

**EFEKTIVITAS PENGELOLAAN PELATIHAN
KERJA OLEH UNIT PELAKSANA TEKNIS
(UPT) BALAI LATIHAN KERJA DINAS
TENAGA KERJA KABUPATEN TANGERANG
TAHUN 2017**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Administrasi Publik pada Konsentrasi Manajemen Publik
Program Studi Administrasi Publik



Oleh:
DHANY SUBARKAH
NIM. 6661141614

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
SERANG
2018**

ABSTRAK

Dhany Subarkah. SKRIPSI. 6661141614. 2018. Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017. Program Studi Administrasi Publik. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Pembimbing I: Anis Fuad, M.Si dan Pembimbing II: Abdul Hamid, PhD.

Fokus penelitian ini adalah Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017. Permasalahan dalam penelitian ini adalah tingginya angka pengangguran di Kabupaten Tangerang, rendahnya keterampilan yang dimiliki pencari kerja, jumlah kuota peserta pelatihan kerja terbatas, letak balai latihan kerja yang sulit dijangkau, rendahnya persentase peserta pelatihan yang terserap di dunia kerja, dan minimnya tenaga instruktur pelatihan. Tujuan penelitian untuk mengetahui tingkat Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Gibson dalam Tangkilisan (2005:141), yaitu efektivitas dapat diukur dengan indikator kejelasan tujuan yang hendak dicapai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat, tersedianya sarana dan prasarana, sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah peserta pelatihan kerja Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017 dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional cluster random sampling*. Hasil penelitian yang didapat mencapai angka persentase sebesar 69% dan masuk dalam kategori efektif. Saran yang dapat direkomendasikan untuk penelitian ini adalah perlu adanya penyaluran tenaga kerja secara langsung kepada perusahaan yang didapat dari peserta pelatihan kerja, perlu lebih gencar lagi dalam mensosialisasikan program pelatihan kerja, perlu adanya tahapan seleksi kepada pendaftar pelatihan kerja, serta kejuruan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Kata Kunci: Efektivitas, Pelatihan Kerja, Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang.

ABSTRACT

Dhany Subarkah. SKRIPSI. 6661141614. 2018. The Effectiveness of Job Training Management by the Technical and Operational Unit of Job Training Center of Tangerang District Labor Office in 2017. Public Administration Studies Program. Faculty of Social Science and Political Science. University of Sultan Ageng Tirtayasa. Advisor I: Anis Fuad, M.Si and Advisor II: Abdul Hamid, PhD.

ABSTRACT: *The focus of this research is the Effectiveness of Job Training Management by the Technical and Operational Unit of Job Training Center of Tangerang District Labor Office in 2017. The problem in this research is the high unemployment rate in Tangerang District, the low skills possessed by job seekers, the limited quota of job training participants, the location of job training center that are difficult to reach, low percentage of trainees absorbed in the world of work, and lack of training instructors. The research objective is to find out the level of effectiveness of job training management by the Technical and Operational Unit of Job Training Center of Tangerang District Labor Office in 2017. The theory used in this study is Gibson's Theory in Tangkilisan (2005:141), that is effectiveness can be measured by indicators of clarity of objectives to be achieved, clarity of the strategy of to achieve the objectives, the process of analysis and formulation of solid policies, careful planning, the preparation of the right program, the availability of facilities and infrastructure, a system of supervision and control that is educational. This research used a descriptive quantitative method. The population of this research is the participants of job training at the Job Training Center of Tangerang District Labor Office in 2017 with a total sample of 80 people. The sampling technique used proportional cluster random sampling technique. The result of research obtained reached a percentage of 69% and included in the effective category. Suggestion that can be recommended for this research are that there needs to be a direct distribution of labor to the company that is obtained from job training participants, it needs to be more vigorous in socializing the job training program, there needs to be a selection stage for job training registrants, and vocational training must be in accordance with the needs world of work.*

Keywords: Effectiveness, Job Training, Job Training Center of Tangerang District.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dhany Subarkah
NIM : 6661141614
Tempat, tanggal lahir : Tangerang, 24 Februari 1996
Program Studi : Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul EFEKTIVITAS PENGELOLAAN PELATIHAN KERJA OLEH UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) BALAI LATIHAN KERJA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TANGERANG TAHUN 2017 adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari skripsi ini terbukti mengandung unsur plagiat, maka gelar kesarjanaan saya bisa dicabut.

Serang, September 2018



Dhany Subarkah

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : DHANY SUBARCAH
NIM : 6661141614
JUDUL : EFEKTIVITAS PENGELOLAAN PELATIHAN KERJA OLEH
UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) BALAI LATIHAN KERJA
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TANGERANG
TAHUN 2017

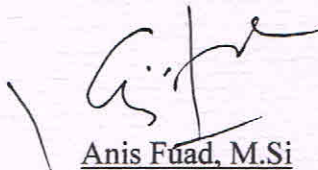
Serang, September 2018

Skripsi Ini Telah Disetujui untuk Disajikan

Menyetujui,

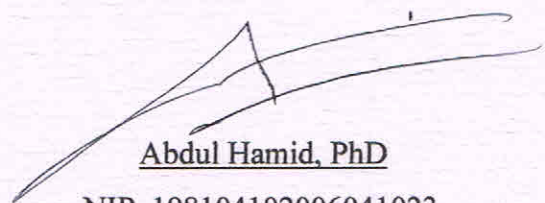
Pembimbing I

Pembimbing II



Anis Fuad, M.Si

NIP. 198009082006041002



Abdul Hamid, PhD

NIP. 198104102006041023

Mengetahui,

Dekan FISIP UNTIRTA



Dr. Agus Sjaafari., M.Si

NIP. 197108242005011002

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DHANY SUBARKAH
NIM : 6661141614
JUDUL SKRIPSI : EFEKTIVITAS PENGELOLAAN PELATIHAN KERJA
OLEH UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) BALAI
LATIHAN KERJA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN TANGERANG TAHUN 2017

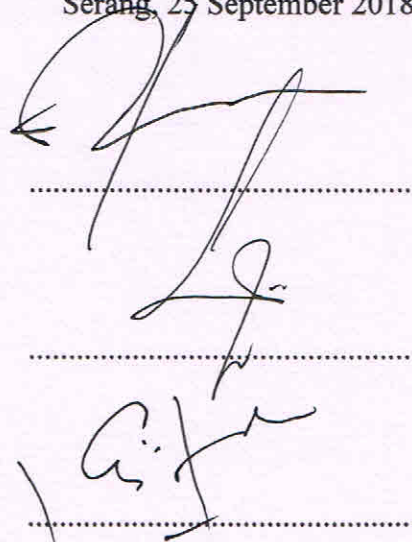
Telah Diuji di Hadapan Dewan Penguji Sidang Skripsi di Serang, tanggal 25
September 2018 dan dinyatakan LULUS.

Serang, 25 September 2018

Ketua Penguji
Riswanda, Ph.D
NIP. 198101122008121001

Anggota:
Listyaningsih, M.Si
NIP. 197603292003122001

Anggota:
Anis Fuad, M.Si
NIP. 198009082006041002



Mengetahui,

Dekan FISIP UNTIRTA



Dr. Agus Sjaafari., M.Si
NIP. 197108242005011002

Ketua Program Studi



Listyaningsih, M.Si
NIP. 197603292003122001

Hasbunallah Wa Ni'mal Wakil Wa Ni'man Nasir

“Cukuplah Allah sebagai penolong kami dan Dia
adalah sebaik-baik Pelindung.” (QS. Ali Imran: 173)

“Do not pray for an easy life, but pray for the
strength to endure a difficult one.”
-Bruce Lee-

Persembahan

“Skripsi ini aku persembahkan untuk:

Kedua Orang Tuaku Bapak (alm) Joni Heriyanto dan

Ibu Anik Suryati serta seluruh Kakakku”.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu,

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT kemudian sholawat serta salam tak lupa dipanjatkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah merubah zaman kegelapan menjadi zaman yang penuh dengan cahaya ilmu ini serta memberikan rahmat dan karunianya hingga terselesaikannya skripsi yang berjudul **Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja Oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017**. Skripsi ini dibuat sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Administrasi Publik pada konsentrasi Manajemen Publik program studi Administrasi Publik. Sekalipun penulis menemukan kesulitan dan hambatan dalam penyelesaian skripsi ini, di sisi lain penulis juga banyak mendapatkan bantuan dan masukan dari berbagai pihak khususnya terkait bidang yang sedang diteliti.

Hingga terwujudnya penulisan skripsi ini banyak pihak yang telah membantu dalam memberikan motivasi baik waktu, tenaga, dan ilmu pengetahuannya. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada berbagai pihak yang telah membantu dan mendukung, ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Sholeh Hidayat, M.Pd., Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

2. DR. Agus Sjafari, M.Si., Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
3. Rahmawati, S.Sos., M.Si., Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
4. Iman Mukhroman, S.Sos., M.Si., Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
5. Kandung Sapto Nugroho, S.Sos., M.Si., Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
6. Listyaningsih, M.Si., Ketua Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
7. Dr. Arenawati, M.Si., Sekretaris Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
8. Anis Fuad, M.Si., sebagai dosen pembimbing I yang telah senantiasa memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Abdul Hamid, PhD., sebagai dosen pembimbing II yang telah senantiasa memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Drs. Hasuri Waseh, M.Si., sebagai dosen pembimbing akademik yang telah membimbing mulai dari awal perkuliahan.
11. Kepada seluruh Dosen Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.

12. Para staff Tata Usaha (TU) Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa atas segala bantuan informasi selama perkuliahan.
13. Pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dan UPT Balai Latihan Kerja yang telah memberikan informasi, data, dan ketersediaan waktu dalam proses pengambilan data untuk penulis.
14. Kepada orangtua tercinta Ibu Anik Suryati dan almarhum Bapak Joni Heriyanto yang telah menjadi motivator terbesar, terima kasih atas segala doa, kasih sayang, perhatian, dan dukungan yang diberikan tiada henti.
15. Kepada seluruh saudara-saudaraku yang telah mendoakan, memberikan semangat, dan motivasi.
16. Kepada teman-teman jurusan Administrasi Publik angkatan 2014 yang telah memberikan dukungan dan kebahagiaan selama 4 tahun perkuliahan.
17. Kepada Anggita Adeliyani yang terus mendoakan dan memberikan semangat serta membantu sejauh ini.
18. Kepada para sahabat Peri, Sukri, Adibing, Randy, Rizky, Pendi, Dudung, Bobi, Nca, Mega, Iwaw, Igun, Ayub, Mae, Rachmi, Rifda yang telah memberikan semangat dan dukungan selama perkuliahan.
19. Kepada tim futsal fisip untirta, sepak glory, bms fc yang telah mengisi waktu luang perkuliahan untuk tetap berolahraga.
20. Kepada kabinet HIMANE 2016 yang telah memberikan semangat dan dukungan selama perkuliahan.

Dengan ini penulisan skripsi telah selesai disusun. Penulis meminta maaf apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam penulisannya. Maka dari itu, diharapkan kritikan dan saran guna memperbaiki dan menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Serang, September 2018

Dhany Subarkah

DAFTAR ISI

ABSTRAK

ABSTRACT

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PENGESAHAN

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI.....v

DAFTAR TABEL..... ix

DAFTAR DIAGRAM.....x

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN..... xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi Masalah.....16

1.3 Batasan Masalah17

1.4 Rumusan Masalah.....17

1.5 Tujuan Penelitian17

1.6 Manfaat Penelitian17

BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori.....19

2.1.1 Definisi Efektivitas	20
2.1.2 Indikator Efektivitas	23
2.1.3 Definisi Pengelolaan	26
2.1.4 Fungsi Pengelolaan	27
2.1.5 Definisi Pelatihan	28
2.1.6 Model-Model Pelatihan	29
2.1.7 Prinsip-Prinsip Penyusunan Program Pelatihan	31
2.1.8 Tinjauan Balai Latihan Kerja	32
2.2 Penelitian Terdahulu	33
2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian	36
2.4 Hipotesis Penelitian	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian	40
3.2 Ruang Lingkup Penelitian	41
3.3 Lokasi Penelitian	41
3.4 Variabel Penelitian	42
3.4.1 Definisi Konsep	42
3.4.2 Definisi Operasional	43
3.5 Instrumen Penelitian	45
3.6 Populasi dan Sampel Penelitian	47
3.6.1 Populasi	47
3.6.2 Sampel	48
3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	51
3.7.1 Uji Validitas	52

3.7.2 Uji Reliabilitas	53
3.7.3 Uji Normalitas.....	54
3.7.4 Uji Hipotesis	54
3.8 Jadwal Penelitian	55
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	57
4.1.1 Deskripsi Wilayah Kabupaten Tangerang	57
4.1.2 Gambaran Umum UPT BLK DISNAKER Kab. Tangerang	59
4.1.3 Visi dan Misi UPT BLK DISNAKER Kab. Tangerang	61
4.2 Deskripsi Data.....	61
4.2.1 Identitas Responden	61
4.2.2 Analisis Data	69
4.2.2.1 Kejelasan Tujuan yang Hendak Dicapai	69
4.2.2.2 Kejelasan Strategi Pencapaian Tujuan	79
4.2.2.3 Proses Analisis dan Perumusan Kebijakan yang Mantap	88
4.2.2.4 Perencanaan yang Matang.....	93
4.2.2.5 Penyusunan Program yang Tepat	104
4.2.2.6 Tersedianya Sarana dan Prasarana	109
4.2.2.7 Sistem Pengawasan dan Pengendalian yang Bersifat Mendidik.....	116
4.3 Pengujian Persyaratan Statistik.....	121
4.3.1 Uji Validitas	121
4.3.2 Uji Reliabilitas	123

4.3.3 Uji Normalitas	124
4.4 Pengujian Hipotesis	125
4.5 Interpretasi Hasil Penelitian	128
4.6 Pembahasan.....	129
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	135
5.2 Saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA	xv
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi	5
Tabel 1.2 Jumlah dan Persentase Pengangguran Menurut Kabupaten/Kota	7
Tabel 1.3 Data Pendaftar & Peserta Pelatihan TA. 2017	11
Tabel 1.4 Jumlah Angkatan Pelatihan th. 2017	12
Tabel 1.5 Data Peserta Pelatihan Tahun 2017 yang Sudah Bekerja	14
Tabel 3.1 Skor dalam Penelitian.....	45
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian.....	46
Tabel 3.3 Peserta Pelatihan Balai Latihan Kerja Kab. Tangerang 2017	48
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	51
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	122
Tabel 4.2 <i>Reliability Statistics</i>	123
Tabel 4.3 Pedoman Menentukan Tingkat Keandalan Instrumen Ukuran dari Cronbach	124
Tabel 4.5 <i>One-Sample Statistics</i>	126
Tabel 4.6 <i>One-Sample Test</i>	126

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Diagram 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Tempat Tinggal	62
Diagram 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	64
Diagram 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Diagram 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Kejuruan Pelatihan	66
Diagram 4.6 Identitas Responden Berdasarkan Pekerjaan Saat Ini	67
Diagram 4.7 Identitas Responden Berdasarkan Penghasilan Saat Ini	68
Diagram 4.8 Keterampilan Meningkat Setelah Mengikuti Program Pelatihan	69
Diagram 4.9 Pengetahuan Bertambah Setelah Mengikuti Program Pelatihan.....	70
Diagram 4.10 Program Pelatihan Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan.....	71
Diagram 4.11 Program Pelatihan Meningkatkan Motivasi Kerja.....	73
Diagram 4.12 Dapat Mengisi Lowongan Pekerjaan	74
Diagram 4.13 Penduduk Usia Produktif Kab. Tangerang	75
Diagram 4.14 Tidak Sedang Terikat Dengan Jenjang Pendidikan Apapun.....	76
Diagram 4.15 Mengikuti Pelatihan Sesuai Kejuruan yang diinginkan.....	78
Diagram 4.16 Sosialisasi di Tingkat Kecamatan	79
Diagram 4.17 Informasi Program Diperoleh dengan Mudah.....	80
Diagram 4.18 Terdapat spanduk/baleho	81
Diagram 4.19 Iklan di Media Sosial	82
Diagram 4.20 Materi Sesuai dengan Fokus Kejuruan	83
Diagram 4.21 Materi Meliputi Fokus Perubahan Perilaku Peserta.....	85

Diagram 4.22 Materi Sesuai dengan Tingkat Kemampuan Peserta.....	86
Diagram 4.23 Waktu yang Sesuai	87
Diagram 4.24 Mengikuti Pelatihan karena sedang Menganggur	88
Diagram 4.25 Ingin Meningkatkan Keterampilan	90
Diagram 4.26 Mempersiapkan Diri Sebelum Melamar Pekerjaan	91
Diagram 4.27 Terdapat Kejuruan Pelatihan yang Ingin digeluti	92
Diagram 4.28 Materi Pelatihan Sesuai dengan Kebutuhan Peserta	93
Diagram 4.29 Materi Pelatihan dapat Diterapkan di lapangan	94
Diagram 4.30 Materi Pelatihan Memberikan Hasil yang Diharapkan.....	96
Diagram 4.31 Materi Pelatihan sejalan dengan Kemajuan IPTEK	97
Diagram 4.32 Materi Pelatihan Berorientasi Peyiapan Tenaga Kerja Terampil ..	98
Diagram 4.33 Pendaftar Melewati Tahapan Seleksi.....	99
Diagram 4.34 Pendaftar Mengikuti Tes Tertulis	101
Diagram 4.35 Pendaftar Mengikuti <i>interview</i>	102
Diagram 4.36 Kejuruan Pelatihan Sesuai Permintaan Dunia Kerja.....	104
Diagram 4.37 Bebas Biaya.....	105
Diagram 4.38 Lokasi Pelatihan Mudah Dijangkau	106
Diagram 4.39 Waktu Pelatihan Cukup untuk Meningkatkan Keterampilan	108
Diagram 4.40 Instruktur Pelatihan Ahli dalam Bidangnya.....	109
Diagram 4.41 Instruktur Pelatihan Berperilaku Baik.....	110
Diagram 4.42 Jumlah Instruktur Pelatihan	111
Diagram 4.43 Alat Pelatihan Berfungsi dengan Baik.....	112
Diagram 4.44 Jumlah Alat Sesuai dengan Jumlah Peserta	114

Diagram 4.45 Kompensasi yang Sesuai.....	115
Diagram 4.46 Pemantauan Sebelum Kelas Pelatihan Dimulai.....	116
Diagram 4.47 Pemantauan Saat Materi sedang Berlangsung	118
Diagram 4.48 Penilaian sesuai dengan <i>skill</i> yang Dimiliki Peserta.....	119
Diagram 4.49 Penilaian Pelatihan Memiliki Tingkatan Nilai.....	120
Diagram 4.50 Hasil per-Indikator Variabel Efektivitas	129

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	38
Gambar 4.1 Peta Wilayah Kabupaten Tangerang	59
Gambar 4.2 Hasil Pengolahan P-Plot	125
Gambar 4.3 Kurva Penerimaan dan Penolakan Hipotesis	127

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Dokumentasi
LAMPIRAN 2	Kuesioner
LAMPIRAN 3	Surat Ijin Penelitian
LAMPIRAN 4	Tabel Pernyataan Responden
LAMPIRAN 5	Hasil Pengolahan Data SPSS
LAMPIRAN 6	Data Pendukung Penelitian
LAMPIRAN 7	Peraturan-Peraturan
LAMPIRAN 8	Struktur Organisasi
LAMPIRAN 9	Catatan Bimbingan
LAMPIRAN 10	Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar di dunia. Dari 196 negara yang ada di dunia, jumlah penduduk Indonesia merupakan terbesar ke-4 di dunia setelah Tiongkok, India dan Amerika. Menurut proyeksi BPS (Badan Pusat Statistik), jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2017 mencapai 261 juta jiwa.

Pada tahun 2010, jumlah penduduk Indonesia sebanyak 237.641.326 jiwa, sedangkan pada tahun 2017 jumlah penduduk Indonesia mencapai 261 juta jiwa. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap tahunnya terjadi peningkatan jumlah penduduk di Indonesia. Seperti data yang dilansir melalui laman BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional) bahwa laju pertumbuhan penduduk di Indonesia masih tinggi yaitu mencapai 1,49% atau sekitar empat juta jiwa per tahun.

Dengan jumlah penduduk yang banyak tentunya pemerintah perlu memiliki langkah-langkah strategis kedepannya mengingat jumlah penduduk Indonesia yang setiap tahun bertambah. Salah satu keuntungan dengan banyaknya jumlah penduduk yaitu akan banyak juga tenaga kerja di Indonesia. Adapun sebaliknya, dengan jumlah penduduk yang banyak terdapat juga ancaman tingginya tingkat pengangguran di Indonesia yang disebabkan minimnya lapangan pekerjaan.

Sejak 1 Januari 2016 Indonesia sudah memasuki pasar bebas Asia Tenggara atau dikenal dengan sebutan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Tujuan dari diciptakannya MEA ini, berdasarkan piagam ASEAN adalah dalam upaya meningkatkan perekonomian kawasan dengan meningkatkan daya saing di kanvas regional dan internasional agar ekonomi tumbuh merata. Juga meningkatkan taraf hidup masyarakat ASEAN. Namun, kesiapan Indonesia menghadapi MEA bisa menjadi peluang, tapi juga bisa menjadi ancaman bagi Indonesia. Pasalnya kebanyakan Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia masih belum mampu bersaing dengan SDM negara lain, terutama dengan Malaysia dan Singapura.

Sebagaimana tujuan MEA yang secara definitif ingin menjadikan kawasan regional ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi. Ada lima komponen yang perlu diketahui yang terdapat dalam pasar tunggal yang juga menjadi basis produksi yang ada pada suatu wilayah regional.

1. Perputaran barang berada pada arus yang terbuka. Artinya, barang dari satu negara bisa masuk secara bebas pada suatu negara yang menerapkan kebijakan ekonomi pasar tunggal. Demikian pula negara tersebut bebas untuk menjual atau mengirimkan barangnya ke negara-negara yang juga berada dalam kerja sama pasar terbuka. Hal ini yang berlaku dalam MEA.
2. Di dalam MEA yang dimaksudkan untuk memperkecil kesenjangan antarnegara di kawasan, arus bebas keluar masuknya jasa juga turut menjadi komponen yang terbuka. Terjadinya sharing jasa di suatu

bidang antarnegara yang terlibat dalam MEA juga dimungkinkan untuk terjadi.

3. Investasi yang tadinya terjadi dalam negeri bisa juga terbuka dalam MEA. Dikenal dengan istilah Foreign Direct Investment (FDI), investasi yang dilakukan suatu negara dengan kapital yang tinggi bisa langsung dilakukan tanpa melalui mekanisme yang rumit.
4. Dalam MEA, arus bebas modal bisa saja mengalir dari suatu negara ke negara lain.
5. Dalam MEA, tenaga kerja terampil dari berbagai profesi bisa dengan bebas untuk bekerja di negara-negara yang terikat dalam kesepakatan kerja sama MEA.

MEA bisa memunculkan risiko yang berdampak pada ketenagakerjaan di Indonesia. Persaingan tenaga kerja menjadi poin yang wajib diwaspadai. Para perekrut tenaga kerja tentunya menginginkan orang-orang profesional yang ahli dalam bidangnya. Sayangnya, dilihat dari segi pendidikan dan produktivitas, Indonesia masih kalah dengan tenaga kerja dari Malaysia, Singapura, dan Thailand.

Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan, pada tahun 2017 telah terjadi kenaikan jumlah pengangguran di Indonesia sebesar 10.000 orang menjadi 7,04 juta orang pada Agustus 2017 dari Agustus 2016 sebesar 7,03 juta orang. Jumlah angkatan kerja pada Agustus 2017 sebanyak 128,06 juta orang, naik 2,62 juta orang dibanding Agustus 2016. Komponen pembentuk angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja dan pengangguran. Pada

Agustus 2017, sebanyak 121,02 juta orang penduduk bekerja dan sebanyak 7,04 juta orang menganggur. Dibanding setahun yang lalu, jumlah penduduk bekerja dan pengangguran masing-masing bertambah 2,61 juta orang dan 10 ribu orang. Sejalan dengan naiknya jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga meningkat. TPAK pada Agustus 2017 tercatat sebesar 66,67 persen, meningkat 0,33 poin dibanding setahun yang lalu. Kenaikan TPAK memberikan indikasi adanya kenaikan potensi ekonomi dari sisi pasokan (supply) tenaga kerja. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat perbedaan TPAK antara laki-laki dan perempuan. Pada Agustus 2017, TPAK laki-laki sebesar 82,51 persen sementara TPAK perempuan hanya sebesar 50,89 persen. Dibandingkan dengan kondisi setahun yang lalu, baik TPAK laki-laki maupun perempuan mengalami kenaikan, masing-masing sebesar 0,54 poin dan 0,12 poin.

Provinsi Banten merupakan salah satu provinsi yang ada di Indonesia dengan jumlah pengangguran yang tinggi. Berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS), Provinsi Banten menempati peringkat ke-2 dengan jumlah pengangguran tertinggi di Indonesia per Agustus 2017.

Tabel 1.1
Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi (Persen)
Agustus 2016 – Agustus 2017

Provinsi	Agustus 2016	Februari 2017	Agustus 2017
Aceh	7,57	7,59	6,57
Sumatera Utara	5,84	6,41	5,60
Sumatera Barat	5,09	5,80	5,58
Riau	7,43	5,76	6,22
Jambi	4,00	3,67	3,87
Sumatera Selatan	4,31	3,80	4,39
Bengkulu	3,30	2,81	3,74
Lampung	4,62	4,43	4,33
Bangka Belitung	2,60	4,46	3,78
Kepulauan Riau	7,69	6,44	7,16
DKI Jakarta	6,12	5,36	7,14
Jawa Barat	8,89	8,49	8,22
Jawa Tengah	4,63	4,15	4,57
D.I. Yogyakarta	2,72	2,84	3,02
Jawa Timur	4,21	4,10	4,00
Banten	8,92	7,75	9,28
Bali	1,89	1,28	1,48
Nusa Tenggara Barat	3,94	3,86	3,32
Nusa Tenggara Timur	3,25	3,21	3,27
Kalimantan Barat	4,23	4,22	4,36
Kalimantan Tengah	4,82	3,13	4,23
Kalimantan Selatan	5,45	3,53	4,77
Kalimantan Timur	7,95	8,55	6,91
Kalimantan Utara	5,23	5,17	5,54
Sulawesi Utara	6,18	6,12	7,18

Sulawesi Tengah	3,29	2,97	3,81
Sulawesi Selatan	4,80	4,77	5,61
Sulawesi Tenggara	2,72	3,14	3,30
Gorontalo	2,76	3,65	4,28
Sulawesi Barat	3,33	2,98	3,21
Maluku	7,05	7,77	9,29
Maluku Utara	4,01	4,82	5,33
Papua Barat	7,46	7,52	6,49
Papua	3,35	3,96	3,62

(Sumber: Badan Pusat Statistik, Agustus 2017)

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat persentase pengangguran di Provinsi Banten pada Agustus 2017 menyentuh angka 9,28% Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dari periode sebelumnya yaitu 8,92%. Data BPS pun mencatat bahwa jumlah penduduk yang bekerja pada Agustus 2017 sebesar 5,08 juta orang, turun sekitar 11 ribu pekerja jika dibandingkan dengan keadaan Agustus 2016.

Jumlah pengangguran terbesar ke 3 berada di Kabupaten Tangerang jika dibandingkan dengan Kabupaten/Kota lainnya yang berada di Provinsi Banten. Terdapat sekitar 175 ribu jiwa yang termasuk dalam pengangguran terbuka dengan persentase 10,57% dari jumlah angkatan kerja yang ada di Kabupaten Tangerang.

Tabel 1.2
Jumlah dan Persentase Pengangguran Menurut Kabupaten/Kota
Agustus 2017

Kabupaten / Kota	Jumlah (Ribuan)	Persentase
Pandeglang	42	8,30
Lebak	52	8,88
Kabupaten Tangerang	175	10,57
Kabupaten Serang	82	13,00
Kota Tangerang	75	7,16
Cilegon	22	11,88
Kota Serang	25	8,43
Tangerang Selatan	48	6,83

(Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, 2017)

Data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa Kabupaten Tangerang merupakan wilayah dengan jumlah pengangguran tertinggi di Provinsi Banten. Padahal di Kabupaten Tangerang terdapat berbagai macam lapangan pekerjaan yang salah satunya yaitu pabrik industri yang tersebar di berbagai daerah yang ada di Kabupaten Tangerang. Namun tampaknya ada faktor lain diluar ketersediaannya lapangan pekerjaan sehingga tingginya jumlah pengangguran di Kabupaten Tangerang.

Syafrudin sebagai kepala Disnaker Kabupaten Tangerang menyatakan bahwa “belakangan ini banyak pabrik yang membutuhkan lowongan kerja tapi tidak mampu terserap oleh pekerja lokal karena tanpa memiliki keahlian. Namun upaya tersebut merupakan tantangan, untuk kedepan, BLK memberikan solusi dengan cara pelatihan sesuai bidang yang diperlukan. Setelah ditelusuri bahwa pekerja lokal belum memiliki keterampilan sehingga pengusaha enggan menerima mereka menjadi karyawan” (Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, Syafrudin dalam www.banten.co).

Berdasarkan pernyataan yang dimuat pada paragraf sebelumnya, dapat dilihat bahwa salah satu faktor tingginya angka pengangguran yaitu dimana angkatan kerja tidak memenuhi syarat yang diminta oleh dunia kerja yang disebabkan oleh pendidikan dan keterampilan rendah. Hal tersebut menjadi salah satu pekerjaan rumah bagi pemerintah untuk mampu menanggulangi permasalahan pengangguran yang disebabkan oleh rendahnya keterampilan yang dimiliki oleh angkatan kerja yang ada. Perlu diketahui bahwa kebanyakan tenaga Indonesia masih banyak yang berpendidikan rendah. Minimnya akses pendidikan dan semakin mahalnya biaya pendidikan setiap tahun menjadi akar masalah yang perlu dituntaskan.

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sarana dan prasarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing. Pelatihan berbasis kompetensi ditopang oleh tiga pilar utama, pertama, untuk membangun SDM unggul berbasis kompetensi diperlukan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Kedua, Pelatihan Berbasis Kompetensi yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan di tempat kerja. Sedangkan pilar ketiga adalah sertifikasi kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi sesuai standar kompetensi, dan dilaksanakan oleh lembaga yang memiliki otoritas. Secara umum keberadaan BLK membuka beberapa bidang kejuruan seperti, Kejuruan Teknik Sepeda Motor, Kejuruan Teknisi Komputer, Kejuruan Operator Komputer, Kejuruan

Tata Busana, Kejuruan Teknik Pendingin, Kejuruan Tata Graha, Kejuruan Tata Boga dan lain sebagainya.

Pemerintah Kabupaten Tangerang melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang memiliki Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja yang secara operasional merupakan penunjang sebagian tugas Disnaker Kabupaten Tangerang. BLK Kabupaten Tangerang menjadi salah satu program unggulan Pemerintah Kabupaten Tangerang dalam peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja sehingga diharapkan dapat mencetak tenaga kerja yang handal dan siap pakai.

BLK Kabupaten Tangerang terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Tangerang Nomor 47 Tahun 2015 Tentang Tugas Pokok, Rincian Tugas dan Tata Kerja UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. Adapun dasar hukum pembentukan BLK Kabupaten Tangerang diantaranya:

1. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. PP No.31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional;
3. Peraturan Daerah No.11 tahun 2016 tentang Stuktur Organisasi
4. Peraturan Bupati No 139 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Tahun 2016

UPT Balai Latihan Kerja sudah ada sejak tahun 2010, namun baru beroperasi secara mandiri melakukan pelatihan yaitu pada tahun 2017. Pada tahun-tahun sebelumnya, pelatihan kerja diserahkan kepada pihak perusahaan swasta dengan pengawasan dari UPT BLK Kabupaten Tangerang. Baru

beroperasinya pelatihan yang langsung diselenggarakan oleh UPT BLK Kabupaten Tangerang pada tahun 2017 dikarenakan baru tersedianya sarana dan prasarana pada tahun 2017.

Kehadiran pelatihan kerja oleh Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja di Kabupaten Tangerang diharapkan mampu mengatasi permasalahan pengangguran yang ada di Kabupaten Tangerang. Pasalnya, Kabupaten Tangerang yang mendapat julukan kota 1001 industri namun jumlah pengangguran yang ada di Kabupaten Tangerang merupakan terbesar ke 3 di Provinsi Banten. Tentunya keadaan tersebut menjadi salah satu pekerjaan rumah bagi Pemerintah Kabupaten Tangerang.

Pada tahun 2017, UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang membuka pelatihan dengan 4 macam kejuruan yang diantaranya yaitu:

1. Kejuruan Aplikasi Komputer
2. Kejuruan Menjahit Garment
3. Kejuruan Menjahit Sepatu
4. Kejuruan Otomotif

Meskipun telah tersedianya Balai Latihan Kerja di Kabupaten Tangerang, namun dikutip dari laman jurnaltangerang.co menyatakan bahwa “Keberadaan Unit Pelayanan Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang belum bisa mengcover seluruh pengangguran di Kabupaten Tangerang”. Adapun pernyataan tersebut didukung oleh data yang peneliti peroleh dari UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Pendaftar & Peserta Pelatihan
UPT BLK KAB. TANGERANG TA. 2017

No.	Kejuruan	Pendaftar	Jumlah yang Dilatih	Jenis Kelamin	
				Perempuan	Laki-Laki
1	Aplikasi Komputer	286 Peserta	80 Peserta	39	41
2	Menjahit Sepatu	529 Peserta	240 Peserta	123	117
3	Menjahit Garment	166 Peserta	48 Peserta	30	18
4	Otomotif Sepeda Motor	118 Peserta	32 Peserta	0	32
	Jumlah	1098 Peserta	400 Peserta	192	208

(Sumber: UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang, 2017)

Data pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa pada tahun 2017, UPT Balai Latihan kerja belum mampu mengcover seluruh pendaftar pelatihan. Bahkan tidak sampai separuhnya pendaftar dapat mengikuti pelatihan di BLK Kabupaten Tangerang pada tahun 2017.

Pada kegiatan pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang, peserta tidak dipungut biaya hanya saja harus melengkapi beberapa persyaratan sebagai berikut:

1. Merupakan Penduduk Kabupaten Tangerang (dibuktikan dengan KTP)
2. Mengisi Formulir

3. Mengumpulkan Fotokopi Ijazah Terakhir
4. Mengumpulkan Pas Photo 3x4 sebanyak 2 lembar

Adapun diluar itu, peserta yang mendaftar tidak diijinkan mengikuti pelatihan apabila masih bersekolah. Diluar ketentuan persyaratan tersebut maka para pendaftar kegiatan pelatihan kerja diperbolehkan mendaftar.

Selanjutnya peserta yang terpilih dibagi menjadi kedalam beberapa angkatan yang dimana pada setiap angkatan berjumlah 16 orang. Setiap angkatan mendapatkan pelatihan kerja selama 20 hari. Setelah 20 hari mengikuti pelatihan kerja, maka peserta mendapatkan haknya yaitu uang transport dan sertifikat bahwa telah mengikuti kegiatan pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang. Berikut peneliti sajikan data berupa tabel terkait jumlah angkatan pada tahun 2017:

Tabel 1.4

Jumlah Angkatan Pelatihan Tahun 2017

No.	Kejuruan	Jumlah
1	Kejuruan Menjahit Sepatu	15 Angkatan (240 Orang)
2	Kejuruan Menjahit Garment	3 Angkatan (48 Orang)
3	Kejuruan Aplikasi Komputer	5 Angkatan (80 Orang)
4	Kejuruan Otomotif Sepeda Motor	2 Angkatan (32 Orang)
	Jumlah	25 Angkatan (400 Orang)

(Sumber: UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang, 2017)

Data pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa pada tahun 2017 terdapat sejumlah 25 angkatan pelatihan yang didominasi pada kejuruan menjahit

sepatu yaitu sebanyak 15 angkatan. Berlokasi di Jl. Raya Carenang RT 01 RW 01 Desa Pasir Muncang, Kecamatan Jayanti, Kabupaten Tangerang dinilai letak keberadaan UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang tidak strategis. Lokasi ini dinilai tidak strategis karena tidak berada di tengah-tengah wilayah Kabupaten Tangerang, bahkan lokasi tersebut lebih dekat dengan wilayah Kabupaten Serang. Hal ini diakui oleh Kepala UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang yaitu Bapak Akhmad Khudori yang mengatakan bahwa “lokasi keberadaan unit kami saya akui sangat jauh, idealnya lokasi kami berada di tengah-tengah wilayah Kabupaten Tangerang”, imbuh beliau saat peneliti melakukan wawancara pada observasi awal.

Keberadaan lokasi yang tidak strategis ini juga belum dapat di cover oleh keberadaan asrama yang tidak difungsikan. Perlu diketahui bahwa UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang memiliki asrama yang diperuntukkan para peserta. Namun asrama tersebut tidak berfungsi dikarenakan masih sangat terbatasnya sarana dan prasarana yang ada di UPT BLK.

Saat peneliti melakukan wawancara pada observasi awal ditemukan permasalahan yaitu tidak adanya sesi *interview* dari pihak UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang terhadap para pendaftar. Hal ini diungkapkan oleh salah satu pegawai UPT BLK yang mengatakan “salah satu kelemahan kami pada saat penerimaan peserta pelatihan, kami tidak melakukan *interview* kepada calon peserta pelatihan jadi kami tidak mengetahui seberapa besar

etos kerja dan motivasi para pelamar pelatihan. Sehingga di tengah jalannya pelatihan kerja beberapa peserta mogok dijalan”.

Adapun kelemahan lain yang diakui oleh pihak UPT BLK yaitu tidak adanya analisis lapangan oleh UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang terkait apa yang dibutuhkan oleh dunia kerja sehingga tidak sesuai dengan pelatihan kerja yang terdapat pada UPT BLK Kabupaten Tangerang. Hal tersebut diakui oleh salah satu pegawai yang mengatakan bahwa “salah satu kelemahan kami pada tahun 2017, yaitu dimana kami sebelumnya tidak melakukan analisis terhadap kebutuhan dunia kerja, sehingga kejuruan pada pelatihan kerja di kami tidak sesuai dengan kebutuhan pada dunia kerja”. Adapun pernyataan tersebut didukung oleh data yang peneliti peroleh dari UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.5
Data Peserta Pelatihan Tahun 2017 yang
Sudah Bekerja s.d Februari 2018

No.	Kejuruan	Jumlah	Nama Perusahaan	Yang Diterima	Keterangan
1	Kejuruan Menjahit Sepatu	15 Angkatan (240 Orang)	PT. Chingluh	12 Orang	Selebihnya Belum Terdata
			PT. PNM	20 Orang	
			PT. Panarub Dwi Karya	5 Orang	

2	Kejuruan Menjahit Garment	3 Angkatan (48 Orang)	PT. Global	5 Orang	Selebihnya Belum Terdata
3	Kejuruan Aplikasi Komputer	5 Angkatan (80 Orang)			Selebihnya Belum Terdata
4	Kejuruan Otomotif Sepeda Motor	2 Angkatan (32 Orang)	Usaha Bengkel	6 Orang	Selebihnya Belum Terdata
			Perusahaan Otomotif	2 Orang	
	Jumlah	400 Orang		50 Orang	

(Sumber: UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang, 2018)

Data pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa dari 400 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang hanya 50 orang yang sudah terdata memiliki pekerjaan. Artinya hanya 12,5 % peserta pelatihan yang baru terdata sudah terserap di dunia kerja. Sedangkan 87,5% lainnya belum terdata telah memiliki pekerjaan. Maka dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih rendahnya persentase peserta pelatihan yang terdata telah memiliki pekerjaan.

Selanjutnya, permasalahan lainnya yang ada pada kegiatan pelatihan berbasis kompetensi ini yaitu kurangnya sumber daya manusia yang menjadi pelatih (instruktur) pelatihan di BLK Kabupaten Tangerang. Hal ini seperti yang diutarakan oleh salah satu pegawai UPT BLK Kabupaten Tangerang yang mengatakan bahwa “untuk instruktur pelatihan kami hanya memiliki 2 (dua) instruktur dari *intern* UPT BLK dan 2 (dua) lagi dari luar atau swasta”.

Berhasil atau tidaknya pemerintah dalam mengatasi pengangguran melalui kegiatan pelatihan kerja demi mencetak tenaga kerja handal sehingga dapat diterima di dunia kerja juga bergantung pada sumber daya yang dimiliki pemerintah. Berdasarkan permasalahan yang telah peneliti jabarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja Oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Pada bagian latar belakang masalah telah dipaparkan oleh peneliti bagaimana terdapat permasalahan yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Peneliti telah memaparkan mulai dari bentuk umum ke arah yang lebih khusus. Lalu kemudian berangkat dari latar belakang yang telah dibuat maka setelah dianalisis identifikasi masalahnya yang meliputi:

1. Tingginya angka pengangguran di Kabupaten Tangerang.
2. Terdapat banyak perusahaan yang membutuhkan lowongan kerja namun tidak mampu terserap oleh pekerja lokal karena tidak memiliki keahlian.
3. Rendahnya keterampilan yang dimiliki pencari kerja.
4. Jumlah kuota peserta pelatihan kerja terbatas.
5. Letak UPT Balai Latihan Kerja tidak strategis.
6. Rendahnya persentase peserta pelatihan yang terserap di dunia kerja.
7. Minimnya tenaga instruktur pelatihan.

1.3 Batasan Masalah

Perlu adanya pembatasan masalah dalam sebuah penelitian agar penelitian tersebut fokus pada suatu permasalahan. Begitu pun pada penelitian ini yang dimana batasan masalah yang ditetapkan oleh peneliti yaitu pada efektivitas pengelolaan pelatihan kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tahun 2017.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini yaitu seberapa tinggi efektivitas pengelolaan pelatihan kerja oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui tingkat efektivitas pengelolaan pelatihan kerja oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Penyelenggara kegiatan agar dapat melaksanakan kegiatan dengan maksimal.

- b. Penyelenggara kegiatan agar dapat memberikan perhatian lebih dalam mencetak tenaga kerja yang dapat diterima oleh kebutuhan dunia kerja.

2. Manfaat Teoritis

- a. Menjadikan masukan bagi instansi terkait sebagai bahan evaluasi dari program kerja instansi terkait.
- b. Ilmu pengetahuan sebagai referensi dan tambahan pengetahuan bagi peneliti untuk mengetahui tingkat efektivitas pengelolaan pelatihan kerja oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tahun 2017.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

Menurut Sumadi Suryabrata dalam Sugiyono (2012:52) mengungkapkan bahwa setelah masalah penelitian dirumuskan, maka langkah kedua dalam proses penelitian (kuantitatif) adalah mencari teori-teori, konsep-konsep, generalisasi-generalisasi hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian. Berdasarkan hal tersebut maka dalam proses penelitian ini peneliti membutuhkan teori serta konsep-konsep yang selanjutnya digunakan sebagai landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini. Selanjutnya menurut Hoy & Miskel dalam Sugiyono (2012:54) mendefinisikan teori adalah seperangkat konsep, asumsi, dan generalisasi yang dapat digunakan untuk mengungkapkan dan menjelaskan perilaku dalam berbagai organisasi.

Deskripsi teori merupakan teori-teori yang akan digunakan dalam proses penelitian yang tentunya teori-teori yang digunakan merupakan teori yang dianggap relevan dengan permasalahan penelitian. Selanjutnya teori yang ada diklasifikasikan kedalam beberapa bagian dalam proses penulisan penelitian. Sedangkan teori yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini yaitu teori efektivitas dan teori pengelolaan, konsep pelatihan serta juga konsep mengenai balai latihan kerja.

2.1.1 Definisi Efektivitas

Penilaian terhadap keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui pengukuran dengan melihat sejauh mana organisasi tersebut telah mencapai tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan. Konsep efektivitas banyak dikemukakan oleh para ahli organisasi yang memiliki pendapat berbeda-beda dikarenakan kerangka acuan yang digunakan oleh para ahli berbeda-beda.

Pengertian efektivitas menurut Sondang P. Siagian (2001:24) sebagai berikut:

“Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan”.

The Liang Gie (Halim,2000:24) menyampaikan pengertian tentang efektivitas sebagai berikut:

“Efektivitas adalah suatu keadaan yang terjadi sebagai akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan sesuatu perbuatan dengan maksud tertentu dan menghendaknya, maka orang itu dikatakan efektif bila menimbulkan atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaknya”.

Taliziduhu Ndraha (2005) dalam bukunya Teori Budaya Organisasi, khusus mengenai efektivitas pemerintahan mengemukakan:

“Efektivitas yang didefinisikan secara abstrak sebagai tingkatan pencapaian tujuan, diukur dengan rumus hasil dibagi dengan (per) tujuan. Tujuan yang bermula pada visi yang bersifat abstrak itu dapat dideduksi sampai menjadi konkrit, yaitu sasaran (strategi). Sasaran adalah tujuan yang terukur, konsep hasil relatif, bergantung pada pertanyaan, pada mata rantai mana dalam proses dan siklus pemerintahan, hasil didefinisikan”.

Handyaningrat (2001:134) menjelaskan efektivitas sebagai berikut:

“Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas kerja dalam suatu organisasi ditentukan oleh desain organisasi yang mampu mempertemukan kepentingan individual dan organisasi serta strategi organisasi”.

Mahmudi (2005:92) mengemukakan efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan”.

Kurniawan (2005:109) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut:

“Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya”.

Mardiasmo (2004:134) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut:

“Efektivitas adalah ukuran dimana berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan akhir atau sasaran, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi atau perusahaan”.

Kemudian Supriyono (2000:29) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut:

“Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi dari keluaran yang dihasilkan terhadap nilai

pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut”.

Atmosoeprpto (2002:139) mendefinisikan efektivitas yaitu:

“Efektivitas adalah melakukan hal yang benar, sedangkan efisiensi adalah melakukan hal secara benar, atau efektivitas adalah sejauh mana kita mencapai sasaran dan efisiensi adalah bagaimana kita mencampur segala sumber daya secara cermat”.

Audit Commision dalam Mahsun (2006:180) mengatakan efektivitas adalah menyediakan jasa-jasa yang benar sehingga memungkinkan pihak yang berwenang untuk mengimplementasikan kebijakan dan tujuannya.

Miller dalam Tangkilisan (2005:138) menyatakan bahwa:

“Effectiveness be define as the degree to which a social system achieve its goals. Effectiveness must be distinguished from efficiency. Efficiency is meanly concernd with goal attainment. (Efektivitas dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi terutama mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan).”

Argris dalam Tangkilisan (2005:139) menyatakan efektivitas organisasi adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia.

Sedangkan Bastian dalam Tangkilisan (2005) menyatakan bahwa:

“Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan, dimana efektivitas diukur berdasarkan seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Jika disimpulkan dari beberapa pengertian mengenai teori efektivitas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa efektivitas merupakan

ukuran terhadap sejauh mana pencapaian sasaran dan tujuan kegiatan suatu organisasi, berhasil atau tidaknya suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi serta sejauh mana organisasi mampu memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

2.1.2 Indikator Efektivitas

Ukuran efektivitas dapat diukur melalui beberapa kriteria atau indikator pengukuran. Nantinya ukuran efektivitas ini berfungsi untuk menilai suatu program atau kegiatan apakah sudah optimal dan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Makmur (2011:7) mengemukakan kriteria atau indikator efektivitas yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan penentuan waktu
Ketepatan waktu adalah sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan sesuatu kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Ketepatan perhitungan biaya
Setiap pelaksanaan suatu kegiatan baik yang melekat pada individu, organisasi maupun negara, ketepatan dalam memanfaatkan biaya terhadap suatu kegiatan dalam arti tidak mengalami kekurangan sampai kegiatan itu diselesaikan, demikian juga sebaliknya tidak mengalami kelebihan pembiayaan sampai kegiatan tersebut terselesaikan dengan baik dan hasilnya memuaskan semua pihak yang terlibat pada kegiatan tersebut. Ketepatan dalam menetapkan suatu satuan biaya merupakan bagian daripada efektivitas.
3. Ketepatan dalam pengukuran
Setiap kegiatan yang dilakukan senantiasa mempunyai ukuran keberhasilan tertentu. Ketepatan ukuran yang digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas yang dipercayakan kepada kita adalah merupakan bagian dari keefektivitasan.

4. Ketepatan dalam menentukan pilihan
Ketepatan dalam menentukan pilihan adalah ketepatan dalam memilih suatu kebutuhan untuk melakukan aktivitas yang mencakup pemilihan pekerjaan, metode, benda, sahabat, pasangan dan lain sebagainya.
5. Ketepatan berpikir
Ketepatan berpikir dapat memberikan pengaruh yang sifatnya positif maupun negatif. Ketepatan berpikir akan melahirkan keefektivan sehingga kesuksesan yang senantiasa diharapkan itu dalam melakukan suatu bentuk kerja sama dapat memberikan hasil yang maksimal.
6. Ketepatan dalam melakukan perintah
Keberhasilan aktivitas suatu organisasi sangat banyak dipengaruhi oleh kemampuan seorang pimpinan, salah satu tuntutan kemampuan memberikan perintah yang jelas dan mudah dipahami oleh bawahan.
7. Ketepatan dalam menentukan tujuan
Tujuan yang ditetapkan secara tepat akan sangat menunjang efektivitas pelaksanaan kegiatan terutama yang berorientasi kepada jangka panjang.
8. Ketepatan sasaran
Penentuan sasaran yang tepat, baik yang ditetapkan secara individu maupun sasaran yang ditetapkan organisasi sangat menentukan keberhasilan aktivitas organisasi. Jika sasaran yang ditentukan itu kurang tepat, maka akan menghambat pelaksanaan berbagai kegiatan itu sendiri.

Selanjutnya menurut pendapat Campbell yang dikutip oleh Richard M. Steers dalam bukunya *Efektivitas Organisasi* (1985:46-48), menyebutkan beberapa ukuran efektivitas yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas artinya kualitas yang dihasilkan oleh organisasi;
2. Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan;
3. Kesiagaan yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik;
4. Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut;
5. Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi;
6. Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang dan masa lalunya;
7. Stabilitas yaitu pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu;

8. Kecelakaan yaitu frekuensi dalam hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu;
9. Semangat kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki;
10. Motivasi artinya adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan;
11. Kepaduan yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu sama lain, artinya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan mengkoordinasikan;
12. Keluwesan adaptasi artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya, yang bertujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap rangsangan lingkungan.

Sedangkan menurut Tangkilisan (2005:141) ada lima kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

1. Pencapaian target, yang dimaksud adalah sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi sehingga terealisasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kemampuan adaptasi, dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi.
3. Kepuasan kerja, yang merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi yang menjadi fokus elemen ini adalah antara pekerjaan dan kesesuaian imbalan atau sistem intensif yang diberlakukan bagi anggota yang berprestasi.
4. Tanggung jawab, organisasi dapat melaksanakan mandat yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, dan bisa menghadap serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

Sementara itu Gibson dalam Tangkilisan (2005:141) mengatakan bahwa efektivitas organisasi dapat pula diukur sebagai berikut:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap
4. Perencanaan yang matang
5. Penyusunan program yang tepat
6. Tersedianya sarana dan prasarana
7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.

2.1.3 Definisi Pengelolaan

Kata pengelolaan banyak dikemukakan oleh para ahli dengan memiliki cara pandang yang sama terhadap pengertian pengelolaan. Pengelolaan sendiri merupakan terjemahan dari kata manajemen sebagaimana yang dikemukakan oleh Husaini Usman (2004:3): “*Management* diterjemahkan dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan”.

George R. Terry dalam buku dasar-dasar manajemen (2009:01) mendefinisikan manajemen sebagai berikut:

“Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah *managing* (pengelolaan), sedang pelaksanaannya disebut manager atau pengelola”.

Menurut Harold dan O’Donnel dalam Hasibuan (2009:3) mendefinisikan manajemen sebagai berikut:

“*Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organizes, staffs, direct, and control the activities other people*”. (Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian).

Dalam Adisasmita (2011:22) mendefinisikan pengelolaan sebagai berikut:

“Pengelolaan bukan hanya melaksanakan suatu kegiatan, akan tetapi merupakan rangkaian kegiatan yang meliputi fungsi-fungsi manajemen, seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.”

Sedangkan pengertian manajemen menurut Stoner yang dikutip oleh Handoko (2003:8):

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengelolaan (manajemen) adalah suatu proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap sumber daya - sumber daya organisasi demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.1.4 Fungsi Pengelolaan

George R. Terry (1958) dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna, 2011:10) membagi empat fungsi dasar manajemen (pengelolaan), yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan). Keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan POAC.

a) *Planning* (Perencanaan)

“Perencanaan adalah pemilihan fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan”.

b) *Organizing* (Pengorganisasian)

“Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang

dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan”.

c) *Actuating* (Pelaksanaan/Penggerakan)

“Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.”

Definisi tersebut menunjukkan bahwa tercapai atau tidaknya tujuan tergantung kepada bergerak atau tidaknya seluruh anggota kelompok manajemen, mulai dari tingkat atas, menengah sampai ke bawah. Segala kegiatan harus terarah kepada sasarannya, mengingat kegiatan yang tidak terarah kepada sasarannya hanyalah merupakan pemborosan terhadap tenaga kerja, uang, waktu dan materi atau dengan kata lain merupakan pemborosan terhadap *tools of management*. Hal ini sudah barang tentu merupakan *mis-management*.

d) *Controlling* (Pengawasan)

George R. Terry (Sukarna, 2011:110) mengemukakan *controlling* sebagai berikut:

“Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu *standard*, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan *standard* (ukuran)”.

2.1.5 Definisi Pelatihan

Pelatihan sangat dibutuhkan oleh masyarakat karena mengingat kebutuhan keterampilan pada dunia kerja semakin meningkat. Maka kegiatan pelatihan kerja dibutuhkan untuk dapat menghadapi kebutuhan dunia kerja saat ini. Kemudian pelatihan tersebut diharapkan mampu meningkatkan keterampilan para pencari kerja.

Nawawi (1997) mendefinisikan pelatihan yaitu sebagai berikut:

“Pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk

meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang.”

Adapun definsisi pelatihan menurut Sikula dalam Sumantri (2000) yaitu bahwa:

“Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu.”

Selanjutnya Jan Bella dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia karangan Hasibuan (2013) berpendapat bahwa:

“Pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan suatu proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial . Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.”

Dari beberapa pengertian diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang didalamnya terdapat proses untuk meningkatkan keahlian ataupun keterampilan sumber daya manusia dengan harapan dapat mencetak sumber daya manusia yang mampu mengimbangi tuntutan dunia kerja.

2.1.6 Model-Model Pelatihan

Model pelatihan adalah suatu bentuk pelaksanaan pelatihan yang didalamnya terdapat program pelatihan dan tata cara pelaksanaannya. Berdasarkan kategori dan jenis pelatihan lalu ditentukan suatu model pelatihan (Omar Hamalik, 2007:20). Adapun model model pelatihan menurut Oemar Hamalik (2007:20) yaitu sebagai berikut:

1. *Public Vocational Training (Refreshing Course)*
Tujuannya adalah memberikan latihan kepada calon tenaga kerja. Pelatihan dikaitkan dengan kebutuhan organisasi, dan diselenggarakan di luar organisasi/perusahaan.
2. *Apprentice Training*
Latihan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan arus pegawai baru yang tetap dan serba bisa. Prosedur latihan dalam kelas. Praktik kerja lapangan berlangsung dalam jangka waktu lama, dengan pengawasan terus menerus.
3. *Vestibule Training (off the job training)*
Latihan diselenggarakan dalam suatu ruangan khusus yang berada di luar tempat kerja biasa, yang meniru kondisi-kondisi kerja sesungguhnya. Tujuannya untuk melatih tenaga kerja secara tepat, misalnya karena perluasan pekerjaan. Materi latihan dititikberatkan pada metode kerja teknik produksi dan kebiasaan kerja.
4. *On The Job Training (Latihan sambil bekerja)*
Tujuannya untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan tersebut, dan sebagai alat untuk kenaikan jabatan. Kegiatannya terdiri dari membaca materi, praktek rotasi, kursus khusus, penugasan, dan lain-lain. Diperlukan pelatih yang cakap untuk memberikan instruksi, menggunakan situasi pekerjaan sebagai tempat pelajaran.
5. *Pre Employment Training (Pelatihan sebelum penempatan)*
Bertujuan mempersiapkan tenaga kerja sebelum ditempatkan/ditugaskan pada suatu organisasi untuk memberikan latar belakang intelektual, mengembangkan seni berpikir dan menggunakan akal. Materi lebih luas dan bersifat teoretik. Pelatihan diselenggarakan oleh lembaga pendidikan di luar organisasi perusahaan.
6. *Induction Training (Latihan penempatan)*
Bertujuan untuk melengkapi tenaga baru dengan keterangan-keterangan yang diperlukan agar memiliki pengetahuan, tentang praktek dan prosedur yang berlaku di lingkungan organisasi/lembaga tersebut, seperti: kebijakan, peraturan, kesejahteraan sosial, dan hal-hal yang diharapkan oleh atasan dan rekan sekerja.
7. *Supervisory Training (Latihan pengawas)*
Bertujuan untuk mengembangkan keterampilan sebagai pengawas. Kepada peserta diberikan informasi tentang teori dan penerapan praktis mengenai teknik-teknik pengawasan, serta latihan tenaga kerja lainnya.
8. *Understudy Training*
Pelatihan ini bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang cakap dalam jenis pekerjaan tertentu dengan cara bekerja langsung dalam

pekerjaan bersangkutan, memberikan pelayanan sebagai seorang asisten/pembantu.

9. Sistem Kemagangan (*Internship Training*)

Sistem ini bertujuan menyiapkan tenaga yang terdidik dan terlatih dengan cara menempatkan tenaga yang sedang disiapkan itu sebagai tenaga kerja pada suatu lembaga/perusahaan selama jangka waktu tertentu dengan bimbingan tenaga ahli dari Balai Latihan dan staf para organisasi/perusahaan tersebut. Peserta seyogianya telah menempuh pendidikan di kampus.

Adapun model pelatihan pada penelitian ini yaitu model pelatihan *Understudy Training* yaitu pelatihan yang bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang cakap dalam jenis pekerjaan tertentu.

2.1.7 Prinsip-Prinsip Penyusunan Program Pelatihan

Suatu program pelatihan disusun berdasarkan asumsi, bahwa pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen; setiap orang membutuhkan latihan dan setiap tenaga pemimpin harus mampu dan bersedia bertindak sebagai pelatih (Oemar Hamalik, 2007:37). Selanjutnya Oemar Hamalik menjelaskan penyusunan program pelatihan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Program pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas sehubungan dengan upaya mencapai tujuan organisasi, yakni memberikan kesempatan kepada tenaga organisasi pada semua jenjang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya.
2. Program pelatihan disusun berdasarkan kebutuhan lapangan dan tujuan tertentu. Kebutuhan ditentukan melalui peninjauan kebutuhan pelatihan, sedangkan tujuan bersumber dari tujuan organisasi.
3. Ruang lingkup program pelatihan ditentukan berdasarkan kebijakan dan tujuan guna menjadi landasan kesepakatan dan kerja sama.
4. Penetapan metode dan teknik serta proses-proses dalam suatu program latihan harus dikaitkan secara langsung dengan upaya memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan pelatihan itu.

5. Berdasarkan kebutuhan dan tujuan manajemen, maka setiap orang yang berada dalam manajemen tersebut harus bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelatihan, sesuai dengan peran dan fungsi masing-masing.
6. Tenaga staf pelatihan berfungsi membantu tenaga lini, guna melakukan peninjauan kebutuhan pelatihan, mengembangkan program pelatihan, memberikan pelayanan administrasi, dan pelaksanaan tindak lanjut pelatihan.
7. Pelatihan yang efektif berdasarkan prinsip-prinsip belajar, antara lain belajar aktif, perpaduan antara teori dan praktek, pengalaman lapangan di samping belajar reseptif dan modifikasi tingkah laku.
8. Penyelenggaraan pelatihan sebaiknya di dalam lingkungan pekerjaan, sehingga benar-benar terkait dengan kebutuhan, kondisi dan situasi, serta tuntutan pekerjaan sesungguhnya.

2.1.8 Tinjauan Balai Latihan Kerja

Dalam Bab 1 ketentuan umum pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Pasal 1 ayat 1 disebutkan 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”.

Dalam peraturan serta pasal yang sama pada ayat 3 disebutkan bahwa “Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktek, jangka waktu

pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan”.

Selanjutnya masih dalam pasal yang sama pada ayat 5 disebutkan bahwa “Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.”

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu merupakan kajian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian yang peneliti telah baca yaitu diantaranya:

Penelitian yang telah dilakukan oleh Deka Arlita Sari (2007), dengan judul Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPTD LLK UKM) Wonogiri (Studi Deskriptif Kualitatif Tentang Pelaksanaan Pelatihan Kerja Institusional Pada Kejuruan Otomotif dan Menjahit Tahun Anggaran 2005). Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mendeskripsikan secara lengkap pelaksanaan pelatihan kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPTD LLK UKM) Wonogiri Tahun 2005 khususnya kejuruan otomotif dan menjahit. Selain itu penelitian ini juga

bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas pelatihan kerja yang dilaksanakan beserta faktor pendukung dan penghambatnya. Metode yang digunakan ialah metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian tersebut dijelaskan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja kejuruan otomotif dan menjahit di Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPTD LLK UKM) Wonogiri Tahun 2005 dilihat dari hasil monitoringnya berjalan kurang efektif, yaitu hal ini dapat terlihat dari hasil monitoring terhadap lulusan pelatihan kerja kejuruan otomotif dan menjahit yang kurang dari 50% lulusannya dapat bekerja baik mandiri maupun swasta.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai program pelatihan kerja. Begitu pun dalam cara pengkajiannya yaitu sama-sama mengkaji dari segi efektivitas. Perbedaannya terdapat pada metode penelitian yang digunakan, penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif dan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Kemudian perbedaannya ialah pada lokasi penelitian yaitu penelitian tersebut di Kabupaten Wonogiri dan penelitian ini di Kabupaten Tangerang.

Penelitian lainnya oleh Arif Rahman Hadi (2017), dengan judul Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Pelatihan Montir Motor di Balai Latihan Kerja Kota Tangerang. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui efektivitas dari program pelatihan Balai Latihan Kerja dalam menanggulangi pengangguran. Penelitian tersebut menggunakan teori

efektivitas menurut Cambel J.P, menurutnya pengukuran efektivitas dibagi menjadi 4 tahapan, diantaranya keberhasilan kegiatan/program, ketepatan sasaran, kepuasan terhadap kegiatan/program, dan pencapaian tujuan menyeluruh. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa hambatan dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan di Balai Latihan Kerja ada beberapa yaitu, hambatan mengenai kedisiplinan dan yang tidak berkomitmen. Akan tetapi cara menanggulangi hambatan tersebut dengan memberikan arahan, motivasi, melakukan kegiatan FMD (Fisik Mental dan Disiplin), dan memberikan akses pekerjaan.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti program pelatihan Balai Latihan Kerja. Begitu pun dalam cara pengkajiannya yaitu sama-sama mengkaji dari segi efektivitas. Perbedaannya dapat dilihat dari metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif dan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian pun berbeda yaitu di Kota Tangerang dengan Kabupaten Tangerang.

Penelitian lainnya oleh Agnes M Panjaitan (2016) dengan judul Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Dairi. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui sejauhmana efektivitas pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Dairi. Teori

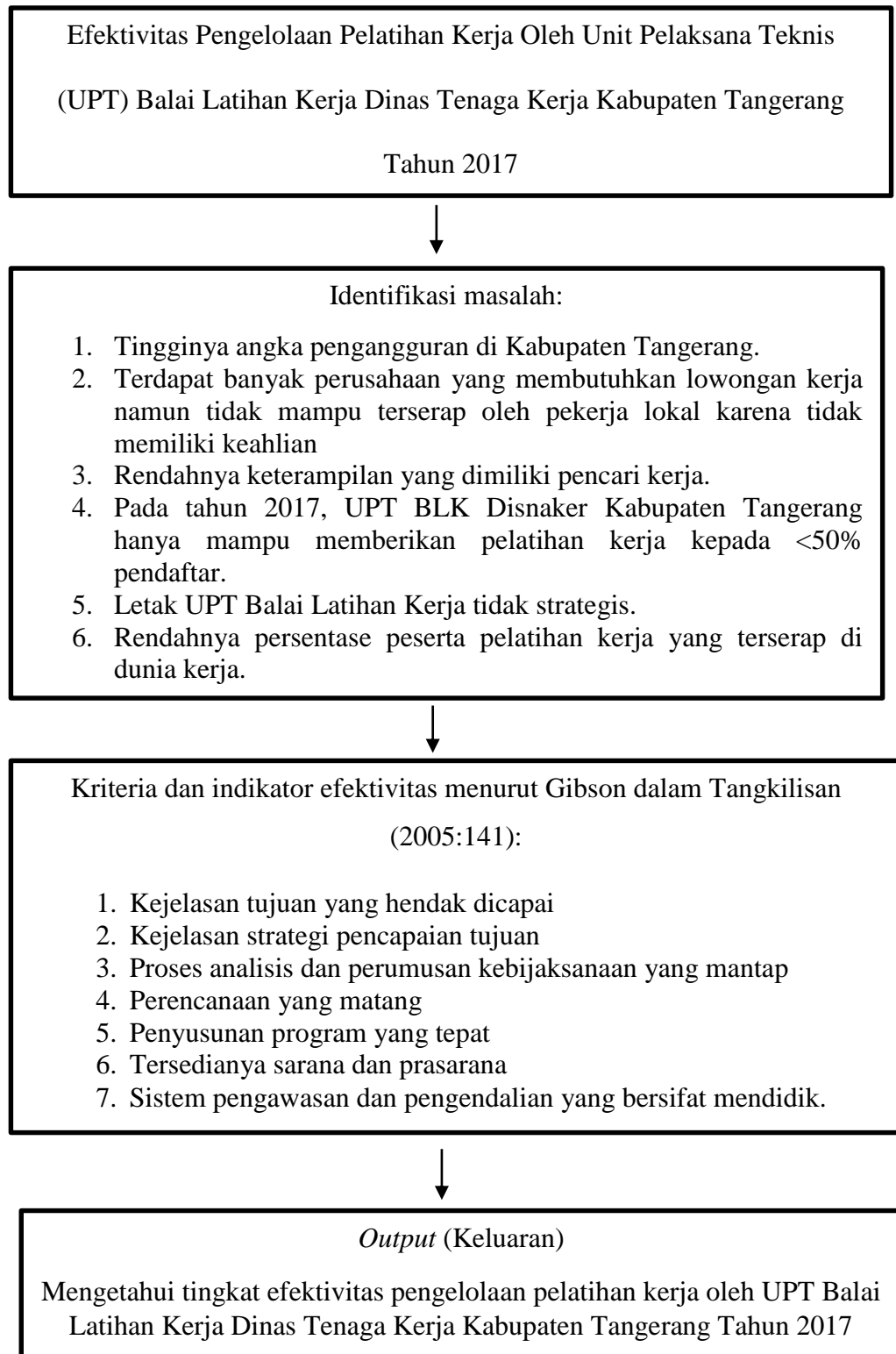
yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah teori efektivitas Sutrisno yang terdiri dari pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata. Metode penelitian yang digunakan pada metode penelitian tersebut adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa hasil yang diperoleh melalui analisis data kelima kategori tersebut, nilai rata-rata pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan telah efektif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi oleh Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Dairi adalah efektif.

2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka berpikir adalah alur berpikir peneliti dalam sebuah penelitian dalam menjelaskan suatu permasalahan dalam sebuah penelitian. Penelitian Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017 akan mengukur seberapa tinggi efektivitas dari kegiatan tersebut. Alat ukur yang digunakan adalah mengacu pada teori efektivitas yang dikemukakan oleh Gibson dalam Tangkilisan (2005:141). Teori tersebut dirasa cocok oleh peneliti untuk digunakan dalam penelitian ini karena sangat berhubungan dengan permasalahan pada penelitian ini. Adapun indikator yang terdapat pada teori tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap
4. Perencanaan yang matang
5. Penyusunan program yang tepat
6. Tersedianya sarana dan prasarana
7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.

Selanjutnya peneliti membuat kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang digambarkan berdasarkan permasalahan dalam fokus penelitian, penggunaan teori sebagai alat ukur dalam penelitian serta *output* dalam penelitian ini yang digambarkan melalui alur sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan kesimpulan penelitian yang masih belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian (Bungin, 2009:75). Selain itu, hipotesis merupakan jawaban atau asumsi sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat dan belum merupakan jawaban yang empiris (Sugiyono, 2012:64).

Pada penelitian ini hipotesis yang digunakan peneliti adalah hipotesis deskriptif yaitu dugaan sementara terhadap nilai satu variabel mandiri. Berdasarkan latar belakang masalah yang diperoleh dari observasi peneliti dan berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017 lebih dari atau sama dengan 65%.

Hipotesis nol dalam bentuk statistik dapat ditulis sebagai berikut:

$$H_0: \mu \geq 65 \%$$

2. Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017 kurang dari 65%.

Hipotesis alternatif dalam bentuk statistik dapat ditulis sebagai berikut:

$$H_a: \mu < 65 \%$$

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian

Menurut Arikunto (2002:136), metode penelitian adalah cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Berdasarkan permasalahan yang diteliti, metode yang digunakan dalam penelitian “Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017” adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2011:14) adalah metode penelitian sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme; metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu; teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan perhitungan teknik sampel tertentu yang sesuai; pengambilan data kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan. Menurut Sugiyono juga dikemukakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain.

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian menjelaskan substansi materi kajian penelitian yang dilakukan. Dalam hal ini, ruang lingkup penelitian digunakan sebagai batasan penelitian agar terfokus pada fokus penelitian. Oleh karena itu, maka diharapkan dapat memudahkan peneliti untuk lebih fokus pada penelitian yang akan dilakukan yaitu mengenai Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, Jalan Raya Carenang RT 01/RW 01 Desa Pasir Muncang Kecamatan Jayanti Kabupaten Tangerang. Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang secara operasional merupakan penunjang sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang sebagai salah satu program unggulan Pemerintah Kabupaten Tangerang dalam peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja sehingga diharapkan dapat mencetak tenaga kerja yang handal dan siap pakai.

3.4 Variabel Penelitian

3.4.1 Definisi Konsep

Definisi konsep memberikan penjelasan tentang konsep dari variabel yang akan diteliti berdasarkan kerangka teori yang digunakan. Untuk mempermudah memahami penelitian ini, peneliti membuat definisi konsep yaitu sebagai berikut:

1. Efektivitas

Efektivitas adalah ukuran terhadap sejauh mana pencapaian sasaran dan tujuan kegiatan suatu organisasi, berhasil atau tidaknya suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi serta sejauh mana organisasi mampu memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

2. Pengelolaan

Pengelolaan adalah suatu proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap sumber daya-sumber daya organisasi demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

3. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang didalamnya terdapat proses untuk meningkatkan keahlian ataupun keterampilan sumber daya manusia dengan harapan dapat mencetak sumber daya manusia yang mampu mengimbangi tuntutan dunia kerja.

4. Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

3.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran konsep atau variabel penelitian dalam rincian yang terukur. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yang diamati yakni Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017. Alat ukur yang digunakan untuk menilai keberhasilan atau efektivitas dalam penelitian ini ialah menggunakan ukuran efektivitas menurut Gibson dalam Tangkilisan (2005:141) yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai

Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, namun dengan efektivitas organisasi dari sudut pencapaian tujuan, dalam pengertian sebagai misi terakhir, adalah pekerjaan yang sulit karena sering tujuan tidak dapat ditentukan dengan pasti.

2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan

Adanya kejelasan strategi untuk melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para pelaksana tidak tersesat dalam mencapai tujuan.

3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap

Berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai atau strategi yang telah ditetapkan, artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.

4. Perencanaan yang matang

Perencanaan yang matang pada hakikatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.

5. Penyusunan program yang tepat

Suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan program-program pelaksanaan yang tepat, sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.

6. Tersedianya sarana dan prasarana

Faktor lain penunjang efektivitas yaitu tersedianya sarana prasarana yang disediakan organisasi.

7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.

Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingat sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2011:92). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner dengan jumlah variabel sebanyak satu variabel atau variabel mandiri. Kuesioner atau angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan/ Pernyataan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Kuesioner yang akan dibuat oleh peneliti berisi beberapa pernyataan yang sesuai dengan objek penelitian yang nantinya akan disebarkan kepada responden yang telah ditentukan. Peneliti menggunakan skala *Likert* dalam proses pengukuran dan menggunakan metode wawancara langsung dalam proses pengisian kuesioner.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan skala positif. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Indikator variabel yang disusun melalui *item-item* instrumen dalam bentuk pernyataan, kemudian diberikan jawaban setiap item instrumennya. Jawaban setiap *item* diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.1

Skor dalam Penelitian

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber: Sugiyono, 2011:93)

Berdasarkan tabel tersebut digunakan jawaban setiap item instrumennya dari yang bernilai positif hingga ke negatif, yaitu nilai 4 adalah sangat setuju, diikuti nilai 3 adalah setuju, nilai 2 adalah tidak setuju dan nilai 1 merupakan nilai terendah yaitu sangat tidak setuju. Adapun kisi-kisi instrumen untuk mengukur efektivitas pengelolaan pelatihan kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Pernyataan
Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017	1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai	a. Tujuan pelatihan. b. Sasaran pelatihan.	1,2,3,4,5 6,7,8
	2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan	a. Sosialisasi. b. Metode pelatihan.	9, 10, 11,12 13, 14, 15,16
	3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantab	a. Penanganan pengangguran.	17, 18, 19, 20
	4. Perencanaan yang matang	a. Kurikulum pelatihan. b. Seleksi Peserta	21, 22, 23, 24, 25 26, 27, 28
	5. Penyusunan program yang tepat	a. Faktor-faktor penyusunan program pelatihan.	29, 30, 31, 32
	6. Tersedianya sarana dan prasarana	a. Sumber daya manusia. b. Fasilitas program.	33, 34, 35 36, 37, 38
	7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik	a. Pemantauan pelatihan b. Penilaian pelatihan	39, 40 41, 42

(Sumber: Peneliti, 2018)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner berisikan pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan akan diberikan kepada sampel penelitian.

b. Studi dokumentasi

Pengumpulan data diperoleh melalui pengumpulan peraturan, Undang-Undang, laporan-laporan, catatan, serta dokumen-dokumen yang relevan mengenai masalah penelitian.

c. Studi pustaka

Pengumpulan data diperoleh dari berbagai referensi yang relevan mengenai penelitian ini berdasarkan buku-buku, jurnal ilmiah, pendapat para ahli, dan literatur yang berhubungan dengan skripsi ini.

3.6 Populasi dan Sampel Penelitian

3.6.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah peserta pelatihan Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017 yang berjumlah 400 orang.

Tabel 3.3
Peserta Pelatihan Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang
Tahun 2017

No.	Kejuruan	Jumlah
1	Kejuruan Menjahit Sepatu	15 Angkatan (240 Orang)
2	Kejuruan Menjahit Garment	3 Angkatan (48 Orang)
3	Kejuruan Aplikasi Komputer	5 Angkatan (80 Orang)
4	Kejuruan Otomotif Sepeda Motor	2 Angkatan (32 Orang)
	JUMLAH	25 Angkatan (400 Orang)

(Sumber: UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang, 2017)

3.6.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2012:81) ialah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan keterbatasan melakukan observasi terhadap seluruh sampel untuk efisiensi waktu dan biaya, serta untuk menghasilkan generalisasi terhadap populasi dan mengurangi kesalahan penelitian dalam pengambilan sampel.

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi

anggota sampling (Sugiyono, 2012:95). Tersedia sejumlah teknik sampling probabilitas untuk memilih sampel representatif dari mana generalisasi yang sah dapat dibuat untuk populasi. Teknik sampling probabilitas yang digunakan dalam penelitian ini ialah *proporsional cluster random sampling*, yaitu teknik yang dapat digunakan pada populasi berstrata, populasi area ataupun populasi *cluster*. Hal yang terpenting dalam teknik ini adalah penggunaan perwakilan berimbang, karena itulah sebelum menggunakan teknik ini peneliti mengambil wakil dari unit-unit populasi tersebut dengan sistem yang berimbang (Bungin, 2009:114).

Berdasarkan populasi yang ada, maka untuk menghitung jumlah sampel digunakan rumus Taro Yamane dengan presisi (tingkat kesalahan) sebesar 10%, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

d²: Presisi yang ditetapkan

Diketahui:

N: 400

d²: 10% (0,1)

Ditanya: n?

Jawab:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

$$n = \frac{400}{400.(10\%)^2+1}$$

$$n = \frac{400}{400.(0,1)^2+1}$$

$$n = \frac{400}{400.(0,01)+1}$$

$$n = \frac{400}{4+1}$$

$$n = \frac{400}{5}$$

$$n = 80$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Selanjutnya dengan peneliti menggunakan teknik *proporsionate cluster random sampling* maka peneliti menggunakan persentase untuk menakar pembagian yang berimbang. Peneliti menetapkan masing-masing unit diwakili oleh 20% jumlah seluruh unit, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.4
Jumlah Sampel Penelitian

No.	Kejuruan	Jumlah Peserta	Proporsi	Jumlah Sampel
1	Kejuruan Menjahit Sepatu	240 Orang	20%	48 Orang
2	Kejuruan Menjahit Garment	48 Orang	20%	10 Orang
3	Kejuruan Aplikasi Komputer	80 Orang	20%	16 Orang
4	Kejuruan Otomotif Sepeda Motor	32 Orang	20%	6 Orang
	JUMLAH	400 Orang		80 orang

(Sumber: Peneliti, 2018)

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengolahan data merupakan tahapan dimana data dipersiapkan, diklasifikasi dan diformat menurut aturan tertentu untuk keperluan proses berikutnya, yaitu analisis data. Teknik pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui tahapan sebagai berikut:

1. *Editing*

Mengedit adalah memberikan daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh para pengumpul data. Tujuan daripada editing adalah untuk mengurangi kesalahan atas kekurangan yang ada di dalam daftar pertanyaan yang sudah diselesaikan sampai sejauh mungkin.

2. *Coding*

Mengkoding adalah mengklasifikasi jawaban-jawaban responden ke dalam kategori-kategori. Klasifikasi dilakukan dengan cara memberikan tanda/kode berbentuk angka pada masing-masing jawaban.

3. *Tabulating*

Mentabulasi adalah kegiatan membuat tabel. Jawaban-jawaban yang sudah diberi kode kategori jawaban kemudian dimasukkan ke dalam tabel.

3.7.1 Uji Validitas

Validitas alat ukur adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan dimana-mana (Bungin, 2009:97). Kevaliditasan instrumen menggambarkan bahwa suatu instrumen benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep dan hasil pengukuran. Instrumen dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan bantuan *Statistic Program For Social Science (SPSS)* versi 24. Berikut rumus dari korelasi *pearson product moment*:

Rumus Pearson Product Moment

(Singarimbun, 1989: 137)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{((n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2))}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi Product Moment

Σx = Jumlah skor per-item pertanyaan

Σy = Jumlah skor total

Σxy = Jumlah hasil kali skor pertanyaan dengan total

Σx^2 = Jumlah skor item yang dikuadratkan

Σy^2 = Jumlah skor total yang dikuadratkan

n = Jumlah sampel

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata dalam bahasa Inggris yaitu *Rely*, yang artinya percaya, dan *Reliable* yang artinya dapat dipercaya. Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau ketentuan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Dalam pengukuran reliabilitas dapat menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS versi 24.

Rumus Alpha Cronbach

(Husaini, 2008:291)

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_r^2} \right)$$

Keterangan:

α = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah item

s_i^2 = Varians responden untuk item ke i

s_t^2 = Jumlah varians skor total

3.7.3 Uji Normalitas

Normalitas data digunakan untuk menjaga ketepatan metode statistik yang digunakan agar memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang data hasil penelitian, karena apabila data yang dihasilkan tidak normal maka statistika yang digunakan adalah *statistic non-parametric*. Sedangkan apabila data yang dihasilkan adalah normal maka statistika yang digunakan adalah *statistic parametric*. Pengujian normalitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 24.

3.7.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *t-test*. *T-test* digunakan untuk menguji hipotesis deskriptif satu atau lebih variabel yang datanya berbentuk interval atau ratio. Untuk menganalisis Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017 maka dalam pengujian hipotesis deskriptif digunakan uji *t-test* untuk satu sampel atau satu variabel, yaitu menggunakan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\bar{x} - \mu_o}{s / \sqrt{n}}$$

Keterangan:

t = Nilai t yang dihitung

x = Nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil pengumpulan data

μ_0 = Nilai yang dihipotesiskan

s = Simpangan baku sampel

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis nol (H_0) paling rendah 65% (\geq) dan hipotesis alternatifnya (H_a) kurang dari 65% ($<$), sehingga yang digunakan adalah uji pihak kiri. Dengan demikian berlaku ketentuan yaitu:

a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.8 Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti dalam menyusun penelitian skripsi dengan judul Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan													
		Tahun 2017 – 2018													
		Agu	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep
1.	Pengajuan Judul														
2.	Observasi Awal														
3.	Penyusunan Proposal														
4.	Seminar Proposal														
5.	Revisi dan Bimbingan														
6.	Pengumpulan Data														
7.	Pengolahan dan Analisis Data														
8.	Sidang Skripsi														

(Sumber: Peneliti, 2018)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Deskripsi Wilayah Kabupaten Tangerang

Kabupaten Tangerang terletak di bagian timur Provinsi Banten pada koordinat $106^{\circ}20'$ - $106^{\circ}43'$ bujur timur dan $6^{\circ}00'$ - $6^{\circ}20'$ lintang selatan. Luas Wilayah Kabupaten Tangerang $959,6 \text{ km}^2$ atau 9,93 persen dari seluruh luas wilayah Provinsi Banten dengan batas wilayah sebelah utara berbatasan dengan Kota Tangerang Selatan dan Kota Tangerang, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Bogor dan Kota Depok, sedangkan sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Serang dan Lebak.

Secara topografi Kabupaten Tangerang berada pada wilayah dataran rendah dan dataran bergelombang. Dataran rendah sebagian besar berada di wilayah utara yaitu Kecamatan Teluknaga, Mauk, Kemiri, Sukadiri, Kresek, Kronjo, Pakuhaji, dan Sepatan. Sedangkan dataran tinggi berada di wilayah bagian tengah kearah selatan. Secara administratif, Kabupaten Tangerang terdiri dari 29 kecamatan, 28 kelurahan dan 246 desa.

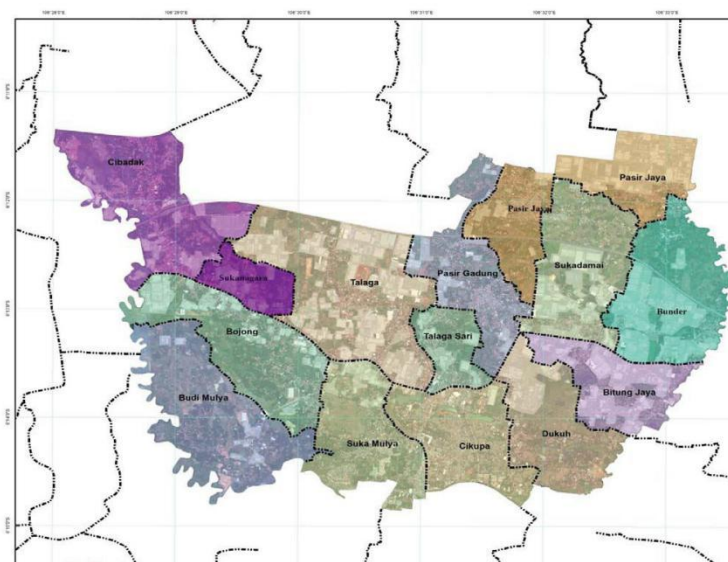
Hasil proyeksi penduduk 2011 menjelaskan bahwa jumlah penduduk Kabupaten Tangerang mencapai 2,96 juta orang. Terdiri dari

1,52 juta laki- laki dan 1,44 juta perempuan. Persentase penduduk Tangerang pada tahun 2011 mencapai 26,9% dari total penduduk Banten yang berjumlah lebih dari 11 juta orang. Bila dibandingkan dengan kabupaten lainnya, Kabupaten Tangerang adalah kabupaten dengan populasi tertinggi pertama di Banten, diikuti Kota Tangerang (16,99%), Kabupaten Serang (13,03%), Kota Tangsel (12,32%) Kabupaten Lebak (11, 17%) Kabupaten Pandegelang (10,65%), Kota Serang (5,44%), dan terendah Kota Cilegon (3,5%).

Dengan luas Wilayah Kabupaten Tangerang sekitar 959,61 km² yang didiami oleh 2.960.474 orang, rata-rata tingkat kepadatan penduduk Kabupaten Tangerang adalah sebanyak 3.085 orang/km². Berbeda dengan Provinsi Banten dengan luas wilayah sekitar 9.662,92 km² yang didiami oleh 11.005.518 orang sehingga rata-rata tingkat kepadatan penduduknya masih berada jauh di bawah Kabupaten Tangerang yaitu sebesar 1.139 orang/km².

Berdasarkan lapangan pekerjaan, sektor industri pengolahan menduduki peringkat pertama penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tangerang dengan persentase mencapai 44,89%. Sektor industri merupakan sektor ekonomi utama untuk menunjang perekonomian Kabupaten Tangerang. Disusul kemudian oleh sektor perdagangan menduduki peringkat kedua dengan persentase 23,01%, sektor jasa sebesar 13,12% , sektor pertanian sebesar 6,22% dan sektor lainnya selain sektor diatas sebesar 12,76 %.

Di sektor pertanian, Kabupaten Tangerang pada era sebelum tahun 70-an dikenal sebagai lumbung padi. Namun setelah lahan-lahan persawahan terkonversi menjadi lahan industri dan pemukiman, luas lahan dan hasil produksi padi terus menurun. Namun demikian, hasil produksi ini bisa kembali dikembangkan dengan penerapan teknologi budidaya dan industri pengolahan hasil panen yang kian tepat dan berhasil guna.



Gambar 4.1

Peta Wilayah Kabupaten Tangerang

(Sumber: BPS Kabupaten Tangerang, 2017)

4.1.2 Gambaran Umum UPT BLK DISNAKER Kab. Tangerang

UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang terletak di Jl. Raya Carenang Rt/Rw.01/01 Desa Pasir Muncang Kecamatan Jayanti Kabupaten Tangerang. Lokasi ini sangat dekat dengan wilayah Kabupaten Serang dengan kata lain yaitu dimana

lokasi UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang terletak pada perbatasan wilayah antara Kabupaten Tangerang dengan Kabupaten Serang. UPT Balai Latihan Kerja Disnaker Kab. Tangerang memiliki website sendiri yang bisa dikunjungi di www.blk-tangerangkab.com.

Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang secara operasional merupakan penunjang sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang sebagai salah satu program unggulan Pemerintah Kabupaten Tangerang dalam peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja sehingga diharapkan dapat mencetak tenaga kerja yang handal siap pakai.

UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Tangerang Nomor 47 Tahun 2015 tentang Rincian Tugas dan Tata Kerja UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. Sedangkan dasar hukum pembentukan Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. PP Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional
3. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi
4. Peraturan Bupati Nomor 139 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Tahun 2016

4.1.3 Visi dan Misi UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang

Visi UPT BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

“Terwujudnya Tenaga Kerja yang Kompeten dan Berdaya Saing”

Misi UPT BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

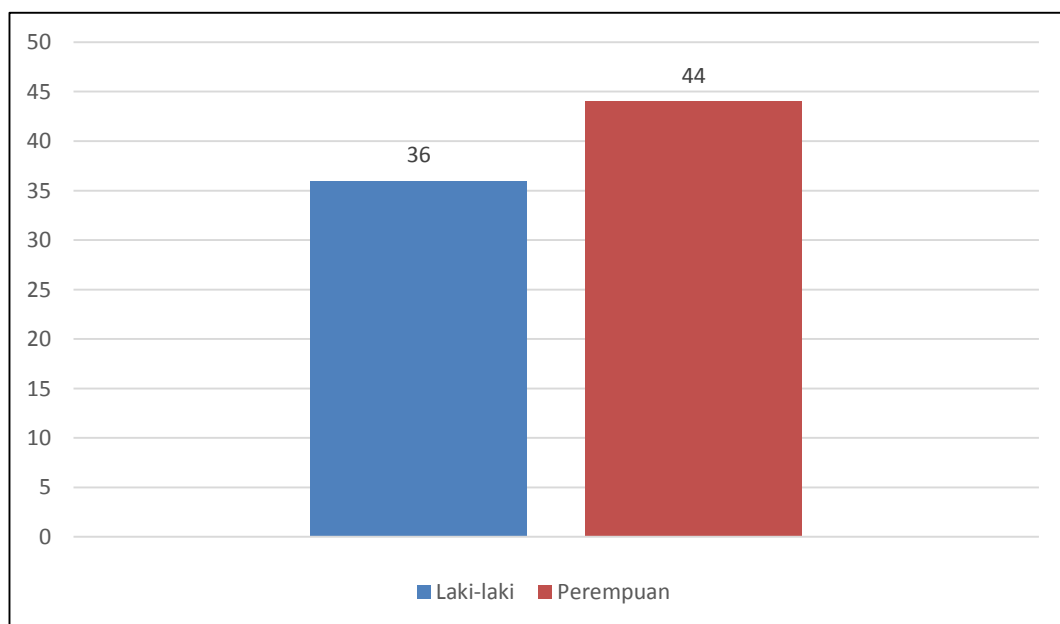
1. Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja;
2. Mengembangkan jejaring, kerjasama dan kemitraan pelatihan dengan perusahaan dan *stakeholders*;
3. Menyelaraskan program pelatihan dan penyelenggaraan pelatihan dengan institusi terkait dan dunia usaha.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Identitas Responden

Diagram 4.1

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

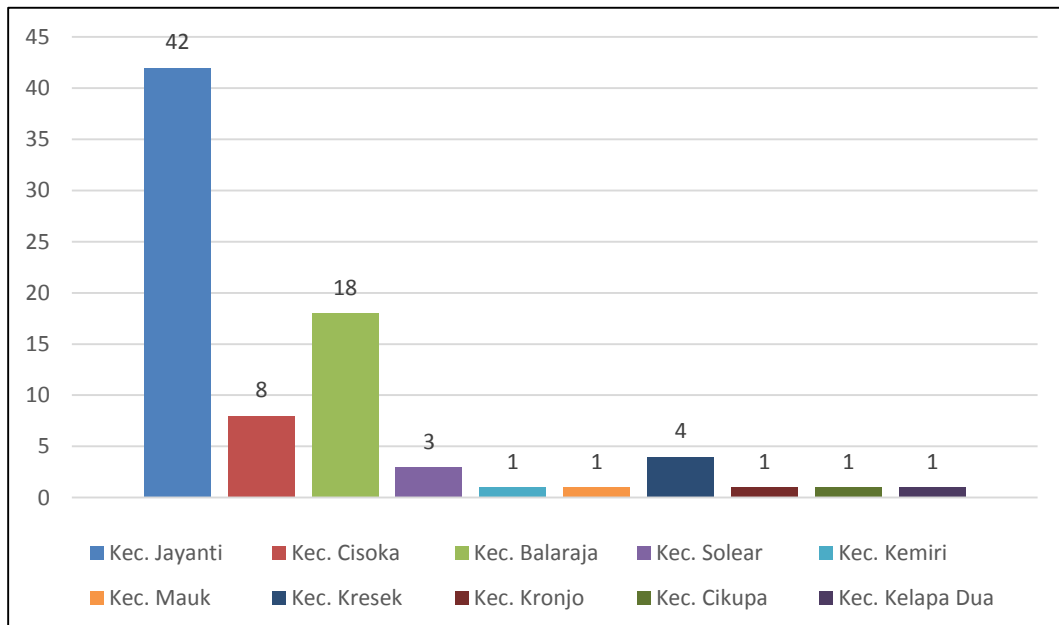


(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram 4.1 diatas dapat diketahui bahwa 45% atau 36 responden adalah berjenis kelamin laki-laki, kemudian jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 55% atau 44 responden. Diagram diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja Oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017 ini terdiri dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan jumlah responden perempuan lebih banyak dibanding jumlah responden laki-laki.

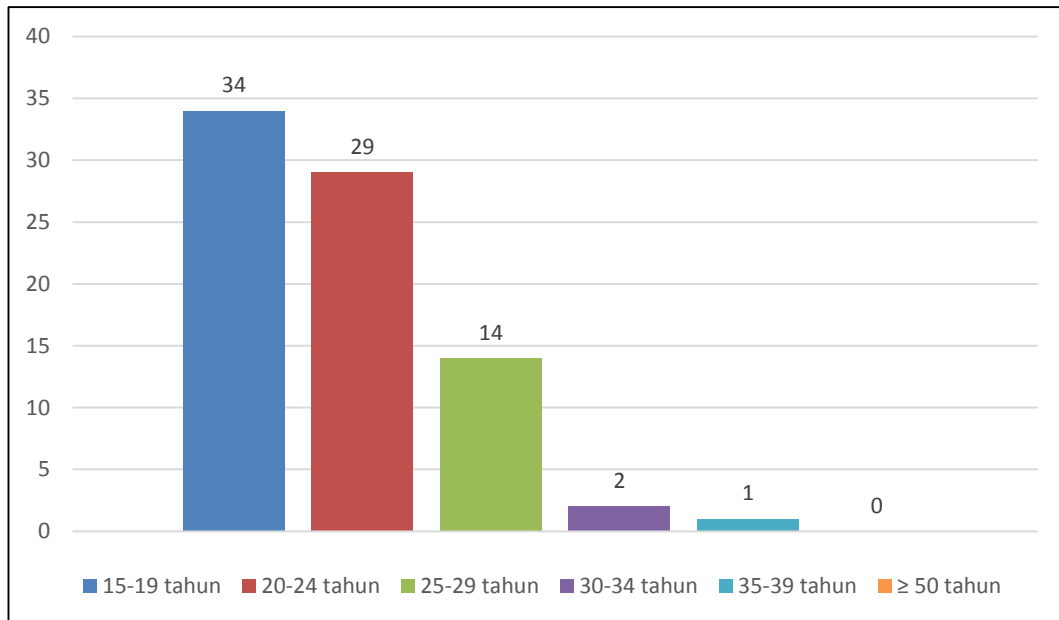
Diagram 4.2

Identitas Responden Berdasarkan Tempat Tinggal



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram 4.2 diatas dapat diketahui bahwa 52,5% atau 42 responden bertempat tinggal di Kecamatan Jayanti, kemudian sebanyak 10% atau 8 responden bertempat tinggal di Kecamatan Cisoka, sebanyak 22,5% atau 18 responden bertempat tinggal di Kecamatan Balaraja, sebanyak 3,75% atau 3 responden bertempat tinggal di Kecamatan Solear, sebanyak 1,25% atau 1 responden bertempat tinggal di Kecamatan Kemiri, sebanyak 1,25% atau 1 responden bertempat tinggal di Kecamatan Mauk, sebanyak 5% atau 4 responden bertempat tinggal di Kecamatan Kresek, sebanyak 1,25% atau 1 responden bertempat tinggal di Kecamatan Kronjo, sebanyak 1,25% atau 1 responden bertempat tinggal di Kecamatan Cikupa, dan sebanyak 1,25% atau 1 responden bertempat tinggal di Kecamatan Kelapa Dua. Diagram diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja Oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017 didominasi oleh peserta pelatihan yang bertempat tinggal di Kecamatan Jayanti.

Diagram 4.3**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

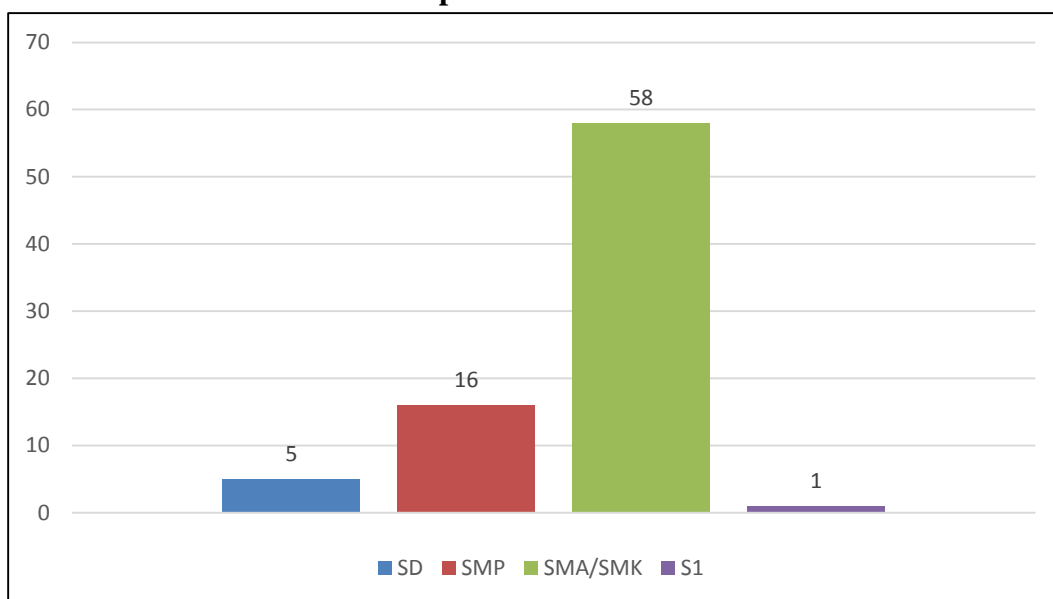
(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram 4.3 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan usia antara 15-19 tahun adalah sebanyak 42,5% atau 34 responden, usia antara 20-24 tahun adalah sebanyak 36,25% atau 29 responden, usia antara 25-29 tahun adalah sebanyak 17,5% atau 14 responden, usia antara 30-34 tahun adalah sebanyak 2,5% atau 2 responden, usia antara 35-39 tahun adalah sebanyak 1,25% atau 1 responden, dan usia lebih dari atau sama dengan 50 tahun adalah 0 responden. Dapat disimpulkan bahwa frekuensi terbesar responden berada pada rentang usia 15-19 tahun, sedangkan frekuensi terkecil responden berada pada rentang usia lebih dari atau sama dengan 50

tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas masyarakat yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pada usia muda.

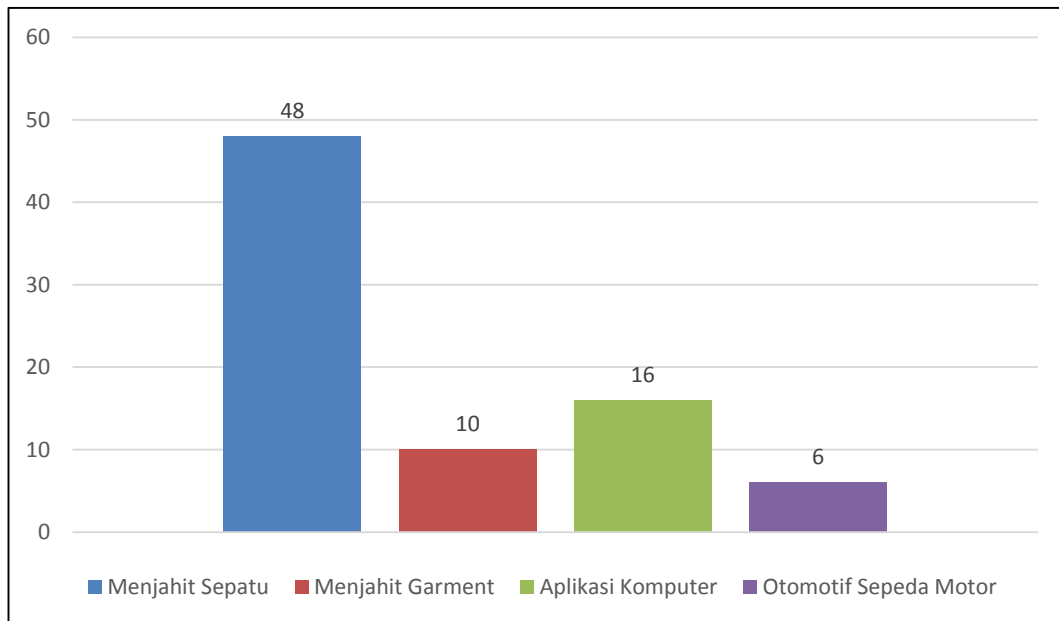
Diagram 4.4

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan Sekolah Dasar (SD) sebanyak 6,25% atau 5 responden, tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 20% atau 16 responden, tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) / Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebanyak 72,5% atau 58 responden, dan tingkat Strata 1 (S1) sebanyak 1,25% atau 1 responden. Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden didominasi oleh responden dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK.

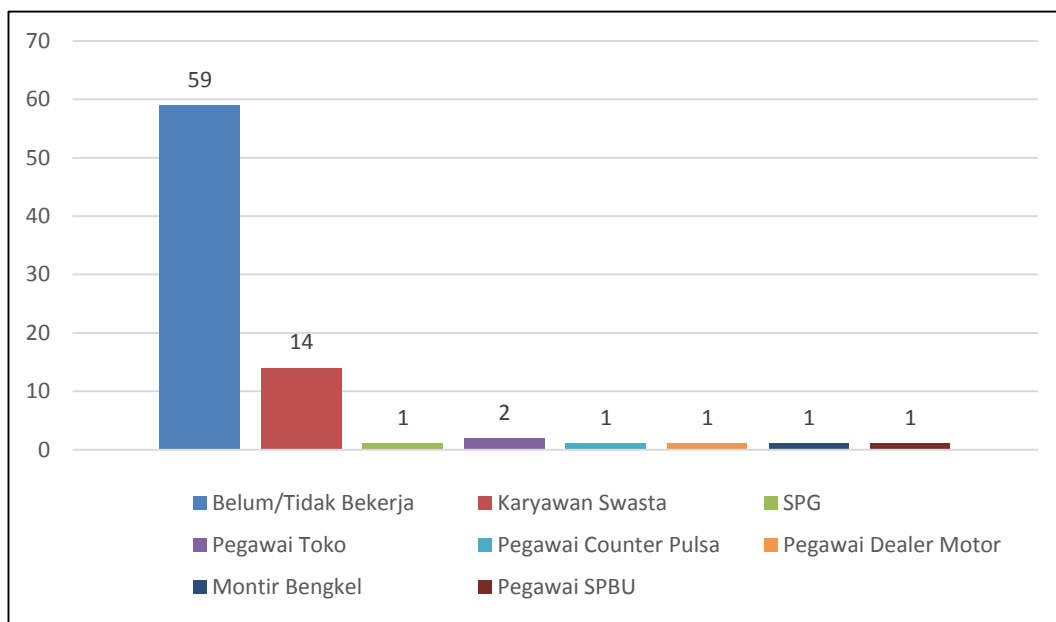
Diagram 4.5**Identitas Responden Berdasarkan Kejuruan Pelatihan yang Diikuti**

(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan kejuruan pelatihan yang diikuti yaitu pada pelatihan menjahit sepatu sebanyak 60% atau 48 responden, menjahit garment sebanyak 12,5% atau 10 responden, aplikasi komputer sebanyak 20% atau 16 responden, otomotif sepeda motor sebanyak 7,5% atau 6 responden. Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh peserta pelatihan kejuruan menjahit sepatu tahun 2017.

Diagram 4.6

Identitas Responden Berdasarkan Pekerjaan Saat Ini



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

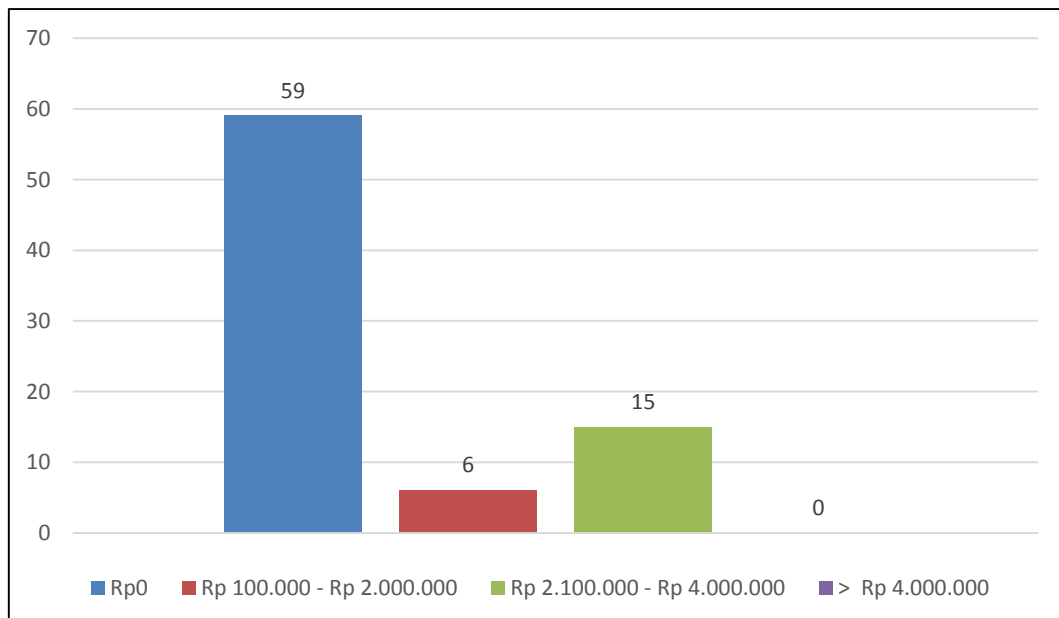
Berdasarkan diagram 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa saat ini sebanyak 73,75% atau 59 responden belum/tidak bekerja, sebanyak 17,5% atau 14 responden bekerja sebagai karyawan swasta, sebanyak 1,25% atau 1 responden bekerja sebagai *Sales Promotion Girl* (SPG), sebanyak 2,5% atau 2 responden bekerja sebagai pegawai toko, sebanyak 1,25% atau 1 responden bekerja sebagai pegawai *Counter pulsa*, sebanyak 1,25% atau 1 responden bekerja sebagai pegawai *dealer motor*, sebanyak 1,25% atau 1 responden bekerja sebagai montir bengkel, dan sebanyak 1,25% atau 1 responden bekerja sebagai pegawai SPBU. Berdasarkan diagram diatas dapat diketahui bahwa

responden didominasi oleh peserta pelatihan tahun 2017 yang sampai saat ini belum/tidak bekerja.

Berdasarkan diagram 4.6 itu pula dapat diketahui bahwa ada ketidaklarasan antara jenis kejuruan pelatihan yang diikuti dengan jenis pekerjaan para peserta pelatihan saat ini.

Diagram 4.7

Identitas Responden Berdasarkan Penghasilan Saat Ini



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

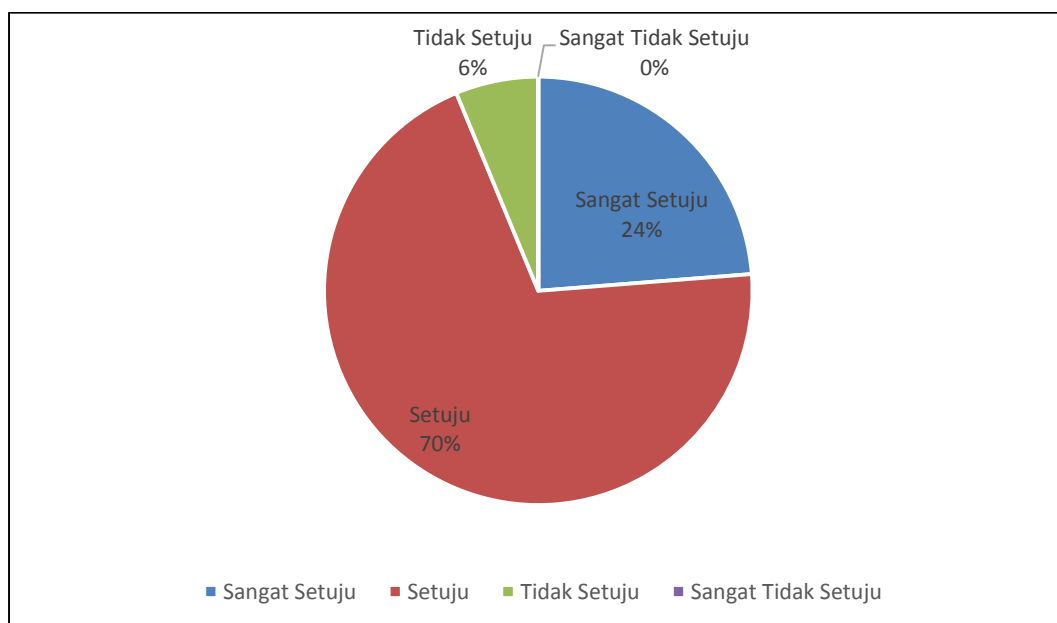
Berdasarkan diagram 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa penghasilan responden bervariasi mulai dari yang belum memiliki penghasilan tetap atau Rp 0 sampai dengan jumlah penghasilan Rp 3.500.000.

4.2.2 Analisis Data

4.2.2.1 Kejelasan tujuan yang hendak dicapai

Diagram 4.8

Keterampilan saya meningkat setelah mengikuti program pelatihan di BLK Kab. Tangerang



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

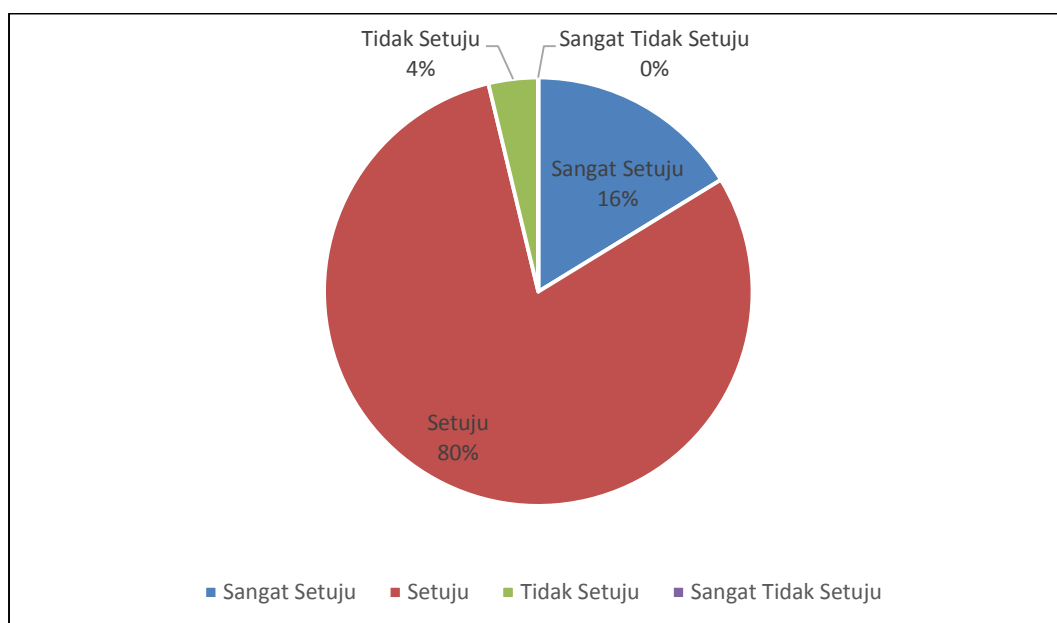
Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 24% atau sama dengan 19 responden menjawab sangat setuju, 70% atau 56 responden menjawab setuju, 6% atau 5 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Balai Latihan Kerja merupakan tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja dengan tujuan untuk dapat meningkatkan keterampilan peserta pelatihan. Jawaban terbanyak responden pada pernyataan ini adalah setuju bahwa keterampilan peserta

meningkat setelah mengikuti program pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang. Hal ini diakui oleh responden yang mengaku awalnya tidak menguasai sampai mulai menguasai jenis pekerjaan pada masing-masing kejuruan pelatihan yang ada.

Diagram 4.9

Pengetahuan saya bertambah setelah mengikuti program pelatihan di BLK Kab. Tangerang



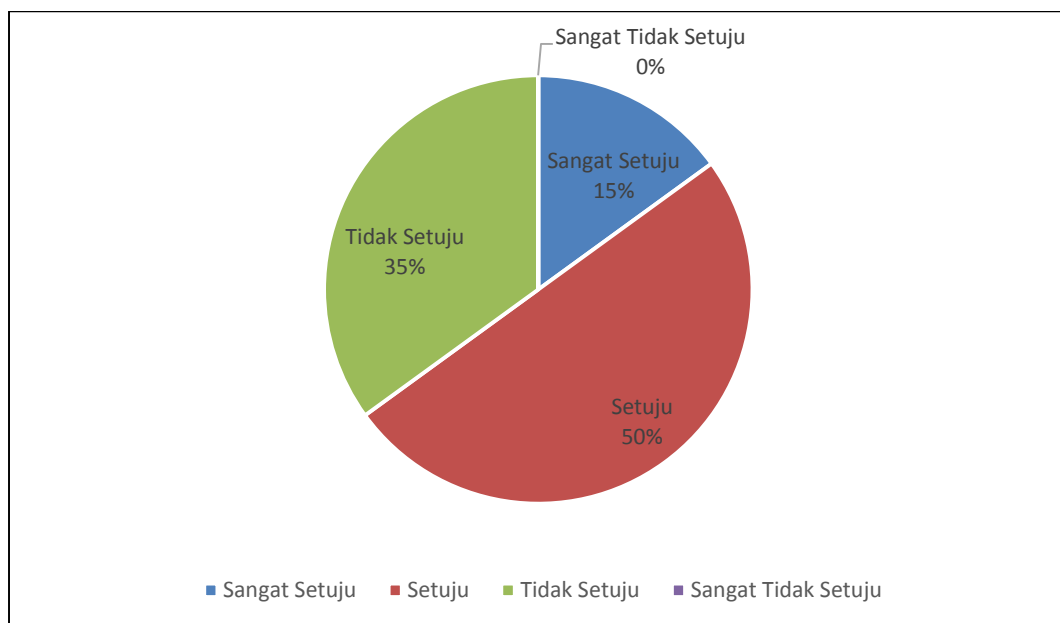
(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 16% atau sama dengan 13 responden menjawab sangat setuju, 80% atau 64 responden menjawab setuju, 4% atau 3 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Selain untuk meningkatkan keterampilan peserta pelatihan, Balai Latihan Kerja juga memberikan pengetahuan seputar dunia kerja kepada peserta pelatihan. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan ini adalah setuju bahwa pengetahuan peserta bertambah setelah mengikuti program pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang. Hal ini diakui oleh responden yang merasakan perbedaan antara materi pelajaran di sekolah dan materi di balai latihan kerja yaitu pada balai latihan kerja ada materi tentang dunia kerja.

Diagram 4.10

Program pelatihan di BLK Kab. Tangerang menumbuhkan jiwa kewirausahaan peserta



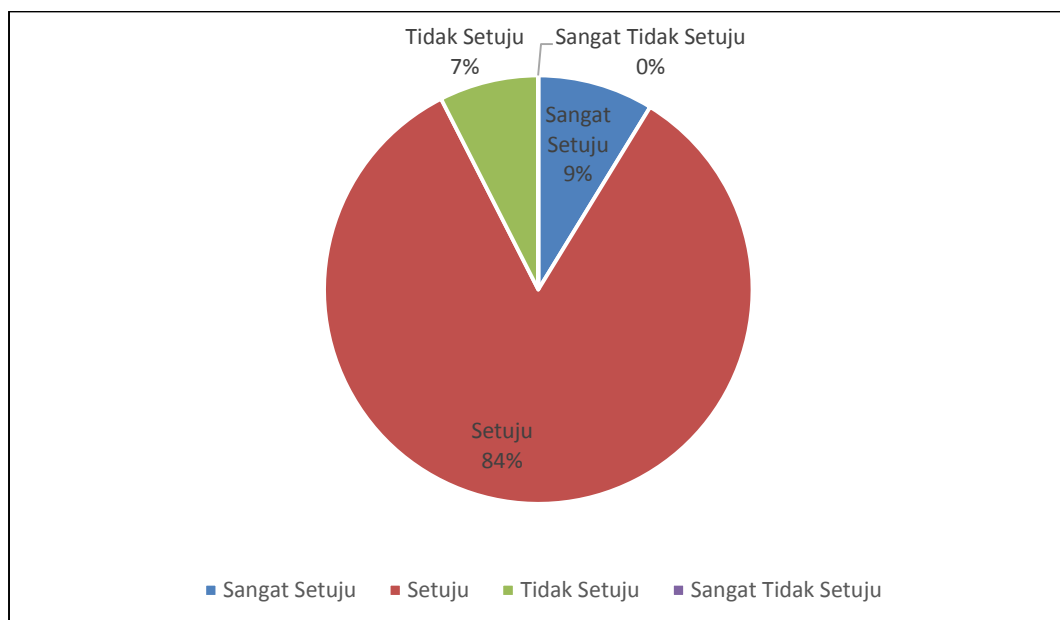
(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 15% atau sama dengan 12 responden menjawab sangat setuju, 50% atau 40 responden menjawab setuju, 35% atau 28 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Salah satu tujuan dari pelatihan di balai latihan kerja yaitu menumbuhkan jiwa kewirausahaan bagi para peserta pelatihan. Sebanyak 50% responden menyatakan setuju pada pernyataan bahwa program pelatihan di BLK Kabupaten Tangerang menumbuhkan jiwa kewirausahaan peserta. Namun ada juga sebanyak 35% responden menjawab tidak setuju pada pernyataan bahwa program pelatihan di BLK Kabupaten Tangerang menumbuhkan jiwa kewirausahaan peserta.

Diagram 4.11

Program pelatihan di BLK Kab. Tangerang mampu meningkatkan motivasi kerja peserta



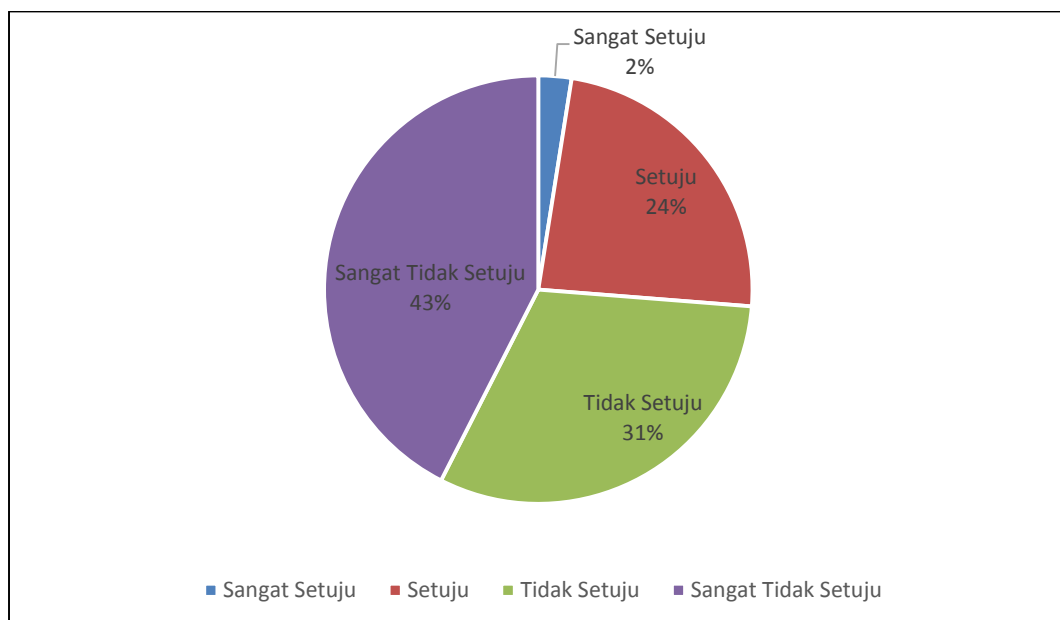
(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 9% atau sama dengan 7 responden menjawab sangat setuju, 84% atau 67 responden menjawab setuju, 7% atau 6 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Kehadiran balai latihan kerja juga diharapkan untuk mampu meningkatkan motivasi kerja para peserta pelatihan. Dalam pernyataan bahwa program pelatihan di BLK Kabupaten Tangerang mampu meningkatkan motivasi kerja peserta didapatkan tanggapan responden dengan didominasi jawaban setuju terhadap pernyataan tersebut.

Diagram 4.12

Saya dapat mengisi lowongan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan di BLK Kab. Tangerang



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

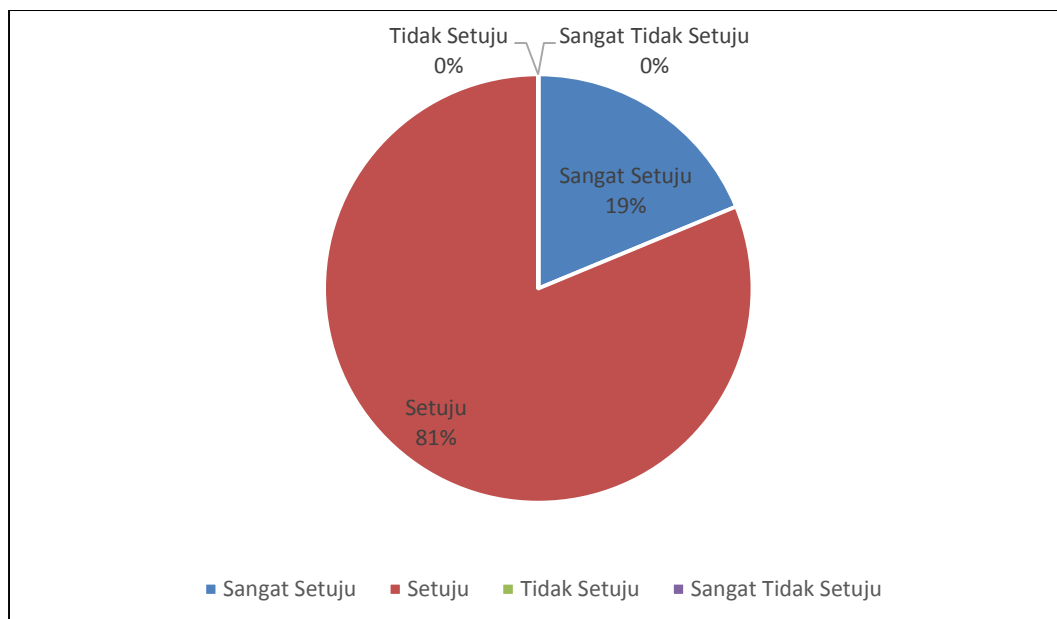
Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 2% atau sama dengan 2 responden menjawab sangat setuju, 24% atau 19 responden menjawab setuju, 31% atau 25 responden menjawab tidak setuju, dan 43% atau 34 responden menjawab sangat tidak setuju.

Para peserta yang sudah lulus mengikuti pelatihan sangat mengharapkan dapat mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Namun masih banyak yang belum dapat mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Hal ini dibuktikan berdasarkan tanggapan responden pada pernyataan diagram diatas yaitu didapati jawaban tidak setuju sebanyak 31% dan jawaban sangat tidak setuju 43%.

Tidak adanya penyaluran langsung tenaga kerja kepada perusahaan menjadi salah satu faktor masih banyaknya lulusan balai latihan kerja Kabupaten Tangerang tahun 2017 yang belum memiliki pekerjaan tetap. Para lulusan BLK Kabupaten Tangerang tahun 2017 sangat mengharapkan adanya bantuan penyaluran langsung untuk masuk perusahaan yang ada di Kabupaten Tangerang.

Diagram 4.13

Saya merupakan penduduk usia produktif Kabupaten Tangerang yang sedang mencari pekerjaan



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 19% atau sama dengan 15 responden menjawab sangat setuju, 81% atau 65 responden menjawab setuju, 0% atau 0

responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang hanya memberikan kegiatan pelatihan kepada para pencari kerja yang masih terhitung dalam usia produktif. Hal tersebut terbukti dengan peneliti mengajukan pernyataan pada judul diagram diatas kepada responden yaitu didapati tanggapan didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 81%.

Diagram 4.14

Saya mengikuti pelatihan di BLK Kab. Tangerang tidak sedang terikat dengan jenjang pendidikan apapun



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 11% atau sama dengan 9 responden menjawab sangat

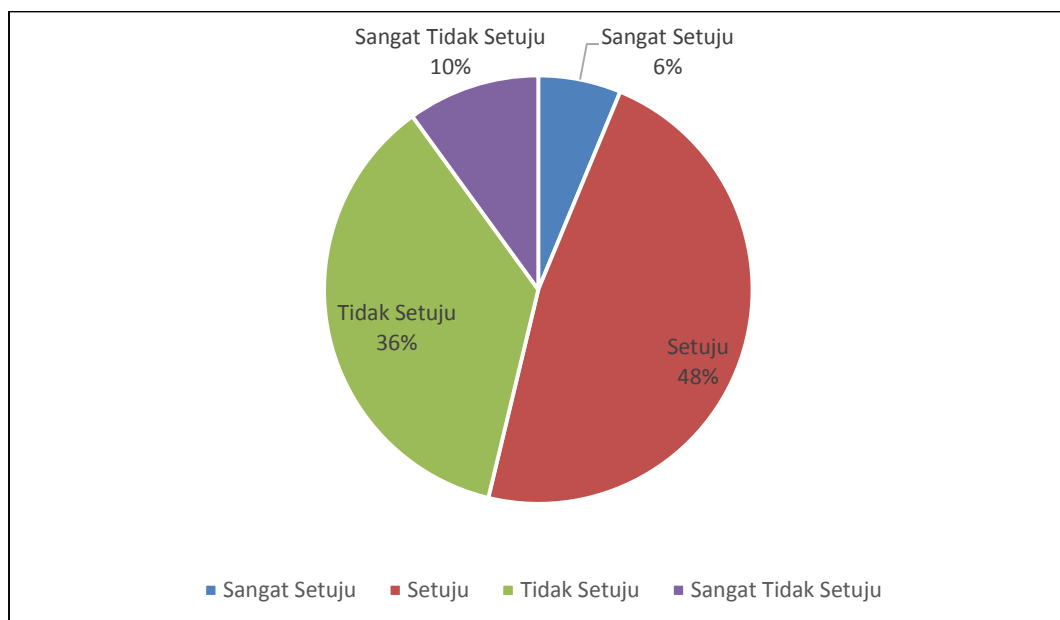
setuju, 89% atau 71 responden menjawab setuju, 0% atau 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Salah satu persyaratan mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang yaitu para peserta tidak sedang menempuh pendidikan apapun. Pada pernyataan diatas didapati bahwa sebanyak 89% responden menjawab setuju dan sebanyak 11% responden menjawab sangat setuju. Artinya secara keseluruhan responden ketika mengikuti pelatihan tidak sedang menempuh pendidikan apapun.

Alasan adanya persyaratan tersebut yaitu karena jadwal pelatihan dilakukan setiap hari kecuali akhir pekan dan hari libur. Penyelenggara pelatihan kerja dalam hal ini UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang menginginkan para peserta fokus pada peningkatan kualitas dengan mengikuti rangkaian kegiatan yang diselenggarakan oleh UPT BLK Kabupaten Tangerang. Maka dari itu peserta harus tidak sedang menempuh jenjang pendidikan apapun agar fokus pada kejuruan pelatihan yang sedang diikuti, sehingga dengan harapan program pelatihan kerja yang diselenggarakan mampu mencetak tenaga kerja yang terampil.

Diagram 4.15

Saya mengikuti pelatihan sesuai dengan kejuruan yang saya inginkan



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 6% atau sama dengan 5 responden menjawab sangat setuju, 48% atau 38 responden menjawab setuju, 36% atau 29 responden menjawab tidak setuju, dan 10% atau 8 responden menjawab sangat tidak setuju.

UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang membuka sebanyak 4 macam kejuruan pelatihan kerja pada tahun 2017. Diantaranya yaitu kejuruan menjahit sepatu, menjahit garment, aplikasi komputer, dan otomotif sepeda motor. Pada pernyataan diagram diatas didapati tanggapan responden

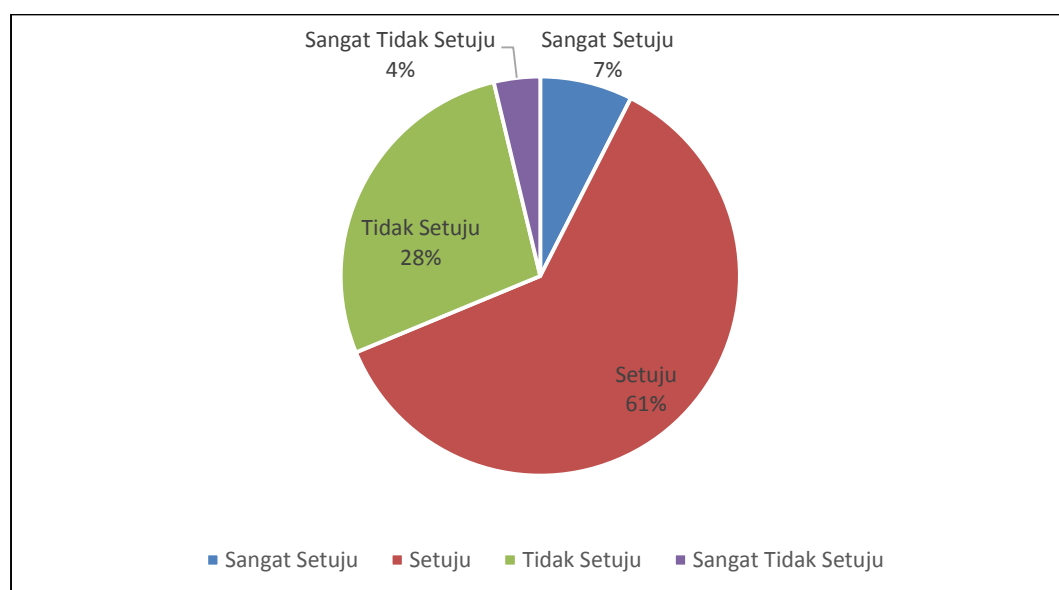
dengan dominasi jawaban setuju yaitu sebanyak 48%. Namun juga didapati jawaban tidak setuju sebanyak 36%.

Banyaknya tanggapan tidak setuju menunjukkan bahwa para responden sebenarnya menginginkan untuk mengikuti jenis kejuruan pelatihan yang lain bahkan mereka menginginkan kejuruan pelatihan yang ada diluar 4 kejuruan yang diselenggarakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. Namun hal tersebut tidak menyurutkan semangat untuk meningkatkan keterampilannya dengan tetap mengikuti jenis pelatihan yang diselenggarakan.

4.2.2.2 Kejelasan strategi pencapaian tujuan

Diagram 4.16

Terdapat sosialisasi di tingkat kecamatan oleh pihak UPT BLK Kab. Tangerang terkait kegiatan pelatihan



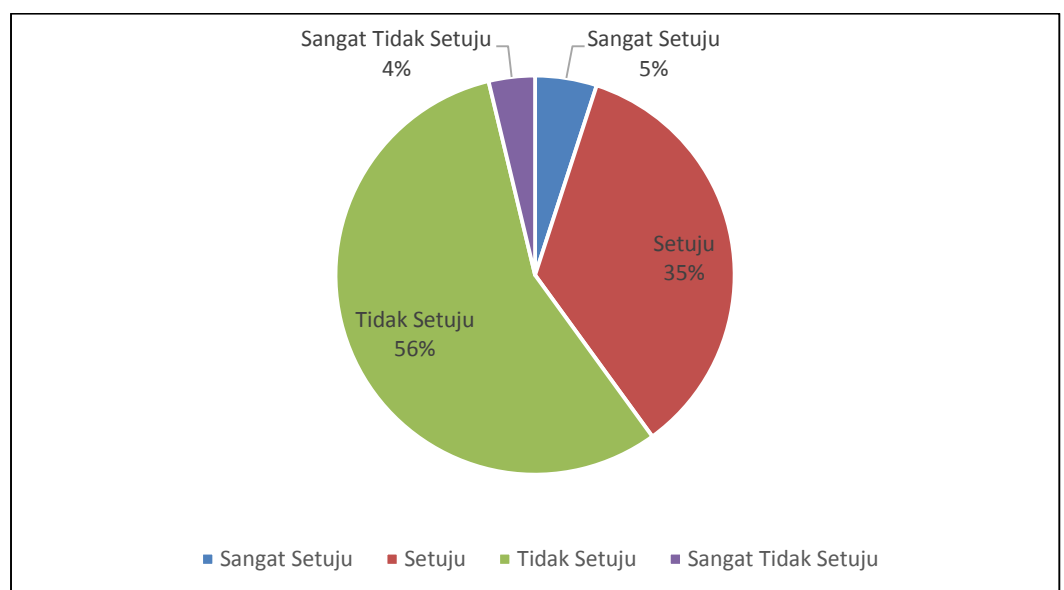
(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 7% atau sama dengan 6 responden menjawab sangat setuju, 61% atau 49 responden menjawab setuju, 28% atau 22 responden menjawab tidak setuju, dan 4% atau 3 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan bahwa terdapat sosialisasi di tingkat kecamatan oleh pihak UPT BLK Kab. Tangerang terkait kegiatan pelatihan didapati tanggapan dengan dominasi pada jawaban setuju yaitu sebanyak 61%. Hal ini menandakan bahwa para peserta yang menjadi responden mendapatkan informasi terkait adanya program pelatihan kerja dari sosialisasi yang dilakukan oleh pihak kecamatan setempat.

Diagram 4.17

Informasi tentang program pelatihan di BLK Kab. Tangerang dapat diperoleh dengan mudah



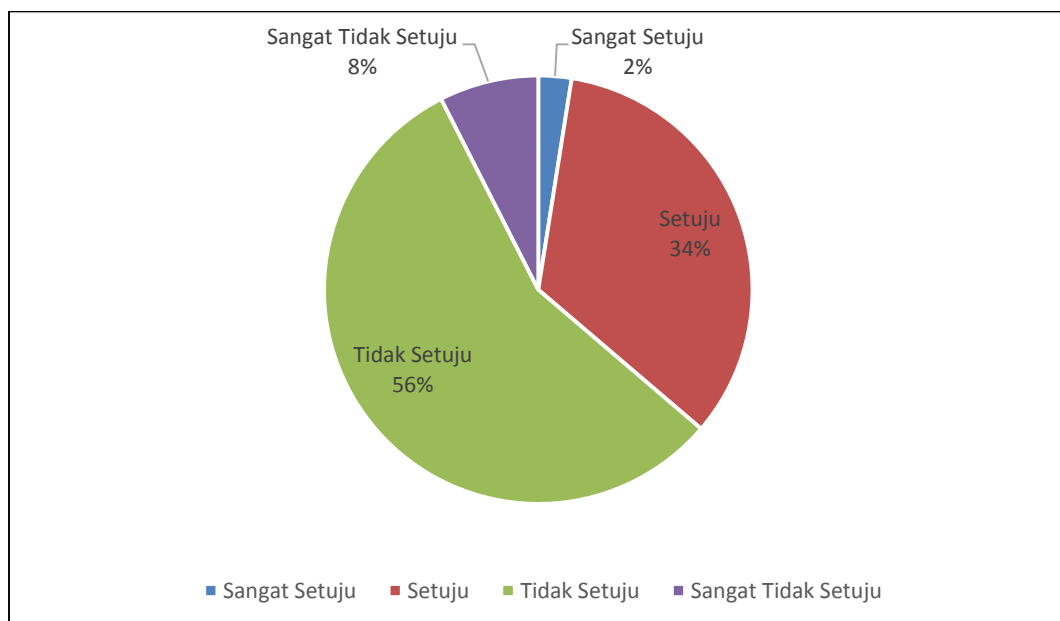
(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 5% atau sama dengan 4 responden menjawab sangat setuju, 35% atau 28 responden menjawab setuju, 56% atau 45 responden menjawab tidak setuju, dan 4% atau 3 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan bahwa informasi tentang program pelatihan di BLK Kab. Tangerang dapat diperoleh dengan mudah didapati tanggapan dengan dominasi jawaban tidak setuju sebanyak 56%. Hal ini menunjukkan kurangnya informasi tentang program pelatihan yang diselenggarakan.

Diagram 4.18

Terdapat spanduk/baleho terkait informasi program pelatihan di BLK Kab. Tangerang



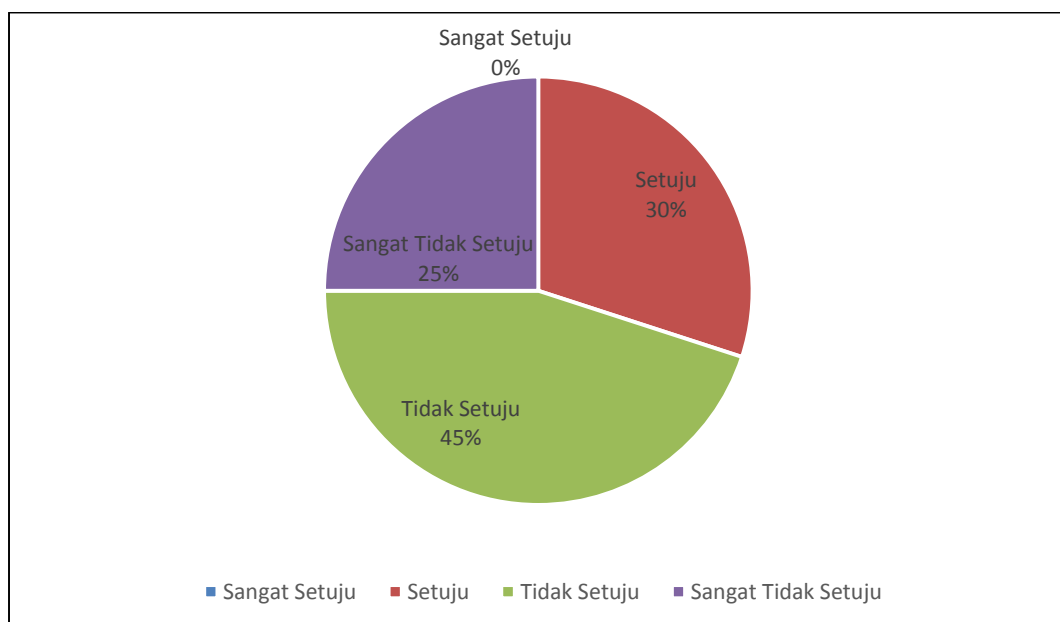
(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 2% atau sama dengan 2 responden menjawab sangat setuju, 34% atau 27 responden menjawab setuju, 56% atau 45 responden menjawab tidak setuju, dan 8% atau 6 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan bahwa terdapat spanduk/baleho terkait informasi program pelatihan di BLK Kab. Tangerang didapati tanggapan dengan dominasi jawaban tidak setuju sebanyak 56%. Hal ini menunjukkan bahwa para responden tidak melihat adanya informasi program pelatihan kerja yang terpasang jelas pada spanduk/baleho.

Diagram 4.19

Terdapat iklan di media sosial terkait informasi program pelatihan di BLK Kab. Tangerang



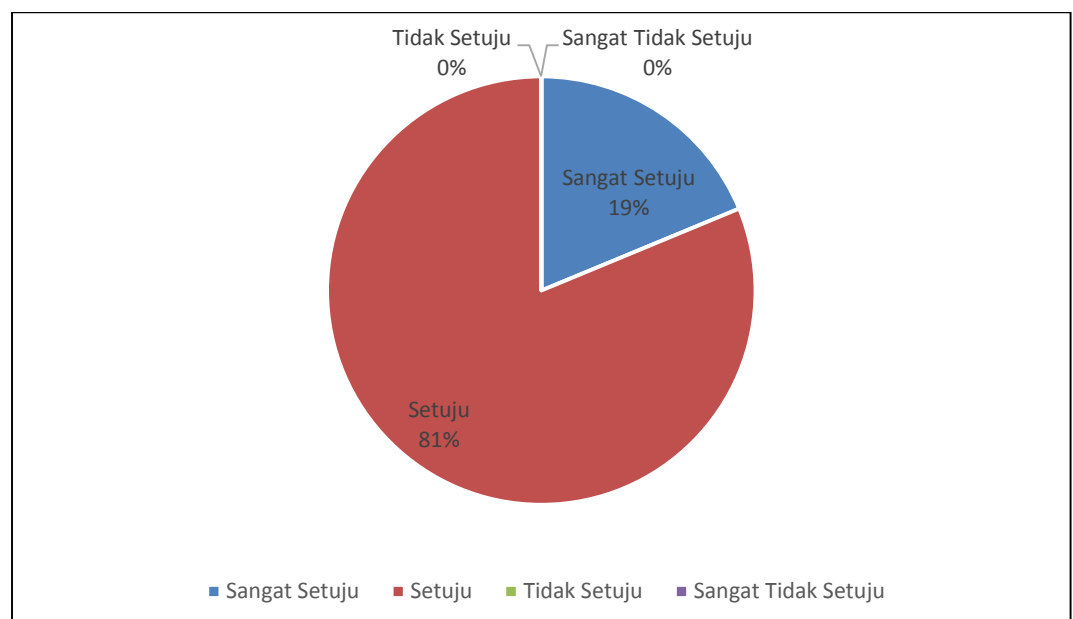
(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 0% atau sama dengan 0 responden menjawab sangat setuju, 30% atau 24 responden menjawab setuju, 45% atau 36 responden menjawab tidak setuju, dan 25% atau 20 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan bahwa terdapat iklan di media sosial terkait informasi program pelatihan di BLK Kab. Tangerang didapati tanggapan responden dengan didominasi jawaban tidak setuju sebanyak 45%. Hal ini menunjukkan kurang gencarnya iklan atau promosi program pelatihan kerja yang ada di media sosial.

Diagram 4.20

Materi yang disampaikan sesuai dengan fokus kejuruan



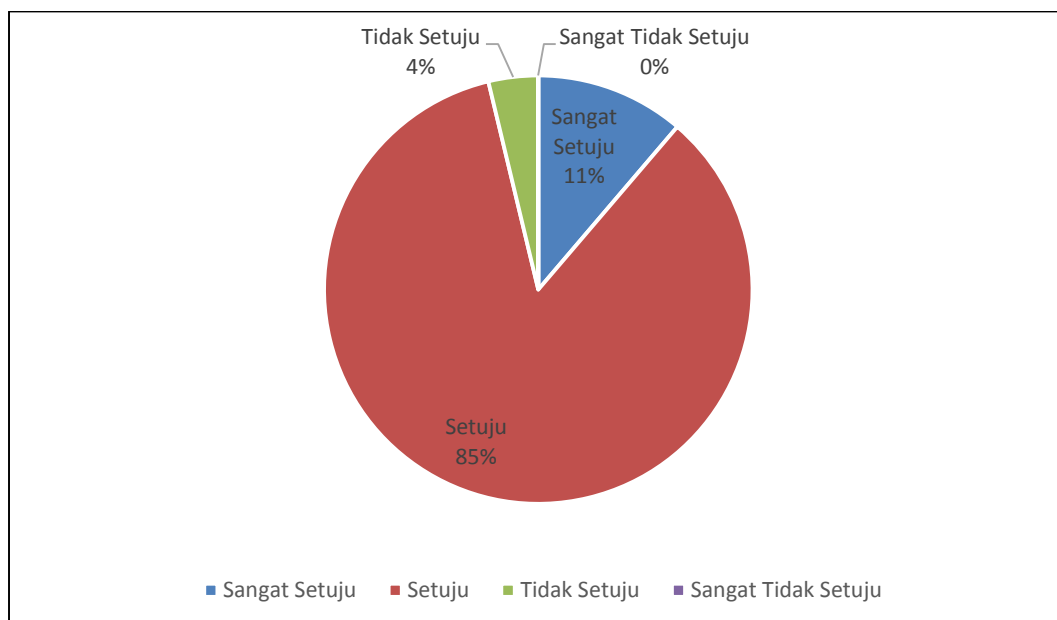
(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 19% atau sama dengan 15 responden menjawab sangat setuju, 81% atau 65 responden menjawab setuju, 0% atau 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Telah menjadi keharusan bahwa apa yang disampaikan pada saat pelatihan yaitu berupa materi yang sesuai dengan fokus kejuruan agar para peserta pelatihan mendapatkan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilannya sesuai bidang kejuruan yang diikuti. Pada pernyataan bahwa materi yang disampaikan sesuai dengan fokus kejuruan didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban setuju sebanyak 81%. Hal ini dapat mengartikan bahwa materi yang disampaikan sudah sesuai dengan fokus kejuruan yang diikuti oleh peserta pelatihan.

Diagram 4.21

Materi yang disampaikan meliputi fokus perubahan perilaku peserta



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

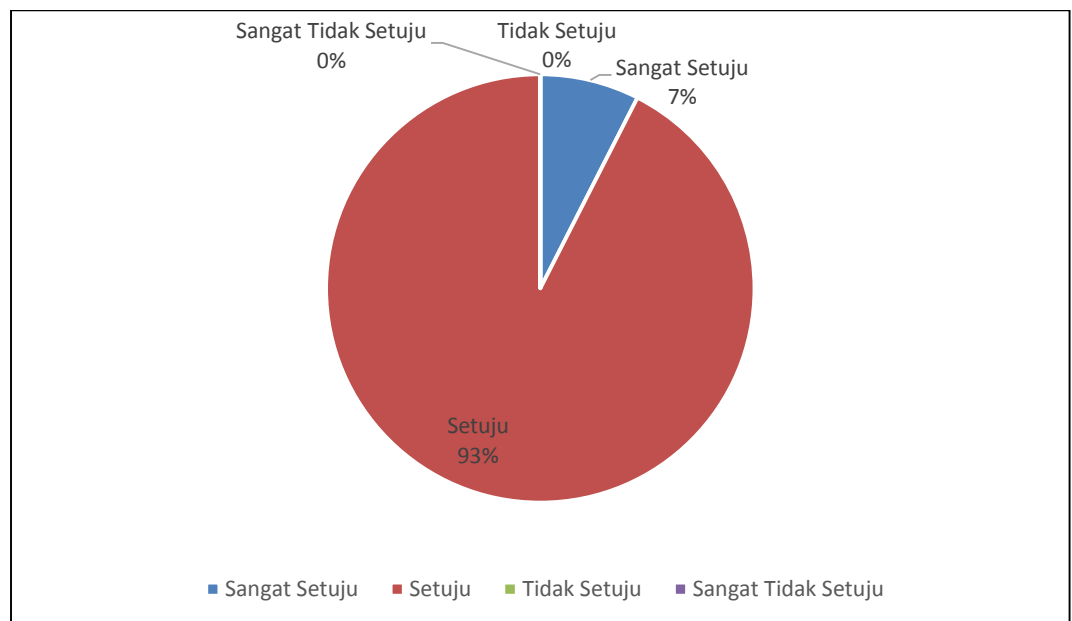
Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 11% atau sama dengan 9 responden menjawab sangat setuju, 85% atau 68 responden menjawab setuju, 4% atau 3 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan peserta, UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang pun ingin membentuk perilaku yang baik kepada peserta pelatihan. Pada pernyataan bahwa materi yang disampaikan meliputi fokus perubahan perilaku peserta didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban sebanyak 81% setuju. Hal ini menunjukkan

adanya materi-materi pelatihan yang bertujuan untuk membentuk perilaku peserta pelatihan.

Diagram 4.22

Materi yang disampaikan disesuaikan dengan tingkat kemampuan peserta



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 7% atau sama dengan 6 responden menjawab sangat setuju, 93% atau 74 responden menjawab setuju, 0% atau 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

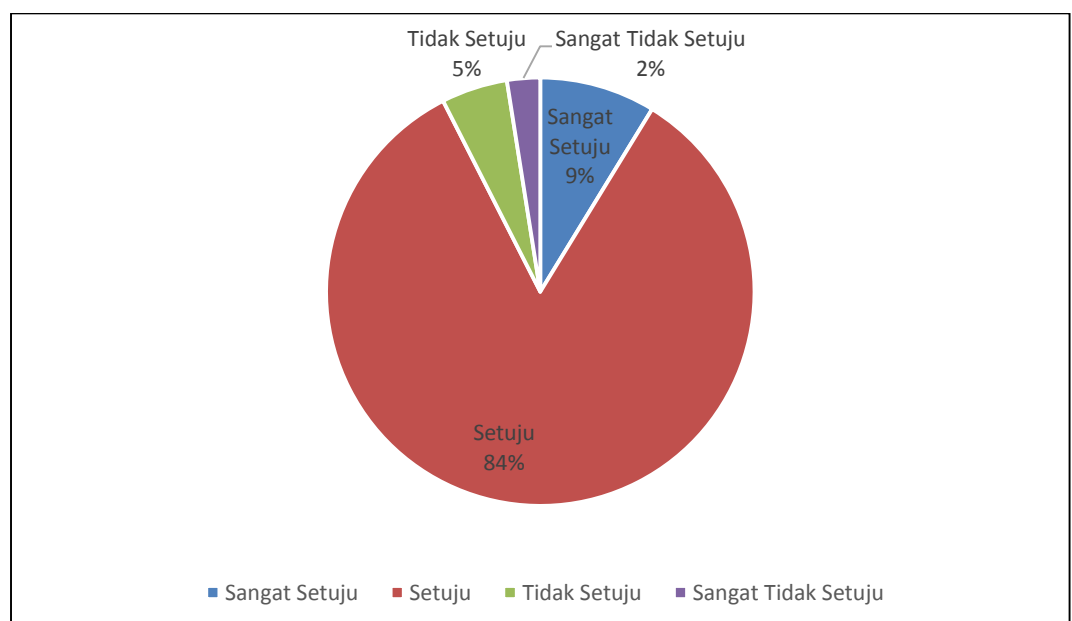
Setiap individu tentunya memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda, begitu pun sama seperti tingkat kemampuan para peserta pelatihan kerja. Mereka memiliki latar belakang

pendidikan dan pengalaman yang berbeda-beda dalam hal kejuruan pelatihan. Mulai dari yang belum mengetahui apapun sampai yang telah mengetahui terkait kejuruan pelatihan yang diikuti.

Pada pernyataan bahwa materi yang disampaikan disesuaikan dengan tingkat kemampuan peserta didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban sebanyak 93% setuju. Hal ini menunjukkan bahwa instruktur pelatihan menyesuaikan materi pelatihan dengan tingkat kemampuan peserta pelatihan kerja.

Diagram 4.23

Waktu yang tersedia sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditentukan



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

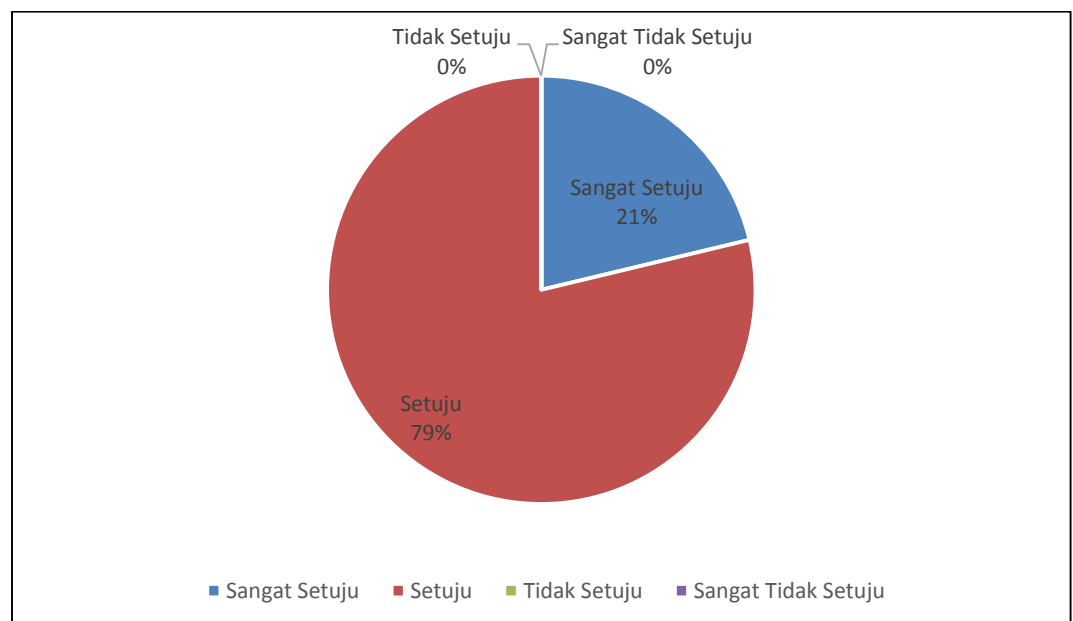
Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 9% atau sama dengan 7 responden menjawab sangat setuju, 84% atau 67 responden menjawab setuju, 5% atau 4 responden menjawab tidak setuju, dan 2% atau 2 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan bahwa waktu yang tersedia sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditentukan didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban sebanyak 84% setuju. Hal ini menunjukkan bahwa waktu pelatihan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan yaitu selama 8 jam per hari.

4.2.2.3 Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap

Diagram 4.24

Saya mengikuti program pelatihan di BLK Kab. Tangerang karena sedang menganggur



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

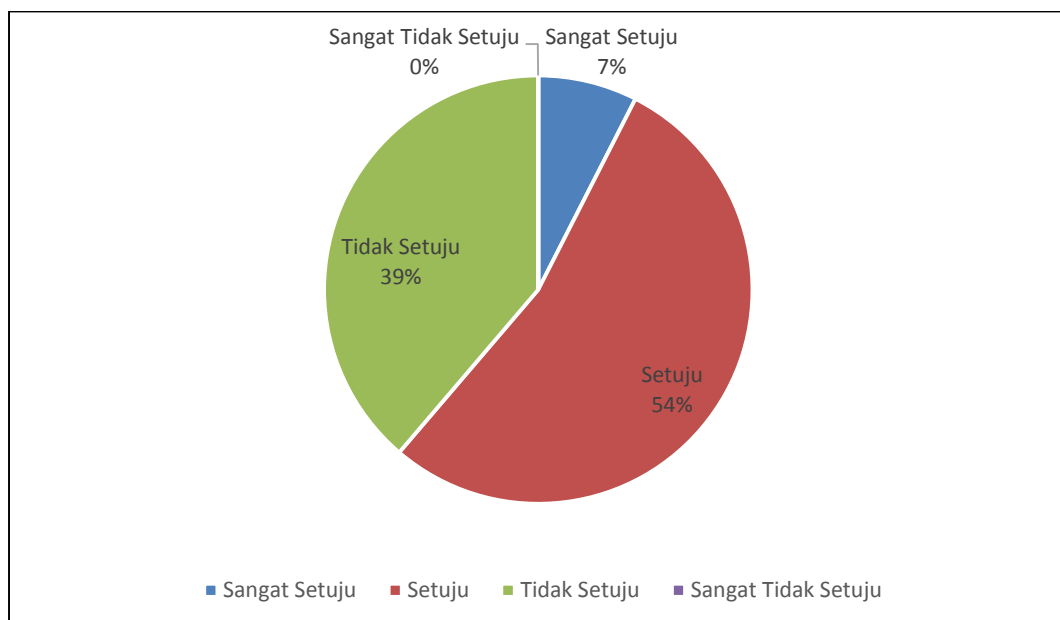
Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 21% atau sama dengan 17 responden menjawab sangat setuju, 79% atau 63 responden menjawab setuju, 0% atau 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Salah satu tujuan diselenggarakannya pelatihan kerja yaitu untuk mempersiapkan tenaga kerja yang handal agar dapat menuntaskan masalah pengangguran. Maka dari itu sasaran kegiatan ini adalah para pencari kerja. Artinya yang diperbolehkan mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang adalah yang belum memiliki pekerjaan serta tidak sedang menempuh jenjang pendidikan apapun.

Pada pernyataan diagram diatas didapati tanggapan responden dengan jawaban sebanyak 79% setuju dan 21% sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden menyatakan bahwa mereka mengikuti pelatihan kerja karena belum memiliki pekerjaan tetap.

Diagram 4.25

Saya mengikuti program pelatihan di BLK Kab. Tangerang karena ingin meningkatkan keterampilan



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

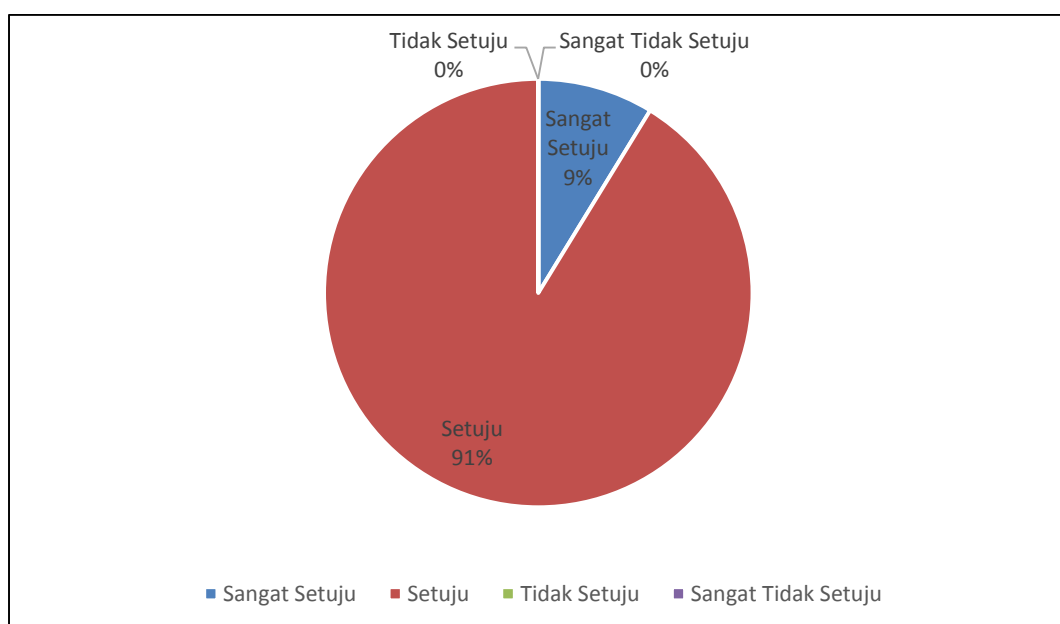
Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 7% atau sama dengan 6 responden menjawab sangat setuju, 54% atau 43 responden menjawab setuju, 39% atau 31 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan diagram diatas didapati jawaban setuju sebanyak 54% setuju bahwa peserta mengikuti pelatihan karena ingin meningkatkan keterampilan. Sedangkan jawaban tidak setuju pun tidak sedikit datang dari responden yaitu sebanyak 39%. Hal ini menunjukkan bahwa ada sebagian peserta mengikuti pelatihan bukan karena ingin meningkatkan keterampilan, namun

ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi mereka mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.

Diagram 4.26

Saya mengikuti program pelatihan di BLK Kab. Tangerang untuk mempersiapkan diri sebelum melamar pekerjaan



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

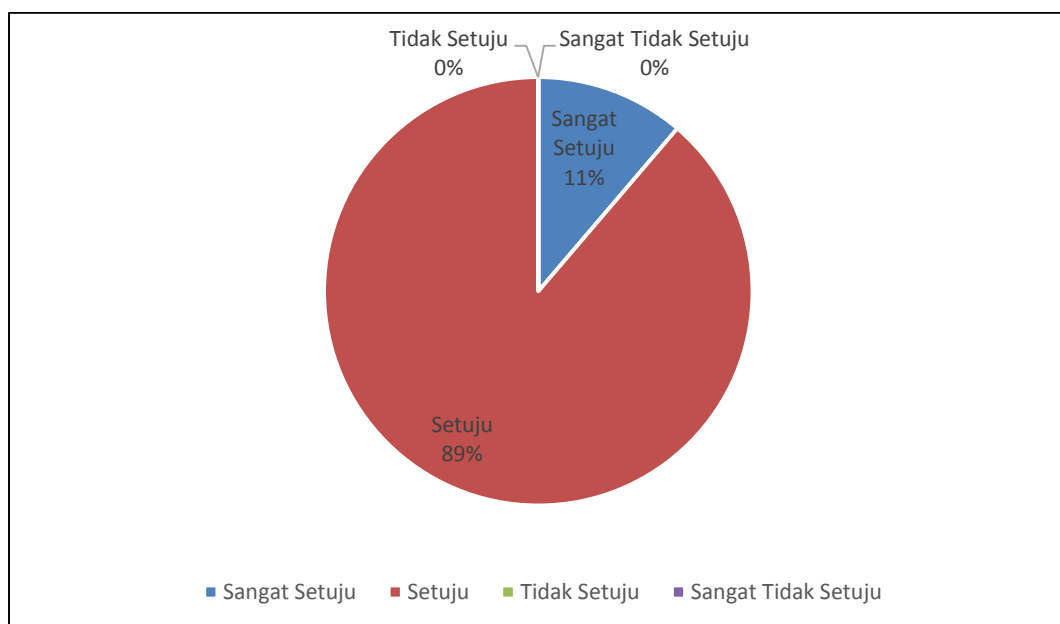
Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 9% atau sama dengan 7 responden menjawab sangat setuju, 91% atau 73 responden menjawab setuju, 0% atau 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan diagram diatas didapati tanggapan responden dengan jawaban 91% setuju dan 9% sangat setuju. Hal

ini menunjukkan bahwa para peserta pelatihan kerja sengaja mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang untuk mempersiapkan diri dengan meningkatkan keterampilan mereka sebelum nantinya melamar pekerjaan.

Diagram 4.27

Saya mengikuti program pelatihan di BLK Kab. Tangerang karena terdapat kejuruan pelatihan yang ingin saya geluti



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

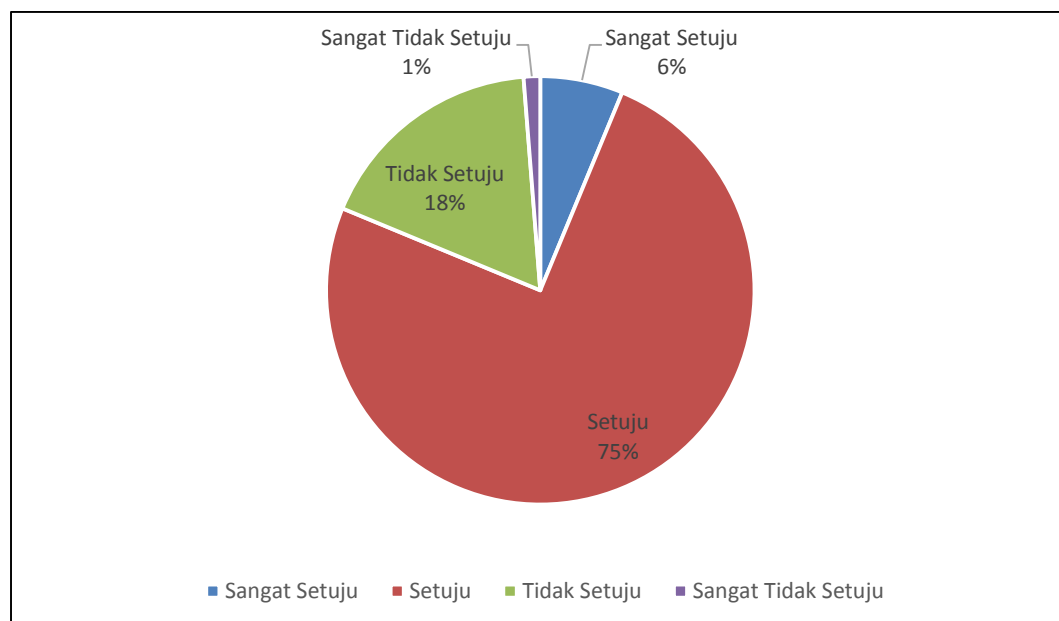
Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 11% atau sama dengan 9 responden menjawab sangat setuju, 89% atau 71 responden menjawab setuju, 0% atau 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan diagram diatas didapati tanggapan responden degan jawaban sebanyak 89% setuju dan 11% sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden sengaja mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang karena ada kejuruan pelatihan yang ingin digeluti atau ditekuni oleh para peserta pelatihan.

4.2.2.4 Perencanaan yang matang

Diagram 4.28

Materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan kebutuhan peserta



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

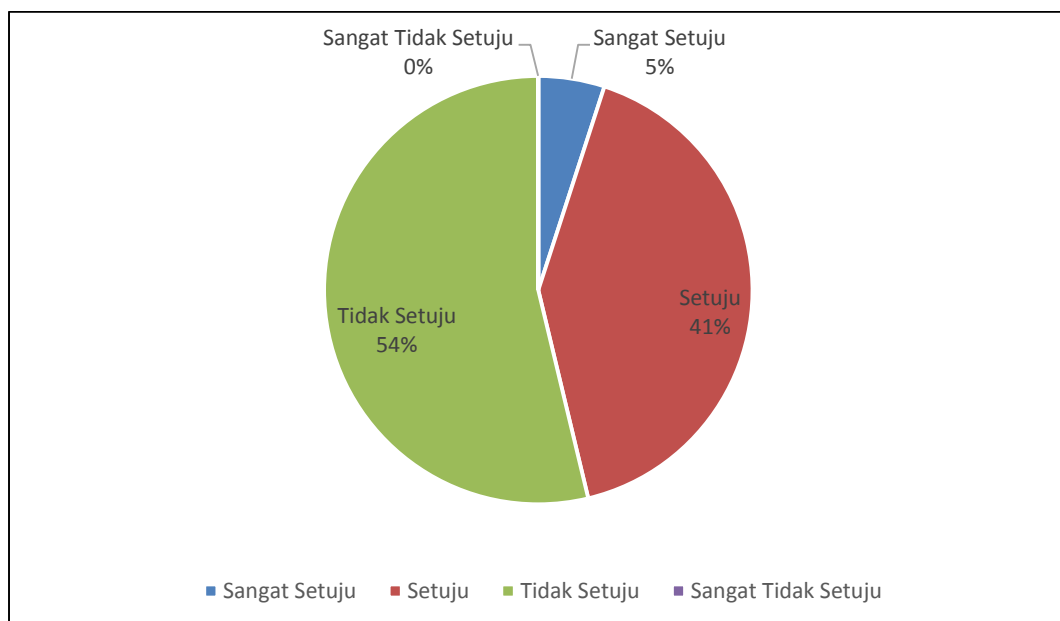
Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 6% atau sama dengan 5 responden menjawab sangat setuju, 75% atau 60 responden menjawab setuju, 18% atau 14

responden menjawab tidak setuju, dan 1% atau 1 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan bahwa materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan kebutuhan peserta didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban sebanyak 75% setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan peserta.

Diagram 4.29

Materi pelatihan dapat diterapkan di lapangan dengan baik



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 5% atau sama dengan 4 responden menjawab sangat setuju, 41% atau 33 responden menjawab setuju, 54% atau 43

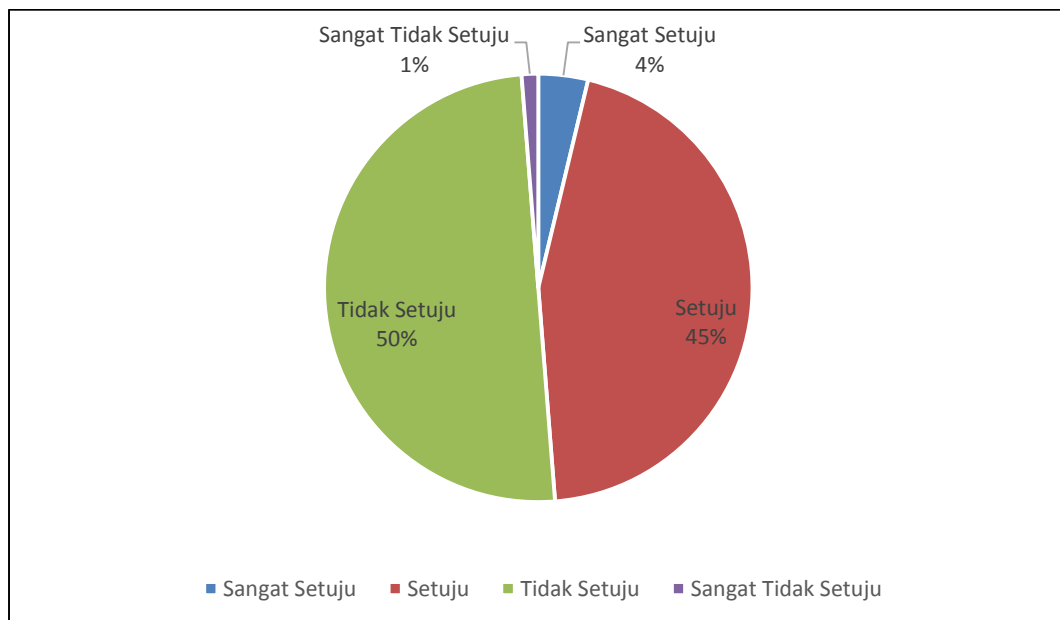
responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Dengan diselenggarakannya kegiatan pelatihan kerja diharapkan peserta dapat menerapkan materi pelatihan yang didapatkan selama pelatihan dapat diterapkan dengan baik di lapangan. Sehingga ketika mengikuti tes kemampuan saat melamar pekerjaan dapat dilalui dengan mudah oleh para peserta yang telah mengikuti pelatihan kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang tahun 2017.

Pada pernyataan bahwa materi pelatihan dapat diterapkan di lapangan dengan baik didapati tanggapan sebanyak 54% tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami kendala ketika mengikuti tes masuk kerja.

Diagram 4.30

Materi pelatihan dapat memberikan hasil-hasil yang diharapkan



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 4% atau sama dengan 3 responden menjawab sangat setuju, 45% atau 36 responden menjawab setuju, 50% atau 40 responden menjawab tidak setuju, dan 1% atau 1 responden menjawab sangat tidak setuju.

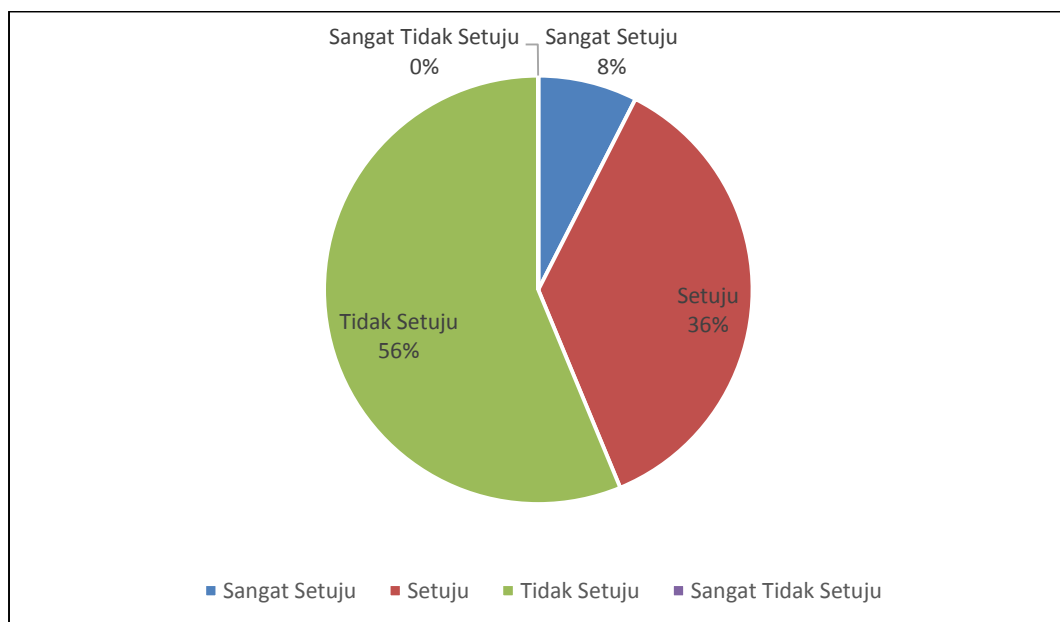
Harapan para peserta pelatihan dengan mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang yaitu salah satunya adalah dapat mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Besar harapan yang dimiliki oleh mereka karena tentunya mereka ingin meningkatkan

kualias hidupnya dengan memiliki pekerjaan tetap. Namun seringkali harapan tidak sesuai dengan kenyataan yang ada.

Pada pernyataan bahwa materi pelatihan dapat memberikan hasil-hasil yang diharapkan didapati tanggapan responden sebanyak 50% tidak setuju dan 1% sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum mencapai harapannya setelah mengikuti program pelatihan kerja.

Diagram 4.31

Materi pelatihan yang diberikan senantiasa mengikuti dan sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

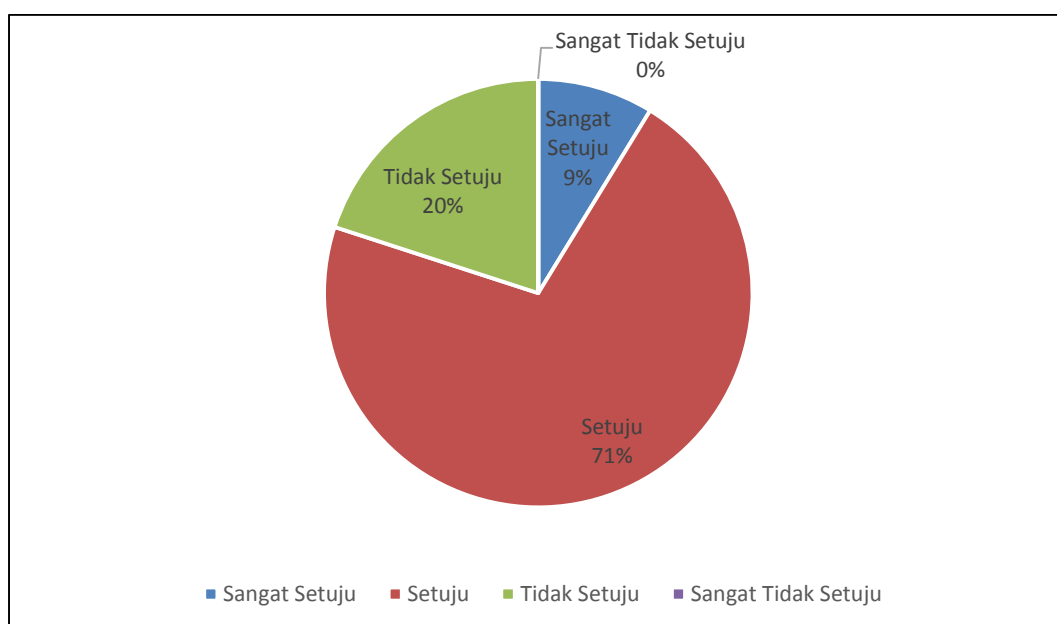
Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 8% atau sama dengan 6 responden menjawab sangat setuju, 36% atau 29 responden menjawab setuju, 56% atau 45

responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan bahwa materi pelatihan yang diberikan senantiasa mengikuti dan sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi didapati tanggapan sebanyak 56% tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan materi yang disampaikan dengan teknologi yang ada tidak sejalan dengan perkembangan yang ada di dunia kerja. Sehingga pada saat tes masuk kerja ada teknologi yang ada di dunia kerja saat ini.

Diagram 4.32

Materi pelatihan berorientasi pada penyiapan tenaga kerja yang terampil



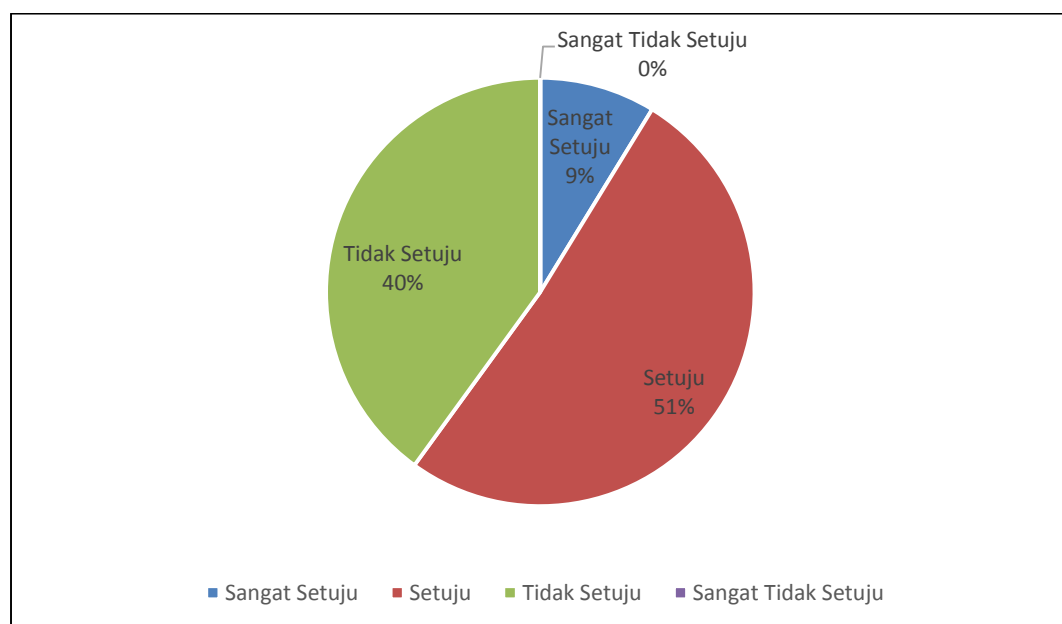
(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 9% atau sama dengan 7 responden menjawab sangat setuju, 71% atau 57 responden menjawab setuju, 20% atau 16 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan bahwa materi pelatihan berorientasi pada penyiapan tenaga kerja yang terampil didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban 71% setuju.

Diagram 4.33

Pendaftar melewati tahapan seleksi sebelum menjadi peserta pelatihan



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 9% atau sama dengan 7 responden menjawab sangat setuju, 51% atau 41 responden menjawab setuju, 6% atau 32

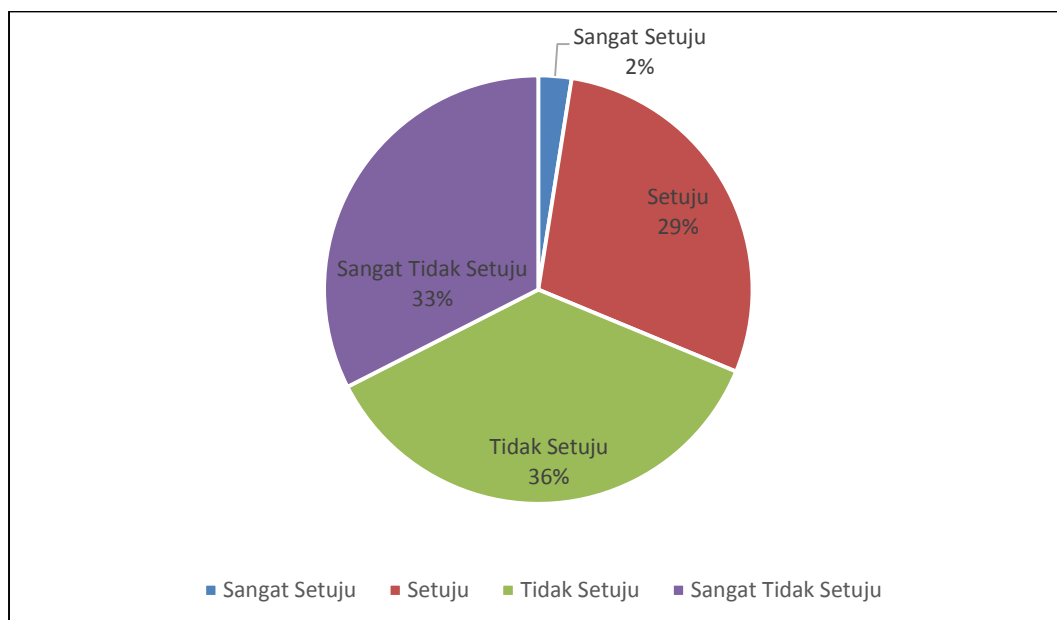
responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang pada tahun 2017 membuka pendaftaran peserta pelatihan kerja dengan 4 kejuruan pelatihan. Calon peserta diwajibkan untuk memenuhi persyaratan agar dapat mengikuti program pelatihan kerja yang diselenggarakan. Setelah mengumpulkan persyaratan, maka penyelenggara kegiatan dalam hal ini yaitu UPT BLK Kabupaten Tangerang akan menyaring atau menyeleksi peserta sesuai dengan persyaratan administrasi yang telah ditentukan.

Pada pernyataan bahwa pendaftar melewati tahapan seleksi sebelum menjadi peserta pelatihan didapati tanggapan responden dengan jawaban 51% setuju telah mengikuti tahapan seleksi.

Diagram 4.34

Pendaftar mengikuti tes tertulis sebagai bagian dari seleksi peserta pelatihan



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

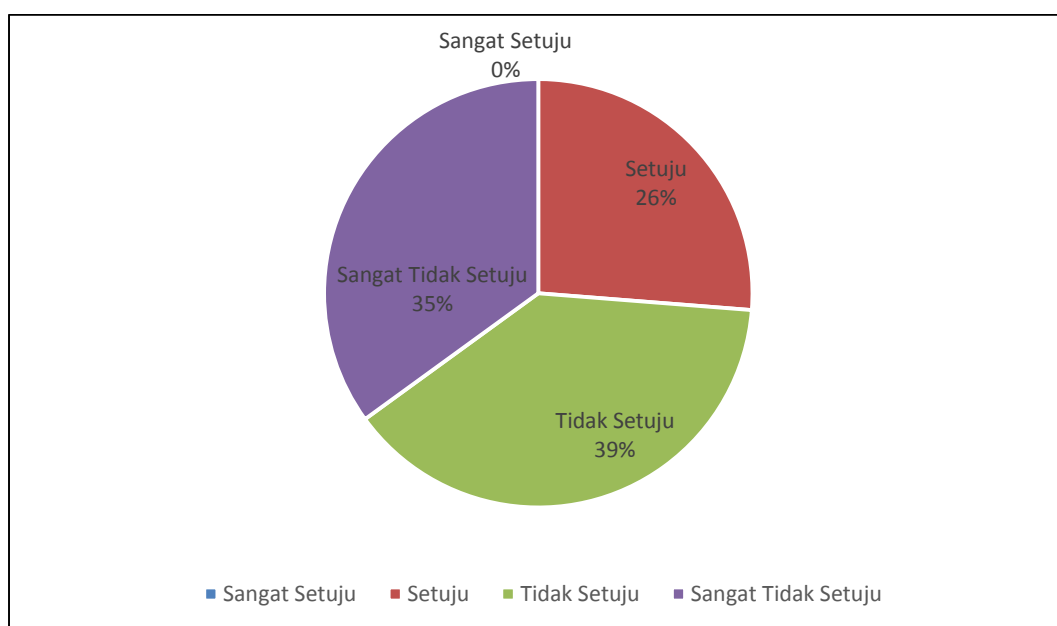
Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 2% atau sama dengan 2 responden menjawab sangat setuju, 29% atau 23 responden menjawab setuju, 36% atau 29 responden menjawab tidak setuju, dan 33% atau 26 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan bahwa pendaftar mengikuti tes tertulis sebagai bagian dari seleksi peserta pelatihan didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban tidak setuju sebanyak 36% dan sangat tidak setuju sebanyak 33%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya seleksi tertulis pada saat penerimaan peserta pelatihan. Padahal dengan adanya seleksi tertulis, pihak

penyelenggara akan mampu menganalisa terlebih dahulu pengetahuan calon peserta sebelum mengikuti pelatihan kerja. Sehingga saat dimulainya pelatihan akan mempermudah instruktur pelatihan untuk menyesuaikan kemampuan para peserta.

Diagram 4.35

Pendaftar mengikuti sesi *interview* sebagai bagian dari seleksi peserta pelatihan



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 0% atau sama dengan 0 responden menjawab sangat setuju, 26% atau 21 responden menjawab setuju, 39% atau 31 responden menjawab tidak setuju, dan 35% atau 28 responden menjawab sangat tidak setuju.

Saat proses penerimaan peserta pelatihan kerja, UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tidak melakukan *interview* kepada para calon peserta yang mendaftar pelatihan kerja. Proses penyeleksian peserta hanya sampai pada tahap kesesuaian persyaratan yang telah ditetapkan oleh pihak UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.

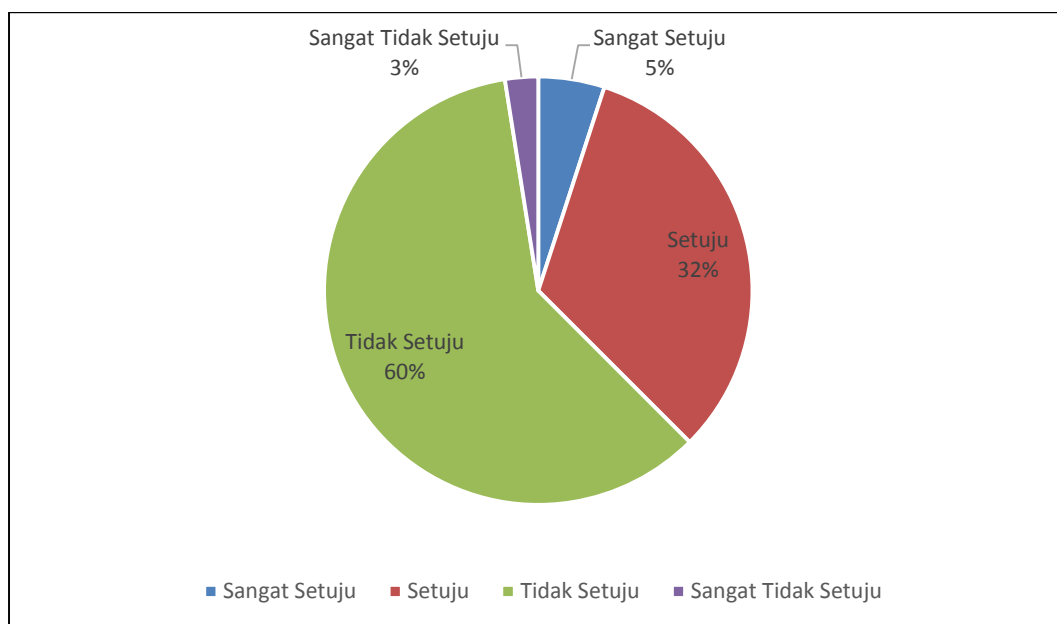
Pada pernyataan bahwa pendaftar mengikuti sesi *interview* sebagai bagian dari seleksi peserta pelatihan didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban tidak setuju sebanyak 39% dan sangat tidak setuju sebanyak 35%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya sesi *interview* pada saat proses penyeleksian peserta pelatihan kerja.

Menurut peneliti, seharusnya ada sesi *interview* pada saat proses penyeleksian peserta pelatihan kerja karena dari sesi tersebut dapat diketahui kepribadian calon peserta baik itu dari sisi kemampuan maupun motivasi mereka. Dengan tidak adanya sesi *interview*, tidak jarang ditemukan para peserta yang sering tidak datang bahkan berhenti di tengah-tengah saat berlangsungnya kegiatan pelatihan kerja.

4.2.2.5 Penyusunan program yang tepat

Diagram 4.36

Kejuruan pada program pelatihan sesuai dengan permintaan dunia kerja



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 5% atau sama dengan 4 responden menjawab sangat setuju, 32% atau 26 responden menjawab setuju, 60% atau 48 responden menjawab tidak setuju, dan 3% atau 2 responden menjawab sangat tidak setuju.

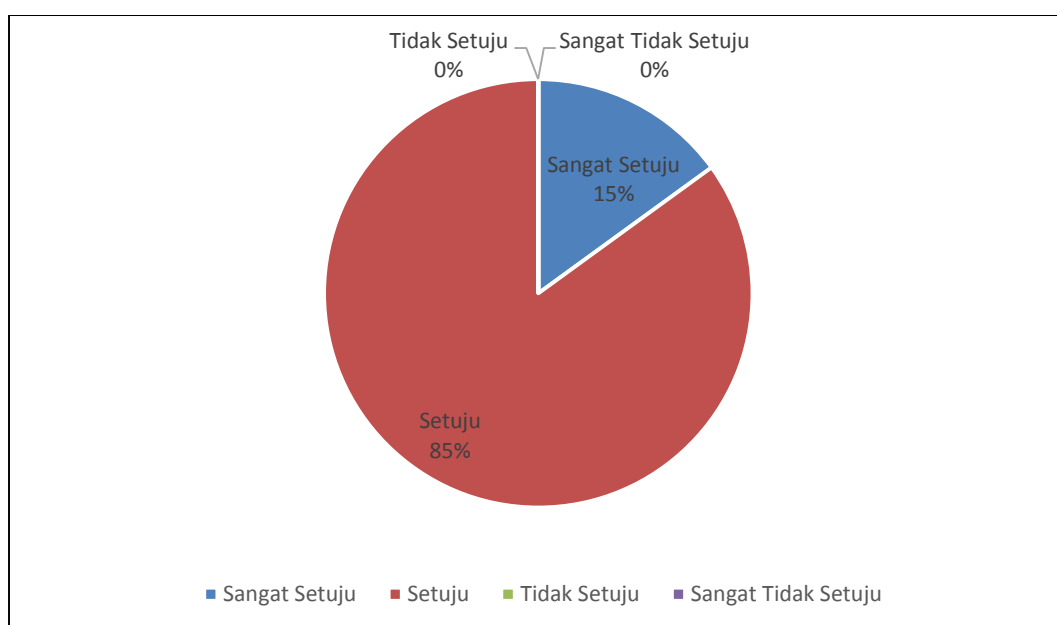
UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang pada tahun 2017 membuka 4 jenis kejuruan pelatihan yaitu kejuruan menjahit sepatu, menjahit garment, aplikasi komputer, dan otomotif sepeda motor. Namun dalam penentuan kejuruan tersebut tidak dilakukan analisis kebutuhan dunia kerja.

Hal tersebut didapati oleh peneliti ketika observasi awal berupa wawancara dengan salah satu pegawai UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.

Pada pernyataan bahwa kejuruan pada program pelatihan sesuai dengan permintaan dunia kerja didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban tidak setuju sebanyak 60%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menganggap kejuruan pelatihan yang mereka ikuti tidak sesuai dengan permintaan dunia kerja.

Diagram 4.37

Program pelatihan di BLK Kab. Tangerang bebas biaya



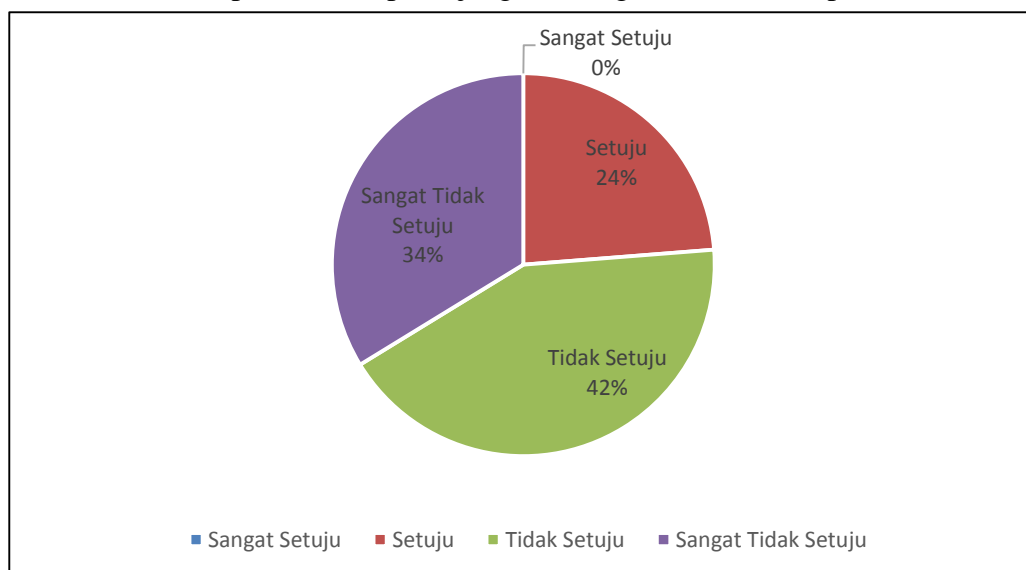
(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 15% atau sama dengan 12 responden menjawab sangat setuju, 85% atau 68 responden menjawab setuju, 0% atau 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini pemberian pelatihan kerja, UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang berkomitmen untuk memberikan pelatihan kerja kepada pencari kerja dengan gratis atau tanpa biaya. Hal tersebut pun dibenarkan oleh seluruh responden penelitian ini yaitu sebanyak 85% menjawab setuju dan 15% menjawab sangat setuju pada pernyataan bahwa program pelatihan di BLK Kab. Tangerang bebas biaya.

Diagram 4.38

Lokasi pelatihan dapat dijangkau dengan mudah oleh peserta



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

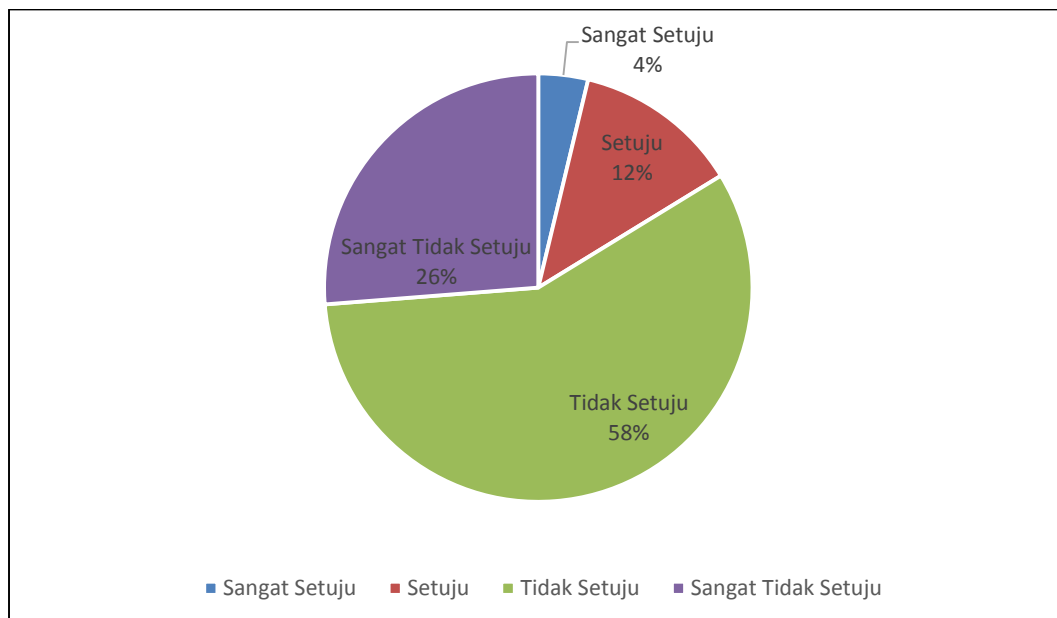
Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 0% atau sama dengan 0 responden menjawab sangat setuju, 24% atau 19 responden menjawab setuju, 42% atau 34 responden menjawab tidak setuju, dan 34% atau 27 responden menjawab sangat tidak setuju.

Terletak di Jl. Raya Carenang RT 01 RW 01 Desa Pasir Muncang Kecamatan Jayanti Kabupaten Tangerang, kantor sekaligus lokasi diselenggarakannya pelatihan kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dinilai cukup sulit dijangkau. Hal tersebut diakui oleh salah satu pegawai UPT BLK Kab. Tangerang yang didapati oleh peneliti saat melakukan observasi awal berupa wawancara. Lokasi ini bukan terletak di tengah-tengah wilayah Kabupaten Tangerang, namun lebih dekat dengan wilayah Kabupaten Serang.

Pada pernyataan bahwa lokasi pelatihan dapat dijangkau dengan mudah oleh peserta didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban tidak setuju sebanyak 42% dan sangat tidak setuju sebanyak 34%. Hal ini menunjukkan bahwa lokasi diselenggarakannya pelatihan kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tahun 2017 tidak mudah dijangkau.

Diagram 4.39

Waktu pelatihan yang diberikan sudah cukup untuk meningkatkan keterampilan peserta



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 4% atau sama dengan 3 responden menjawab sangat setuju, 12% atau 10 responden menjawab setuju, 58% atau 46 responden menjawab tidak setuju, dan 26% atau 21 responden menjawab sangat tidak setuju.

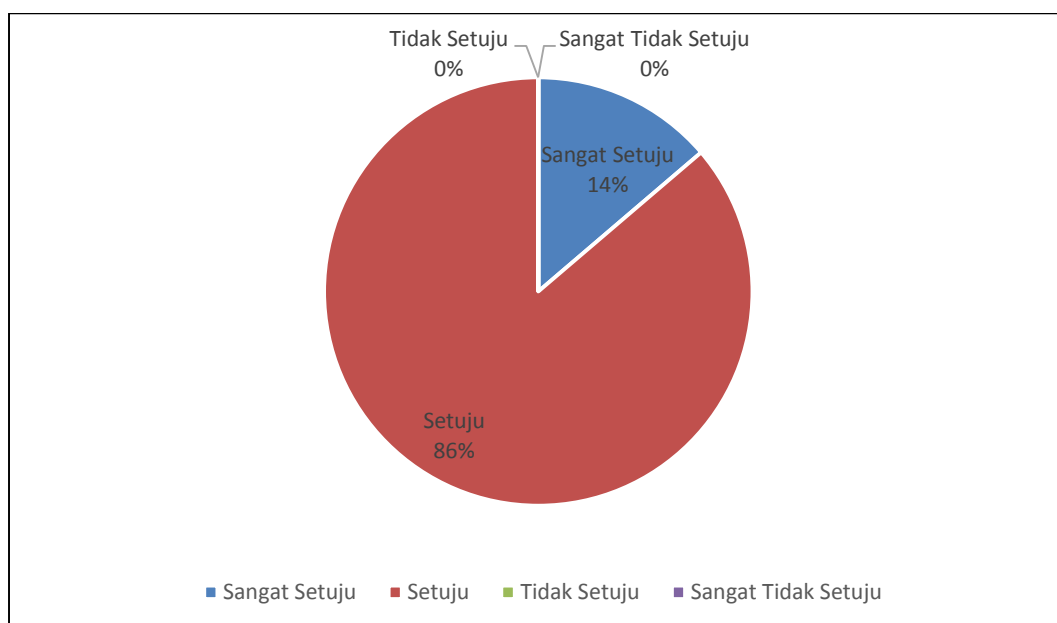
UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang pada tahun 2017 memberikan pelatihan kerja selama 20 hari kerja. Pada pernyataan bahwa waktu pelatihan yang diberikan sudah cukup untuk meningkatkan keterampilan peserta didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban tidak setuju sebanyak 58% dan sangat tidak setuju sebanyak 26%. Hal

ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menginginkan pelatihan kerja dengan waktu lebih dari 20 hari kerja sehingga mereka memiliki waktu yang cukup untuk meningkatkan keterampilannya.

4.2.2.6 Tersedianya sarana dan prasarana

Diagram 4.40

Instruktur pelatihan merupakan orang yang ahli dalam bidangnya



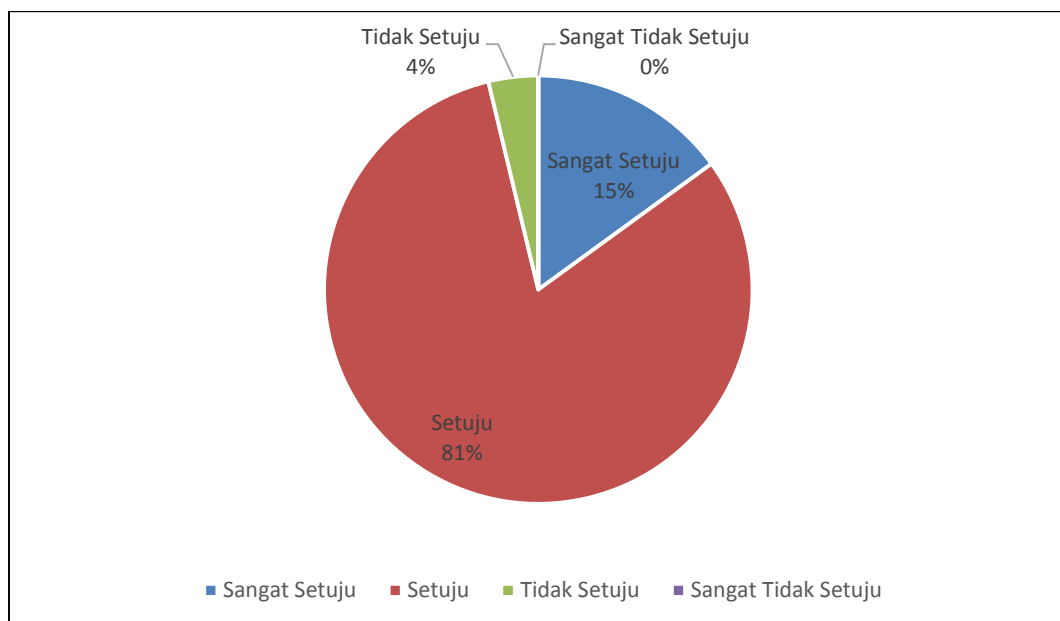
(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 14% atau sama dengan 11 responden menjawab sangat setuju, 86% atau 69 responden menjawab setuju, 0% atau 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini pemberian program pelatihan kerja maka dibutuhkan tenaga instruktur pelatihan yang memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing. Pada pernyataan bahwa instruktur pelatihan merupakan orang yang ahli dalam bidangnya didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban setuju sebanyak 86%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga instruktur pelatihan yang ditugaskan oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing.

Diagram 4.41

Instruktur pelatihan berperilaku baik selama program pelatihan



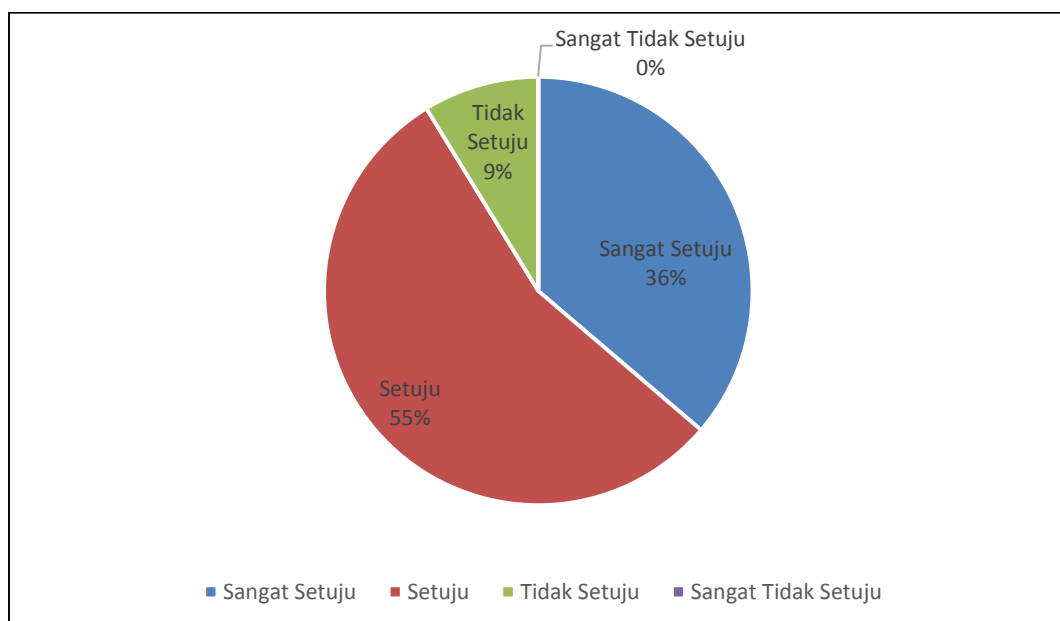
(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 15% atau sama dengan 12 responden menjawab sangat setuju, 81% atau 65 responden menjawab setuju, 4% atau 3 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan bahwa instruktur pelatihan berperilaku baik selama program pelatihan didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban setuju sebanyak 81%. Hal ini menunjukkan bahwa instruktur pelatihan berperilaku baik selama program pelatihan.

Diagram 4.42

Jumlah instruktur pelatihan sudah cukup



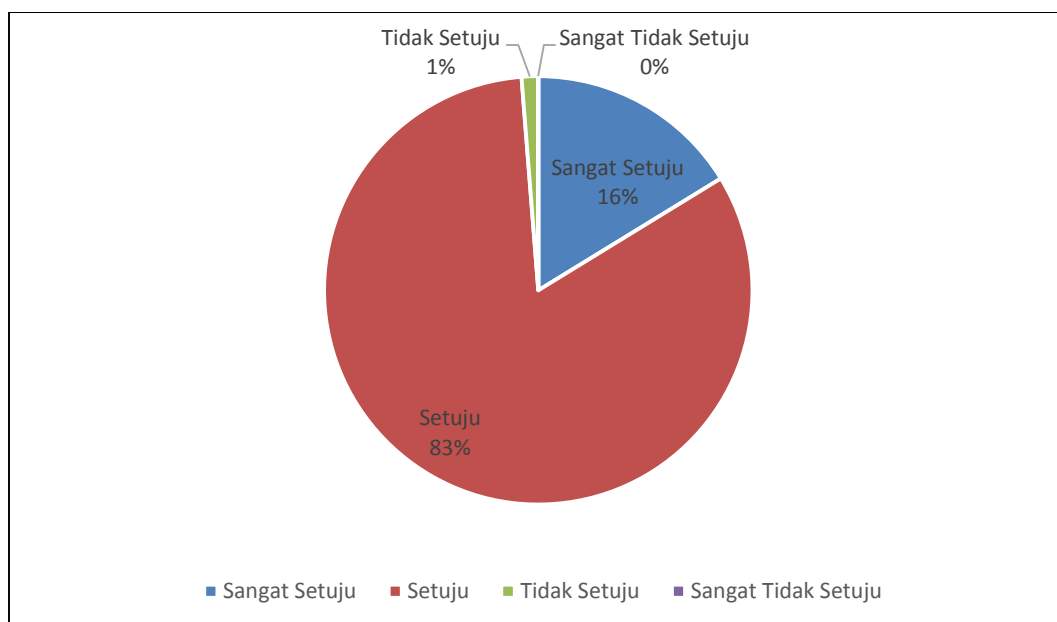
(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 36% atau sama dengan 29 responden menjawab sangat setuju, 55% atau 44 responden menjawab setuju, 9% atau 7 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan bahwa jumlah instruktur pelatihan sudah cukup didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban setuju sebanyak 55%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menganggap jumlah instruktur pelatihan sudah cukup.

Diagram 4.43

Alat penunjang pelatihan berfungsi dengan baik



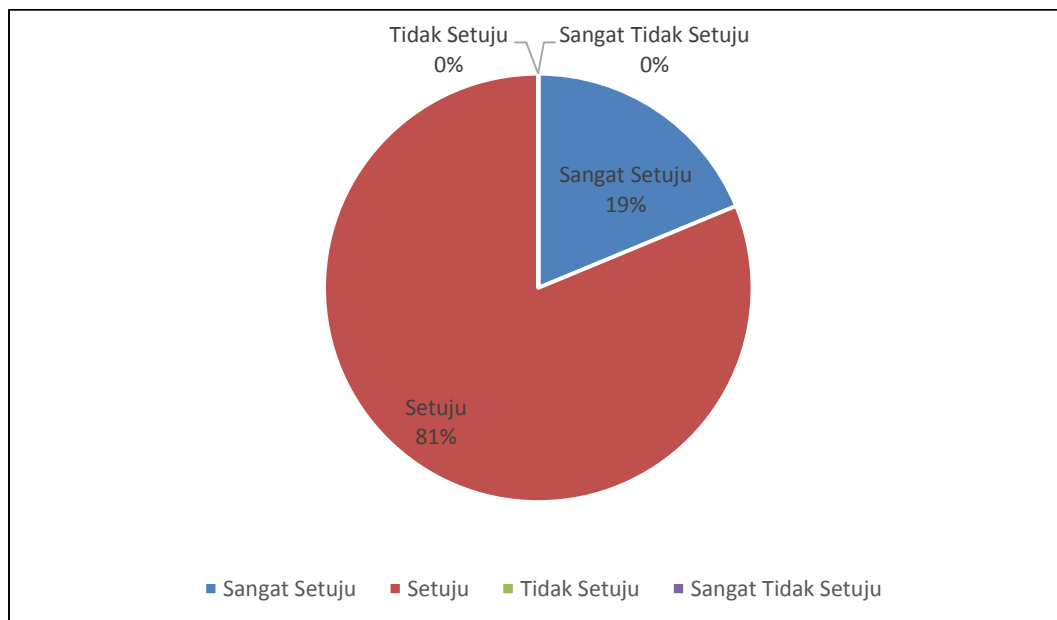
(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 16% atau sama dengan 13 responden menjawab sangat setuju, 83% atau 66 responden menjawab setuju, 1% atau 1 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Dalam penyelenggaraan pelatihan kerja tentunya dibutuhkan alat penunjang yang sesuai dengan kejuruan pelatihan masing-masing dan juga alat tersebut harus berfungsi dengan baik. Dengan adanya alat penunjang yang dapat berfungsi dengan baik diharapkan mampu membantu para peserta pelatihan kerja untuk memiliki keahlian dalam kejuruan yang diikuti. Pada pernyataan bahwa alat penunjang pelatihan berfungsi dengan baik didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban setuju sebanyak 83%. Hal ini menunjukkan bahwa alat penunjang kegiatan pelatihan kerja berfungsi dengan baik selama diselenggarakannya program pelatihan kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tahun 2017.

Diagram 4.44

Jumlah alat penunjang pelatihan sesuai dengan jumlah peserta



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

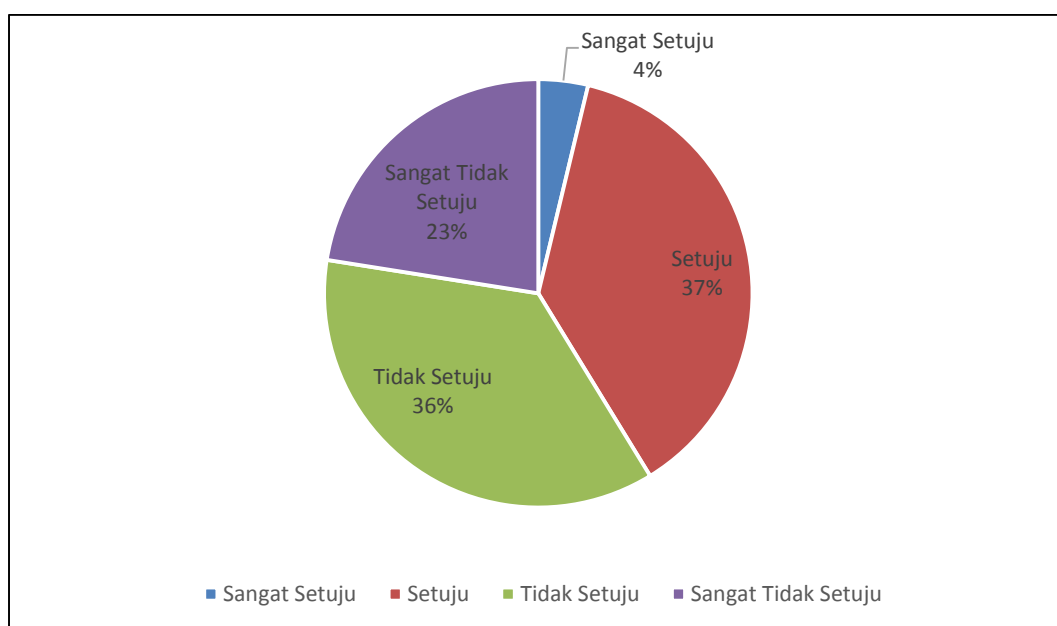
Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 19% atau sama dengan 15 responden menjawab sangat setuju, 81% atau 65 responden menjawab setuju, 0% atau 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Selain harus berfungsi dengan baik, alat penunjang pelatihan pun harus sesuai dengan jumlah peserta agar tidak menghambat proses pelatihan kerja. Pada pernyataan bahwa jumlah alat penunjang pelatihan sesuai dengan jumlah peserta didapati tanggapan respon dengan dominasi jawaban setuju sebanyak 81%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah alat

penunjang pelatihan yang disediakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tahun 2017 sudah sesuai dengan jumlah peserta pelatihan kerja.

Diagram 4.45

Kompensasi yang diberikan setelah pelatihan sudah sesuai



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 4% atau sama dengan 3 responden menjawab sangat setuju, 37% atau 30 responden menjawab setuju, 36% atau 29 responden menjawab tidak setuju, dan 23% atau 18 responden menjawab sangat tidak setuju.

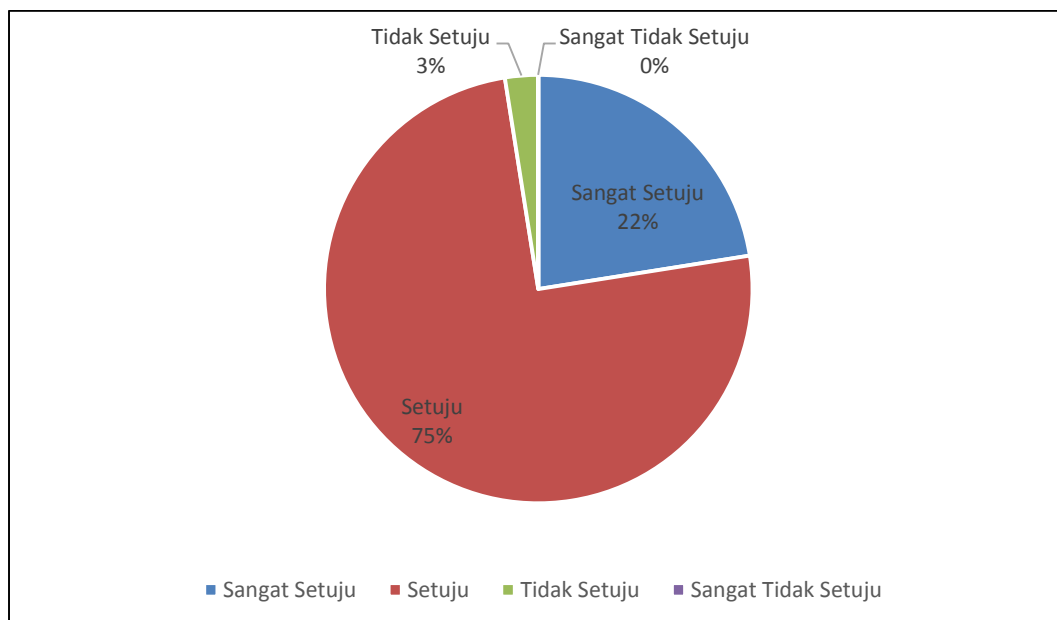
Setiap peserta pelatihan diberikan fasilitas makan siang dan juga pengganti uang transport selama mengikuti pelatihan kerja di

BLK Kabupaten Tangerang. Pada pernyataan kompensasi yang diberikan setelah pelatihan sudah sesuai didapati jawaban terbanyak yaitu setuju dengan jumlah 37%. Namun jawaban tidak setuju terdapat 36% dan sangat tidak setuju sebanyak 23%. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menganggap kompensasi yang diberikan setelah pelatihan tidak sesuai.

4.2.2.7 Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

Diagram 4.46

Pihak UPT BLK Kab. Tangerang melakukan pemantauan sebelum kelas pelatihan dimulai



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 22% atau sama dengan 18 responden menjawab sangat

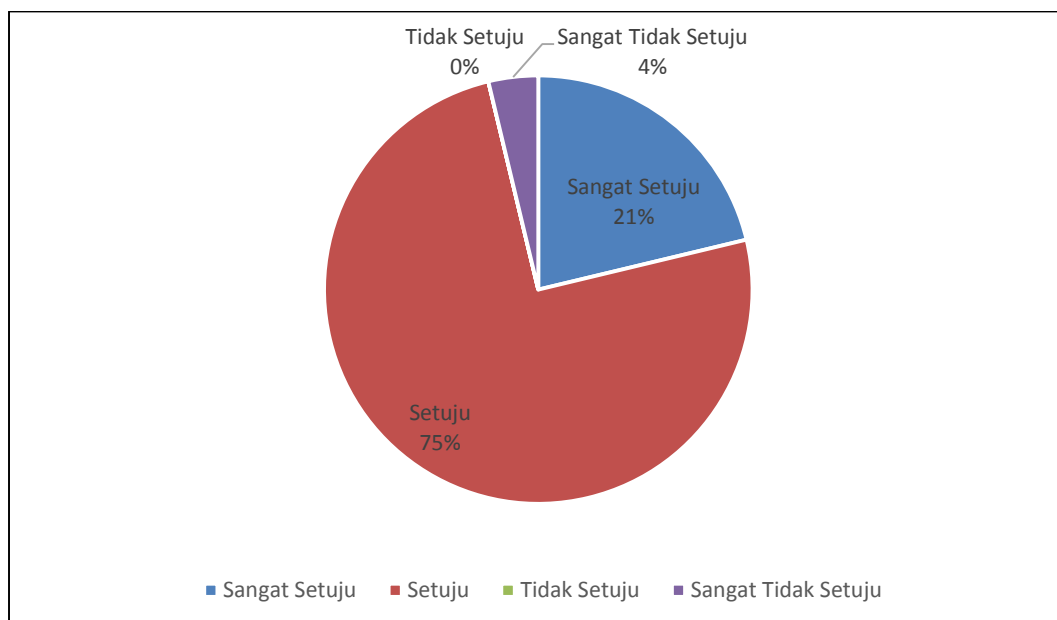
setuju, 75% atau 60 responden menjawab setuju, 3% atau 2 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Dengan adanya program pelatihan kerja diharapkan nantinya peserta pelatihan bukan hanya dapat meningkatkan keterampilannya, akan tetapi diharapkan juga para peserta mampu menjadi pribadi yang disiplin. Sebelum kelas pelatihan dimulai maka akan terlebih dahulu ada kegiatan apel. Kegiatan apel tersebut merupakan pemantauan pihak UPT BLK kepada peserta pelatihan. Pada kegiatan apel tersebut akan dilakukan pengecekan kesiapan para peserta untuk mengikuti kelas pelatihan.

Pada pernyataan bahwa pihak UPT BLK Kab. Tangerang melakukan pemantauan sebelum kelas pelatihan dimulai didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban setuju sebanyak 75%. Hal ini menunjukkan bahwa responden mendapatkan pemantauan sebelum memasuki kelas pelatihan kerja.

Diagram 4.47

Pihak UPT BLK Kab. Tangerang melakukan pemantauan saat materi pelatihan sedang berlangsung



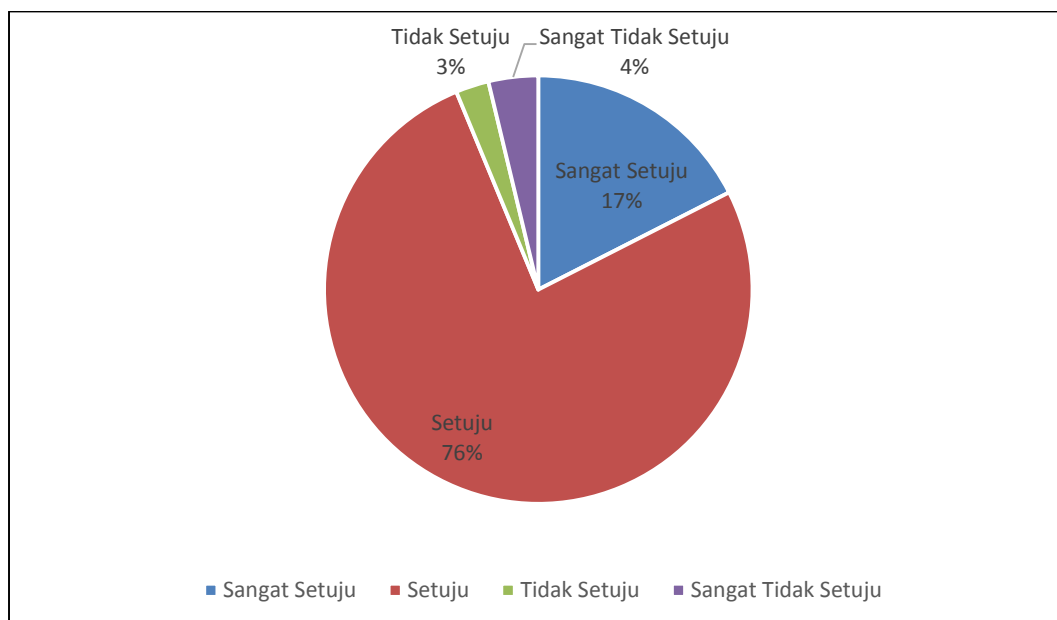
(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 21% atau sama dengan 17 responden menjawab sangat setuju, 75% atau 60 responden menjawab setuju, 0% atau 0 responden menjawab tidak setuju, dan 4% atau 3 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan bahwa pihak UPT BLK Kab. Tangerang melakukan pemantauan saat materi pelatihan sedang berlangsung didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban setuju sebanyak 75%. Hal ini menunjukkan bahwa pihak UPT BLK Kab. Tangerang melakukan pemantauan saat materi pelatihan berlangsung.

Diagram 4.48

Penilaian pelatihan sudah sesuai dengan *skill* yang dimiliki peserta setelah mengikuti pelatihan



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 17% atau sama dengan 14 responden menjawab sangat setuju, 76% atau 61 responden menjawab setuju, 3% atau 2 responden menjawab tidak setuju, dan 4% atau 3 responden menjawab sangat tidak setuju.

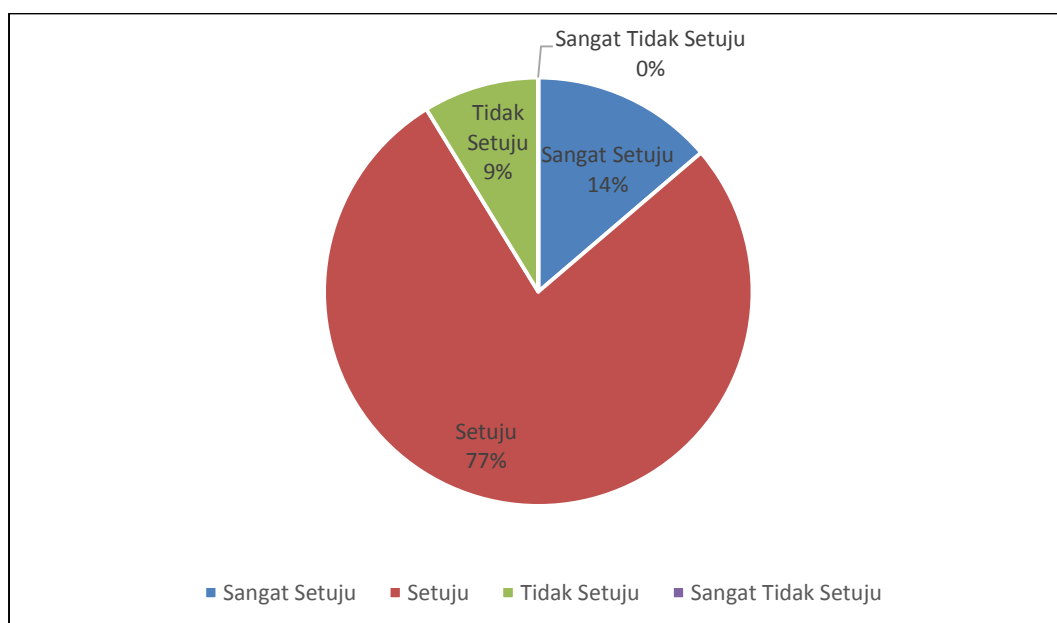
Setelah mengikuti pelatihan kerja, para peserta akan mendapatkan sertifikat telah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. Pada sertifikat tersebut terdapat rincian nilai. Nilai yang tercantum pada sertifikat merupakan

cerminan kemampuan atau *skill* yang dimiliki peserta setelah mengikuti kegiatan pelatihan kerja.

Pada pernyataan bahwa penilaian pelatihan sudah sesuai dengan *skill* yang dimiliki peserta setelah mengikuti pelatihan didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban setuju sebanyak 76%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menganggap nilai yang diberikan sudah sesuai dengan *skill* yang mereka punya.

Diagram 4.49

Penilaian pelatihan memiliki tingkatan nilai



(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

Berdasarkan diagram diatas didapatkan jawaban responden bahwa 14% atau sama dengan 11 responden menjawab sangat

setuju, 77% atau 62 responden menjawab setuju, 9% atau 7 responden menjawab tidak setuju, dan 0% atau 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan bahwa penilaian pelatihan memiliki tingkatan nilai didapati tanggapan responden dengan dominasi jawaban setuju sebanyak 77%. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa terdapat tingkatan nilai pada pelatihan kerja.

4.3 Pengujian Persyaratan Statistik

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur tersebut valid. Validitas alat ukur adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun digunakan berkali-kali (Bungin, 2009:97). Uji validitas digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pada uji validitas ini peneliti menggunakan bantuan SPSS *statistics 24.0 for windows*. Berikut adalah hasil perhitungannya:

Tabel 4.1**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,740	0,286	Valid
2.	0,394	0,286	Valid
3.	0,825	0,286	Valid
4.	0,615	0,286	Valid
5.	0,741	0,286	Valid
6.	0,406	0,286	Valid
7.	0,350	0,286	Valid
8.	0,769	0,286	Valid
9.	0,504	0,286	Valid
10.	0,881	0,286	Valid
11.	0,774	0,286	Valid
12.	0,455	0,286	Valid
13.	0,767	0,286	Valid
14.	0,420	0,286	Valid
15.	0,573	0,286	Valid
16.	0,609	0,286	Valid
17.	0,383	0,286	Valid
18.	0,406	0,286	Valid
19.	0,720	0,286	Valid
20.	0,526	0,286	Valid
21.	0,390	0,286	Valid
22.	0,711	0,286	Valid
23.	0,662	0,286	Valid
24.	0,593	0,286	Valid
25.	0,448	0,286	Valid
26.	0,714	0,286	Valid
27.	0,838	0,286	Valid
28.	0,743	0,286	Valid
29.	0,832	0,286	Valid
30.	0,767	0,286	Valid
31.	0,803	0,286	Valid
32.	0,782	0,286	Valid
33.	0,527	0,286	Valid
34.	0,708	0,286	Valid
35.	0,344	0,286	Valid
36.	0,551	0,286	Valid
37.	0,409	0,286	Valid
38.	0,813	0,286	Valid
39.	0,451	0,286	Valid
40.	0,545	0,286	Valid

41.	0,396	0,286	Valid
42.	0,425	0,286	Valid

(Sumber: Pengolahan Data SPSS *Statistic 24.0 for Windows*, 2018)

Berdasarkan tabel diatas yaitu hasil uji validitas sebanyak 42 pernyataan dinyatakan valid, dimana nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel yang memiliki nilai 0,286 yang didapatkan dari 30 sampel awal.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas maka peneliti melakukan tahap uji reliabilitas. Instrumen (kuesioner) yang dilakukan uji reliabilitas adalah instrumen yang dinyatakan valid, sedangkan instrumen yang dinyatakan tidak valid maka tidak bisa dilakukan uji reliabilitas. Dalam pengujian reliabilitas peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS *statistics 24.0 for windows*.

Tabel 4.2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,867	42

(Sumber: Pengolahan Data SPSS *Statistic 24.0 for Windows*, 2018)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah peneliti lakukan dalam penelitian ini yaitu nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,867. Jika

mengacu pada tingkat keandalan instrumen ukuran dari hasil uji dengan menggunakan metode Cronbach, maka jika hasil perhitungan menunjukkan angka koefisien reliabilitas sama dengan atau lebih besar dari 0,6 maka instrumen tersebut reliabel atau baik digunakan (Silalahi, 2015).

Tabel 4.3

Pedoman Menentukan Tingkat Keandalan

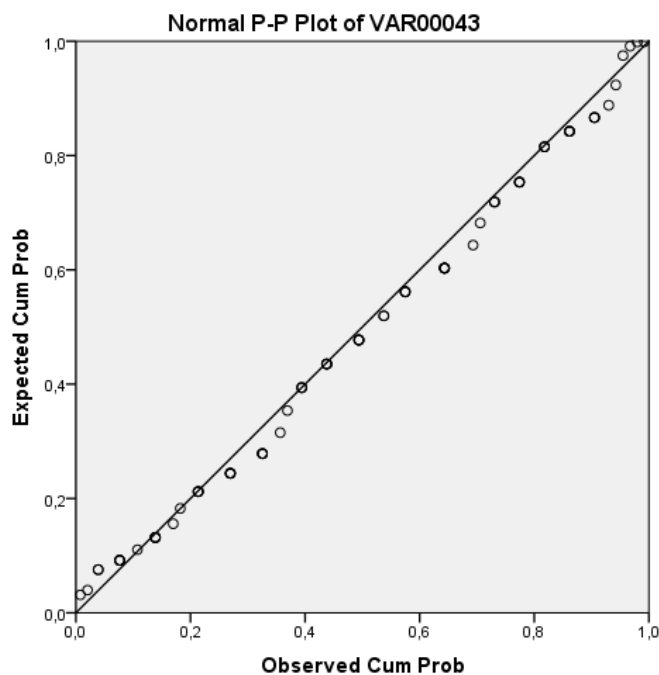
Instrumen Ukuran dari Cronbach

Hasil Uji Alpha Cronbach	Derajat Keandalan
< 0,5	Tidak dapat digunakan
0,5 – 0,6	Jelek (<i>poor</i>)
0,6 – 0,7	Cukup/dapat diterima (<i>fair</i>)
0,7 – 0,8	Bagus (<i>good</i>)
> 0,9	Luar biasa bagus (<i>excellent</i>)

(Sumber: Silalahi, 2015)

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kenormalan data yang digunakan terkait apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan sangat penting karena dengan data yang berdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan metode P-Plot. Adapun hasil dari uji normalitas data adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2

Hasil Pengolahan P-Plot

(Sumber: Pengolahan Data SPSS *Statistic 24.0 for Windows*, 2018)

Berdasarkan dari tampilan *output* diatas artinya uji normalitas yang peneliti gunakan pada grafik P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data regresi peneliti memenuhi asumsi normalitas.

4.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis deskriptif adalah jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berkenaan dengan variabel mandiri. Adapun hipotesis kerja yang peneliti ajukan dalam penelitian yang berjudul “Efektivitas

Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017” adalah sebagai berikut:

“Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017 adalah lebih kecil atau kurang dari 65%”.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari hipotesis yang diajukan. Dalam pengujian hipotesis, peneliti menggunakan rumus *t-test* satu sampel dengan bantuan *SPSS Statistics 24.0 for windows* dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Efektivitas	80	116,5375	9,42787	1,05407

(Sumber: Pengolahan Data *SPSS Statistic 24.0 for Windows*, 2018)

Tabel 4.6

One-Sample Test

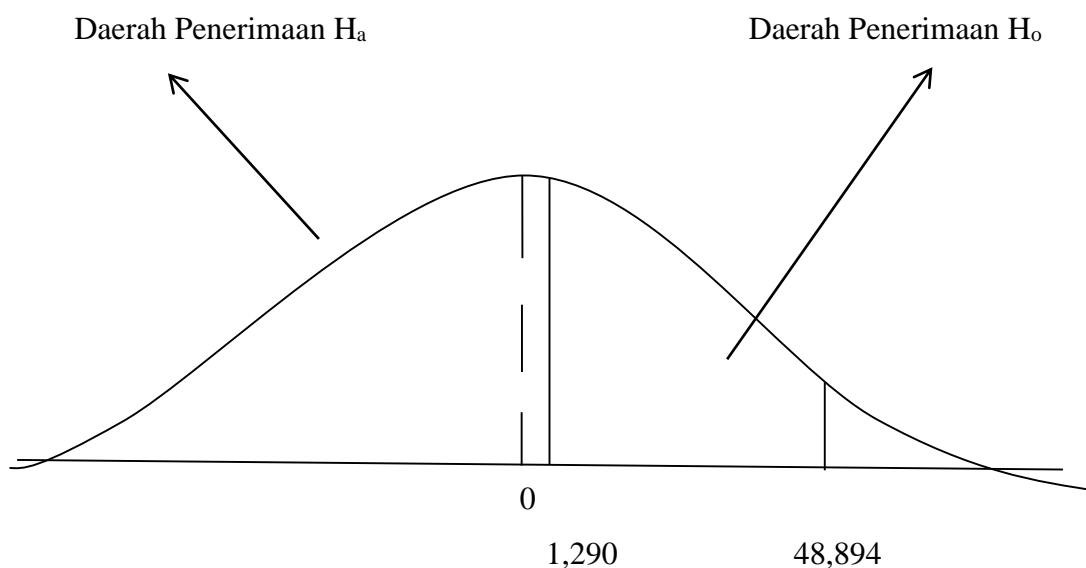
	Test Value = 65					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Efektivitas	48,894	79	0,000	51,53750	49,4394	53,6356

(Sumber: Pengolahan Data *SPSS Statistic 24.0 for Windows*, 2018)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t hitung sebesar 48,894 sedangkan t tabel diperoleh dengan derajat kebebasan (df) dengan nilai 79 dan taraf signifikansi sebesar 10% diperoleh hasil 1,290 dengan hipotesis yang berbunyi bahwa:

- c) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- d) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hasil penelitian didapatkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau jatuh pada penerimaan H_0 ($48,894 > 1,290$), maka hasilnya berbunyi H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai ini dapat ditunjukkan pada gambar dibawah yaitu nilai 48,894 terletak pada daerah penerimaan H_0 . Berikut adalah kurva daerah penerimaannya:



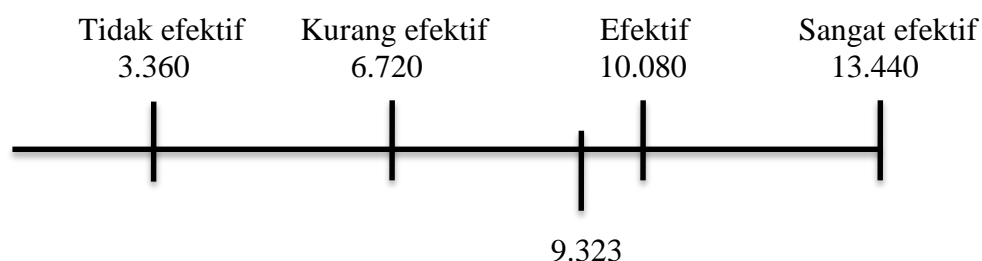
Gambar 4.3

Kurva Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2018)

4.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, hal yang penting untuk dilakukan peneliti ialah menjawab rumusan masalah deskriptif yang sebelumnya telah dirumuskan diawal penelitian. Rumusan masalah yang harus dijawab adalah sebagai berikut, seberapa tinggi efektivitas pengelolaan pelatihan kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017?



Skor ideal variabel dalam penelitian ini ialah 13440 dan skor nilai penelitian yang didapatkan dalam penelitian ini ialah sebesar 9323. Nilai 9323 berada dalam kategori efektif, maka dapat disimpulkan bahwa hasil diatas termasuk dalam kategori efektif. Adapun nilai efektivitas pengelolaan pelatihan kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017 adalah $9323 : 13440 = 0,6936$ dibulatkan menjadi 0,69 dan dalam persentase ialah 69%.

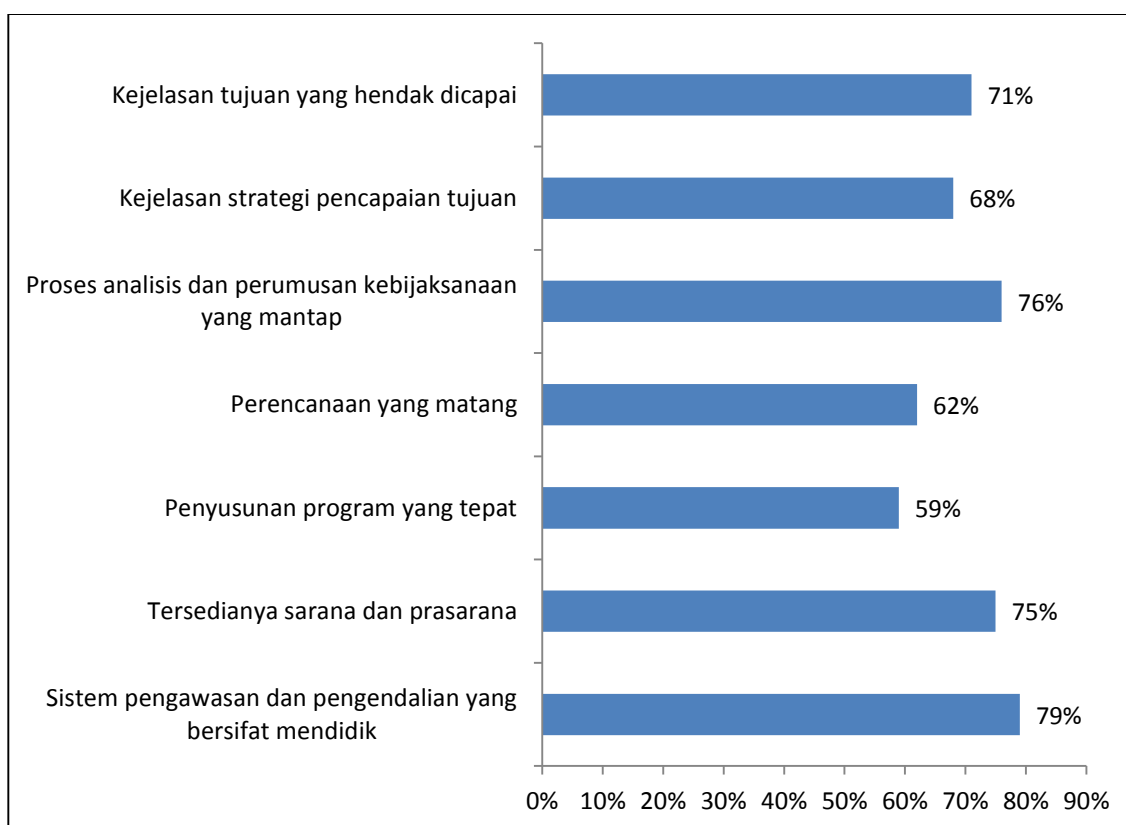
Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jawaban dari rumusan masalah deskriptif yang menjadi tujuan penelitian adalah efektivitas pengelolaan pelatihan kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017 dikatakan efektif karena mencapai angka 69% dari hipotesis yang diajukan sebesar 65%.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan pengujian yang telah peneliti lakukan, maka pada penelitian tentang Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang didapatkan hasil efektif yaitu mencapai angka 69%. Berikut ini adalah persentase hasil per indikator variabel efektivitas yang peneliti gunakan:

Diagram 4.50

Hasil per-Indikator Variabel Efektivitas



(Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti, 2018)

Berdasarkan diagram 4.50, nilai efektivitas pengelolaan pelatihan kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang adalah sebesar 69% dengan rincian pada masing-masing indikator diantaranya yaitu kejelasan tujuan yang hendak dicapai 71%, kejelasan strategi pencapaian tujuan 68%, proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap 76%, perencanaan yang matang 62%, penyusunan program yang tepat 59%, tersedianya sarana dan prasarana 75%, sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik 79%.

1. Indikator kejelasan tujuan yang hendak dicapai terdiri dari 8 pernyataan.

Pada indikator ini didapati persentase nilai sebesar 71%. Berdasarkan interval skor, nilai tersebut berada pada kategori efektif. Indikator ini sudah efektif karena dipengaruhi oleh para peserta pelatihan merasa keterampilan dan pengetahuan mereka meningkat setelah mengikuti pelatihan, program pelatihan telah menumbuhkan jiwa kewirausahaan dan motivasi kerja peserta. Namun didapati perbedaan tanggapan responden pada pernyataan bahwa peserta dapat mengisi lowongan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan di BLK Kabupaten Tangerang. Yang membedakan adalah responden cenderung banyak menjawab sangat tidak setuju, karena sebagian besar responden belum memiliki pekerjaan tetap. Sedangkan sasaran pada program pelatihan kerja ini telah mencapai sasaran yang ditetapkan yaitu untuk penduduk Kabupaten Tangerang yang merupakan pencari kerja pada usia produktif, tidak sedang terikat dengan jenjang pendidikan apapun dan

para peserta mengikuti pelatihan sesuai dengan kejuruan yang diinginkan.

2. Indikator kejelasan strategi pencapaian tujuan terdiri dari 8 pernyataan. Pada indikator ini didapati persentase nilai sebesar 68%. Berdasarkan interval skor, nilai tersebut berada pada kategori efektif. Indikator ini sudah efektif karena dipengaruhi oleh para peserta pelatihan merasa informasi terkait program pelatihan kerja ini mudah diperoleh dengan adanya sosialisasi di tingkat kecamatan dan terdapat spanduk/baleho terkait informasi program pelatihan kerja. Namun didapati perbedaan tanggapan responden pada pernyataan terdapat iklan di media sosial terkait informasi program pelatihan di BLK Kabupaten Tangerang. Pada pernyataan tersebut, sebagian besar responden cenderung menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini dikarenakan kurangnya publikasi pada media sosial seperti facebook, instagram, twitter dan media sosial lainnya. Sedangkan metode pelatihan kerja yang digunakan pada program ini dinilai sudah baik oleh para responden.
3. Indikator proses analisis dan kebijaksanaan yang mantap terdiri dari 4 pernyataan. Pada indikator ini didapati persentase nilai sebesar 76%. Berdasarkan interval skor, nilai tersebut berada pada kategori efektif. Indikator ini sudah efektif karena dipengaruhi oleh para responden sebagian besar cenderung menjawab setuju bahwa mereka mengikuti program pelatihan kerja karena sedang menganggur, ingin meningkatkan keterampilan, mempersiapkan diri sebelum melamar pekerjaan dan

terdapat kejuruan pelatihan yang ingin digeluti. Hal ini menunjukkan bahwa dalam perihal proses analisis dan kebijaksanaan dalam upaya penanganan pengangguran sudah efektif.

4. Indikator perencanaan yang matang terdiri dari 8 pernyataan. Pada indikator ini didapati persentase nilai sebesar 62%. Berdasarkan interval skor, nilai tersebut berada pada kategori efektif. Indikator ini sudah efektif karena dipengaruhi oleh para peserta pelatihan merasa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta, dapat diterapkan di lapangan dengan baik, dapat memberikan hasil yang diharapkan, selaras dengan kemajuan teknologi dan berorientasi pada penyiapan tenaga kerja yang terampil. Namun didapati perbedaan pada seleksi peserta, yaitu sebagian besar responden cenderung menjawab tidak setuju terkait pendaftar mengikuti tes tertulis dan sesi *interview* sebagai bagian dari seleksi peserta pelatihan. Hal ini dikarenakan memang tidak adanya sesi seleksi dengan tes tertulis ataupun *interview*. Dampaknya adalah terjadi ketidakkonsistenan peserta untuk datang setiap hari. Ada beberapa peserta pelatihan yang bahkan hanya mengikuti pelatihan selama beberapa hari saja. Menurut peneliti, jika dalam tahap seleksi terdapat sesi *interview* akan memungkinkan adanya analisa penyelenggara terhadap minat dan motivasi para pendaftar program pelatihan kerja ini. Sehingga penyelenggara bisa meminimalisir pendaftar yang tidak benar-benar serius ingin mengikuti program pelatihan kerja yang diselenggarakan.

5. Indikator penyusunan program yang tepat terdiri dari 4 pernyataan. Pada indikator ini didapati persentase nilai sebesar 59%. Berdasarkan interval skor, nilai tersebut berada pada kategori efektif. Indikator ini sudah efektif karena dipengaruhi oleh para peserta merasa bahwa kejuruan pelatihan sesuai dengan permintaan dunia kerja dan program pelatihan bebas biaya. Namun terdapat perbedaan tanggapan peserta pada pernyataan lokasi pelatihan dapat dijangkau dengan mudah dan waktu pelatihan sudah cukup untuk meningkatkan keterampilan. Pada 2 pernyataan tersebut cenderung didapati jawaban tidak setuju. Hal ini dikarenakan keberadaan letak balai latihan kerja yang jauh dari pertengahan Kabupaten Tangerang dan cenderung lebih dekat dengan wilayah Kabupaten Serang. Adapun peserta juga menganggap bahwa waktu pelatihan kerja selama 20 hari masih dirasa kurang untuk meningkatkan keterampilannya sehingga tidak banyak ilmu yang didapat dan peserta merasa masih kurang terampil dalam kejuruan pelatihan yang diikuti.
6. Indikator tersedianya sarana dan prasarana terdiri dari pernyataan. Pada indikator ini didapati persentase nilai sebesar 75%. Berdasarkan interval skor, nilai tersebut berada pada kategori efektif. Indikator ini sudah efektif karena dipengaruhi oleh para peserta merasa bahwa kualitas dan kuantitas instruktur pelatihan sudah baik dan cukup. Adapun para peserta juga merasa bahwa kualitas dan kuantitas alat penunjang pelatihan sudah baik dan cukup. Namun didapati perbedaan tanggapan dalam pernyataan

kompensasi yang diberikan setelah pelatihan sudah sesuai. Kompensasi disini merupakan dalam artian uang pengganti transportasi peserta selama mengikuti pelatihan kerja. Dalam pernyataan tersebut, banyak peserta yang menjadi responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini dikarenakan mereka merasa bahwa adanya ketidaksesuaian dalam hal penggantian uang transportasi selama mengikuti kegiatan pelatihan kerja.

7. Indikator sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik terdiri dari 4 pernyataan. Pada indikator ini didapati persentase nilai sebesar 79%. Berdasarkan interval skor, nilai tersebut berada pada kategori efektif. Indikator ini sudah efektif karena dipengaruhi oleh para peserta merasa bahwa pihak UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang melakukan pemantauan kepada para peserta dengan baik dan juga penilaian yang diberikan sudah sesuai dengan skill yang para peserta miliki setelah mengikuti kegiatan pelatihan kerja. Suatu pengawasan dalam bentuk pemantauan saat berlangsungnya pelatihan menjadi bagian penting dalam proses meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena dengan adanya pemantauan kepada para peserta tentu hal ini dapat membentuk perilaku disiplin bagi para peserta pelatihan kerja. Adapun penilaian kepada peserta juga menjadi penting karena dengan adanya penilaian ini akan menjadi bahan evaluasi pribadi peserta untuk mengetahui sejauh mana kemampuan yang dimiliki berdasarkan penilaian dari orang lain.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa efektivitas pengelolaan pelatihan kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017 sudah terlaksana dengan efektif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau jatuh pada penerimaan H_0 ($48,894 > 1,290$), maka H_0 atau hipotesis nol diterima dan H_a atau hipotesis kerja ditolak. Efektivitas pengelolaan pelatihan kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017 dikatakan efektif karena hasil penelitian sebesar 9.323 atau dalam persentase yaitu sebesar 69% termasuk dalam kategori efektif.

Efektivitas pengelolaan pelatihan kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017 yang termasuk dalam kategori efektif ini dapat dilihat dari para peserta pelatihan merasa keterampilan dan pengetahuan mereka meningkat setelah mengikuti pelatihan di UPT BLK Kabupaten Tangerang, program-program pelatihan telah menumbuhkan jiwa kewirausahaan dan motivasi kerja peserta, serta para peserta pelatihan merasa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta, dapat diterapkan di lapangan dengan baik, dapat memberikan hasil yang diharapkan, selaras dengan kemajuan teknologi dan berorientasi pada

penyiapan tenaga kerja yang terampil. Namun, masih didapati tidak mudahnya para peserta pelatihan untuk mendapatkan pekerjaan yang akan mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Kabupaten Tangerang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efektivitas pengelolaan pelatihan kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang perlu melakukan penyaluran tenaga kerja siap pakai secara langsung kepada perusahaan yang ada di Kabupaten Tangerang. Tenaga kerja siap pakai ini merupakan para peserta yang telah mengikuti program pelatihan kerja. Dikarenakan meskipun telah mengikuti program pelatihan kerja dan juga mendapatkan sertifikat hasil dari pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tahun 2017, masih banyak dari alumni pelatihan kerja tahun 2017 yang belum memiliki pekerjaan tetap. Dengan adanya penyaluran langsung tersebut diharapkan mampu mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Kabupaten Tangerang.
2. Pihak UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang lebih giat dalam mensosialisasikan program pelatihan kerja. Dalam hal ini yang dimaksud peneliti adalah perlu lebih banyak mensosialisasikan program pelatihan kerja melalui media sosial agar

seluruh masyarakat tahu ada kegiatan pelatihan kerja yang diselenggarakan. Adapun jika seluruh masyarakat tahu ada kegiatan pelatihan kerja yang diselenggarakan, maka peminat akan menjadi lebih banyak dan tentu peminat tersebut memang benar-benar membutuhkan pelatihan kerja bukan hanya sekedar mengisi waktu luang ketika belum memiliki pekerjaan. Karena hal tersebut akan berdampak pada motivasi pribadi untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan dirinya.

3. Pihak UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang perlu melakukan seleksi kepada para pendaftar program pelatihan kerja. Namun dalam penilaian seleksi tersebut bukan untuk menyeleksi calon peserta yang memiliki nilai intelektualitas yang tinggi, akan tetapi seleksi yang lebih untuk mengetahui sebesar apa minat dan motivasi calon peserta untuk meningkatkan keterampilannya. Hal tersebut berguna untuk menghindari calon peserta yang tidak serius untuk mengikuti program pelatihan kerja.
4. Pihak UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang perlu untuk lebih memperhatikan lagi faktor-faktor seperti jenis kejuruan yang dibutuhkan dunia kerja, lokasi pelatihan kerja, lamanya waktu pelatihan kerja dan keterbukaan informasi terkait kompensasi yang diberikan kepada peserta setelah mengikuti pelatihan kerja. Perlu ada analisis kebutuhan dunia kerja sebelum menentukan pelatihan apa saja yang akan diselenggarakan. Lalu kemudian dalam hal penentuan lokasi diselenggarakannya pelatihan kerja yaitu baiknya

lokasi pelatihan kerja ada pada tengah-tengah wilayah Kabupaten Tangerang sehingga pelatihan kerja yang diselenggarakan tidak didominasi oleh satu wilayah kecamatan saja. Kemudian, sebaiknya waktu pelatihan yang berlangsung selama 20 hari perlu ditambah lagi agar para peserta dapat lebih meningkatkan keterampilannya. Terakhir, perlu adanya keterbukaan informasi terkait besaran kompensasi yang diberikan kepada peserta pelatihan agar tidak timbul dugaan negatif dari peserta. Karena peneliti menemukan adanya sikap ketidakpercayaan peserta atas kompensasi yang diberikan terkait ketidaksesuaian dalam besaran kompensasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Adisasmita, Rahardjo. 2011. *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharismi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmosoeprapto, Kisdarto. 2002. *Menuju SDM Berdaya-Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Bungin, Burhan. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, Soewarno. 1995. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini, Usman. 2009. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMPYKPN.
- Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFPE-Yogyakarta.
- Makmur. 2011. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Mardiasmo. 2004. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta. Andi.
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University-Press.
- Siagian P, Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Steers, M. Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sumantri. 2000. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Fakultas Psikologi Unpad.
- Supriyono. 2000. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia.
- The Liang Gie. 2004. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Yayasan Studi Ilmu dan Teknologi.
- Taliziduhu Ndraha. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta. PT Rineka Cipta.

Dokumen:

- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2012 tentang Kerjasama Penggunaan Balai Latihan Kerja Oleh Swasta.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja.
- Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi.

Peraturan Bupati Tangerang Nomor 139 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Rincian Tugas serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.

Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2017. Badan Pusat Statistik.

Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Banten. Badan Pusat Statistik Provinsi Banten.

Pendaftar & Peserta Pelatihan UPT BLK Kabupaten Tangerang Tahun Anggaran 2017. BLK Kabupaten Tangerang.

Peserta Pelatihan Tahun 2017 yang Sudah Bekerja. BLK Kabupaten Tangerang.

Website:

<http://tumoutounews.com/2017/09/10/jumlah-penduduk-indonesia-tahun-2017/> (diakses tanggal 2 Januari 2018).

<https://www.bkkbn.go.id/detailpost/laju-pertumbuhan-penduduk-4-juta-per-tahun> (diakses tanggal 2 Januari 2018).

<http://banten.co/pemkab-tangerang-bangun-blk-disejumlah-wilayah/> (diakses tanggal 4 Januari 2018).

<http://www.jurnaltangerang.co/berita-blk-jayanti-belum-cover-seluruh-pencaker-kabupaten-tangerang.html> (diakses tanggal 20 Januari 2018).

Skripsi:

Arlita, Deka. 2007. “Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Menengah (UPTD LLK UKM) Wonogiri (Studi Deskriptif Kualitatif Tentang Pelaksanaan Pelatihan Kerja Institusional Pada Kejuruan Otomotif dan Menjahit Tahun Anggaran 2005)”. Skripsi. Universitas Sebelas Maret: Surakarta.

Rahman, Arif. 2017. “Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Pelatihan Montir Motor di Balai Latihan Kerja Kota Tangerang”. Skripsi. Universitas Islam Negari Syarif Hidayatullah Jakarta: Jakarta.

Panjaitan, Agnes. 2016. “Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Dairi”. Universitas Sumatera Utara: Medan.

LAMPIRAN



(Pembukaan pelatihan kerja tahun 2017)



(Pelaksanaan pelatihan kerja tahun 2017)



(Saat peneliti melakukan observasi)



(Kondisi gedung UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Tangerang)



(Saat peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden)

KUESIONER PENELITIAN

“Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja Oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017”

1. Petunjuk

- a. Mohon bapak/ibu/saudara/i membaca pertanyaan dengan seksama.
- b. Pilih satu jawaban yang paling sesuai dengan memberikan tanda (√)
- c. Kejujuran jawaban bapak/ibu/saudara/i sangat saya harapkan dan saya ucapkan terima kasih atas waktu dan partisipasinya.

2. Identitas Responden

- i. No. Responden (diisi peneliti) :
- ii. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
- iii. Alamat (isi kecamatan saja) :
- iv. Usia:
 - a. 15-19 Tahun
 - b. 20-24 Tahun
 - c. 25-29 Tahun
 - d. 30-34 Tahun
 - e. 35-39 Tahun
 - f. ≥ 50 Tahun
- v. Pendidikan Terakhir:
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA/SMK
 - d. Lainnya.....
- vi. Kejuruan Pelatihan yang pernah diikuti:
 - a. Aplikasi Komputer
 - b. Menjahit Sepatu
 - c. Menjahit Garment
 - d. Otomotif Sepeda Motor
- vii. Pekerjaan:
 - a. Belum/Tidak Bekerja
 - b. Karyawan Swasta
 - c. Wiraswasta
 - d. Lainnya.....
- viii. Penghasilan saat ini :

3. Keterangan dan skoring:

SS = Sangat Setuju	skor, 4
S = Setuju	skor, 3
TS = Tidak Setuju	skor, 2
STS = Sangat Tidak Setuju	skor, 1

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
Kejelasan tujuan yang hendak dicapai					
Tujuan					
1	Keterampilan saya meningkat setelah mengikuti program pelatihan di BLK Kab. Tangerang.				
2	Pengetahuan saya bertambah setelah mengikuti program pelatihan di BLK Kab. Tangerang				
3	Program pelatihan di BLK Kab. Tangerang menumbuhkan jiwa kewirausahaan peserta.				
4	Program pelatihan di BLK Kab. Tangerang mampu meningkatkan motivasi kerja peserta.				
5	Saya dapat mengisi lowongan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan di BLK Kab. Tangerang.				
Sasaran					
6	Saya merupakan penduduk usia produktif Kabupaten Tangerang yang sedang mencari pekerjaan.				
7	Saya mengikuti pelatihan di BLK Kab. Tangerang tidak sedang terikat dengan jenjang pendidikan apapun.				
8	Saya mengikuti pelatihan sesuai dengan kejuruan yang saya inginkan.				
Kejelasan strategi pencapaian tujuan					
Sosialisasi					
9	Terdapat sosialisasi di tingkat kecamatan oleh pihak UPT BLK Kab. Tangerang terkait kegiatan pelatihan.				
10	Informasi tentang program pelatihan di BLK Kab. Tangerang dapat diperoleh dengan mudah.				
11	Terdapat spanduk/baleho terkait informasi program pelatihan di BLK Kab. Tangerang.				
12	Terdapat iklan di media sosial terkait informasi program pelatihan di BLK Kab. Tangerang.				
Metode Pelatihan					
13	Materi yang disampaikan sesuai dengan fokus kejuruan.				
14	Materi yang disampaikan meliputi fokus perubahan perilaku peserta.				

15	Materi yang disampaikan disesuaikan dengan tingkat kemampuan peserta.				
16	Waktu yang tersedia sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditentukan.				
Proses analisis dan kebijaksanaan yang mantap					
Penanganan pengangguran					
17	Saya mengikuti program pelatihan di BLK Kab. Tangerang karena sedang menganggur.				
18	Saya mengikuti program pelatihan di BLK Kab. Tangerang karena ingin meningkatkan keterampilan.				
19	Saya mengikuti program pelatihan di BLK Kab. Tangerang untuk mempersiapkan diri sebelum melamar pekerjaan.				
20	Saya mengikuti program pelatihan di BLK Kab. Tangerang karena terdapat kejuruan pelatihan yang ingin saya geluti.				
Perencanaan yang matang					
Kurikulum pelatihan					
21	Materi pelatihan memiliki keesesuaian dengan kebutuhan peserta.				
22	Materi pelatihan dapat diterapkan di lapangan dengan baik.				
23	Materi pelatihan dapat memberikan hasil-hasil yang diharapkan.				
24	Materi pelatihan yang diberikan senantiasa mengikuti dan sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.				
25	Materi pelatihan berorientasi pada penyiapan tenaga kerja yang terampil.				
Seleksi peserta					
26	Pendaftar melewati tahapan seleksi sebelum menjadi peserta pelatihan.				
27	Pendaftar mengikuti tes tertulis sebagai bagian dari seleksi peserta pelatihan.				
28	Pendaftar mengikuti sesi <i>interview</i> sebagai bagian dari seleksi peserta pelatihan.				

Penyusunan program yang tepat					
Faktor-faktor penyusunan program pelatihan					
29	Kejuruan pada program pelatihan sesuai dengan permintaan dunia kerja.				
30	Program pelatihan di BLK Kab. Tangerang bebas biaya.				
31	Lokasi pelatihan dapat dijangkau dengan mudah oleh peserta.				
32	Waktu pelatihan yang diberikan sudah cukup untuk meningkatkan keterampilan peserta.				
Tersedianya sarana dan prasarana					
Sumber daya manusia					
33	Instruktur pelatihan merupakan orang yang ahli dalam bidangnya.				
34	Instruktur pelatihan berperilaku baik selama program pelatihan.				
35	Jumlah instruktur pelatihan sudah cukup.				
Fasilitas program					
36	Alat penunjang pelatihan berfungsi dengan baik.				
37	Jumlah alat penunjang pelatihan sesuai dengan jumlah peserta.				
38	Kompensasi yang diberikan setelah pelatihan sudah sesuai.				
Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik					
Pemantauan pelatihan					
39	Pihak UPT BLK Kab. Tangerang melakukan pemantauan sebelum kelas pelatihan dimulai.				
40	Pihak UPT BLK Kab. Tangerang melakukan pemantauan saat materi pelatihan sedang berlangsung.				
Penilaian pelatihan					
41	Penilaian pelatihan sudah sesuai dengan <i>skill</i> yang dimiliki peserta setelah mengikuti pelatihan.				
42	Penilaian pelatihan memiliki tingkatan nilai.				



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Program Studi: 1. Administrasi Publik
2. Ilmu Komunikasi
3. Ilmu Pemerintahan

Jalan Raya Jakarta KM.4 Phone (0254) 280330 Ext. 228. Fax. 0254-281245 Pakupatan Serang Banten
url: <http://www.fisip-untirta.ac.id>, Email: kontak@fisip-untirta.ac.id

Nomor : 5195 /UN.43.6.1/PG/2017
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Mencari Data

29 Januari 2018

Kepada Yth.
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Banten
di
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan diselenggarakannya kegiatan riset mahasiswa kami di Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, maka kami yang bertanda tangan di bawah ini memberikan tugas kepada mahasiswa berikut ini untuk mencari data yang dibutuhkan,

Nama : Dhany Subarkah
NIM : 6661141614

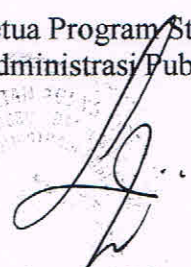
Semester : VIII
Mata Kuliah : Skripsi
Judul : Efektivitas Pengelolaan Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

Data diperlukan : - Tujuan dan sasaran BLK Kabupaten Tangerang
- Jumlah peserta BLK Kabupaten Tangerang
- Sarana dan prasarana BLK Kabupaten Tangerang
- Realisasi pelaksanaan BLK Kabupaten Tangerang
- Jumlah pengangguran di Kabupaten Tangerang

Untuk itu kami berharap dan memohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat **memberikan izin guna mencari data** yang dibutuhkan mahasiswa tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi
Administrasi Publik


Listyaningsih, S.Sos, M.Si
NIP. 197603292003122001



PEMERINTAH PROVINSI BANTEN

BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

KAWASAN PUSAT PEMERINTAHAN PROVINSI BANTEN (KP3B)

Jl. KH. Syech Nawawi Al-Bantani Palima - Serang Telp. (0254) 267142 Fax. (0254) 267143

PENGANTAR PENELITIAN

NOMOR : 070/PP/42-Kesbangpol/2018

Serang, 08 Februari 2018

Kepada Yth
Kepala Kantor Kesbangpol Kabupaten Tangerang
Di -

Tempat

Terlampir disampaikan Surat Pemberitahuan Penelitian Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Banten Nomor : 070/42-Kesbangpol/2018 tanggal 08 Februari 2018 tentang Rekomendasi Penelitian yang diberikan kepada :

Nama	: Dhany Subarkah
NIM/NIP/KTP	: 6661141614
Alamat	: Taman Gebang Raya Blok F No. 19 RT/RW 003/006 Kel/Desa. Gebang Raya Kec. Periuk
Judul Penelitian	: Efektivitas Pengelolaan Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang
Maksud dan Tujuan	: Untuk mengetahui kemampuan UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dalam mencetak tenaga kerja yang dapat diterima oleh dunia kerja

Demikian disampaikan, untuk menjadi pertimbangan.

An. KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK
PEMERINTAH PROVINSI BANTEN
Kantor Bidang Kerja dan Paddaan Nasional,



Dr. Hj. Tita Ruhnya, M.Si
NIP. 196502021992032011

Tembusan Yth :

Kepala Badan Kesbang dan Politik Provinsi Banten (sebagai laporan).



PEMERINTAH PROVINSI BANTEN

BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

KAWASAN PUSAT PEMERINTAHAN PROVINSI BANTEN (KP3B)

Jl. KH. Syech Nawawi Al-Bantani Palima - Serang Telp. (0254) 267142 Fax. (0254) 267143

SURAT PEMBERITAHUAN PENELITIAN

Nomor : 070 /12-Kesbangpol /2018

- Membaca : Surat Dekan FEB Universitas Bina Bangsa Nomor 0094/Per/DNIBA/Ext/I/2018 Tanggal 31 Januari 2018, Berkaitan Permohonan Penelitian Akademik/Skripsi.
- Mengingat :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
 2. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 43 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia
 3. Peraturan Gubernur Banten Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Tipe, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Banten.
- Memperhatikan : Proposal yang bersangkutan

MEMBERITAHUKAN BAHWA

- Nama : Dhany Subarkah
- Alamat : Taman Gebang Raya Blok F No. 19 RT/RW 003/006 Kel/Desa. Gebang Raya Kec. Periuk
- NIM/NIP/KTP : 6661141614
- Pekerjaan : Mahasiswa
- Kebangsaan : Indonesia
- Judul Penelitian : Efektivitas Pengelolaan Balai Latihan Kerja di Dimas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang
- Bidang : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Daerah Penelitian : Provinsi Banten
- Status Penelitian : Baru
- Lama Penelitian : Februari s/d Juli 2018
- Pengikut Peserta : -
- Penanggungjawab : Listyanningsih, S.Sos., M.Si
- Maksud dan Tujuan : Untuk mengetahui kemampuan UPT Balai Latihan Kerja Dimas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dalam mencetak tenaga kerja yang dapat diterima oleh dunia kerja

SEBELUM MELAKUKAN PENELITIAN, AGAR MEMENUHI KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT:

1. Melaporkan kedatangannya, kepada Bupati / Walikota cq. Kepala Badan/ Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik setempat dengan menunjukkan surat pemberitahuan ini;
2. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian/Survey/PKI yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan penelitian dimaksud;
3. Harus mentaati ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Apabila masa berlakunya Surat Pemberitahuan ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai, perpanjangan Penelitian/Survey/PKI, harus diajukan kembali kepada instansi pemberi ijin;
5. Setelah selesai melakukan Kegiatan Penelitian/Survey/PKI, agar segera melaporkan hasilnya ke Gubernur cq. Kepala Badan Keshang dan Politik Provinsi Banten, paling lambat 6 bulan setelah penelitian;
6. Surat Pemberitahuan ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang Surat Pemberitahuan ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas;
7. Kepada semua instansi/lembaga yang terkait agar dapat memakluminya.

Serang, 9 Februari 2018

KEMENTERIAN KESBANG DAN POLITIK
PROVINSI BANTEN



DR. T. B. ARIYANTO, M.Si

NIP. 19630216 198503 1 002



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Program Studi: 1. Administrasi Publik
2. Ilmu Komunikasi
3. Ilmu Pemerintahan

Jalan Raya Jakarta KM 4 Phone (0254) 280330 Ext. 228, Fax. 0254-281245 Pakupatan Serang Banten
url: <http://www.fisip-untirta.ac.id>. Email: kontak@fisip-untirta.ac.id

Nomor : 5195 /UN.43.6.1/PG/2017
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Mencari Data

29 Januari 2018

Kepada Yth.
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tangerang
di
Tempat

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan diselenggarakannya kegiatan riset mahasiswa kami di
Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan
Ageng Tirtayasa, maka kami yang bertanda tangan di bawah ini memberikan
tugas kepada mahasiswa berikut ini untuk mencari data yang dibutuhkan,

Nama : Dhany Subarkah
NIM : 6661141614

Semester : VIII
Mata Kuliah : Skripsi
Judul : Efektivitas Pengelolaan Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga
Kerja Kabupaten Tangerang

Data diperlukan : - Tujuan dan sasaran BLK Kabupaten Tangerang
- Jumlah peserta BLK Kabupaten Tangerang
- Sarana dan prasarana BLK Kabupaten Tangerang
- Realisasi pelaksanaan BLK Kabupaten Tangerang
- Jumlah pengangguran di Kabupaten Tangerang

Untuk itu kami berharap dan memohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat
memberikan izin guna mencari data yang dibutuhkan mahasiswa tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami
mengucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi
Administrasi Publik

Listyaningsih, S.Sos, M.Si
NIP. 197603292003122001



REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/ dz - KKBP/2018

- a. Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, tanggal 21 Januari 2014 ;
2. Peraturan Bupati Tangerang Nomor 29 Tahun 2015 tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja pada Kantor Kesbang dan Politik Kabupaten Tangerang.
- b. Menimbang : Surat dari **Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Banten** Nomor : 070/PP/42-Kesbangpol/2018 Tanggal 08 Februari 2018 perihal Permohonan Ijin Penelitian

BUPATI TANGERANG memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :

- a. Nama/Obyek : **Dhany Subarkah**
b. Pekerjaan : Mahasiswa
c. Alamat : Taman Gebang Raya blok F No. 19 RT/RW. 003/006 Kel/Desa. Gebang Raya Kec. Periuk
d. NIM/NPM/KTP : 6661141614
e. Judul Penelitian : **Efektifitas Pengelolaan Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang**
f. Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui kemampuan UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dalam mencetak tenaga kerja yang dapat diterima oleh dunia kerja
g. Lokasi Penelitian : Kabupaten Tangerang
h. Lamanya Penelitian : Februari 2018 s/d Juli 2018
i. Bidang Penelitian : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
j. Status Penelitian : Baru
k. Penanggung jawab : **Listyaningsih, S.Sos., M.Si**
l. Anggota Peneliti : -

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Melaporkan kedatangannya kepada Kepala Dinas, Badan, Kantor, Bagian, Kecamatan setempat dengan menunjukkan surat rekomendasi ini;
2. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan ijin penelitian;
3. Setelah selesai melakukan kegiatan Ijin Penelitian, agar segera melaporkan hasilnya ke Bupati Cq. Kepala Kantor Kesatun Bangsa dan Politik Kabupaten Tangerang;
4. Kepada semua Instansi/Lembaga yang terkait dimohon bantuan seperlunya;

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Di keluarkan : di Tigaraksa
Pada Tanggal : 21 Februari 2018

An. BUPATI TANGERANG
KEPALA KANTOR
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN TANGERANG



AHMAD HIDAYAT, S.Pd

Pembina TK I

NIP. 19640516 198602 1 011



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Program Studi: 1. Administrasi Publik
2. Ilmu Komunikasi
3. Ilmu Pemerintahan

Jalan Raya Jakarta KM 4 Phone (0254) 280330 Ext. 228, Fax: 0254-281245 Pakupatan Serang Banten
url <http://www.fisip-untirta.ac.id>. Email: kontak@fisip-untirta.ac.id

Nomor : 5195 /UN.43.6.1/PG/2017
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Mencari Data

29 Januari 2018

Kepada Yth.
Kepala UPT Balai Latihan Kerja
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang
di
Tempat

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan diselenggarakannya kegiatan riset mahasiswa kami di Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, maka kami yang bertanda tangan di bawah ini memberikan tugas kepada mahasiswa berikut ini untuk mencari data yang dibutuhkan,

Nama : Dhany Subarkah
NIM : 6661141614

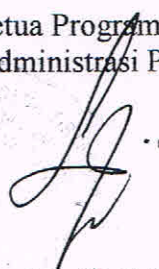
Semester : VIII
Mata Kuliah : Skripsi
Judul : Efektivitas Pengelolaan Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

Data diperlukan : - Tujuan dan sasaran BLK Kabupaten Tangerang
- Jumlah peserta BLK Kabupaten Tangerang
- Sarana dan prasarana BLK Kabupaten Tangerang
- Realisasi pelaksanaan BLK Kabupaten Tangerang
- Jumlah pengangguran di Kabupaten Tangerang

Untuk itu kami berharap dan memohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat **memberikan izin guna mencari data** yang dibutuhkan mahasiswa tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi
Administrasi Publik


Listyaningsih, S.Sos, M.Si
NIP. 197603292003122001

No. Responden	Jenis Kelamin	Alamat	Usia	Pendidikan Terakhir	Kejuruan Pelatihan	Pekerjaan	Penghasilan	Pernyataan				
								1	2	3	4	5
1	Perempuan	Kec. Jayanti	20-24 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Karyawan Swasta	Rp 3.400.000	4	3	3	4	3
2	Perempuan	Kec. Jayanti	20-24 Tahun	SMP	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	4	2	3	2
3	Perempuan	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	1
4	Perempuan	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	3	3	1
5	Perempuan	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Karyawan Swasta	Rp 2.000.000	4	4	3	3	3
6	Perempuan	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	SPG	Rp 2.500.000	4	4	3	3	3
7	Laki-Laki	Kec. Jayanti	25-29 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	4	4	3	3	1
8	Perempuan	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Pegawai Toko Pakaian	Rp 1.300.000	3	3	3	3	3
9	Perempuan	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Karyawan Swasta	Rp 2.000.000	3	3	3	3	3
10	Perempuan	Kec. Cisoka	15-19 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	2	1
11	Laki-Laki	Kec. Cisoka	20-24 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Karyawan Swasta	Rp 2.000.000	4	4	4	4	3
12	Laki-Laki	Kec. Cisoka	15-19 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	1
13	Perempuan	Kec. Cisoka	25-29 Tahun	SD	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	1
14	Perempuan	Kec. Balaraja	15-19 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	1
15	Perempuan	Kec. Balaraja	15-19 Tahun	SD	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	1
16	Laki-Laki	Kec. Balaraja	20-24 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Karyawan Swasta	Rp 3.500.000	3	2	4	3	4
17	Laki-Laki	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Karyawan Swasta	Rp 3.000.000	3	3	3	3	3
18	Perempuan	Kec. Jayanti	20-24 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	3	3	1
19	Perempuan	Kec. Jayanti	20-24 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Pegawai Toko	Rp 1.000.000	3	3	3	3	3
20	Perempuan	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	1
21	Perempuan	Kec. Balaraja	20-24 Tahun	SMP	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	3	3	2
22	Laki-Laki	Kec. Balaraja	15-19 Tahun	SMP	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	3	3	1
23	Laki-Laki	Kec. Balaraja	20-24 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	1
24	Perempuan	Kec. Cisoka	25-29 Tahun	SMP	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	2	1
25	Laki-Laki	Kec. Jayanti	20-24 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Karyawan Swasta	Rp 3.000.000	3	3	3	3	3
26	Laki-Laki	Kec. Jayanti	20-24 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	1
27	Laki-Laki	Kec. Jayanti	20-24 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Karyawan Swasta	Rp 2.500.000	3	3	3	3	3
28	Laki-Laki	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SD	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	1

29	Perempuan	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMP	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	1
30	Laki-Laki	Kec. Jayanti	20-24 Tahun	SD	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	3	3	1
31	Laki-Laki	Kec. Solear	25-29 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	2	1
32	Laki-Laki	Kec. Kemiri	20-24 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	3	3	2
33	Laki-Laki	Kec. Mauk	15-19 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	1
34	Laki-Laki	Kec. Kresek	15-19 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Pegawai SPBU	Rp 3.500.000	3	3	4	3	3
35	Laki-Laki	Kec. Kresek	15-19 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	3	3	2
36	Perempuan	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMP	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	1
37	Perempuan	Kec. Jayanti	20-24 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Karyawan Swasta	Rp 3.000.000	4	3	4	3	4
38	Perempuan	Kec. Jayanti	20-24 Tahun	SMP	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	1
39	Perempuan	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	4	3	3	3	1
40	Perempuan	Kec. Balaraja	20-24 Tahun	SMP	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	4	3	4	1
41	Perempuan	Kec. Balaraja	20-24 Tahun	SMP	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	2
42	Perempuan	Kec. Balaraja	15-19 Tahun	SMP	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	4	3	4	3	2
43	Perempuan	Kec. Jayanti	30-34 Tahun	SMP	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	1
44	Perempuan	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	3	2	1
45	Perempuan	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Pegawai Counter Pulsa	Rp 500.000	2	3	2	2	3
46	Laki-Laki	Kec. Jayanti	25-29 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	4	3	3	1
47	Laki-Laki	Kec. Jayanti	30-34 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	2	2	2	3	2
48	Perempuan	Kec. Jayanti	20-24 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Sepatu	Karyawan Swasta	Rp 3.000.000	3	3	3	3	3
49	Perempuan	Kec. Balaraja	20-24 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Garment	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	3	3	1
50	Perempuan	Kec. Balaraja	20-24 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Garment	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	2
51	Perempuan	Kec. Cisoka	15-19 Tahun	SMP	Menjahit Garment	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	1
52	Laki-Laki	Kec. Balaraja	25-29 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Garment	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	4	3	4	3	2
53	Perempuan	Kec. Balaraja	25-29 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Garment	Karyawan Swasta	Rp 3.400.000	3	3	3	3	3
54	Perempuan	Kec. Balaraja	20-24 Tahun	SMP	Menjahit Garment	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	4	4	3	3	2
55	Perempuan	Kec. Balaraja	25-29 Tahun	SMP	Menjahit Garment	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	3	4	1
56	Perempuan	Kec. Balaraja	35-39 Tahun	SD	Menjahit Garment	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	4	3	4	4	2
57	Perempuan	Kec. Jayanti	25-29 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Garment	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	3	3	1
58	Perempuan	Kec. Jayanti	25-29 Tahun	SMA/SMK	Menjahit Garment	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	3	3	2

59	Laki-Laki	Kec. Jayanti	25-29 Tahun	SMA/SMK	Aplikasi Komputer	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	3	3	2
60	Laki-Laki	Kec. Kronjo	25-29 Tahun	SMA/SMK	Aplikasi Komputer	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	4	4	4	3	2
61	Perempuan	Kec. Cikupa	15-19 Tahun	SMA/SMK	Aplikasi Komputer	Karyawan Swasta	Rp 3.000.000	4	3	3	3	3
62	Perempuan	Kec. Kresek	15-19 Tahun	SMA/SMK	Aplikasi Komputer	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	4	4	4	2
63	Laki-Laki	Kec. Kelapa Dua	25-29 Tahun	S1	Aplikasi Komputer	Karyawan Swasta	Rp 3.500.000	4	3	3	3	3
64	Perempuan	Kec. Cisoka	20-24 Tahun	SMA/SMK	Aplikasi Komputer	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	4	3	2
65	Laki-Laki	Kec. Cisoka	15-19 Tahun	SMA/SMK	Aplikasi Komputer	Pegawai Dealer Motor	Rp 2.500.000	3	4	3	3	3
66	Laki-Laki	Kec. Solear	25-29 Tahun	SMA/SMK	Aplikasi Komputer	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	3	3	2
67	Laki-Laki	Kec. Solear	15-19 Tahun	SMP	Aplikasi Komputer	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	4	3	4	3	2
68	Laki-Laki	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMA/SMK	Aplikasi Komputer	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	1
69	Perempuan	Kec. Jayanti	20-24 Tahun	SMA/SMK	Aplikasi Komputer	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	2	3	2	2	2
70	Laki-Laki	Kec. Jayanti	20-24 Tahun	SMA/SMK	Aplikasi Komputer	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	3	3	2
71	Laki-Laki	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMA/SMK	Aplikasi Komputer	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	3	3	2
72	Perempuan	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMA/SMK	Aplikasi Komputer	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	4	3	4	3	2
73	Laki-Laki	Kec. Kresek	20-24 Tahun	SMA/SMK	Aplikasi Komputer	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	2	2	2	3	2
74	Perempuan	Kec. Balaraja	20-24 Tahun	SMA/SMK	Aplikasi Komputer	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	2	3	3	3	2
75	Laki-Laki	Kec. Balaraja	20-24 Tahun	SMA/SMK	Otomotif Sepeda Motor	Montir Bengkel	Rp 3.000.000	4	3	3	3	3
76	Laki-Laki	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMA/SMK	Otomotif Sepeda Motor	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	4	4	3	4	2
77	Laki-Laki	Kec. Jayanti	20-24 Tahun	SMA/SMK	Otomotif Sepeda Motor	Karyawan Swasta	Rp 3.000.000	3	4	3	3	3
78	Laki-Laki	Kec. Jayanti	20-24 Tahun	SMP	Otomotif Sepeda Motor	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	4	3	2	3	1
79	Laki-Laki	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMA/SMK	Otomotif Sepeda Motor	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	2	3	1
80	Laki-Laki	Kec. Jayanti	15-19 Tahun	SMA/SMK	Otomotif Sepeda Motor	Belum/Tidak Bekerja	Rp 0	3	3	3	3	1
								254	250	224	241	149

No. Responden	Pernyataan																																										Total
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42						
1	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145	
2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125	
3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	109		
4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	110		
5	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	130		
6	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	128		
7	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	139		
8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126		
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125	
10	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	104		
11	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	146		
12	3	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	104		
13	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	111		
14	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	113		
15	4	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	1	3	2	3	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	106		
16	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135		
17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	
18	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	110	
19	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	121		
20	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	106	
21	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	115		
22	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115		
23	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	112		
24	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	104	
25	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	122		

55	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	119				
56	3	3	2	3	2	2	1	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	126				
57	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	116			
58	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	116				
59	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	114			
60	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	111			
61	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	119		
62	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	117			
63	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	126			
64	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	117			
65	4	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	123		
66	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	123				
67	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	110		
68	4	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	1	3	2	3	3	3	1	3	1	1	2	99			
69	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	115			
70	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	2	1	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	116		
71	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	111			
72	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	3	3	4	3	3	1	3	4	4	3	111		
73	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	109		
74	3	4	3	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1	1	2	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	119			
75	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	118			
76	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	127			
77	3	3	2	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	119			
78	4	4	4	3	2	1	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	2	105		
79	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	106			
80	3	3	3	3	3	1	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	120		
	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
	5	4	0	1	9	8	6	5	4	4	3	5	1	4	4	2	0	0	0	3	1	6	5	9	5	5	5	5	4	6	5	5	7	5	5	4	4		9323		
	5	9	0	8	3	5	4	5	6	6	9	7	5	7	9	9	1	1	1	1	5	1	3	2	2	2	5	1	9	2	2	5	8	6	1	6	4				

VAR00039	Pearson Correlation	,670**	,443**	0,147	,332*	-0,013	,635**	-0,095	0,226	0,105	0,228	,355*	-0,086	,449**	0,182	,323*	0,071	-0,161
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,007	0,219	0,037	0,472	0,000	0,309	0,115	0,290	0,113	0,027	0,325	0,006	0,167	0,041	0,356	0,198
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00040	Pearson Correlation	,742**	,495**	0,222	,351*	0,140	,745**	0,040	,336*	0,123	,307*	0,250	-0,182	,443**	0,165	0,293	0,000	0,031
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,003	0,119	0,029	0,230	0,000	0,417	0,035	0,258	0,049	0,091	0,168	0,007	0,192	0,058	0,500	0,436
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00041	Pearson Correlation	,448**	,389*	0,222	0,291	-0,012	,351*	0,083	0,271	0,195	0,200	,311*	0,092	,394*	0,274	0,284	0,217	-0,013
	Sig. (1-tailed)	0,007	0,017	0,119	0,059	0,476	0,029	0,331	0,073	0,152	0,144	0,047	0,314	0,016	0,071	0,064	0,125	0,473
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00042	Pearson Correlation	,693**	,522**	0,246	,555**	0,022	,471**	,443**	,363*	0,195	0,277	0,040	-0,096	,400*	0,131	0,154	0,177	0,049
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,002	0,095	0,001	0,454	0,004	0,007	0,024	0,151	0,069	0,418	0,307	0,014	0,246	0,208	0,175	0,399
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00043	Pearson Correlation	,740**	,394*	,825**	,615**	,741**	,406*	,350*	,769**	,504**	,881**	,774**	,455**	,767**	,420*	,573**	,609**	,383*
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,016	0,000	0,000	0,000	0,013	0,029	0,000	0,002	0,000	0,000	0,006	0,000	0,010	0,000	0,000	0,018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

-	,447	-	-	0,07	0,27	,396	0,00	,420	,493	,421	0,08	0,25	0,14	0,04	0,18	,337	-	0,18	-	0,22	-	0,04	0,08	,443	,350
0,14	**	0,20	0,14	0	4	*	0	*	**	*	3	3	0	8	3	*	,332	8	0,17	9	0,09	0	3	**	*
9		0	9														*	5	5	5	5	0	3		
0,21	0,00	0,14	0,21	0,35	0,07	0,01	0,50	0,01	0,00	0,01	0,33	0,08	0,23	0,40	0,16	0,03	0,03	0,16	0,17	0,11	0,30	0,41	0,33	0,00	0,02
6	7	5	6	7	2	5	0	0	3	0	1	9	1	0	7	4	6	0	7	2	9	7	1	7	9
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,09	,434	0,12	0,09	,426	,520	,407	0,21	,545	,573	,460	,719	,531	,839	,622	0,22	,435	-	,365	0,22	,735	0,22	,336	0,27	,363	,769
2	**	4	2	**	**	*	6	**	**	**	**	**	**	**	6	**	0,22	*	5	**	6	*	1	*	**
																	4								
0,31	0,00	0,25	0,31	0,01	0,00	0,01	0,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,11	0,00	0,11	0,02	0,11	0,00	0,11	0,03	0,07	0,02	0,00
4	8	8	4	0	2	3	5	1	0	5	0	1	0	0	5	8	7	4	6	0	5	5	3	4	0
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
-	0,11	0,27	,349	0,28	0,18	,480	,453	0,30	,426	,566	0,24	,429	0,27	,487	0,29	0,21	-	0,20	-	0,21	0,10	0,12	0,19	0,19	,504
0,01	0	1	*	4	6	**	**	3	**	**	1	**	6	**	3	6	0,08	8	0,02	6	5	3	5	5	**
																	7		2						
0,46	0,28	0,07	0,02	0,06	0,16	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,10	0,00	0,07	0,00	0,05	0,12	0,32	0,13	0,45	0,12	0,29	0,25	0,15	0,15	0,00
2	1	4	9	4	3	4	6	2	9	1	0	9	0	3	8	6	4	5	5	5	0	8	2	1	2
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,19	,539	,439	,523	,796	,721	,585	,537	,578	,692	,589	,665	,589	,659	,640	,380	,503	-	,350	0,18	,787	0,22	,307	0,20	0,27	,881
6	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	**	,323	*	3	**	8	*	0	7	**
																	*								
0,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,04	0,02	0,16	0,00	0,11	0,04	0,14	0,06	0,00
9	1	8	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	9	2	1	9	7	0	3	9	4	9	0
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,18	0,28	,550	,559	,786	,513	,365	,612	,599	,573	,566	,675	,632	,677	,663	,342	,337	-	,352	0,21	,668	,355	0,25	,311	0,04	,774
6	0	**	**	**	**	*	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	0,20	*	9	**	*	0	*	0	**
																	8								
0,16	0,06	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,03	0,13	0,02	0,12	0,00	0,02	0,09	0,04	0,41	0,00
2	7	1	1	0	2	4	0	0	0	1	0	0	0	0	2	4	5	8	2	0	7	1	7	8	0
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
-	0,02	-	,317	,544	,540	0,19	0,24	,358	,417	0,20	,327	0,09	,445	,454	-	-	0,05	0,01	-	,594	-	-	0,09	-	,455
0,28	3	0,06	*	**	**	6	8	*	*	6	*	6	**	**			0	9	0,16	**	0,08	0,18	0,09	-	**
																	0,14	0,04	0						
0,06	0,45	0,37	0,04	0,00	0,15	0,09	0,02	0,01	0,13	0,03	0,30	0,00	0,00	0,21	0,41	0,39	0,46	0,20	0,00	0,32	0,16	0,31	0,30	0,00	
2	3	5	4	1	0	3	6	1	7	9	7	7	6	8	5	6	0	0	0	5	8	4	7	6	
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,23	,530	,443	0,23	,331	0,21	,527	,387	,569	,529	,588	,624	1,00	,635	,534	,722	,693	-	,594	,347	,362	,449	,443	,394	,400	,767
6	**	**	6	*	7	**	*	**	**	**	**	0**	**	**	**	**	,427	**	*	*	**	**	*	*	**
0,10	0,00	0,00	0,10	0,03	0,12	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,02	0,00	0,00	0,01	0,01	0,00	
5	1	7	5	7	5	1	7	1	1	0	0	0	0	1	0	0	9	0	0	5	6	7	6	4	0
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,08	,431	0,00	0,08	0,17	0,30	0,29	,337	0,29	,524	0,12	,326	0,26	0,18	,378	0,07	,334	-	0,10	0,21	,399	0,18	0,16	0,27	0,13	,420
2	**	0	2	3	2	2	*	7	**	0	*	1	7	*	5	*	,326	3	7	*	2	5	4	1	*

0,33 3	0,00 9	0,50 0	0,33 3	0,18 0	0,05 3	0,05 8	0,03 4	0,05 6	0,00 1	0,26 3	0,04 0	0,08 2	0,16 1	0,02 0	0,34 6	0,03 6	0,04 0	0,29 3	0,12 4	0,01 4	0,16 7	0,19 2	0,07 1	0,24 6	0,01 0
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,26 7	,400 *	,488 **	,509 **	,534 **	,423 **	,315 *	,398 *	0,28 3	,327 *	,411 *	,324 *	,463 **	0,29 0	,376 *	,356 *	,428 **	- 0,02 0	,336 *	0,17 1	,335 *	,323 *	0,29 3	0,28 4	0,15 4	,573 **
0,07 7	0,01 4	0,00 3	0,00 2	0,00 1	0,01 0	0,04 5	0,01 5	0,06 5	0,03 9	0,01 2	0,04 0	0,00 5	0,06 0	0,02 0	0,02 7	0,00 9	0,45 8	0,03 5	0,18 3	0,03 5	0,04 1	0,05 8	0,06 4	0,20 8	0,00 0
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
- 0,16 7	,375 *	0,22 4	,389 *	,495 **	,408 *	,629 **	,456 **	,514 **	,512 **	,525 **	0,20 9	,707 **	0,25 4	0,24 3	,612 **	,452 **	- 0,325 *	,315 *	- 0,19 6	0,25 6	0,07 1	0,00 0	0,21 7	0,17 7	,609 **
0,18 9	0,02 1	0,11 7	0,01 7	0,00 3	0,01 3	0,00 0	0,00 6	0,00 2	0,00 2	0,00 1	0,13 4	0,00 0	0,08 8	0,09 8	0,00 0	0,00 6	0,04 0	0,04 5	0,14 9	0,08 6	0,35 6	0,50 0	0,12 5	0,17 5	0,00 0
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,20 8	,311 *	0,21 7	- 0,02 3	,356 *	,445 **	,345 *	0,18 9	,380 *	,480 **	,460 **	0,23 8	,342 *	0,23 8	0,12 7	,367 *	,323 *	- 0,04 5	0,26 2	0,10 9	0,15 3	- 0,16 1	0,03 1	- 0,01 3	0,04 9	,383 *
0,13 6	0,04 7	0,12 5	0,45 2	0,02 7	0,00 7	0,03 1	0,15 8	0,01 9	0,00 4	0,00 5	0,10 3	0,03 2	0,10 3	0,25 2	0,02 3	0,04 1	0,40 7	0,08 1	0,28 4	0,20 9	0,19 8	0,43 6	0,47 3	0,39 9	0,01 8
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1	,667 **	,745 **	0,25 9	,330 *	0,27 2	- 0,04 7	0,00 0	0,19 4	0,21 0	0,16 9	,526 **	0,23 6	,364 *	,431 **	0,18 1	,553 **	- 0,21 7	,327 *	,850 **	,360 *	,635 **	,745 **	,351 *	,471 **	,406 *
	0,00 0	0,00 0	0,08 3	0,03 8	0,07 3	0,40 3	0,50 0	0,15 3	0,13 2	0,18 6	0,00 1	0,10 5	0,02 4	0,00 9	0,16 9	0,00 1	0,12 5	0,03 9	0,00 0	0,02 5	0,00 0	0,00 0	0,02 9	0,00 4	0,01 3
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,667 **	1	,447 **	0,11 1	,364 *	,536 **	,396 *	0,00 0	,514 **	,611 **	,434 **	,557 **	,530 **	,449 **	,512 **	,442 **	,829 **	- 0,441 **	,490 **	,539 **	,540 **	,600 **	,671 **	,526 **	,707 **	,720 **
0,00 0		0,00 7	0,27 9	0,02 4	0,00 1	0,01 5	0,50 0	0,00 2	0,00 0	0,00 8	0,00 1	0,00 1	0,00 6	0,00 2	0,00 7	0,00 0	0,00 7	0,00 3	0,00 1	0,00 1	0,00 0	0,00 0	0,00 1	0,00 0	0,00 0
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,745 **	,447 **	1	,745 **	,629 **	0,27 4	0,02 1	,490 **	,420 *	0,28 2	,421 *	,457 **	,443 **	,349 *	,482 **	,365 *	,337 *	- 0,332 *	,376 *	,614 **	,382 *	,473 **	,520 **	0,24 9	0,25 3	,526 **
0,00 0	0,00 7		0,00 0	0,00 0	0,07 2	0,45 7	0,00 3	0,01 0	0,06 6	0,01 0	0,00 6	0,00 7	0,02 9	0,00 3	0,02 4	0,03 4	0,03 6	0,02 0	0,00 0	0,01 9	0,00 4	0,00 2	0,09 2	0,08 9	0,00 1

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,25 9	0,11 1	,745 **	1	,677 **	0,27 2	0,10 9	,609 **	0,19 4	0,21 0	0,28 9	0,21 7	0,23 6	0,10 4	,431 **	0,18 1	0,05 0	- 0,21 7	0,09 3	0,19 6	,360 *	0,16 5	0,14 9	- 0,06 2	0,00 0	,390 *
0,08 3	0,27 9	0,00 0		0,00 0	0,07 3	0,28 4	0,00 0	0,15 3	0,13 2	0,06 0	0,12 5	0,10 5	0,29 2	0,00 9	0,16 9	0,39 6	0,12 5	0,31 2	0,14 9	0,02 5	0,19 2	0,21 6	0,37 3	0,50 0	0,01 6
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,330 *	,364 *	,629 **	,677 **	1	,733 **	,356 *	,570 **	,565 **	,628 **	,554 **	,566 **	,331 *	,524 **	,488 **	0,27 6	0,28 3	- 0,13 1	0,19 7	0,18 4	,737 **	0,09 9	0,21 0	0,08 7	0,00 0	,711 **
0,03 8	0,02 4	0,00 0	0,00 0		0,00 0	0,02 7	0,00 1	0,00 1	0,00 0	0,00 1	0,00 1	0,03 7	0,00 1	0,00 3	0,07 0	0,06 5	0,24 6	0,14 9	0,16 6	0,00 0	0,30 1	0,13 3	0,32 4	0,50 0	0,00 0
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,27 2	,536 **	0,27 4	0,27 2	,733 **	1	,328 *	0,28 0	,506 **	,652 **	,454 **	,441 **	0,21 7	,442 **	,429 **	0,14 6	,415 *	- 0,01 4	0,12 9	0,12 0	,627 **	0,06 5	0,13 7	0,24 6	0,10 8	,662 **
0,07 3	0,00 1	0,07 2	0,07 3	0,00 0		0,03 8	0,06 7	0,00 2	0,00 0	0,00 6	0,00 7	0,12 5	0,00 7	0,00 9	0,22 1	0,01 1	0,47 0	0,24 9	0,26 4	0,00 0	0,36 7	0,23 5	0,09 5	0,28 5	0,00 0
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
- 0,04 7	,396 *	0,02 1	0,10 9	,356 *	,328 *	1	0,25 5	0,20 6	,510 **	,492 **	,394 *	,527 **	,335 *	0,28 1	,551 **	,618 **	- 0,19 9	0,23 5	- 0,14 6	,389 *	0,16 8	0,27 1	0,06 1	,329 *	,593 **
0,40 3	0,01 5	0,45 7	0,28 4	0,02 7	0,03 8		0,08 7	0,13 7	0,00 2	0,00 3	0,01 6	0,00 1	0,03 5	0,06 6	0,00 1	0,00 0	0,14 6	0,10 6	0,22 0	0,01 7	0,18 8	0,07 4	0,37 5	0,03 8	0,00 0
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,00 0	0,00 0	,490 **	,609 **	,570 **	0,28 0	0,25 5	1	,489 **	,432 **	,495 **	0,25 4	,387 *	0,21 4	0,29 5	0,18 6	0,00 0	- 0,25 4	0,19 2	0,00 0	,312 *	0,00 0	0,00 0	0,00 0	- 0,19 4	,448 **
0,50 0	0,50 0	0,00 3	0,00 0	0,00 1	0,06 7	0,08 7		0,00 3	0,00 9	0,00 3	0,08 8	0,01 7	0,12 8	0,05 7	0,16 2	0,50 0	0,08 8	0,15 5	0,50 0	0,04 7	0,50 0	0,50 0	0,50 0	0,15 3	0,00 6
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,19 4	,514 **	,420 *	0,19 4	,565 **	,506 **	0,20 6	,489 **	1	,761 **	,708 **	,473 **	,569 **	,586 **	,405 *	,383 *	0,28 3	- ,348 *	,526 **	0,18 4	,541 **	0,12 3	0,18 0	,440 **	0,19 0	,714 **
0,15 3	0,00 2	0,01 0	0,15 3	0,00 1	0,00 2	0,13 7	0,00 3		0,00 0	0,00 0	0,00 4	0,00 1	0,00 0	0,01 3	0,01 8	0,06 5	0,03 0	0,00 1	0,16 5	0,00 1	0,25 9	0,17 1	0,00 8	0,15 8	0,00 0

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,21 0	,611 **	0,28 2	0,21 0	,628 **	,652 **	,510 **	,432 **	,761 **	1	,750 **	,651 **	,529 **	,588 **	,671 **	,354 *	,469 **	- ,322 *	,430 **	0,24 7	,753 **	0,13 3	0,28 2	0,26 3	0,19 5	,838 **
0,13 2	0,00 0	0,06 6	0,13 2	0,00 0	0,00 0	0,00 2	0,00 9	0,00 0		0,00 0	0,00 0	0,00 1	0,00 0	0,00 0	0,02 8	0,00 4	0,04 1	0,00 9	0,09 4	0,00 0	0,24 1	0,06 6	0,08 0	0,15 1	0,00 0
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,16 9	,434 **	,421 *	0,28 9	,554 **	,454 **	,492 **	,495 **	,708 **	,750 **	1	,511 **	,588 **	,520 **	,495 **	,561 **	,387 *	- ,309 *	,441 **	0,09 2	,543 **	0,18 4	,324 *	0,16 1	0,20 5	,743 **
0,18 6	0,00 8	0,01 0	0,06 0	0,00 1	0,00 6	0,00 3	0,00 3	0,00 0	0,00 0		0,00 2	0,00 0	0,00 2	0,00 3	0,00 1	0,01 7	0,04 8	0,00 7	0,31 4	0,00 1	0,16 6	0,04 1	0,19 7	0,13 9	0,00 0
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,526 **	,557 **	,457 **	0,21 7	,566 **	,441 **	,394 *	0,25 4	,473 **	,651 **	,511 **	1	,624 **	,921 **	,761 **	,341 *	,637 **	- 0,22 4	,468 **	,619 **	,856 **	,530 **	,706 **	0,20 7	,328 *	,832 **
0,00 1	0,00 1	0,00 6	0,12 5	0,00 1	0,00 7	0,01 6	0,08 8	0,00 4	0,00 0	0,00 2		0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,03 3	0,00 0	0,11 7	0,00 5	0,00 0	0,00 0	0,00 1	0,00 0	0,13 6	0,03 8	0,00 0
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,23 6	,530 **	,443 **	0,23 6	,331 *	0,21 7	,527 **	,387 *	,569 **	,529 **	,588 **	,624 **	1	,635 **	,534 **	,722 **	,693 **	- ,427 **	,594 **	,347 *	,362 *	,449 **	,443 **	,394 *	,400 *	,767 **
0,10 5	0,00 1	0,00 7	0,10 5	0,03 7	0,12 5	0,00 1	0,01 7	0,00 1	0,00 1	0,00 0	0,00 0		0,00 0	0,00 1	0,00 0	0,00 0	0,00 9	0,00 0	0,03 0	0,02 5	0,00 6	0,00 7	0,01 6	0,01 4	0,00 0
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,364 *	,449 **	,349 *	0,10 4	,524 **	,442 **	,335 *	0,21 4	,586 **	,588 **	,520 **	,921 **	,635 **	1	,648 **	,335 *	,542 **	- 0,16 0	,459 **	,467 **	,773 **	,397 *	,559 **	0,27 6	0,30 4	,803 **
0,02 4	0,00 6	0,02 9	0,29 2	0,00 1	0,00 7	0,03 5	0,12 8	0,00 0	0,00 0	0,00 2	0,00 0	0,00 0		0,00 0	0,03 5	0,00 1	0,20 0	0,00 5	0,00 5	0,00 0	0,01 5	0,00 1	0,07 0	0,05 1	0,00 0
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,431 **	,512 **	,482 **	,431 **	,488 **	,429 **	0,28 1	0,29 5	,405 *	,671 **	,495 **	,761 **	,534 **	,648 **	1	0,17 6	,455 **	- ,310 *	,430 **	,613 **	,718 **	,502 **	,482 **	,340 *	0,30 5	,782 **

0,00 9	0,00 2	0,0 03	0,00 9	0,00 3	0,00 9	0,06 6	0,05 7	0,0 13	0,0 00	0,0 03	0,00 0	0,00 1	0,00 0		0,17 6	0,0 06	0,04 8	0,00 9	0,00 0	0,00 0	0,0 02	0,0 03	0,03 3	0,05 1	0,0 00
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,18 1	,442 **	,36 5*	0,18 1	0,27 6	0,14 6	,551 **	0,18 6	,38 3*	,35 4*	,56 1**	,341 *	,722 **	,335 *	0,1 76	1	,58 5**	- 0,24 6	,372 *	0,08 0	0,18 6	0,2 59	,36 5*	0,22 7	0,28 9	,52 7**
0,16 9	0,00 7	0,0 24	0,16 9	0,07 0	0,22 1	0,00 1	0,16 2	0,0 18	0,0 28	0,0 01	0,03 3	0,00 0	0,03 5	0,1 76		0,0 00	0,09 5	0,02 2	0,33 7	0,16 3	0,0 83	0,0 24	0,11 3	0,06 1	0,0 01
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,553 **	,829 **	,33 7*	0,05 0	0,28 3	,415 *	,618 **	0,00 0	0,2 83	,46 9**	,38 7*	,637 **	,693 **	,542 **	,45 5**	,585 **	1	- ,322 *	,380 *	,429 **	,437 **	,67 0**	,74 2**	,448 **	,693 **	,70 8**
0,00 1	0,00 0	0,0 34	0,39 6	0,06 5	0,01 1	0,00 0	0,50 0	0,0 65	0,0 04	0,0 17	0,00 0	0,00 0	0,00 1	0,0 06	0,00 0		0,04 1	0,01 9	0,00 9	0,00 8	0,0 00	0,0 00	0,00 7	0,00 0	0,0 00
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
- 0,21 7	- ,441 **	- ,33 2*	- 0,21 7	- 0,13 1	- 0,01 4	- 0,19 9	- 0,25 4	- ,34 8*	- ,32 2*	- ,30 9*	- 0,22 4	- ,427 **	- 0,16 0	- ,31 0*	- 0,24 6	- ,32 2*	1	- 0,17 6	- 0,20 9	- 0,22 2	- ,33 4*	- ,33 2*	- 0,29 3	- ,525 **	- ,34 4*
0,12 5	0,00 7	0,0 36	0,12 5	0,24 6	0,47 0	0,14 6	0,08 8	0,0 30	0,0 41	0,0 48	0,11 7	0,00 9	0,20 0	0,0 48	0,09 5	0,0 41		0,17 7	0,13 3	0,11 9	0,0 36	0,0 36	0,05 8	0,00 1	0,0 31
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,327 *	,490 **	,37 6*	0,09 3	0,19 7	0,12 9	0,23 5	0,19 2	,52 6**	,43 0**	,44 1**	,468 **	,594 **	,459 **	,43 0**	,372 *	,38 0*	- 0,17 6	1	,453 **	,335 *	,35 6*	,37 6*	,312 *	0,29 7	,55 1**
0,03 9	0,00 3	0,0 20	0,31 2	0,14 9	0,24 9	0,10 6	0,15 5	0,0 01	0,0 09	0,0 07	0,00 5	0,00 0	0,00 5	0,0 09	0,02 2	0,0 19	0,17 7		0,00 6	0,03 5	0,0 27	0,0 20	0,04 7	0,05 5	0,0 01
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,850 **	,539 **	,61 4**	0,19 6	0,18 4	0,12 0	- 0,14 6	0,00 0	0,1 84	0,2 47	0,0 92	,619 **	,347 *	,467 **	,61 3**	0,08 0	,42 9**	- 0,20 9	,453 **	1	,368 *	,53 9**	,61 4**	0,29 1	,347 *	,40 9*
0,00 0	0,00 1	0,0 00	0,14 9	0,16 6	0,26 4	0,22 0	0,50 0	0,1 65	0,0 94	0,3 14	0,00 0	0,03 0	0,00 5	0,0 00	0,33 7	0,0 09	0,13 3	0,00 6		0,02 3	0,0 01	0,0 00	0,05 9	0,03 0	0,0 12
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,360 *	,540 **	,38 2*	,360 *	,737 **	,627 **	,389 *	,312 *	,54 1**	,75 3**	,54 3**	,856 **	,362 *	,773 **	,71 8**	0,18 6	,43 7**	- 0,22 2	,335 *	,368 *	1	,34 9*	,53 4**	0,09 5	0,24 1	,81 3**

UJI RELIABILITAS

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006  
VAR00007 VAR00008 VAR00009  
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016  
VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020  
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027  
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031  
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038  
VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,867	42

UJI NORMALITAS

PLOT

```
/VARIABLES=VAR00043  
/NOLOG  
/NOSTANDARDIZE  
/TYPE=P-P  
/FRACTION=BLOM  
/TIES=MEAN  
/DIST=NORMAL.
```

PPlot

Model Description

Model Name		MOD_1
Series or Sequence	1	VAR00043
Transformation		None
Non-Seasonal Differencing		0
Seasonal Differencing		0
Length of Seasonal Period		No periodicity
Standardization		Not applied
Distribution	Type	Normal
	Location	estimated
	Scale	estimated
Fractional Rank Estimation Method		Blom's
Rank Assigned to Ties		Mean rank of tied values

Applying the model specifications from MOD_1

Case Processing Summary

		VAR00043
Series or Sequence Length		80
Number of Missing Values in the Plot	User-Missing	0
	System-Missing	0

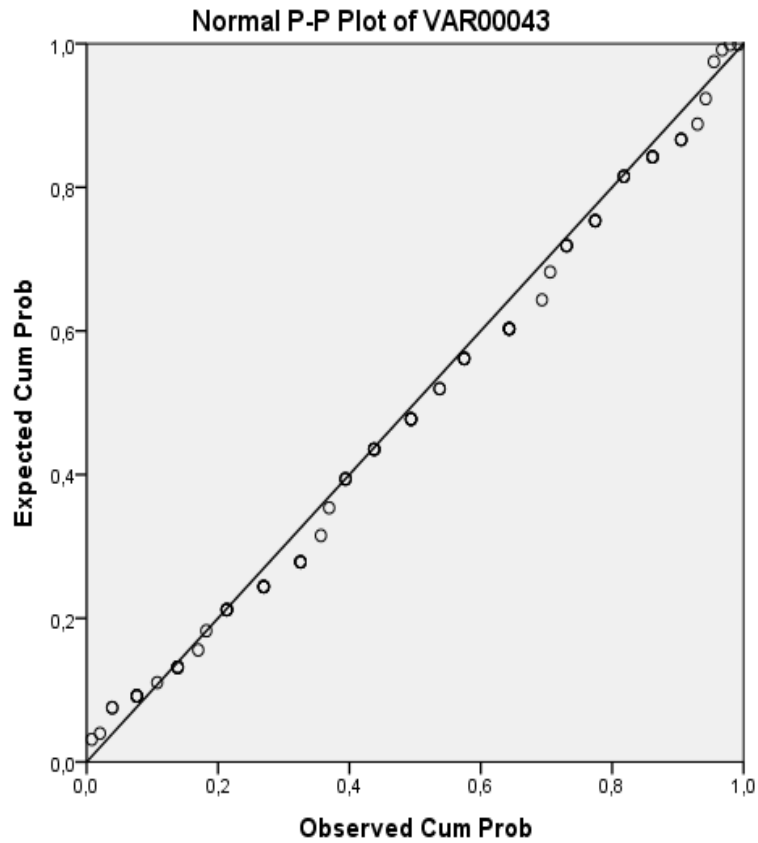
The cases are unweighted.

Estimated Distribution Parameters

		VAR00043
Normal Distribution	Location	116,5375
	Scale	9,42787

The cases are unweighted.

VAR00043



UJI HIPOTESIS

T-TEST

/TESTVAL=65

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=VAR00043

/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00043	80	116,5375	9,42787	1,05407

One-Sample Test

	Test Value = 65					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00043	48,894	79	0,000	51,53750	49,4394	53,6356

Lampiran 2

Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi (persen) Agustus 2016–Agustus 2017

Provinsi	1 Tahun Lalu (Agustus 2016)	Semester Lalu (Februari 2017)	Saat Ini (Agustus 2017)	Perubahan 1 Tahun (Ags 2016–Ags 2017)	Perubahan 1 Semester (Feb 2016–Ags 2017)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Aceh	7,57	7,39	6,57	-1,00	-0,82
Sumatera Utara	5,84	6,41	5,60	-0,24	-0,81
Sumatera Barat	5,09	5,80	5,58	0,49	-0,22
Riau	7,43	5,76	6,22	-1,21	0,46
Jambi	4,00	3,67	3,87	-0,13	0,20
Sumatera Selatan	4,31	3,80	4,39	0,08	0,59
Bengkulu	3,30	2,81	3,74	0,44	0,93
Lampung	4,62	4,43	4,33	-0,29	-0,10
Bangka Belitung	2,60	4,46	3,78	1,18	-0,68
Kepulauan Riau	7,69	6,44	7,16	-0,53	0,72
DKI Jakarta	6,12	5,36	7,14	1,02	1,78
Jawa Barat	8,89	8,49	8,22	-0,67	-0,27
Jawa Tengah	4,63	4,15	4,57	-0,06	0,42
D.I. Yogyakarta	2,72	2,84	3,02	0,30	0,18
Jawa Timur	4,21	4,10	4,00	-0,21	-0,10
Banten	8,92	7,75	9,28	0,36	1,53
Bali	1,89	1,28	1,48	-0,41	0,20
Nusa Tenggara Barat	3,94	3,86	3,32	-0,62	-0,54
Nusa Tenggara Timur	3,25	3,21	3,27	0,02	0,06
Kalimantan Barat	4,23	4,22	4,36	0,13	0,14
Kalimantan Tengah	4,82	3,13	4,23	-0,59	1,10
Kalimantan Selatan	5,45	3,53	4,77	-0,68	1,24
Kalimantan Timur	7,95	8,55	6,91	-1,04	-1,64
Kalimantan Utara	5,23	5,17	5,54	0,31	0,37
Sulawesi Utara	6,18	6,12	7,18	1,00	1,06
Sulawesi Tengah	3,29	2,97	3,81	0,52	0,84
Sulawesi Selatan	4,80	4,77	5,61	0,81	0,84
Sulawesi Tenggara	2,72	3,14	3,30	0,58	0,16
Gorontalo	2,76	3,65	4,28	1,52	0,63
Sulawesi Barat	3,33	2,98	3,21	-0,12	0,23
Maluku	7,05	7,77	9,29	2,24	1,52
Maluku Utara	4,01	4,82	5,33	1,32	0,51
Papua Barat	7,46	7,52	6,49	-0,97	-1,03
Papua	3,35	3,96	3,62	0,27	-0,34
Total	5,61	5,33	5,50	-0,11	0,17

Sumber: Diolah dari data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2016, Februari 2017, dan Agustus 2017

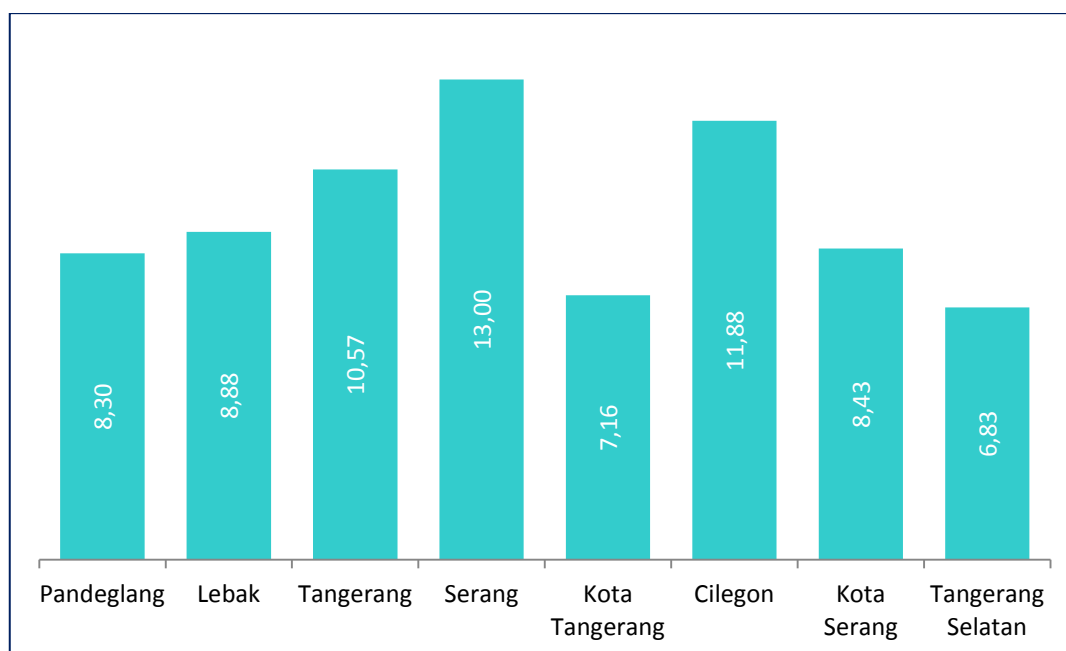
5. Pengangguran Menurut Kabupaten/Kota

Dilihat menurut kabupaten/kota, tingkat pengangguran terbuka Kabupaten Serang merupakan yang terbesar di Provinsi Banten (13 persen). Kota Tangerang Selatan memiliki angka pengangguran terkecil sebesar 6,83 persen. Jumlah pengangguran terbesar berada di Kabupaten Tangerang, hal ini sejalan dengan jumlah penduduk Kabupaten Tangerang yang merupakan jumlah terbesar di Provinsi Banten.

Tabel 6
Jumlah dan Persentase Pengangguran menurut Kabupaten/Kota,
Agustus 2017

Kabupaten/Kota	Jumlah (Ribuan)	Persentase (100%)
(1)	(2)	(3)
Pandeglang	42	8,30
Lebak	52	8,88
Tangerang	175	10,57
Serang	82	13,00
Kota Tangerang	75	7,16
Cilegon	22	11,88
Kota Serang	25	8,43
Tangerang Selatan	48	6,83
Jumlah	520	9,28

Gambar 5
Tingkat Pengangguran Terbuka menurut Kabupaten/Kota, Agustus 2017 (persen)





MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 8 TAHUN 2017
TENTANG
STANDAR BALAI LATIHAN KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin kualitas pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja, diperlukan Balai Latihan yang memenuhi standar;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Standar Balai Latihan Kerja;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
4. Peraturan Presiden Nomor 73 Tahun 2011 tentang Pembangunan Bangunan Gedung Negara;
5. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 19);
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pendanaan Sistem Pelatihan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 339);
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 586);
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2015 tentang Tata Cara Mempersiapkan Pembentukan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah, Rancangan Peraturan Presiden serta Pembentukan Rancangan Peraturan Menteri di Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 411);

9. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis Bidang Pelatihan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1310);
10. Peraturan menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis Bidang Produktivitas (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1311);
11. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2016 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 257);
12. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 258);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG STANDAR BALAI LATIHAN KERJA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. 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.

2. Sarana adalah semua peralatan dan perlengkapan yang secara langsung digunakan dalam proses pelaksanaan pelatihan.
3. Prasarana adalah semua komponen yang secara tidak langsung dapat menunjang berjalannya proses pelatihan.
4. Instruktur adalah seseorang yang memiliki kompetensi teknis dan metodologis serta diberikan tugas dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan.
5. Tenaga Pelatihan adalah seseorang yang memiliki tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta memiliki kompetensi untuk menyelenggarakan, mengelola, dan mengembangkan pelatihan di lembaga yang membidangi pelatihan kerja.
6. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
7. Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.
8. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian, serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

9. Standar Kompetensi Kerja Khusus adalah standar kompetensi kerja yang dikembangkan dan digunakan oleh organisasi untuk memenuhi tujuan internal organisasinya sendiri dan/atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi lain yang memiliki ikatan kerja sama dengan organisasi yang bersangkutan atau organisasi lain yang memerlukan.
10. Standar Kompetensi Kerja Internasional adalah standar kompetensi kerja yang dikembangkan dan ditetapkan oleh suatu organisasi multi nasional dan digunakan secara internasional.
11. Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistimatis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan.
12. Pemerintah Pusat yang selanjutnya disebut Pemerintah adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
13. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
14. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

Peraturan Menteri ini digunakan sebagai pedoman bagi pemangku kepentingan untuk pendirian dan pengembangan BLK.

BAB II PERSYARATAN PENDIRIAN BLK

Pasal 3

Persyaratan pendirian BLK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 harus memiliki:

- a. lahan;
- b. studi kelayakan;
- c. dokumen analisa lingkungan hidup;
- d. struktur organisasi;
- e. Program Pelatihan Kerja;
- f. Instruktur dan Tenaga Pelatihan; dan
- g. Sarana dan Prasarana.

Pasal 4

- (1) Lahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a memiliki luas minimal 5.000m² (lima ribu meter persegi).
- (2) Lahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimiliki oleh Pemerintah atau pemerintah daerah provinsi atau pemerintah daerah kabupaten/kota.
- (3) Kepemilikan lahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuktikan dengan sertifikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

Studi kelayakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b memuat kajian dan rekomendasi pendirian BLK dengan mempertimbangkan aspek:

- a. ketenagakerjaan;
- b. demografi;
- c. geografi;
- d. hukum;
- e. sosial dan budaya;
- f. ekonomi;
- g. ilmu pengetahuan dan teknologi;
- h. manajemen; dan
- i. pendanaan.

Pasal 6

- (1) Dokumen analisa lingkungan hidup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c disusun oleh pelaksana studi analisa dampak lingkungan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Susunan organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d disusun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III

PROGRAM PELATIHAN DI BLK

Pasal 7

- (1) Program Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e disusun berdasarkan SKKNI, Standar Kompetensi Kerja Khusus dan/atau Standar Kompetensi Kerja Internasional.
- (2) Program Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan secara institusional dan non institusional.
- (3) Program Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

- (1) Pelatihan Kerja yang diselenggarakan di BLK harus berbasis kompetensi.
- (2) Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) Pelatihan Kerja yang diselenggarakan di BLK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) paling sedikit memiliki 1 (satu) kejuruan.

- (2) Jenis kejuruan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB IV INSTRUKTUR DAN TENAGA PELATIHAN

Pasal 10

- (1) Instruktur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f harus memiliki:
 - a. kompetensi metodologi; dan
 - b. kompetensi teknis.
- (2) Kompetensi metodologi dan kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat kompetensi.

Pasal 11

- (1) Setiap BLK paling sedikit memiliki 2 (dua) orang Instruktur untuk masing-masing kejuruan.
- (2) Instruktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari pemerintah atau swasta.
- (3) Instruktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 1 (satu) orang Pegawai Negeri Sipil pada BLK yang bersangkutan.

Pasal 12

- (1) Tenaga Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f mempunyai tugas pokok mengorganisasikan Pelatihan Kerja yang terdiri dari menyiapkan, menyelenggarakan, mengadministrasikan, mengevaluasi, dan mengembangkan Pelatihan Kerja.
- (2) Untuk dapat melakukan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Tenaga Pelatihan harus memiliki kompetensi sesuai dengan tugasnya.
- (3) Jumlah Tenaga Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu kepada struktur organisasi BLK.

BAB V
SARANA DAN PRASARANA BLK

Pasal 13

- (1) Standar Sarana BLK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf g untuk masing-masing kejuruan meliputi:
 - a. mesin/peralatan;
 - b. alat perkakas tangan;
 - c. alat Kesehatan Keselamatan Kerja (K3); dan/atau
 - d. perlengkapan pendukung.
- (2) Standar Sarana BLK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 14

- (1) Standar Prasarana BLK sebagaimana dimaksud Pasal 3 huruf g, meliputi:
 - a. gedung kantor;
 - b. ruang teori;
 - c. ruang praktek (*workshop*/bengkel); dan
 - d. prasarana pendukung lainnya.
- (2) Prasarana pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, terdiri atas:
 - a. toilet umum/kamar kecil;
 - b. ruang ibadah;
 - c. lahan parkir;
 - d. perpustakaan;
 - e. gudang bahan pelatihan;
 - f. ruang makan/kantin;
 - g. pos keamanan;
 - h. ruang arsip;
 - i. lobi/fasilitas lain;
 - j. ruang pelayanan;
 - k. sarana olah raga; dan/atau
 - l. gedung asrama.

- (3) Standar Prasarana BLK dan Prasarana pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memperhatikan kebutuhan peserta Pelatihan Kerja disabilitas.
- (4) Standar Prasarana BLK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB VI

SUMBER PENDANAAN

Pasal 15

Sumber pendanaan dalam pelaksanaan Peraturan Menteri ini sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pendanaan sistem pelatihan kerja.

BAB VII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 16

Pada saat Peraturan Menteri ini berlaku, Prasarana BLK yang telah dibangun di atas lahan kurang dari 5.000m² (lima ribu meter persegi) sebelum diundangkan Peraturan Menteri ini, dianggap telah memenuhi persyaratan lahan sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri ini.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 17

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 8 Agustus 2017

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

M.HANIF DHAKIRI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 8 Agustus 2017

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2017 NOMOR 1108

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA

KEPALA BIRO HUKUM,



BUDIMAN, SH

NIP. 19600324 198903 1 001



**BUPATI TANGERANG
PROVINSI BANTEN**

PERATURAN BUPATI TANGERANG

NOMOR 139 TAHUN 2016

TENTANG

**KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS POKOK DAN RINCIAN
TUGAS SERTA TATA KERJA UNIT PELAKSANA TEKNIS BALAI LATIHAN
KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TANGERANG**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TANGERANG,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 2 Peraturan Bupati Tangerang Nomor 115 Tahun 2016 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis pada Dinas dan Badan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tangerang;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang kedudukan, susunan organisasi, Tugas Pokok dan Rincian Tugas serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga kerja Kabupaten Tangerang;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4010);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589)
5. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3547) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2010 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5121);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
8. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Perumpunan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Perumpunan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Tangerang Nomor 15 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tangerang (Lembaran Daerah Kabupaten Tangerang Tahun 2014 Nomor 15 Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tangerang Nomor 1514);

12. Peraturan Bupati Nomor 103 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang;
13. Peraturan Bupati Nomor 115 Tahun 2016 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah pada dinas dan Badan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tangerang;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS POKOK DAN RINCIAN TUGAS SERTA TATA KERJA UNIT PELAKSANA TEKNIS BALAI LATIHAN KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TANGERANG.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tangerang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Tangerang.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah kabupaten Tangerang.
5. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.
6. Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disebut UPT adalah Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.
7. Kepala Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disebut Kepala UPT adalah Kepala Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.
8. Kepala Sub Bagian Tata Usaha Unit Pelaksana Teknis Pusat Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disebut Kepala Sub Bagian Tata Usaha adalah Kepala Sub Bagian pada Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.
9. Kelompok Jabatan Fungsional adalah kelompok Pegawai

BAB II
KEDUDUKAN SUSUNAN ORGANISASI,
TUGAS POKOK DAN RINCIAN TUGAS

Bagian Kesatu

Kedudukan

Pasal 2

- (1) UPT Balai Latihan Kerja berkedudukan sebagai unsur Pelaksana Teknis Operasional dan penunjang dari sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.
- (2) UPT Balai Latihan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala UPT yang berada dibawah dan bertanggung jawab Kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris Dinas.

Bagian Kedua

Susunan Organisasi

Pasal 3

- (1) Susunan organisasi UPT terdiri dari:
 - a. Kepala UPT;
 - b. Sub Bagian Tata Usaha;
 - c. Pelaksana; dan
 - d. Kelompok jabatan Fungsional;
- (2) Bagan struktur organisasi UPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dengan Peraturan Bupati ini.

Bagian Ketiga

Tugas Pokok dan Rincian Tugas

Paragraf 1

Kepala Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja

Pasal 4

- (1) Kepala UPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a mempunyai tugas melakukan penyusunan kegiatan UPT Balai Latihan Kerja.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala UPT mempunyai rincian tugas sebagai berikut:
 - a. Melaksanakan penyusunan rencana program pelatihan, penyelenggara pelatihan, penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kerja, pemberdayaan dan pemasaran pelatihan, kelembagaan dan instruktur, sarana dan prasarana pelatihan, serta evaluasi pelatihan dilingkup UPT;
 - b. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan

- pelatihan, serta evaluasi pelatihan;
- c. Melaksanakan penyusunan dan / atau pemilihan program pelatihan di lingkup UPT sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan perusahaan;
 - d. Melaksanakan pelayanan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (CBT) dan berbasis masyarakat bagi calon tenaga kerja atau pekerja (dalam rangka peningkatan kompetensi kerja) ;
 - e. Melaksanakan pelayanan dan / atau fasilitasi penyelenggaraan Uji Kompetensi tenaga kerja sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Indonesia (SKKNI) dan / atau Standart Khusus ;
 - f. Melaksanakan kerjasama penyelenggaraan pelatihan dan penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kerja dengan stakeholders dan masyarakat pengguna pelatihan;
 - g. Menyusun perencanaan anggaran pelatihan, bahan pelatihan, jadwal pelatihan, dan instruktur / tenaga ahli untuk penyelenggaraan pelatihan dan penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kerja;
 - h. Melaksanakan pemberdayaan pelatihan dengan membangun dan mengembangkan kolaborasi, jejaring, kerja sama dan kemitraan pelatihan dengan perusahaan dan stakeholders lainnya;
 - i. Melaksanakan pemasaran pelatihan yang meliputi : penyebarluasan informasi dan promosi program pelatihan, penyelenggaraan pelatihan, penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kerja, serta informasi dan promosi hasil pelatihan / kelulusan peserta pelatihan di lingkup UPT agar dapat diterima sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan perusahaan ;
 - j. Melaksanakan survey (Training Neet Analysis) dalam rangka penyusunan kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja / perusahaan ;
 - k. Melaksanakan koordinasi dengan instansi / lembaga lainnya terkait dengan pelaksanaan kegiatan penyelenggara pelatihan, penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kerja, pemberdayaan dan pemasaran pelatihan serta evaluasi pelatihan ;
 - l. Melaksanakan kajian, monitoring dan evaluasi, serta pelaporan kegiatan UPT;
 - m. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya

Paragraf 2

Sub Bagian Tata Usaha

Pasal 5

- (1) Sub Bagian Tata Usaha sebagaimana dimaksud dalam

- (3) Untuk melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bagian Tata Usaha mempunyai rincian tugas sebagai berikut:
- a. melaksanakan ketatausahaan meliputi surat menyurat, kepegawaian dan urusan keuangan;
 - b. melaksanakan pelayanan pemberian fasilitas dan dukungan teknis administrasi peserta pelatihan;
 - c. melaksanakan pengelolaan surat menyurat, penggandaan, pendistribusian dan kearsipan;
 - d. melaksanakan tertib administrasi pengelolaan inventarisasi barang/asset dan perlengkapan kantor;
 - e. melaksanakan pengelolaan administrasi dan penatausahaan keuangan dilingkup UPT;
 - f. melaksanakan dan pembinaan organisasi dan tata laksana UPT;
 - g. melaksanakan koordinasi dibidang ketatausahaan UPT;
 - h. melaksanakan pengawasan dan pengendalian, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan UPT; dan
 - i. melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala UPT sesuai tugasnya.
- (4) Sub Bagian Tata Usaha dalam melaksanakan tugas berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala UPT

Paragraf 3

Pelaksana

Pasal 6

- (1) Rincian tugas pelaksana sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (1) huruf c ditetapkan dengan keputusan kepala Dinas.
- (2) Pelaksana dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala UPT

Paragraf 4

Kelompok Jabatan Fungsional

Pasal 7

- (1) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf c terdiri atas sejumlah tenaga, dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan UPT secara profesional sesuai dengan kebutuhan.

fungsional yang ada dilingkungan UPT.

- (5) Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB III TATA KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 8

- (1) UPT adalah unsur penunjang dari sebagian tugas Dinas dalam bidang pelatihan tenaga kerja.
- (2) UPT dipimpin oleh Kepala UPT yang diangkat oleh Bupati.
- (3) Dalam melaksanakan tugasnya UPT harus menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungannya, maupun dengan instansi terkait lainnya.
- (4) Setiap pimpinan satuan organisasi di lingkungan UPT bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan pedoman dan arahan bagi pelaksanaan tugas bawahannya.
- (5) Dalam melaksanakan tugasnya, setiap pimpinan satuan organisasi/ketua kejuruan bertanggungjawab kepada Kepala UPT.

Bagian Kedua Pelaporan

Pasal 9

- (1) Setiap pimpinan satuan organisasi dilingkungan UPT wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk-petunjuk dan bertanggungjawab kepada atasannya masing-masing serta menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugasnya secara berkala atau setiap waktu diperlukan.
- (2) Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan satuan organisasi dari bawahannya wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan penyusunan laporan lebih lanjut, juga dalam rangka memberikan petunjuk kepada bawahannya.
- (3) Kepala UPT menyampaikan laporan kepada Kepala Dinas.

Bagian Ketiga Hal Mewakili

Pasal 10

**BAB V
KEPEGAWAIAN**

Pasal 11

Kepegawaian pada UPT diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**BAB VI
PEMBIAYAAN**

Pasal 12

Segala pembiayaan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas dan fungsi Unit Pelaksana teknis Balai latihan Kerja dibebankan kepada anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bantuan Pemerintah Pusat atau Pemerintah Provinsi dan lembaga-lembaga lain di luar pemerintah daerah.

**BAB VII
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 13

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Tangerang Nomor 47 Tahun 2015 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja UPT Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja, Kabupaten Tangerang dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 14

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tangerang.

Ditetapkan di Tigaraksa
pada tanggal 7 Desember 2016

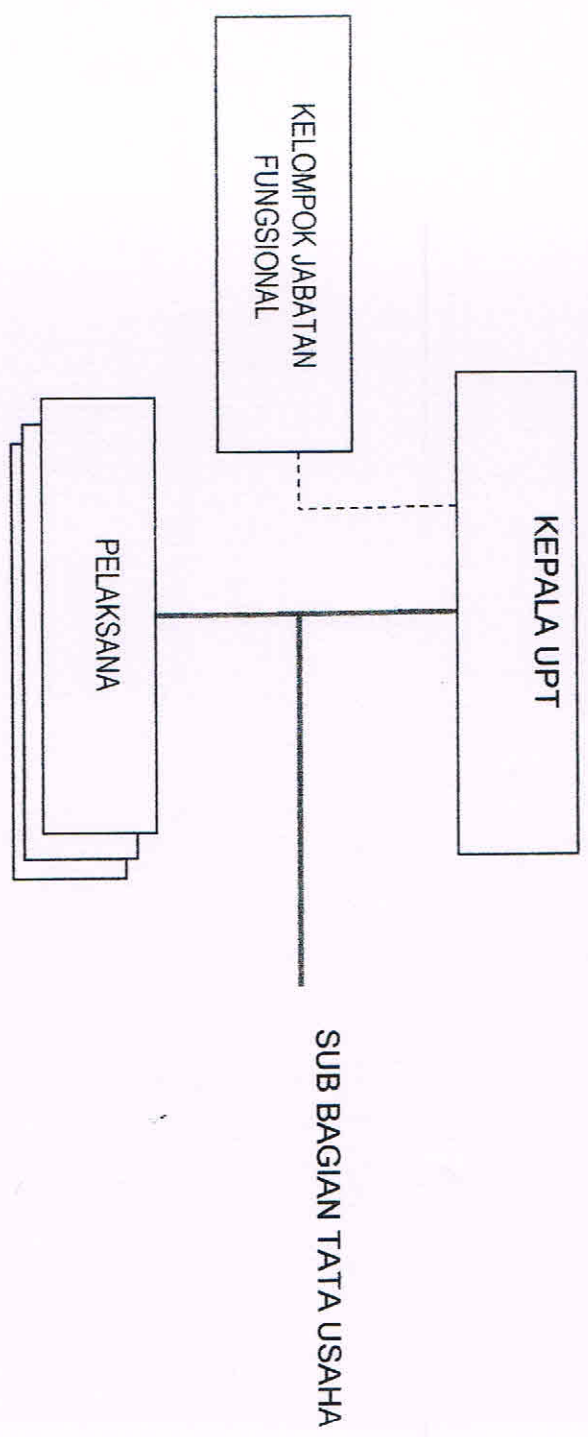
BUPATI TANGERANG,

A. ZAKI ISKANDAR

Diundangkan di Tigaraksa
pada tanggal 7 Desember 2016

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TANGERANG,**

UNIT PELAKSANA TEKNIS BALAI LATIHAN KERJA
PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TANGERANG



BUPATI TANGERANG

A.ZAKI ISKANDAR


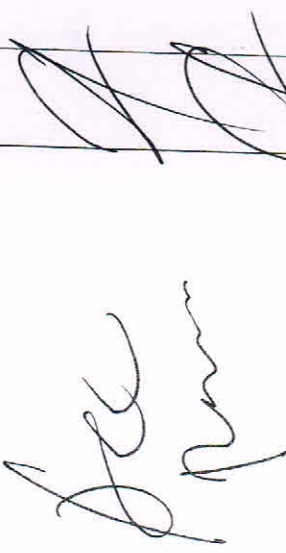
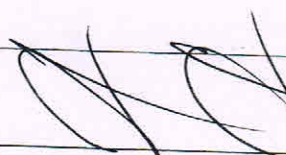




Pembimbing I : CATATAN BIMBINGAN
 Anis Fuad, M.Si
 Pembimbing II : Abdol Hamid, Ph.D

NO	TANGGAL	CATATAN DOSEN PEMBIMBING	PARAF DOSEN
		- Perbaiki Bab I - Lengkapi Naskah	af
	15/1	Tersa ya sayap saya ingin pangrehan kolaborasi pembelajaran TIK di Kab. Tolik maka di tingkat bawah maka tema kelas lebih dengan ^{kegiatan} lebih Pendidik perbaiki Bab I	af



Catatan: Jumlah tetap maka mahasiswa dengan masing-masing pembimbing minimal dengan 2 pembimbing sebanyak 14 kali tetap muka.

NO	TANGGAL	CATATAN DOSEN PEMBIMBING	PARAF DOSEN
		Ace Bab II	af
		Ace Bab III	af
		Ace Seminar kaptal af	af
		- Perbaiki kaptal p-dan - Buat daftar Pustaka - Haps et al Pusat - dan sebagainya dan	af

Catatan: Jumlah tetap maka mahasiswa dengan masing-masing pembimbing minimal 7 kali (total dengan 2 pembimbing sebanyak 14 kali tetap muka).

NO	TANGGAL	CATATAN DOSEN PEMBIMBING	PARAF DOSEN
	16/3	Acc Sinar Pratomo	
			
		Acc Sinar Pratomo	
		Acc Sinar Pratomo	
		Acc Sinar Pratomo	
		Acc Sinar Pratomo	

Catatan: Jumlah tetap maka mahasiswa dengan masing-masing pembimbing minimal 7 kali (total dengan 4 pembimbing sebanyak 14 kali tetap maka).

NO	TANGGAL	CATATAN DOSEN PEMBIMBING	PARAF DOSEN
	15/8	Acc Sinar	
	15/8	Acc Sinar	

Catatan: Jumlah tetap maka mahasiswa dengan masing-masing pembimbing minimal 7 kali (total dengan 2 pembimbing sebanyak 14 kali tetap maka).

CURRICULUM VITAE



Nama : Dhany Subarkah
Tempat, Tgl Lahir : Tangerang, 24 Februari 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Taman Gebang Raya, Jl. Mortir II Blok F No.19 RT 003 RW
06, Kelurahan Gebang Raya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang
- Banten
Kode Pos : 15132
Nomor Telepon : 08978367277
Email : dhany.subarkah@gmail.com

PENDIDIKAN

- 2014 – 2018 : S-1 Administrasi Publik - FISIP
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
- 2011 – 2014 : IPS - SMA Negeri 7 Kota Tangerang

PENGALAMAN ORGANISASI

- Anggota Ekstrakurikuler Futsal SMPN 13 Kota Tangerang : 2008 - 2010
- Anggota Ekstrakurikuler Seni Teater SMAN 7 Kota Tangerang : 2011 - 2012
- Anggota Ekstrakurikuler Futsal SMAN 7 Kota Tangerang : 2011 - 2012
- Bendahara Ekstrakurikuler Futsal SMAN 7 Kota Tangerang : 2012 - 2013
- Anggota Karang Taruna RW 06 Kecamatan Periuk Kota Tangerang : 2013 - 2015
- Staff Divisi *Student Development Centre* HIMANE FISIP UNTIRTA : 2016 - 2017
- Humas Komunitas Futsal FISIP UNTIRTA : 2017 - 2018

KEAHLIAN TAMBAHAN

- Mengoperasikan komputer dengan baik (*Microsoft Office Word, Microsoft Excel, Microsoft Power Point*)
- Memiliki jiwa kewirausahaan
- Memiliki kemampuan sebagai pelatih futsal pada tim usia remaja