

**ANALISIS
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PESERTA PELATIHAN
BALAI LATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS
(BLKPP) DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : Istiqomah
Nomor Mahasiswa : 176116473
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA**

2019

**KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PESERTA PELATIHAN
BALAI LATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS
(BLKPP) DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Ditulis Dan Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Ujian Akhir Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata-1 Di Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Widya Wiwaha



Disusun Oleh :

Nama : Istiqomah
Nomor Mahasiswa : 176116473
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA**

2019

**KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PESERTA PELATIHAN
BALAI LATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS
(BLKPP) DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA YOGYAKARTA**

Nama : Istiqomah
Nomor Mahasiswa : 176116473
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Manajemen Pemasaran

Yogyakarta, 10 September 2019

Telah di setujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Ir. H. M. Awal Satrio Nugroho, MM.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan di sebutkan dalam Referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar saya sanggup menerima hukuman / sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 10 September 2019

Penulis

Istiqomah

HALAMAN MOTTO

Hanya Kepada Engkau-lah kami menyembah dan hanya kepada engkau-lah kami memohon
pertolongan.

(Al-Fatihah : 5)

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

HALAMAN PERSEMBAHAN

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh, kususun jari jemariku diatas *keyboard* laptopku sebagai pembuka kalimat persembahan ini. Kuucapkan *Basmallah* setiap memulai pekerjaanku.

Sembah sujud serta puji dan syukurku pada-Mu Ya Allah. Tuhan *semesta* alam yang menciptakanku dengan bekal yang sempurna. Taburan cinta, kasih sayang, rahmat dan hidayah-mu telah memberikanku kekuatan, kesehatan, semangat pantang *menyerah* dan memberkatiku dengan ilmu pengetahuan serta cinta yang ada disalah satu ummat-Mu. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya tugas akhir ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam selalu kulimpahkan keharibaan *Rasulullah Muhammad SAW*.

Kupersembahkan tugas akhir ini untuk orang *tercinta* dan terkasih atas kasihnya yang berlimpah. Termulia Ayahanda (**Edwin Nando**) yang telah menafkahi sejak lahir hingga kini dan telah memberikan semangat, dorongan serta motivasi terhadapku yang tak henti-henti, demi kesuksesan anaknya *tercinta* dan membuatku terinspirasi seperti beliau ibunda (**Rizna Zairina**) yang telah berjuang dalam merawat, mendidik, membesarkan serta mendoakan selalu yang terbaik untuk kebahagiaan, keselamatan dan kesuksesan saya, kalian adalah orang terhebat, terkasih, dan termulia dalam hidupku.

Kupersembahkan sebuah tulisan dari didikan kalian yang kuaplikasikan dengan ketikan hingga menjadi barisan tulisandengan beribu kesatuan, berjuta makna kehidupan, bermaksud mengucapkan TERIMA KASIH yang setulus-tulusnya tersirat dari hati terdalam yang ingin kusampaikan atas segala usaha dan jerih payah pengorbanan untuk ananda selama ini. Hanya sebuah kado kecil yang dapat kuberikan dari bangku kuliahku yang memiliki beribu makna,

beribu cerita, beribu kenangan, pengorbanan, perjalanan serta rintangan untuk mendapatkan masa depan yang kuinginkan atas restu dan dukungan yang kalian berikan.

Untuk teman-teman kelasku yang tak dapat kusebut satu persatu, terimakasih atas kebaikan-kebaikan yang telah kuterima selama ini, atas semangatnya satu sama lain, canda tawa kita bersama akan terkenang selalu. Dan terimakasih juga untuk teman-teman kostku atas kebaikan, kerukunan dan kebersamaan kita, masa-masa indah yang akan segera berlalu namun terkenang disanubariku.

Untuk kepala prodi yang kuhormati (**Dila Damayanti, SE, MM.**) yang telah memberikan arahan serta motivasinya dan dosen pembimbingku (**Ir. H. Awal Satrio Nugroho, MM.**) untuk petunjuk dan sarannya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasihku kepada BalaiLatihan dan Pengembangan Produktivitas(BLKPP) Daerah Istimewa Yogyakarta, terimakasihku kepada pembimbing lahan praktek yang telah memberikan arahan, petunjuk dan kebaikan-kebaikan yang telah diberikan kepadaku selama praktek kerja lapangan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1-4
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	4-5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5-6
BAB II PENELITIAN TERDAHULU DAN KERANGKA TEORI	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	7-9
2.2 Kerangka Teori.....	9
a. Kinerja.....	9
b. Kinerja SDM	10-11
c. Peserta.....	11
d. Pelatihan.....	11-13
e. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	13-16
f. Balai Latihan Kerja (BLK)	16-18

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	19-20
3.2 Metode Analisis Data.....	20-21
3.3 Lokasi Penelitian.....	21
3.4 Subjek Penelitian dan Sumber Data.....	21-24
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	24-27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan.....	28
4.1.1 Latar Belakang Perusahaan.....	28-29
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	29-30
4.1.3 Tujuan, Sasaran dan Fungsi.....	30-32
4.1.4 Kegiatan BLKPP.....	32
4.1.5 Jenis Pelatihan di BLKPP.....	33-34
4.1.6 Kerjasama-kerjasama.....	34-36
4.1.7 Struktur Organisasi.....	36-39
4.1.8 Fasilitas.....	40
4.1.9 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	41
a. Hasil Penelitian.....	41-46
b. Rangkuman Penelitian.....	47-48
c. Program Pelatihan BLKPP.....	48-50
d. Tata Cara Pendaftaran Peserta.....	51
e. Persyaratan Pendaftaran.....	52
f. Alamat Pendaftaran.....	54

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	55
4.5 Saran	56-57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	SDM Tenaga Administratif Menurut Pendidikan.....	38
Tabel 4.2	SDM Tenaga Administratif Menurut Bidang.....	39
Tabel 4.3	SDM Tenaga Instruktur Menurut Pendidikan.....	39
Tabel 4.4	SDM Tenaga Instruktur Menurut Kejuruan.....	40

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Struktur Organisasi BLKPP DIY.....	37
Gambar 4.2	Alur Pendaftaran Pelatihan.....	52
Gambar 4.3	Persyaratan Latihan.....	53
Gambar 4.4	Alamat Pendaftaran.....	54

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Modul Pelatihan Sektor Pariwisata.....
Lampiran 2	Penilaian Teori Sektor Pariwisata.....
Lampiran 3	Penilaian Praktik Sektor Pariwisata.....
Lampiran 4	Penilaian Sikap Kerja Sektor Pariwisata.....
Lampiran 5	Bangunan BLKPP & Bangunan Teknik Mesin.....
Lampiran 6	Bangunan BLKPP Bagian Tengah.....
Lampiran 7	Kendaraan Fasilitas BLKPP
Lampiran 8	Pelatihan memasak sektor <i>restaurant</i>

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

**STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap individu memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan untuk memilih dan bbas memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan minat da kompetensi yang dimilikinya. Dengan bekerja, individu dapat melayani kebutuhan masyarakat, mendapat keuntungan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri dan meningkatkan harga dirinya. Secara social, individu yang bekerja mendapat status social yang lebih terhormat disbanding dengan yang tidak bekerja secara psikologis harga diri dan kompentensi dirinya akan meningkat.

Semakin banyak produktivitas dan pendapatan nasional berart pertumbuhan ekonomi akan jauh meningkat atau dengan kata lain membaik. Disinilah posisi tenaga kerja sangat strategis dalam rangka mencapai pertumbuhan ekonomi nasional sebagaimana yang diharapkan. Selaku negara berkembang, Indonesia memiliki jumlah penduduk yang cukup besar dan hal ini menimbulkan masalah salah satunya adalah banyaknya para pencari kerja. Hal ini berimbas pada meningkatnya jumlah tenaga kerja yang menganggur.

Pelaksanaan pembangunan todak akan mempunyai efek langsung terhadap kesejahteraan masyarakat apabila usaha-usaha peningkatan pendapatan nasional tidak mempunyai sasaran jelas terhadap peningkatan,

perluasan, dan penciptaan kesempatan kerja. Senada dengan pernyataan di atas, masyarakat merupakan faktor yang potensial untuk pembangunan ekonomi secara menyeluruh. Jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar akan menentukan percepatan laju pertumbuhan ekonomi, baik melalui pengukuran pendapatan per kapita. Selain itu kesempatan kerja yang tersedia dan kualitas tenaga kerja yang digunakan akan menentukan proses pembangunan ekonomi nasional.

Dengan demikian tenaga kerja merupakan sumber untuk menjalankan proses produksi dan juga distribusi barang dan jasa. Oleh sebab itu bahwa keberhasilan pembangunan sangatlah tergantung terhadap kualitas penggeraknya (sumber daya manusia) yang ada disamping juga faktor sumber daya alam yang tersedia. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari aspek kualitatifnya. Aspek kualitatif adalah kemampuan individu dalam menguasai keahlian, pengetahuan, dan teknologi yang mampu mempengaruhi produktivitas individu yang bersangkutan

Pembinaan dan pengembangan peningkatan kualitas sumberdaya manusia bagi pengangguran merupakan salah satu jawaban untuk menguasai hal tersebut. Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dimaksudkan tidak hanya terbatas terhadap pendidikan formal saja, melainkan melalui segala kegiatan yang mampu berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu angkatan kerja.

Pelatihan kerja sebagai bagian dari pembinaan dan pengembangan tenaga kerja perlu diarahkan pada pembentukan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (peserta didik), sehingga sesuai dengan kesempatan kerja dan tuntutan dunia kerja yang tersedia. Diharapkan *output* dari pelatihan kerja tersebut mampu memberikan kontribusi terutama dalam hal peluang kerja yang tersedia serta penciptaan kesempatan kerja.

Hal ini berarti pelatihan kerja yang berorientasi pada pasar kerja merupakan suatu keharusan, sehingga akan menguntungkan berbagai pihak, baik itu pihak pencari kerja maupun pengguna tenaga kerja. Untuk dapat menyelenggarakan pelatihan kerja yang berorientasi pasar kerja membutuhkan pelatihan *skill* yang tepat yang tidak hanya memahami kebutuhan pasar kerja saja, tetapi juga bagaimana kebutuhan pasar kerja tersebut dapat diterjemahkan dalam bentuk identifikasi keterampilan dan pengetahuan yang jelas, kurikulum yang relevan, dan sistem pembelajaran yang tepat.

Lembaga atau organisasi non formal yang menaungi pembinaan para calon tenaga kerja yang ada, pada umumnya hadir dalam berbagai bentuk dan mekanisme. Sehingga dalam menentukan arah dan hasil dari sebuah pembinaan menjadi tolak ukur suatu lembaga tersebut dalam menyukseskan tujuan organisasinya. Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLKPP) adalah suatu lembaga yang tepat dalam memberdayakan masyarakat, karena BLKPP memberikan pelatihan keterampilan kerja dengan berbagai macam program seperti menjahit,

teknik las, border, tata rias, salon, pehotelan, dll. Sehingga eserta didik atau masyarakat yang mengikuti pelatihan nantinya memiliki skill yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

Berdasarkan di atas, maka penulis tertarik untuk membuat menyusun skripsi dengan judul **“Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLKPP) Daerah Istimewa Yogyakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: **“Bagaimanakah kinerja sumber daya manusia (SDM) peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLKPP) Daerah Istimewa Yogyakarta”.**

1.3 Batasan Masalah dan Asumsi

Dalam penulisan skripsi ini, mengingat ruang lingkup yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) peserta pelatihan pada BLKPP cukup luas, maka penulis membatasi masalah dalam ruang lingkup yang hanya berfokus terhadap **“Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja dan**

Pengembangan Produktivitas (BLKPP) Daerah Istimewa Yogyakarta”.

1.4 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah diatas, tentunya ada tujuan yang ingin dicapai yaitu: ”Untuk mengetahui kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) peserta pelatihan Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLKPP) Daerah Istimewa Yogyakarta”.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Sebagai wawasan bagi para akademisi dalam improvisasi system operasional Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLKPP) Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mengetahui kinerja sumber daya manusia (SDM) peserta pelatihan dalam pencapaian produktivitas serta profitabilitas perusahaan, sehingga pada nantinya bukan hanya alternatif dalam tulisan ini yang ada, akan tetapi muncul alternatif-alternatif lain yang lebih unggul dalam dimensi yang lain guna kemaslahatan umum.

b. Manfaat praktis

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya Balai Latihan

Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLKPP) Daerah Istimewa Yogyakarta.

1) Bagi Peneliti

Merupakan penambahan wawasan dan pengetahuan tentang kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Peserta Pelatihan Balai Pelatihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLKPP) Daerah Istimewa Yogyakarta.

2) Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang dapat digunakan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

3) Bagi Lembaga Terkait

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dokumen akademik dan dapat menjadi masukan dalam pelaksanaan pendidikan.

STIE Widya Niwaha
Jangan Plagiat

BAB II

Tinjauan Literatur

2.1 Penelitian Terdahulu

Kajian tentang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) peserta telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dengan mengambil objek dan menggunakan metode yang berbeda-beda. Penulis menemukan beberapa penelitian yang memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian Fiqri Dwi Jaya dengan judul “upaya instruktur dalam meningkatkan motivasi warga belajar pelatihan instalasi listrik industry di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu” . Dalam menetapkan prioritas upaya instruktur dalam meningkatkan motivasi warga belajar pelatihan instalasi listrik industry yang tepat digunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Menurut Iskandar (2013 : 22) studi kasus adalah penelitian tentang suatu kasus dengan telaah lebih mendalam dan kesimpulannya tidak untuk generalisasi atau kesimpulan hasil penelitian tidak dapat berlaku atau terbatas untuk kasus lainnya. Hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:
 - 1) Faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi warga belajar dalam mengikuti Pelatihan Instalasi Listrik Industri di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu

- 2) Mengetahui motivasi warga belajar dalam mengikuti Pelatihan Instalasi Listrik Industri di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu
 - 3) Mengetahui apa saja upaya yang dilakukan instruktur dalam meningkatkan motivasi warga belajar Pelatihan Listrik Industri di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu.
 - 4) Kendala Instruktur dalam meningkatkan motivasi warga belajar pelatihan Instalasi Listrik Industri di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu.
- b. Penelitian Danang Aji Saputra dengan judul “Strategi Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Usia Remaja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Kota Surakarta” metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dengan narasumber dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui strategi yang dilakukan oleh BBLKI Kota Surakarta dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja usia remaja dilakukan dengan memberikan pelatihan dari berbagai bidng kejuruan. Strategi yang dilakukan oleh BBLKI dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja usia remaja dari kemampuan atau skill kerja, namun belum mencapai tingkat motivasi internal.

Berdasarkan tinjauan pustaka penelitian di atas, penelitian yang dilakukan penulis berbeda dengan penelitian terdahulu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Fiqkri Dwi Jaya adalah, dimana dalam penelitiannya membahas mengenai upaya instruktur dalam meningkatkan motivasi warga belajar pelatihan instalasi listrik industry di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu, dengan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus sedangkan penulis menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis interaktif serta perbedaan lokasi penelitian. Penelitian ini juga berbeda dengan penelitian Danang Aji Saputra dengan judul “Strategi Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Usia Remaja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Kota Surakarta” metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif, sedangkan penelitian ini berfokus pada kinerja sumber daya manusia (SDM) peserta pelatihan.

2.2 Kerangka Teori

Guna menjawab permasalahan di atas, maka komponen kerangka teori yang digunakan yaitu meliputi upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) peserta pelatihan.

a. Kinerja

Menurut Nurlaila (2010:71) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Mangkunegara (2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rivai dan Basri (2005:50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

b. Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut Maryoto, (2000:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Adapun indikatornya ialah : kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, dan kontribusi pada organisasi. Sherman and Ghomes dalam Soelaiman (2007:279) “Job performance is the amount of succesfull role achievement” (Prestasi kerja / kinerja adalah jumlah / ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai). Menurut Soelaiman dalam bukunya Manajemen Kinerja (2007:279) memberikan pengertian atas kinerja adalah

sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Kemudian ia juga menjelaskan (2007:283) kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora dalam Agusty, 2006). Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Pengertian kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai. Sedangkan Byars and Rue dalam Agusty (2006) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

c. Peserta

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 peserta adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.

Menurut Sudarwan Danim (2010:1) “peserta merupakan sumber utama dan terpenting dalam proses pendidikan”.

d. Pelatihan

Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang pengertian pelatihan. dan setiap ahli menjelaskan secara berbeda sehingga dibawah ini penulismencantumkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diantaranya:

Menurut Hanggraeni (2012:97) “ pelatihan adalah pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini”.

Menurut Sonny (2016:169) “pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia . Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja”.

Menurut Zainal Dkk (2014:164) “pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya”.

e. Tujuan dan manfaat pelatihan

Adapun tujuan dan manfaat pelatihan menurut suparyadi (2015: 184-186):

1) Tujuan Pelatihan

a) Meningkatkan Produktivitas

karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidnag pekerjaannya.

b) Meningkatkan Efektivitas dan Efesiensi

Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang idperoleh karyawan dari suatu program

pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

c) Meningkatkan Daya Saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Bekerja secara efektif berarti mampu menghasilkan produk yang standar sesuai dengan keinginan pelanggan, dan secara efisien berarti dalam menghasilkan jumlah produk yang sama, karyawan ini menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.

2) Manfaat Pelatihan

a) Meningkatkan Kemandirian

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.

b) Meningkatkan Motivasi

Motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat. Hal ini disebabkan oleh dua hal, yaitu pertama bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan

pekerjaannya maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, kedua pelatihan memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi sehingga mereka merasa dihargai oleh organisasi.

c) Menumbuhkan Rasa Memiliki

Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi.

d) Mengurangi Keluarnya Karyawan

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaannya akan merasa nyaman dalam bekerja. kenyamanan tersebut juga disebabkan adanya rasa dihargai atau diakui keberadaannya dan kontribusinya oleh perusahaan. pada akhirnya, karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaan dan organisasinya akan merasasa puas sehingga mereka tidak berfikir untuk keluar dari

pekerjaannyasekarang dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.

e) Meningkatkan Laba Perusahaan

Karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan sehingga hal ini dapat mendorong pelanggan menjadi setia atau loyal. pelanggan yang setia atau loyal akan melakukan pembelian kembali dan bahkan merekomendasikannya ke orang lain untuk ikut menggunakan produk maupun jasa seperti mereka. Dengan demikian sangat mungkin penjualan menjadi lebih banyak, sehingga laba perusahaan dapat meningkat.

f. Pengertian Balai Latihan Kerja (BLK)

Menurut Redno Ardianto (2011:17) Balai Latihan Kerja 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. Tujuan dari pembangunan dan peningkatan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja (BLK) dalam rangka menyediakan tenaga kerja

yang memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menjadi tenaga siap pakai dan peningkatan produktifitas kerja. Penentuan target secara spesifik oleh perorangan akan mempercepat proses pemahaman dan pendalaman keterampilan yang dimiliki dengan penetapan target secara jelas dan spesifik akan membuahkan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan target yang tidak spesifik.

Adapun keunggulan-keunggulan yang dimiliki Balai Latihan Kerja (BLK) dalam peningkatan program pelatihan bagi warga belajar.

- 1) Balai Latihan Kerja (BLK) adalah tempat atau wadah berkumpulnya orang-orang untuk merencanakan, melaksanakan sesuatu kegiatan yang hendak dicapai sesuai dengan ide, gagasan, cita-cita yang mereka inginkan dengan kebutuhan dan kesempatan kerja.
- 2) Kegiatan yang dilaksanakan dalam Balai Latihan Kerja (BLK) dilaksanakan secara terus menerus sehingga pendidikan seseorang itu pada hakikatnya tidak mudah berakhir dan sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.
- 3) Balai Latihan Kerja (BLK) adalah unit pelaksanaan teknis dibidang pelatihan kejuruan, industri, tata niaga serta aneka kejuruan yang ada di bawah dan tanggung jawab

kepala kantor wilayah Departemen Tenaga Kerja dan secara teknis fungsional mendapat bimbingan dari pusat latihan.

- 4) Balai Latihan Kerja (BLK) adalah salah satu pendidikan non formal yang sampai saat ini dan merupakan pendidikan non formal tanpa memungut biaya.
- 5) Memberikan latihan berbagai macam kejuaruan dilakukan di dalam maupun diluar Balai Latihan Kerja (BLK) (Anonim Depnaker, 1992).

STIE Widya Winahana
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Perreault (2006: 176) mendefinisikan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang berusaha menggali informasi secara mendalam, serta terbuka terhadap segala tanggapan dan bukan hanya jawaban ya atau tidak. Penelitian ini mencoba untuk meminta orang-orang untuk mengungkapkan berbagai pikiran mereka tentang suatu topik tanpa memberi mereka banyak arahan atau pedoman bagaimana harus berkata apa.

Menurut Moleong (2011: 6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena mendalamnya melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya. Penelitian ini tidak mengutamakan besarnya populasi atau sampling, bahkan samplingnya sangat terbatas. Jika data yang terkumpul sudah mendalam dan bisa menjelaskan fenomena yang diteliti, maka tidak

perlu mencari sampling lainnya. Penelitian kualitatif lebih meneka pada persoalan kedalaman (kualitas) data bukan banyaknya (kuantitas) data (Kriyantono, 2009:56).

3.2 Metode Analisis Data

Pada dasarnya analisis data merupakan proses penyederhanaan data agar lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Data yang ada akan dianalisis kedalam bentuk yang lebih sederhana untuk selanjutnya dicari makna dan implikasi yang lebih luas dari hasil penelitian (Widya dalam samaji, 2015:38).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis interaktif oleh Miles dan Huberman, 1984 dalam Sugiyono (2015:246). Aktivitas dalam analisa ini ada 3 yaitu: Data reduction (reduksi data), Data display (penyajian data), Conclusion/Verification (penarikan kesimpulan).

a. Data reduction (reduksi data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, di cari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas.

b. Data display (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data primer dapat dilakukan dalam bentuk tabel,

grafik, dan lain-lain. Sedangkan penyajian data sekunder dilakukan dalam bentuk teks yang bersifat naratif.

c. **Conclusion/Verification (Penarikan Kesimpulan)**

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baru, yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu subyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti akan menjadi jelas.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah cakupan wilayah yang menjadi basis penelitian. Dalam penelitian ini berlokasi di JL. Kyai Mojo No. 5, Yogyakarta yaitu BLKPP DIY.

3.4 Subjek Penelitian dan Sumber Data

a. Sumber Penelitian

Pemilihan informan didasarkan pada uniqueness of the case (keunikan kasus). Menurut Miles dan Huberman (1994), pemilihan informan dipilih didasarkan hal berikut:

Sampel harus menghasilkan deskripsi yang dapat / penjelasan (dalam arti yang berlaku untuk kehidupan nyata). Salah satu aspek dari validitas penelitian kualitatif berkaitan dengan apakah ia menyediakan benar-benar meyakinkan penelitian dan penjelasan tentang apa yang

diamati. Kriteria ini juga dapat mengangkat isu-isu reliabilitas dari sumber informasi, dalam arti apakah mereka lengkap, dan apakah mereka tunduk pada bias penting yang akan mempengaruhi jenis penjelasan yang dapat didasarkan atas mereka.

Riset kualitatif tidak bertujuan untuk membuat generalisasi hasil riset. Hasil riset lebih bersifat kontekstual dan kausistik, yang berlaku pada waktu dan tempat tertentu sewaktu riset dilakukan, karena itu pada riset kualitatif tidak dikenal istilah sampel. Sampel pada riset kualitatif disebut informan atau subjek riset, yaitu orang-orang dipilih untuk diwawancarai atau diobservasi sesuai tujuan riset. Disebut subjek riset, bukan objek, karena informan dianggap aktif mengkonstruksi realitas, bukan sekedar objek yang hanya mengisi kuesioner (Kriyantono, 2009: 163).

Informan yang dijadikan sebagai subjek penelitian yaitu 3 orang pegawai dan 4 peserta pelatihan BLKPP DIY.

b. Sumber Data

Sejalan dengan penelitian ini sumber data yang digunakan primer data primer. Sumber data primer didapatkan secara langsung dari responden dengan melakukan wawancara secara langsung yang dilakukan dengan pegawai Balai Latihan Kerja dan

Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta. Kriteria pemilihan informan didasarkan pada tiga hal, yaitu sebagai berikut:

- 1) Bapak Joko Sumarto S.Sos, S.T. M.M.Par sebagai pegawai kios 3 in one alasan peneliti memilih pak Joko sebagai informan adalah karna beliau adalah petugas yang ditugaskan dalam membimbing peneliti dalam penelitian ini dan beliau adalah karyawan yang sudah cukup lama bekerja di BLKPP.
- 2) Bapak Slamet Imam S.Pd. menjabat sebagai instruktur LAS alasan memilih pak Imam sebagai informan adalah karna beliau adalah karyawan paling senior di BLKPP dan telah menjadi instruktur selama 39 tahun dan pengalaman yang bervariasi.
- 3) Bapak AL. Lilik Hadiyanto S.Pd.T. menjabat sebagai instruktur elektronika alasan memilih pak Lili sebagai informan adalah karena beliau instruktur yang juga menangani peserta-peserta pelatihan.
- 4) Restu Aji (peserta pelatihan) usia 19 Tahun lulusan SMK tahun 2018 alasan memilih saudara Restu sebagai informan adalah karena dia peserta pelatihan yang usianya tergolong muda dan berpendidikan SMK.
- 5) Nasrul Hendri (peserta pelatihan) usia 23 Tahun lulusan S. Pd.T. Tahun 2018 alasan memilih saudara Nasrul sebagai

informan adalah karena dia peserta pelatihan yang usianya tergolong muda dan dengan latar pendidikan S1.

- 6) Dita Amalia (peserta pelatihan) usia 19 Tahun lulusan SMK Tahun 2018 alasan memilih saudara Dita sebagai informan adalah karena dia peserta pelatihan yang tuna wicara juga usianya tergolong muda dan berpendidikan SMK.
- 7) Bapak Budi Yanto (peserta pelatihan) usia 52 Tahun lulusan Lulusan S.Par. Tahun 20001 alasan memilih pak Budi sebagai informan adalah karena dia peserta pelatihan yang sudah pernah bekerja dan menjabat sebagai FO di Hotel tempatnya bekerja juga sudah berusia lanjut dan pastinya memiliki banyak pengalaman.

Dalam penelitian kualitatif, data utama diperoleh dari peneliti sendiri yang secara langsung mengumpulkan informasi yang didapat dari subjek penelitian yaitu 3 pegawai dan 4 peserta pelatihan Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan secara intensif lewat wawancara dengan informan, serta penelaahan melalui literatur.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Ada beberapa teknik atau metode pengumpulan data yang

biasanya dilakukan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan salah satu atau gabungan dari metode yang ada tergantung masalah yang dihadapi (Kriyantono, 2009: 93).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

a. Observasi

Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan apabila penelitian berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan apabila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono 2011:145).

Dari segi pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat di bedakan menjadi dua yakni participant observation (observasi berperan serta langsung) dan Non participant observation (tidak langsung), selanjutnya dari segi instrument yang di gunakan, maka observasi dapat di bedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur (Sugiyono,2011:145).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik observasi partisipatif (participant observation) yaitu mengadakan pengamatan langsung atau melibatkan diri secara langsung untuk memperoleh data dan informasi yang

berhubungan dengan permasalahan di lokasi penelitian (Sugiyono,2011:145).

b. Wawancara

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Maksud mengadakan wawancara, seperti ditegaskan oleh Lincoln dan Guba (1985:186) dalam Moleong (2011:186), antara lain: mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntunan, kepedulian, dan lain-lain kebulatan; merekonstruksi kebulatan-kebulatan demikian sebagai yang dialami masa lalu; memproyeksikan kebulatan-kebulatan sebagai yang diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang; memferivikasi, mengubah dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara baku terbuka, yakni menggunakan pertanyaan baku. Urutan pertanyaan, kata-kata, dan cara

penyajiannya pun sama untuk setiap responden. Keluwesan mengadakan pertanyaan pendalaman (probing) terbatas, dan hal itu bergantung situasi wawancara dan kecakapan pewawancara. Wawancara demikian digunakan jika dipandang sangat perlu untuk mengurangi sedapat-dapatnya variasi yang bisa terjadi antara seorang terwawancara dengan yang lainnya. Maksud pelaksanaan tidak lain merupakan usaha untuk menghilangkan kemungkinan terjadi kekeliruan (Moleong, 2011: 188). Secara spesifik agar lebih mudah wawancara digunakan dengan teknik wawancara terstruktur karena peneliti menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan (Moleong, 2011: 190).

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi menurut Arikunto (2006:72) ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Pada pelaksanaannya data dokumentasi merupakan data sekunder yaitu data informasi yang terkait dengan masalah penelitian yang diperoleh dari buku, internet, majalah, surat kabar, dan dokumen-dokumen yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Lepkhair.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Maryoto. (2000). *Pengaruh Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFU Universitas Gajah Mada.
- Simamora. (2006). *Sumber Daya Manusia*. (Edisi 3). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang peserta
- Danim, Sudarwan. (2010). *Pengantar Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Soelaiman. (2007). *Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja, Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Umum.
- Hanggraeni. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kombinasi (Mix Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Zaenal. (2014). *Model-model Pembelajaran*. Jakarta: Yrama Widya.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Berbasis Kompetensi SDM*. Andi Publisher.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & B*. Bandung:

Alfabeta.

Moloeng, L.J. (2011). *Metodelogi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Miles, M.B. & Huberman, A.M. (1994). *Quantitative Data Analysis*. London: Sage Publishers.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat