

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PROPOSISI

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan kegiatan penyusunan kajian pustaka yang memiliki tujuan mengumpulkan data dan informasi ilmiah, berupa teori-teori, metode, atau pendekatan yang pernah berkembang dan telah didokumentasikan dalam bentuk buku, jurnal, naskah, catatan, rekaman sejarah, dokumen-dokumen, dan lain-lain yang terdapat di perpustakaan.

Tujuan kajian pustaka Membantu peneliti menemukan data yang valid dan relevan, memberikan penjelasan metode dan teknik penelitian, Menjawab permasalahan penelitian secara teori, menginformasikan hasil penelitian, Menghindari duplikasi penelitian.

2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama akan tetapi memiliki keterkaitan dalam penelitian terdahulu.

Muhammad Fiqri, dkk (2021fi) dalam penelitiannya dengan judul “Efektivitas Program Balai Latihan Kerja di Kabupaten Hulu Sungai Utara”. Program pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi

kerja, produktivitas, sikap etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu. Namun efektivitas pada program Balai Latihan Kerja (BLK) di Babupaten Hulu Sungai Utara masih belum efektif karena terbatasnya dana anggaran pelatihan yang dikelola, terbatasnya waktu pelaksanaan pelatihan kerja dan program pelatihan yang kurang efektif dikarenakan tidak adanya instruktur pada salah satu program. Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknis analisis data deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Efektivitas Program Pelatihan Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara belum efektif, hal ini dapat dilihat dari indikator seperti: (1) keberhasilan program, sosialisasi program pelatihan yang belum efektif, pemahaman program pelatihan sudah efektif. (2) keberhasilan sasaran, sesuai dengan target pelatihan sudah efektif, sesuai dengan SOP sudah efektif. (3) kepuasan terhadap program, pelaksanaan program pelatihan belum efektif, hasil yang dirasakan setelah mengikuti program pelatihan adalah belum efektif. (4) Tingkat input dan output, ketersediaan dana pelatihan belum efektif, ketersediaan sarana dan prasarana pelatihan belum efektif. (5) Pencapaian tujuan secara menyeluruh, kualitas peserta alumni pelatihan kurang efektif, dampak yang dirasakan sudah efektif.

Penelitian tentang efektivitas program yang dikemukakan tersebut ada persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah mengkaji tentang efektivitas program pelatihan kerja, menggunakan metode kualitatif dan Penelitian ini menjabarkan program pelatihan kerja yang efektif dengan teori Campbell J.P (2014) dan indikator yang

digunakan sama dengan peneliti yaitu, keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, dan pencapaian tujuan menyeluruh. Perbedaan penelitian ini terletak di lokasi penelitian yang dimana penelitian Muhammad Fiqri, dkk berlokasi di Balai Latihan Kerja Kabupaten Hulu Sungai Utara sedangkan penelitian yang peneliti lakukan berlokasi di UPTD Pelatihan Kerja Disnaker Kabupaten Bandung.

Dicky Sulistiya Harta Wijaya dan Syifa Pramuditta Faddila (2023) dengan judul “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Di BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang”.

Balai Latihan Kerja merupakan instansi pemerintah yang menyelenggarakan pelatihan kerja program, program pelatihan uji coba, uji kompetensi dan lembaga pelatihan pemberdayaan di bidang industri. Pelatihan yang diadakan adalah Pelatihan Berbasis Kompetensi dengan membuka beberapa bidang kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang industri. Efektivitas pelatihan program pada kegiatan alokasi sumber daya tepat sasaran dan diprogram oleh pemerintah sebagai abdi masyarakat sebagai bentuk investasi berupa tenaga kerja terampil, tenaga kerja yang kompetitif dan tenaga kerja yang kompeten dengan meningkatkan kemampuan mereka secara terprogram melalui lembaga pelatihan atau Balai Latihan Kerja. Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknis analisis data deskriptif kualitatif. 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.

Penelitian tentang efektivitas program pelatihan kerja yang sudah dikemukakan memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama mengkaji efektivitas program pelatihan kerja, menggunakan metode kualitatif dan menjabarkan program pelatihan kerja dengan teori efektivitas program Campbell J.P (2014) dan indikator yang digunakan sama dengan peneliti yaitu, keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, dan pencapaian tujuan menyeluruh. Perbedaan penelitian ini pada lokasi penelitian yang dimana penelitian Dicky, dkk. dilakukan di BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang. Sedangkan peneliti melakukan penelitian di UPTD Pelatihan Kerja Disnaker Kabupaten Bandung.

Iwan Henri Kusnadi, Luki Natika, Faqihudin Firdaus (2021) dengan judul “Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang”.

Pelatihan kerja ini dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, Program latihan kerja ini juga perlu diprioritaskan baik dalam rangka menghadapi era globalisasi dan persaingan dunia kerja, maupun untuk mengatasi dampak dari krisis ekonomi dalam upaya mengurangi banyaknya pengangguran. Dalam pelaksanaan pelatihan kerja itu sendiri hendaknya diarahkan pada sektor-sektor

lapangan kerja yang memang banyak menyerap tenaga kerja sehingga pelatihan kejuruan yang diikuti akan terarah dan membantu menjamin angkatan kerja mendapatkan pekerjaan. Dalam hal ini pemerintah Kabupaten Subang berperan penting dalam menyediakan lembaga pelatihan kerja. Seiring dengan era otonomi daerah, Kabupaten Subang mendirikan Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) yang berada di bawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang. Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknis analisis data deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pemahaman program pada Program Pelatihan kerja yang dilakukan BLK terhadap masyarakat belum cukup efektif. Hal itu dapat dilihat dari masih ada masyarakat yang belum paham betul dan mengetahui tentang program pelatihan ini untuk diambil manfaatnya. (2) Tepat sasaran dalam Program pelatihan sudah bisa dibilang efektif. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana peran BLK dalam menyaring calon pendaftar atau calon peserta sebelumnya, sehingga peserta yang terpilih merupakan sesuai dengan sasaran untuk diberikan pelatihan. (3) Ketepatan waktu mengenai program pelatihan ini dapat dikatakan telah efektif. Karena program berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan juga tingkat kedisiplinan pesertanya juga membuat program ini dapat berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (4) Tercapainya tujuan dalam program pelatihan sudah bisa dikatakan efektif. Karena bila dilihat dari angka kelulusan ujian yang dilakukan dapat ditemukan bahwa semua peserta bisa melewati

ujian dengan baik atau dapat dikatakan lulus semua. Hal tersebut membuktikan tujuan yang tercapai dimana membuktikan peserta setelah pelatihan mampu dan memahami apa yang diajarkan selama masa pelatihan. (5) Perubahan nyata dalam program pelatihan belum bisa dikatakan efektif karena masih minimnya monitoring yang dilakukan dan juga jumlah dari data peserta yang telah bekerja tidak sesuai dari hasil penyampaian para informan.

Penelitian tentang efektivitas program pelatihan kerja yang telah dikemukakan di atas, memiliki kesamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama mengkaji efektivitas program pelatihan kerja dan menggunakan metode kualitatif. Perbedaannya dalam penelitian ini menggunakan teori Sutrisno (2010) indikator yang digunakan oleh Iwan Henri Kusnadi menggunakan indikator dari Sutrisno yaitu pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata, selain itu penelitian ini berlokasi di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang. Sedangkan peneliti menggunakan teori Campbell J.P (2014) dan berlokasi di UPTD Pelatihan Kerja Disnaker Kabupaten Bandung.

Muhammad Adhif Alfi Candra, Susi Sulandari (2017) dengan judul “Efektivitas Program Pelatihan dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora”

Dalam rangka penyelenggaraan pelayanan publik yang baik guna memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat, pemerintah daerah sebagai penyelenggara pelayanan publik di lingkup daerah diberikan wewenang otonomi. Kewenangan otonomi memiliki pengertian yakni wewenang mengatur serta mengurus sendiri

urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat daerahnya sendiri (daerah otonom). Hal ini sesuai dengan asas otonomi daerah seperti yang tertuang pada UU No. 23 tahun 2014.

Pemerintah Daerah Kabupaten Bora membentuk Balai Latihan Kerja (BLK) berdasarkan Perda No. 13 Tahun 2011 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah. BLK Kabupaten Bora merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Bora Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial (Disnakertransos).

Di dalam UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bora terdapat berbagai macam jenis pelatihan yang diberikan antara lain yakni, teknik pelatihan Menjahit, Bordir, Teknisi HP, Otomotif Motor, Otomotif Mobil, dan Teknik Pengelasan. Pelatihan dilaksanakan selama 30 hari kerja yakni senin-jum'at sehingga untuk estimasi waktu per satu angkatan pelatihan yakni kurang lebih satu setengah bulan.

Penelitian tentang efektivitas program pelatihan kerja yang sudah dikemukakan memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama- sama mengkaji efektivitas program pelatihan kerja. Perbedaan penelitian ini pada metode penelitian dengan menggunakan kuantitatif dan lokasi penelitian yang dimana penelitian Muhammad Adhif Alfi Candra, dkk. dilakukan di BLK Kabupaten Bora dan Teori yang digunakan Gomes (2003) dengan indikator yang digunakan reaksi, proses belajar, perubahan perilaku, hasil. Sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif teori dan indikator Campbell (2014) dan melakukan penelitian di UPTD Pelatihan Kerja Disnaker Kabupaten Bandung.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama (name)	Muhammad Fiqri	Dicky Sulistiya Harta Wijaya	Iwan Henri Kusnadi	Muhammad Adhif Alfi Candra
Jenis Luaran Laporan Penelitian	<i>The World of Public Administration Journal</i>	Jurnal Ekonomi dan Manajemen	Jurnal Ekonomi dan Manajemen	Jurnal MSDM
Tahun	2021	2023	2021	2017
Universitas (University)	Universitas Subang	Universitas Buana Perjuangan Karawang	Universitas Subang	Universitas Diponegoro
Judul (Title)	Efektivitas Program Balai Latihan Kerja di Kabupaten Hulu Sungai Utara	Efektivitas Program Pelatihan Kerja Di BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang	Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang	“Efektivitas Program Pelatihan dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora”
Latar Belakang Historis (Historical Background)	Program pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi 8 kerja, produktivitas, sikap etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu. Namun efektivitas pada program ini masih belum efektif	Efektivitas pelatihan program pada kegiatan alokasi sumber daya tepat sasaran dan diprogram oleh pemerintah sebagai abdi masyarakat sebagai bentuk investasi berupa tenaga kerja terampil, tenaga kerja yang kompetitif dan tenaga kerja yang kompeten dengan meningkatkan kemampuan mereka secara terprogram	Pelatihan kerja ini dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, Program latihan kerja ini juga perlu diprioritaskan baik dalam rangka menghadapi era globalisasi dan persaingan dunia kerja, maupun untuk mengatasi dampak dari krisis ekonomi dalam upaya mengurangi banyaknya pengangguran.	Program ini terdapat berbagai macam jenis pelatihan yang diberikan antara lain yakni, teknik pelatihan Menjahit, Bordir, Teknisi HP, Otomotif Motor, Otomotif Mobil, dan Teknik Pengelasan. Pelatihan dilaksanakan selama 30 hari kerja yakni senin-jum'at sehingga untuk estimasi waktu per satu angkatan

	karena terbatasnya dana anggaran pelatihan yang dikelola	melalui lembaga pelatihan atau Balai Latihan Kerja.	Dalam pelaksanaan pelatihan kerja itu sendiri hendaknya diarahkan pada sektor-sektor 11 lapangan kerja yang memang banyak menyerap tenaga kerja sehingga pelatihan kejuruan yang diikuti akan terarah dan membantu menjamin angkatan kerja mendapatkan pekerjaan	pelatihan yakni kurang lebih satu setengah bulan
Konteks Kekinian terkait dengan topik (Current Context)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat efektivitas pelaksanaan program kerja untuk menilai sejauh mana program pelatihan mampu meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja peserta.	Penelitian ini bertujuan untuk pelatihan Berbasis Kompetensi dengan membuka beberapa bidang kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang industri.	Penelitian ini bertujuan untuk memperbaiki pasar kerja melalui program pelatihan kerja yang mengatasi dampak krisis ekonomi.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Blora serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya.
Teori-teori yang telah dan sedang digunakan penelitian lain (Theories Underpinning)	Penelitian ini menjabarkan program pelatihan kerja yang efektif dengan teori Campbell J.P (2014) dan indikator yang digunakan	Penelitian ini menjabarkan program pelatihan kerja dengan teori efektivitas program Campbell J.P (2014).	Penelitian ini menggunakan teori Sutrisno (2010) indikator yang digunakan oleh Iwan Henri Kusnadi menggunakan indikator dari Sutrisno yaitu	Penelitian ini menggunakan program pelatihan kerja dengan ang digunakan Gomes (2003) dengan indikator yang digunakan reaksi, proses belajar,

	yaitu, keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, dan pencapaian tujuan menyeluruh		pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata,	perubahan perilaku, hasil.
Mendudukan terminologiter minologi yang relevan yang dipergunakan dalam berbagai penelitian sejenis (Terminology) Metode Penelitian	Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknis analisis data deskriptif kualitatif	Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknis analisis data deskriptif kualitatif.	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknis analisis data deskriptif kualitatif.	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif teori dan indikator. Analisis data menggunakan teknis analisis data deskriptif kualitatif.
Penjelasan bukti-bukti terkait pentingnya topik riset ini (Significant) Hasil Penelitian	Hasil penelitian menjelaskan bahwa Efektivitas Program Pelatihan Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara belum efektif, hal ini dapat dilihat dari indikator seperti: (1)	Hasil penelitian 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,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pemahaman program pada Program Pelatihan kerja yang dilakukan BLK terhadap masyarakat belum cukup efektif.(2) Tepatsasaran dalam Program pelatihan sudah bisa dibilang efektif. (3) Ketepatan waktu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja pada dasarnya telah berjalan cukup efektif, meskipun belum mencapai kondisi yang optimal. Hal ini terlihat dari kemampuan program dalam meningkatkan keterampilan

	<p>sosialisasi program pelatihan yang belum efektif, pemahaman program pelatihan sudah efektif. (2) sesuai dengan target pelatihan sudah efektif, sesuai dengan SOP sudah efektif. (3) pelaksanaan program pelatihan belum efektif, hasil yang dirasakan setelah mengikuti program pelatihan adalah belum efektif. (4) ketersediaan dana pelatihan belum efektif, ketersediaan sarana dan prasarana pelatihan belum efektif. (5) kualitas peserta alumni pelatihan kurang efektif, dampak yang dirasakan sudah efektif.</p>	<p>pemberian waktu bagi pemateri 10 yang kurang, hingga akses untuk mendapatkan pekerjaan pun tidak tersalurkan oleh BLK ini, karena semua 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.</p>	<p>mengenai program pelatihan ini dapat dikatakan telah efektif. (4) Tercapainya tujuan dalam program pelatihan sudah bisa dikatakan efektif. (5) Perubahan nyata dalam program pelatihan belum bisa dikatakan efektif karena masih minimnya monitoring yang dilakukan dan juga jumlah dari data peserta yang telah bekerja tidak sesuai dari hasil penyampaian para informan.</p>	<p>peserta pelatihan, sehingga tujuan dasar dari penyelenggaraan pelatihan sebagian besar dapat tercapai. Secara keseluruhan, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya faktor pendukung seperti kompetensi instruktur, dukungan pemerintah, dan minat masyarakat yang cukup tinggi terhadap program pelatihan.</p>
<p>Penjelasan keunggulan penelitian yang</p>	<p>Peelitian iini mengkaji pelaksanaan program</p>	<p>Penelitian ini menggambarkan kondisi pelaksanaan</p>	<p>Penelitian ini menjelaskan bahwa program berjalan secara</p>	<p>Penelitian ini menjabarkan bagaimana penggunaan</p>

<p>kita lakukan <i>(Research gap)</i></p>	<p>pelatihan kerja dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja.</p> <p>Penelitian penulis mengkaji tingkat kepuasan dengan umpan balik untuk perbaikan program.</p>	<p>secara langsung di lapangan dengan relevansi pelatihan melalui pendekatan kompetensi.</p> <p>Penelitian penulis mengkaji secara lebih komprehensif dengan indikator yang lebih terstruktur.</p>	<p>systematis dengan mengidentifikasi an kendala.</p> <p>Penelitian penulis memberikan nilai tambah berupa analisis mendalam dan menekankan pada hasil pelaksanaan program secara menyeluruh.</p>	<p>indikator efektivitas yang systematis, analisis faktor pendukung dan penghambat yang komprehensif, serta data empiris yang relevan dengan isu ketenagakerjaan.</p> <p>Penelitian penulis memberikan gambaran menyeluruh dan mendalam dalam menilai efektivitas program pelatihan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.</p>
--	--	--	---	--

(Sumber: Peneliti, 2025)

2.1.2 Konsep Administrasi

Administrasi dalam arti sempit mengacu pada pengaturan yang terkait dengan administrasi dan operasi organisasi atau lembaga. Hal ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengendalian aset dan formulir untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan administrasi dalam arti luas mencakup lebih dari sekedar pelaksanaan peraturan dalam sebuah administrasi. Pengertian administrasi yang luas mencakup semua sudut pandang administrasi yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan pemerintahan, pengaturan pengaturan terbuka, pengambilan keputusan politik, dan penggunaan program program terbuka. Dalam arti

luas, administrasi juga mencakup hubungan antara pemerintah dan masyarakat, serta bagian dari pemerintah dalam merakit kebutuhan terbuka dan menjaga penyesuaian antarmuka yang berbeda.

Administrasi berasal dari Bahasa Yunani yang dibagi menjadi dua kata yaitu “*ad*” yang artinya intensif dan “*ministrate*” yang artinya melayani. Dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan administrasi adalah suatu proses pelayanan atau pengaturan. Bahan baku sendiri dalam administrasi adalah manusia, karena manusia sumber terbentuknya administrasi. Oleh karena itu, tujuan penyelenggaraan administrasi adalah semata-mata untuk kepentingan manusia, khususnya berkaitan dengan keberadaannya sebagai makhluk sosial yang selalu hidup bermasyarakat.

Menurut Sondang P. Siagian dalam Kencana (2020:13) menjelaskan definisi administrasi sebagai berikut:

“Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”

Sedangkan menurut, The Liang Gie dalam Pasolong (2020:3) mengemukakan pendapat bahwa:

“Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam erjasama mencapai tujuan tertentu.”

Berdasarkan pendapat diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa administrasi merupakan suatu kerjasama yang rasional dikerjakan oleh dua orang atau lebih dalam

mengumpulkan data, pencatatan data dan informasi untuk mencapai tujuan bersama. Administrasi menggambarkan suatu fenomena sosial yang dimana terjadi di dalam kehidupan bermasyarakat. Individu sendiri mempunyai peran penting karena merupakan bentuk dari kehidupan antara individu dalam suatu sistem untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, setiap individu berfungsi sebagai sumber daya publik sekaligus sumber daya administrasi (Pasolong, 2020:2).

2.1.3 Konsep Administrasi Publik

Konsep administrasi publik adalah proses pengelolaan, perencanaan, dan pelaksanaan kebijakan publik untuk melayani masyarakat. Administrasi publik merupakan ilmu sosial yang mengkaji sistem ketatanegaraan dan segala sesuatu yang berhubungan dengan publik.

Menurut John M. Pfiffner dan Robert V. Presthus (Kencana, 2020:23) menjelaskan bahwa,

“Proses implementasi yang berkoordinasi dengan usaha-usaha perorangan dan kelompok yang mengerjakan kebijaksanaan pemerintah dan memberikan arah serta tujuan bagi kelompok atau perorangan itu sendiri. Tujuan-tujuan negara terlaksanakan karena negara memiliki administrasi yang baik.”

Menurut George J Gordon (Meutia, 2017:2) menyatakan bahwa administrasi publik merupakan,

“keseluruhan proses yang dilakukan suatu organisasi atau perseorangan yang berkaitan dengan pelaksanaan atau penerapan hukum serta aturan yang dikeluarkan oleh badan eksekutif, legislatif dan yudikatif.”

Selanjutnya Nicholas dalam Harbani pasolong (2020:8) mengemukakan bahwa

“Administrasi publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktek, dengan tujuan mempromosi pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik lebih *responsif* terhadap kebutuhan sosial.”

Administrasi publik dalam organisasi menjadi proses yang kolektif dengan tugas dan kewajiban masing-masing untuk memecahkan berbagai permasalahan publik. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk mencapai kepentingan dan tujuan bersama secara efektif melalui kerja sama yang terstruktur dan terarah dalam konteks kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Dari beberapa definisi administrasi publik di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa administrasi publik merupakan suatu proses implementasi kebijakan pemerintah yang berkoordinasi antara individu dan kelompok selain itu bertujuan untuk memahami hubungan antara pemerintah dan masyarakat serta mendorong kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan negara.

2.1.4 Konsep Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi baik pemerintahan maupun perusahaan dalam mencapai tujuan yang dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan mempepergunakan sumber daya yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber yang memegang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi dilihat dari kemampuan sumber daya itu sendiri, berhasil atau tidaknya dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Menurut Samsuni (2017:113) mengemukakan pendapat terkait sumber daya

manusia bahwa Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan pernyataan tersebut, menurut Schermerhorn dalam Utama (2020:11) menjelaskan bahwa Sumber daya manusia adalah orang, individu-individu, dan kelompok- kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa.

Sedangkan menurut Uyun (2021:1) menjelaskan sumber daya manusia sebagai berikut:

“Sumber daya manusia merupakan sektor sentral penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat, menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Manusia dalam pengelolaan sumber daya sangat penting untuk perusahaan dan dilihat darimana perusahaan itu maju atau tidaknya.”

Selanjutnya menurut Husaini (2021:61) mengemukakan pendapat yang selaras terkait sumber daya manusia bahwa:

“Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dan sumber daya manusia merupakan elemen utama jika dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti teknologi, karena manusia sendiri dapat mengendalikan faktor yang lain.”

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan, baik dari sektor pemerintahan maupun perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas, kemampuan, dan kontribusi manusia dalam menjalankan tugas dan fungsi. Sumber daya manusia sendiri tidak hanya dipandang dalam pelaksanaannya,

tetapi sebagai penggerak utama yang dapat mengelola dan mengendalikan sumber daya yang lainnya seperti teknologi. Maka dari itu, dalam pengembangan sumber daya manusia menjadi kepentingan bagi organisasi dalam memastikan organisasi tersebut mampu dalam mencapai visi dan misinya secara efektif dan efisien.

2.1.5 Konsep Manajemen

Manajemen berasal dari kata *manus* (tangan) dan *agere* (melakukan), yang digabung menjadi kata *manage* dalam bahasa Inggris artinya mengurus atau *managiere* dalam bahasa latin yang artinya melatih. Firdausijah (2023:27) menjelaskan konsep manajemen bahwa:

“Konsep manajemen mengalami perkembangan yang cukup pesat dalam beberapa dekade terakhir ini, yang kemudian menjadi sebuah disiplin ilmu dengan beragam corak kajian khususnya pada disiplin ilmu manajemen seperti manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia, manajemen produksi, manajemen transportasi, dan manajemen sektor publik.”

Menurut Manulang (Kurama, 2022) mengemukakan pendapat terkait manajemen bahwa:

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.”

Sedangkan menurut George Terry dalam Hasibuan (Kurama, 2022) mendefinisikan manajemen sebagai berikut:

“Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.”

Fungsi-fungsi manajemen menjadi elemen dasar yang melekat dalam proses manajemen dan dijadikan acuan manajer dalam mencapai tujuan. Tetapi terdapat perbedaan pandangan dalam fungsi-fungsi manajemen menurut beberapa ahli salah satunya dari Henry Fayol dalam Safroni (2012:47) sebagai berikut:

1. *Planning*, menentukan tujuan yang ingin dicapai melalui perencanaan yang akan dilakukan.
2. *Organizing*, mengelompokkan berbagai kegiatan yang memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut.
3. *Commanding*, memberikan arahan atau instruksi kepada anggota dan memastikan berjalannya tugas sesuai yang direncanakan
4. *Coordinating*, mengkoordinasikan semua anggota agar bekerja sama dalam mencapai tujuan.
5. *Controlling*, pengawasan dan evaluasi yang memastikan jalannya kegiatan sudah sesuai dengan rencana dan standar yang ditetapkan.

Menurut Mariane (2019), manajemen adalah proses seorang manajer atau pimpinan yang menggunakan sumber-sumber untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mariane (2019:22) memberikan unsur-unsur Manajemen yaitu sebagai berikut:

1. *Men*, manusia atau tenaga kerja untuk mencapai tujuan.
2. *Money*, uang atau anggaran yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.
3. *Methods*, cara-cara yang digunakan di dalam proses pencapaian tujuan.
4. *Materials*, bahan-bahan yang digunakan untuk melakukan proses dan mencapai tujuan.
5. *Machiness*, adalah alat yang digunakan untuk mencapai tujuan.
6. *Market*, pasar dalam menjual barang atau jasa yang dihasilkan.

Berdasarkan dari pengertian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa Manajemen merupakan sebuah pengelolaan suatu organisasi yang dipimpin oleh manajer atau pimpinan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber-

sumber selain dari manusia. Berbagai bidang, seperti keuangan, sumber daya manusia, produksi, transportasi, dan sektor publik, termasuk bidang manajemen yang terus berkembang. Manajemen bukan hanya disiplin ilmu, tetapi juga seni mengatur dan mengarahkan sumber daya untuk mencapai tujuan. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan, dan pengawasan adalah semua bagian dari proses ini untuk memastikan bahwa sasaran dicapai dengan efektif dan efisien.

2.1.6 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disebut juga pengembangan sumber daya manusia, berfungsi melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, implementasi, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan dan pengembangan karier karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional suatu organisasi. Sasaran utama sumber daya manusia adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya dan serta memperlakukan karyawan layak sumber daya yang sangat bernilai bagi organisasi. Sebagai konsekuensinya, MSDM mencakup usaha-usaha untuk mengangkat kemajuan personal, kepuasan karyawan, dan mematuhi ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama yaitu pertama, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan SDM organisasi menjadi SDM yang kompetitif. Kedua, implementasi

fungsi MSDM secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturanperundangan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas SDM yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi, dan individu karyawan. Ketiga, evaluasi fungsi MSDM mencakup penilaian terhadap kebijakan MSDM untuk menentukan apakah berbagai kebijakan SDM benar-benar efektif.

Menurut Hasibuan (dalam Rumeen, 2023:1233) menjelaskan manajemen sebagai berikut: “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Mariane (2019:24) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Hal-hal pokok yang dipelajari dalam MSDM ini adalah perencanaan (human resources planning), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, penginterogasian, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.”

Manajemen merupakan bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. MSDM mencakup pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia dalam hubungan kerja maupun usaha sendiri (Barthos dalam Susan, 2019:956).

Flippo dalam Susan (2019:956) menyebutkan MSDM adalah “perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan,

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat”.

Berdasarkan definisi yang dijelaskan bahwa dapat disimpulkan, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang melibatkan kebijakan dan praktik pengelolaan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi yang pengelolaannya strategis dan di dalamnya mengatur hubungan kerja agar efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup banyak hal, seperti perencanaan tenaga kerja, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, serta proses pengadaan, pengembangan, kompensasi, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Selain itu, SDM juga bertanggung jawab untuk membina, melindungi, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia di lingkungan kerja, baik dalam organisasi maupun usaha mandiri. MSDM berusaha untuk mengimbangi kepentingan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan dengan pendekatan sistematis.

2.1.7 Konsep Efektivitas

Apabila berbicara tentang efektivitas, berarti berawal dari kata *effective*. *Effective* adalah cara, langkah dan metode yang paling tepat dalam rangka proses pencapaian tujuan- tujuan yang telah ditetapkan. Ketetapan tentang penetapan cara, langkah- langkah dan metode tersebut diukur dan kehematan waktu, biaya dan tenaga, selanjutnya harus mampu memberikan manfaat yang sebesar-besarnya kepada pihak- pihak yang ikut menetapkan pencapaian tujuan yang telah ditentukan bersama.

Definisi menurut Pasolong dalam Noor (2019:1658) mengemukakan bahwa “Efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan dalam istilah sebagai hubungan sebab akibat, dengan demikian efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain”

Sedangkan menurut Mahmudi dalam Wijaya, (2023:29) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut: “efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan”.

Menurut Gibson dalam Kusnadi, (2021:112-113) mengemukakan efektivitas bahwa:

“Efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha bersama. Tingkat tujuan dan sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas. Tercapainya tujuan dan sasaran itu akan ditentukan oleh tingkat pengorbanan yang telah dikeluarkan.”

Berdasarkan teori tersebut, efektivitas dapat didefinisikan penilain terhadap hubungan target yang direncanakan dengan realisasi yang dicapai. Jika seseorang melakukan tindakan dengan tujuan tertentu dan tindakan tersebut mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan yang dikehendaki sebelumnya, maka tindakan tersebut dapat dikatakan efektif.

Menurut Campbell JP dalam Mutiarin (2014:96-97) menjelaskan bahwa efektivitas program dapat dijalankan berdasarkan dengan kemampuan operasionalnya dalam melaksanakan program yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, secara komprehensif sehingga efektifitas dapat diartikan sebagai tingkat

kemampuan suatu lembaga untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Maka dalam mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya memerlukan pengukuran efektivitas yang relevan.

Pengukuran efektivitas menurut Campbell J.P dalam Mutiarin (2014:96-97)

dilihat dari penjelasan sebagai berikut:

1. Keberhasilan program
Efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, keberhasilan program dapat ditinjau dari proses dan mekanisme suatu kegiatan yang dilakukan di lapangan.
2. Keberhasilan sasaran
Efektivitas yang ditinjau dari sudut pencapaian tujuan dengan memusatkan perhatian terhadap aspek sasaran yang 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
Program yang dibuat oleh pemerintah benar-benar harus memuaskan seluruh komponen masyarakat tanpa terkecuali. Hal ini dilakukan agar masyarakat dapat menikmati keberhasilan program yang sedang bergulir.
4. Tingkat input dan output
Input adalah masukan kepada program-program yang sedang berjalan, baik berupa sumber daya manusia, sumber daya fisik dan sumber daya keuangan. Sumber-sumber tersebut dapat dikelola dengan baik agar output yang dihasilkan maksimal.
5. Tercapainya tujuan menyeluruh
Keberhasilan suatu program merupakan tujuan utama dari pencapaian rencana. Artinya tujuan yang diharapkan harus menjadi tujuan umum dan mencakup kepentingan masyarakat tanpa terkecuali. Sehingga efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, secara komprehensif.

Dari penjelasan para ahli diatas bisa dipahami bahwasanya Efektivitas adalah ketepatangunaan faktor-faktor penunjang dalam suatu proses untuk mencapai tujuan dari

sebuah organisasi. Kemudian Keefektifan juga disebut penilaian yang dibuat secara individu sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Makin tinggi prestasi terhadap prestasi yang diharapkan, maka makin lebih efektif kita menilai mereka. Selain itu sebuah kelompok dikatakan efektif apabila memiliki hasil kerja yang tinggi dan satu iklim kerja yang mendukung peningkatan hasil kerja.

2.1.8 Konsep Program

Program merupakan perencanaan yang disusun oleh individu atau kelompok untuk mencapai prinsip yang telah ditetapkan sebelumnya. Program dapat diinisiasi berdasarkan kebijakan yang telah dirumuskan, kemudian diimplementasikan dalam bentuk program tertentu.

Kata "program" berasal dari Bahasa Inggris, yaitu "Program," yang memiliki makna rencana atau acara. Dalam konteks konseptual, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), "program" diartikan sebagai suatu rancangan yang melibatkan asas dan usaha yang akan dilakukan oleh individu atau kelompok tertentu.

Purwanto (2020:116) menyatakan pendapat yang serupa mengenai definisi program bahwa:

“Program adalah produk dari perencanaan yang berisi kegiatan atau rangkaian kegiatan berdasarkan perencanaan yang bersumber dari data yang valid dan memadai untuk menghasilkan capaian dan rencana yang telah disusun. Capaian dan rencana yang dimaksud tentunya memiliki suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan berdasarkan kebutuhan program”

Berdasarkan pemaparan teori di atas bahwa program adalah hasil dari perencanaan yang didasarkan pada data valid dan memadai. Program ini terdiri dari

kegiatan yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan berdasarkan kebutuhan program. Dengan kata lain, perencanaan yang baik dan berbasis data sangat penting untuk menghasilkan program yang efektif dan sesuai dengan tujuannya.

Menurut Siagian dalam Tarsan (2021) mengatakan bahwa “Perumusan program kerja merupakan rincian daripada suatu rencana Dalam hubungannya dengan pembangunan nasional program kerja itu berwujud berbagai macam bentuk kegiatan”.

Berdasarkan pendapat di atas menjelaskan bahwa program kerja adalah rincian dari suatu rencana besar, khususnya dalam konteks pembangunan nasional. Program kerja ini mencakup berbagai kegiatan spesifik yang dirancang untuk mencapai tujuan pembangunan yang lebih luas. Siagian menekankan bahwa perumusan program kerja adalah langkah penting untuk mengubah rencana strategis menjadi tindakan konkret dan terukur. Hal ini menunjukkan pentingnya detail dan perencanaan yang sistematis dalam memastikan bahwa tujuan pembangunan nasional dapat dicapai melalui implementasi kegiatan yang terstruktur dan tepat sasaran.

Berdasarkan teori para ahli di atas, maka program adalah produk dari perencanaan yang berdasarkan data yang valid dan memadai. Ini melibatkan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan berdasarkan kebutuhan program. Perumusan program merupakan perincian dari rencana besar, yang mencakup berbagai macam kegiatan yang dirancang untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Program ini menyertakan elemen-elemen seperti jenis kegiatan, pelaksana, lokasi, jadwal, sumber daya yang digunakan, dan

tolak ukur untuk evaluasi hasil. Keseluruhan, program kerja berfungsi sebagai panduan bagi manajemen dalam mengarahkan kegiatan dan memastikan bahwa setiap langkah yang diambil sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan adanya program kerja yang terstruktur, organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.9 Konsep Efektivitas Program

Efektivitas program menjadi kriteria untuk menilai sejauh mana sebuah program berjalan dengan hasil yang dianggap efektif. Evaluasi ini mempertimbangkan sejauh mana usaha dan tindakan yang dilakukan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan. Dalam konteks efektivitas program, tingkat keberhasilan diukur dengan membandingkan rencana yang telah ditetapkan dengan hasil yang telah dicapai secara real time. Namun, jika tujuan rencana dan tindakan tidak tercapai, program dianggap tidak efektif.

Definisi Efektivitas menurut Campbell dalam Khadafi (2017:335) mengemukakan efektivitas sebagai berikut:

“Efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, secara komprehensif, efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu lembaga atau organisasi untuk dapat melaksanakan semua tugas-tugas pokoknya atau untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.”

Berdasarkan pemaparan teori diatas, maka efektivitas adalah kesesuaian antara hasil yang dihasilkan (output) dengan tujuan yang telah ditetapkan. Definisi ini

menekankan bahwa efektivitas terjadi ketika hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Jadi, efektivitas sebuah tindakan atau program dapat dinilai berdasarkan sejauh mana hasilnya sesuai dengan tujuan yang dikehendaki sebelumnya.

2.1.10 Konsep Pelatihan

Pelatihan secara umum didefinisikan sebagai proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Proses ini seringkali terencana dan menggunakan metode yang sistematis untuk mencapai tujuan tertentu, seperti meningkatkan kinerja individu atau organisasi.

Pelatihan seringkali berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan pengetahuan praktis yang relevan dengan pekerjaan. Tujuan pelatihan adalah agar karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan lebih baik dan efektif. Pelatihan dilakukan dengan metode yang sistematis dan terorganisir, seperti dengan kurikulum yang terstruktur, materi pembelajaran yang jelas, dan evaluasi yang terukur. Hal ini penting untuk memastikan efektivitas pelatihan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pelatihan adalah proses pembelajaran terencana untuk mengubah perilaku, pengetahuan, dan keterampilan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi Menurut Gomes dalam Candra (2017) mengemukakan bahwa:

“Pelatihan dapat didefinisikan sebagai segala usaha yang dilakukan untuk

memperbaiki performansi pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang sedang atau menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya terutama yang berkaitan dengan tugas-tugasnya. Menurut Ivancevich (dalam Candra 2017), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja pegawai.”

Berkaitan dengan pelatihan, Rae dalam Sofyandi (2008:113) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa definisi para ahli ini menekankan pentingnya penyeimbangan tugas untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam organisasi agar adanya penyesuaian sumber daya manusia.

Pelatihan kerja menurut para ahli adalah proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Pelatihan kerja juga dapat diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, disiplin, dan etos kerja.

Menurut Kaswan dalam Safitri (2019:242) menjelaskan pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, selanjutnya menurut Simamora dan Hartatik dalam Safitri (2019:242), tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.

7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2.1.11 Konsep Unit Pelaksana Teknis Daerah

UPTD adalah singkatan dari Unit Pelaksana Teknis Daerah. UPTD merupakan organisasi yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan penunjang tertentu pada Dinas atau Badan Daerah. Pasal 13 (1) Kepala UPTD dan kepala subbagian diangkat dan diberhentikan oleh bupati sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (2) Kepala UPTD merupakan jabatan pengawas setingkat jabatan struktural Eselon IV/a.

Tugas pokok UPTD pelatihan adalah membantu Dinas dalam melaksanakan kegiatan teknis operasional dan penunjang di bidang pelatihan kerja. Tugas pokok UPTD Pelatihan, yaitu:

- 1) Menyusun rencana teknis operasional pelatihan kerja
- 2) Mengkoordinasikan kegiatan teknis operasional pelatihan kerja
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan kerja
- 4) Melaksanakan kegiatan pelatihan kerja
- 5) Melakukan kerjasama dengan pihak ketiga
- 6) Menyelenggarakan sertifikasi bagi lulusan pelatihan
- 7) Melakukan pengawasan pelaksanaan pelatihan
- 8) Menyusun evaluasi dan pelaporan pelatihan kerja
- 9) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan

Hasil dari pelatihan kerja di UPTD BLK dapat berupa peningkatan kompetensi, keahlian, dan produktivitas kerja. Selain itu, peserta juga dapat merasa lebih percaya diri dan berdaya untuk bekerja atau mendirikan usaha. Hasil pelatihan kerja di Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja, yaitu:

- 1) Peningkatan kompetensi dan keahlian

- 2) Peningkatan produktivitas kerja
- 3) Peningkatan kepercayaan diri
- 4) Berdaya untuk bekerja atau mendirikan usaha
- 5) Sertifikat setelah mengikuti pelatihan

Dari penjelasan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia yang telah mengikuti pelatihan kerja mendapatkan keahlian dan ilmu baru yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan kerja, serta Sumber Daya Manusia dapat dipastikan telah siap kerja.

2.1.12 Dinas Ketenagakerjaan

Disnaker atau Dinas Tenaga Kerja adalah lembaga pemerintah yang berperan dalam membina, mengendalikan, dan mengawasi ketenagakerjaan. Disnaker juga berperan dalam memberikan pelatihan kepada calon pekerja dan memberikan kesempatan kerja. Pelatihan Disnaker Kabupaten Bandung diselenggarakan oleh UPTD Pelatihan Kerja Disnaker Kabupaten Bandung (BLK UPTD). BLK UPTD berlokasi di Jalan Manggahang II, Kampung Neglasari, Kelurahan Manggahang, Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) berperan dalam pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi calon pekerja. Pelatihan ini bertujuan agar para pencari kerja dapat bersaing di pasar kerja.

2.2 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menjelaskan paradigma penelitian yang disesuaikan dengan permasalahan penelitian sehingga memperjelas alur pemikiran penulis atau penelitian

dalam melakukan penelitian (Satibi, 2017). Kerangka berpikir diolah berdasarkan kerangka berpikir peneliti atau paradigma peneliti, merumuskan alur peneliti yang menghubungkan antara permasalahan yang akan diteliti dengan menggunakan konsep Campbell J.P dalam Mutiarin (2014:96-97).

Efektivitas program pelatihan kerja penting untuk dikaji, karena program pelatihan banyak pemerintah daerah yang mengeluarkan berbagai kebijakan lalu diimplementasikan dalam bentuk sebuah program, akan tetapi belum tentu berjalan dengan efektif.

Penjelasan mengenai bagaimana efektivitas program pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Bandung, menggunakan tolak ukur dari Campbell J.P dimana efektivitas dapat dikaji dengan lima indikator, yaitu:

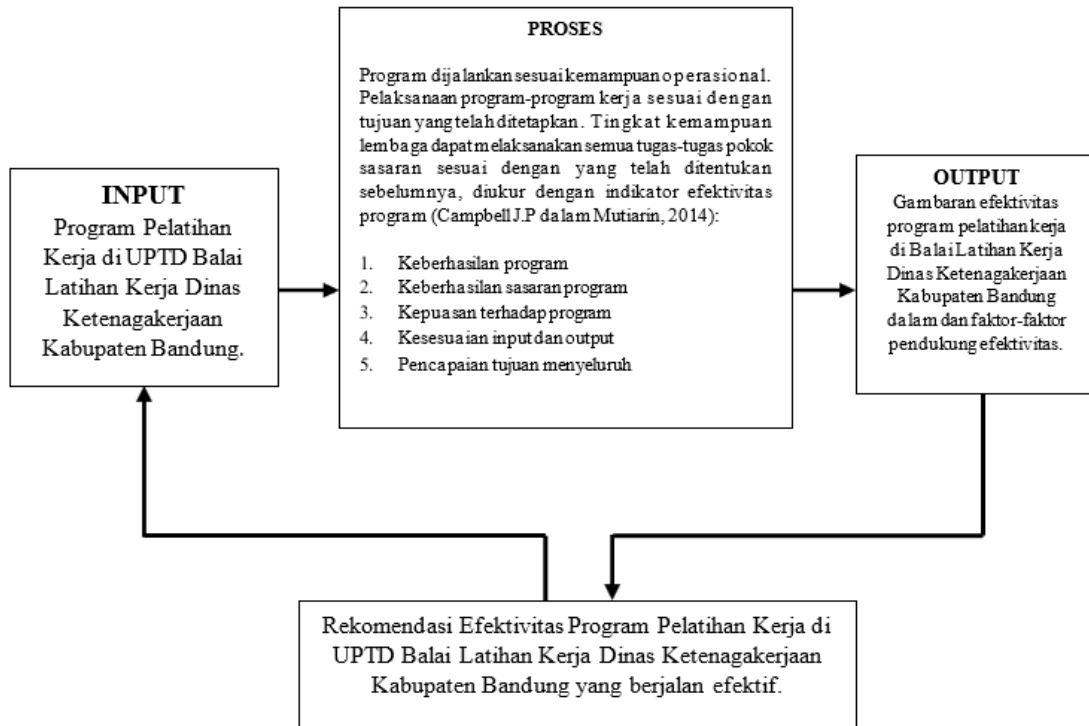
1. Keberhasilan Program, Efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, keberhasilan suatu program dapat dievaluasi melalui analisis terhadap proses pelaksanaan dan mekanisme operasional yang diterapkan suatu kegiatan yang dilakukan di lapangan.
2. Keberhasilan Sasaran, Efektivitas yang ditinjau dari sudut pencapaian tujuan dengan memusatkan perhatian terhadap aspek sasaran yang artinya efektivitas dapat diukur dengan seberapa jauh tingkat sasaran dalam program atau dapat diukur apabila sasaran program disusun dengan spesifik, relevan, dan terukur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Kepuasan terhadap program, Program yang dibuat oleh pemerintah benar- benar

harus memuaskan seluruh komponen masyarakat tanpa terkecuali. Hal ini dilakukan agar masyarakat dapat menikmati keberhasilan program yang sedang bergulir.

4. Kesesuaian input dan output, Input adalah masukan kepada program-program yang sedang berjalan, baik berupa sumber daya manusia yang dapat dikelola dengan baik agar output yang dihasilkan maksimal.
5. Tercapainya tujuan menyeluruh, Keberhasilan suatu program merupakan tujuan utama dari pencapaian rencana. Artinya tujuan yang diharapkan harus menjadi tujuan umum dan mencakup kepentingan masyarakat tanpa terkecuali. Sehingga efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, secara komprehensif.

Dengan memperlihatkan indikator-indikator yang sudah dijelaskan di atas yang terdiri dari keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, kesesuaian input dan output, tercapainya tujuan menyeluruh dapat mewujudkan program yang mampu memuaskan masyarakat. Dengan demikian, fokus pada ke lima dimensi di atas menjadi penting untuk melihat program pelatihan kerja berjalan dengan efektif.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



(Sumber: Peneliti, 2025)

2.3 Proposisi

Proposisi merupakan dugaan sementara dari penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan uraian pada kerangka berpikir, maka proposisi dari penelitian adalah efektivitas program pelatihan kerja unit pelaksana teknis Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung akan efektif apabila memperhatikan keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, kesesuaian input dan output, pencapaian tujuan menyeluruh.