

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Muhammad Fiqri (2024) dalam penelitiannya yang berjudul **“Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Hulu Sungai Utara”** Program Studi Ilmu Administrasi Publik Amuntai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Hulu Sungai Utara serta faktor-faktor yang mempengaruhi. Metode penelitian ini menggunakan Deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian penarikan informs secara purposive sampling berjumlah 14 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik meliputi data reduksi, data penyajian, penarikan kesimpulan, dan data uji kredibilitas meliputi perpanjangan pengamatan, peningkatan penekunan dalam penelitian, triangulasi, menggunakan bahasa refrensi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Hulu Sungai Utara belum efektif, hal ini dilihat dari fenomena permasalahan yang belum efektif.
2. Said Maulani (2024) dalam penelitiannya yang berjudul **“Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Keterampilan Kejuruan Komputer (Basic Office & Desain Grafis) Pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan”** Program Studi Ilmu Administrasi Publik Amuntai. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas dan faktor-faktor yang

mempengaruhi program pelatihan komputer dan desain grafis di Balangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program tersebut belum efektif, terutama dalam pelaksanaan, hasil serta perhatian terhadap peserta.

B. Tinjauan Teoritis

1. Efektivitas

a. Pengertian Efektivitas

Kata efektivitas berasal dari Bahasa Inggris, yaitu *effectiveness*, yang bermakna keaktifan, kemujaraban, serta kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Konsep ini berkaitan erat dengan kata *effect* yang berarti dampak, akibat, atau pengaruh, serta *effective* yang berarti efektif, manjur, berhasil guna, atau membawa hasil. Kamus ilmiah populer dan mendefinisikan efektivitas sebagai ketetapan penggunaan, hasil guna dan menunjang tujuan.

Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti semakin tinggi efektivitasnya.

Efektivitas dapat diartikan sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya suatu usaha atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuannya. Apabila tujuan yang dimaksud adalah tujuan suatu instansi maka proses pencapaian tujuan tersebut keberhasilan

dalam melaksanakan program atau kegiatan menurut wewenang tugas, dan fungsi instansi tersebut.

Menurut Supriyono (dalam Amrizal, 2018:40) pengertian efektivitas, sebagai berikut: “Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi daripada keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pada unit tersebut”.

Menurut Mahmudi (2016:143) efektivitas merupakan hubungan antara keluaran atau tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai sasaran dan tujuan akhir kebijakan.

Menurut Lia Lasmi Wardiah (2016:244), efektivitas mencakup kemampuan untuk memberikan pengaruh, membawa hasil, serta menjadi indikator keberhasilan suatu usaha atau tindakan. Ia mendefinisikan bahwa sesuatu yang efektif adalah sesuatu yang memiliki efek atau dampak yang nyata serta berhasil.

Ratna Ekasari (2019-20) menjelaskan bahwa efektivitas merupakan kondisi dimana sasaran atau tujuan yang ditentukan dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan menggunakan peralatan dan sumber daya yang sesuai.

Edy Sutrisno (2015:125-126) mengidentifikasi beberapa aspek kunci dalam mengukur efektivitas suatu program dalam organisasi:

- 1) Pemahaman program: Mengukur seberapa jauh penerima manfaat memahami program melalui sosialisasi, pengenalan dan informasi

yang diberikan. Pemahaman ini penting agar program berjalan sesuai dengan tujuan.

- 2) Ketepatan sasaran: Menentukan sejauh mana program mencapai target yang diinginkan, termasuk keakuratan penerima manfaat dan kesesuaian isi program dengan kebutuhan.
- 3) Ketepatan waktu: Mencakup pengaturan waktu yang sesuai dengan rencana pelaksanaan program sehingga dapat memaksimalkan pencapaian hasil.
- 4) Tercapainya tujuan: Ukuran keberhasilan dari tujuan yang telah ditetapkan, baik melalui pelatihan maupun kegiatan lain dalam program.
- 5) Perubahan nyata: Efek atau dampak yang dihasilkan dari kegiatan program dalam memberikan perubahan nyata bagi masyarakat.

Melihat dari beberapa pendapat diatas, maka efektivitas adalah suatu pengukuran keberhasilan dalam suatu tujuan program atau organisasi. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tercapai dan sasarannya tepat.

b. Konsep dan Karakteristik Efektivitas

Konsep efektivitas dalam sebuah organisasi dilihat dari kinerja sistem yang meliputi input (masukan), proses transformasi, output (keluar), serta *feedback* yang diterima output kembali menjadi input, dan *outcomes* (dampak) dari hasil output yang dihasilkan. Efektivitas adalah elemen utama dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dalam setiap organisasi atau program. Sesuatu dikatakan efektif apabila tujuannya tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pada umumnya, efektivitas berkaitan dengan hasil yang tercapai dan sering dikaitkan dengan efisiensi, meskipun kedua konsep tersebut memiliki perbedaan mendasar. Efektivitas lebih menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi berfokus pada cara mencapai hasil tersebut, dengan membandingkan input dan output yang digunakan.

Kedua istilah efektif dan efisien, saling berkaitan dan harus dipahami dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi.

Efisiensi yang sering kali bersifat kuantitatif dan dapat diukur, sementara efektivitas mengandung aspek kualitatif yang berfokus pada pencapaian sasaran. Efisiensi dalam penggunaan masukan bertujuan untuk menghasilkan produktivitas tinggi, yang menjadi tujuan dari semua organisasi, apa pun bidang kegiatannya. Namun, efisiensi yang hanya diartikan sebagai penghematan dapat berdampak buruk pada operasi, yang akhirnya akan mempengaruhi hasil akhir dan produktivitas, karena sasaran yang ingin dicapai tidak tercapai dengan optimal.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah hasil yang diperoleh dari suatu program dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Pettern dan Waterman (Edy Sutrisno, 2015:146), ada beberapa karakteristik yang menentukan efektivitas, antara lain:

- 1) Berfokus pada tindakan dan penyelesaian tugas.
- 2) Berada dekat dengan pelanggan untuk benar-benar memahami kebutuhan mereka.
- 3) Memberikan otonomi tinggi kepada pegawai dan mendukung semangat kewirausahaan.
- 4) Meningkatkan produktivitas dengan melibatkan partisipasi pegawai.
- 5) Mengajak pegawai terlibat aktif dalam urusan perusahaan.
- 6) Selalu berfokus pada bidang yang telah diketahui dan berpengalaman.
- 7) Memiliki struktur organisasi yang fleksibel dan sederhana.
- 8) Menjaga kontrol yang ketat untuk memastikan nilai inti perusahaan tetap terjaga.

Selanjutnya Steers dalam Tangkilan (dalam Amrizal, 2018:53) mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

- 1) Produktivitas
- 2) Kemampuan adaptasi kerja
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Kemampuan ber laba
- 5) Pencarian sumber daya

Konsep efektivitas mengacu pada persepsi tentang bagaimana upaya untuk mencapai tujuan terwujud, yang dapat dijelaskan melalui berbagai aktivitas kehidupan manusia yang berorientasi pada tujuan yang diinginkan. Sering kali, kita hanya membayangkan apa yang mungkin terjadi, namun lebih penting untuk mempersiapkan diri agar organisasi dapat menghadapi kemungkinan yang ada dengan kebijakan yang tepat. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan, kita harus berfokus pada mengubah kelemahan menjadi kekuatan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik dan membawa kesuksesan yang diharapkan.

c. Indikator Efektivitas

Menurut Duncam yang dikutip Richard M. Steers (dalam Amrizal, 2018:53) menjelaskan bahwa efektivitas dapat diukur dengan tiga indikator utama sebagai berikut:

- 1) Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan seharusnya dipandang sebagai proses yang berkesinambungan. Untuk memastikan pencapaian tujuan akhir, diperlukan tahapan yang di perlukan tahapan yang jelas, baik dari segi pencapaian bagian-bagian tujuan maupun dalam penjadwalan atau periodisasi pelaksanaanya. Faktor-faktor yang

menentukan pencapaian tujuan antara lain: adanya jangka waktu yang ditentukan, sasaran yang jelas dan konkret, serta landasan hukum lainnya.

2) Integritas

Integrasi mengacu pada kemampuan organisasi untuk melakukan sosialisasi, mengembangkan konsensus, dan berkomunikasi dengan organisasi lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi integrasi antara lain: prosedur dan proses dalam melakukan sosialisasi yang efektif antar anggota dan pihak internal.

3) Adaptasi

Adaptasi merupakan proses di mana individu atau organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan dilingkungan sekitar. Beberapa faktor yang terkait dengan adaptasi adalah peningkatan kapasitas individu atau organisasi, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai

Sehubungan dengan hal tersebut, maka pengukuran penilaian dalam arti tercapainya sasaran yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan sasaran yang tersedia. Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya adalah efektif. Jadi, apabila suatu tujuan atau sasaran ini tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, maka tidak efektif.

a. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas

Empat faktor yang mempengaruhi efektivitas, yang dikemukakan oleh Richard M. Streevers (Tangkilisan, 2015:149) sebagai berikut:

- 1) Karakteristik organisasi adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi.
- 2) Karakteristik lingkungan mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi, yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.
- 3) Karakteristik pekerja merupakan faktor yang mempengaruhi terhadap efektivitas.

- 4) Karakteristik manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang ada didalam organisasi sehingga efektivitas tercapai.

Menurut Campbell J.P (dalam Amrizal, 2018:41) Pengukuran efektivitas secara umum dan paling menonjol adalah:

1) Keberhasilan program

Keberhasilan program menurut Campbell J.P adalah merupakan pengukuran efektivitas dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

2) Keberhasilan sasaran

Keberhasilan sasaran merupakan pengukuran efektivitas ditinjau dari sudut pencapaian tujuan, dimana keberhasilan suatu organisasi harus mempertimbangkan bukan hanya sasaran organisasi tetapi juga mekanisme mempertahankan sasaran. Dengan kata lain, penilaian efektivitas harus berkaitan dengan masalah sasaran maupun tujuan. Artinya efektivitas dapat diukur dengan seberapa jauh tingkat sasaran dalam program atau kebijakan dari pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3) Kepuasan terhadap program

Menurut Campbell kepuasan merupakan kriteria efektivitas mengacu pada keberhasilan program dalam memenuhi kebutuhan penerima program tersebut. Kepuasan dirasakan oleh para penerima terhadap kualitas program yang diterima. Semakin berkualitas program yang diberikan maka kepuasan yang dirasakan oleh penerima semakin tinggi, maka dapat menimbulkan penilaian yang baik terhadap pembuat dan pelaksana program atau kebijakan tersebut dalam hal ini pemerintah.

4) Tingkat input dan output

Menurut Campbell pada efektivitas tingkat input dan output dapat dilihat dari perbandingan antara masukan (input) dengan keluaran (output). Jika output lebih besar dari input maka dapat dikatakan efisien dan sebaliknya jika input lebih besar dari output maka dapat dikatakan tidak efisien. Untuk mengukur efektivitas salah satu hal yang paling penting yaitu mengukur tingkat input dan output dari suatu program.

5) Pencapaian tujuan menyeluruh

Menurut Campbell J.P bisa dilihat dari sejauh mana organisasi melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini merupakan penilaian umum dengan banyak kriteria dan menghasilkan penilaian umum efektivitas organisasi.

2. Program Pelatihan Desain Grafis

a. Pengertian

Program merupakan pernyataan yang berisi kesimpulan dari beberapa harapan atau tujuan yang saling bergantung dan saling terkait, untuk mencapai suatu sasaran yang sama. Biasanya suatu program mencakup seluruh kegiatan yang berada di bawah unit administrasi yang sama, atau sasaran-sasaran yang saling bergantung dan saling melengkapi, yang semua harus dilaksanakan secara bersamaan atau berurutan.

Program adalah suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang.

Program didefinisikan sebagai kumpulan aktivitas yang terorganisir yang didesain untuk mencapai tujuan tertentu seperti pernyataannya bahwa koleksi terorganisir dari kegiatan yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Jones dalam Amrizal (2018:58), program adalah cara yang disahkan untuk mencapai tujuan. Di dalam program dibuat beberapa aspek, mengenai tujuan kegiatan yang akan dicapai, kegiatan yang diambil dalam mencapai tujuan, aturan yang harus dipegang dan prosedur yang dilalui, diperkirakan anggaran yang dibutuhkan serta diperlukannya strategi pelaksanaan.

Desain Grafis merupakan cara menyampaikan pesan menggunakan gambar, tulisan, warna, dan bentuk supaya mudah dimengerti dan menarik dilihat.

Menurut Dessler (2017:280), pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya.

Menurut Landa (2014:2), desain grafis adalah proses pemecahan masalah komunikasi visual melalui penggunaan elemen-elemen seperti tipografi, warna, dan gambar.

Program pelatihan desain grafis adalah suatu rangkaian pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam bidang desain grafis, baik secara teori maupun praktik menggunakan perangkat lunak desain.

Menurut Rivai (2018:226) menyatakan bahwa manfaat pelatihan meliputi peningkatan kemampuan kerja, penyesuaian terhadap pengembangan teknologi, serta peningkatan daya saing tenaga kerja.

Program pelatihan desain grafis adalah kegiatan pembelajaran yang bertujuan meningkatkan kemampuan peserta dalam bidang komunikasi visual.

b. Tujuan

Program pelatihan Desain Grafis adalah untuk memastikan bahwa pelatihan benar-benar memberikan dampak nyata bagi peserta, baik dari

sisi keterampilan, pengetahuan, maupun kesiapan kerja. Tujuan pelatihan program desain grafis antara lain:

- 1) Meningkatkan keterampilan teknis
- 2) Mengembangkan kreativitas dan estetika
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja
- 4) Meningkatkan kualitas hasil desain
- 5) Mempersiapkan pulang karier
- 6) Evaluasi dan pengukuran hasil belajar.

c. Kriteria atau Indikator Efektivitas

Suatu kegiatan atau aktivitas dapat dikatakan efektif bila beberapa kriteria tertentu. Efektivitas sangat berhubungan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, serta adanya usaha atau partisipasi aktif dari pelaksana tugas tersebut.

Adapun kriteria atau indikator pada efektivitas menurut Makmur (2011:7-9) dalam Irawan Anis (2021:1108) mengatakan:

- 1) Ketepatan waktu, merupakan dasar dalam menentukan keberhasilan sesuatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi tetapi juga dapat memberikan dampak berupa kegagalan terhadap suatu aktivitas organisasi. Apabila mampu menggunakan waktu secara tepat maka akan mampu menciptakan efektivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya;
- 2) Ketepatan perhitungan biaya, berhubungan dengan ketepatan dalam pemanfaatan biaya, yang berarti tidak terjadi kekurangan juga kelebihan dalam pembiayaan sampai tiba saatnya kegiatan terlaksana dan diselesaikan dengan baik. Ketepatan dalam hal biaya merupakan komponen dasar dari efektivitas;
- 3) Ketepatan dalam pengukuran, merupakan gambaran dari pada efektivitas kegiatan yang merupakan tanggung jawab dalam suatu organisasi;

- 4) Ketepatan dalam menentukan pilihan, dalam menentukan pilihan tidaklah merupakan suatu persoalan yang mudah dan bukan hanya suatu prediksi melainkan melalui suatu proses, sehingga mampu menemukan yang terbaik diantara yang baik atau yang terjujur diantara yang jujur atau juga kedua-duanya yang terbaik dan terjujur diantara yang baik dan jujur,
- 5) Ketepatan berpikir, ketepatan didalam berfikir akan menciptakan keefektivan sehingga kesuksesan yang sering diharapkan itu dalam melakukan kerjasama akan memberikan hasil yang maksimal;
- 6) Ketepatan dalam melakukan perintah dalam melakukan perintah, Keberhasilan aktivitas suatu organisasi sangat banyak dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin, misalnya kemampuan didalam memberikan perintah yang jelas serta mudah dimengerti oleh bawahannya. Jika perintah yang diberikan tidak mampu dimengerti serta dipahami maka dapat terjadi kegagalan yang akan memberikan pengaruh buruk terhadap organisasi;
- 7) Ketepatan dalam menentukan tujuan, merupakan aktivitas organisasi didalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan yang tepat akan mampu mendukung efektivitas pelaksanaan terutama yang berorientasi kepada jangka panjang,
- 8) Ketepatan Sasaran, Penentuan sasaran yang tepat dari suatu individu atau organisasi akan sangat menentukan keberhasilan aktivitas organisasi, begitu juga sebaliknya jika sasaran yang ditentukan itu kurang tepat, maka akan menghambat pelaksanaan kegiatan tersebut.

Menurut Campbell J.P dalam Dedi Amrizal, dkk (2018:41) pengukuran efektivitas program yang paling menonjol adalah sebagai berikut:

- 1) Keberhasilan program
- 2) Keberhasilan sasaran
- 3) Kepuasan terhadap program
- 4) Tingkat output dan input
- 5) Pencapaian tujuan menyeluruh

Sedangkan menurut Edy Sutrisno dalam Tri Wahyu Utami (2022:257) untuk mengukur efektivitas maka dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Pemahaman program
Pemahaman program dilihat dari sejauhmana masyarakat dapat memahami kegiatan program dan keberhasilan sebuah program ditentukan dari intensnya sosialisasi maupun pembinaan yang dilakukan untuk unit teknis Sutrisno.
- 2) Tepat sasaran
Tepat sasaran yaitu sesuatu yang diinginkan dan diharapkan agar program dapat berjalan secara efektif.
- 3) Tepat waktu
Tepat waktu adalah suatu etika sosial yang indah dan salah satu yang sangat penting karena menciptakan efisiensi dalam sistem dan menyiratkan menghormati satu sama lain. Sejauhmana program bias mempengaruhi penggunaan waktu dalam pelaksanaan pelayanan.
- 4) Tercapainya tujuan
Diukur dengan melalui pencapaian tujuan program yang telah dijalankan.
- 5) Perubahan nyata
Perubahan nyata dapat dikatakan berhasil jika pelaksanaannya berjalan baik dan tepat. Perubahannya dapat dilihat dari perubahan perilaku, pola pikir, kondisi ekonomi maupun sosial.

d. Pendekatan Efektivitas

Pendekatan efektivitas digunakan untuk mengukur sejauh mana aktifitas itu efektif. Menurut Dedi Amrizal, dkk (2018:44-46) ada beberapa pendekatan yang digunakan terhadap efektivitas yaitu:

- 1) Pendekatan sasaran (*Goal Approach*)

Pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan

identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkatan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut.

Sasaran yang penting diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan pendekatan ini adalah sasaran yang realistis untuk memberikan hasil maksimal berdasarkan sasaran resmi "*Official Goal*" dengan memperhatikan permasalahan yang ditimbulkannya, dengan memusatkan perhatian terhadap aspek output yaitu dengan mengukur keberhasilan program dalam mencapai tingkat output yang direncanakan. Dengan demikian, pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana organisasi atau lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai.

2) Pendekatan Sumber (*System Resource Approach*)

Pendekatan sumber mengukur efektivitas melalui keberhasilan suatu lembaga dalam mendapatkan berbagai macam sumber yang dibutuhkannya. Suatu lembaga harus dapat memperoleh berbagai macam sumber dan juga memelihara keadaan dan sistem agar dapat menjadi efektif. Pendekatan ini didasarkan pada teori mengenai keterbukaan sistem suatu lembaga terhadap lingkungannya, karena lembaga mempunyai hubungan yang merata dalam lingkungannya, dimana dari lingkungan diperoleh sumber-sumber yang terdapat pada lingkungan seringkali bersifat langka dan bernilai tinggi.

3) Pendekatan Proses (*Internal Process Approach*)

Pendekatan proses menganggap sebagai efisiensi dan kondisi kesehatan dari suatu lembaga internal. Pada Lembaga yang

efektif, proses internal berjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagian yang ada berjalan secara terkoordinasi. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungan melainkan memusatkan perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap sumber-sumber yang dimiliki lembaga, yang menggambarkan tingkat efisiensi serta kesehatan lembaga.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Organisasi akan berjalan terarah jika memiliki tujuan yang jelas. Adanya tujuan akan memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Richard M. Steers dalam Faluni Jahidah (2021:2) menyebutkan empat faktor yang mempengaruhi efektivitas, yaitu:

1) Karakteristik Organisasi

a) Struktur

- (1) Departementalisasi;
- (2) Spesialisasi;
- (3) Formulasi;
- (4) Rentang kendali;
- (5) Besarnya organisasi; dan
- (6) Besarnya unit kerja.

b) Teknologi

- (1) Operasi;
- (2) Bahan; dan
- (3) Pengetahuan (*Knowledge*).

2) Karakteristik Lingkungan

a) Ekstern

- (1) Kekompakan;
- (2) Kestabilan; dan
- (3) Ketidakstabilan.

b) Intern (Iklim/budaya)

- (1) Orientasi pada karya;
- (2) Pekerja sentries;
- (3) Orientasi pada imbalan hukuman;
- (4) Keamanan versus resiko; dan
- (5) Keterbukaan versus pertahanan.

3. Balai Latihan Kerja

a. Pengertian Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Menurut Wikipedia ensiklopedia bebas, Balai Latihan Kerja atau sering disebut dengan singkatan BLK adalah prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 bahwa Balai Latihan Kerja

yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan atau usaha mandiri. Maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. Membangun Balai Latihan Kerja berarti membangun lembaga pendidikan yang akan mempersiapkan tenaga-tenaga kerja usia produktif, menjadi individu-individu yang memiliki ketrampilan sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja baik di dalam maupun di luar negeri.

b. Tujuan Balai Latihan Kerja

Tujuan Balai Latihan Kerja secara umum yaitu:

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

c. Manfaat Balai Latihan Kerja

Dengan adanya Balai Latihan Kerja menjadi sangat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain bagi pengusaha/pemilik modal, bagi peserta pelatihan, pemerintah, maupun lingkungan sekitar.

- 1) Bagi pengusaha/pemilik modal:

- a) Memperoleh tenaga kerja yang trampil dan berdedikasi terhadap pekerjaannya;
 - b) Meningkatkan kepuasan terhadap hasil kerja dan pekerjaannya mengurangi ketidakpercayaan atasan terhadap bawahan; dan
 - c) Mengurangi tindak kekerasan yang dilakukan atasan akibat hasil kerja yang buruk karena memiliki tenaga kerja yang maksimal.
- 2) Bagi peserta pelatihan:
- a) Meningkatkan kualitas dan daya saing peserta di lingkungan kerja;
 - b) Mampu menciptakan peluang usaha sendiri tanpa harus menunggu kesempatan kerja karen keterampilan yang diberikan merupakan keterampilan siap pakai.
- 3) Bagi pemerintah:
- a) Mengurang angka pengangguran dan membuka kesempatan kerja yang baru;
 - b) Meningkatkan pendapatan daerah dari tenaga kerja; dan
 - c) Mengurangi kasus-kasus kekerasan terhadap tenaga kerja.

C. Kerangka Pemikiran

Setiap kegiatan penelitian dan penulisan ilmiah perlu dilandasi oleh kerangka pemikiran agar penelitian dan penulisan dapat tersusun secara sistematis. Kerangka pemikiran merupakan alur pemikiran yang di ambil dari suatu teori yang di anggap relevan dengan fokus atau judul penelitian yang menjawab masalah-masalah yang ada dirumusan masalah penelitian tersebut.

Setiap organisasi tidak terlepas dari lingkungannya, baik itu lingkungan luar maupun dari dalamnya sendiri berupa internal atau eksternal, untuk mengetahui efektif atau tidaknya pelaksanaan program pelatihan kerja pada Balai Latihan Kerja, yang diatur oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini membahas mengenai Efektivitas Program Pelatihan Desain Grafis Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Peneliti menggunakan teori Efektivitas menurut Campbell J.P teori efektivitas diukur dari 5 indikator, yaitu: Keberhasilan Program, Keberhasilan Sasaran, Kepuasan Terhadap Program, Tingkat Input dan Output, Pencapaian Tujuan Menyeluruh. Pelatihan kerja bertujuan untuk memberikan keterampilan kerja, agar memiliki keahlian dan mudah mencari pekerjaan serta dapat mengurangi pengangguran di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Maka untuk memahami alur berpikir, peneliti menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran