

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DI BALAI BESAR  
PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA (BBPLK) SEMARANG  
TERHADAP PENGURANGAN PENGANGGURAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Strata Satu (S1) Dalam Ekonomi Islam



Disusun oleh

**MUTIARA RISQIA LAILY**

**1505026138**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2020**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdr. Mutiara Risqia Laily

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo

Di Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Mutiara Risqia Laily

NIM : 1505026138

Jurusan : Ekonomi Islam

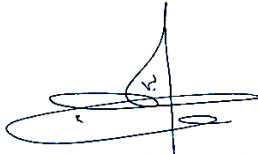
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang Terhadap Pengurangan Pengangguran**

Dengan ini telah kami setuju dan mohon agar segera diujikan. Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Semarang, 08 Oktober 2019

Pembimbing I,



**Dr. H. Muhlis, M.Si.**

NIP.19610117 198803 1 002

Pembimbing II,



**Zuhdan Adv Fataron, S.T., MM**

NIP. 19840308 201503 1 003



PENGESAHAN

Skripsi Saudara : Mutiara Risqia Laily  
NIM : 1505026138  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan  
Kerja (BBPLK) Semarang Terhadap Pengurangan Pengangguran

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat ..... pada tanggal 19 Desember 2019 Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata I tahun akademik 2019/2020.

Ketua Sidang,

H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag.

NIP.196701191998031002

Sekretaris Sidang,

Dr.H. Muhlis, M.Si

NIP.19610117 198803 1 002

Penguji I,

H. Johan Arifin, S.Ag., M.M.

NIP. 197109082002121001



Penguji II,

Muchammad Fauzi, S.E., M.M.

NIP. 197302172006041001

Pembimbing I,

Dr.H. Muhlis, M.Si.

NIP.19610117 198803 1 002

Pembimbing II,

Zuhdan Adv Fataron, S.T., MM

NIP. 19840308 201503 1 003

## MOTTO

وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللهُ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ

**“Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.”**

**(Q.S Al-Mujadilah:58 Ayat 11)**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji syukur hanya bagi Allah SWT. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada baginda nabi Muhammad SAW yang syafa'atnya selalu diharapkan. Dengan rasa bahagia saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Ayah dan Ibuku, Drs. Achmad Mutohar dan Naimah orang tua terhebatku yang selama ini begitu ikhlas merawat, menafkahi, membesarkan, mendidik dan memberikan cinta kasihnya yang begitu besar bagi anak-anaknya. Begitu banyak jasa Ayahanda dan Bunda hingga tiada kata yang dapat menuliskan rasa terimakasihku. Begitu banyak do'a dan kerja keras yang telah tercurahkan hanya sekedar ingin melihat kami bahagia dan dapat menjadi orang yang bermanfaat bagi sesama. Semoga rahmat, berkah, perlindungan dan kesehatan selalu menyertaimu, aamiin. Aku sangat menyayangi kalian.
2. Budeku, Alm. Munawaroh, Amd yang senantiasa memberikan do'a nya kepada keponakan-keponakannya untuk menjadi orang yang bermanfaat. Dan telah menjadi motivasi yang begitu besar bagi keponakan-keponakannya. Terimakasih telah memberikan cinta, May Allah Grant you Jannah.
3. Teruntuk Adik-kakakku (Safira Adnina Octaviani dan mbak Intan Rizqia Fajariah, S.Pd), terimakasih untuk semangat, canda tawa dan fasilitas yang diberikan sehingga penulis bersemangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

## DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi tidak berisi materi yang telah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga Skripsi ini tidak berisi pikiran-pikiran orang lain, kecuali yang terdapat dalam referensi yang di jadikan bahan rujukan.

Semarang, 10 Desember 2019

Deklarator



Mutiara Risqia Laily

NIM. 1505026138

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi Arab-Latin berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

### A. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	ṭ
2	ب	B	17	ظ	ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ts	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	P
6	ح	ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Dz	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	‘
14	ص	ṣ	29	ي	Y
15	ض	ḍ			

Hamzah ( ء ) yang letaknya di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ditengah atau akhir, maka ditulis dengan tanda ( ‘ ).

### B. Vokal

Vokal tunggal atau monoftong bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dhammah	U	U

Vokal rangkap atau diftong bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan tanda huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آي	Fathah dan ya	Ai	A dan I
أو	Fathah dan wau	Au	A dan U

#### C. Syaddah (Tasydid)

Dalam tulisan Arab dilambangkan dengan tanda ( ّ ), dalam transliterasi dilambangkan dengan pengulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda Syaddah.

Contoh: إِدَّة : *'iddah*

#### D. Kata Sandang

Kata sandang ( ال... ) ditulis dengan *al-...* misalnya القرآن : *al-Qur'an*. Al ditulis huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

#### E. Ta' marbutah

1. Bila dimatikan atau mendapat harakat sukun transliterasinya ditulis h.

Contoh: حكمة : *hikmah*

Bila dihidupkan karena dirangkai dengan kata lain atau mendapat harakat fathah, kasrah, dhammah, transliterasinya ditulis t. Contoh: زكاة الفطر : *zakatul-fitri*



## ABSTRACT

The aims of this study is to determine the influence of job training at BBPLK Semarang on reducing unemployment in Indonesia. Indonesia is a developing country that has large enough population. This large number of residents turned out to cause an economic problem, that is unemployment. Training and developing quality improvement for those who is unemployeed is one of the solution for this economical problem.

This study using a quantitative method which is using simple regression analysis. The sampling method of this study using sloving technique sampling from 200 population alumni of BBPLK Semarang,obtained 70 alumni samples for this study.

The result of this study between the influence of job training at BBPLK Semarang on reducing unemployment obtained  $t_{\text{value}} > t_{\text{table}}$ , which is  $(7.688 > 1.995)$  with  $0.000 < 0.05$  signification. The conclusion for this study indicate that job training variable at BBPLK Semarang have a positive and significant influence on unemployment reduction.

Keyword:Job Training,Reducing Unemployment

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja di BBPLK Semarang terhadap pengurangan pengangguran di Indonesia. Indonesia adalah negara berkembang yang memiliki jumlah penduduk cukup besar. Besarnya jumlah penduduk tersebut ternyata menimbulkan suatu masalah tersendiri yaitu pengangguran. Pelatihan dan pengembangan peningkatan kualitas sumber daya bagi pengangguran merupakan salah satu jawaban untuk mengatasi hal tersebut.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling* Slovin. Jumlah sampel yang diperoleh adalah 70 dari populasi sebanyak 200 alumni BBPLK Semarang tahun 2018.

Hasil pengujian pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap pengurangan pengangguran diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $(7,688 > 1,995)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulan ini menunjukkan variabel Pelatihan Kerja di BBPLK Semarang berpengaruh positif signifikan terhadap Pengurangan Pengangguran.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja ,Pengurangan Pengangguran.

## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamdulillah Wasyukurilallah*, senantiasa penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat kepada semua hamba-Nya, sehingga sampai saat ini kita masih mendapatkan ketetapan Iman dan Islam. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW pembawa rahmat bagi makhluk seluruh alam.

Penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik dalam ide, kritik, saran maupun dalam bentuk lainnya. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih sebagai penghargaan atas peran sertanya dalam penyusunan skripsi ini kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang .
2. H. Muhammad Saifullah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag. selaku Kepala Jurusan Ekonomi Islam atas segala bimbingannya.
4. Dr. H. Muchlis, M.Si., selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu, dengan meluangkan waktu dan tenaganya yang sangat berharga semata-mata demi mengarahkan dan membimbing penulis selama menempuh study serta dalam proses penyusunan skripsi ini.

5. Zuhdan Ady Fataron, S.T ., MM. selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu, dengan meluangkan waktu dan tenaganya yang sangat berharga semata-mata demi mengarahkan penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis dan senantiasa mengarahkan serta memberi motivasi selama penulis melaksanakan kuliah sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Ir. Edy Susanto,MM, selaku Kepala Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja dan para staf yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan berbagai informasi kepada penulis.
8. Responden Alumni BBPLK Semarang yang telah memberikan waktu,perhatian serta informasi yang sangat menolong penulis guna menyelesaikan skripsi.
9. Sahabat-sahabat penulis Rini Afriani,Utari Eka Septiana S.E.,Luluk Atul Mardiyah,S.E.,Awalina Rosihan Mufarikha,S.E., Sri Wahyuni,S.E., dan Ismi Ailiyah,S.E., yang telah ikut serta membantu dan memotivasi dalam menyusun skripsi ini.
10. Semua rekan seperjuangan Ekonomi Islam angkatan 2015 khususnya teman-teman kelas EID, yang telah memberikan warna dan kenangan yang tidak mungkin penulis lupakan selama beberapa tahun di UIN Walisongo Semarang, semoga kita sukses bersama.

Mohon maaf apabila dalam penulisan masih banyak kekurangan dan kesalahan yang penulis perbuat. Kritik dan saran sangat penulis harapkan untuk memperbaiki kesalahan yang telah penulis perbuat. Semoga kritik dan saran yang penulis terima dapat memperbaiki karya tulis yang akan datang. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya dan khususnya bagi pihak-pihak tertentu yang memburuhkan penelitian ini.

Semarang, 10 Desember 2019

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop on the left and a series of vertical lines followed by a horizontal stroke on the right.

**Mutiara Risqia Laily**

NIM. 1505026138

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN DEKLARASI.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>HALAMAN KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR DIAGRAM.....</b>	<b>xviii</b>

### **BAB I: PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.4 Sistematika Penulisan .....	8

## **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Hakikat Manusia Sebagai Makhluk Berkembang .....	9
2.2 Pembentukkan Sikap dan Perubahan Sikap.....	10
2.3 Konsep Diri .....	12
2.3.1 Teori Pembelajaran Sosial .....	13
2.3.2 Teori Pertukaran Sosial .....	13
2.4 Psikologi Industri dan Organisasi.....	14
2.4.1 Tenaga Kerja dan Pendidikan Pelatihan Kerja ....	15
2.4.2 Kaitan Psikologi Industri dan Organisasi dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.5 Pelatihan Kerja .....	17
2.5.1 Pelatihan .....	17
2.5.2 Tujuan Pelatihan .....	20
2.5.3 Strategi Pelatihan.....	21
2.5.4 Manfaat Pelatihan .....	22
2.5.5 Penyusunan Program Pelatihan .....	22
2.5.6 Metode Pelatihan .....	25
2.5.6.1 Metode On The Job Training.....	25
2.5.6.2 Metode Off The Job Training .....	26
2.6 Balai Pelatihan Kerja.....	27
2.6.1 Balai Latihan Kerja.....	27
2.6.2 Fungsi Balai Latihan Kerja.....	28
2.6.3 Tujuan Latihan Kerja.....	28

2.6.4 Manfaat Balai Latihan Kerja.....	29
2.6.4.1 Bagi Pengusaha atau Pemilik Modal .....	30
2.6.4.2 Bagi Peserta Pelatihan.....	30
2.6.4.3 Bagi Pemerintah .....	30
2.6.5 Pentingnya Sumber Daya Manusia Berkualitas..	31
2.7 Pengangguran.....	32
2.7.1 Definisi Pengangguran .....	32
2.7.2 Jenis Pengangguran.....	33
2.7.3 Dampak Pengangguran .....	35
2.7.3.1 Dampak Pengangguran Terhadap Perekonomian.....	35
2.7.3.2 Dampak Pengangguran Terhadap Individu dan Masyarakat .....	37
2.7.4 Strategi Mengatasi Pengangguran.....	39
2.8 Pelatihan Kerja dan Pengangguran dalam Islam.....	43
2.9 Telaah Pustaka .....	46
2.10 Kerangka Pemikiran.....	46
2.11 Hipotesis Penelitian.....	49

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data .....	51
3.2 Lokasi penelitian .....	52
3.3 Populasi dan Sampel .....	52



3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	56
3.6 Teknik Analisis Data .....	57
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	58
3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	58
3.6.2.1 Uji Validitas .....	58
3.6.2.1 Uji Reliabilitas .....	59
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	61
3.6.3.1 Uji Normalitas .....	61
3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas .....	62
3.6.4 Uji Hipotesis .....	64
3.6.4.1 Analisis Regresi Sederhana .....	64
3.6.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	65
3.6.4.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	66
3.6.4.4 Uji Signifikansi Parameter (Uji T) .....	67

#### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	68
4.1.1 Gambaran Umum BBPLK Semarang .....	68
4.1.2 Sejarah Berdirinya BBPLK Semarang .....	68
4.1.3 Dasar Hukum BBPLK Semarang .....	69
4.1.4 Stuktur Organisasi BBPLK Semarang .....	69
4.1.5 Fungsi BBPLK Semarang .....	70

4.1.6	Visi dan Misi BBPLK Semarang .....	71
4.2	Demografi Responden.....	72
4.2.1	Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
4.2.2	Demografi Responden Berdasarkan Umur.....	74
4.2.3	Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	75
4.2.4	Demografi Responden Berdasarkan Status Kearsamaan .....	51
4.2.5	Demografi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan Saat Ini .....	78
4.3	Analisis Statistik Deskriptif .....	84
4.4	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	85
4.4.1	Uji Validitas.....	85
4.4.2	Uji Reabilitas .....	87
4.5	Uji Asumsi Klasik .....	87
4.5.1	Uji Normalitas .....	87
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas .....	90
4.6	Uji Hipotesis.....	92
4.6.1	Uji Koefisien Determinas ( $R^2$ ) .....	94
4.6.2	Uji Parsial (Uji F) .....	94
4.6.3	Uji Simultan (Uji t) .....	96
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian .....	97

## **BAB V: PENUTUP**

5.1 Kesimpulan.....	100
5.2 Saran .....	100

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Tabel Jumlah Pengangguran Tahun 2017-2019 ...	2
Tabel 3.1 Tabel Variabel,Konsep Variabel,Indikator dan Skala Pengukuran .....	55
Tabel 3.2 Tabel Pengukuran Preferesi Skala Likert .....	56
Tabel 4.1 Tabel Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
Tabel 4.2 Tabel Demografi Responden Berdasarkan Umur	73
Tabel 4.3 Tabel Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	74
Tabel 4.4 Tabel Demografi Responden Berdasarkan Status Kearsamaan .....	76
Tabel 4.5 Tabel Demografi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan Saat Ini.....	77
Tabel 4.6 Tabel Penyerapan Kerja Responden .....	79
Tabel 4.7 Tabel Uji Statistik Deskriptif.....	84

Tabel 4.8	Tabel Uji Validitas .....	85
Tabel 4.9	Tabel Uji Reliabilitas Variabel X .....	86
Tabel 4.10	Tabel Uji Realibilitas Variabel Y .....	86
Tabel 4.11	Tabel Uji Reliabilitas .....	87
Tabel 4.12	Tabel Uji Normalitas Uji One-Sample KS.....	88
Tabel 4.13	Tabel Uji Normalitas P-P Plot.....	92
Tabel 4.14	Tabel Uji Heteroskedatisitas Metode Scaterplott	92
Tabel 4.15	Tabel Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Uji Glesjer .....	93
Tabel 4.16	Tabel Koefisien Regresi Sederhana .....	93
Tabel 4.17	Tabel Koefisien Determinan .....	94
Tabel 4.18	Tabel Anova .....	94
Tabel 4.19	Tabel Koefisien .....	96

### **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1	Gambar Tingkat Pengangguran Menurut Pendidikan.....	2
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian .....	49

### **DAFTAR DIAGRAM**

Diagram 4.1	Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Diagram 4.2	Demografi Responden Berdasarkan Umur.....	73

Diagram 4.3 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan	75
Diagram 4.4 Demografi Responden Berdasarkan Status Keasramaan .....	76
Diagram 4.5 Demografi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan .....	78

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian bagi angkatan kerja untuk tetap dapat bertahan. Pemerintah dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dikarenakan menjadi modal penggerak utama bagi organisasi. Pengangguran adalah problem yang terus menumpuk. Persoalan pengangguran bukan sekedar bertumpu pada makin menyempitnya dunia kerja, tetapi juga rendahnya kualitas SDM (sumber daya manusia) yang dimiliki.<sup>1</sup>

Dari data BPS terjadi adanya pengurangan jumlah pengangguran dari tahun 2017 hingga tahun 2019 tingkat pengangguran pada tahun 2017 sebesar (5,33 persen) , tahun 2018 sebesar (5,13 persen) dan tahun 2019 sebesar (5,01 persen).

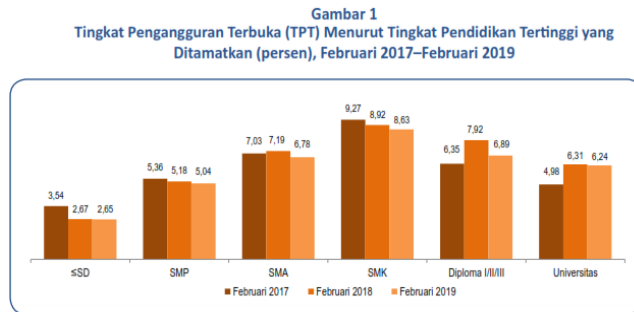
---

<sup>1</sup> Ami Ade Maesyarah, Skripsi: "*Analisis Efektivitas Peran Balai latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam*", Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2018, hlm.24.

**Tabel 1.1 Tabel Jumlah Pengangguran Tahun 2017-2019**

	2017	2018	2019
<b>S</b>			
<b>u</b>			
<b>m</b>	5,33 %	5,13 %	5,01 %

**Sumber: Data diperoleh dari data BPS 2019**



**Gambar 1.1 Gambar Tingkat Pengangguran Menurut Pendidikan**

**Sumber: Data diperoleh dari data BPS 2019**

Dilihat dari tingkat pendidikan pada Februari 2019, TPT untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih tertinggi diantara tingkat pendidikan lain, yaitu sebesar 8,63 persen. TPT tertinggi berikutnya terdapat pada tingkat Diploma I/II/III (6,89 persen).

Dengan kata lain, ada penawaran tenaga kerja tidak terserap terutama pada tingkat pendidikan SMK dan Diploma I/II/III. Mereka yang berpendidikan rendah cenderung mau menerima pekerjaan apa saja, dapat dilihat dari TPT SD kebawah paling kecil diantara semua tingkat pendidikan yaitu sebesar 2,65 persen. Apabila dibandingkan kondisi

setahun yang lalu, penurunan TPT terjadi pada semua tingkat pendidikan.<sup>2</sup>

Mengingat kenyataan bahwa masih banyaknya jumlah angkatan kerja yang menganggur sampai saat ini. Karena masih ditandai dengan banyaknya pengangguran yang terjadi diakibatkan peningkatan angkatan kerja lebih besar daripada ketersediaan lapangan kerja yang ada. Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekeja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaannya kedepan. Pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja tenaga kerja yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor tertentu yang dirasa belum dapat mengimbangi kebutuhan perusahaan.

Menurut Simamora, pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.<sup>3</sup>

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan yang fungsinya untuk memberikan dan memperoleh,meningkatkan, serta, mengembangkan, keterampilan, produktivitas, disiplin,sikap kerja dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Badan Pusat Statistik, *"Berita Resmi Statistik : Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019"*,Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia,2019,hlm.3.

<sup>3</sup> Prof.Dr. Lijan Poltak Sinambela, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Jakarta: Bumi Aksara,2016,hlm.169.

<sup>4</sup> Burhanudin Yusuf, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015,hlm. 141.



Balai Latihan Kerja berfungsi melatih masyarakat tenaga kerja untuk dilatih keterampilan, dengan adanya balai latihan kerja ini diharapkan akan menciptakan masyarakat yang terampil dan berkualitas sehingga kualitas tenaga kerja meningkat dan dapat bersaing. Dengan mengikuti program pelatihan kerja di BLK, maka para pencari kerja dan pengangguran dapat meningkatkan keterampilan kerjanya sesuai kebutuhan pasar kerja dan segera mengisi lowongan kerja yang tersedia di perusahaan, selain itu peserta pelatihan pun dapat berwirausaha secara mandiri.

Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian bagi karyawan/calon karyawan, karena keterampilan dan keahlian sangat diperlukan dalam setiap aktivitas perusahaan. Apabila setiap karyawan telah memiliki keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, maka hal ini mendorong karyawan kearah peningkatan kualitas kerjanya. Didirikannya sebuah Balai Latihan Kerja (BLK), diharapkan mampu menjadi instrumen pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan seperti diatas serta dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja produktif. Dengan berbagai kurikulum dan program yang ada, Balai Latihan Kerja diharapkan pula dapat menarik minat banyak masyarakat untuk menjadi peserta pelatihannya sehingga kualitas dan daya tampung Balai Latihan Kerja selalu ditingkatkan.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Adnan Rizki Lubis, Skripsi: "Kinerja Pelayanan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kota Tangerang", Serang:Universitas Sultan Ageng Tirtayasa,2015,hlm.130.

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang sangat dibutuhkan oleh masyarakat karena sangat membantu dalam memberdayakan calon tenaga kerja. Salah satunya melalui pembekalan berbagai ketrampilan/keahlian. Selanjutnya siswa pelatihan yang telah mendapatkan pelatihan di BBPLK Semarang nantinya akan diberikan sertifikat kompetensi yang bisa digunakan untuk mendapatkan pekerjaan.

Hingga saat ini, pelatihan keterampilan yang diberikan dan diselenggarakan, antara lain : Teknisi Akuntansi Junior, Junior Administrative Assistant, pengelola Administrasi Perkantoran, Pelayanan Pelanggan/Customer Service,marketing/Tenaga Pemasaran, Operasional,Sekretaris, Account Officer, Bahasa Jepang, Bahasa Inggris, Operator Garmen, dan Desainer Busana,dll.

Pada kenyataannya belum diketahui dengan jelas apakah penyelenggaraan program pelatihan reguler ini telah berjalan baik sehingga mencapai target dan sasaran program sesuai dengan yang tujuan yang diharapkan. Dari latar belakang tersebut penulis berkeinginan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh dari pelatihan regular yang telah lama berjalan dalam mengurangi pengangguran, maka dari itu penulis memilih judul “ **PENGARUH PELATIHAN KERJA DI BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA (BBPLK) SEMARANG TERHADAP PENGURANGAN PENGANGGURAN** ”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Indonesia adalah negara berkembang yang memiliki jumlah penduduk cukup besar. Besarnya jumlah penduduk tersebut ternyata menimbulkan suatu masalah tersendiri yaitu pengangguran.

Pembangunan sektor sumber daya manusia merupakan susunan dari pembangunan nasional yang selama ini dilaksanakan. Tenaga kerja merupakan faktor penting dan potensial dalam menggerakkan roda pembangunan, khususnya di bidang ekonomi.

Tenaga kerja potensial akan mempengaruhi produktivitas dan pendapatan nasional. Semakin besar produktivitas dan pendapatan nasional berarti pertumbuhan ekonomi semakin baik. Disinilah posisi tenaga kerja sangat strategis dalam rangka mencapai pertumbuhan ekonomi nasional sebagaimana yang diharapkan. Pembinaan dan pengembangan peningkatan kualitas sumber daya bagi pengangguran merupakan salah satu jawaban untuk mengatasi hal tersebut.

Diharapkan hasil dari pelatihan kerja tersebut mampu memberikan kontribusi terutama dalam hal peluang kerja yang tersedia serta penciptaan kesempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja serta dapat mengurangi jumlah pengangguran. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah pelatihan kerja di BBPLK Semarang berpengaruh terhadap pengurangan pengangguran?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan masalah yang akan diangkat, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja di BBPLK Semarang terhadap pengurangan pengangguran.

Penelitian yang penulis lakukan ini mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, maupun bagi para pembaca atau pihak-pihak lain yang berkepentingan.

1. Manfaat akademis, Penelitian ini erat hubungannya dengan mata kuliah Ekonomi Pembangunan Islam, Manajemen Sumber Daya Insani dan Ekonomi Makro, terutama bab pembangunan sumber daya manusia, bab pelatihan dan bab pengangguran. sehingga dengan melakukan penelitian ini diharapkan penulis dan semua pihak yang berkepentingan dapat lebih memahaminya dan dirasakan manfaatnya.
2. Manfaat dalam implementasi atau praktik, Penelitian ini memfokuskan kepada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja sebagai objek penelitian, dan alumni BBPLK Semarang sebagai subjek penelitian sehingga diharapkan pihak- pihak lain yang berkepentingan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan skill dan memperluas informasi mengenai lapangan pekerjaan.
3. Manfaat bagi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja, Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk strategi pelatihan yang akan digunakan untuk kedepannya.
4. Manfaat bagi penelitian selanjutnya, Diharapkan hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja di BBPLK Semarang.

## **1.4 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah beserta rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang teori-teori yang bersangkutan dalam penulisan, hasil penelitian terdahulu, konsep berpikir, pengembangan teori dan pengembangan hipotesis

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini akan membahas desain penelitian, teknik pengumpulan data, sumber data, populasi dan sampel, dan teknik analisis data, dan definisi operasional variabel.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

Akan diuraikan obyek penelitian, analisis data dan pembahasan dari variabel dependen dengan independen dan hasil pengujian hipotesis.

### **BAB V PENUTUP**

Sebagai bab terakhir tentang kesimpulan dari penulisan, saran, yang membangun untuk penelitian selanjutnya dan kekurangan atau keterbatasan dalam melakukan penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1.1 Hakikat Manusia Sebagai Makhluk Berkembang**

Manusia sebagai makhluk hidup dapat ditinjau dari berbagai macam segi sesuai dengan sudut tinjauan dalam mempelajari manusia itu. Oleh karena itu tinjauan mengenai manusia dapat bermacam-macam, misal manusia sebagai makhluk yang dapat sdididik, manusia sebagai makhluk berkembang dan sebagainya. Manusia sebagai makhluk berkembang, maka manusia dapat mengalami perubahan-perubahan sebagai akibat dari perkembangannya tersebut, baik perusahaan dari segi kejasmaniannya maupun perubahan pada segi psikologisnya. Sesuatu yang dahulu belum ada, menjadi ada, yang dahulu belum ada, menjadi ada, yang dahulu belum sempurna kemudian menjadi sempurna.

Bagaimana manusia itu berkembang, hal ini dibicarakan secara khusus dalam psikologi perkembangan. Bagaimana hubungan manusia dengan keadaan sekitarnya, dalam kaitannya dengan perkembangan manusia antara para ahli belum ada kata sepakat, sehingga keadaan ini menimbulkan bermacam-macam teori mengenai perkembangan manusia, yang satu berbeda dengan yang lain sesuai dengan pendapat atau pandangan ahli yang bersangkutan.

Diantara teori-teori perkembangan, ada yang sangat menitikberatkan bahwa lingkungan akan membentuk manusia seluas-luasnya dan pembawaan tidak mempunyai pengaruh, tetapi

sebaliknya ada teori yang memandang bahwa pembawaan yang akan menentukan manusia itu, sedangkan lingkungan tidak berperan. Teori yang pertama sering disebut teori empirisme atau juga disebut teori tabularasa yang dikemukakan oleh John Locke, sedangkan teori yang kedua sering disebut teori nativisme yang dikemukakan oleh Schopenhauer.

Kedua teori tersebut merupakan teori-teori yang sangat ekstrim, teori yang satu bertentangan dengan teori yang lain. Pada umumnya para ahli mengikuti teori yang ketiga, yaitu teori konvergensi yang dikemukakan oleh W. Stern yang memandang bahwa pembawaan maupun lingkungan secara bersama-sama mempunyai peranan dalam pembentukan atau perkembangan manusia. Dari uraian tersebut diatas dapat dikemukakan bahwa (a) manusia itu dapat mengalami perubahan-perubahan sebagai akibat adanya perkembangan pada diri manusia itu, dan (b) dalam perkembangan manusia itu faktor pembawaan dan faktor lingkungan secara bersama-sama mempunyai peranan, walaupun tidak mengingkari adanya teori-teori yang lain.<sup>6</sup>

## **1.2 Pembentukan Sikap dan Perubahan Sikap**

Pembentukan sikap tidak terjadi begitu saja, melainkan melalui kontak sosial terus menerus antara individu dengan individu lain di sekitarnya. Dalam hubungan ini, faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya sikap adalah :

---

<sup>6</sup> Prof.Dr. Bimo Walgito, "*Psikologi Sosial: Suatu Pengantar*", Yogyakarta: Andi,2003,hlm.24.

1. Faktor Internal, yaitu faktor-faktor dalam diri individu, seperti selektivitas. Penyeleksian (selektivitas) diperlukan karena rangsang yang datang dari luar (lingkungan) tidak dapat sepenuhnya diserap oleh individu, oleh karena itu seseorang harus memilih rangsang-rangsang mana yang akan “diperdalam” dan rangsang-rangsang mana yang tidak ingin “diperdalam”.

Pemilihan-pemilihan ini biasanya juga dipengaruhi oleh motif-motif dan kecenderungan-kecenderungan dalam diri seseorang. Karena harus memilih maka seseorang harus mengembangkan sikap yang negatif terhadap hal lainnya.

2. Faktor Eksternal, adalah faktor-faktor yang terdapat diluar diri individu. Faktor-faktor ini antara lain :
  - a. Sifat obyek yang dijadikan sasaran sikap.
  - b. Kewibawaan orang yang mengemukakan suatu sikap.
  - c. Sifat orang-orang atau kelompok yang mendukung sifat tersebut..
  - d. Media komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan sikap.
  - e. Situasi pada sikap itu dibentuk.

Pendekatan diri dari *conditioning theory* menjelaskan bahwa sikap merupakan kebiasaan terhadap sesuatu yang dipelajari. Pada pendekatan ini model tingkah laku telah banyak dilakukan percobaan, dan sebagai asumsi dapat dikatakan bahwa sikap dapat dipelajari sehingga merupakan suatu kebiasaan. Hal ini berarti bahwa proses adaptasi akan mengarah pada pembentukan sikap yang disesuaikan dengan lingkungan.



Perkembangan dari sikap akan melalui proses sosialisasi, imitasi dan adaptasi. Jika dikaitkan dengan komponen kognitif serta komponen afektif, berarti komponen kognitif harus dapat menghayati obyek yang dihadapinya sehingga timbul suatu sikap yang dikehendaki. Karena itu, mempelajari karakteristik obyek ataupun kejadian merupakan hal yang penting dalam pembentukan suatu sikap, yang dalam hal ini sebenarnya mencakup segi konseptual dan faktor senang atau tidak senangnya terhadap suatu permasalahan.

Sikap selain dapat terbentuk oleh pengalaman-pengalaman yang obyektif atau oleh sugesti-sugesti, juga dapat terbentuk karena prasangka. Prasangka (*prejudice*) adalah penilaian terhadap suatu hal berdasarkan fakta dan informasi yang tidak lengkap. Jadi, sebelum orang tahu benar mengenai sesuatu hal, ia sudah menetapkan pendapatnya mengenai hal tersebut dan atas dasar itu ia membentuk sikapnya.

### **2.3 Konsep Diri**

Konsep diri dapat didefinisikan secara umum sebagai keyakinan, pandangan atau penilaian seseorang terhadap dirinya. Definisi yang lebih rinci lagi, konsep diri ialah keyakinan yang dimiliki individu tentang atribut (ciri-ciri,sifat) yang dimiliki.<sup>7</sup>

Dalam pendekatan perilaku terdapat teori-teori yang mencoba menjelaskan secara lebih mendalam mengapa fenomena sosial yang diutarakan dalam pendekatan perilaku terdapat teori-teori yang mencoba menjelaskan secara lebih mendalam mengapa fenomena sosial yang

---

<sup>7</sup> Prof.Dr. Nina W.Syam, M.S, "*Psikologi Sosial :Sebagai Akar Ilmu Komunikasi*",Bandung: Simbiosis Rekatama Media,2014, hlm.55.

diutarakan dalam pendekatan perilaku bisa terjadi. Beberapa teori antara lain adalah teori pembelajaran sosial (*social learning theory*) dan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*).<sup>8</sup>

### **2.3.1 Teori Pembelajaran Sosial**

Menurut penelitian psikolog Neil Miller dan John Dollard pada tahun 1941, melaporkan hasil percobaan mereka bahwa peniruan (*imitation*) diantara manusia tidak disebabkan oleh unsur insting atau program biologis melainkan meniru perilaku orang lain. Perilaku peniruan (*imitative behavior*) kita terjadi karena kita merasa telah memperoleh hukuman ketika tidak menirunya. Agar seseorang bisa belajar mengikuti aturan baku yang telah diterapkan masyarakat maka “para individu harus dilatih, sehingga mereka merasa nyaman ketika melakukan apa yang orang lain lakukan, dan merasa tidak nyaman ketika tidak melakukannya”.

### **2.3.2 Teori Pertukaran Sosial**

Teori pembelajaran sosial dan pertukaran sosial adalah perilaku sosial seseorang hanya bisa dijelaskan oleh sesuatu yang bisa diamati, bukan oleh proses mentalistik (*black box*). Semua teori yang dipengaruhi oleh perspektif ini menekankan hubungan langsung antara perilaku yang teramati dengan lingkungan.

Dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Seperti halnya teori pembelajaran sosial, teori pertukaran sosial pun melihat antara perilaku dengan lingkungan terhadap hubungan yang saling

---

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm.65.

mempengaruhi (*reciprocal*). Dalam bubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*). Imbalan merupakan segala hal yang diperoleh melalui adanya pengorbanan. Jadi pelaku sosial terdiri atas pertukaran paling sedikit antara dua orang berdasarkan perhitungan untung-rugi.

Misalnya pola-pola perilaku di tempat kerja, percintaan, perkawinan, persahabatan hanya akan langgeng jika semua pihak yang terlibat merasa teruntungkan. Jadi perilaku seseorang dimunculkan karena berdasarkan perhitungannya, akan menguntungkan bagi dirinya; demikian pula sebaliknya, jika merugikan maka perilaku tersebut tidak ditampilkan.

#### **2.4 Psikologi Industri dan Organisasi**

Psikologi industri dan organisasi didefinisikan sebagai suatu bagian dari psikologi (I/O) mempelajari tentang perilaku manusia yang berhubungan dengan pekerjaan, organisasi dan produktivitas. Psikologi (I/O) membahas tentang karyawan dan penerapan prinsip-prinsip psikologis di tempat kerja untuk membantu mengoptimalkan kesuksesan organisasi.<sup>9</sup>

Untuk menyikapi tuntutan dan permasalahan yang ada di dalam dunia industri dan organisasi (perusahaan) saran-saran psikologis sangat dibutuhkan, guna mendapatkan pemikiran yang semakin realistis dan

---

<sup>9</sup> Nadiatus Salama, "*Psikologi Industri dan Organisasi*", Semarang: Karya Abadi Jaya, 2015, hlm.4.

maju. Karena psikologi didalam dunia industri dan organisasi mampu mengangani masalah antar manusia secara professional.

Psikologi (I/O) bertujuan untuk membantu seseorang dalam pekerjaan mereka dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, dengan cara berikut:

1. Membantu para manajer untuk memperlakukan karyawan dengan adil, meski dari berbagai latar belakang. Serta memilihkan pekerjaan yang sesuai dengan pelatihan, promosi jabatan,menangani pelecehan kerja dan menilai hasil kinerja secara tepat dan akurat.
2. Memastikan bahwa pekerjaan tersebut memang menarik dan memuaskan bagi karyawan. Serta menciptakan pekerjaan yang bermanfaat, area kerja yang aman, efisien,memotivasi karyawan untuk melakukan, dan menciptakan tim yang bekerjasama dengan baik dengan menggabungkan berbagai bakat dan perspektif.
3. Membantu karyawan untuk produktif,menyediakan pelatihan keterampilan dan pengembangan, serta mengatasi masalah dalam pekerjaan.

Adapun ruang lingkup psikologi dalam *I/O* meliputi, studi mengenai tingkah laku tenaga kerja (sebagai komponen) dalam interaksinya dengan organisasi perusahaan (sistemnya) dimana ia menjadi anggotanya. Manusia dipelajari berperan sebagai calon tenaga kerja dan tenaga kerja. Psikologi dalam industri dan organisasi juga mempelajari permasalahan tingkah laku sebagai komponen diluar sistem organisasi permasalahan yang berinteraksi dengan sistem perusahaan tersebut. Dalam hal ini manusia dipelajari tidak hanya berperan sebagai

calon tenaga kerja dan tenaga kerja, tetapi juga berperan sebagai konsumen.<sup>10</sup>

#### **2.4.1 Tenaga Kerja dan Pendidikan Pelatihan Kerja**

Dalam tahun-tahun terakhir ini, tenaga kerja untuk *unskilled* semakin kurang diperlukan, akan tetapi jumlah personal administrasi dan komersial semakin lama semakin besar. Perbedaan antara tenaga kerja manual dan nonmanual, yang dalam istilah lama disebut “pekerja otot dan pekerja otak” semakin lama semakin kabur. Kita sekarang sedang melangkah menuju suatu masa dimana dunia buruh sebagian besar terdiri dari berbagai tingkatan tenaga kerja setengah terampil dan teknisi yang terlatih. Pada masa ini pendidikan bakat (*vocational training*) akan semakin meningkat dan merupakan modal bagi teknisi setengah terampil. “hubungan interpersonal” lebih diperlukan untuk mengorganisir dan memperbaiki suatu sistem kerja.

#### **2.4.2 Kaitan Psikologi Industri dan Organisasi dengan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Topik yang sama antara psikologi Industri dan Organisasi dengan Manajemen Sumber Daya Manusia ialah seleksi tenaga kerja, pelatihan, motivasi dan kepemimpinan, tetapi masing masing masih ditangani dengan cara yang berbeda.

Manajemen sumber daya manusia bekerja berdasarkan efisiensi dan efektivitas kerja sedangkan psikologi I/O berdasarkan

---

<sup>10</sup> *Ibid.*

mencari ciri-ciri yang ada pada manusia. Sementara, peran psikologi I/O dalam perusahaan, menurut John Miner yaitu, :

1. Terlibat dalam proses *input*
2. Berfungsi sebagai *mediator* dalam hal-hal yang berorientasi pada produktivitas.
3. Berfungsi sebagai *mediator* dalam hal-hal yang berorientasi pada pemeliharaan.
4. Terlibat dalam proses *output*.

Hasil penelitian terhadap para HRD manajer menunjukkan bahwa :

1. Lebih dari 50% responden menyebutkan psikologi I/O memberikan peran penting pada area-area seperti pengembangan manajemen SDM.
2. Sejumlah 30% memandang hubungan industrial sebagai area kontribusi.
3. Lainnya menyebutkan desain struktur organisasi dan desain pekerjaan.

## **2.5 Pelatihan Kerja**

### **2.5.1 Pelatihan**

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, dalam pasal 9 menyebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan

kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.<sup>11</sup>

Menurut Sonny Sumarsono, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan menurut Departemen Pendidikan Nasional, pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten.<sup>12</sup>

Secara teoritis, istilah *training* adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Secara terbatas, *training* menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam melakukan pekerjaan mereka saat ini. Sementara cakupan yang lebih luas menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan cakupan dari pengembangan serta memfokuskan individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun masa yang akan datang.

---

<sup>11</sup> Undang Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 9

<sup>12</sup> Sinambela, hlm.169.

*Training* merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan yang melibatkan akuisisi pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Training* diadakan pada peningkatan keterampilan termasuk keterampilan motorik, kognitif dan interpersonal.

Alasan diadakannya training adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan arahan kerja kepada karyawan dan memperkenalkan lingkungan kerjanya sehingga mereka dapat/ bekerja secara produktif dengan cepat.
2. Untuk menyediakan sumber daya manusia yang diperlukan bagi perusahaan secara efektif.
3. Untuk meningkatkan loyalitas dan meningkatkan moral dan semangat karyawan.
4. Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas organisasi serta mengurangi biaya.

Prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan dalam memberikan training, antara lain:

1. Motivasi, semakin tinggi motivasi seorang pegawai semakin cepat ia akan mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru. Training sebagai alat untuk meningkatkan kinerja haruslah dihubungkan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh para pegawai.
2. Laporan kemajuan, diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh seorang pegawai telah memahami pengetahuan/ilmu



baru. Meskipun demikian pembuatan laporan kemajuan yang terlalu sering adalah tidak disarankan.

3. Reinforcement, apabila suatu keterampilan sedang dipelajari, perlulah proses belajar ini diperkuat dengan hadiah ataupun hukuman. Manajemen haruslah menentukan agar setiap hadiah dikaitkan dengan kemajuan para pegawai.
4. Praktik, mempraktikkan apa yang telah dipelajarii jelas merupakan hal yang sangat penting. Sedapat mungkin para pegawai yang dilatih bisa mempraktikkan keterampilan tersebut dalam suasana pekerjaan yang sebenarnya.
5. Perbedaan individual, meskipun latihan secara kelompok sering mempunyai kelebihan ekonomis, perlulah disadari bahwa pada hakekatnya pegawai itu berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karenanya latihan yang efektif hendaknya menyesuaikan kecepatan dan kerumitan dengan kemampuan masing-masing individu.<sup>13</sup>

### **2.5.2 Tujuan Pelatihan**

Sebelum menyelenggarakan pelatihan, perusahaan akan menjelaskan tujuan–tujuan dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri.

Tujuan utama pelatihan diantaranya adalah :

1. Memperbaiki kinerja.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

---

<sup>13</sup> Salama,hlm.80.

3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan - kebutuhan pertumbuhan pribadi.<sup>14</sup>

### **2.5.3 Strategi Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu strategi yang dibuat oleh perusahaan untuk mempermudah pembelajaran tentang kompetensi yang berkaitan dengan dengan pekerjaan dimana fasilitator mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan membantu memastikan para pegawai menggunakan hasil pelatihan ke dalam pekerjaannya. Tujuan dari pelatihan adalah penguasaan *skill*, yaitu dengan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan, serta penerapannya dalam aktivitas sehari-hari.

Dewasa ini untuk memperoleh keunggulan bersaing, maka pemberian pelatihan bukan hanya sekedar pengembangan keterampilan dasar tetapi harus bisa menciptakan modal intelektual berupa berbagai keterampilan dasar, yang terfokus pada keterampilan yang dibutuhkan pada era saat ini, berbagai keterampilan canggih seperti pelatihan cara menggunakan teknologi untuk berbagi informasi dengan para pegawai yang lain, pemahaman tentang pelanggan atau sistem manufaktur dan

---

<sup>14</sup> Sinambela,op.cit. hlm. 167

kreativitas untuk memotivasi diri. Pelatihan peningkatan hasil yang tinggi (*high leverage training*) dihubungkan dengan sasaran dan tujuan strategis dengan menggunakan proses perancangan pengajaran agar memastikan bahwa pelatihan tersebut efektif.<sup>15</sup>

#### **2.5.4 Manfaat Pelatihan**

Menurut Simamora<sup>16</sup>, ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka. Pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan secara khusus dan perusahaan secara umumnya.<sup>17</sup>

#### **2.5.5 Penyusunan Program Pelatihan**

Proses penyusunan program pelatihan terdiri dari beberapa tahap yaitu:

---

<sup>15</sup> *Ibid*,175

<sup>16</sup> *Ibid*,349

<sup>17</sup> Danang Sayoto, "Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah", Yogyakarta: Caps,2012,hlm.141.

1. Identifikasi kebutuhan pelatihan atau studi pekerjaan melalui identifikasi ini akan diperoleh data tentang pengetahuan keterampilan, dan sikap yang perlu diajarkan.
2. Penetapan sasaran-sasaran pelatihan atau pengembangan yang dibedakan atas sasaran umum dan sasaran khusus. Sasaran khusus dibedakan atas sasaran keseluruhan pelatihan dan sasaran subjek pembahasan atau pelatihan.
3. Penetapan kriteria keberhasilan dengan alat-alat ukurnya.
4. Penetapan metode-metode pelatihan atau pengembangan.
5. Percobaan dan revisi. Maksudnya untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan yang masih ada. Perbaikan-perbaikan dilakukan pada hal-hal yang perlu, untuk mengadakan efektivitas pelatihan dan menekankan biaya seoptimal mungkin.
6. Implementasi dan evaluasi. Tahap ini merupakan tahap pelaksanaan paket pelatihan yang dikehendaki.

Organisasi perlu mengukur seberapa jauh tujuan dan target yang tercapai. Metode yang bisa dilakukan, misalnya (1) observasi, (2) wawancara, (3) Angket, dan (4) Dokumentasi. Suatu training akan disebut efektif dan berfungsi optimal, jika :

1. Sesuai kompetensi yang akan dikembangkan, mampu mengatasi kesenjangan kompetensi antar karyawan.
2. Dapat mengubah perilaku peserta
3. Tidak hanya mengacu pada kelemahan, tetapi juga mengembangkan kekuatan peserta.

Agar tujuan training dapat tercapai dan memuaskan semua pihak maka program training harus didesain sedemikian rupa agar :

1. Trainee tertarik untuk mengikuti.
2. Trainee termotivasi untuk “*perform*” dengan maksimal selama proses training
3. Trainee termotivasi untuk mengikuti training.

Evaluasi terhadap pelaksanaan training perlu dilakukan karena untuk mengetahui bagaimana reaksi peserta, pembelajaran yang telah tercapai, perubahan terhadap perilaku, serta dampak pada hasil pekerjaan setelah selesai kursus pelatihan. Berikut ini adalah rinciannya:

1. Reaksi/*reaction*

Sejauh mana peserta menyukai program training tersebut. Dengan menentukan apa yang dicari oleh trainee, kemudian mendesign suatu bentuk sehingga bentuk training sedemikian rupa. Mereka diperbolehkan untuk memberikan komentar tambahan.

2. Pembelajaran/*training*

Apa yang telah dipelajari peserta. Menunjukkan sejauh mana pengetahuan tentang prinsip-prinsip, fakta-fakta, dan teknik-teknik apa yang bisa diserap oleh trainee. Diukur melalui paper and pencil test yang biasa digunakan di perguruan tinggi.

3. Perilaku/*behavior*

Penilaian berdasarkan pada sejauh mana perubahan perilaku peserta setelah mengikuti program training. Hal ini dilakukan beberapa bulan setelah pelaksanaan training, yang dimaksudkan untuk memberikan kesempatan untuk menerapkan apa-apa yang telah dipelajari.

#### 4. Hasil/*result*

- A. Apakah perubahan perilaku peserta, baik secara kualitatif maupun kuantitatif telah berpengaruh secara positif terhadap organisasi ?
- B. Sejauh mana dampak pelatihan terhadap organisasi ? apakah bisa meningkatkan efisiensi waktu dan biaya ?

### **2.5.6 Metode Pelatihan**

Begitu pentingnya pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja dari tenaga kerja, sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain metode *on the job training* dan metode *off the job training*.

#### **2.5.6.1 Metode On the job training**

Begitu pentingnya pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja dari tenaga kerja, sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atas pekerjaan yang

mereka kerjakan. Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain metode *on the job training* dan metode *off the job training*.

#### **2.5.6.2 Metode Off the job training**

Metode *on the job training* merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya secara langsung. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien pelaksanaan pelatihan karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya. Adapun empat metode yang digunakan antara lain, rotasi pekerjaan, penugasan yang direncanakan, pembimbingan, dan pelatihan posisi.

1. Rotasi pekerjaan (*job rotation*), merupakan pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman kerja.
2. Penugasan yang direncanakan, menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalaman tenaga kerja.

3. Pembimbingan, pelatihan tenaga kerja langsung oleh atsupannya. Metode ini sangat efektif dilakukan karena atasan langsung sangat mengetahui bagaimana keterampilan bawahannya, setelah lebih tahu menetapkan metode yang digunakan.
4. Pelatihan posisi tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan sebelum dipindahkan ke pekerjaan baru. terlebih.

## **2.6 Balai Pelatihan Kerja**

### **2.6.1 Balai Latihan Kerja**

Secara umum, Balai Latihan Kerja (BLK) adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah keterampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Dengan tersedianya Balai Latihan Kerja dapat menjadi langkah efektif dalam mengatasi permasalahan pengangguran dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja di daerah. Dengan demikian, alumni BLK akan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kerja untuk mengembangkan diri dalam dunia industri maupun usaha wiraswasta secara mandiri karena BLK adalah salah satu pilihan, harapan, dan karir masa depan yang menjadi tiket pekerja untuk masuk ke dunia industri.

Pelatihan yang ada terdiri dari beberapa unit pelatihan atau jurusan yang diikuti oleh masing-masing peserta dan merupakan



hasil seleksi dari sejumlah pencari kerja yang mendaftar di BLK. Di dalam pelaksanaannya, unit-unit pelatihan atau jurusan dapat bertambah sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

Kurikulum pelatihan meliputi pembinaan fisik, mental dan disiplin, motivasi kerja, hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, mata latihan sub kejuruan, penunjang dan evaluasi dengan instruktur yang berasal dari instansi teknis yang terkait. Pengajaran menggunakan metode ceramah, diskusi, tanya-jawab, demonstrasi, shop talk dan praktek. Pelatihan menggunakan lebih banyak metode praktek dengan rasio 75% praktek dan 25% teori.<sup>18</sup>

Hal ini tentu akan berhubungan dengan kesiapan pencari kerja agar dapat langsung masuk ke dunia kerja. Adapun peserta yang dinyatakan lulus dalam evaluasi akhir program latihan ini akan diberikan sertifikat sebagai bentuk standar kompetensi yang terakreditasi dan dapat langsung ditempatkan baik di dalam maupun di luar negeri.

### **2.6.2 Fungsi Balai Latihan Kerja**

Fungsi dari Balai Latihan Kerja adalah sebagai wadah kegiatan pelatihan tenaga kerja yang memiliki unit-unit pelatihan di dalamnya dan mendukung calon tenaga kerja yang siap pakai serta berkualitas dan berkompeten sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja yang lain, dapat membuka usaha sendiri dan mengurangi pengangguran, dan memperluas lapangan pekerjaan.

---

<sup>18</sup> Wawancara dengan Bapak Sugiyono, tanggal 15 Oktober 2018 di BLKI Mijen Semarang

Dengan fungsi Balai Latihan Kerja yang dapat mewadahi kegiatan pelatihan tenaga kerja, maka Balai Latihan Kerja dipandang sebagai lembaga yang tepat untuk menjawab persoalan pengangguran dan mengurangi lebarnya kesenjangan sosial di kalangan masyarakat.

### **2.6.3 Tujuan Balai Latihan Kerja**

1. Sarana pelatihan bagi masyarakat yang tidak memiliki keahlian khusus.
2. Mewadahi interaksi antarsesama peserta pelatihan dan pengajar yang turut menghasilkan tenaga-tenaga kerja yang siap pakai.
3. Mengembangkan kembali Lembaga Balai Latihan Kerja yang perannya selama ini tidak terlalu diperhatikan dan terbengkalai.
4. Mengembangkan sumber daya manusia bagi masyarakat Indonesia umumnya, dan daerah Klaten khususnya, untuk meningkatkan kemampuan di bidang ketenagakerjaan sehingga menghasilkan tenaga kerja yang profesional dan berdedikasi.

### **2.6.4 Manfaat Balai Latihan Kerja**

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

#### **2.6.4.1 Bagi pengusaha atau pemilik modal :**

1. Memperoleh tenaga kerja yang terampil dan berdedikasi terhadap pekerjaannya.
2. Meningkatkan kepuasan terhadap hasil kerja dan pekerjaannya dan mengurangi tingkat ketidakpercayaan atasan terhadap hasil kerja bawahan.
3. Mengurangi tindak kekerasan yang dilakukan atasan akibat hasil kerja yang buruk karena kemampuan yang dimiliki tenaga kerja tidak maksimal.

#### **2.6.4.2 Bagi peserta pelatihan :**

1. Meningkatkan kualitas dan daya saing peserta.
2. Memberikan pelatihan-pelatihan yang sangat bermanfaat di lingkungan kerja.
3. Mampu menciptakan peluang usaha sendiri tanpa harus menunggu kesempatan kerja karena keterampilan yang diberikan merupakan keterampilan yang siap pakai.

#### **2.6.4.3 Bagi pemerintah :**

1. Mengurangi angka pengangguran dan membuka kesempatan kerja yang baru.
2. Meningkatkan pendapatan daerah dari tenaga kerja yang bekerja di luar negeri.

3. Mengurangi kasus-kasus kekerasan terhadap tenaga kerja yang merugikan negara.<sup>19</sup>

### **2.6.5 Pentingnya Sumber Daya Manusia Berkualitas**

Bagi penganggur keterampilan (*skill*) merupakan modal dasar yang harus dimiliki dalam rangka untuk bersaing memasuki pasar kerja yang ada. Adanya era global (perdagangan bebas) merupakan suatu tantangan tersendiri bagi penganggur/pencari kerja, sehingga mereka harus benar-benar siap untuk menghadapi persaingan dalam memasuki/mengisi lowongan/pasar kerja tersebut. Penganggur yang memiliki kompetensi tertentu yang akan mampu bersaing dan siap dalam menghadapi tantangan ke depan.

Untuk menghadapi kondisi tersebut maka pelatihan kerjalah yang akan dapat menjawabnya, karena di sinilah para penganggur/pencari kerja akan dilatih dan diberi bekal keterampilan yang cukup sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan dunia usaha/dunia industri. Dari hal tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan bagi tenaga kerja merupakan investasi jangka panjang yang akan membawa dampak positif dan menghantarkan bagi para penganggur/pencari kerja untuk lebih mandiri dan mampu menghadapi tantangan yang ada<sup>20</sup>

## **2.7 Pengangguran**

### **2.7.1 Definisi Pengangguran**

---

<sup>19</sup> *Ibid*

<sup>20</sup> Sayoto, hlm.117.

Menyediakan kesempatan kerja yang sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia merupakan tanggung jawab penting suatu perekonomian. Dalam suatu perekonomian yang bersifat *laissez-faire* atau sistem pasaran bebas, tanggung jawab itu terutama berada di tangan perusahaan-perusahaan swasta. Semakin berkembang sektor swasta, semakin tinggi kesempatan kerja yang akan diciptakannya.

Disamping itu, kebijakan pemerintah sangat penting artinya dalam mempengaruhi kegiatan ekonomi dan penciptaan kesempatan kerja. Pemerintah yang stabil dan yang berusaha membantu perkembangan sektor swasta, mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengembangkan kegiatan ekonomi dan memperluas kesempatan kerja tidak selalu akan dapat mewujudkan hasil yang diharapkan, yaitu menciptakan kesempatan kerja penuh tanpa inflasi. Pengangguran tetap merupakan salah satu masalah penting yang dihadapi suatu perekonomian.<sup>21</sup>

Menurut Muana Nanga, yang dimaksud dengan pengangguran adalah seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja namun tidak memiliki pekerjaan dan tidak sedang aktif mencari pekerjaan. Secara umum pengangguran diartikan keadaan yang menunjukkan sumber daya yang tidak digunakan.<sup>22</sup>

### **2.7.2 Jenis Pengangguran**

---

<sup>21</sup> Sadono Sukirno, "*Makroekonomi Modern : Perkembangan Pemikiran dari Klasik Hingga Keynesian Baru*", Jakarta: Rajawali Press, 2005, hlm.8.

<sup>22</sup> Muana Nanga, "Makroekonomi : Teori, Masalah dan Kebijakan" Jakarta: Rajawali Press, 2001, hlm.249-251.

Dilihat dari sebab-sebab timbulnya, pengangguran dapat dibedakan kedalam beberapa jenis sebagai berikut:

1. Pengangguran friksional atau transisi adalah jenis pengangguran yang timbul sebagai akibat dari adanya perubahan di dalam syarat-syarat kerja, yang terjadi seiring dengan perkembangan atau dinamika ekonomi yang terjadi. Jenis pengangguran ini dapat pula terjadi karena perpindahannya orang-orang dari satu daerah ke daerah lain, atau dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, atau melalui berbagai tingkat siklus kehidupan yang berbeda. Dengan perkataan lain, pengangguran friksional adalah pengangguran yang terjadi sebagai hasil dari pergerakan individual antara bekerja dan mencari pekerjaan baru.
2. Pengangguran struktural adalah pengangguran struktural adalah pengangguran yang terjadi ketika perekonomian beroperasi pada tingkat kesempatan kerja *penuh (full employment)* atau tingkat alamiah (*natural rate*). Salah satu faktor penyebab timbulnya pengangguran struktural adalah karena teknologi, di satu pihak memang memungkinkan perusahaan untuk menaikkan produksi, namun pada waktu yang sama perusahaan juga akan mengurangi tenaga kerja yang digunakan. Pengangguran yang disebabkan oleh kemajuan teknologi inilah yang dinamakan pengangguran teknologi.

- 3 Pengangguran alamiah atau tingkat pengangguran alamiah adalah tingkat pengangguran yang terjadi pada kesempatan kerja penuh atau tingkat pengangguran dimana inflasi yang diharapkan sama dengan tingkat inflasi aktual. Jadi tingkat pengangguran alamiah adalah tingkat pengangguran dimana tekanan ke atas dan tekanan ke bawah terhadap inflasi harga dan upah berada dalam keseimbangan. Pada tingkat alamiah, inflasinya adalah stabil, artinya tanpa kecenderungan untuk menampilkan percepatan ataupun penurunan inflasi. Oleh karena itu, tingkat pengangguran alamiah juga sering didefinisikan sebagai tingkat pengangguran yang tidak memacu inflasi.
- 4 Pengangguran siklis atau konjungtural adalah jenis pengangguran yang terjadi sebagai akibat dari merosotnya kegiatan ekonomi atau karena terlampau kecilnya permintaan agregat di dalam perekonomian dibandingkan dengan penawaran agregat. Pengangguran ini akan berkurang kalau kegiatan ekonomi meningkat.
- 5 Pengangguran terbuka (*open unemployment*) didasarkan pada seluruh konsep angkatan kerja yang mencari pekerjaan, baik yang mencari pekerjaan pertama kali maupun yang pernah bekerja sebelumnya.
- 6 Setengah pengangguran (*underemployment*) adalah pekerja yang masih mencari pekerjaan penuh atau sambilan dan mereka yang bekerjadengan jam kerja rendah (dibawah

sepertiga jam kerja normal, atau berarti bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu), namun masih mau menerima pekerjaan, serta mereka yang tidak mencari pekerjaan namun mau menerima pekerjaan.

- 7 Setengah Pengangguran parah (*severe underemployment*) bila ia termasuk setengah menganggur dengan jam kerja kurang dari 25 jam seminggu.<sup>23</sup>

### **2.7.3 Dampak Pengangguran**

Pengangguran yang terjadi didalam suatu perekonomian dapat membawa dampak atau akibat buruk, baik terhadap perekonomian maupun individu dan masyarakat.

#### **2.7.3.1 Dampak Pengangguran Terhadap Perekonomian**

Setiap negara selalu berusaha agar tingkat kemakmuran masyarakatnya dapat dimaksimumkan dan perekonomian selalu mencapai pertumbuhan ekonomi yang mantap dan berkelanjutan (*sustained economic growth*). Tingkat pengangguran yang relatif tinggi tidak memungkinkan masyarakat mecpai tujuan tersebut. Hal ini dapat dilihat dengan jelas dari berbagai akibat buruk yang bersifat ekonomi yang dapat ditimbulkan oleh masalah

---

<sup>23</sup> *Ibid*



pengangguran. Akibat-akibat buruk pengangguran terhadap perekonomian, adalah :

1. Pengangguran menyebabkan masyarakat tidak dapat memaksimalkan tingkat kesejahteraan yang mungkin dicapainya. Pengangguran menyebabkan output actual yang dicapai lebih rendah dari atau berada dibawah output potensial. Keadaan ini berarti tingkat kemakmuran masyarakat yang dicapai adalah lebih rendah dari tingkat yang mungkin dicapainya.
2. Pengangguran menyebabkan pendapatan pajak (tax revenue) pemerintah berkurang, pengangguran yang disebabkan oleh rendahnya tingkat kegiatan ekonomi, pada gilirannya akan menyebabkan pendapatan pajak yang mungkin diperoleh pemerintah akan menjadi semakin sedikit. Dengan demikian, tingkat pengangguran yang tinggi akan mengurangi kemampuan pemerintah dalam menjalankan berbagai kegiatan pembangunan.
3. Pengangguran yang tinggi akan menghambat, dalam arti tidak akan menggalakkan pertumbuhan ekonomi. Pengangguran menimbulkan dua akibat buruk kepada kegiatan sektor swasta. Pertama, pengangguran tenaga kerja biasanya akan diikuti pulan dengan oleh

kelebihan kapasitas mesin-mesin perusahaan. Keadaan ini jelas tidak akan mendorong perusahaan untuk melakukan investasi dimasa yang akan datang. Kedua, pengangguran yang timbul sebagai akibat dari kelesuan kegiatan perusahaan menyebabkan keuntungan berkurang. Keuntungan yang rendah mengurangi keinginan perusahaan untuk melakukan investasi. Kedua hal tersebut jelas tidak akan menggalakkan pertumbuhan ekonomi dimasa yang akan datang.

#### **2.7.3.2 Dampak Pengangguran Terhadap Individu dan Masyarakat**

Selain membawa akibat buruk terhadap perekonomian secara keseluruhan, pengangguran yang terjadi jug akan membawa beberapa akibat buruk terhadap individu dan masyarakat, sebagai berikut :

1. Pengangguran menyebabkan kehilangan mata pencaharian dan pendapatan. Di negara negara maju, para penganggur memperoleh tunjangan (bantuan keluarga) dari badan asuransi pengangguran, dan oleh sebab itu, mereka masih mempunyai pendapatan untuk membiayai kehidupannya dan keluarganya. Mereka tidak perlu bergantung kepada tabungan mereka atau bantuan orang lain. Sebaliknya, di negara-negara berkembang tidak terdapat program asuransi

pengangguran, dan karenanya, kehidupan penganggur harus dibiayai oleh tabungan masa lalu atau pinjaman/bantuan keluarga dan teman-teman. Keadaan ini potensial bisa mengakibatkan pertengkaran dan kehidupan keluarga yang tidak harmonis.

2. Pengangguran dapat menyebabkan kehilangan atau berkurangnya keterampilan. Keterampilan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan hanya dapat dipertahankan apabila keterampilan tersebut digunakan dalam praktek. Pengangguran dalam kurun waktu yang lama akan menyebabkan tingkat keteampilan (skills) pekerja menjadi semakin merosot.
3. Pengangguran dapat pula menimbulkan ketidak-stabilan social dan politik. Kegiatan ekonomi yang lesu dan pengangguran yang tinggi dapat menimbulkan rasa tidak puas masyarakat kepada pemerintah yang berkuasa. Golongan yang berkuasa akan semakin tidak populer dimata masyarakat, dan berbagai tuntutan dan kritik akan dilontarkan kepada pemerintah dan ada kalanya hal itu disertai pula dengan tindakan demonstrasi dan huru-hara. Kegiatan-kegiatan kriminal seperti pencurian dan perampokan, dan lain sebagainya akan semakin meningkat.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm.254-255.

#### **2.7.4 Strategi Mengatasi Pengangguran**

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang sesuai dengan undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat 2. Sebagai solusi pengangguran berbagai strategi dan kebijakan dapat ditempuh, untuk itu diperlukan kebijakan yaitu:

1. Pemerintah memberikan bantuan wawasan, pengetahuan dan kemampuan jiwa kewirausahaan kepada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) berupa bimbingan teknis dan manajemen memberikan bantuan modal lunak jangka panjang, perluasan pasar, serta pemberian fasilitas khusus agar dapat tumbuh secara mandiri dan andal serta dapat bersaing di bidangnya, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Disamping itu, mendorong terbentuknya kelompok usaha bersama dan lingkungan usaha yang menunjang dan mendorong terwujudnya pengusaha kecil dan menengah yang mampu mengembangkan usaha, menguasai teknologi dan informasi pasar dan peningkatan pola kemitraan UKM dengan BUMN, BUMD, BUMS dan pihak lainnya.
2. Segera melakukan pembenahan, pembangunan dan pengembangan kawasan-kawasan, khususnya daerah yang tertinggal dan terpencil sebagai prioritas dengan fasilitas transportasi dan komunikasi. Ini akan membuka lapangan kerja bagi para penganggur di berbagai jenis maupun tingkatan. Harapan akan berkembangnya potensi wilayah

negara kesatuan republic Indonesia (NKRI) baik potensi sumber daya alam, seperti hasil-hasil laut, hutan, perkebunan, hasil-hasil tambang maupun potensi sumber daya manusia yang sangat melimpah walaupun sebagian besar merupakan *unskilled labour*.

3. Segera membangun lembaga sosial yang dapat menjamin kehidupan penganggur. Seperti PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PT. Jamsostek) dengan membangun lembaga itu, setiap penganggur di Indonesia akan terdata dengan baik dan mendapat perhatian khusus.
4. Segera menyederhanakan perizinan dengan peningkatan keamanan karena terlalu banyak jenis perizinan yang menghambat investasi baik penanaman modal asing maupun penanaman modal dalam negeri. Hal itu perlu segera dibahas dan disederhanakan sehingga merangsang pertumbuhan iklim investasi yang kondusif untuk menciptakan lapangan kerja yang dapat menampung semua angkatan kerja.
5. Mengembangkan sektor pariwisata dan kebudayaan Indonesia (khususnya daerah-daerah yang belum tergali potensinya) dengan melakukan promosi-promosi ke berbagai negara untuk menarik para wisatawan asing, mengundang para investor untuk ikut berpartisipasi dalam pembangunan dan pengembangan kepariwisataan dan

- kebudayaan yang nantinya akan banyak menyerap tenaga kerja daerah setempat.
6. Melakukan program sinergi antar BUMN dan BUMS yang memiliki keterkaitan usaha atau hasil produksi akan saling mengisi kebutuhan. Dengan sinergi tersebut maka kegiatan proses produksi akan menjadi lebih efisien dan murah karena pengadaan bahan baku bisa dilakukan secara bersama-sama. Contoh, PT. Krakatau Steel dapat bersinergi dengan PT.PAL Indonesia untuk memasok kebutuhan bahan baku berupa pelat baja.
  7. Dengan memperlambat laju pertumbuhan penduduk (meminimalisirkan menikah pada usia dini) yang diharapkan dapat menekan laju pertumbuhan sisi angkatan kerja baru atau melancarkan sistem transmigrasi dengan mengalokasikan penduduk padat ke daerah yang jarang penduduk dengan difasilitasi sektor pertanian, perkebunan atau peternakan oleh pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.
  8. Menyeleksi tenaga kerja Indonesia (TKI) yang akan dikirim keluar negeri. Perlu seleksi secara ketat terhadap pengiriman TKI ke luar negeri. Sebaiknya diupayakan tenaga-tenaga terampil. Hal itu dapat dilakukan dan diprakarsai oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah maupun lembaga-lembaga kemasyarakatan yang ada.

9. Segera harus disempurnakan kurikulum dan sistem pendidikan nasional (sidiknas). Sistem pendidikan dan kurikulum sangat menentukan kualitas pendidikan yang berorientasi kompetensi. Karena sebagian besar para lulusan sekolah/ perguruan tinggi yang tidak siap menghadapi dunia kerja.
10. Memperbarui dan memperbanyak sekolah-sekolah menengah kejuruan (SMK) tetapi juga harus diimbangi dengan pemberian subsidi kepada sekolah-sekolah tersebut, khususnya berupa alat-alat keterampilan ini diharapkan para siswa SMK menjadi ahli dan siap memasuki dunia kerja nanti saat mereka sudah lulus.
11. Segera mengembangkan potensi kelautan dan pertanian, karena Indonesia mempunyai letak geografis yang strategis yang sebagian besar berupa lautan dan pulau-pulau yang sangat potensial sebagai negara maritim dan agraris. Potensi kelautan dan pertanian Indonesia perlu dikelola secara baik dan profesional supaya dapat menciptakan lapangan kerja yang produktif.
12. Menggalakkan kembali program transmigrasi yang sempat terhenti karena para penyelenggara negara kita sibuk berurusan dengan politik. Dengan program transmigrasi ini para transmigran yang berasal dari Jawa dan Bali itu diberi sawah agar dapat dikelola sehingga dapat memberikan penghasilan kepada mereka.

13. Mengembangkan potensi pedesaan (kira-kira 44% penduduk Indonesia berada di daerah pedesaan pada tahun 2015) agar tidak terlalu ketinggalan jauh dengan daerah perkotaan, padahal 80% wilayah (daratan) Indonesia adalah daerah pedesaan. Perlu pengadaan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan ekonomi di daerah pedesaan seperti pembangunan jalan raya, jembatan, listrik, telepon, serta mendirikan pusat-pusat keterampilan, keahlian, perbengkelan, pertukangan, kerajinan kecil dan lain-lain sehingga dapat meningkatkan keahlian dan keterampilan penduduk dan menyerap tenaga kerja di desa-desa sehingga mereka tidak perlu berurbanisasi ke kota-kota.<sup>25</sup>

## **2.8 Pelatihan Kerja dan Pengangguran dalam Islam**

Islam telah memperingatkan agar umatnya jangan sampai ada yang menganggur karena pengangguran merupakan salah satu hal yang bisa menyebabkan kemiskinan, karena ditakutkan dengan kemiskinan tersebut seseorang akan berbuat apa saja termasuk yang merugikan orang lain demi terpenuhinya kebutuhan pribadinya.

Adapun jalan pertama dan utama yang diajarkan Al-Quran untuk pengentasan kemiskinan akibat pengangguran adalah tetap bekerja dan usaha keras bagi setiap individu yang mampu. Puluhan ayat yang memerintahkan dan mengisyaratkan kemuliaan bekerja. Segala pekerjaan dan usaha halal dipujinya, sedangkan segala bentuk

---

<sup>25</sup> Muh.Abdul Halim,S.E.,M.Si, "*Teori Ekonomi Makro*" Jakarta: Mitra Wacana Media,2018,hlm.85-86.



pengangguran dikecam dan dicela. Seperti yang terdapat pada QS Al-Qashash ayat 77 berikut ini :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ  
وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Jadi, bagi siapapun yang tetap berusaha dan bekerja keras mencari rezeki bukan hanya diam menanti, Allah telah menjamin rezeki yang ditujukan kepadanya. Walaupun Allah telah berjanji akan menanggung rizqi kita semua, namun hal itu bukan berarti tanpa ada persyaratan yang perlu untuk dipenuhi. Syarat yang paling utama adalah kita harus berusaha untuk mencari rizqi yang dijanjikan itu, karena Allah SWT telah menciptakan “sistem” yaitu siapa yang bekerja maka dialah yang akan mendapatkan rizqi dan barang siapa yang berpangku tangan maka dia akan kehilangan rizqi. Artinya, ada suatu proses yang harus dilalui untuk mendapatkan rizqi tersebut. Oleh karena itu semua potensi yang ada harus dapat dimanfaatkan untuk mencari, menciptakan dan menekuni

pekerjaan, maka dari itu pelatihan kerja memiliki posisi penting dalam mengembangkan potensi tersebut.

Dalam pandangan Ekonomi Islam, seorang angkatan kerja harus memiliki kecakapan dalam bekerja. Pekerja harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Islam sangat menjunjung tinggi hasil kerja yang cakap, dan diperintahkan kepada semua umat muslim untuk mengerjakan semua jenis pekerjaan dengan tekun dan sempurna.

Dalam pandangan Islam pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja. Tenaga kerja yang terlatih dan berpendidikan mampu bekerja lebih teliti daripada yang tidak memiliki ketrampilan dan pendidikan. Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT QS. Al-Baqarah ayat 269:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: “Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)”.

Dari ayat tersebut, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai kebajikan dimana sifat-sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang

banyak. Lebih lanjut Allah SWT menegaskan pentingnya pendidikan dan pelatihan tersebut dalam QS. Az Zumar ayat 9 yang berbunyi:

أَمَّنْ هُوَ قَانِثٌ آتَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي  
الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: “(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran”.

Jelas dalam ayat tersebut Allah SWT menyampaikan bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang tidak terlatih tidak akan sama dengan hasil pekerjaan dari orang-orang yang terlatih.

## 2.9 Telaah Pustaka

1. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto dari Universitas Mercu Buana Jakarta Program Magister Manajemen pada tahun 2015 dengan judul “*Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Adaro Energy TBK*”

Dari hasil penelitian terbukti Kompetensi memberikan kontribusi pengaruh positif yang sangat kuat terhadap kinerja. Namun, pelatihan memberi pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap

kinerja. Bersamaan, kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan yang dominan terhadap kinerja karyawan, yaitu ditunjukkan oleh koefisien determinasi 73,6%.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nona Widyana dari FISIP Universitas Riau dalam jurnal JOM FISIP Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016 dengan judul “ *Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2015*”. Jumlah pekerjaan setelah dilakukan pelatihan di 2015 lebih dari 50% dari mana sebanyak 102 peserta mendapatkan pekerjaan. Itu artinya implementasi program seperti yang diharapkan dimana peserta yang dilatih mendapatkan pekerjaan dan membuatnya bisnis mereka sendiri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses program pelatihan kerja oleh kerja di UPT Pekanbaru 2015 berjalan dengan baik di mana tenaga kerja terserap lebih dari 50%.
3. Penelitian yang dilakukan oleh I Komang Agus Adi Putra dan Sudarsana Arka dari Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) berjudul “ *Analisis Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka, Kesempatan Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat kemiskinan pada Kabupaten/Kota di Provinsi Bali*”, Bali. Dalam E-JURNAL Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana, Vol.7, No.3 Maret 2018. Hasil menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kemiskinan. Kesempatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat kemiskinan dan tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan

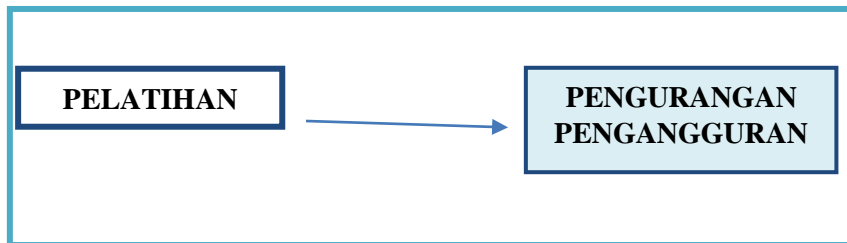
signifikan terhadap tingkat kemiskinan. Tingkat pengangguran terbuka memiliki pengaruh dominan terhadap tingkat kemiskinan pada kabupaten/kota di Provinsi Bali tahun 2011-2016 dibandingkan kesempatan kerja, dan tingkat pendidikan, dengan kontribusi sebesar 64,32 persen.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rian Nazaruddin pada tahun 2018 dengan judul "*Analisis Peran Pelatihan Kerja Oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan kerja di Bandar Lampung Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*" dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui bahwa 98,9% responden menyatakan setuju bahwa keberadaan Balai Latihan Kerja (BLK) berdampak positif dalam meningkatkan potensi angkatan kerja. Dapat dilihat dari lulusan Balai Latihan Kerja yang telah mendapatkan pekerjaan di perusahaan-perusahaan dan mendirikan usaha mandiri demi terwujudnya pengurangan tingkat pengangguran di Kota Bandar Lampung.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Faisal Adam Yulian dan Gugun Geusan Akbar dalam Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Vol. 07 No. 01 tahun 2016 dengan judul "*Pengaruh Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut*" dari Universitas Garut. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara

perencanaan pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut.

## 2.10 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian**



**Sumber : Data Primer yang Diolah,2019**

## 2.11 Hipotesis Penelitian

**Hipotesis 1 : Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap pengurangan pengangguran.**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nona Widyana dari FISIP Universitas Riau dalam jurnal JOM FISIP tahun 2016 dengan judul “ *Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2015* ” dalam penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa Proses Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Kerja di Kota Pekanbaru Tahun 2015 berjalan dengan baik dimana tenaga kerja yang diserap melebihi 50%.

Hal ini dapat terjadi karena proses program pelatihan kerja tersebut didukung oleh peserta pelatihan yang tepat sasaran, instruktur pelatihan yang berkompetensi, dan waktu yang disediakan untuk memberikan

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei dengan kategori *explanatory riset*. Penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. *Explanatory riset* merupakan jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.

Jenis penelitian ini juga merupakan penelitian *testing research* atau pengujian hipotesis dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis.<sup>26</sup> Dengan demikian maka penelitian ini termasuk penelitian penjelasan, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti.

Selanjutnya jenis dan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah, Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka yang diperoleh dari buku-buku, dokumen-dokumen dan referensi lainnya yang relevan dengan kajian yang diteliti. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, data primer yakni data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan yang diperoleh melalui wawancara penyebaran angket (daftar pertanyaan) yang diajukan kepada responden. Responden, yaitu para alumni *trainee*

---

<sup>26</sup> Istijanto, M.M., M.Com, "*Riset Sumber Daya Manusia*" Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama,2006,hlm.20.

(alumni peserta kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja) di BBPLK Semarang yang dilibatkan secara langsung dalam kegiatan penelitian ini untuk memperoleh gambaran atas materi yang dijadikan objek penelitian.

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang, yang berlokasi di Jl. Brigjen Sudiarto No.118, Palebon, Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah. Lokasi tersebut diambil karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan kerja yang telah diselenggarakan oleh BBPLK Semarang dalam mengurangi jumlah pengangguran kepada alumni *trainee* (siswa pelatihan) yang telah mendapatkan pelatihan kerja di BBPLK Semarang.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh alumni peserta didik (*trainee*) yang telah mendapat pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang yang diperkirakan jumlahnya adalah 200 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling* atau mengambil sampel secara acak jadi pengambilan sampel dimana semua orang memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ditoleransi sebesar 10% dengan formula sebagai berikut:

$$N = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

N = Ukuran Populasi



n = Ukuran Sampel

e = *Margin of error*, yaitu persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%.<sup>27</sup>

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling atau mengambil sampel secara acak yaitu cara pengambilan sampel dimana semua orang memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah alumni siswa pelatihan (*Trainee*) di BBPLK Semarang dengan perkiraan jumlah 200 orang, maka dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{200}{1+200 (0,1)^2}$$

$$n = 66.66666667$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang digunakan dalah 66.66666667 dan setelah dibulatkan menjadi 70 responden. Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner yang terbagi dari beberapa kelas pelatihan.

### **3.4 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel**

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu variable Independent dan variable dependent. Selanjutnya definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

#### **3.4.1 Variabel bebas (*independent variable*)**

---

<sup>27</sup> Prof. Dr. Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*" Bandung: Alfabeta, 2016, hlm 80- 81.

Variabel bebas adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel X, variabel stimulus, prediktor, dan antesenden. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel bebas. Variabel ini memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Yaitu :

### **Pelatihan kerja (X<sub>1</sub>)**

Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu organisasi untuk mempermudah pembelajaran para anggotanya tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

#### **3.4.2 Variabel terikat (*dependent variable*)**

Variabel terikat sering disebut sebagai variabel Y, variabel output, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu

### **Pengangguran (Y<sub>1</sub>)**

Pengangguran adalah seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja namun tidak memiliki pekerjaan dan tidak sedang aktif mencari pekerjaan.

### **Tabel 3.1 Tabel Variabel, Konsep Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran**

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Variabel Independen: Pelatihan Kerja (X)	Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu organisasi untuk mempermudah pembelajaran para anggotanya tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Keahlian lebih meningkat</li> <li>➤ Sarana dan prasarana pelatihan</li> <li>➤ Islam dalam memotivasi menerapkan ilmu baru</li> <li>➤ Materi dan Metode pelatihan</li> <li>➤ Instruktur Pelatihan</li> </ul>	Skala Likert
Variabel Dependen: Pengurangan Pengangguran (Y)	Pengangguran adalah seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja namun tidak memiliki pekerjaan dan tidak sedang aktif mencari pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Perluasan informasi lapangan pekerjaan</li> <li>➤ Islam dalam memotivasi untuk mendapatkan pekerjaan</li> <li>➤ Skill yang didapat dalam</li> </ul>	Skala Likert

		membangun usaha mandiri ➤ Pemanfaatan sertifikasi kompetensi dalam mencari pekerjaan	
--	--	--	--

**Sumber : Data Primer yang Diolah,2019**

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini berupa data primer yang didapat dari penelitian lapangan, yaitu kuesioner, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pernyataan-pernyataan yang sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia beserta alasannya.

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Skala likert<sup>28</sup> digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variable, skala likert ini

---

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm. 93.

adalah skala yang berisi 5 tingkat prefesi seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2 Tabel Pengukuran Preferesi Skala Likert**

Penilaian skor Terhadap Jawaban Kuesioner			
No	Notasi	Keterangan	Nilai
1	TS	Tidak Setuju	1
2	KS	Kurang Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data pada dasarnya yaitu memperkirakan atau dengan menentukan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan suatu (beberapa) kejadian terhadap sesuatu (beberapa) kejadian lainnya, serta memperkirakan atau meramalkan kejadian lainnya. Kejadian (*event*) dapat dinyatakan sebagai perubahan nilai variabel.<sup>29</sup> Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

---

<sup>29</sup> Ir. M. Iqbal Hasan, M.M, “*Pokok-Pokok Statistik I*”, Jakarta: Bumi Aksara ,2002,lm.250.

### **3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen dan variabel dependen. Dalam analisis ini dilakukan pembahasan mengenai bagaimana pelatihan kerja terhadap pengurangan pengangguran di BBPLK Semarang.

### **3.6.2 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen**

Telah dikemukakan bahwa instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrument penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

#### **3.6.2.1 Uji Validitas**

Validitas Instrumen ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pertanyaan dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan . jika skor tiap butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu (misalnya 1%) maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid. Sebaliknya, jika korelasi tidak signifikan, alat pengukur itu tidak valid dan alat pengukur itu tidak perlu dipakai untuk mengukur atau mengambil data. Validitas yang diperoleh

dengan cara diatas dikenal dengan validitas konstruk (*construct validity*) rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi pearson product moment yang dirumuskan sebagai berikut.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana

r = koefisiensi korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (responden)

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas (n - 2), jika nilai r hitung lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid.<sup>30</sup>

### 3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Secara implisit, reliabilitas mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya.<sup>31</sup> Reliabilitas merupakan suatu alat pengukur dengan derajat keajegan, suatu kuesioner disebut reliable atau handal jika jawaban -jawaban konsisten. Untuk uji reliabilitas instrumen, digunakan rumus Alpha dari Cronbach sebagai berikut:

---

<sup>30</sup> Prof.Dr. Anwar Sanusi, S.E., M.Si, "*Metodologi Penelitian Bisnis*", Jakarta: Salemba Empat, 2011, hlm. 77.

<sup>31</sup> *Ibid.*

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \partial^2 b}{\partial^2 t} \right)$$

$r_{11}$  : Reliabilitas instrument

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan  
atau banyaknya soal

$\sum \partial^2 b$  : Jumlah variansi butir

$\partial^2 t$  : Varians total

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Dalam setiap penelitian adanya kesalahan pengukuran ini cukup besar. Karena itu untuk mengetahui hasil penelitian pengukuran yang sebenarnya, kesalahan pengukuran itu sangat diperhitungkan.<sup>32</sup>

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja, artinya disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu.

---

<sup>32</sup> Imam Ghozali, "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*", Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005, hlm. 47



Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel, dilakukan uji statistik dengan melihat Cronbach Alpha. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai Cronbach Alpha  $>0,60$  maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliable.
2. Jika nilai Cronbach Alpha  $<0,60$  maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliable.<sup>33</sup>

### **3.6.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.6.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan mengetahui distribusi data dalam variable yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yakni dengan melihat kurva normal P-lot.

Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Teknik lain yang dapat digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel kategorikal

---

<sup>33</sup> Husein Umar, "*Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*", ParadigmaPositivistik dan Berbasis

dengan *chi-square*.<sup>34</sup> Suatu data dapat dikatakan normal bila grafik yang ditunjukkan pada grafik sebaran data berada pada posisi disekitar garis lurus yang membentuk garis miring dari arah kiri bawah ke kanan atas.

Menurut Singgih Santoso ada beberapa cara mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.<sup>35</sup>

### **3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas**

Asumsi ini digunakan apabila variasi dari faktor pengganggu selalu sama pada data pengamatan yang satu terhadap pengamatan yang lainnya. Jika ini dapat terpenuhi, berarti variasi faktor pengganggu pada kelompok data tersebut bersifat homoskedastik. Jika asumsi ini tidak dapat dipenuhi maka dapat dikatakan terjadi penyimpangan. penyimpangan ini terdapat beberapa faktor pengganggu yang disebut sebagai heteroskedastisitas. Model regresi

---

<sup>34</sup> Singgih Santoso, "*Mastering SPSS Versi 19*", Jakarta: Elex Media Komputindo, 2011, hlm. 193.

<sup>35</sup> *Ibid.*

yang baik adalah yang homoskedastik dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Kemudian menurut pandangan Bhuono untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, terdapat beberapa cara diantaranya adalah:<sup>36</sup>

1. Dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residunya (SRESID) deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat antara ZRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang diprediksi dan sumbu X adalah residunya.
2. Dasar analisis, jika ada pola tertentu seperti titik yang membentuk suatu pola yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas secara titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya hal tersebut terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

### **3.6.4 Uji Hipotesis**

#### **3.6.4.1 Analisis Regresi Sederhana**

Regresi sederhana menyatakan hubungan kausalitas antara dua variabel dan memperkirakan nilai

---

<sup>36</sup> Agung Bhuono, “*Strategi Jitu Memilih Metode Statistik dengan Perangkat Lunak*”, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005, hlm.62.

variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas. Persamaan yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel Y disebut persamaan regresi. Bentuk umum dari persamaan regresi dinyatakan dengan persamaan matematika yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = nilai prediksi dari variabel Y berdasarkan nilai variabel X

a = titik potong Y: merupakan nilai bagi Y ketika X=0

b = kemiringan atau slope atau perubahan rata-rata dalam  $\hat{y}$  untuk setiap perubahan dari satu unit X, baik berupa peningkatan maupun penurunan.

X = nilai variabel X yang dipilih

Nilai b (koefisien regresi) dan a (konstanta) dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :<sup>37</sup>

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$
$$a = \frac{\sum Y}{n} - b \frac{\sum X}{n}$$

---

<sup>37</sup> Sanusi, "Metodologi Penelitian Bisnis"... hlm.132.

### 3.6.4.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Setelah model bebas dari pengujian asumsi klasik, dilanjutkan dengan justifikasi statistik. Justifikasi statistik merupakan uji *giving goodness of fit model* yang menyangkut ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dengan melihat dari *Goodness of Fit* nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar variasi variabel-variabelindependen secara bersama mampu memberi penjelasan terhadap variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  adalah ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka

$R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

#### **3.6.4.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis digunakan statistik F dengan pengambilan keputusan sebagai berikut.

1. Quick look : jika nilai F lebih besar daripada 4 maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5 persen, dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Jika nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 3.6.4.4 Uji Signifikansi Parameter (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. Quick look: jika jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan sebesar 5 persen, maka  $H_0$  dapat ditolak jika nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Jika nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum BBPLK Semarang**

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang (BBPLK) Semarang yang berlokasi di JL. Brigjen Sudiarto No.118 Semarang adalah lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagai institusi penyelenggara pelatihan kerja yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pelatihan kerja.

BBPLK Semarang melaksanakan latihan yang menanamkan dan memberikan pengetahuan, sikap dan keterampilan. BBPLK Semarang merupakan Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) dibidang latihan kerja industry dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Dirjen Binalattas) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. BBPLK Semarang menangani kegiatan pelatihan keterampilan kerja dengan berbagai macam kejuruan.

##### **4.1.2 Sejarah BBPLK Semarang**

BBPLK Semarang didirikan pada tahun 1951 dengan nama Pusat Latihan Kerja (PLK) Semarang, bertanggungjawab kepada Kepala Kantor Wilayah Perburuhan. Pada tahun 1979 kepanjangan PLK Semarang menjadi Pusat latihan Kejuruan Semarang, yang bertanggung jawab kepada Lembaga Bina Kerja. Pada tahun 1982 PLK Semarang dengan Bantuan IBRD (*International bank for Reconstruction and Development*)



direlokasi dari daerah Bubaan Semarang ke tempat saat ini di Pedurungan Semarang, dan berganti nama menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang.

Pada masa otonomi daerah, dalam rangka pelaksanaan Undang Undang Nomor 22 Tahun 1999, sejak tahun 2001 sampai dengan tahun 2004 BLKI Semarang menjadi UPTD Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah. Kemudian pada tahun 2005 BLKI Semarang kembali dialihkan pengelolaannya kepada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan selanjutnya sejak tahun 2006, BLKI Semarang merupakan UPTP Ditjen Binalattas Depnakertrans yang pada tahun 2010 menjadi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pada tahun 2015 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi berubah nomenklatur menjadi Kementerian Ketenagakerjaan dan sesuai Permenaker No.21 Tahun 2015 menjadi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang.<sup>38</sup>

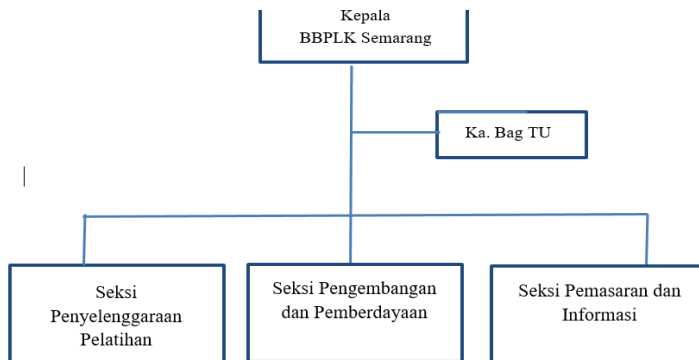
#### **4.1.3 Dasar Hukum BBPLK Semarang**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER.06/MEN/III/2006 tanggal 15 maret 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.

---

<sup>38</sup> [Bbplksemarang.com/sejarah-bbplk-semarang/](http://Bbplksemarang.com/sejarah-bbplk-semarang/)

#### 4.1.4 Struktur Organisasi BBPLK Semarang



#### 4.1.5 Fungsi BBPLK Semarang

Fungsi BBPLK Semarang selaku Unit Pelaksana Teknis Pusat Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi adalah :

1. Penyusunan rencana, program dan anggaran dibidang pelatihan kerja industri.
2. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, instruktur dan tenaga pelatihan dan uji kompetensi dibidang pelatihan kerja industri.
3. pelaksanaan pemberdayaan tenaga kerja, instruktur dan tenaga pelatihan dan lembaga pelatihan.
4. pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja, instruktur dan tenaga pelatihan
5. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pengembangan pelatihan, pemberdayaan, dan sertifikasi tenaga kerja, instruktur dan tenaga pelatihan.
6. Pelaksanaan urusan tata usaha, keuangan dan rumah tangga.

#### **4.1.6 Visi dan Misi BBPLK Semarang**

Visi: Menjadi lembaga pelatihan kerja yang unggul, bermartabat dan diakui dunia industri

Misi: Menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki etos kerja tinggi melalui pelatihan kerja, sertifikasi dan kemitraan.<sup>39</sup>

#### **4.2 Demografi Responden**

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, status keasramaan saat mendapat pelatihan dan status pekerjaan saat ini. Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil, terlebih dahulu akan dibahas mengenai demografi responden yang meliputi deskripsi alumni yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Semua informasi mengenai hasil penelitian dan informasi responden tersebut diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Distribusi hasil penelitian ini disajikan sebagai berikut:

---

<sup>39</sup> *ibid*

#### 4.2.1 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

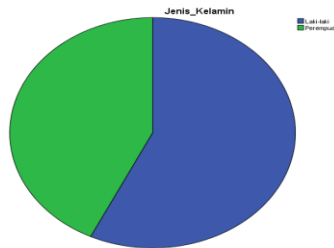
Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin responden BBPLK Semarang tahun 2018 ditunjukkan pada tabel berikut:

**4.1 Tabel Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulative persentase
Valid	Laki-laki	40	57.1	57.1	57.1
	Perempuan	30	42.9	42.9	100
	Total	70	100	100	

Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS versi 22, 2019

**4.1 Diagram Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



Berdasarkan tabel dan diagram diatas, dapat dilihat dari 70 responden, sebanyak 57,1 % atau 40 responden merupakan jenis kelamin laki-laki dan 42,9 % atau sebanyak 30 responden adalah kelamin perempuan. Dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa mayoritas alumni siswa pelatihan kerja BBPLK Semarang 2018 yang diteliti dalam penelitian ini adalah laki-laki. Dan selisih antara

alumni BBPLK tidaklah berbeda jauh antara laki-laki dan perempuan.

#### 4.2.2 Demografi Responden Berdasarkan Umur

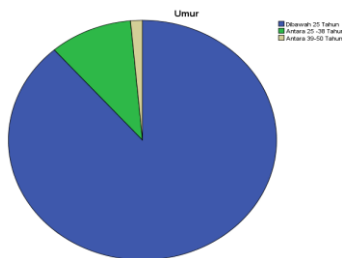
Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan umur responden BBPLK Semarang tahun 2018 ditunjukkan pada tabel berikut:

**4.2 Tabel Demografi Responden Berdasarkan Umur**

**Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS versi 22, 2019**

**4.2 Diagram Demografi Responden Berdasarkan Umur**

Umur					
B		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Dibawah 25 Tahun	62	88,6	88,6	88,6
	Antara 25-38 Tahun	7	10	10	98,6
	Antara 39-50 Tahun	1	1,4	1,4	100
	Total	70	100	100	



Berdasarkan tabel dan diagram diatas, dapat dilihat dari 70 responden, sebanyak 88,6 % atau 62 responden berumur dibawah dua puluh lima tahun dan 10,0 % atau sebanyak 7 responden berumur antara 25 – 38 tahun dan 1,4 % atau 1 responden yang

berumur antara 39 – 50 tahun. Dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa mayoritas alumni siswa pelatihan kerja BBPLK Semarang 2018 yang diteliti dalam penelitian ini adalah berumur dibawah 25 tahun dimana sebagian dimana sebagian dari responden umur tersebut mendapatkan pekerjaan pertama mereka dari BBPLK Semarang dari hasil pelatihan kerja dan sebagian masih mencari pengalaman kerja.

#### 4.2.3 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan

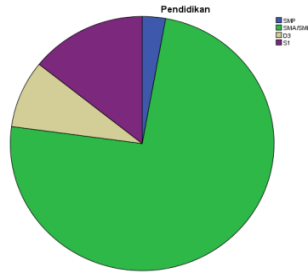
Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan responden BBPLK Semarang tahun 2018 ditunjukkan pada tabel berikut:

**4.3 Tabel Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	SMP	2	2.9	2.9	2.9
	SMA/SMK	52	74.3	74.3	77.1
	D3	6	8.6	8.6	85.7
	S1	10	14.3	14.3	100
	Total	70	100	100	

Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS versi 22, 2019

#### 4.3 Diagram Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan



Berdasarkan tabel dan diagram diatas, dapat dilihat dari 70 responden, sebanyak 2 responden berpendidikan SMP sederajat atau sebanyak 2,8 % selanjutnya 52 responden berpendidikan SMA/SMK dan 8,6 % atau 6 orang berpendidikan diploma dan terakhir sebanyak 14,3 % atau sebanyak 10 orang responden berpendidikan S1. Dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa mayoritas alumni siswa pelatihan kerja BBPLK Semarang 2018 yang diteliti dalam penelitian ini adalah lulusan SMA/SMK dimana sebagian dari responden disalurkan langsung dari sekolah untuk ke BBPLK untuk mendapatkan pengarahan karir mereka. Ada juga sebagian dari lulusan Sarjana yang masih mencari skill di BBPLK supaya mempermudah dalam persaingan tenaga kerja saat ini selain dengan ilmu dan ijazah yang telah dimiliki.

#### **4.2.4 Demografi Responden Berdasarkan Status Keasramaan**

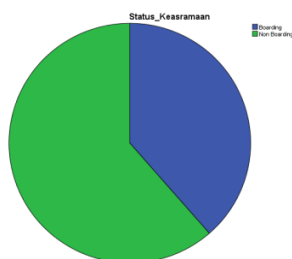
Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan status keasramaan responden BBPLK Semarang tahun 2018 ditunjukkan pada tabel berikut:

#### 4.4 Tabel Demografi Responden Berdasarkan Status Keasramaan

		Status Keasramaan			
		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Vali d	Boardin g	27	38.6	38.6	38.6
	Non Boardin g	43	61.4	61.4	100
	Total	70	100	100	85.7

Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS versi 22, 2019

#### 4.4 Diagram Demografi Responden Berdasarkan Status Keasramaan



Dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa mayoritas alumni siswa pelatihan kerja BBPLK Semarang 2018 yang diteliti dalam penelitian ini adalah siswa pelatihan non boarding.

Dari wawancara dengan responden, sebagian besar siswa pelatihan yang mendapatkan asrama adalah siswa yang berasal dari luar kota semarang bahkan luar provinsi jawa tengah dan siswa pelatihan yang tidak mendapatkan asrama merupakan siswa pelatihan yang jarak tempuh antara rumah para responden dengan



BBPLK tidak jauh atau sekiranya masih bisa ditempuh menggunakan kendaraan pribadi.

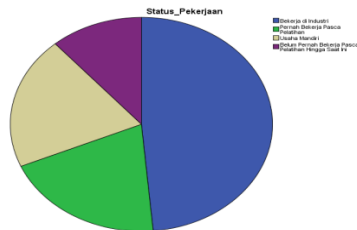
#### 4.2.5 Demografi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan Saat Ini

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan status pekerjaan responden BBPLK Semarang tahun 2018 ditunjukkan pada tabel berikut:

4.5 Tabel Demografi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan Saat Ini

Status Pekerjaan Saat Ini					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Bekerja di Industri	34	48.6	48.6	48.6
	Pernah Bekerja Pasca pelatihan	14	20.0	20.0	68.6
	Usaha Mandiri	14	20.0	20.0	88.6
	Belum Pernah Bekerja Pasca Pelatihan Hingga Saat Ini	8	11.4	11.4	100
	Total	70	100	100	

#### 4.5 Diagram Demografi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan



Berdasarkan tabel dan diagram diatas, dapat dilihat dari 70 responden, sebanyak 50,0 % atau 34 responden berstatus bekerja di industri selanjutnya 20,0 % atau sebanyak 14 responden pernah bekerja pasca pelatihan kemudian 14 atau sebanyak 20,0 % responden memiliki usaha mandiri sedangkan 8 atau sebanyak 11,4 % responden belum mendapatkan pekerjaan setelah mendapatkan pelatihan di BBPLK Semarang.

Dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa mayoritas alumni siswa pelatihan kerja BBPLK Semarang 2018 yang diteliti dalam penelitian ini sudah mendapatkan pekerjaan baik itu dalam industri maupun membangun usaha mandiri, dari wawancara yang dilakukan kepada para responden yang bekerja, usaha mandiri dan pernah bekerja pasca pelatihan, yaitu mereka cenderung lebih mudah mendapatkan pekerjaan karena sertifikat kompetensi yang telah didapat pasca pelatihan dan mendapatkan jangkauan informasi yang lebih jauh untuk mendapatkan pekerjaan, Untuk responden yang belum pernah bekerja sama sekali pasca pelatihan sebagian memilih untuk menunda untuk bekerja dikarenakan untuk

mengejar pendidikan yang lebih tinggi ke tingkat Sarjana. Berikut tabel penyerapan responden :

**Tabel 4.6 Tabel Penyerapan Kerja Responden**

No	Nama Responden	Nama Pelatihan Kerja	Penyerapan
1	Erli Wahyu Saputro	Teknik Manufaktur	PT Sinar Mas
2	Teguh Hidayat	Las SMAW	Kawasan Industri Candi
3	Wendy Widiyanto	Teknik AC Ruangan	PT Kanomas Arci
4	Fiska Ananda	Menjahit Pakaian Dasar	PT SAI Apparel
5	Agung Susanto	Las SMAW	PT GS Battery
6	Krusitasari	Penjahit Pakaian Wanita Dewasa	Home Industri
7	Panji Asmoro Wibowo	Pendingin AC Split	PT GS Battery
8	Ahmad Efendi	Mekanik Las	PT Sukses Cahaya Buana
9	Istiqomah Yuliyantini	Penjahit Pakaian Wanita Dewasa	PT Star Alliance Intimates
10	Fatkul Riski Pratama	Penjahit Pakaian Anak	PT Star Alliance Intimates
11	Hendro Ade Riyanto	Penjahit Pakaian Anak	Home Industri
12	Winda Sari	Customer Service	ADA Swalayan Majapahit

13	Agus Wahyudi	Waitress	Hans Coffee
14	Muhammad Bachri	Elektronika	J&T
15	Nilatur Rohmah	Menjahit Pakaian Dasar	PT.SCM Enterprises
16	Cut Ratna Juwita	Ekspor - Impor	Aceh
17	Sayid Mahakarno	Waitress	Restaurant Yogya
18	Muhammad Farid Lutfi	Ekspor - Impor	PT Fukuryo
19	Rendhy Filendhy	Penjahit Pakaian Anak	PT Sansan
20	Auryn Almira	Penjahit Pakaian Anak	PT Star Alliance Intimates
21	Nisa Ayu Suryaningtyas	Penjahit Pakaian Anak	-
22	Muhammad Nur Ichsan	Las	-
23	Dindayu Puspitasari	Administrasi Perkantoran	-
24	Vanda Aprilia	Administrasi Perkantoran	-
25	Gilang Pratama	Administrasi Perkantoran	-
26	Ardian Reza Hananta	Administrasi Perkantoran	-
27	Muhammad Tohir	Las SMAW	-
28	Zidan Febrian	Akuntansi Junior	-

29	Tri Gaba Yuni	Akuntansi Junior	-
30	Murtaza	Akuntansi Junior	-
31	Ira Oktaviani	Akuntansi Junior	-
32	Muhammad Rifa'i	Drafter Mesin	-
33	Firhan Adany Alamanda	Ekspor - Impor	-
34	Wahyu Wigati	Bordir	-
35	Charisma Islamia	Penjahit Pakaian Anak	Yellow Modiste
36	Siti Murtafiah	Garmen Apparell	Penjahit Utomo
37	Ernia Antika Sari	Penjahit Pakaian Anak	PT Apparel One Indonesia
38	Alip Khun Irodad	Pembatik	PT Sumber Alfaria Trijaya TBK
39	Saka Bayu Praditya	Teknik AC Pendingin	Berlayar
40	Nur Ardi Yanto	Mekanik Sepeda Motor	PT Astra
41	Cinthya Alifa Anindita	Administrasi Perkantoran	Infomedia Solusi Humanika
42	Isnaeni Nurjanah	Administrasi Perkantoran	Espera Satya Offset
43	Nazarullah	Akuntansi Junior	Aceh
44	Ika Novianti	Customer Service	ADA Swalayan Majapahit

45	Sri Wardani	Perbankan	-
46	Hendrani Ismanto	Perbankan	-
47	Chaniffuddin	Las SMAW	-
48	Zaenal Abidin	Mekanik Sepeda Motor	-
49	Pulung Nugraha Jati	Ekspor - Impor	PT Komexta Mayora
50	Alfiatus Sa'adah	Ekspor - Impor	PT Komexta Mayora
51	M. Labib Wahyudi	Desain Grafis	Home Industri
52	Ida Ernawati	Administrasi Perkantoran	PT Phapros
53	Sofiyah	IT dan Modiste	Yellow Modiste
54	Fiqqi Nur Azizah	Penjahit Pakaian Wanita Dewasa	PT. Star Alliance Intimates
55	Muhammad Musolikin	Penjahit Pakaian Wanita Dewasa	Libra Permana
56	Desi Fitriani	Akuntansi Junior	-
57	Maulana Sidiq Rosada	Multimedia Animasi	-
58	Supomo	Penjahit	-
59	Syaifudin Zuhri	Teknik Komputer	-
60	Muhammad Ihsanudin	Mekanik Sepeda Motor	-

61	Isti Chotimah	Penjahit Pakaian Wanita Dewasa	-
62	Desi Fitriani	Akuntansi Junior	-
63	Muhammad Nur Muhlisin	Penjahit Pakaian Anak	PT Star Alliance Intimates
64	Suhaimi	Akuntansi Junior	Kuliah
65	Riana Noor Sjahid	Ekspor - Impor	Menikah/Ibu Rumah Tangga
66	Muhammad Reza TM	Ekspor - Impor	Kuliah
67	Aiteko Jikwa	Marketing	Kuliah
68	Siti Zubaedah	Las SMAW	-
69	Asni Utami	Sekretaris	-
70	Hasan Basri	Akuntansi Junior	-

**Sumber : Data Primer yang diolah,2019**

### **4.3 Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) dari masing-masing variabel. Variabel yang digunakan

meliputi variabel pelatihan kerja dan variabel pengangguran. Dari data satu variabel dependen dan satu variabel independen tersebut, diujilah pengujian statistik deskriptif, maka diperoleh hasil sesuai tabel berikut ini:

**Tabel 4.7 Tabel Uji Statistik Deskriptif**

Statistics			
		Pelatihan Kerja	Pengurangan Pengangguran
N	Valid	70	70
	Missing	0	0
Mean		36.27	30.57
Std. Error of Mean		0.444	0.582
Std. Deviation		3.718	4.871
Variance		13.824	23.727
Range		19	27
Minimum		26	13
Maximum		45	40
Sum		2539	2140

**Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS versi 22, 2019**

1. Output tabel diatas di bagian pelatihan kerja atau variabel X menunjukkan nilai N atau jumlah data yang akan diteliti berjumlah 70 sampel. Pelatihan kerja sebagai variabel X memiliki nilai mean sebesar 36.27 yang artinya rata rata kontribusi dari pelatihan kerja di BBPLK Semarang terhadap pengurangan pengangguran sebesar 36,2 % dengan nilai maksimum sebesar 45 dan nilai minimum yaitu 26. Dengan standar deviasi 3,718 dan nilai varian sebesar 13.824.



2. Dari tabel diatas di bagian pengangguran atau variabel Y didapat nilai N yaitu jumlah responden yang dimintai jawaban sebanyak 70 orang dengan jumlah data sebesar 2140 dengan jumlah maksimum dan minimum sebesar 40 dan 13 sehingga didapatkan nilai 27 pada kolom range. Nilai mean didapat sebesar 30,57 dengan nilai standar error sebesar 0,582. Didapat nilai standar deviasi sebesar 4,871 dan nilai varian sebesar 23,727.

#### 4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $70-2$  atau  $df = 68$  dengan alpha 0,05 didapat  $r$  tabel 0,2352 dan jika  $r$  hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan *total correlation*) lebih besar dari  $r$  tabel. dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Variabel	Item	$r$ hitung	$r$ tabel 5%	Keterangan
----------	------	------------	--------------	------------

Pelatihan Kerja	X.P1	0.615	0.2352	Valid
	X.P2	0.587	0.2352	Valid
	X.P3	0.564	0.2352	Valid
	X.P4	0.57	0.2352	Valid
	X.P5	0.505	0.2352	Valid
	X.P6	0.708	0.2352	Valid
	X.P7	0.809	0.2352	Valid
	X.P8	0.586	0.2352	Valid
	X.P9	0.471	0.2352	Valid
Pengurangan Pengangguran	Y.P1	0.762	0.2352	Valid
	Y.P2	0.647	0.2352	Valid
	Y.P3	0.838	0.2352	Valid
	Y.P4	0.804	0.2352	Valid
	Y.P5	0.843	0.2352	Valid
	Y.P6	0.739	0.2352	Valid
	Y.P7	0.678	0.2352	Valid
	Y.P8	0.622	0.2352	Valid

**Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS versi 22, 2019**

#### **4.4.2 Uji Realibilitas**

##### **4.4.2.1 Uji Realibilitas Variabel X**

##### **4.9 Tabel Uji Reliabilitas Variabel X**

Reliability Statistic
-----------------------

Cronbach's Alpha	N of Items
0.776	9

#### 4.4.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Y

#### 4.10 Tabel Uji Realibilitas Variabel Y

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.882	8

Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel di bawah ini:

#### 4.11 Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	X	0,776	Reliabel
Pengurangan Pengangguran	Y	0,882	Reliabel

**Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS versi 22, 2019**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dan dua variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### 4.5 Uji Asumsi Klasik

#### 4.5.1 Uji Normalitas.

Uji normalitas data bertujuan mengetahui distribusi data dalam variable yang akan digunakan dalam penelitian. Normalitas

menunjukkan bahwa variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal.

1. Jika probabilitas signifikansinya  $> 5\%$ ,  $H_0$  diterima, data berdistribusi normal.
2. Jika probabilitas signifikansinya  $< 5\%$ ,  $H_0$  ditolak, data berdistribusi tidak normal.

#### 4.12 Tabel Uji Normalitas Uji One-Sample KS

No			Unstandardized Residual
1	N		70
2	Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
		Std. Deviation	3.56280424
3	Most Extreme Differences	Absolute	0.2
		Positive	0.43
		Negative	0.82
4	Test Statistic		0.82
5	Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 <sup>c,d</sup>
<b>a. Test distribution is Normal.</b>			
<b>b. Calculated from data</b>			
<b>c. Lilliefors Significance Correction.</b>			

Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai statistik uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  dan dari grafik normal P-P plot terlihat bahwa pencaran residual berada di sekitas garis lurus melintang sehingga

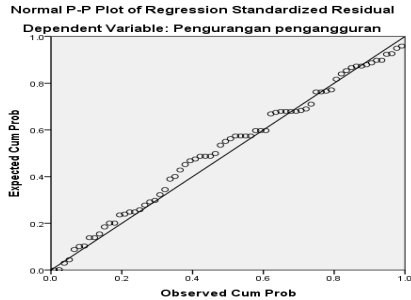
dapat diketahui bahwa variabel dependen berdistribusi normal sehingga dapat menolak  $H_0$  bahwa data tidak berdistribusi normal.

Peneliti juga menggunakan metode normalitas dengan metode grafik yang menggunakan metode normality plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dari hasil pengujian SPSS tersebut juga dapat digambarkan penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan analisis Grafik Normal P-P Plot dimana normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan SPSS dapat dinyatakan pada gambar berikut :

#### **4.13 Tabel Uji Normalitas P-P Plot**

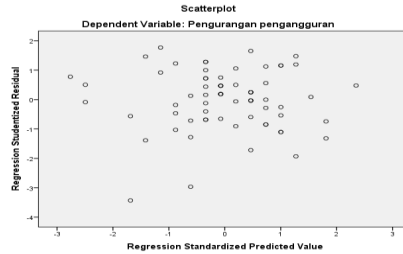


Dari gambar grafik tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut berdistribusi normal. dengan demikian kriteria pengujian dapat disimpulkan bahwa penyebaran data telah berdistribusi normal.

#### 4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastik dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dideteksi dengan melihat sebaran data scatterplot dan uji glejser. Adapun hasil Scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut :

#### 4.14 Tabel Uji Heteroskedatisitas Metode Scaterplott



### Dasar Pengambilan keputusan :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Output SPSS pada Scatterplot menunjukkan titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. penyebaran titik tidak berbentuk pola. berdasarkan hasil analisa diatas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana bebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glesjer untuk memperkuat hasil uji asumsi klasik bagian uji heteroskedastisitas. Uji Glesjer dilakukan dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual

lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.<sup>40</sup> Uji Glesjer yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

**4.15 Tabel Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Uji Glesjer**

Coefficients <sup>a</sup>						
No	1	2		3	4	5
		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	T	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	4.851	2.689		1.804	0.076
	X	-0.059	0.074	0.096	-0.795	0.429
<b>a. Dependent Variable: Abs_Res</b>						

**Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS versi 22, 2019**

Berdasarkan tabel diatas, hasil regresi antara variabel independen dengan absolut residualnya menunjukkan bahwa koefisien dari variabel independen lebih besar yaitu 0,429 dari taraf signifikansi (0,05) sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 4.6 Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel.

<sup>39</sup> Duwi Priyanto, "Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS", Yogyakarta: Andi, 2012, hlm.158.



#### 4.16 Tabel Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
No	1	2		3	4	5
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-1.833	4.237		-0.433	0.667
	Pelatihan Kerja	0.893	0.116	0.682	7.688	0.000
<b>a. Dependent Variable: Pengurangan Pengangguran</b>						

Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS versi 22, 2019

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar -1,833 koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,893. Sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = -1,833 + 0,893 X$

1. Nilai konstanta (Y) sebesar - 1,833 artinya jika variabel Pelatihan Kerja (X) nilainya adalah 0 (nol) atau tidak ada, maka variabel Pengurangan Pengangguran (Y) bernilai -1,833. Hal ini dapat diartikan, konstanta pengurangan pengangguran bernilai negatif, berarti pengurangan pengangguran tidak berjalan efektif tanpa adanya pelatihan kerja, atau banyak pengangguran saat tidak ada pelatihan kerja walaupun signifikansinya kecil yaitu sebesar 0,667. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan kerja diperlukan untuk mengurangi pengangguran yang ada.
2. Pengujian pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap pengurangan pengangguran secara parsial diperoleh nilai 0,893 yang berarti setiap kenaikan variabel pelatihan kerja sebesar 1 maka tingkat

pengurangan pengangguran bertambah sebesar 0,893 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

#### 4.6.1 Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )

4.17 Tabel Koefisien Determinan

Model Summary					
No	1	2	3	4	5
	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	1	0.682 <sup>a</sup>	0.465	0.457	3.589
<b>a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja</b>					

**Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS versi 22, 2019**

Setelah  $r$  hitung diketahui sebesar 0,421 maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan  $R^2$  yang dinyatakan dalam persentase.

Hasilnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R^2 &= (0,682)^2 \times 100\% \\
 &= 46,512 \times 100\% \\
 &= 46,512 \% \text{ dibulatkan (47\%)}
 \end{aligned}$$

Yang dinyatakan dari hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 47 % dan selebihnya yang 53 % dipengaruhi oleh faktor lain.

#### 4.6.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
No	1	2	3	4	5	6
	Model	Sum of Squares	Df	Mean of Square	F	Sig.
1	Regression	761.286	1	761.286	59.105	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	875.857	68	12.88		
	Total	1637.14	69			
<b>a. Dependent Variable: Pengurangan Pengangguran</b>						
<b>b. Predictors: (Constant),Pelatihan Kerja</b>						

#### 4.18 Tabel Anova

**Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS versi 22, 2019**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% nilai F hitung dari masing-masing koefisien regresi kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $prob-sig < \alpha = 5\%$  berarti bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh secara positif terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui Sig. adalah sebesar 0,000 karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain

Pelatihan Kerja (X) secara simultan berpengaruh terhadap Pengurangan Pengangguran (Y).

Jika dilihat berdasarkan Perbandingan Nilai F hitung dengan F tabel, berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 59,105. Karena nilai F hitung  $59,105 > F$  tabel yaitu sebesar 3,98 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Pelatihan Kerja (X) secara simultan berpengaruh terhadap Pengurangan Pengangguran (Y).

#### 4.6.3 Uji Signifikansi Parameter (Uji T)

##### 4.19 Tabel Koefisien

Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS versi 22, 2019

Coefficients <sup>a</sup>						
No	1	2		3	4	5
Model		Unstandarized Coefficients		Standarize d Coefficient s	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.833	4.237		-0.433	0.667
	Pelatihan Kerja	0.893	0.116	0.682	7.688	0
<b>a. Dependent Variable: Pengurangan Pengangguran</b>						

Pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial dilakukan dengan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengamsusikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Dari tabel 4.22 diatas diketahui bahwa tabel dalam penelitian ini analisis menggunakan *df* (*degree of freedom*) diperoleh dari jumlah sampel atau jumlah responden dikurangi jumlah variabel independen ( $df = n - k$ ), maka  $df = 70 - 2 = 68$  dengan signifikansi 5% adalah 1,995.

Dari tabel dapat dilihat bahwa  $t$  hitung pada variabel Pelatihan Kerja adalah sebesar 7,688 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dari hasil tersebut maka variabel X (Pelatihan Kerja) berpengaruh signifikan karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu ( $7,688 > 1,995$ ) dan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengurangan Pengangguran secara parsial.

#### **4.7 Pembahasan Hasil Penelitian**

Pengujian pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap pengurangan pengangguran secara parsial diperoleh nilai 0,893 yang berarti setiap kenaikan variabel pelatihan kerja sebesar 1 maka tingkat pengurangan pengangguran bertambah sebesar 0,893 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

Dari tabel dapat dilihat bahwa  $t$  hitung pada variabel Pelatihan Kerja adalah sebesar 7,688 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dari hasil tersebut maka variabel X (Pelatihan Kerja) berpengaruh signifikan karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu ( $7,688 > 1,995$ ) dan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja di BBPLK Semarang berpengaruh positif signifikan terhadap Pengurangan Pengangguran.

Hasil penelitian dapat terjadi karena proses program pelatihan kerja didukung oleh peserta pelatihan yang tepat sasaran, instruktur pelatihan yang berkompentensi dalam melatih peserta pelatihan, pemberian informasi dan materi pelatihan bagi peserta pelatihan dimana materi yang diberikan terdiri dari materi teori dan praktek yang lebih dominan dalam pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh BBPLK Semarang.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Intan Damayanti (2017) dari Universitas Diponegoro dengan judul *“Manajemen UPTD BLK Kabupaten Kudus Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat”* yang mengatakan pada tahun 2014 tingkat keterserapan peserta pelatihan UPTD BLK Kabupaten Kudus naik 11,25 % dari 49,12% menjadi 60,37%, sehingga berimplikasi pada penurunan tingkat pengangguran sebesar 3,04%.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu jurnal penelitian yang dilakukan oleh Nona Widyana dari FISIP Universitas Riau dalam jurnal JOM FISIP tahun 2016 dengan judul *“ Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2015 ”* dalam penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa Proses Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Kerja di Kota Pekanbaru Tahun 2015 berjalan dengan baik dimana tenaga kerja yang diserap melebihi 50%.

Terdapat juga penelitian skripsi yang dilakukan oleh Irma Arfiani (2014) dari Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul *“Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang”*. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kebijakan menekan angka

pengangguran melalui program pelatihan kerja ini telah berjalan optimal. Peran Disnakertransos Kota Magelang ialah sebagai stabilisator, innovator, modernisator, pelopor, dan pelaksana program pelatihan kerja. Terdapat 11 jenis pelatihan kerja dengan jumlah peserta keseluruhan sebanyak 240 orang. Hal-hal terkait tujuan, peserta, materi, metode, media dan manfaat pelatihan telah sesuai standard dan prosedur yang ditetapkan, selain itu output telah benar-benar sampai ke kelompok sasaran.

Dalam mengurangi pengangguran, BBPLK Semarang juga mengadakan bimbingan karir, perluasan informasi lowongan kerja, pengadaan job fair dan menambah kesempatan kerja dengan menyalurkan alumni pelatihan ke perusahaan serta pemberian sertifikat kompetensi yang berguna untuk memudahkan alumni dalam mencari pekerjaan.

Selain peningkatan skill dan peningkatan kesempatan kerja, BBPLK Semarang juga mengadakan pelatihan yang dapat memacu peserta untuk membangun usaha mandiri, yaitu pelatihan membuat dimana peserta pelatihan selain diajarkan teknik membuat namun juga teknik pemasaran produk dan pangsa pasar sehingga diharapkan dapat membangun usaha mandiri.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Pengujian pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap pengurangan pengangguran secara parsial diperoleh nilai 0,893 yang berarti setiap kenaikan variabel pelatihan kerja sebesar 1 maka tingkat pengurangan pengangguran bertambah sebesar 0,893 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Nilai konstanta (Y) sebesar - 1,833 artinya jika variabel Pelatihan Kerja (X) nilainya adalah 0 (nol) atau tidak ada, maka variabel Pengurangan Pengangguran (Y) bernilai -1,833. Hal ini dapat diartikan, konstanta pengurangan pengangguran bernilai negatif, berarti pengurangan pengangguran tidak berjalan efektif tanpa adanya pelatihan kerja. Dari tabel dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel Pelatihan Kerja adalah sebesar 7,688 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dari hasil tersebut maka variabel X (Pelatihan Kerja) berpengaruh signifikan karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(7,688 > 1,995)$  dan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja di BBPLK Semarang berpengaruh positif signifikan terhadap Pengurangan Pengangguran.

#### **5.2 Saran**

1. Mengingat hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan kerja di BBPLK Semarang terhadap pengurangan pengangguran, alumni telah mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja,



maka diharapkan program ini terus dilaksanakan secara berkelanjutan sehingga tetap dapat mewujudkan tenaga kerja yang berkompeten dan berdaya saing

2. Untuk lebih meningkatkan mutu dan kualitas pelatihan, maka disarankan agar lamanya waktu pelatihan perlu diperhatikan dan diperpanjang lagi dengan menyesuaikan kebutuhan masyarakat akan program pelatihan,
3. Saran dari beberapa alumni, diharapkan BBPLK Semarang dapat lebih mempermudah untuk mengambil sertifikat kompetensi.
4. Perlu digencarkan kembali sosialisasi dari adanya program pelatihan kerja di BBPLK Semarang karena sampai saat ini sosialisasi dan promosi yang dilakukan masih belum optimal sehingga perlu adanya inovasi baru dalam mempromosikan program pelatihan ini.
5. Dikarenakan kewirausahaan sangat berperan dalam meningkatkan perekonomian dan mengurangi pengangguran, dapat dipertimbangkan untuk BBPLK Semarang membuka jurusan baru yaitu pelatihan kerja berbasis kewirausahaan sebagai kejuruan baru.
6. Untuk peneliti selanjutnya, dapat ditambahkan variabel independen lain yang berpengaruh terhadap pengangguran .

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Putra, I Komang Agus dan Arka Sudarsana., "*Analisis Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka, Kesempatan Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat kemiskinan pada Kabupaten/Kota di Provinsi Bali*", Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana, Vol.7, No.3, 2018.
- Afandi, Pandji, "*Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*", Pekanbaru: Zanafa, 2018.
- Al-Quran, Departemen Agama RI *Al-Quran Terjemah dan Tajwid*. Jawa Barat: Sygma, 2014.
- Arfiani, Irma ., "*Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang*", Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014.
- Ataunur, Ilman dan Ariyanto, Eny., "*Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy TBK*", Jurnal Telaah Bisnis Volume 16, Nomor 2, 2015.
- Badan Pusat Statistik, "*Berita Resmi Statistik : Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019*", Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2019.
- Bbplksemarang.com.
- Bhuono, Agung, "*Strategi Jitu Memilih Metode Statistik dengan Perangkat Lunak*", Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005.

- Cholih,Abdul., *“Diskursus Manajemen Sumber Daya Manusia”*,  
Yogyakarta:Trust Media,2011.
- Damayanti ,Intan., judul *“Manajemen UPTD BLK Kabupaten Kudus  
Dalam Meningkatkan Keterampilan  
Masyarakat”*,Semarang:Universitas Diponegoro, 2017.
- Elmi,Farida, *“Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta:  
Mitra Wacana Media,2018.
- Ghozali, Imam, *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program  
SPSS”*, Semarang: Badan Penerbit Universitas  
Diponegoro, 2005.
- Gomes,Faustino Cardoso, *“Manajemen Sumber Daya  
Manusia”*,Yogyakarta:Andi,2018.
- Halim, Muh.Abdul, *“Teori Ekonomi Makro”*, Jakarta: Mitra Wacana  
Media,2018.
- Hasan, Iqbal M, *“Pokok-Pokok Statistik I”*, Jakarta: Bumi Aksara  
,2002.
- Istijanto, *“Riset Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: PT.Gramedia  
Pustaka Utama,2006.

- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, *“Perilaku Organisasi”*, Jakarta, Salemba Empat, 2014.
- Lubis, Adnan Rizki ., *“Kinerja Pelayanan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kota Tangerang”*, Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2015.
- Maesyarah, Ami Ade ., *“Analisis Efektivitas Peran Balai latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam”*, Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2018.
- Nanga, Muana, *“Makroekonomi : Teori, Masalah dan Kebijakan”*, Jakarta: Rajawali Press, 2001.
- Nawawi, Hadari., *“Perencanaan SDM : Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif”*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015.
- Nazaruddin, Rian., *“Analisis Peran Pelatihan Kerja Oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan kerja di Bandar Lampung Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”*, Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2018.
- Priyanto, Duwi, *“Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS”*, Yogyakarta: Andi, 2012, hlm. 158.
- Riani, Asri Laksmi, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini”*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Salama, Nadiatus ., *“Psikologi Industri dan Organisasi”*, Semarang: Karya Abadi Jaya, 2015.

- Santoso, Singgih , “*Mastering SPSS Versi 19*”, Jakarta: Elex Media Komputindo,2011.
- Sanusi,Anwar, “*Metodologi Penelitian Bisnis*”, Jakarta: Salemba Empat,2011.
- Sayoto,Danang, “*Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*”, Yogyakarta: Caps,2012.
- Sinambela, Lijan Poltak, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: Bumi Aksara,2016.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono,Interview, “Gambaran Umum Balai Latihan Kerja” di Balai Latihan Kerja Industri, Mijen Semarang, 2018.
- Sukirno,Sadono, “*Makroekonomi Modern : Perkembangan Pemikiran dari Klasik Hingga Keynesian Baru*”, Jakarta: Rajawali Press,2005.
- Syam, Nina W, *Psikologi Sosial :Sebagai Akar Ilmu Komunikasi*,Bandung: Simbiosis Rekatama Media,2014.
- Umar, Husein , “*Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*”, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2008.Yusuf, Burhanudin , “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Undang Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 9.


Walgito, Bimo , *“Psikologi Sosial: Suatu Pengantar”*, Yogyakarta: Andi,2003.

Widyana, Nona., *“ Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2015”*, Jurnal JOM FISIP Vol. 3 No. 2, 2016.Yulian, Faisal Adam dan Akbar, Gugun Geusan., *“Pengaruh Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Ltihan Kerja (BLK) Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut”* Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Vol. 07 No. 01 tahun 2016.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1

### Surat Ijin Untuk Penelitian di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja

**KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA**  
**DIREKTORAT PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS**  
**BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA**  
Jalan Brigjen Sudarto No. 118 Semarang, Telp (024) 6712680 Faximile 76580968  
Laman: <http://www.kemnaker.go.id> [www.bbplksemarang.com](http://www.bbplksemarang.com) email: [bbkismg@gmail.com](mailto:bbkismg@gmail.com)

---

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor: Ket. 158 /BBPLK-SMR/VII/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ery Miyarsih, SE  
NIP. : 19730102 199703 2 001  
Jabatan : Kepala Bagian Tata Usaha BBPLK Semarang

Dengan ini saya memberikan keterangan dengan sesungguhnya bahwa

Nama : Mutiara Risqia Laily  
NIM. : 1505026138  
Program Studi : S1 Ekonomi Islam

yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang terhadap Pengurangan Pengangguran di BBPLK Semarang" pada tanggal 15 Juli sampai dengan 19 Juli 2019. Demikian keterangan ini kami buat dengan sesungguhnya.

Semarang, 29 Juli 2019  
Kepala  
Kepala Bagian Tata Usaha  
  
Ery Miyarsih, SE  
NIP. 19730102 199703 2 001

## **Lampiran 2**

### **Kuesioner Penelitian**

#### **Kuesioner**

#### **Survey Tentang Pelatihan Kerja Terhadap Minimalisasi Pengangguran**

#### **PENGARUH PELATIHAN KERJA DI BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA (BBPLK) SEMARANG TERHADAP MINIMALISASI PENGANGGURAN**

Berkenaan dengan penelitian ini untuk memenuhi tugas skripsi, kami meminta waktu Bapak/Ibu/Saudara/I untuk bersedia mengisi kuesioner ini. Pada lembar ini terdapat sejumlah pertanyaan-pertanyaan.

Maka kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk dapat mengisi kuesioner guna menindaklanjuti penelitian yang kami buat. Kami berharap Bapak/Ibu/Saudara/I dapat mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Sebagai data penting, maka dari itu kami akan merahasiakan identitas Bapak/Ibu/Saudara/I. atas kesediaan mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

#### **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Berilah tanda checklist (  $\checkmark$  ) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I.
2. Setiap pernyataan hanya dapat diisi dengan satu jawaban saja.
3. Setiap pernyataan mempunyai 5 alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut :

**SS = Sangat Setuju**

**S = Setuju**

**N = Netral**



KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

### Data Responden

Berilah tanda checklist ( √ ) pada kotak yang telah disediakan.

#### Jenis Kelamin

Pria

Wanita

#### Usia

Dibawah 25 Tahun

Antara 39-50 Tahun

Antara 26-38 Tahun

Diatas 50 Tahun

#### Pendidikan Terakhir

SMP

D1-D3

S2

SMA

S1

S3

#### Jenis Pelatihan

Boarding

Non Boarding

#### Nama Pelatihan yang diikuti

.....

Bekerja di Industri

Pernah bekerja pasca pelatihan

Usaha Mandiri

Belum pernah bekerja pasca

pelatihan hingga sekarang

Nama	Tanda Tangan
------	--------------

*mohon isi nama anda	
----------------------	--

### Bagian I. Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
1	Program pelatihan yang saya terima selama ini menambah pengetahuan dan keterampilan kerja yang saya butuhkan saat ini.					
2	Program pelatihan yang saya terima selama ini menggunakan fasilitas yang baik.					
3	Program pelatihan yang saya terima selama ini menggunakan fasilitas yang mendukung saya					

	lebih baik					
<b>4</b>	Program pelatihan membuat saya termotivasi menjadi tenaga kerja yang lebih baik.					
<b>5</b>	Kemampuan instruktur dalam menyampaikan teori dan praktek memudahkan saya untuk memahami isi pelatihan yang disampaikan.					
<b>6</b>	Materi pelatihan sesuai dengan yang saya butuhkan saat ini.					
<b>7</b>	Metode pelatihan sesuai dengan yang saya butuhkan saat ini.					
<b>8</b>	Pelatihan kerja di BBPLK Semarang membuat saya lebih percaya diri dalam memasuki dunia industri					
<b>9</b>	Saya puas mendapatkan pelatihan kerja di BBPLK					

Semarang.						
-----------	--	--	--	--	--	--

## Bagian II. Pengangguran

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
1	Setelah mengakhiri pelatihan kerja di BBPLK Semarang, saya sudah mendapatkan pekerjaan					
2	Materi yang diajarkan di BBPLK Semarang dapat membantu dalam membangun usaha mandiri.					
3	Metode yang diajarkan di BBPLK Semarang dapat membantu dalam membangun usaha mandiri.					
4	Pelatihan kerja di BBPLK Semarang dapat membantu dan mempermudah saya mendapatkan pekerjaan.					

5	Skill yang saya dapat dari BBPLK Semarang dapat membantu saya mendapatkan pekerjaan.					
6	Setifikat kompetensi yang saya dapat dari BBPLK Semarang dapat membantu saya mendapatkan pekerjaan.					
7	Saya mendapat jangkauan informasi lebih banyak setelah mendapatkan pelatihan kerja					
8	Saya mendapatkan bimbingan karir di BBPLK Semarang					

**Respon Alumni BBPLK Semarang Terhadap Kuesioner  
Pengaruh Pelatihan Kerja di Balai Besar Pengembangan  
Latihan Kerja (BBPLK) Semarang Terhadap Pengurangan  
Pengangguran**

No	X									Y							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5
5	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4
6	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4
9	4	4	4	4	4	2	2	4	5	5	5	5	3	4	4	4	2
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
11	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	3
12	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	2	5
14	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	2	4	4	2	3
15	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
18	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	5
19	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	4
20	4	5	4	5	3	3	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3
21	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4
22	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5

27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	4	3	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	3
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4
34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
35	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	1	2	2	3	2	2
37	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	1	1	3	1	3	3	3	3	3	4	2	3
39	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3
41	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4
43	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3
44	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
46	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3
47	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
48	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2
49	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
50	2	3	3	3	4	2	1	4	5	1	3	3	3	3	3	3	3
51	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5
52	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
55	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4

56	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
58	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4
59	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
60	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	5
61	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
62	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
63	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
64	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3
65	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4
66	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	3	5
67	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5

## Lampiran 4

### Deskripsi Statistik Responden

#### Frequencies

		Statistics				
		Jenis_Kela min	Umur	Pendidikan	Status_ Keasra maan	Status_Pe kerjaan
N	Valid	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0

#### Frequency Table

Jenis\_Kelamin



	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	40	57.1	57.1	57.1
Perempuan	30	42.9	42.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

**Umur**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dibawah 25 Tahun	62	88.6	88.6	88.6
Antara 25-38 Tahun	7	10.0	10.0	98.6
Antara 39-50 Tahun	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

**Pendidikan**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	2	2.9	2.9	2.9
SMA/S	52	74.3	74.3	77.1
MK	6	8.6	8.6	85.7
D3	10	14.3	14.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

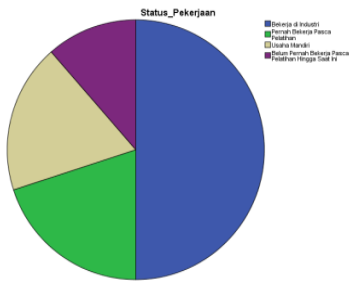
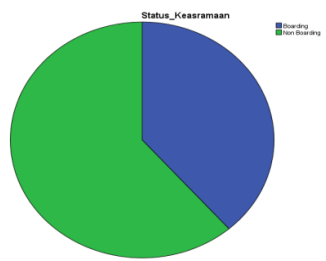
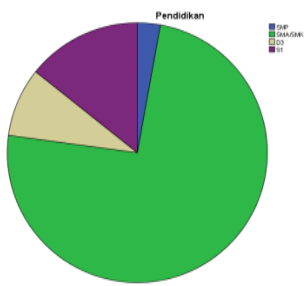
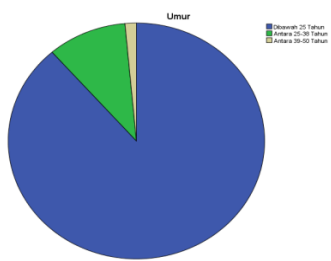
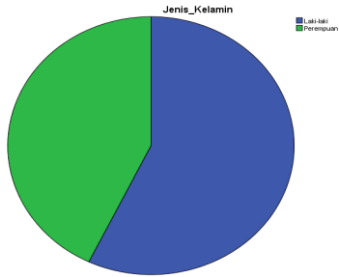
**Status\_Kearsamaan**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Boarding	27	38.6	38.6	38.6
Non Boarding	43	61.4	61.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

### Status\_Pekerjaan

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bekerja di Industri	35	50.0	50.0	50.0
Pernah Bekerja Pasca Pelatihan	14	20.0	20.0	70.0
Usaha Mandiri	13	18.6	18.6	88.6
Belum Pernah Bekerja Pasca Pelatihan Hingga Saat Ini	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

### Pie Chart



**Lampiran 5**

## Analisis Statistik Deskriptif

### Frequencies

		Statistics	
		Pelatihan Kerja	Pengurangan Pengangguran
N	Valid	70	70
	Missing	0	0
Mean		36.27	30.57
Std. Error of Mean		.444	.582
Std. Deviation		3.718	4.871
Variance		13.824	23.727
Range		19	27
Minimum		26	13
Maximum		45	40
Sum		2539	2140

## Lampiran 6

### Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

### Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	70	100.0

Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	70	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.P1	32.09	11.297	.488	.751
X.P2	32.07	11.893	.488	.754
X.P3	32.04	11.926	.458	.757
X.P4	32.13	11.650	.446	.757
X.P5	32.13	11.940	.371	.766
X.P6	32.47	10.282	.575	.736
X.P7	32.41	9.406	.702	.711
X.P8	32.24	11.085	.426	.760
X.P9	32.59	11.580	.267	.790

## Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Y

### Correlations

### Reliability

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	8

### Item-Total Statistics

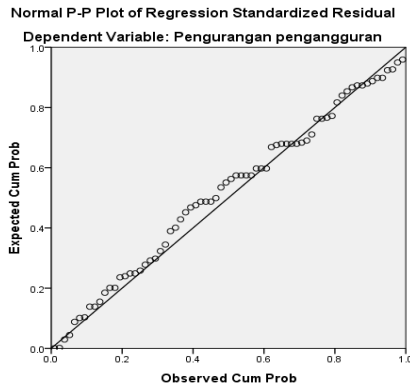
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.P1	26.80	18.017	.670	.865
Y.P2	26.49	19.819	.552	.877
Y.P3	26.81	17.458	.771	.854
Y.P4	26.80	17.872	.728	.859
Y.P5	26.79	17.823	.783	.854
Y.P6	26.64	18.900	.656	.867
Y.P7	26.99	18.478	.553	.879
Y.P8	26.69	19.407	.500	.882

## Lampiran 7

### Hasil Uji Normalitas

# Regression

## Charts



## Lampiran 8

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

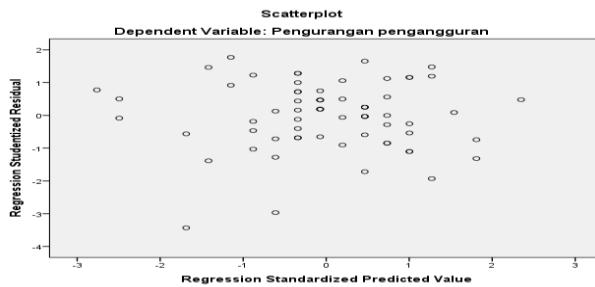
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.40	38.37	30.57	3.322	70
Std. Predicted Value	-2.763	2.348	.000	1.000	70
Standard Error of Predicted Value	.430	1.268	.576	.192	70
Adjusted Predicted Value	21.02	38.20	30.57	3.334	70
Residual	-11.969	6.245	.000	3.563	70
Std. Residual	-3.335	1.740	.000	.993	70

Stud. Residual	-3.432	1.770	.000	1.009	70
Deleted Residual	-12.672	6.460	-.003	3.685	70
Stud. Deleted Residual	-3.746	1.799	-.008	1.038	70
Mahal. Distance	.005	7.632	.986	1.579	70
Cook's Distance	.000	.346	.017	.044	70
Centered Leverage Value	.000	.111	.014	.023	70

a. Dependent Variable: Pengurangan pengangguran

## Charts



## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Abs\_Res

b. All requested variables entered

## Model Summary



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.096 <sup>a</sup>	.009	-.005	2.27816

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.279	1	3.279	.632	.429 <sup>b</sup>
	Residual	352.922	68	5.190		
	Total	356.201	69			

a. Dependent Variable: Abs\_Res

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.851	2.689		1.804	.076
	Pelatihan Kerja	-.059	.074	-.096	-.795	.429

a. Dependent Variable: Abs\_Res

## Lampiran 9

### Hasil Uji Regresi

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Pengurangan Pengangguran

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.465	.457	3.589

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	761.286	1	761.286	59.105	.000 <sup>b</sup>
	Residual	875.857	68	12.880		
	Total	1637.143	69			

a. Dependent Variable: Pengurangan Pengangguran

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.833	4.237		-.433	.667
Pelatihan Kerja	.893	.116	.682	7.688	.000

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Mutiara Risqia Laily

Tempat, tanggal lahir : Kendal, 04 April 1997

Jenis kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Ds. Karangmanggis, Dsn.Candi, Kavling RT 03 RW 03 Kec.Boja Kab. Kendal.

No Hp : 082223470209

e-mail : tiararizqi3@gmail.com

Riwayat pendidikan:

1. Sekolah Dasar (SD) Al-Khotimah
2. SMP Negeri 2 Limbangan
3. SMA Negeri 1 Limbangan
4. Mahasiswa Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun 2015

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



**Mutiara Risqia Laily**