

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini hasil peneliti terdahulu digunakan sebagai bahan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam penelitian ini, disamping untuk mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian dan faktor-faktor penting lainnya yang dapat dijadikan sebagai landasan kajian untuk dapat mengembangkan wawasan berpikir peneliti. Dimana penulis mengambil penelitian sebelumnya, yaitut:

**1. Dicky Sulistiya Harta Wijaya dan Syifa Pramudita Faddila (2023)**

**dalam penelitian ini yang berjudul "Efektivitas Program Pelatihan Kerja Di BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang".** Penelitian ini menggunakan teori Efektivitas Campbell J.P. yang mana mendefinisikan tentang Keberhasilan program, Keberhasilan sasaran, Kepuasan terhadap program, Tingkat input dan output, dan Pencapaian tujuan keseluruhan. Penelitian ini juga menggunakan metode penelitian kualitatif yang mana penelitian bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, juga sebagainya secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penulis meneliti masalah ini menggunakan waktu yang mungkin terbilang sangat lama, penulis meneliti penelitian ini menghabiskan waktu sekitar 1-2 bulan Peneliti memulai penelitian ini di mulai dari bulan Maret hingga

bulan Mei. Penulis meneliti di UPTD Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang. Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Karawang yang berlokasi di jalan Jl. Surotokunto Km.6 Warung Bambu Karawang Timur Kabupaten Karawang, Kode Pos 41371 Karawang – Indonesia. Pemerintah kabupaten karawang menyediakan program pelatihan kerja khusus untuk warga karawang dan dibolehkan juga untuk ktp dari luar Karawang, karena di dalam program pelatihan terbagi menjadi 2, yaitu khusus KTP Karawang di sebut APBD dan untuk KTP luar Karawang disebut APBN. Program pelatihan ini di adakan oleh Dinas Tenaga kerja di Bagian Balai Latihan kerja agar bisa mengurangi tingkat pengangguran dan untuk meningkatkan kualitas tenaga di wilayah kabupaten Karawang, maka dari itu Disnakertans kabupaten Karawang menciptakan sebuah program yang bernama Pelatihan Kerja Berbasis Kompeten. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan kerja ini belum mencapai maksimal karena dari hasil wawancara terhadap peserta pelatihan, 80-90% dari peserta kurang merasakan kepuasan terhadap program pelatihan kerja ini. Mulai dari sarana dan prasarana, pemberian waktu bagi pemateri yang kurang, hingga akses untuk mendapatkan pekerjaan pun tidak tersalurkan oleh BLK ini, karena semua perusahaan-perusahaan yang ada di daerah Karawang sedang tidak membutuhkan karyawan atau tenaga kerja baru. Sehingga para peserta atau yang sudah lulus dalam mengikuti program pelatihan kerja ini masih menganggur dan belum mendapatkan pekerjaan yang tetap. Berdasarkan hasil penelitian Terdahulu di atas.

2. **Fiqri Putra Bafelannai dan Sri Wahyuni (2021) dalam penelitian ini yang berjudul "Efektivitas Program Posyandu Lansia "Sehat Ceria" Kelurahan Medokan Semampir Kecamatan Sukolilo Kota Surabaya".** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis mengenai ketepatan program Posyandu Lansia Sehat Ceria RW 02 dan temuan dilapangan dengan hasil analisa ketepatan sasaran program jika dilihat dari sisi pemerintah maka pelaksanaan Posyandu Lansia Sehat Ceria RW 02 sudah berjalan dengan baik karena alur yang diberikan sudah jelas dan mampu berjalan dengan baik di Posyandu Sehat Ceria RW 02 sehingga sesuai dengan tujuan yang ada yaitu memberikan kenyamanan pada pelayanan lansia. Hasil analisis mengenai sosialisasi program Posyandu Lansia Sehat Ceria RW 02 dan temuan dilapangan dengan hasil analisa keberhasilan sosialisasi program sudah berjalan dengan baik karena hampir seluruh menghadiri lansia setiap diadakan sosialisasi sehingga para lansia datang mampu menerima arahan langsung dari para kader Posyandu Sehat Ceria RW 02. mengenai tujuan program Posyandu Lansia Sehat Ceria RW 02 dan temuan dilapangan dengan hasil analisa berkembangnya organisasi masyarakat belum dapat mencapai tujuan secara maksimal karena masih sedikit organisasi masyarakat yang peduli terhadap program dalam hal ini organisasi masyarakat yang terlibat hanya ibu-ibu PKK. Perkembangan organisasi pemerintah dan swasta terhadap posyandu lansia sehat ceria masih kurang karena belum banyak organisasi yang terlibat dalam pelaksanaan program ini. Perkembangan jangkauan pelayanan kesehatan lansia program sudah baik karena tujuan

adanya program posyandu sudah terlaksana yaitu memberikan pelayanan yang maksimal bagi lansia. Mengenai pengawasan dan pengontrolan program posyandu sehat ceria RW 02 sudah berjalan dengan baik karena dalam pelaksanaannya ada pihak puskesmas yang datang untuk membantu sekaligus memantau keberhasilan program ini.

## **B. Tinjauan Teoritis**

### **1. Efektivitas**

#### **a. Pengertian Efektivitas**

Kata Efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu Effective yang memiliki arti “Berhasil” atau sesuatu yang sudah dilakukan dengan baik dan berhasil. Adapun kamus ilmiah populer mendefinidikan bahwa efektivitas sebagai ketepatan penggunaan atau hasil guna dan menunjang tujuan.

Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif. (Ravianto, 2014:29)

Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas adalah tingkat keberhasilan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan .Efektivitas juga behubungan dengan keberhasilan suatu operasi pada sektor publik sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika

kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang telah ditentukan (Beni, 2016: 69)

Efektivitas adalah ukuran berhasil atau tidaknya pencapaian suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. (Mardiasmo, 2017:10)

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran tentang seberapa jauh target dapat dicapai. Pendapat tersebut menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan seberapa jauh target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh lembaga atau organisasi dapat tercapai. Hal tersebut sangat penting peranannya di dalam setiap lembaga atau organisasi dan berguna untuk melihat perkembangan dan kemajuan yang telah dicapai oleh suatu lembaga atau organisasi itu sendiri. (Alif Mudiono 2024:71)

Menurut Priansa Efektivitas berarti kondisi atau kemampuan manusia dalam melakukan pekerjaan guna memberikan nilai guna yang diharapkan. Efektif tetapi tidak efisien, berarti dalam pencapaian suatu tujuan menggunakan sumber daya yang berlebihan atau biasa disebut ekonomi biaya tinggi, sementara efisien namun tidak efektif, berarti dapat mengelola sumber daya dengan baik, sasaran tidak tercapai. Efektif lebih mengarah kepada pencapaian sasaran, sementara efisien mengarah kepada kemampuan

menggunakan sumber daya dengan baik atau bisa disebut tidak berlebihan untuk mencapai produktivitas yang tinggi. (Nurudin, 2007 :26)

Efektivitas merupakan unsur pokok dalam mencapai tujuan atau sasaran yang sudah di tentukan dalam setiap organisasi, kegiatan atau program bisa disebut efektif apabila sudah tercapai tujuan juga sasaran yang telah ditentukan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat H. Emerson yang dikutip Soewarno Handyaningrat S. (1994;16) yang menyatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”

Menurut Hani Handoko (2000) Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan semakin besar kontribusi atau sumbangan output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Efektivitas berfokus pada outcome (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Efektivitas merupakan suatu ukuran dari gambaran tingkat keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, juga dikatakan efektif apabila tercapainya suatu tujuan yang sudah ditentukan dan ditetapkan didalam setiap organisasi. Sejauh mana tingkat kesejahteraan manusia dengan adanya program tertentu, sebab kesejahteraan manusia merupakan tujuan dari proses pembangunan.

## 2. Efektivitas Program

Menurut Sutrisno, dalam Dedi Amrizal, dkk (2018:43) Efektivitas program dapat diukur dengan melihat sejauh mana penjabatan tujuan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan. Untuk mengukur efektivitas suatu program dapat dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut;

### a. Pemahaman program

Pemahaman program yang dimaksud adalah bagaimana suatu program direalisasikan sehingga mudah untuk diterima dan dipahami.

### b. Tepat sasaran

Dalam indikator ini merupakan sesuatu yang harus ditinjau secara langsung akan keberagaman program, apakah program yang dirancang sudah sesuai dengan aturan yang ditentukan sebelumnya. Sehingga bisa dikatakan efektif saat program sudah sesuai dengan sasaran yang sudah ditentukan sejak awal.

### c. Tepat waktu

Proses kegiatan sangat berhubungan erat dengan waktu dan waktu juga merupakan hal yang sangat penting dalam berproses berkegiatan, ketepatan waktu dimaksudkan untuk melakukan sebuah pengukuran pelaksanaan program yang sesuai dengan aturan waktu, program dapat terealisasi dengan efektif ketika semakin tepat dengan waktu.

d. Tercapainya tujuan

Pada indikator ini menjelaskan tentang cara mengukur keefektifan suatu program yang sudah dijalankan apa saja yang sudah tercapai dari terlaksananya program tersebut, dengan mengetahui bagaimana tujuan yang sudah ditentukan sejak awal.

e. Perubahan nyata

Poin ini merupakan yang terakhir untuk mengukur keefektifan dengan memberikan perubahan yang nyata dan juga bahwa aturan yang telah ditentukan sejak awal pada program ini dapat terealisasi dengan baik dan sesuai rencana.

3. **Balai Latihan Kerja (BLK)**

a. **Pengertian Balai Latihan Kerja (BLK)**

Secara umum menurut KBBI (2008), Balai Latihan Kerja (BLK) adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah keterampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja berguna untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri. Adapun sasaran kegiatan ini adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan memiliki etos kerja produktif sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri. Balai Latihan Kerja dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan

lembaga pelatihan kerja yang berdedikasi mencetak tenaga kerja yang siap terjun ke dalam dunia kerja.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 bahwa Balai Latihan Kerja adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan pusat pelatihan kerja yang berada di bawah naungan Kemnaker yang berada di beberapa provinsi yang berfungsi untuk melatih, meningkatkan, dan membekali para peserta pelatihan agar memiliki keterampilan, pengetahuan, pemahaman, kinerja yang sehingga memiliki kompetensi kerja yang memadai dan mampu bersaing di dunia kerja.

**b. Tugas dan Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK)**

1. Penyusunan rencana, program dan anggaran.
2. Penyusunan pelatihan dan pemberdayaan bagi tenaga kerja, dan/atau instruktur dan/atau tenaga pelatihan.
3. Pelaksanaan kerja sama pelatihan dan pemberdayaan bagi tenaga kerja, instruktur dan/atau tenaga pelatihan.
4. Evaluasi dan penyusunan laporan.
5. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi dari Balai Latihan Kerja adalah sebagai wadah kegiatan pelatihan tenaga kerja yang memiliki unit-unit pelatihan di dalamnya dan mendukung calon tenaga kerja yang siap pakai serta berkualitas dan berkompeten sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja yang lain, dapat membuka usaha sendiri dan mengurangi pengangguran, dan memperluas lapangan pekerjaan. Dengan fungsi Balai Latihan Kerja yang dapat mewadahi kegiatan pelatihan tenaga kerja, maka Balai Latihan Kerja dipandang sebagai lembaga yang tepat untuk menjawab persoalan pengangguran dan mengurangi lebarnya kesenjangan sosial di kalangan masyarakat.

**c. Tujuan dan Manfaat Balai Latihan Kerja (BLK)**

Tujuan dan Manfaat Balai Latihan Kerja (BLK) menurut Ismi (2020) diketahui diantaranya adalah sebagai berikut:

**1. Tujuan Balai Latihan Kerja (BLK)**

Adapun tujuan dari adanya Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai berikut :

- a) Sarana pelatihan bagi masyarakat yang tidak memiliki keahlian khusus.
- b) Mewadahi interaksi antarsesama peserta pelatihan dan pengajar yang turut menghasilkan tenaga-tenaga kerja yang siap pakai.

- c) Mengembangkan kembali Lembaga Balai Latihan Kerja yang perannya selama ini tidak terlalu diperhatikan dan terbengkalai.
- d) Mengembangkan sumber daya manusia bagi masyarakat Indonesia umumnya, dan daerah Klaten khususnya, untuk meningkatkan kemampuan di bidang ketenagakerjaan sehingga menghasilkan tenaga kerja yang profesional dan berdedikasi.

## 2. Manfaat Balai Latihan kerja (BLK)

Menurut Ismi (2020) terdapat beberapa manfaat BLK antara lain bagi pengusaha atau pemilik modal, bagi peserta pelatihan, dan bagi pemerintah, maupun lingkungan sekitar. Untuk mendorong peserta berwirausaha secara mandiri dengan demikian, BLK berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

### a) Bagi Pengusaha Atau Pemilik Modal

- 1) Memperoleh tenaga kerja yang terampil dan berdedikasi terhadap pekerjaannya.
- 2) Meningkatkan kepuasan terhadap hasil kerja dan pekerjaannya dan mengurangi tingkat ketidakpercayaan atasan terhadap hasil kerja bawahan.
- 3) Mengurangi tindak kekerasan yang dilakukan atasan akibat hasil kerja yang buruk karena kemampuan yang dimiliki tenaga kerja tidak maksimal.

b) Bagi Peserta Pelatihan

- 1) Meningkatkan kualitas dan daya saing peserta.
- 2) Memberikan pelatihan-pelatihan yang sangat bermanfaat di lingkungan kerja.
- 3) Mampu menciptakan peluang usaha sendiri tanpa harus menunggu kesempatan kerja karena keterampilan yang diberikan merupakan keterampilan yang siap pakai.

c) Bagi Pemerintah

- 1) Mengurangi angka pengangguran dan membuka kesempatan kerja yang baru.
- 2) Meningkatkan pendapatan daerah dari tenaga kerja yang bekerja di luar negeri.
- 3) Mengurangi kasus-kasus kekerasan terhadap tenaga kerjayang merugikan negara.

**C. Kerangka Berpikir**

Penelitian ini berangkat dari adanya masalah ketenagakerjaan, khususnya tingginya angka pengangguran di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Salah satu upaya pemerintah dalam menanggulangi pengangguran adalah melalui penyelenggaraan pelatihan kerja oleh Balai Latihan Kerja (BLK). Peran BLK sangat penting dalam membekali masyarakat dengan keterampilan agar siap bersaing di dunia kerja.

Dasar hukum penyelenggaraan pelatihan kerja dapat ditemukan dalam berbagai peraturan, di antaranya:

- **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, yang menegaskan bahwa pelatihan kerja bertujuan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi tenaga kerja.
- **Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN)**, yang mengamanatkan peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu prioritas pembangunan nasional.
- **Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2020 tentang Lembaga Pelatihan Kerja**, yang mengatur penyelenggaraan dan standar LPK/BLK agar sesuai dengan kebutuhan industri.

Dengan adanya landasan hukum tersebut, BLK berperan dalam menyelenggarakan pelatihan teknis dan vokasional, melaksanakan uji kompetensi, serta memberdayakan tenaga kerja. Melalui proses pelatihan yang terarah, baik dalam bentuk peningkatan *hard skill*, *soft skill*, maupun *digital skill*, diharapkan calon tenaga kerja memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Hasil dari peran BLK tersebut adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil dan kompeten, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya angka pengangguran dan meningkatnya kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

