

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan adanya perubahan sistem pemerintahan daerah berimplikasi pada perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 menjadi UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Perubahannya yang paling mendasar adalah tentang manajemen kepegawaian yang lebih berorientasi kepada profesionalisme SDM yang bertugas memberikan pelayanan secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk melaksanakan tugas dengan persyaratan yang demikian, sumber daya manusia dituntut memiliki profesionalisme, memiliki wawasan global, dan mampu berperan sebagai unsur perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pembangunan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Antara lain adalah, menaikkan standar hidup, memperbaiki tingkat pendidikan, kesehatan dan persamaan hak untuk memiliki kesempatan dalam memperoleh semua komponen-komponen penting dari hasil pembangunan ekonomi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan subyek dan sekaligus obyek pembangunan, mencakup seluruh siklus kehidupan manusia sejak mulai dalam kandungan hingga akhir hidup manusia. Pembangunan SDM dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, dan mobilitas penduduk. Kualitas SDM membaik yang antara lain ditandai dengan meningkatnya status kesehatan dan taraf pendidikan masyarakat. Namun demikian, kualitas SDM Indonesia dilihat dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM), masih rendah jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga ASEAN. Rendahnya kualitas SDM Indonesia menyebabkan rendahnya produktivitas dan daya saing dalam berkompetisi dan merupakan tantangan besar yang harus dihadapi dalam 20 tahun mendatang.

Pemberdayaan tenaga kerja, merupakan hal penting karena SDM sebagus apapun belum tentu akan membuat SDM bekerja dengan baik kalau habitat di mana mereka bekerja tidak mendukung pemunculan perilaku yang baik maka akan sirnalah hasil pengembangan SDM. Oleh karena itu penataan aspek lain seperti struktur organisasi yang luwes, sistem penilaian prestasi kerja, sistem pengembangan karir dan kompensasi yang mengacu pada kompetensi, bukan pada senioritas perlu diberlakukan.

Yang dimaksud dengan latihan yaitu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa latihan merupakan suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap sekelompok fakta, aturan serta metode yang

terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan kejujuran dan ketrampilan operasional.

Yang dimaksud pengembangan atau pendidikan yaitu suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan- persoalan perusahaan atau kantor.

Pengertian latihan dan pengembangan / pendidikan secara tegas tidak dapat dipisahkan. Arti pengembangan karyawan telah mencakup pengertian latihan sekaligus pengembangan / pendidikan yaitu usaha meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan. Sehingga pada umumnya semakin tinggi suatu jabatan semakin penting faktor pengembangan / pendidikan sebagai syarat menduduki jabatan tersebut. (Suprihanto, 1988)

Kebijakan menekan angka pengangguran melalui program pelatihan kerja termasuk dalam kebijakan publik yang bersifat makro. Penyelenggaraan program tersebut mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan PP No. 31 Tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional. Kebijakan tersebut bersifat makro karena dasar hukum yang menjadi acuan tersebut bersifat umum dan mendasar. Melalui penyelenggaraan program tersebut, pemerintah bermaksud untuk memberikan kemudahan bagi pencari kerja untuk memperoleh kesempatan kerja dengan

cara menyesuaikan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerjanya dan kebutuhan pasar kerja. Pasar kerja tidak hanya mempertimbangkan tingkat pendidikan tenaga kerjanya, namun juga menuntut tenaga kerja untuk memiliki keterampilan khusus. Pendidikan pada program pelatihan kerja bukan dengan cara mempersiapkan SDM sebagai mesin yang dapat bekerja dengan baik, namun mendidik tenaga kerja untuk terampil dan kreatif sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan baru.

Magelang yaitu salah satu nama daerah di Provinsi Jawa Tengah yang terdiri dari Kabupaten Magelang dan Kota Magelang. Dimana Magelang ini menjadi jalur transportasi untuk menghubungkan antara dua daerah yaitu Semarang dan D.I.Yogyakarta.

Pada saat itu antara lima tahun kebelakang kemajuan infrastruktur dan suprastruktur antara Kabupaten Magelang dan Kota Magelang sangat berbeda jauh, dimana Kota Magelang lebih manju dibandingkan Kabupaten Magelang. Dalam hal ini Kabupaten Magelang masih banyak terdapat pengangguran dan banyaknya angkatan kerja. Meskipun di Kabupaten Magelang terdapat banyak pabrik namun belum bisa mengurangi angka pengangguran atau yang angkatan kerja dikarenakan masih banyak masyarakat yang tidak memiliki skill atau keahlian ataupun ketidaktahuan tentang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai. Maka dari itu peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang sangat penting dan berpengaruh bagi masyarakat untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang lebih baik.

Program Pelatihan Kerja dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang. Institusi pemerintah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang berlokasi di Jalan Kartini No. 1B Magelang 56117, Telp./Fax (0293) 362423, dan Website: disperinnaker@magelangkab.go.id.

Menurut Reza dengan ketidaktahuan atau ketidakpahaman masyarakat atau tenaga kerja tentang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), tenaga kerja akan mengeluarkan biaya yang lebih tinggi dalam membuat hasil produksinya dan membuat produksinya dengan cara sederhana atau tradisional sehingga hasil kurang maksimal, berbeda dengan proses produksi yang menggunakan teknologi canggih, hasil produksinya akan lebih berkualitas dibandingkan dengan proses pembuatan secara sederhana atau tradisional. (Reza, 2016)

Hal ini perlu segera diantisipasi pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Magelang yang lebih baik dan berkompeten. Seperti misi yang di terapkan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang yang menyebutkan bahwa “Meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja”. Dalam rangka tersebut maka pemerintah Kabupaten Magelang khususnya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja perlu mengembangkan sumber daya manusia yang lebih baik dan berkualitas di berbagai bidang untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang baik juga.

Kemudian di Kabupaten Magelang juga terdapat masalah ketenagakerjaan, rata-rata tingkat Angka Penyerapan Angkatan Kerja (APAK) di Kabupaten Magelang menunjukkan persentase jumlah penduduk yang bekerja dibandingkan dengan total angkatan kerja. Selama periode 2012-2014, nilai APAK di Kabupaten Magelang diatas 90 persen. Di mana angka APAK yang tertinggi pada tahun 2012 mencapai 95,54 persen dan yang terendah di tahun 2014 sebesar 92,55 persen. Itu berarti bahwa sebesar 92,55 persen dari total angkatan kerja terserap di pasar tenaga kerja. Tetapi ada kecenderungan penurunan APAK mulai tahun 2012 sampai 2014, terjadi kontraksi penurunan APAK yang mengindikasikan semakin meningkatnya angka pengangguran.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) selama periode 2012-2014 mengalami trend peningkatan. TPT pada tahun 2012 hanya sebesar 4,47 persen, tetapi kemudian terus meningkat sehingga mencapai 7,45 persen pada tahun 2014. (sumber BPS dan BAPPEDA Kabupaten Magelang)

Dilihat dari misi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang, jika dibandingkan dengan masih banyaknya permasalahan sosial dan ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang seperti yang telah dijelaskan diatas, berarti dapat diartikan bahwa kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang belum maksimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan diatas maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

Bagaimana Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Keterampilan untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Magelang Tahun 2015 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui bagaimana Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Keterampilan untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Magelang Tahun 2015.

1.4 Manfaat Penelitian

Mengenai dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat antara lain :

1.4.1 Secara praktis :

Diharapkan berguna sebagai tolak ukur pada pelaksanaan kegiatan peningkatan dan pengembangan kualitas tenaga kerja terutama pada pemerintah Kabupaten Magelang melalui Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker), serta diharapkan pula dapat memberikan masukan kepada pihak-pihak yang terkait sebagai bahan pertimbangan

dalam Pengambilan keputusan untuk program dimasa yang akan datang.

1.4.2 Secara teoritis :

Penelitian ini diharapkan juga bermanfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian, dan pengembangan ilmu pengetahuan terutama untuk penelitian yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

1.5 Kerangka Dasar Teori

1.5.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM adalah proses membantu dan berbagai yang menimbulkan kompetensi dan kepuasan baik dengan proses dan hasil. Dalam pengembangan SDM ini, individu bertumbuh dan berhasil baik dari belajar untuk menggunakan keterampilan pemecahan masalah, penerapan berpikir logis, kritis, menyelidik, dan pengambilan keputusan. Proses perkembangan SDM memudahkan pengarahan diri, disiplin diri, berfokus pada masalah saat itu, dan kepuasan yang berhubungan dengan partisipasi karyawan dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Pengembangan SDM bukan suatu fungsi dari hubungan personel atau pekerja. Pengembangan ini adalah proses internal yang meliputi karyawan dan personel pengembangan SDM yang mungkin menjadi personel pengembangan staf atau personel pendidikan dalam pelayanan, diantara yang lainnya (Swanburg, 2001)

Pengembangan SDM merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu pendekatan bersifat terintegrasi dan holistik

dalam mengubah perilaku orang-orang yang terlibat dalam suatu proses pekerjaan, dengan menggunakan serangkaian teknik dan strategi belajar yang relevan (Megginson, 1993). Konsep ini mengandung makna adanya berbagai unsur kegiatan selama terjadinya proses mengubah perilaku, yaitu adanya unsur pendidikan, adanya unsur belajar, dan perkembangan. Unsur pendidikan dimaksudkan untuk menentukan teknik dan strategi yang relevan untuk mengubah perilaku. Unsur belajar dimaksudkan untuk menggambarkan proses terjadinya interaksi antara individu dengan lingkungan, termasuk dengan pendidik. Adapun unsur perkembangan dimaksudkan sebagai proses gradual dalam perubahan dari suatu keadaan, misalnya dari keadaan tidak dimilikinya kompetensi menjadi keadaan memiliki kompetensi, yang terjadi dalam jangka waktu tertentu.

Agar diperoleh SDM yang bermutu, pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki antara lain kesesuaian jabatan dan pekerjaan dengan kemampuan, kecakapan, ketrampilan, kepribadian, sikap dan perilaku. sehingga pekerjaan itu dapat diselesaikan sesuai rencana.

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012:88) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan

kinerja. Tantangan untuk membangun dan melestarikan keunggulan kompetitif bukanlah tantangan jangka pendek, tetapi merupakan tantangan jangka panjang yang berkelanjutan. Oleh karena itu, menjadi penting bagi manajemen untuk menganggap bahwa program pengembangan dan pelatihan merupakan program yang sama jangka panjang dan berkesinambungnya dengan tantangan tersebut.

(<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789448214/Chapter%20II.pdf>. Di akses pada tanggal 16 november 2016 pukul 01.10 WIB

1.5.2 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

1.5.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Program pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah rancangan suatu sistem dalam proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran (keterampilan) dalam rangka pendewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Menurut Impres Nomor 15 Tahun 1974 tentang pelaksanaan Keppres Nomor 34 Tahun 1972: Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan metodenya mengutamakan praktek dari pada teori.

Berdasarkan Kep. Menkes RI Nomor 725 / Menkes / SK / V / 2003: Pelatihan adalah proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan kinerja, profesionalisme dan atau menunjang pengembangan karier tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Dengan demikian Pelatihan / Diklat adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas seseorang serta diharapkan akan dapat memengaruhi penampilan kerja baik orang yang bersangkutan maupun organisasi tempat kerja. Pelatihan merupakan suatu bagian kegiatan organisasi (Daryanto, 2014)

Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya.

Kemudian Pendidikan dan pelatihan menurut Heidjrachman dan Suad (1997: 77), adalah:

Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya

peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh (Notoatmodjo, 2003 : 27) bahwa:

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan, maka pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Nadler dan Wiggs dalam <http://zakarija.staff.umm.ac.id/files/2010/12/PENDIDIKAN-DAN-PELATIHAN1.pdf> mendefinisikan pelatihan (*training*) sebagai teknik-teknik yang memusatkan pada belajar tentang 4 ketrampilan-ketrampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang dibutuhkan untuk memulai suatu pekerjaan atau tugas-tugas atau untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas.

Dari beberapa definisi yang dijelaskan diatas, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang lebih mengutamakan pada pengetahuan, keterampilan serta peningkatan pada sikap seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Kemudian dapat disimpulkan bahwa pelatihan yaitu merupakan suatu kegiatan dengan tujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan suatu sikap, tingkah laku, skill atau keterampilan, serta pengetahuan dari para pegawai itu sendiri agar sesuai dengan tuntutan ataupun ketentuan dari lembaga atau organisasi yang bersangkutan.

Konsep sistem pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu upaya yang dilakukan dan dijalankan untuk meningkatkan serta mengembangkan dan juga untuk membentuk kemampuan seorang pegawai dengan cara memberikan suatu pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai tersebut seperti berupa diklat yang banyak diterapkan dan digunakan oleh suatu organisasi dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan kerja pada seorang karyawan dalam menghadapi tugas dan pekerjaannya serta untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat disekelilingnya sehingga dapat terbentuk sumber daya

manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang baik serta sesuai dengan bidangnya.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa suatu pendidikan yang lebih mengarah dan berorientasi pada suatu pengetahuan ataupun hal-hal yang bersifat umum dan menambah wawasan seorang pegawai atau karyawan baik secara pribadi maupun secara luas lebih baik dan sangat bermanfaat, sedangkan untuk pelatihan kebanyakan lebih mengarah pada suatu ketrampilan dan keahlian seseorang dalam berperilaku secara khusus ataupun secara umum. Dalam hal ini dapat membedakan antara pendidikan dan pelatihan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1

Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

PENDIDIKAN	PELATIHAN
Pendidikan lebih mengutamakan pada suatu proses untuk memperoleh pengetahuan atau informasi sebanyak-banyaknya	Pelatihan lebih mengutamakan pada proses yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan pada suatu pekerjaan atau tugas tertentu

Pendidikan lebih menekankan pada suatu pencapaian atau hasil dengan cara membandingkan tingkat pengetahuan atau informasi dan wawasan yang dimiliki	Pelatihan lebih menekankan dan mengutamakan pada suatu pencapaian dengan tingkat keterampilan dan kemampuan tertentu yang bisa dilakukan
Pendidikan lebih mengutamakan pada cara pandang dengan sistem terbuka, karena masih banyak cara yang bisa dilakukan untuk dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan, serta berusaha berpikir kreatif dan kritis	Pelatihan lebih menganjurkan dengan cara pandang yang lebih tertutup, bahwasannya masih ada cara-cara tertentu yang bisa dilakukan untuk menunjukkan suatu keterampilan atau skill yang dimiliki
Pada pendidikan lebih mengarahkan untuk mengetahui informasi dan wawasan yang belum tentu selalu berhubungan dengan suatu pekerjaan atau karirnya	Pelatihan lebih mengutamakan pada tingkat kinerja suatu pekerjaan tertentu atau harus selalu menyangkut dengan pekerjaannya ataupun karirnya
Pendidikan lebih menekankan pada pendekatan terbuka dalam mencapai suatu tujuan tertentu atau tujuan pekerjaan dan tahapan-tahapan pada suatu prosesnyapun tidak di tentukan atau dibatasi	Pada pelatihan lebih menekankan untuk sesuai urutan atau aturan yang di tentukan agar dalam menunjukkan suatu perilaku dan proses yang sudah ditentukan sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki

1.5.2.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan meliputi dua tujuan sekaligus, yaitu tujuan pendidikan dan tujuan pelatihan yang merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Tujuan

diadakannya pusat / badan / lembaga / unit pendidikan dan pelatihan tersebut umumnya untuk dapat memecahkan masalah-masalah perilaku dalam organisasi yang meliputi masalah pengetahuan, ketrampilan dan motivasi atau sikap, serta untuk meningkatkan kompetensi para pesertanya terkait dengan tugas-tugas dan pekerjaan yang akan dipertanggungjawabkan kepada mereka.

Seseorang yang mengalami *skill problems*, tidak bisa berperilaku sebagaimana yang diharapkan, mungkin karena ia memang belum tahu sehingga perlu di didik. Seseorang yang mengalami *motivation problems* mungkin bukan karena ia tidak mau melakukan sebagaimana yang diharapkan, melainkan karena ia tidak tahu mengapa harus melakukannya sehingga ia perlu diberitahu. Seseorang yang mengalami *knowledge problems* bisa saja bukan karena ia tidak tahu tetapi karena ia tidak mau tahu sehingga perlu dimotivasi. Dengan demikian, para pegawai, karyawan atau anggota-anggota organisasi akan mampu melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dipertanggungjawabkan kepada mereka sebagaimana yang diharapkan, dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Jadi baik pendidikan maupun pelatihan, sebenarnya sama-sama

mengupayakan dicapainya suatu kompetensi tertentu dari para pesertanya.

Menurut pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, pendidikan dan pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja para karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Tujuan pendidikan dan pelatihan tersebut dapat di kelompokkan mejadi lima bidang, yaitu:

- 1) Memperbaiki kinerja seseorang
- 2) Memutakhirkan keahlian para pegawai / karyawan sesuai dengan kemajuan teknologi saat ini.
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai / karyawan baru agar lebih berkompeten dalam suatu pekerjaan.
- 4) Membantu dalam memecahkan suatu masalah operasional.
- 5) Mempersiapkan pegawai / karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.

1.5.2.3 Fungsi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Fungsi pendidikan dan pelatihan antara lain yaitu :

- 1) Dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki kinerja para peserta agar lebih inovatif.

- 2) Dapat mempersiapkan tenaga kerja untuk dapat berkembang pada tingkat jabatan yang lebih tinggi.
- 3) Pendidikan dan pelatihan dapat juga membantu para karyawan untuk dapat memberi suatu keputusan yang bijak, tegas dan lebih baik.
- 4) Dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat juga meningkatkan kemampuan seseorang di bidang yang dikuasainya agar lebih baik sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan juga dapat menambah rasa percaya diri.
- 5) Pendidikan dan pelatihan juga dapat di jadikan sebagai proses penumbuhan intelektualitas yang tinggi sehingga kemungkinan-kemungkinan kesalahan yang di hadapai dapat dikurangi.

1.5.2.4 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Manfaat pendidikan dan pelatihan antara lain yaitu:

- 1) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan kegiatan yang tepat, selain itu para pegawai yang bertanggungjawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional harus inovatif.

- 2) Meningkatkan semangat kerja untuk seluruh pegawai dalam organisasi dengan komitmen pada organisasi yang lebih tinggi.
- 3) Dapat membantu para pegawai untuk bisa mengambil suatu keputusan sendiri dengan baik dan bijak.
- 4) Dapat meningkatkan kemampuan pada para pegawai agar dalam menyelesaikan suatu berbagai masalah dapat menyelesaikan dengan bijak dan sesuai aturan.
- 5) Memiliki dorongan di dalam diri para pegawai untuk terus berlatih dan meningkatkan kemampuan kerjanya agar lebih berkembang dan lebih baik serta lebih kreatif dan inovatif.
- 6) Dapat menjadikan suatu proses komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan dengan efektif dan baik serta saling menghargai.
- 7) Dapat terciptanya suatu persepsi atau keputusan suatu hal yang sama tentang tugas-tugas dan hal yang berhubungan dengan suatu pekerjaan di dalam organisasi atau tempat kerjanya yang dapat dihadapi dengan baik dan dapat terselesaikan.

1.5.2.5 Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Jenis-jenis pendidikan dan pelatihan (Diklat) antara lain:

1) Diklat Kepemimpinan

Diklat kepemimpinan ini adalah diklat yang sasaran utamanya yaitu untuk meningkatkan dan mengembangkan karir yang bertujuan untuk memajukan dan meningkatkan pada suatu jabatan atau pangkat tertentu secara bertahap dan untuk memperbanyak ataupun menambah keterampilan pada manajemen kepemimpinan itu sendiri serta pada kemampuan dalam menciptakan metode-metode kerja yang baru dan inovatif.

2) Diklat Fungsional

Diklat fungsional adalah diklat yang ditujukan untuk mengembangkan skill atau keterampilan kerja seseorang yang mengutamakan dan mementingkan pada perubahan suatu pola kerja, cara kerja dan penggunaan metode kerja. Salah satu bagian dari diklat fungsional yaitu diklat keterampilan yang menunjang keterampilan atau keahlian pada tenaga kerja. Diklat tersebut khusus untuk mendidik dan melatih dalam bidang keterampilan atau skill tenaga kerja saja, jadi setelah pendidikan dan pelatihan (diklat) itu selesai tenaga kerja diharapkan dapat memiliki

keterampilan yang lebih baik dan dan berkembang sesuai pada bidang pekerjaannya.

3) Diklat Teknis

Pada Diklat teknis ini merupakan diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi secara teknis yang telah diperlukan untuk melaksanakan tugas pegawai atau karyawan dan diklat tersebut dapat dilaksanakan secara berjenjang.

1.5.2.6 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memiliki beberapa indikator yaitu:

1) Waktu pelaksanaan diklat

Waktu pelaksanaan diklat ini yaitu kesesuaian waktu yang sudah di tentukan dengan pelaksanaan diklat serta jumlah peserta yang mengikuti diklat tersebut.

2) Peserta diklat

Peserta diklat yang dimaksudkan yaitu tingkat kehadiran peserta atau sedikit banyaknya peserta yang mengikuti dan latar belakang pendidikan peserta diklat.

3) Metode penyampaian materi diklat

Metode penyampaian materi diklat yaitu tehnik atau mekanisme dalam penyampaian materi oleh seorang

instruktur agar mudah dimengerti dan peran atau partisipasi para peserta itu sendiri dalam mengikuti kegiatan.

4) Instruktur

Instruktur yaitu seseorang yang kemampuan dan penguasaan materi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pelatihan yang akan di sampaikan secara jelas dan mudah di mengerti.

5) Sarana dan Prasarana diklat

Sarana dan prasarana diklat yaitu kesesuaian dan ketersediaan tempat untuk pelaksanaan kegiatan pelatihan dengan jumlah peserta yang mengikuti dan juga tersedianya peralatan, perlengkapan dan kebutuhan lainnya yang menunjang jalannya kegiatan pelatihan tersebut.

6) Materi diklat

Materi diklat yang dimaksudkan adalah kesesuaian antara materi dengan tugas dan pekerjaan peserta atau dengan bidangnya serta penerapan atau pengaplikasian antara materi yang diperoleh dari diklat dengan pelaksanaan tugasnya (Singarimbun, 2008)

1.5.3 Diklat Keterampilan

Program Keterampilan adalah jenis pelatihan yang lain lagi adalah pelatihan untuk keterampilan hidup yang ditawarkan kepada masyarakat. Misalnya kursus las, kursus menjahit, kursus mengemudi, kursus rias penganten, pelatihan berternak ayam bukan ras dan membudidayakan ikan dan karamba, babby sitter, komputer, bahasa jepang, bahasa korea, bahasa inggris dll. Dua jenis pelatihan yang tersebut terakhir dapat masuk juga ke pelatihan pemberdayaan masyarakat. (Mujiman, 2011)

1.5.4 Peningkatan Produktivitas

Jika membicarakan masalah pengertian produktivitas muncullah situasi yang paradoksial (bertentangan), karena belum adanya kesepakatan umum dari para ahli tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengikuti petunjuk-petunjuk produktivitas. Dan belum adanya konsepsi, metode penerapan maupun pengukuran yang bebas kritik.

Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai berikut:

“Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input).”

A Blunchor dan E. Kapustin mengemukakan pendapatnya seperti yang dikutip oleh Drs. Muchdarsyah Sinungan (1987:9) sebagai berikut:

“Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi.”

Dari pandangan di atas tampaknya mereka berpegang pada pendapat yang memisahkan produktivitas dari intensitas tenaga kerja, karena ketika produktivitas tenaga kerja mencerminkan manfaat tenaga kerja, intensitas menunjukkan jumlah atau ketegangan dan dapat dianggap sebagai percepatan kerja.

Drs. Malayu S.P. Hasibuan, (1994;41) mengemukakan:

“Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.”

International Labour Organization (ILO) (1986;3)

mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Sumber-sumber itu dapat berupa:

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
4. Tenaga kerja manusia

Jadi secara umum, menurut Drs. Muchdarsyah Sinungan (1987;15) bahwa pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan menjadi tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya

mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan. (Hasibuan, 2007)

Tjutju Yuniarsih (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Produktivitas sangat erat kaitannya efektivitas dan efisiensi. Siagian (2008) mengutarakan definisi produktivitas kerja sebagai berikut produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Ardana, dkk (2012) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (efektif = *do right things*). Efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efisiensi = *do things right*).

Menurut (Umar, 2004) Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar pekerjaan yang telah karyawan lakukan lebih efektif dan efisien dalam proses produksi, sehingga ini akan menguntungkan bagi perusahaan guna untuk lebih meningkatkan hasil produksi mereka baik produksi barang dan jasa.

1.5.5 Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kepentingan dan kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. (Subijanto, 2011)

Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur. (Sendjun H Manululang, 1998)

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

1.5.5.1 Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan. (Pius Partanto dkk 2001) Maka klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan. Yaitu:

1) Berdasarkan Penduduknya

a) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

b) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

2) Berdasarkan batas kerja

a) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

3) Berdasarkan kualitasnya

a) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

b) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

c) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga

saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya (Dwiyanto, 2006)

1.5.5.2 Masalah Ketenagakerjaan

Salah satu masalah mendasar yang dihadapi Indonesia disepanjang perjalanan menjadi bangsa yang merdeka adalah masalah pengangguran, dimana pemerintah dengan berbagai upaya yang telah dilakukan untuk mengurangi akan tingkat pengangguran. Upaya yang ditempuh pemerintah dalam persoalan pengangguran dari waktu ke waktu ditempuh melalui berbagai pendekatan pembangunan bertumpu pada pertumbuhan ekonomi. Namun pada kenyataannya masalah ketenagakerjaan di Indonesia masih banyak yang belum bisa diatasi oleh pemerintah.

Permasalahan yang timbul dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebagai berikut:
(Batubara)

1) Perluasan lapangan pekerjaan

Masalah perluasan lapangan merupakan masalah yang mendesak, selama pelita IV sebenarnya cukup banyak diciptakan lapangan kerja. Namun, angkatan kerja bertambah melebihi kemampuan penciptaan

lapangan kerja, sehingga jumlah pengangguran dan setengah pengangguran masih cukup besar.

Untuk replika ke V tantangan perluasan lapangan pekerjaan tersebut menjadi semakin besar karena angkatan kerja Indonesia diperkirakan akan bertambah dan terus bertambah. Sebagian besar dari mereka terdiri dari angkatan kerja usia muda, wanita dan berpendidikan relatif tinggi (sekolah menengah). Oleh karenanya diharapkan dalam masa perkembangan ini diciptakan lapangan kerja baru diberbagai sektor untuk dapat menampung pertambahan angkatan kerja yang semakin banyak akibat pertumbuhan penduduk yang sangat cepat.

2) Peningkatan mutu dan kemampuan kerja

Mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia keseluruhan relatif masih tergolong rendah. Untuk meningkatkannya telah dilakukan melalui berbagai program pendidikan dan latihan yang selaras dengan tuntutan perkembangan pembangunan dan teknologi agar dapat didayagunakan seefektif dan semaksimal mungkin. (Sendjun H Manululang) Namun demikian, secara keseluruhan mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia masih tergolong rendah yang tercermin dari

rendahnya produktivitas kerja, baik tingkatnya maupun pertumbuhannya.

Dalam era modernisasi peningkatan mutu dan kemampuan kerja tidak hanya berkaitan dengan besarnya jumlah angkatan kerja yang harus dididik dan dilatih, tetapi juga berkaitan dengan kesesuaian serta kualitas hasil pendidikan dan latihan dengan kebutuhan lapangan kerja dan persyaratan kerja. Permasalahan ini kadang-kadang bersifat dilematis mengingat terbatasnya sumber daya yang tersedia. Namun demikian disinilah letak tantangan yang harus dihadapi, yaitu bagaimana dengan sumber daya yang terbatas kita dapat meningkatkan mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia secara merata, sehingga dapat dicapai peningkatan produktivitas dan mutu tenaga kerja Indonesia. Menyadari akan masih rendahnya mutu tenaga kerja Indonesia maka diperlukan akan adanya peningkatan pendidikan formal, pendidikan formal yang bersifat umum maupun kejuruan dalam upaya membangun dan mengembangkan pengetahuan, bakat, kepribadian dan sikap mental, kreatifitas penalaran dan kecerdasan seseorang. Itu semua merupakan fondasi dari semua sumber daya manusia di masa sekarang.

Di samping pendidikan formal, jalur latihan kerja juga sangat penting perannya dalam peningkatan mutu tenaga kerja Indonesia. Latihan kerja merupakan proses pengembangan keahlian dan keterampilan kerja yang langsung dikaitkan dengan pekerjaan dan persyaratan kerja atau dengan kata lain, latihan kerja erat hubungannya dengan pengembangan profesionalisme tenaga kerja, dan berfungsi sebagai suplemen atau komplemen dari pendidikan formal, selanjutnya dari keduanya disusun dan dikembangkan secara terpadu sebagai satu kesatuan sistem pembinaan sumber daya manusia.

3) Penyebaran tenaga kerja

Penyebaran dan pendayagunaan kerja, telah dikembangkan melalui berbagai program dan kebijakan yang tujuan untuk meningkatkan pendayagunaan serta penyebaran tenaga kerja yang lebih merata baik secara sektoral maupun regional. Secara sektoral pembangunan sektor-sektor di luar sektor pertanian terus ditingkatkan untuk dapat memperbesar perannya baik menghasilkan nilai lebih atau penyerapan tenaga kerja. Namun demikian, meningkat sebagian angkatan kerja Indonesia mutunya relatif masih rendah dan berasal dari sektor

pertanian. Sedangkan untuk sektor regional masih menghadapi masalah penyebaran angkatan kerja yang bertumpuk di pulau Jawa. Penyebaran angkatan kerja yang kurang merata baik secara sektoral maupun regional menyulitkan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja secara maksimal, sehingga menimbulkan situasi pasar kerja paradoksal “sesuatu yang bersifat bertolak belakang”.

Yang dimaksud penyebaran tenaga kerja secara regional yaitu kebijakan dan program yang dikembangkan antara lain program kerja antardaerah, transmigrasi, pengupahan dan sebagainya. Sedangkan untuk penyebaran tenaga kerja secara sektoral dilakukan melalui latihan kerja dan permagangan. Di samping itu juga diperlukan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan dan pasar kerja.

4) Perlindungan tenaga kerja

Perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan agar tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga mereka dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja,

di mana perubahan tersebut tidak memihak kepada tenaga kerja. Para tenaga kerja sering merasa dirugikan ataupun dieksploitasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena menetapkan kebijakan bagi para karyawan maupun para buruh, minimnya upah dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia tenaga kerja Indonesia. Perlu adanya peningkatan kondisi lingkungan kerja dimaksudkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan tenang dan produktif sesuai dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 apabila tenaga kerja dapat hidup layak, maka motivasi dan produktivitas kerjanya akan meningkat.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. (Sedarmayanti, 2002)

Indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain yaitu keterampilan, sikap, hasil kerja, efektifitas dan efisiensi.

1.6 Definisi Konseptual

Berdasarkan kerangka teori yang telah diuraikan diatas, maka dikemukakan beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan penelitian:

1. Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Program Keterampilan adalah jenis pelatihan yang lain lagi adalah pelatihan untuk keterampilan hidup yang ditawarkan kepada masyarakat. Misalnya kursus las, kursus menjahit, kursus mengemudi, kursus rias penganten, pelatihan berternak ayam bukan ras dan membudidayakan ikan dan karamba dll. Dua jenis pelatihan yang tersebut terakhir dapat masuk juga ke pelatihan pemberdayaan masyarakat.
2. Peningkatan Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.
3. Tenaga Kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-

Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

1.7 Definisi Operasional

Penelitian terhadap Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Keterampilan Untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Magelang Tahun 2015, diperlukan indikator-indikator yaitu:

a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Keterampilan indikatornya:

- 1) Waktu pelaksanaan diklat
 - a) Jumlah peserta yang mengikuti diklat.
 - b) Kesesuaian antara waktu yang sudah di tentukan dengan pelaksanaan diklat
- 2) Peserta diklat
 - a) Tingkat kehadiran peserta diklat
 - b) Latar belakang pendidikan peserta diklat
- 3) Metode penyampaian materi diklat
 - a) Teknik atau mekanisme penyampaian materi diklat oleh instruktur
 - b) Peran/partisipasi para peserta dalam mengikuti kegiatan diklat
- 4) Instruktur diklat
 - a) Kemampuan dan penguasaan materi diklat yang akan di sampaikan oleh seorang instruktur pelatihan

- 5) Sarana dan Prasarana diklat
 - a) Kesesuaian dan ketersediaan tempat untuk pelaksanaan kegiatan pelatihan dengan jumlah peserta diklat
 - b) Tersedianya peralatan, perlengkapan dan kebutuhan lain yang digunakan oleh para peserta diklat
- 6) Materi diklat
 - a) Kesesuaian antara materi diklat dengan tugas dan pekerjaan peserta atau dengan bidangnya
 - b) Penerapan/pengaplikasian antara materi yang diperoleh dari diklat dengan pelaksanaan tugasnya

b. Produktivitas Kerja indikatornya sebagai berikut:

- 1) Keterampilan
 - a) Tingkat keterampilan karyawan
 - b) Tingkat menguasai pekerjaan
 - c) Tingkat menggunakan mesin tanpa kesulitan
- 2) Sikap
 - a) Tingkat kreativitas karyawan
 - b) Tingkat inisiatif karyawan
- 3) Hasil Kerja
 - a) Tingkat mengusahakan hasil kerja yang maksimal
 - b) Tingkat bekerja sesuai dengan target
 - c) Tingkat jumlah hasil kerja sesuai dengan ketentuan
 - d) Tingkat mutu hasil kerja sesuai dengan ketentuan

- 4) Efektifitas dan Efisiensi
 - a) Tingkat menghindari kesalahan dalam pekerjaan
 - b) Tingkat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 - c) Tingkat menyelesaikan tugas dengan baik

1.8 Metode Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dalam rangka analisis data yang diperoleh, selain itu juga untuk mempermudah dalam mencapai tujuan penulis. Metode yang digunakan akan diuraikan sebagai berikut:

1.8.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Dimana menurut Bogdan dan Taylor dalam Lexy J. Moleong, mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. (Moleong, 2001 : 178)

1.8.2 Unit Analisa

Sesuai dengan pembahasan yang menjadi judul dalam penelitian ini maka unit analisisnya adalah peserta diklat Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang.

1.8.3 Jenis Data

Berdasarkan judul yang digunakan penulis mengenai pendidikan dan pelatihan (Diklat) keterampilan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di kabupaten magelang tahun 2015 maka penulis menggunakan data primer dan data sekunder.

Tabel 1.2
Jenis Data

No.	Jenis Data	Data Yang Digunakan
1.	Data Primer	a. Wawancara dengan Kepala Seksi Bidang Produktivitas dan ketenagakerjaan b. Wawancara dengan Instruktur diklat c. Wawancara dengan peserta pelatihan
2.	Data Sekunder	a. Jurnal b. Website c. Dokumen-dokumen dari dinas terkait (Disperinnaker) d. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang

1.8.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk mendukung penelitian ini, penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1.8.4.1 Wawancara

Dalam penelitian ini yang berjudul Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Keterampilan Untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Magelang, peneliti melakukan wawancara kepada bagian fungsional umum pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang, instruktur pelatihan dan peserta pelatihan.

1.8.4.2 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan berbagai kajian pustaka melalui perundangan, jurnal, website, dan dokumen-dokumen resmi lainnya seperti Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang.

1.8.5 Teknik Analisis Data

Teknis analisis data adalah teknik dalam proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan

satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema. (Moleong, 2001 : 178)

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data triangulasi, dimana pemeriksaannya dengan melihat keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding data itu. Lebih detailnya menggunakan triangulasi dengan sumber, dimana membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat berbeda dalam metode kualitatif.

Langkahnya dapat di capai dengan:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan dengan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan. (Moleong, 2001 : 178)