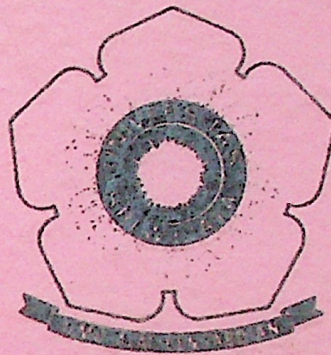


**HUBUNGAN PELATIHAN TENAGA KERJA DENGAN
PENINGKATAN KETERAMPILAN**

(Studi Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kab. Ogan Ilir)

SKRIPSI



**Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat S1 Ilmu Sosiologi**

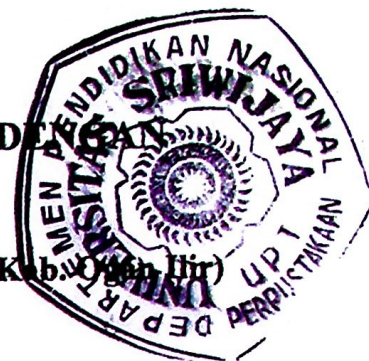
**Disusun Oleh :
TRISNAWATY RIZA ERYANI
07033102003**

**JURUSAN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA**

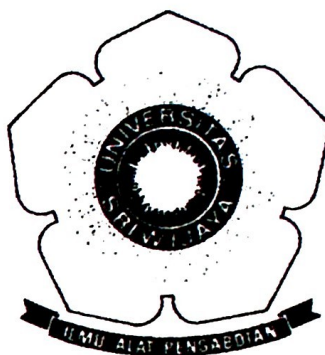
2008

S
331.11 20 7
Ery
h
2008

**HUBUNGAN PELATIHAN TENAGA KERJA DENGAN
PENINGKATAN KETERAMPILAN**
(Studi Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kab. Ogan Ilir)



SKRIPSI



**Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat S1 Ilmu Sosiologi**

R. 16040
16402

**Disusun Oleh :
TRISNAWATY RIZA ERYANI
07033102003**

**JURUSAN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA
2008**

**HUBUNGAN PELATIHAN TENAGA KERJA DENGAN
PENINGKATAN KETERAMPILAN**

(Studi Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kabupaten Ogan Ilir)

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat S1 Ilmu Sosiologi**

Diajukan Oleh:

TRISNAWATY RIZA ERYANI

07033102003

Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Indralaya, 30 Januari 2008

Pembimbing I

Drs. Yoyok Hendarso, MA

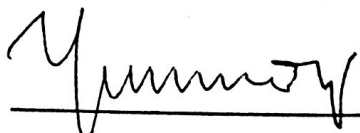
NIP. 131 473 349



Pembimbing II

Yunindyawati, S.Sos, M.Si

NIP. 132 255 115



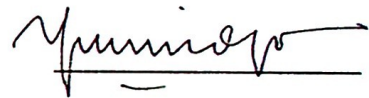
HUBUNGAN PELATIHAN TENAGA KERJA DENGAN PENINGKATAN KETERAMPILAN

(Studi Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kabupaten Ogan Ilir)

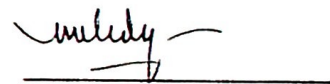
Telah Di Pertahankan Di Hadapan Dewan Penguji
Pada Tanggal 15 Februari 2008 Dan Di Nyatakan Berhasil

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Yunindyawati, S.Sos, M.Si
Ketua



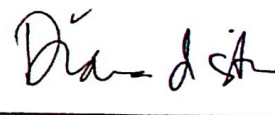
Dra. Hj. Eva Lidva, M.Si
Anggota



Dra. Rogaiyah, M.Si
Anggota



Diana Dewi Sartika, S.Sos, M.Si
Anggota



Indralaya, Februari 2008

Jurusan Sosiologi

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya

Dekan,



Drs. Slamet Widodo, MS, MM
NIP 131467170

MOTTO

*"Ubahlah mimpi menjadi sebuah prestasi dengan bermodal tekad
dan semangat yang tinggi"*

(Trisnawaty Riza E)

*"Sesungguhnya orang yang cerdas adalah orang yang mampu
mengendalikan hawa nafsunya."*

*"Saat yang Paling Bahagia adalah Saat Berada dalam Aliran
Kasih Sayang Antara Sahabat-Sahabat"*

(Trisnawaty Riza E)

"Dalam Samudra Kehidupan Tidak Ada Yang Menjadi Abadi"

(Ricardo Hirsh)

Ku persembahkan skripsi ini kepada:

⌘ *Dien-ku ISLAM*

⌘ *Kedua orang tuaku tercinta :*

Untuk kasih sayang, do'a, dan semua pengorbanan selama ini.

⌘ *Suadara-saudaraku tercinta :*

Y' Nyuzn, K' Wazn, Mpek, Dez k & K'Fred

⌘ *Keluarga Besarku*

⌘ *Sahabat-Sahabat terdekatku*

⌘ *My Inspiration*

⌘ *Almamaterku*

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Hubungan Pelatihan Tenaga Kerja Dengan Peningkatan Keterampilan”. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1. Seberapa besar hubungan yang terjadi antara Pelatihan Tenaga Kerja dengan Peningkatan Keterampilan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kabupaten Ogan Ilir?. 2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Pelatihan Tenaga Kerja dengan Peningkatan Keterampilan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kabupaten Ogan Ilir?. Tujuan dalam penelitian ini adalah : - Untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara Pelatihan Tenaga Kerja dengan Peningkatan Keterampilan yang diselenggarakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kab. Ogan Ilir. - Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara Pelatihan Tenaga Kerja dengan Peningkatan Keterampilan yang diselenggarakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kab. Ogan Ilir.

Penelitian ini Berdasarkan sifatnya merupakan penelitian asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan pelatihan tenaga kerja dengan peningkatan keterampilan (studi di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kab. Ogan Ilir). Teknik analisis yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatif dengan Desain penelitian berupa survei. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu pelatihan tenaga kerja dan variabel terikat yaitu peningkatan keterampilan. Lokasi penelitian adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kab. Ogan Ilir. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu para pencari kerja yang mengikuti pelatihan tenaga kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan tenaga kerja tahun 2007 dengan jumlah 50 orang. Penarikan sampel menggunakan metode *total sampling*. Data-data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner dan observasi. Proses Analisa data dilakukan melalui beberapa tahap yaitu Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen, Pengujian Normalitas Data, Skor Baku, Pengujian Hipotesis, Uji Signifikansi T-Test.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh sebagai berikut: 1. $t\text{-tabel} \geq t\text{-hitung}$ atau $2,01 \geq -0,5$, berarti hubungan pelatihan tenaga kerja dengan peningkatan keterampilan di UPTD Balai Latihan Kerja Kab. Ogan Ilir adalah tinggi, karena tingginya minat para pencari kerja untuk mengikuti pelatihan tenaga kerja. 2. $t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung}$ atau $0,297 \leq 0,9968$, berarti terdapat hubungan yang positif antara Pelatihan Tenaga Kerja dengan Peningkatan Keterampilan karena setelah mengikuti pelatihan mereka menjadi lebih bisa dibidang keterampilan tersebut, sehingga memberikan peluang yang besar bagi mereka untuk mencari pekerjaan atau bahkan membuka usaha pekerjaan sendiri.

Kata kunci: Pelatihan Tenaga Kerja, Peningkatan Keterampilan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas bimbingan, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang diberi judul “Hubungan Pelatihan Tenaga Kerja Dengan Peningkatan Keterampilan (Studi Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kab. Ogan Ilir)”. Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana (S1) pada Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itulah pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Slamet Widodo, MS, MM selaku Dekan Fisip UNSRI.
2. Ibu Dra. Dyah Hapsari, ENH selaku Ketua Jurusan Sosiologi Fisip UNSRI.
3. Ibu Diana Dewi Sartika, S.Sos, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Sosiologi Fisip UNSRI.
4. Bapak Drs. Mulyanto, M.Si selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan pengarahan serta bimbingan kepada penulis selama menyelesaikan kuliah di FISIP UNSRI.
5. Bapak Drs. Yoyok Hendarso, MA selaku Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan serta bimbingan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Yunindyawati, S.Sos, M.Si selaku Pembimbing II, terima kasih atas arahan, bimbingan, nasehat dan kemudahan yang telah diberikan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Kepada semua Dosen FISIP terima kasih atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama penulis mengikuti kuliah serta Staf karyawan FISIP UNSRI penulis ucapkan terima kasih.
8. Kepada Bapak Ir. H. Naziruddin Isro, MM, selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Ogan Ilir yang telah memberikan izin penelitian.
9. Bapak Rusli selaku Pimpinan UPTD Balai Latihan Kerja Kab. Ogan ilir yang telah memberikan informasi dan data-data yang diperlukan bagi penelitian ini.

10. Kepada Kedua Orang tuaku tercinta "*bapak dan mamak*", terima kasih untuk semua cinta, kasih sayang, kesabaran dan pengorbanannya selama ini, sehingga penulis bisa menjadi sekarang ini. Inilah janji yang sempat tertunda.
11. Saudara-saudaraku tersayang, *y' nyu2n & k' Fred* (akhirnya aku punya ponakan), *k'wa2n* (yang selalu memberikan support dan nasehatnya walaupun hanya lewat telpon), *dek mpek* (cepatan kelarin kuliahnya) dan si bungsu *de2k* (cie,,,sekarang dah GD yach,,he..he), terima kasih atas semua canda dan amarah kalian selama ini, karena aku tau dibalik semua itu kalian ingin yang terbaik untukku.
12. Sahabat sekaligus saudaraku 'Nceppppp', Akhirnya qt selesai juga. Makasih atas semua *nasehat, pengalaman dan bantuannya* selama ini, panjang perjalanan qt untuk bisa seperti sekarang ini. Tenang,,, kabaikanmu takkan pernah terlupakan,,^_^. Untuk Febri, Ju2, Wiwid, Rista, yuk Rona, Risma, persahabatan qt takkan pernah berakhir.
13. *My Inspiration* yang berada nun jauh disana, aku tau U mampu, tapi tetap berusaha. Terima kasih untuk semuanya.
14. Sahabat-sahabatku di UKM LKM Unsri, >>Eksplorasi diri, kembangkan potensi untuk menjadi intelektual muda mandiri<<, Go AHead. Dan di HMI Cab. Indralaya, Keceriaan dan ilmu yang qu dapat akan selalu abadi, "Yakin Usaha Sampai".
15. Sahabat sekaligus keluargaku di UKM Pramuka Unsri, makasih atas semua kebersamaannya selama ini karena dibalik semua itu ada *canda, tawa, tangis esmosi dan pengalaman* yang takkan pernah terlupakan. Yakinlah segala sesuatu akan terasa lebih mudah dan indah apabila qt mau berusaha, ambil keputusan dengan bijak. *Primping yess!!!*
16. *Buat Abang Ewin, Mas Eryc, Uda Noval, Ka' Ichi, Mbak Ilic, Desy, Ncep.* Tetaplah untuk menjadi orang-orang yang selalu berada didekatku, karena kalian semua *my best fren*.
17. *Fertyde*,, sebuah kata tapi tetapi memiliki makna terdalam,,.

18. Teman-temanku yang di Sosiologi 2003, angkatan qt akan selalu menjadi yang terbaik. Buat *Marita, bunda Nora, Riska, Putri, Elsa, Andi, Redi, Akda, Rasyid, Jaja, Bob, Martin, Panda Rengga, Joko, Zanu, Didit, Di2k, Arif, Rio, Nofijar*, ayo semangat,,perjuangan belum berakhir. Inilah jalan yang harus qt tempuh. Semangat..

19. Rekan-rekan responden terima kasih atas bantuan dan kerja samanya.

Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi isinya maupun penyusunan kalimat dan tata bahasanya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

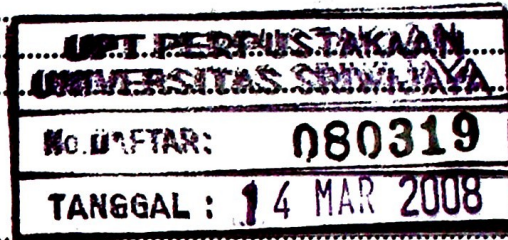
Penulis

Trisnawaty Riza Eryani

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Motto.....	iii
Halaman Persembahan.....	iv
Abstrak.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Tabel.....	xii



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan dan Manfaat.....	9
1.4. Kerangka Pemikiran.....	10
1.5. Hipotesis.....	17
1.6. Metode Penelitian.....	18
1.6.1. Desain Penelitian.....	18
1.6.2. Lokasi Penelitian.....	19
1.6.3. Variabel Penelitian.....	19
1.6.4. Definisi.....	
1.6.4.1. Definisi Konsep.....	19
1.6.4.2. Definisi Operasional.....	20
1.6.5. Metode Pengumpulan Data.....	
1.6.5.1. Unit Analisis.....	21
1.6.5.2. Populasi.....	21
1.6.5.3. Sampel.....	22
1.6.5.4. Data dan Sumber Data.....	22
a. Jenis Data.....	22
b. Teknik Pengumpulan Data.....	23
1.6.6. Teknik Analisa Data.....	23
1.6.7. Pengujian Persyaratan Analisis.....	24
1.6.8. Teknik Pengujian Hipotesis.....	26

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Program Pelatihan Tenaga Kerja.....	28
2.2. Peningkatan Keterampilan.....	31
2.3. Penelitian Yang Relevan.....	33

BAB III DESKRIPSI DATA

3.1. Deskripsi Lokasi Penelitian	35
3.2. Deskripsi Responden	40

BAB IV ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

4.1. Deskripsi Data Variabel Pelatihan Tenaga Kerja	44
4.1.1. Pengujian Variabel Pelatihan Tenaga Kerja	50
4.1.1.1. Pengujian Validitas	51
4.1.1.2. Pengujian Reabilitas Instrumen	52
4.1.1.3. Normalitas Data	54
4.1.1.4. Skor Baku.....	54
4.1.1.5. Pengujian Hipotesis	56
4.2. Deskripsi Data Variabel Peningkatan Keterampilan	57
4.2.1. Pengujian Variabel Peningkatan Keterampilan	71
4.2.1.1. Pengujian Validitas	72
4.2.1.2. Pengujian Reabilitas Instrumen	73
4.2.1.3. Normalitas Data	75
4.2.1.4. Skor Baku.....	75
4.2.1.5. Pengujian Hipotesis	76

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	83
5.2. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA.....	85
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	87
----------------------	-----------

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1 Siklus Keilmuan.....	17
Gambar 2 Pola Hubungan Antar Variabel	19

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Definisi Operasional	21
Tabel 2 Jumlah Responden Penelitian	22
Tabel 3 Data Nama Kecamatan	36
Tabel 4 Jenis Pelatihan yang diikuti Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 5 Jumlah Responden berdasarkan Umur	41
Tabel 6 Jumlah Responden berdasarkan Status Perkawinan	42
Tabel 7 Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	42
Tabel 8 Syarat menjadi Peserta Pelatihan Tenaga Kerja Harus Melalui tahap Seleksi	45
Tabel 9 Prosedur Menjadi Peserta Pelatihan Tenaga Kerja.....	45
Tabel 10 Pendapat Responden Tentang Instruktur	46
Tabel 11 Pendapat Responden Tentang Materi pelatihan.....	46
Tabel 12 Pendapat Responden Tentang Sarana dan Prasarana.....	47
Tabel 13 Pendapat Responden Tentang Fasilitas.....	47
Tabel 14 Pendapat Responden Tentang Pertemuan Pelatihan Dalam Se minggu	48
Tabel 15 Pendapat Responden Tentang Intensitas Pertemuan	48
Tabel 16 Pendapat Responden Tentang Waktu Pelatihan Per hari.....	48
Tabel 17 Pendapat Responden Tentang Waktu Pelatihan	49
Tabel 18 Keinginan Responden Untuk Mengikuti Pelatihan Tenaga Kerja.....	50
Tabel 19 Korelasi Pernyataan Instrumen Variabel Pelatihan Tenaga Kerja.....	52
Tabel 20 Korelasi Instrumen Pernyataan.....	53
Tabel 21 Perhitungan Skor Baku	55
Tabel 22 Kepemilikan Mesin Jahit sebelum Mengikuti Pelatihan	57
Tabel 23 Kemampuan Responden Menggunakan Mesin Jahit Manual Sebelum Mengikuti Pelatihan	57
Tabel 24 Kemampuan Responden Menggunakan Mesin Jahit Listrik Sebelum Mengikuti Pelatihan	58
Tabel 25 Kemampuan yang dimiliki Responden Sebelum Mengikuti Pelatihan	58
Tabel 26 Kemampuan Responden Menggunakan Mesin Jahit Manual Setelah Mengikuti Pelatihan	59
Tabel 27 Kemampuan Responden Menggunakan Mesin Jahit Listrik Setelah Mengikuti Pelatihan	59
Tabel 28 Peningkatan yang didapat Responden Setelah Mengikuti Pelatihan	60
Tabel 29 Bentuk Peningkatan yang didapat Responden Setelah Mengikuti Pelatihan.....	60
Tabel 30 Kemampuan Responden Mengetahui Nama dan Fungsi Alat-alat Las Listrik Sebelum Pelatihan	61
Tabel 31 Kemampuan Responden Mengetahui Nama dan Fungsi Alat-alat Las Listrik Setelah Pelatihan	61
Tabel 32 Peningkatan yang didapat Responden Setelah mengikuti Pelatihan Tenaga Kerja.....	62
Tabel 33 Bentuk Peningkatan yang didapat Responden setelah mengikuti Pelatihan.....	63

Tabel 34 Kemampuan Responden Mengetahui Nama dan Fungsi Kosmetik sebelum mengikuti Pelatihan	63
Tabel 35 Kemampuan Responden Mengetahui Nama dan Fungsi Kosmetik setelah mengikuti Pelatihan	64
Tabel 36 Kemampuan Responden menggunakan Alat-alat Kosmetik setelah mengikuti Pelatihan	64
Tabel 37 Peningkatan yang didapat Responden Setelah mengikuti Pelatihan Tenaga Kerja.....	65
Tabel 38 Bentuk Peningkatan yang di dapat Responden setelah mengikuti Pelatihan.....	65
Tabel 39 Kepemilikan Komputer Sebelum Mengikuti Pelatihan	66
Tabel 40 Kemampuan Responden menggunakan Komputer Sebelum mengikuti Pelatihan.....	66
Tabel 41 Kemampuan yang dimiliki Responden sebelum mengikuti Pelatihan	67
Tabel 42 Kemampuan Responden menggunakan Komputer setelah mengikuti Pelatihan.....	67
Tabel 43 Peningkatan yang didapat Responden Setelah mengikuti Pelatihan Tenaga Kerja.....	68
Tabel 44 Bentuk Peningkatan yang didapat Responden Setelah mengikuti Pelatihan Tenaga Kerja.....	68
Tabel 45 Kemampuan Responden Mengetahui Nama dan Fungsi Alat-alat Elektronik Sebelum Mengikuti Pelatihan	68
Tabel 46 Kemampuan Responden menggunakan Alat-alat Elektronik setelah mengikuti Pelatihan	69
Tabel 47 Peningkatan yang didapat Responden Setelah mengikuti Pelatihan Tenaga Kerja.....	69
Tabel 48 Bentuk Peningkatan yang didapat Responden Setelah mengikuti Pelatihan Tenaga Kerja.....	70
Tabel 49 Keahlian Setelah mengikuti Pelatihan Tenaga Kerja	70
Tabel 50 Pemanfaatan Keahlian Responden Untuk Mencari Pekerjaan	71
Tabel 51 Pemanfaatan Keahlian Responden Untuk Membuka Usaha Sendiri.....	71
Tabel 52 Kepuasan Responden dengan adanya Pelatihan Tenaga Kerja	72
Tabel 53 Pendapat Responden tentang Peningkatan Keterampilan.....	73
Tabel 54 Korelasi Pernyataan Instrumen Variabel Peningkatan Keterampilan.....	74
Tabel 55 Korelasi Instrumen Pernyataan.....	75
Tabel Lampiran.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Persaingan yang terjadi pun hampir di semua sektor baik industri maupun non industri, serta pasar bebas yang akan segera menyambut di tahun 2020 menjadi tantangan tersendiri bagi bangsa dan negara untuk memajukan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), sehingga pada waktunya nanti akan dapat mengantisipasi perkembangan yang ada.

Pernyataan tersebut jelas menegaskan bahwa untuk mengantisipasi perkembangan yang ada diperlukan tenaga kerja yang handal dan profesional di bidangnya. Menelaah masalah tenaga kerja tidak terlepas dari permasalahan kependudukan, terutama tingkat pertumbuhan penduduk yang relatif tinggi sangat mempengaruhi pertumbuhan angkatan kerja. Salah satu permasalahan tenaga kerja di Indonesia terutama di Sumatera Selatan adalah pengangguran yang terus meningkat.

Salah satu jenis pengangguran yang terjadi adalah tingginya angka pengangguran terbuka. Badan Pusat Statistik (BPS) Propinsi Sumatera Selatan menyebutkan bahwa pada tahun 2005 tingkat pengangguran terbuka di Sumatera Selatan sebesar 8,97 persen. Bila dibandingkan dengan tahun 2004 tingkat pengangguran pada tahun 2005 lebih tinggi. Tingginya jumlah penganggur tersebut menunjukkan bahwa masih banyaknya pencari kerja yang tidak tertampung oleh lapangan pekerjaan yang ada, sehingga menyebabkan mereka terpaksa menganggur

Salah satu faktor yang mempengaruhi makin tingginya tingkat pengangguran terbuka adalah tidak memiliki keterampilan kerja tertentu. Karena pada umumnya mereka hanya bisa di bidang ilmu tapi di bidang keterampilan atau keahlian kurang. Namun pada kenyataannya ilmu yang dimiliki seseorang belum tentu menjamin untuk memudahkan memperoleh kerja tanpa keterampilan tertentu.

Menurut pendapat Bairoch dan Turnham dalam Zainab Bakir dan Chris Manning (1984:85) menyebutkan bahwa:

Salah satu pengangguran di kota di Negara sedang berkembang adalah bahwa proporsi golongan umur muda sangat besar. Di hampir semua Negara sedang berkembang tingkat pengangguran untuk golongan umur 15-24 tahun dua kali lipat atau lebih dari tingkat pengangguran untuk semua golongan umur.

Untuk menekan akibat negatif yang mungkin timbul dari permasalahan pengangguran maka dapat ditempuh dengan jalan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja bagi pengangguran termasuk para pencari kerja melalui pendidikan di luar sekolah.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) yang diolah dari Sakernas 2004-2005, bahwa untuk Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut daerah tempat tinggal dan jenis kelamin di Sumatera Selatan Tahun 2004, di daerah perkotaan jumlah laki-laki 10,89 persen dan perempuan 20,55 persen, sedangkan di daerah pedesaan jumlah laki-laki 3,95 persen dan perempuan 8,19 persen. Dan untuk tahun 2005 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut daerah tempat tinggal dan jenis kelamin di Sumatera Selatan, untuk di daerah perkotaan laki-laki 9,40 persen dan perempuan 19,94 persen, sedangkan di daerah pedesaan laki-laki 5,10 persen dan perempuan 10,80 persen.

Dilihat dari data tersebut bahwa tingkat pengangguran wanita terutama di perkotaan jauh lebih tinggi dibandingkan penduduk laki-laki. Salah satu faktor

pendorong kaum wanita untuk memasuki angkatan kerja adalah faktor pendidikan.✓

Pendidikan yang lebih baik akan meningkatkan aspirasi dan harapan akan penghasilan dan kehidupan yang lebih baik, sehingga mendorong mereka untuk bersaing dengan kaum laki-laki untuk memperebutkan kesempatan kerja. Tapi pada saat-saat tertentu, penduduk laki-laki lebih besar peluangnya untuk memasuki pasar kerja dibanding perempuan, sehingga tingkat pengangguran wanita menjadi tinggi.

Pendidikan merupakan salah satu instrumen penting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, dimana melalui pendidikan diharapkan akan terbentuk sumber daya manusia yang berkualitas bagi pembangunan. Fadjar dalam Baswir (1999:120) mengemukakan bahwa pendidikan adalah suatu proses regenerasi bangsa untuk menciptakan sumber daya manusia yang tangguh untuk melanjutkan tingkat estafet kepemimpinan. Oleh karena itu penyelenggaraan pendidikan tidak bisa lepas dari perspektif manusia dan kemanusiaan. Lebih lanjut Fadjar dalam Baswir (1999:120) menyebutkan bahwa :

Pengendapan faktor manusia dalam proses pendidikan tersebut diharapkan mempunyai implikasi bagi pengembangan kehidupan masyarakat baik secara sosial, kultural, ekonomi, ideologi dan sebagainya. Berbeda dengan makhluk lainnya manusia bukan hanya sekedar hidup tetapi juga bereksistensi, sehingga manusia memiliki kebebasan dalam memilih dan melakukan tindakan apapun. Sebab itu, dalam rangka menghasilkan manusia yang merdeka, pendidikan harus merupakan bagian dari proses pembebasan dan pemberdayaan.

Untuk lebih jelasnya, maka disini akan dikemukakan beberapa definisi pendidikan. Definisi pertama adalah definisi menurut Meichati dalam Hamdan (1991:4) yang menyatakan bahwa pendidikan adalah proses sosial di mana seseorang dipengaruhi oleh sesuatu lingkungan yang dipimpin (misalnya sekolah), sehingga dia dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan pribadinya. Sementara Crow dalam

Hamdan (1991:4) menyebutkan bahwa pendidikan adalah suatu proses perkembangan seseorang dalam bentuk sikap dan kelakuan dalam masyarakat.

Menurut Djahir (1993:6) bahwa pendidikan merupakan suatu kekuatan yang dinamis dalam kehidupan setiap individu yang mempengaruhi perkembangan fisik, mental, emosional, sosial dan etik. Sedangkan Langeveld dalam Baswir (1999:120-121) mengemukakan bahwa definisi pendidikan adalah sebagai berikut:

Pertama, pendidikan merupakan upaya manusia membimbing manusia yang belum dewasa kepada kedewasaan. *Kedua*, pendidikan ialah usaha menolong anak untuk melaksanakan tugas-tugas hidupnya agar dia bisa mandiri, akil-baliq, dan bertanggung jawab. *Ketiga*, pendidikan adalah usaha agar tercapainya penentuan diri dan bertanggung jawab.

Secara umum tujuan pendidikan adalah membangun manusia seutuhnya. Ini berarti bahwa kegiatan yang bersifat pendidikan itu harus mampu mencerdaskan kehidupan manusia, sadar dan mampu serta bertanggung jawab untuk dapat meningkatkan mutu dan taraf kehidupan baik sebagai individu maupun kelompok atau bangsa. Sedangkan Coombs dalam Sujana (1983:10) mengemukakan pengertian sistem pendidikan adalah sebagai berikut:

Pendidikan formal adalah sistem pendidikan yang strukturnya bertingkat, berjenjang, dimulai dari sekolah dasar sampai dengan universitas dan yang setara dengannya, termasuk studi yang berorientasi akademis dan umum, bermacam-macam spesialisasi dan latihan-latihan profesional yang dilaksanakan dalam waktu yang terus-menerus.

Pendidikan informal adalah proses yang berlangsung sepanjang hayat, tiap-tiap orang memperoleh nilai, sikap, keterampilan dan pengetahuan yang berasal dari pengalaman hidup sehari-hari dan dari pengaruh-pengaruh dan sumber-sumber pendidikan di dalam lingkungan hidupnya, dari keluarga, dan tetangga, pekerjaan, permainan, pasar, perpustakaan dan media masa.

Pendidikan non formal adalah setiap kegiatan pendidikan yang terorganisir di luar sistem persekolahan yang mapan, apakah dilakukan secara terpisah atau sebagai bagian penting dari kegiatan yang lebih luas dilakukan secara sengaja untuk melayani anak didik tertentu untuk mencapai tujuan belajarnya.

Napitipulu (1982) dalam Ariyani (1988:1-2) menyatakan bahwa tanggung jawab pendidikan adalah menyampaikan:

1. Pengetahuan atau informasi fungsional di berbagai bidang kehidupan yang dapat digunakan untuk meningkatkan mutu dan taraf hidup.
2. Keterampilan tertentu yang relevan serta dapat dimanfaatkan untuk mencari nafkah sehari-hari.
3. Sikap mental pembangunan dan pembaharuan yang diperlukan di dalam hidup bermasyarakat dan bernegara.

Lebih lanjut Napitipulu menyebutkan bahwa jika tujuan pembangunan dan tanggung jawab pendidikan seperti di atas dihadapkan pada kenyataan yang ada, terlihat adanya kontradiksi antara lain: jumlah angkatan kerja tidak seimbang dengan tersedianya lapangan kerja yang ada, sekolah belum sepenuhnya untuk menjadikan semua pelajar menjadi pekerja yang cerdas dan pandai dan masih banyak lulusan sekolah yang belum segera mampu mempergunakan kebolehanannya dan masih banyaknya anak putus sekolah yang tidak memiliki keterampilan kerja.

Hans-Dieter Evers dalam Sumardi (1982:306-307) menyatakan bahwa pendidikan subsisten adalah pengetahuan dan keterampilan yang diberikan oleh orang tua atau orang lain kepada anak baik dalam keluarga maupun dalam lingkungan hidupnya tanpa mengeluarkan biaya pendidikan. Seperti yang dikemukakan oleh Sari (1991:23) bahwa:

Orang tua sangat besar peranannya terhadap perkembangan intelektual anak, perkembangan emosional anak dan sosial anak. Peran yang dimaksudkan disini ialah orang tua harus memberikan sesuatu yang baik itu biasanya lahir dan timbul dari orang tua yang pendidikannya baik pula.

Pendidikan in formal atau yang sering disebut juga pendidikan nonformal mempunyai pengertian yang sama. Seperti yang dikemukakan Sumardi (1982:305) yaitu pendidikan di luar sekolah yang bersifat kursus-kursus yang lebih menekankan kepada pengetahuan keterampilan. Program-program pelatihan keterampilan kerja dilaksanakan oleh dinas-dinas dan lembaga-lembaga, baik pemerintah maupun swasta yang bertujuan memberikan kesempatan kepada masyarakat luas untuk mengikutinya.

Pemberian pelatihan keterampilan kerja kepada tenaga kerja di satu pihak dapat meningkatkan keterampilan dan di lain pihak dapat memberikan modal atau bekal untuk memasuki lapangan pekerjaan.

Pekerjaan adalah sekumpulan atau sekelompok tugas dan tanggung jawab yang akan, sedang dan telah dikerjakan oleh tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu (Siswanto Sastrohardiwiryo, 2002 : 127). Pekerjaan tersebut memiliki fungsi yakni sebagai mata pencaharian bagi pekerja, karena itu orang sangat membutuhkan sebuah pekerjaan karena dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Namun, untuk mendapatkan pekerjaan seperti yang mereka harapkan tidaklah mudah karena sekarang ini jenis pekerjaan yang sering ditawarkan membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan memiliki keahlian khusus di bidangnya. Tak jarang kesempatan kerja yang ditawarkan itu ada tapi para pencari kerja tidak memiliki keahlian tertentu. Hal inilah yang akan menambah panjang deretan para pencari kerja dan mengakibatkan makin tingginya angka pengangguran.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut Pemerintah melalui Balai Latihan Kerja mempunyai tujuan dalam mengurangi pengangguran dan memberikan keterampilan tertentu kepada para pencari kerja agar memperoleh kerja. Berdasarkan Keputusan Menaker No. 181/MEN/1984, tentang kedudukan, fungsi, dan tugas Balai Latihan Kerja mempunyai fungsi yaitu sebagai unit pelaksana teknis di bidang penyelenggara pelatihan di lingkungannya yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja.

Pedoman Pelaksanaan Industrial Pancasila, dengan Petunjuk Operasional, Yayasan Tripartit Nasional (1987 : 67) menyatakan yang menjadi program utama Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja berdasarkan yaitu :

1. Konsolidasi dan Pembinaan Departemen Tenaga Kerja
2. Perluasan Kesempatan Kerja
3. Pembinaan Industrial Berdasarkan Pancasila
4. Pembinaan Latihan dan Produktivitas Nasional
5. Peningkatan Kesejahteraan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan atau tenaga kerja.

Kabupaten Ogan Ilir terbentuk melalui Undang-Undang Nomor 37 yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Ogan Komering Ilir sejak tanggal 2 Januari 2004. Dimana pada tahun 2005 tercatat dengan jumlah penduduk 356.983 jiwa, dengan ratio 99,71 yaitu setiap 100 orang penduduk perempuan terdapat 99 (mendekati 100) penduduk laki-laki. Ini berarti bahwa jumlah penduduk laki-laki hampir sama dengan jumlah penduduk perempuan.

Masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Ogan Ilir tidak jauh berbeda dengan permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia, baik menyangkut tingkat tingginya pengangguran maupun kurang optimalnya pemanfaatan tenaga kerja. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir, jumlah pencari kerja selama tahun 2005 sebanyak 19.665 orang, terdiri dari 51,59 persen laki-laki dan 48,41 persen perempuan. Pencari kerja pada bulan Januari dan Februari sama yaitu sebanyak 73 orang, bulan Maret sebanyak 5.100 orang, dan bulan April sebanyak 37 orang, sedangkan bulan Mei sebanyak 72 orang, pada bulan Juni jumlah para pencari kerja sebanyak 5.355 orang, dan bulan Juli sebanyak 5.500 orang, bulan Agustus sendiri sebanyak 130 orang, bulan September sebanyak 118 orang, sedangkan pada bulan Oktober sebanyak 3.000 orang, pada bulan November sebanyak 139, dan pada bulan Desember sendiri jumlah pencari kerja sebanyak 68 orang. Berdasarkan data tersebut

dapat dilihat bahwa jumlah pencari kerja terbanyak terjadi pada bulan Juli sebanyak 5.500 orang. Hal ini diduga berhubungan dengan masa kelulusan sekolah, dimana siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) yang tidak mampu untuk melanjutkan sekolah akan memilih mencari pekerjaan.

Pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja, melalui Balai Latihan Kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir berusaha menyiapkan tenaga kerja dengan menyelenggarakan pelatihan keterampilan kerja yang berupa kursus-kursus atau latihan kerja, dimana materi pelatihan dan pendidikan yang diberikan tidak hanya pada satu bidang saja melainkan berdasarkan kebutuhan atau tuntutan pasar tenaga kerja. Latihan-latihan keterampilan kerja ini lebih bersifat penyiapan atau penambahan mutu tenaga kerja baru dalam rangka membuka dan atau memperluas kesempatan kerja bagi tenaga kerja baru.

Balai Latihan Kerja Indralaya sebagai salah satu penyelenggara pelatihan tenaga kerja, merupakan jalan tengah bagi pencari kerja untuk mendapatkan pengetahuan dan keahlian khusus di bidang industri dalam mencari kerja. Jenis-jenis pelatihan keterampilan yang diberikan meliputi menjahit, las listrik, tata rias, komputer dan elektronik. Pemberian pelatihan kerja kepada tenaga kerja ini sangat penting karena dapat meningkatkan keterampilan. Tetapi persoalan yang muncul adalah dengan diberikannya pelatihan kerja apakah para pencari kerja benar-benar ingin meningkatkan keterampilan atau hanya ingin mendapatkan sertifikasi saja. Karena biasanya mereka yang mengikuti pelatihan tenaga kerja seperti ini hanya ingin mendapatkan sertifikat saja yang nantinya dapat dipergunakan untuk mencari pekerjaan. Oleh karena itu secara umum penelitian ini ingin menyatakan seberapa besar hubungan yang terjadi antara pelatihan tenaga kerja dengan peningkatan keterampilan yang diselenggarakan oleh Unit

Pelaksana teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kabupaten Ogan Ilir dan apakah terdapat hubungan antara pelatihan tenaga kerja dengan peningkatan keterampilan yang diselenggarakan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja kabupaten Ogan Ilir.

1.2. Rumusan Masalah

Diangkat dari latar belakang tersebut, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Seberapa besar hubungan yang terjadi antara pelatihan tenaga kerja dengan peningkatan keterampilan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan tenaga kerja dengan peningkatan keterampilan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara pelatihan tenaga kerja dengan peningkatan keterampilan yang diselenggarakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kab. Ogan Ilir.
2. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara pelatihan tenaga kerja dengan peningkatan keterampilan yang diselenggarakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kab. Ogan Ilir.

1.3.2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah di harapkan dapat memberikan masukan atau tambahan informasi terutama masalah-masalah yang berkaitan dengan pelatihan keterampilan tenaga kerja dan kesempatan memperoleh kerja.

b. Manfaat Praktis

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi Departemen Tenaga Kerja, khususnya pihak UPTD Balai Latihan Kerja Ka. Ogan Ilir mengenai pelatihan keterampilan kerja yang akan diselenggarakan dimasa yang akan datang.

1.4. Kerangka Pemikiran

1.4.1. Pelatihan Tenaga Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa pembangunan dan pekerjaan itu dapat dilaksanakan dengan baik apabila adanya pemberdayagunaan potensi sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Namun demikian pemanfaatan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dalam bentuk kuantitas maupun kualitas yang diperlukan pada saat yang tepat serta pada tempat yang sesuai menurut pekerjaan dan permintaan yang ada harus didahului dengan adanya pelatihan terhadap angkatan kerja. Oleh karena itu perlu adanya dukungan pelatihan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, baik dari tingkat yang kecil sampai pada tingkat yang besar.

Sumber daya manusia yang telah ada harus dibina dan diberikan pengetahuan dan keterampilan kerja agar menjadi tenaga kerja yang profesional dibidangnya. Oleh karena itu pelatihan keterampilan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja

dimanapun diharapkan mampu menjadi tempat para pencari kerja untuk memperoleh pengetahuan dan pelatihan keterampilan kerja.

Pelatihan tenaga kerja ini merupakan upaya meningkatkan kemampuan personil yang mulanya tidak terampil melaksanakan suatu tugas menjadi terampil dan lebih cekatan, cepat dan lancar.

Peranan yang didapat dalam mengikuti pelatihan tenaga kerja dimana seseorang akan lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu pelatihan juga menjamin tersedianya tenaga kerja yang memiliki keahlian serta orang yang terlatih dan terdidik dapat menggunakan fikirannya secara teoritis.

Menurut Sondang P. Siagian (1976 : 180) mengatakan bahwa latihan keterampilan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu dalam usaha meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Ditinjau dari peranannya terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar bahwa sarana pendidikan dapat dibedakan menjadi tiga macam yaitu : alat pelajaran, alat peraga dan media pengajaran. Subroto (1984:75) menyebutkan bahwa alat pelajaran adalah alat yang digunakan secara langsung dalam proses belajar mengajar, alat ini mungkin berwujud buku, alat peraga, alat tulis dan alat praktek.

Sementara alat peraga menurut Arikunto (1998:11) adalah alat bantu pendidikan dan pengajaran yang dapat berupa perbuatan-perbuatan atau benda-benda yang sudah memberi pengertian kepada peserta didik berturut-turut dari abstrak sampai kepada yang kongkrit. Arikunto (1998:80) mengemukakan bahwa prasarana adalah bangunan sekolah dan alat perabot sekolah. Prasarana pendidikan ini juga berperan dalam proses belajar walaupun secara tidak langsung.

Menurut Sudjana dalam Taqwa (1996:5) bahwa keterbatasan pendidikan formal yang sering kali kita hadapi, memungkinkan peranan pendidikan non formal sebagai suplemen, komplemen dan substitusi bagi pendidikan formal. Jika secara keseluruhan keterbatasan itu dapat di atasi oleh pendidikan non formal, maka peranan pendidikan non formal adalah sebagai substitusi (pengganti) pendidikan formal. Dalam hal ini pendidikan non formal dibutuhkan oleh para pencari kerja.

Jumlah dan jenis pendidikan yang diselenggarakan formal maupun non formal serta jumlah dan jenis program pelatihan (*training*) yang diberikan kepada para tenaga kerja merupakan gambaran dari keadaan pemanfaatan dan pengembangan tenaga kerja dewasa ini. Salah satu bentuk pendidikan non formal yang juga merupakan wilayah penelitian ini adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kabupaten Ogan Ilir yang biasa dikenal dengan singkatan UPTD BLK Kabupaten Ogan Ilir.

Pemberian pelatihan tenaga kerja kepada sejumlah pemuda/i khususnya dibidang industri makin menarik minat para pencari kerja, hal ini sejalan dengan pertumbuhan di sektor industri dalam perekonomian di Indonesia yang memberikan dampak terhadap permintaan bidang tenaga kerja yang terampil untuk dunia industri. Mereka yang telah mendapatkan pelatihan tenaga kerja diharapkan mampu untuk bersaing dengan pencari kerja lainnya di pasar kerja, karena keterampilan dan keahlian merupakan modal utama untuk mendapatkan pekerjaan.

1.4.2. Peningkatan Keterampilan

Pengembangan sumber daya manusia berarti suatu *human investment* karena melalui pengembangan sumber daya manusia, tenaga kerja dapat ditingkatkan produktivitasnya dan menjadi andalan pembangunan nasional sehingga peranan sumber

daya manusia dalam proses produksi semakin disadari dan harus ditingkatkan. Disatu pihak, pengembangan sumber daya manusia itu diarahkan untuk meningkatkan keterampilan kerja yang mampu bekerja agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan. Sementara dilain pihak berhubungan erat dengan usaha peningkatan taraf hidup manusia itu sendiri.

Istilah keterampilan tenaga kerja menurut Instruksi Presiden RI No. 15 Tahun 1974 adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Jadi peningkatan keterampilan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dalam hal ini adalah para pencari kerja dengan memperbanyak praktek daripada teori dalam pelaksanaannya, agar para pencari kerja tersebut siap diterjunkan pada lapangan pekerjaan.

Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito (1982:86), mengatakan bahwa istilah keterampilan adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan tingkah laku keterampilan dan pengetahuan dari pada seseorang atau sekelompok orang.

Keterampilan yang telah didapat oleh tenaga kerja diharapkan dapat memberikan motivasi dan membantu mereka untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan keahlian yang dimiliki. Karena banyaknya terjadi pengangguran disebabkan oleh kurangnya keterampilan tenaga kerja.

Balai Latihan Kerja Indralaya merupakan oranisasi Pemerintah di bawah Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Ilir melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir berusaha menciptakan tenaga kerja yang profesional dalam arti siap

pakai (tenaga yang terampil) dengan jalan melaksanakan pengembangan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia menurut Harbison dalam Munandar (1981:9) adalah mencakup semua energi, keterampilan, bakat dan pengetahuan manusia yang dipergunakan untuk tujuan produksi dan jasa-jasa yang bermanfaat.

Selanjutnya Munandar (1981 : 9-10) mengemukakan bahwa:

Pendekatan sumber daya manusia menekankan tujuan pembangunan ialah memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan-kegiatan produktif. Dengan kegiatan produktif diartikan kegiatan-kegiatan yang menghasilkan produksi atau jasa. Salah satu konsekuensi dalam penggunaan pendekatan sumber daya manusia dalam proses pembangunan nasional ialah pengembangan sumber daya manusia. Potensi dan kemampuan tenaga kerja perlu dikembangkan terus-menerus, sehingga pemanfaatannya dapat semakin meningkat. Pemanfaatan tenaga manusia dalam kegiatan-kegiatan produktif terungkap melalui jumlah tenaga kerja yang bekerja penuh maupun yang bekerja tidak penuh. Makin besar angka pengangguran maka makin kurang tenaga kerja dimanfaatkan. Dengan kata lain, makin banyak kesempatan kerja (*employment opportunities*) makin banyak tenaga kerja yang dimanfaatkan dalam kegiatan-kegiatan produktif. Pendekatan sumber daya manusia mengusahakan kesempatan kerja seluas-luasnya. Dewasa ini belum dapat dikatakan bahwa Indonesia telah berhasil memanfaatkan tenaga kerjanya sebanyak mungkin. Angka pengangguran masih cukup tinggi.

Kesempatan kerja yang sering ditawarkan selalu menginginkan tenaga kerja yang terampil dibidangnya tetapi pada kenyataannya tenaga kerja yang ada tidak memiliki keterampilan tersebut karena rata-rata mereka para pencari kerja hanya tamatan SMA yang cuma memiliki pengetahuan terbatas. Penempatan pekerjaan menuntut persyaratan keterampilan, pengetahuan dan komitmen motivasional, sehingga bisa menghadapi berbagai hambatan yang bersifat teknis dalam mendapatkan pekerjaan.

Menurut Talcolt Parsons (1951 : 58-60) orientasi tindakan seseorang terdiri dari dua elemen dasar, yaitu orientasi motivasional dan orientasi nilai. Orientasi motivasional menunjuk pada keinginan individu untuk memperbesar kepuasan dan mengurangi

kekecewaan, sedangkan orientasi nilai menunjuk kepada standar-standar normatif yang mengendalikan pilihan-pilihan individu, baik alat maupun tujuannya, dan prioritas pilihan sehubungan dengan berbagai kebutuhan dan tujuan yang berbeda-beda.

Orientasi seseorang yang ingin mendapatkan pekerjaan juga tidak terlepas dari kedua macam orientasi tersebut. Pada mulanya, jenis pekerjaan yang diinginkan erat kaitannya dengan orientasi nilai yang ada pada dirinya, keluarga dan masyarakatnya. Namun, ketidakmampuannya untuk memenuhi persyaratan fungsional bagi jenis pekerjaan itu, di samping juga adanya faktor-faktor sosial-ekonomi yang mengakibatkan terbatasnya kesempatan kerja, akan menampilkan kecenderungan turunya orientasi nilai, sedangkan mereka yang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan melalui suatu pelatihan keterampilan tenaga kerja mampu mendorong munculnya orientasi motivasional yang dapat menimbulkan kepuasan dalam diri individu serta dapat mengurangi kekecewaan.

Teori sosiologis tentang **Pertukaran Sosial** pertama kali ditemukan oleh **George C. Homans**. Prinsip dasar teori pertukaran sosial ini berlandaskan pada transaksi ekonomis yang elementer; dimana orang menyediakan barang atau jasa dan sebagai imbalannya berharap memperoleh barang atau jasa yang diinginkan. Para pencari kerja yang mengikuti pelatihan keterampilan tenaga kerja berharap dengan kemampuan dan keahlian yang mereka peroleh bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang telah mereka dapatkan.

Pertukaran sosial Homans ini bergantung pada dua bentuk teori yakni perilaku sosial dan sifat dasar ekonomi. Dua bentuk teori itu dapat digabung menjadi satu karena keduanya menggambarkan bahwa perilaku manusia sebagai fungsi dari apa yang dibayarnya. "Jumlah dan jenisnya tergantung atas jumlah dan jenis dari ganjaran dan

hukuman yang ia dapatkan". Keduanya menggambarkan pertukaran aktivitas manusia dari sudut pandang ganjaran dan pengeluaran serta menjelaskan aktivitas-aktivitas tersebut dari sudut pandang ongkos-ongkos tindakan tertentu, dibandingkan dengan apa yang didapatkan oleh aktor sebagai ganjaran. Dari sudut pandang ini, interaksi sosial merupakan pertukaran barang dan jasa dimana setiap aktor berjuang untuk mengurangi ongkos dan memaksimalkan keuntungan. Konsep ongkos, keuntungan dan ganjaran merupakan suatu hal yang esensial dalam memahami perilaku sosial sebagai suatu pertukaran sosial. Rumusan yang muncul dari pertukaran ini adalah keuntungan-ganjaran-ongkos. Homans menyatakan bahwa "kita mendefinisikan keuntungan psikis sebagai suatu ganjaran yang dikurangi oleh ongkos dan kita memberi alasan", bahwa tidak ada pertukaran yang berlangsung jika kedua belah pihak tidak saling menguntungkan. Jadi perusahaan yang menawarkan lapangan pekerjaan mengharapkan memperoleh pekerja-pekerja yang berkompeten di bidangnya dan bisa mendapatkan keuntungan, begitu juga sebaliknya para pencari kerja berharap dengan kemampuan dan keahlian yang mereka miliki dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai.

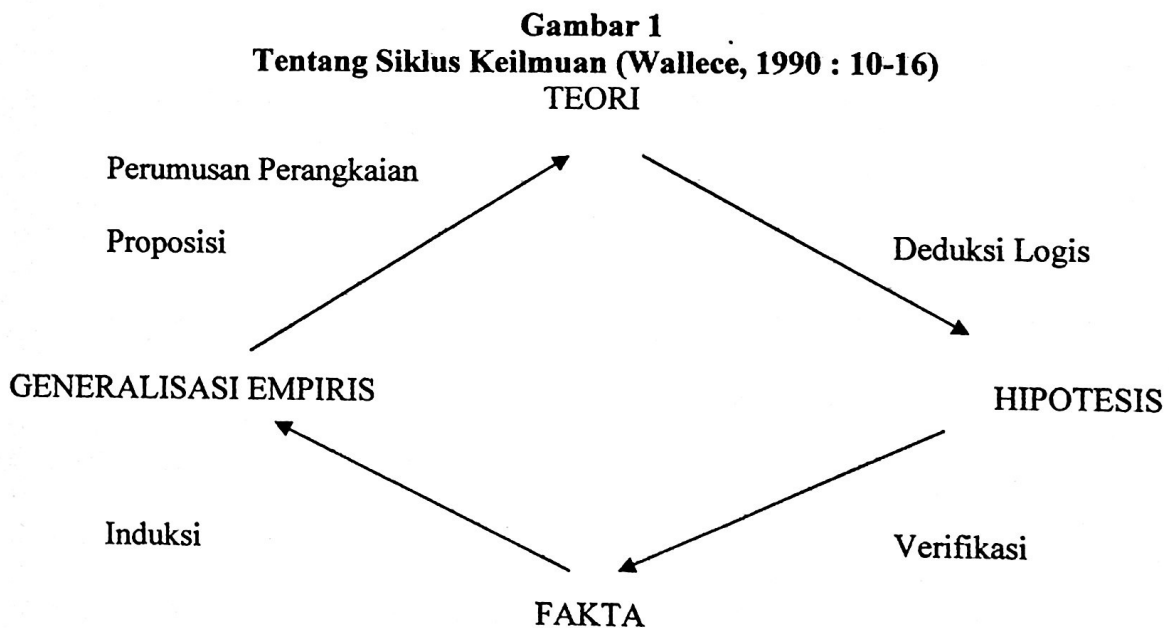
Selain itu, upaya seseorang yang bekerja dapat pula dipandang sebagai tindakan pertukaran sosial, yakni tindakan yang berpengharapan terhadap ganjaran, baik bersifat instrinsik maupun ekstrinsik. Menurut Blau (1964:312) ganjaran instrinsik tersebut berupa kehormatan, prestise, kasih sayang, dan lain sebagainya, sedangkan ganjaran ekstrinsik dapat berupa uang, barang maupun jasa.

Bila dikaitkan dengan peningkatan keterampilan maka konsep berfikir yang dapat penulis buat yaitu setelah individu mengikuti pelatihan kerja maka dapat meningkatkan keterampilan, dalam hal ini apabila ada lapangan pekerjaan yang ditawarkan, para tenaga

kerja dapat menukarkan keterampilan atau keahlian yang mereka miliki dari mengikuti pelatihan keterampilan tenaga kerja.

1.5. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empirik. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan penelitian yang kebenarannya akan diuji berdasarkan data yang dikumpulkan. Dengan demikian, hipotesis dalam suatu penelitian merupakan suatu langkah lebih maju daripada pertanyaan penelitian. Proses terbentuknya hipotesis dapat dilihat dari Gambar 1 berikut ini:



Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa hubungan antara pelatihan tenaga kerja dan peningkatan keterampilan adalah tinggi.

2. Diduga bahwa terdapat hubungan signifikan antara pelatihan tenaga kerja dan peningkatan keterampilan.

1.6. Metode Penelitian

1.6.1. Desain Penelitian

Format penelitian yang digunakan yaitu penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Penelitian eksplanasi ini dimaksudkan untuk menggambarkan dan menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, karena itu penelitian eksplanasi menggunakan hipotesis dan untuk menguji hipotesis digunakan *statistic inffrensial* (Burhan Bungin:2003:51). Jenis pendekatan menurut teknik samplingnya yang digunakan adalah pendekatan sampel.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, berupa data-data kuantitatif atau berbentuk angka. Data-data tersebut disajikan dalam bentuk tabel, grafik dan diagram dengan menggunakan penelitian berupa kuisioner.

Berdasarkan tempatnya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian lapangan (*field research*) karena untuk mengumpulkan data, peneliti langsung ke lokasi penelitian dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok ditujukan pada sejumlah besar individu atau penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan biasanya dimulai dengan merumuskan masalah penelitian atau memilih persoalan selanjutnya menentukan konsep dan hipotesis serta menggali kepustakaan, dilanjutkan dengan pengambilan sampel, pembuatan kuisioner, pekerjaan lapangan, mengedit, pengujian hubungan antar variabel dan terakhir membuat laporan.

1.6.2. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai latihan Kerja Kabupaten Ogan Ilir (UPTD BLK Kab. OI). Pemilihan lokasi ini dilakukan secara purposive (ditetapkan secara sengaja) karena bisa diketahui seberapa banyak para pencari kerja yang mengikuti pelatihan tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan.

1.6.3. Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini variabel penelitian yang digunakan adalah variabel bebas (*Independent variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*). Dalam hal ini, pelatihan tenaga kerja merupakan variabel bebas (yang mempengaruhi), sedangkan peningkatan keterampilan merupakan variabel terikat (yang dipengaruhi). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:

Gambar 2
Pola Hubungan Antar Variabel



Keterangan :

X : Pelatihan tenaga kerja

Y : Peningkatan keterampilan

1.6.4. Definisi

1.6.4.1. Definisi Konsep

1. **Pelatihan** adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang

lain dengan memperbanyak praktek daripada teori dalam pelaksanaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. **Tenaga Kerja** adalah orang yang mampu melaksanakan suatu pekerjaan, yang bisa menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tenaga kerja dalam penelitian ini adalah tenaga kerja yang sedang mengikuti pelatihan keterampilan kerja di Balai Latihan Kerja Kab. Ogan Ilir. **Pelatihan Tenaga kerja** adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar guna memberikan pengetahuan kepada tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaan.
3. **Peningkatan Keterampilan** adalah kemampuan seseorang dalam mengembangkan bahkan meningkatkan keterampilan atau pengetahuan, yang awalnya tidak ahli menjadi lebih ahli.

1.6.4.2. Definisi Operasional

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu pelatihan tenaga kerja dan peningkatan keterampilan, selain itu dilengkapi juga dengan dimensi, indikator dan item.

Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Variabel, Dimensi, Indikator dan Item

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
1.	Pelatihan Tenaga Kerja	1. Peserta Pelatihan	1. Keikutsertaan	1
			2. Jenis Pelatihan	1
			3. Syarat	1
			4. Prosedur	1
		2. Program pelatihan	1. Instruktur	1
			2. Materi	1
			3. Sarana dan Prasarana	1
			4. Fasilitas	1
2.	Peningkatan Keterampilan	3. Lama Pelatihan	1. Waktu Pelatihan	2
			2. Intensitas pertemuan	2
		1. Sebelum mengikuti pelatihan	1. Kepemilikan barang	2
			2. Kemampuan	8
		2. Setelah mengikuti pelatihan	1. Peningkatan	18
			2. Keahlian	1
			3. Manfaat	2
			4. Kepuasan	1
	Jumlah			44

1.6.5. Metode Pengumpulan Data

1.6.5.1. Unit Analisis

Menurut Suharmi Arikunto, unit analisis adalah satuan-satuan yang menunjuk pada subjek penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu. Individu yaitu peserta pencari kerja yang mengikuti pelatihan keterampilan kerja.

1.6.5.2. Populasi

Menurut Arikunto bahwa "Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan Tenaga Kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Ogan Ilir tahun 2007 yang berjumlah 50 orang.

1.6.5.3. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dan dipergunakan untuk penelitian yang karakteristiknya dapat mewakili populasi sebagai subjek penelitian. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara keseluruhan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah para pencari kerja yang mengikuti pelatihan keterampilan tenaga kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 50 responden. Rincian data tersebut yaitu sebagai berikut:

Tabel 2
Rician Jumlah Responden Penelitian

No	Jenis Keterampilan	Jumlah Peserta Pelatihan secara keseluruhan
1	Menjahit	10
2	Tata Rias	10
3	Las Listrik	10
4	Komputer	10
5	Elektronika	10
	Σ	50

1.6.5.4. Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang diperoleh ada dua macam yaitu data primer yang diperoleh dari responden berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman serta keahlian untuk mendapatkan pekerjaan, sedangkan data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka melalui buku, laporan penelitian dan monografi daerah penelitian. Data sekunder ini digunakan untuk melengkapi data primer.

b. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara dengan menggunakan kuesioner

Data diperoleh dengan cara wawancara langsung dengan responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) yang disebarikan kepada subyek yang diteliti.

2. Observasi

Data diperoleh melalui apa yang dilihat pada lokasi penelitian. Pengamatan yang dilakukan selain kepada peserta pelatihan tenaga kerja itu sendiri, tetapi juga kegiatannya dan jadwal pelatihan serta sarana dan prasarana yang digunakan untuk latihan keterampilan.

1.6.6. Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh akan diperluas melalui pendekatan eksplanatif kuantitatif yang menjelaskan atau memaparkan data-data tersebut melalui angka-angka dan pada akhirnya akan diperoleh kesimpulan. Analisis data yang digunakan berupa analisis uji statistik.

Data yang diperoleh tersebut diolah melalui tahapan-tahapan pengolahan data sebagai berikut:

a. Persiapan

Dengan mengecek nama dan kelengkapan identitas responden yang telah mengisi kuesioner, termasuk juga mengecek kelengkapan data, artinya memeriksa instrumen pengumpulan data.

b. Tabulasi Data

1. Memberikan kode terhadap item-item yang tidak diberi skor.
 2. Memberikan skor (skorsing) terhadap item-item yang perlu diberi skor.
 3. Melakukan koding data, yaitu berupa pemberian kode pada semua variabel data
 4. Mengedit data yang terkumpul, guna memastikan kesempurnaan pengisian dari setiap instrumen pengumpulan data.
 5. Memberikan tabel data untuk data kuantitatif yang dilakukan sesuai dengan bentuk penyajian data yang dikehendaki dalam penelitian ini atau sesuai dengan masalah penelitian yang hendak dijawab.
- c. Analisis dan penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian, karena menggunakan metode kuantitatif maka analisis dan penerapan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji statistik. Sebelum data diuji dan dianalisis melalui pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji dalam pengujian persyaratan analisis.

1.6.7. Pengujian Persyaratan Analisis

Untuk melakukan pengujian statistik parametrik antara lain terpenuhinya syarat-syarat dalam pengujian yaitu:

- 1) Pengujian Validitas Data, dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Adapun rumus korelasi *product moment* tersebut adalah:

$$r_{xy} = \frac{\sum X.Y}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}} \quad (\text{Sugiyono, 2004:213})$$

- 2) Reabilitas Instrumental, dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

$$r_{xy} = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2] \cdot [N \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \quad (\text{Sugiyono, 2004:213})$$

Ket:

r_{xy} = koefisien korelasi antara gejala X dan gejala Y

$\sum xy$ = jumlah product dari x dan y

- 3) Normalitas Data

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Chi-Kuadrat (Chi-Square).

$$X^2_o = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{F_h} \quad (\text{Riduwan, 2003:188})$$

Ket:

X^2_o = Chi-kuadrat observasi

F_o = Frekuensi observasi

F_h = Frekuensi harapan

- 4) Interval Data

Interval data dalam penelitian dan analisis data sangat bermanfaat untuk mengubah data ordinal menjadi data interval atau mengubah skor mentah menjadi skor baku dengan rumus :

$$\text{Z-Score} = 50 + 10 \left[\frac{(x - \bar{x})}{SD} \right] \quad (\text{Riduwan, 2003:155})$$

Ket:

x = Skor setiap interval

$\bar{x}$ = Rata-rata

SD = Standar deviasi

1.6.8. Teknik Pengujian Hipotesis

1. Menggunakan kriteria pengujian

- Kriteria pengujian untuk hipotesis pertama :

Jika $t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

- Kriteria pengujian untuk hipotesis kedua :

Jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Menggunakan teknik perhitungan

a. Rumus t-test

Digunakan untuk hipotesis pertanyaan pertama :

$$t\text{-test} = \frac{\bar{x} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}} \quad (\text{riduwan,2003:207})$$

Sedangkan rumus untuk mencari $\bar{x}$ dan s yaitu :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad \text{dan} \quad SD = \frac{\sqrt{(\sum X - x)^2}}{n-1} \quad (\text{Riduwan,2003:209})$$

Ket:

t = t hitung

s = simpangan baku / deviasi

n = jumlah sampel

$\bar{X}$ = rata-rata jumlah sampel

X = skor tiap variabel dikali jumlah sampel

μ = rata-rata jumlah populasi

b. Rumus korelasi *product moment*

Digunakan untuk hipotesis pertanyaan kedua :

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

3. Membuat Kesimpulan

Pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis berdasarkan kriteria pengujian dan hasil perhitungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. 2005. *Ogan Ilir Dalam Angka*. Ogan Ilir : Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. 2005. *Situasi Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Selatan*.
Sumatera Selatan : Badan Pusat Statistik.
- Depdikbud. Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi. Direktorat Pembinaan Penelitian Dan
Pengabdian Pada Masyarakat. 1983.
- Dirjen P3Naker. 1996. *Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan*. Jakarta.
- Effendi, Abbas dkk. 1990. *Kependudukan dan Ketenagakerjaan*. Palembang : Pusat
Penelitian Universitas Sriwijaya.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : C.V. Ghalia Indonesia.
- Narwoko, J Dwi. 2004. *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*. Jakarta : Prenada Media.
- Nasution, MA. 2004. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Riduwan. 2003. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sanderson, Stephen K. 2003. *Makro Sosiologi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT
Bumi Aksara.
- Siagian, P. Sondang. 1988. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*.
Jakarta : CV Haji Masagung.
- Soekanto, Soerjono. 1987. *Sosiologi Industri Suatu Pengantar*. Bandung : Remadya
Karya CV.

Soekanto, Soerjono. 1982. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

Sujana. D. 1983. *Sejarah Azas dan Teori Pendidikan Naon Formal*. Bandung : LP3S.

Zeitlin, Irving M. 1995. *Memahami Kembali Sosiologi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.