pasal 5 Uraian tugas dan fungsi UPT Pelatihan Kerja sebagaimana di maksud dalam pasal 3 mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam pelatihan kerja, pengetahuan berdasarkan klaster kompetensi, dan ketata usahaan serta pelayanan masyarakat.<sup>5</sup>

Pelatihan diselenggarakan dan diarahakan untuk membekali meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, Produktivitas dan Kesejahteraan (Pasal 9 Undang-Undang No

---

<sup>2</sup> Galih Selamat Giyarto. *Upaya disnakertrans kabupaten trenggalek dalam mengurangi pengangguran di kabupaten trenggalek*. Trenggalek (ponorogo:skripsi UMP 2015)

<sup>3</sup>Pergub No.111 Tahun 2016.

<sup>4</sup> Prof. Dr. Lalu Husni, SH.M.HUM.*Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan*.PT RajaGrafindo.Persada.Jakarta.Hlm.28

<sup>5</sup>Pergub Jatim no.111 tahun 2016.*Tentang uraian tugas dan fungsi UPT PK*.

13 Tahun 2003).Pasar Kerja dan dunia usaha baik di dalam maupun di luar hubungan kerja (Pasal 10 ayat 1). Dengan demikian jelaslah bahwa pelatihan kerja tidak hanya dilakukan bagi tenaga kerja yang sudah bekerja pada pengusaha atau pemberi kerja saja, Tetapi juga harus dilakukan bagi tenaga kerja yang belum bekerja guna meningkatkan keterampilannya/keahliannya sebagai bekal memasuki Dunia Kerja.<sup>6</sup>

Dalam peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan pelatihan.Ketiga upaya ini saling terkait, namun pelatihan pada hakekatnya mengandung unsure pembinaan dan pendidikan. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.(Hamalik,2007:10).<sup>7</sup>

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaraan PBK, Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

## **B. Upaya Pemerintah**

Upaya dalam mengembangkan sumber daya tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama dari semua sektor terkait yang mencakup instansi

---

<sup>6</sup> Husni, lalu. Pengantar Hukum Ketenaga kerjaan.PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.2015. hal :111

<sup>7</sup>Ahmad, Arwani. 2014. *Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri*.Univesitas Mulawarman. Vol 2, Nomor 1, 2014. Pdf. (<http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id> diakses pada tanggal 22 maret 2017)

pemerintah, swasta, industri, serta organisasi profesi lainnya. Oleh karena itu, pemerintah sebagai salah satu komponen yang bertanggung jawab mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijakan di bidang ketenagakerjaan.

Ada beberapa isyarat yang harus di perhatikan oleh pemerintah kabupaten/kota dimanapun dalam implementasi otonomi daerah menurut undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah. *Pertama*, bagian pertimbangan (konsideran) undang-undang ini menyebut konsep yang paling sering muncul dalam hubungan internasional yaitu peluang dan tantangan persaingan global. Secara tidak langsung konsep-konsep ini ingin menunjukkan bahwa efektifitas pelaksanaan otonomi daerah dan kesibukan dengannya kini tidak cukup hanya bila dikaitkan dengan persoalan bangsa yang bersifat domestik, tetapi juga dengan konteks global, seperti daya saing bangsa. Forum ekonomi dunia mendefenisikan daya saing bangsa sebagai kemampuan suatu Negara memproduksi barang dan jasa sesuai dengan permintaan pasar internasional, yang dengannya kemudian Negara tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan bangsanya.<sup>8</sup>

Di era Desentralisasi kabupaten atau kota diharapkan mampu melaksanakan pengembangan wilayah melalui pengembangan SDM di wilayahnya melalui pelatihan. Untuk pemberdayaan Unit diklat kabupaten/kota, dibutuhkan bimbingan teknis/fasilitasi dari propinsi ataupun pusat, serta propinsi dapat melayani konsultasi atau menjadi rujukan menjadi unit diklat kabupaten/kota. Dalam peningkatan kinerja institusi diklat di propinsi, pusat dalam Pusdiklat memberikan bimbingan teknis dan fasilitasi serta memberikan layanan konsultasi dalam hal yang berkaitan dengan pelatihan. Pelatihan bagi SDM Kabupaten/Kota pada

---

<sup>8</sup>Syokrani, Syahrani, *Implementasi otonomi daerah dalam Perspektif Good Governance*. Pustaka Belajar, Yogyakarta. 2009. hlm. 5-6.

dasarnya adalah peningkatan kinerja SDM sebagai individu dan organisasi dimana SDM itu perlu dilakukan pengendalian mutu terhadap manajemen pelatihannya yaitu mulai dari perencanaan sampai evaluasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa :

- Pada prinsipnya pengembangan model unit diklat kompetensi kabupaten/kota adalah suatu bentuk penguatan kabupaten/kota dalam mengelola pengembangan SDM kesehatan di wilayahnya melalui program pelatihan.
- Peran pusat di era Desentralisasi lebih kearah fungsi pembinaan, karenanya peran Pusdiklat dalam upaya pengembangan unit diklat kab/kota, lebih terarah melakukan bimbingan (asistensi teknis dan fasilitasi seta melayani konsultasi dan rujukan dibidang pelatihan.
- Dalam melaksanakan fungsi bimbingan/asistensi teknis dan fasilitasi Pusdiklat bersama-sama dengan atau melalui institusi Diklat Propinsi.
- Upaya penguatan unit Diklat kompetensi kab/kota terutama ditunjukan untuk meningkatkan kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pelatihan bagi SDM diwilayahnya serta upaya pengendalian mutu pelatihan.
- Dengan pembimbingan dan fasilitasi teknis secara bertahap dan berkesinambungan, diharapkan unit diklat kab/kota secara mandiri mampu mengelola pelatihan bagi SDM di wilayahnya, termasuk pengembangan jejaring (*networking*) baik dengan unit, institusi, dilingkungan kab/kota, maupun propinsi dan kota.<sup>9</sup>

Pemerintah melalui Kementrian ketenagakerjaan berupaya untuk memecah permasalahan dengan membuat lembaga pendidikan non formal berupa pendidikan pelatihan yang meluas dan merata. Hal ini menjadi penting karena pemerintah perlu memfasilitasi rakyatnya yang juga membutuhkan

---

<sup>9</sup>Daryanto.Bintoro . Setyobudi Ismato. *Manajemen Diklat*. Gava Media, Yogyakarta.2014. hlm. 38-39.

kesejahteraan hidup. Karena seperti diketahui 20-30 tahun kedepan Indonesia akan menghadapi bonus demografi atau sederhananya adalah usia untuk produktif bekerja akan naik dan prosentasenya akan menjadi sangat dominan di Indonesia.<sup>10</sup>

Masalah kemiskinan berkaitan erat dengan dengan masalah sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan strategi pembangunan menuju kesejahteraan masyarakat. Menurut teori perubahan social (*social change*), peningkatan mutu sumber daya manusia sangat relevandengan pendidikan dalam rangka pembangunan system social dengan sudut pandang yang berlainan, baik makro maupun mikro, antara lain pandangan teori modernisasi dari struktur dan fungsional, "*human capital*", ketergantungan, konflik, dan sikap skeptis(sudardja adiwidikarta, 1988).

Oscar Lewis dalam (Philip Comms, 1974) bekerja sama dengan Dewan International Pengembangan pendidikan (ICED) atas bantuan World Bank melakukan penelitian Negara berkembang. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Negara-negara berkembang umumnya mempunyai masalah jumlah penduduk yang tinggi, pendapatan perkapita yang rendah, rata-rata 40% terdapat penduduk miskin, maraknya pengangguran, serta rendahnya tingkat pendidikan. Upaya untuk mengatasi budaya kemiskinan di Negara berkembang, Coombs berorientasi kepada masyarakat miskin melalui pendidikan, baik pendidikan formal, informal, dan non formal terutama kalangan petani,nelayan,pedagang kecil, buruh pabrik dan pengrajin guna meningkatkan produktivitas mereka.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Nabila. 2016. *Cara pemerintah tekan angka pengangguran diindonesia*. Online. (<http://Liputan6.com/Bisnis/read/2551501>) cara-pemerintah-tekan-angka-pengangguran-di-indonesia,pada tanggal 22 maret 2017. pukul 10:15)

<sup>11</sup>Supriatna, tjahya,Birokrasi Pemberdayaan dan Pengentasan kemiskinan,Humaniora Utama Press (HUP).Bandung. 1997. hlm. 25-26.



Dilihat dari dimensi diatas pelatihan merupakan aspek penting guna meningkatkan kemampuan masyarakat menuju peningkatan kualitas hidupnya dan juga semakin beragamnya masyarakat, maka akan memberikan banyak pilihan jenis - jenis pelatihan yang akan dilaksanakan oleh pelaksana program pelatihan. Untuk mengembangkan masyarakat agar terampil dan berkulitas maka pengembangan secara makro yang lebih tepat, karena diharapkan hasilnya masyarakat mampu mengolah atau mengelola SDA, menguasai tekhnologi, megkreasikan produk, mampu memasarkan produk, melatih orang lain, membuka usaha sendiri sehingga bisa memberikan kesempatan bagi masyarakat lain. Untuk pengembangan sumber daya manusia di Kabaputen Ponorogo salah satunya adalah program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh UPT-PK Disnakertransduk yang ditujukan bagi angkatan kerja bagi yang sudah memiliki pekerjaan maupun sedang mencari pekerjaan.

### **C. Perencanaan Tenaga Kerja**

Perencanaan tenaga kerja pada dasarnya merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia. Gagasan perencanaan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin kebutuhan tenaga kerja, terutama tenaga kerja terdidik yang diperlukan dalam pembangunan. Perencanaan tenaga kerja berhubungan erat dengan pendayagunaan sumber daya manusia dengan mengusahakan supaya setiap orang yang ingin dan mampu bekerja. Dengan demikian orang tersebut akan mempunyai kesempatan meningkatkan produktivitas kerjanya dan memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.<sup>12</sup>

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan perencanaan Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, merupakan serangkaian tindakan atau upaya untuk memberi,

---

<sup>12</sup>Sumarsono. *Ekonomi manajemen dan sumber daya manusia dan ketengakerjaan*. GRAHA ILMU. Yogyakarta. 2003. Hlm. 285.

meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja kepada tenaga kerja dalam bidang pekerjaan dan kurun waktu tertentu dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

#### **D. Pasar Tenaga Kerja**

##### 1. Pasar kerja tenaga terdidik

Pasar kerja tenaga terdidik adalah pasar kerja yang membutuhkan persyaratan dengan kualifikasi khusus yang biasanya diperoleh melalui jenjang pendidikan formal dan membutuhkan waktu yang lama serta biaya pendidikan yang cukup besar. Dalam pemenuhannya baik pengusaha maupun tenaga kerjanya sendiri membutuhkan waktu yang relatif lama karena masing-masing mencari penyesuaian dengan yang diinginkan.

##### 2. Pasar kerja tenaga tidak terdidik

Pasar kerja tenaga tidak terdidik adalah pasar kerja yang menawarkan dan meminta tenaga kerja yang tidak membutuhkan kualifikasi khusus dan tingkat pendidikan yang relatif rendah. Hal ini bisa terjadi karena bidang pekerjaan yang akan ditangani tidak memerlukan ketrampilan dan pendidikan khusus.<sup>13</sup>

Dengan membandingkan perkiraan kesempatan kerja atau kebutuhan dengan penyediaan tenaga kerja untuk tiap-tiap sektor akan diketahui ada tidaknya keseimbangan antara permintaan tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja. Kekurangan tenaga kerja untuk kategori tertentu pada dasarnya dapat dipenuhi melalui program pendidikan dan latihan. Dalam pelatihan kerja diperlukan strategi pembinaan pelatihan agar pelatihan kerja mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar kerja.

---

<sup>13</sup>Sony Sumarosno. *Ekonomi sumber daya dan tenaga kerjaan*. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2003. hlm. 108-111.

## **E. Pengelolaan pelatihan**

Pengelolaan pelatihan program pelatihan tidak jauh berbeda dengan pengelolaan sebuah proyek atau program tertentu. Akan tetapi,seringkali pengelolaan program pelatihan di anggap sebagai suatu yang sederhana hingga banyak dikesampingkan. Hal ini ditenggarai dengan “tingkat keseriusan dan komitmen” berbagai pihak.Banyak pihak lebih memperhatikan dan lebih menguntungkan “mengelola proyek fisik” dari pada “proyek pengembangan sumber daya melalui program pelatihan”.<sup>14</sup>

Pelatihan kerja ini dilaksanakan berdasarkan Permen Ketenagakerjaan No 21 Tahun 2015 pasal 2 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang pelatihan kerja mempunyai tugas “melaksanakan pengembangan pelatihan dan pemeberdayaan bagi tenaga kerja, dan/atau Instruktur dan/atau tenaga pelatihan”.<sup>15</sup> Pelatihan kerja yang dilaksanakan menitik beratkan pada penempatan di sektor informal dan usaha mandiri serta meningkatkan kualitas bagi tenaga kerja di berbagai bidang kejuruan yang diarahkan untuk penempatan maupun kerja mandiri, sehingga tersedia tenaga terampil dan berdaya saing disemua kejuruan yang dibutuhkan masyarakat.

## **F. Prinsip - Prinsip Pelatihan**

Pengetahuan, Pemahaman, Sikap, dan keterampilan atas sesuatu oleh seseorang senantiasa diperoleh melalui proses belajar. Proses belajar dapat dilakukan dengan sengaja dapat juga tanpa rencana. Proses belajar itu dapat secara terprogram ( seperti dalam pendidikan formal di persoalkan dalam pendidikan non formal seperti di masyarakat) maupun tanpa program (seperti dalam pendidikan informal dikeluarga).

---

<sup>14</sup>Daryanto.Bintoro . Setyobudi Ismato. *Manajemen Diklat*. Gava Media, Yogyakarta.2014.hlm.115

<sup>15</sup> Permen Ketengakerjaan,No 21 Tahun 2015, tentang *Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang pelatihan kerja*

Belajar di perhatikan melalui perubahan tingkah laku sebagai hasil pengalaman, yang diperoleh pembelajar melalui interaksi dengan lingkungan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Perubahan tingkah laku dalam belajar memiliki karakteristik, yakni (1) terjadi secara sadar, (2) bersifat kontinu dan fungsional, (3) bersifat positif dan aktif, (4) bersifat permanen, bukan sementara, (5) bertujuan atau terarah, dan (6) mencakup seluruh aspek tingkah laku. (Surya dan Amin, 1984: 13-15). Dengan demikian, belajar merupakan proses psik-fisiologis yang mengubah tingkah laku individu, yang berupa kemampuan aktual dan potensial, yang berlaku dalam waktu yang relatif lama, dan diperoleh dengan usaha sadar (Sudjana & Rivai, 2003: Brown, 1994:7).<sup>16</sup>

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan pelatihan kerja merupakan serangkaian tindakan atau upaya untuk memberi, meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja kepada tenaga kerja dalam bidang pekerjaan dan kurun waktu tertentu dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

## **G. Strategi pelatihan**

Salah satu faktor yang menentukan efektifitas pelaksanaan program pelatihan adalah ketepatan penggunaan strategi atau teknik pelaksanaan pelatihan. Akan tetapi pelatihan, pemilihan strategi atau teknik yang mudah karena tidak ada strategi yang tepat untuk berbagai situasi. Penggunaan strategi bergantung waktu, tempat, bahan, dan peserta pelatihan. Zaltman (1997) menyebutkan empat strategi pelatihan, yakni strategi fasilitatif, reeduktif, persuasif (bujukan), dan strategi paksaan. Dalam pelaksanaan pelatihan perlu diperhatikan hubungan antara pelatih interaktif, pro aktif, dan reaktif. Hubungan interaktif menunjukkan kerja sama yang harmonis antara pelatih dan peserta, hubungan antara keduanya dapat berupa hubungan

---

<sup>16</sup>Daryanto. Bintoro . Setyobudi Ismato. *Manajemen Diklat*. Gava Media. Yogyakarta. 2014. hlm. 115 -116.

interaktif, proaktif, dan reaktif. Hubungan interkaktif menunjukkan kerja sama yang harmonis antara pelatih dan peserta, hubungan proaktif menunjukkan pelatih lebih berinisiatif dan hubungan reaktif menunjukkan peserta yang lebih responsif.<sup>17</sup>

### **G. Definisi Operasional**

Untuk mengetahugaimana gambaran-gambaran pelaksanaan dari program yang ada didalamUPT PK (Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja)Kabupaten Ponorogo. Tentang pelatihan-pelatihan yang diterapkan pemerintah sebagai upaya pemerintah dalam menyiapkan tenaga kerja terampil di Kabupten Ponorogo.

### **H. Metode penelitian**

Metodelogi adalah ilmu tentang kerangka kerja untuk melaksanakan penelitian yang bersistem, sekumpulan peraturan, kegiatan dan prosedur yang digunakan oleh pelaku saat disiplin ilmu, studi atau analisis teori mengenei suatu cara/metode, atau cabang logika yang berkaitan dengan prinsip umum pemebentukan pengetahuan (knowledge). Penelitian sebagai upaya untuk memperoleh kebenaran, harus didasari oleh proses berfikir ilmiah yang dituangkan dalam metode ilmiah.<sup>18</sup>

Metodelogi penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan informasi dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Kegunaan dari metodelogi yaitu untuk menentukan cara ilmiah yang didasar kepada ciri-ciri keilmuan agar suatu penelitian yang teliti menjadi Rasional, Empiris dan Sistematis.

---

<sup>17</sup>Daryanto.Bintoro . Setyobudi Ismato. *Manajemen Diklat*. Gava Media, Yogyakarta. 2014. hlm. 119.

<sup>18</sup>Noor, Juliansyah. *Metode penelitian: skripsi, tesis, desertasi dan Karya ilmiah*.Jakarta. Kencana prenada Media Group. 2011. hlm. 22.

## **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Kabupatena Ponorogo yang beralamat di Jl. Ngudi kaweruh , Desa karanglor, kecamatan sukorejo Pemilihan lokasi ini dengan dasar pertimbangan sebagai berikut , Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja merupakan sebuah organisasi publik yang bertugas sebagai pelaksana tugas teknis di daerah ponorogo. Dengan keberadaan UPT Pelatihan Kerja diharapkan pelayanan dalam bidang pelatihan dan keterampilan kepada masyarakat sekaligus sebagai tempat pelatihan berbasis kompetensi dalam meningkatkan mutu serta kualitas tenaga kerja di kabupaten ponorogo. dibutuhkan oleh masyarakat sekarang ini akan tetapi masih banyak masyarakat yang belum mengetahui bagaimana pelatihan kerja yang sebenarnya dilakukan oleh UPT PK Ponorogo.

## **2. Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, Menurut Creswell Menyatakan penelitian kualitatif sebagai suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alamii. Penelitian kualitatif merupakan riset bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Proses dan makna ( perspektif subyek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu, landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.

Terdapat perbedaan mendasar terhadap landasan teori dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian kuantitatif, penelitian berangkat dari teori menuju data, dan berakhir pada penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan. Adapun dalam penelitian kualitatif

peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjabar dan berahir dengan suatu “teori”.<sup>19</sup>

### 3. Populasi penelitian

Di dalam suatu penelitian dikenal istilah populasi. Menurut Frankel dan Wallen (1990:68) adalah kelompok yang menarik peneliti, dimana kelompok tersebut dijadikan oleh sebagai objek untuk menggeneralisasikan hasil penelitian. Penetapan populasi yang menjadi sasaran penelitian beserta karakteristiknya merupakan hal yang penting sebelum menentukan sampel. Yang dimaksud dengan Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Karena penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah “Upaya pemerintah melalui UPT PK (Unit Pelaksana Teknis Pelatihan kerja)” mengurangi angka pengangguran. maka populasinya adalah sebagian dari pegawai Dinas UPT PK Kabupaten Ponorogo, Instruktur Pelatihan dan juga peserta dari pelatihan yang masih berkaitan dengan upaya pemerintah yang dijalankan oleh Dinas UPT PK kabupaten Ponorogo.

### 4. Sampling penelitian

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, Sampel adalah bagian dari jumlah bagian dari populasi yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>20</sup> Dalam Sampling atau penarikan sampel disini adalah sumber data secara langsung yang dipandang mempunyai pengetahuan tentang permasalahan yang sedang diteliti yakni pihak UPT PK Kabupaten Ponorogo, diantaranya:

1. ketua UPT PK

---

<sup>19</sup> Noor, Juliansyah. *Metode penelitian: skripsi, tesis, desertasi dan Karya ilmiah*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group. 2011. hlm. 34.

<sup>20</sup> Sugiyono. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, Dan R&D*. Bandung, Alfabeta. 2006. hal: 117-118

2. Sub bagian pelatihan dan sertifikasi
3. Instruktur pelatihan UPT PK
4. Siswa pelatihan UPT PK sejumlah 10 orang
5. Alumni pelatihan UPT PK sejumlah 5 orang.

Dalam penentuan sampel dipenelitian ini penulis menggunakan *purposive sampling* yaitu dengan cara sengaja karena alasan-alasan yang diketahuifat dari sampel tersebut atau penetapan informan yang dianggap tahu dalam masalah yang sedang diteliti secara mendalam.

## 5. Informan

Informan di sini adalah sumber data secara langsung yang dipandang mempunyai pengetahuan tentang permasalahan yang sedang diteliti dalam dalam upaya pemerintah melalui UPT PK (Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Tenaga Kerja )kabupaten ponorogo mengurangi angka pengangguran. Oleh sebab itu jumlah informan yang ditentukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

No	Nama	Usia	Pekerjaan
1	Juni Eko	48Tahun	Kepala Bagian Tata Usaha
2	Soetrisno	57 Tahun	Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi
3	Karyuni	54 Tahun	Instruktur
4	Tavip Sucahyono	52 Tahun	Instruktur
5	Sutarto		Instruktur
6	Budi Prasetyo	20 Tahun	Peseta Pelatihan
7	Eri	37 Tahun	Peserta Pelatihan
8	Indro Mahmudi	26 Tahun	Peserta Pelatihan
9	Septa Putri Deawati	41 Tahun	Peserta Pelatihan
10	Lutfian Hanif A	20 Tahun	Peserta Pelatihan



11	M. Imron	25 Tahun	Peserta Pelatihan
12	Heru	23 Tahun	Peserta Pelatihan
13	Hengky	19 Tahun	Peserta Pelatihan
14	Sri Lestari	41 Tahun	Peserta Pelatihan
15	Elinda	24 Tahun	Peserta Pelatihan
16	Hendrik Eko Y.	23 Tahun	Alumni Pelatihan
17	Ibnu Mutohar	20 Tahun	Alumni Pelatihan
18	Joko Romdoni	25 Tahun	Alumni Pelatihan
19	Riyan	24 Tahun	Alumni Pelatihan
20	Ahmad Yanul	24 Tahun	Alumni Pelatihan

## 6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena metode ini merupakan strategi atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya, pengumpulan data dalam penelitian dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan, keterangan, kenyataan-kenyataan, dan informasi yang dapat dipercaya. Untuk memperoleh data seperti yang dimaksudkan tersebut, dalam penelitian dapat digunakan berbagai macam metode diantaranya adalah:

### a) Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab atau dialog secara lisan antara pewawancara (*interviewee*) dengan responden atau orang yang di interview (*interviewee*) dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

## **b) Observasi**

Sebagai metode pengumpulan data observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsure-unsur yang Nampak dalam suatu gejala dalam suatu gejala pada objek penelitian. Unsur-unsur yang nampak disebut dengan data atau informasi yang harus diamati dan dicatat secara benar dan lengkap. Metode ini digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung keadaan di lapangan agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.

## **c) Dokumentasi**

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Dalam menggunakan metode dokumentasi ini, biasanya peneliti membuat instrument dokumentasi yang berisi instansi variabel-variabel yang akan didokumentasikan dengan menggunakan checklist untuk mencatat variabel yang sudah ditentukan tadi dan nantinya tinggal membubuhkan tanda cek tempat yang sesuai.<sup>21</sup>

## **7. Analisis Data**

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa data kualitatif dengan tujuan memberikan gambaran secara sistematis, akurat dan akurat mengenai fenomena yang diteliti.

Analisa data kualitatif ini sebagai cara jawaban data berdasarkan hasil diperoleh disusun dalam bentuk pengumpulan data kemudian dilakukan reduksi data atau pengolahan data yang menghasilkan data kemudian diambil kesimpulan. Hal ini dilakukan saling berkaitan dengan proses pengumpulan data

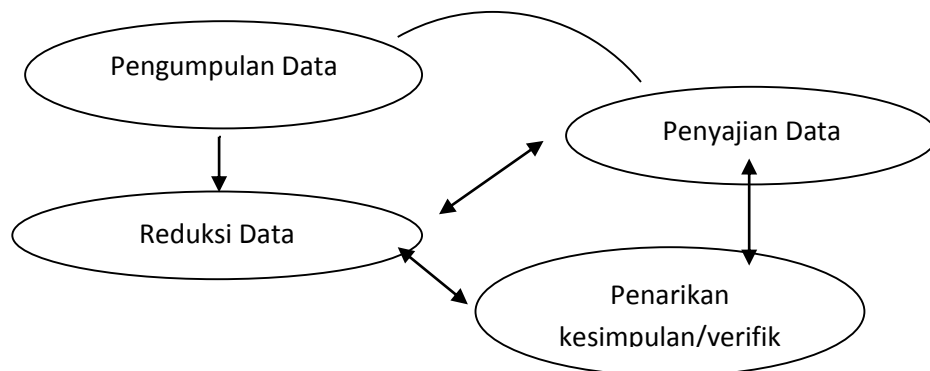
---

<sup>21</sup> Riyanto, Yatim. *Metodologi penelitian pendidikan*. SIC Surabaya. 2010. Hlm:103

apabila kesimpulan dirasa kurang kuat maka perlu penelitian kembali dan peneliti mengumpulkan data dari lapangan.

Setelah data terangkum dan terkumpul dilanjutkan dengan analisa data untuk menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Dalam analisa data dapat dilakukan dengan menyajikan yang bersifat uraian/penjelasan terhadap data yang ada. Analisa kualitatif permasalahan Dalam membahas tentang analisis data dalam penelitian menurut huberman miles menggunakan model interaktif yaitu terdiri dari tiga hal utama (1) reduksi data; (2) penyajian data; dan penarikan kesimpulan/verifikasi ketiga kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang jalin-menjalin pada saat, sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejajar untuk membangun wawasan umum yang disebut analisis.<sup>22</sup>

Tabel 1:2



Dalam model interkatif tiga jenis kegiatan analisis dan kegiatan pengumpulan data merupakan proses siklus dan interaktif. Dengan sendirinya peneliti harus memiliki kesiapan untuk bergerak aktif diantara empat sumbu kumparan itu selama pengumpulan data selanjutnya bergerak diantara kegiatan reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan/ verifikasi selama penelitian. Dengan begitu analisis ini merupakan sebuah proses yang berulang dan berkelanjutan secara terus menerus dan saling menyusul. Kegiatan keempatnya berlangsung selama dan setelah proses pengambilan

<sup>22</sup>Miles, Mathiew B. & Michael A. Hubberman. *Analisis data kualitatif*. penerjemah Tjejep Roehendi. Jakarta UI Press. 1992. hlm. 148

data berlangsung kegiatan ini baru berhenti saat penulis akhir penelitian telah siap dikerjakan. Berikut ini paparan masing-masing proses secara selintas

a) Tahap pengumpulan data

Pada tahap ini peneliti melakukan proses pengumpulan data dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang telah ditentukan sejak awal. Proses pengumpulan data sebagaimana di ungkap sebelumnya yaitu melakukan observasi, wawancara dan analisis dokumen untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

b) Tahap Reduksi Data

Tahap reduksi data merupakan bagian dari kegiatan analisis sehingga pilihan-pilihan peneliti tentang bagian data mana yang dibutuhkan, dibuang, pola-pola mana yang meringkas sejumlah bagian yang tersebut, cerita-cerita apa yang berkembang, merupakan pilihan-pilihan analisis. Dengan begitu proses reduksi data dimaksudkan untuk lebih menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang bagian data yang tidak diperlukan serta mengorganisasi data sehingga memudahkan untuk melakukan penarikan kesimpulan yang kemudian akan dilanjut dengan proses verifikasi.

c) Display Data

Langkah berikutnya setelah proses reduksi data berlangsung adalah penyajian data yang dimaknai oleh Miles dan Huberman (1992) sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan mencermati penyajian data ini, peneliti akan lebih mudah untuk memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Artinya apakah peneliti meneruskan analisis atau mencoba untuk mengambil sebuah tindakan dengan memperoleh temuan tersebut.

d) Verifikasi dan Penarikan kesimpulan

Tahap akhir proses pengumpulan data adalah penarikan kesimpulan yang dimaknai sebagai penarikan arti data yang telah ditampilkan. beberapa cara yang dapat dilakukan dalam proses ini adalah

dengan melakukan pencatatan untuk pola-pola dan tema yang sama, pengelompokan, dan pencarian kasus negative (kasus khas, mungkin berbeda, mungkin pula menyimpang dari kebiasaan yang adadi masyarakat).<sup>23</sup>

Dari pengertian diatas dalam menganalis data yang diperoleh melalui tahap pengumpulan data, langkah berikutnya penulis menganalis data yang di peroleh dari lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu cara berfikir induktif dimulai dari analisis sebagai data yang terhimpun dari saat penelitian, kemudian menuju kearah kesimpulan.

---

<sup>23</sup> Idrus Muhammad. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta Erlangga. 2009. hlm. 151