

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Kebijakan Publik

Kebijakan publik dalam kepustakaan internasional disebut dengan *public policy*. Terdapat banyak ahli yang memberikan gambaran dan definisi tentang kebijakan publik. Thomas R Dye (dalam Budi Winarno, 2002:15) menyatakan bahwa : “kebijakan publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan dan tidak dilakukan”.

Sedangkan menurut Nugroho (2003:51-52) yang menyatakan bahwa :

“Kebijakan publik merupakan bagian atau interaksi politik, ekonomi, sosial, dan kultural. Bahkan kebijakan publik adalah *melting pot* atau hasil sintesis dinamika politik, ekonomi, sosial dan kultural tempat kebijakan itu sendiri berada. Kebijakan publik merupakan bentuk dinamika tiga dimensi kehidupan setiap Negara bangsa yaitu dimensi politik, dimensi hukum dan dimensi manajemen”.

Lebih lanjut, Laswell dan Kaplan dalam Nugroho (2003:85) menyatakan bahwa :

“Kebijakan publik secara sederhana dimaknai sebagai keputusan yang dibuat oleh Negara, khususnya pemerintah, sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan Negara yang bersangkutan. Kebijakan publik adalah strategi untuk mengantar masyarakat pada masa awal, memasuki masyarakat pada masa transisi, untuk menuju pada masyarakat yang dicita-citakan”.

James E. Anderson (dalam Subarsono, 2005) mendefinisikan bahwa :
“kebijakan publik sebagai kebijakan yang ditetapkan oleh badan-badan dan

aparatus pemerintah dalam bidang tertentu, misalnya bidang pendidikan, politik, ekonomi, pertanian, industri, pertahanan dan sebagainya”.

Pendapat Dye dalam Widodo (2001: 189) yang menyatakan bahwa :
 “Kebijakan publik merupakan upaya untuk memahami dan mengartikan; apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah mengenai suatu masalah, apa yang menyebabkan atau yang mempengaruhinya, serta apa pengaruh dan dampak dari kebijakan publik tersebut”.

Kartasmita masih dalam Widodo (2001:180) mengemukakan bahwa :
 “Kebijakan publik adalah apa yang pemerintah katakan dan lakukan, atau tidak lakukan. Kebijakan merupakan serangkaian tujuan dan sasaran dari program-program pemerintah (*what government say and do, or not to do. It is the goals or purpose of government programs*)”.

Pendapat Edward III dan Skarkansky dalam Widodo (2001: 190) menyatakan bahwa : “Kebijakan publik sebagai serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan masalah tertentu”.

Kebijakan publik dibuat dalam rangka untuk memecahkan masalah dan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu yang diinginkan. Kebijakan publik ini berkaitan dengan apa yang senyatanya dilakukan oleh pemerintah dan bukan sekedar apa yang ingin dilakukan. Nugroho, (2003:99) lebih lanjut menyimpulkan bahwa tujuan dari kebijakan publik meliputi empat hal yaitu ;

1. Mendistribusikan sumberdaya Negara kepada masyarakat, termasuk alokasi, realokatif, dan redistribusi, versus mengabsorbsi atau menyerap sumber daya kedalam Negara,

2. Regulative versus deregulatif,
3. Dinamisasi versus stabilisasi,
4. Memperkuat Negara versus memperkuat masyarakat/pasar.

Elemen-elemen yang terkandung dalam kebijakan publik berdasarkan paparan pendapat-pendapat ahli tersebut meliputi hal-hal sebagai berikut yaitu: *pertama* selalu mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu, *kedua* berisi tindakan atau pola tindakan pejabat-pejabat pemerintah, *ketiga* apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah, dan bukan apa yang bermaksud akan dilakukan, *keempat* bersifat positif (merupakan tindakan pemerintah mengenai suatu masalah) dan bersifat negatif (keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu), dan *kelima* kebijakan publik (positif), selalu berdasarkan pada peraturan perundang-undangan tertentu yang bersifat memaksa (otoritatif).

Irfan Islamy (2001:17) mengemukakan : “kebijakan sebagai suatu taktik dan strategi untuk mencapai suatu tujuan oleh karena itu suatu kebijakan memuat tiga elemen yaitu :

1. Identifikasi dari tujuan yang ingin dicapai
2. Taktik dan strategi dari berbagai langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Penyediaan berbagai input untuk memungkinkan pelaksanaan secara nyata dari strategi atau taktik.

Pendapat selanjutnya di kemukakan oleh James E. Anderson dalam (Irfan Islami 2001:19) bahwa kebijakan pemerintah adalah : “kebijakan-kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan dan pejabat-pejabat yang mana

implikasinya dari pengertian kebijakan pemerintah tersebut adalah : (1) bahwa kebijakan pemerintah selalu mempunyai tujuan tertentu atau merupakan tindakan yang berorientasi pada tujuan, (2) bahwa kebijakan pemerintah selalu berisi tindakan-tindakan atau pola-pola tindakan pejabat-pejabat pemerintah, (3) bahwa kebijakan pemerintah merupakan apa-apa yang benar-benar dilakukan pemerintah, jadi bukan apa yang pemerintah bermaksud akan melakukan sesuatu atau menyatakan akan melakukan sesuatu atau menyatakan akan melakukan sesuatu, (4) bahwa kebijakan pemerintah bisa bersifat positif dalam arti merupakan beberapa bentuk tindakan pemerintah mengenai suatu masalah tertentu atau bersifat negative dalam arti merupakan keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu, (5) bahwa kebijakan pemerintah setidaknya-tidaknya dalam arti positif berlandaskan pada peraturan perundang-undangan dan bersifat memaksa (*otority*)”.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kebijakan publik pada penelitian ini adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh Negara dalam hal ini adalah Pemerintah Pusat/Daerah yang mempunyai tujuan tertentu, diikuti dan dilaksanakan oleh Negara dalam rangka memecahkan masalah tertentu.

B. Tinjauan Tentang Evaluasi Kebijakan Publik

1. Pengertian Evaluasi Kebijakan Publik

Sebuah kebijakan publik harus diawasi dan salah satu mekanisme pengawasan tersebut disebut sebagai “evaluasi kebijakan”. Evaluasi biasanya ditujukan untuk menilai sejauh mana keefektifan kebijakan publik guna dipertanggungjawabkan kepada konstituennya dan sejauh mana tujuan tercapai (Riant Nugroho, 2003:183).

Mengukur kinerja kebijakan, program dan kegiatan berarti melakukan kegiatan evaluasi. Kegiatan evaluasi untuk mengukur kinerja kebijakan berarti merupakan aktivitas dari riset evaluasi kebijakan (*policy evaluation research*). Jika kebijakan yang diukur adalah kebijakan publik, maka kegiatan risetnya berupa evaluasi kebijakan publik (*public policy evaluation research*).

Seringkali terjadi kebijakan publik gagal meraih maksud dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, evaluasi kebijakan publik penting dilakukan untuk melihat sebab-sebab kegagalan suatu kebijakan atau untuk mengetahui apakah kebijakan yang telah dijalankan meraih dampak yang diinginkan.

Dalam bahasa yang lebih singkat, evaluasi adalah “suatu kegiatan yang bertujuan untuk menilai manfaat suatu kebijakan. Dalam hal ini, evaluasi kebijakan dipandang sebagai suatu kegiatan fungsional, artinya evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir saja, melainkan dilakukan diseluruh proses kebijakan. Dengan demikian, evaluasi kebijakan bisa

meliputi perumusan masalah-masalah kebijakan, implementasi maupun dampak kebijakan. (Winarno, 2002:165-166).

Evaluasi kebijakan publik (*public policy evaluation*) dalam studi kebijakan publik merupakan tahapan akhir dari proses kebijakan publik (*public policy process*). Seperti yang diungkapkan oleh Darwin (dalam Widodo, 2001:212) bahwa “evaluasi kebijakan publik merupakan suatu proses untuk menilai seberapa jauh suatu kebijakan publik dapat “membuahkan hasil”, yaitu dengan membandingkan antara hasil yang diperoleh dengan tujuan dan/target kebijakan publik yang ditentukan.

Menurut Riant Nugroho (2003:184-185) sesungguhnya evaluasi kebijakan mempunyai 3 lingkup makna yakni “evaluasi perumusan kebijakan, evaluasi implementasi kebijakan dan evaluasi lingkungan kebijakan”. Oleh karena itu ketiga komponen tersebut yang menentukan apakah kebijakan akan berhasil atau tidak.

Sedangkan James Anderson (dalam Winarno, 2002:166), menyebutkan bahwa “secara umum evaluasi kebijakan dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut substansi, implementasi dan dampak. Karena itu, evaluasi kebijakan dipandang sebagai suatu kegiatan fungsional. Artinya evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir saja, melainkan dalam seluruh proses kebijakan. Dengan demikian evaluasi kebijakan bisa meliputi perumusan masalah-masalah kebijakan, program-program yang diusulkan untuk menyelesaikan masalah kebijakan, implementasi maupun dampak kebijakan”.

Evaluasi kebijakan publik tidak hanya untuk melihat hasil atau dampak (*impacts*), akan tetapi dapat pula untuk melihat bagaimana proses implementasi suatu kebijakan dilaksanakan (Widodo, 2001:212). Dengan kata lain evaluasi dapat pula digunakan untuk melihat apakah proses pelaksanaan suatu kebijakan telah dilaksanakan sesuai dengan petunjuk teknis atau pelaksanaan (*guide lines*) yang telah ditentukan.

Weiss (dalam Widodo, 2001:213) menyatakan “riset evaluasi bertujuan untuk mengukur dampak dari suatu program yang mengarah pada pencapaian serangkaian tujuan dan sebagai sarana untuk memberikan kontribusi (rekomendasi) dalam membuat keputusan dan perbaikan program pada masa mendatang”.

Berbagai definisi para ahli diatas, kiranya cukup memberikan pemahaman kepada penulis bahwa makna dari evaluasi kebijakan publik adalah sebagai suatu aktivitas penilaian terhadap “hasil” dari suatu kebijakan yang telah dilaksanakan, yaitu dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan target atau tujuan yang telah ditetapkan.

2. Tipe-Tipe Evaluasi Kebijakan Publik

James Anderson dalam Winarno (2002:167) menyatakan bahwa evaluasi kebijakan publik dapat dibedakan menjadi tiga tipe yaitu:

- a. Tipe evaluasi kebijakan dipahami sebagai kegiatan fungsional. Evaluasi kebijakan dipandang sebagai kegiatan yang sama pentingnya dengan kebijakan itu sendiri.

- b. Tipe evaluasi yang memfokuskan diri pada bekerjanya kebijakan atau program tertentu. Tipe ini lebih banyak berbicara terkait kejujuran, efisiensi dalam pelaksanaan program. Namun evaluasi tipe ini mempunyai kelemahan yaitu kecenderungannya untuk menghasilkan informasi yang sedikit mengenai dampak dari suatu program terhadap masyarakat.
- c. Tipe evaluasi kebijakan sistematis atau ilmiah. Evaluasi ini melihat secara objektif program-program kebijakan yang dijalankan untuk mengukur dampaknya bagi masyarakat dan melihat sejauh mana tujuan-tujuan yang telah dinyatakan tersebut tercapai. Lebih jauh evaluasi sistematis diarahkan untuk melihat dampak yang ada dari suatu kebijakan dengan berpijak pada sejauh mana kebijakan tersebut menjawab kebutuhan atau masalah masyarakat. Konsekuensi evaluasi sistematis akan memberikan suatu pemikiran tentang dampak dari kebijakan publik dan merekomendasikan perubahan-perubahan kebijakan dengan berdasar pada kenyataan sebenarnya kepada pembentuk kebijakan dan masyarakat. Penemuan-penemuan kebijakan dapat dijadikan untuk merubah kebijakan-kebijakan dan program sekarang dan membantu dalam merencanakan kebijakan dan program dimasa yang akan datang.

Sedangkan menurut Parsons (2005), ada dua tipe evaluasi kebijakan yaitu :

1. *Formative Evaluation*

Evaluasi formatif yaitu evaluasi yang dilaksanakan pada saat sebuah kebijakan atau program yang sedang dilaksanakan yang didalamnya terdapat analisis yang meluas terhadap program yang dilaksanakan dan kondisi-kondisi yang mendukung bagi suksesnya implementasi tersebut.

2. *Summative Evaluation*

Evaluasi sumatif digunakan untuk mengukur bagaimana sebuah kebijakan atau program telah memberikan dampak terhadap masalah yang telah ditunjukkan diawal (Palumbo, dalam Parsons:2005). Evaluasi sumatif ini tidak masuk dalam tahap *post-implementation*. Yakni dilakukan ketika kebijakan/program sudah selesai dilaksanakan dan dengan mengukur/melihat dampak yang ditimbulkan dari pelaksanaan kebijakan program tertentu.

C. Tinjauan Dampak Kebijakan

Menurut Islamy (2001:115), dampak kebijakan adalah “akibat-akibat dan konsekuensi yang ditimbulkan dengan dilaksanakannya kebijaksanaan-kebijaksanaan. Dampak kebijakan adalah keseluruhan efek yang ditimbulkan oleh sesuatu kebijakan dalam kondisi kehidupan nyata (Dye dalam Kismartini:2007).

Dampak kebijakan menurut (Anderson dalam Kismartini:2007), semua bentuk manfaat biaya dan kebijakan, baik yang langsung maupun yang akan datang, harus diukur dalam bentuk efek simbolis/efek nyata. *Output* kebijakan adalah berbagai hal yang dilakukan pemerintah.

Kegiatan ini diukur dengan standar tertentu, angka yang terlihat hanya memberikan sedikit informasi mengenai *outcome*/dampak kebijakan publik karena untuk menentukan *outcome* kebijakan publik perlu diperhatikan

perubahan yang terjadi dalam lingkungan atau sistem politik yang disebabkan oleh aksi politik.

Menurut Budi Winarno (2002) mengemukakan bahwa : “dampak kebijakan adalah suatu konsekuensi dan akibat atau hubungan yang sebenarnya dapat terjadi di suatu tindakan atau kebijakan yang dilakukan sebelumnya. Sedangkan Wahab (2009:53) menyatakan bahwa “hasil akhir kebijaksanaan adalah akibat-akibat atau dampak yang benar-benar dirasakan oleh masyarakat, baik yang diharapkan maupun yang tidak diharapkan. Sebagai konsekuensi dari adanya tindakan atau tidak adanya dalam bidang-bidang atau masalah-masalah tertentu yang ada dalam masyarakat.

Menurut Dunn (2003) dalam menentukan kebijakan kita harus membedakan dua jenis akibat yakni keluaran (*output*) dan dampak (*impacts*). Keluaran kebijakan adalah barang, layanan atau sumber daya yang diterima oleh sasaran atau kelompok penerima (*beneficiaries*). Sebaliknya dampak kebijakan merupakan perubahan nyata pada tingkah laku atau sikap yang dihasilkan oleh keluaran kebijakan tersebut.

Dalam memantau keluaran serta dampak kebijakan harus diingat bahwa kelompok sasaran tidak selalu merupakan kelompok penerima. Kelompok sasaran (*target group*) adalah individu, masyarakat atau organisasi yang hendak dipengaruhi oleh suatu kebijakan dan program. Sedangkan penerima (*beneficiaries*) adalah kelompok yang menerima manfaat atau nilai dari kebijakan tersebut. Segala macam aspek yang merupakan konsekuensi dari

suatu kebijakan baik simbolis maupun materialis, terhadap satu atau beberapa kelompok sasaran merupakan esensi yang menceritakan dampak kebijakan.

Umumnya untuk mengetahui dampak yang ditimbulkan oleh suatu kebijakan maka yang perlu dilakukan adalah dengan memperhatikan segala sesuatu yang ada dapat mempengaruhi kebijakan tersebut. Oleh karena itu (Abdul Wahab:2009) mengatakan bahwa “implementasi kebijakan sesungguhnya tidak hanya menyangkut bahan-bahan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran melainkan menyangkut pula kekuatan jaringan politik, ekonomi, sosial yang langsung maupun tidak langsung mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat dan pada akhirnya berpengaruh terhadap dampak baik yang diharapkan dan tidak diharapkan.

Dalam suatu dampak kebijakan, tidak selalu menghasilkan dampak yang diharapkan tetapi dampak tersebut seringkali berubah menjadi dampak yang tidak diharapkan. Menurut Irfan Islamy (2001:177), tidak tercapainya tujuan kebijaksanaan disebabkan oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Tersedianya sumber-sumber yang terbatas, baik tenaga, biaya, material, waktu dan sebagainya sehingga dampak kebijakan tidak tercapai.
2. Kesalahan dalam pengadministrasian kebijakan-kebijakan Negara akan dapat mengurangi tercapainya dampak kebijakan negara, karena bagaimana baik isi kebijakan Negara, jika tidak diadministrasikan dengan baik akan sulit mencapai dampak yang diharapkan.

3. Problem-problem public seringkali timbul karena adanya berbagai macam factor, sedangkan kebijakan Negara seringkali dirumuskan atas dasar salah satu dan sejumlah factor-faktor yang dipertimbangkan tersebut akan berakibat sulitnya kebijakan itu memberikan dampak yang diharapkan.
4. Masyarakat memberikan respon atau melaksanakan kebijakan Negara dengan cara-caranya sendiri sehingga mengurangi atau menghilangkan dampaknya.
5. Adanya beberapa kebijakan Negara yang mempunyai tujuan bertentangan satu sama lain. Dengan adanya dua kebijakan yang tidak konsisten tujuannya ini mengurangi dampak yang diharapkan dari kebijakan.
6. Adanya usaha-usaha untuk memecahkan beberapa masalah tertentu dengan memakan biaya yang lebih besar dari masalahnya sendiri. Hal ini akan berpengaruh terhadap dampak yang diharapkan.
7. Banyaknya problem-problem publik yang tidak terpecahkan secara tuntas.
8. Terjadinya perubahan sifat permasalahan ketika sering dirumuskan atau dilaksanakan.
9. Adanya masalah-masalah baru yang lebih menarik dan dapat mengalihkan perhatian orang dari masalah-masalah yang ada.

Berdasarkan keterangan di atas yang dimaksud dampak kebijakan adalah segala sesuatu yang dihasilkan dari suatu kebijakan itu sendiri, dan menimbulkan perubahan-perubahan kebiasaan atau tingkah laku yang ada di suatu lingkungan atau tempat.

D. Tinjauan Balai Latihan Kerja (BLK)

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu lembaga pelatihan pemerintah yang dapat membantu pemerintah dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada tenaga kerja.

Balai Latihan Kerja (BLK) milik Provinsi Lampung yang berada di Banjarsari Metro merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung yang bergerak di bidang pelatihan bagi pencari kerja dan siswa putus sekolah dengan berbagai kejuruan.

Balai Latihan Kerja (BLK) dapat memberikan keterampilan kepada siswa yang ingin mendalami keahliannya dengan pembiayaan secara gratis maka hal ini dapat menjadi semacam jalan keluar untuk siswa yang membutuhkan keterampilan khusus bahkan Balai Latihan Kerja (BLK) juga menjadi semacam ujung tombak untuk membuka lapangan pekerjaan.

Peserta pelatihan kerja yang mendaftar di Balai Latihan Kerja (BLK) Metro ditentukan dengan persyaratan antara lain :

1. Umur 18 tahun
2. Foto copy Ijazah terakhir
3. Kartu Kuning (AK/1)
4. Foto copy KTP
5. SKCK
6. Pas foto 4x6 cm
7. Lulus seleksi

E. Tinjauan Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Istilah pelatihan tidak terlepas dari latihan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat, latihan adalah kegiatan atau pekerjaan melatih untuk memperoleh kemahiran atau kecakapan. Sedangkan tujuan kegiatan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang agar yang dilatih mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam memahami dan melaksanakan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Edwin B. Flippo (dalam Mustofa Kamil 2010:3) mengemukakan bahwa : *“Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job”* (pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu).

Michael J. Jucius (dalam Mustofa Kamil 2010:3) mengemukakan : *“The term training is used here to indicate any process by which the aptitudes, skills, and abilities of employes to perform specific jobs are increased”* (istilah latihan yang dipergunakan di sini adalah untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu).

Kedua pengertian di atas tampak pelatihan dilihat dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Dalam kenyataan, pelatihan sebenarnya tidak harus selalu dalam kaitan dengan pekerjaan, atau tidak selalu diperuntukkan bagi pegawai.

Istilah pelatihan biasa dihubungkan dengan pendidikan. Ini terutama karena secara konseptual pelatihan tidak dapat dipisahkan dari pendidikan. Meskipun demikian secara khusus pelatihan dapat dibedakan dari pendidikan. Untuk memahami istilah pendidikan, kriteria yang dikemukakan oleh Peters (dalam Mustofa Kamil 2010:4) sebagai berikut :

1. Pendidikan meliputi penyebaran hal yang bermanfaat bagi mereka yang terlibat di dalamnya
2. Pendidikan harus melibatkan pengetahuan dan pemahaman serta sejumlah perspektif kognitif.
3. Pendidikan setidaknya memiliki sejumlah prosedur, dengan asumsi bahwa peserta didik belum memiliki pengetahuan dan kesiapan belajar secara sukarela.

Sistem pendidikan dipandang sebagai perangkat negara, yang fungsinya untuk menciptakan masyarakat (pekerja) yang memiliki kualitas dan keterampilan yang dibutuhkan. Sehingga berdasarkan pandangan tersebut, pendidikan merupakan usaha untuk mereproduksi klasifikasi sosial dan ekonomi (Boudie dan Passeron dalam Mustofa Kamil 2010:5). Berdasarkan pandangan tersebut, makna pendidikan tentu saja tidak bisa dipahami secara individual maupun psikologis, tetapi perlu adanya pemahaman berdasarkan konteks sosialnya yang lebih luas.

Konteks yang dimaksud tidak hanya meliputi institusi pendidikan, institusi pendukung lainnya, maupun lingkungan dimana pendidikan tersebut dilaksanakan, melainkan juga meliputi pertimbangan terhadap posisi hubungan, maupun keterkaitan dalam masyarakat. Dengan demikian,

pendidikan memiliki implikasi politis, ekonomis, teknologi, dan sosial, serta harus tetap menjadi konsep yang dapat dipertanggungjawabkan.

Sementara itu, pelatihan biasanya diasosiasikan pada mempersiapkan seseorang dalam melaksanakan suatu peran atau tugas, biasanya dalam dunia kerja. Namun demikian, pelatihan bisa juga di lihat sebagai elemen khusus atau keluaran dari suatu proses pendidikan yang lebih umum. Peter (dalam Mustofa Kamil 2010:6) mengemukakan, “Konsep pelatihan bisa diterapkan ketika (1) ada sejumlah jenis keterampilan yang harus dikuasai, (2) latihan diperlakukan untuk menguasai keterampilan tertentu, (3) hanya diperlukan sedikit penekanan pada teori”.

Menurut Bernardin & Russell (dalam Gomes, 2000:197) pelatihan adalah “setiap usaha untuk memperbaiki performan pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab, atau satu pekerjaannya”. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan seseorang, baik yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu maupun yang baru akan melangkah ke dunia kerja, sehingga lebih menekankan pada keterampilan (*skill*). Pelatihan merupakan cara terpadu yang diorientasikan pada tuntutan kerja actual, dengan menekankan pada pengembangan *skill, knowledge dan ability*.

Menurut Umar Hamalik (2001:35-36) dan Gomes (2000:206-208), pelatihan meliputi unsur-unsur sebagai berikut :

1. Peserta latihan

Penetapan calon peserta latihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan yang nantinya turut menentukan efektifitas pekerjaan.

2. Pelatih (Instruktur)

Pelatih memegang peran penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan. Itu sebabnya perlu dipilih pelatih yang ahli, berkualifikasi dan profesional.

3. Lamanya pelatihan

Lamanya masa pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari, kemampuan belajar para peserta dalam pelatihan, serta media pengajaran.

4. Materi (Bahan Latihan)

Bahan latihan sebaiknya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari peserta. Cara penulisannya agar disesuaikan dengan buku pedoman penulisan karya ilmiah yang berlaku.

5. Metode pelatihan

Dalam usaha untuk mengubah perilaku peserta, pelatih tidak lepas dari metode dan alat bantu pendidikan dengan menggunakan metode pelatihan yang tepat tergantung dari tujuan pelatihan karena tujuan dan sasaran yang berbeda akan berakibat pada metode yang berbeda pula (Gomes 2000:207).

6. Media

Hamalik (2001:67) menyatakan bahwa media pelatihan adalah salah satu komponen yang berfungsi sebagai unsur penunjang proses pelatihan,

menggugah gairah motivasi belajar. Pemilihan dan penggunaan media ini mempertimbangkan tujuan dan materi pelatihan, ketersediaan media itu sendiri serta kemampuan pelatih untuk menggunakannya.

Adapun hal-hal yang harus diperhatikan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan antara lain :

- a. Tujuan pelatihan, dalam merencanakan pendidikan dan pelatihan hal pertama yang harus diperhatikan adalah penentuan tujuan. Adanya tujuan pendidikan dan pelatihan membuat kegiatannya dapat terarah, apakah pendidikan dan pelatihan tersebut bertujuan peningkatan pengetahuan, keterampilan atau ada tujuan lain.
- b. Manfaat pelatihan, tiap pelaksanaan kegiatan diharapkan dapat membawa manfaat, baik untuk individu maupun organisasi. Adanya mamfaat bagi individu menjadikan orang termotivasi untuk selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya.
- c. Isi/materi pelatihan, materi yang diberikan kepada peserta pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan. Apabila tujuannya adalah peningkatan keterampilan, mesti materi yang diberikan akan lebih banyak bersifat praktek.
- d. Waktu dan tempat pelatihan dilaksanakan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus memperhitungkan waktu karena, adanya pengaturan waktu tepat maka tidak ada jam efektif yang terbuang.
- e. Pelatih dan karyawan (peserta) yang akan dilatih, pelatih dan peserta merupakan faktor utama diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan.

- f. Biaya yang dibutuhkan dalam pelatihan, kegiatan dengan adanya biaya, maka akan menghasilkan yang maksimal karena semua aktivitas selalu membutuhkan dana.
- g. Metode pelatihan yang dipakai, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus menggunakan metode yang tepat, hal ini disebabkan ketetapan metode yang akan sangat berpengaruh terhadap hasil pendidikan dan latihan yang dijalankan.
- h. Fasilitas yang diperlukan dalam pelatihan, fasilitas yang mendukung kegiatan, misalnya fasilitas penginapan, makan dan sebagainya.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan yang mencakup esensial dalam penyelenggaraan pengembangan dan pelatihan yaitu mempunyai andil yang besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Berbagai manfaat dapat dirasakan antara lain adalah meningkatkan kualitas dan produktivitas, menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan perencanaan Sumber Daya Manusia, dan lain-lain.

Sasaran pelatihan pada umumnya adalah meningkatkan kemampuan dalam hal kemampuan keahlian/teknis (*Skill Competency*) dan kemampuan pengembangan diri (*Softskill Competency*). Kedua sasaran tersebut akan sangat bermanfaat dalam meningkatkan kualitas kinerja, jika saja penelitian yang diselenggarakan dapat sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Hal ini dapat diidentifikasi jika pasca pelatihan terjadi perubahan-perubahan

positif yang dapat menunjang kinerja secara lebih baik. Disamping memberikan jaminan atas kualitas kinerja terukur individu maupun organisasi melalui sertifikat pelatihan yang diberikan. Hal ini tentulah menjadi sesuatu hal yang sangat dibutuhkan oleh individu, untuk memberikan keyakinan akan kompetensi yang dimilikinya.

Keberhasilan pelatihan harus diukur dengan menggunakan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan pendidikan dan pelatihan perumusannya dapat dilihat dari beberapa segi, ialah :

1. Pengembangan kualitas SDM

Dalam hal ini tujuan pelatihan bersumber dari kualitas manusia seperti yang diharapkan antara lain terdiri dari aspek-aspek sebagai berikut :

- a) Peningkatan semangat kerja
- b) Pembinaan budi pekerti
- c) Peningkatan keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
- d) Meningkatkan taraf hidup
- e) Meningkatkan kecerdasan
- f) Meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan
- g) Menciptakan lapangan kerja
- h) Memeratakan pembangunan dan pendapatan

2. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan nasional yang juga terkait dengan upaya meningkatkan kualitas manusia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan YME, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, professional,

bertanggung jawab dan produktif serta sehat jasmani dan rohani. Unsur-unsur kualitas tersebut perlu dimiliki oleh setiap tenaga kerja manusia Indonesia seutuhnya.

3. Kelembagaan Pendidikan dan Pelatihan

Setiap lembaga pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan sendiri-sendiri sesuai dengan fungsi dan tugas pokok lembaga tersebut. Jika bertujuan mempersiapkan tenaga yang berkualitas yang mampu mendukung pelaksanaan program departemen dan non departemen bersangkutan.

4. Jenis Pekerjaan dan Jenis Latihan

Berdasarkan jenis pekerjaan dapat ditentukan jenis latihan, dan masing-masing memiliki tujuan tertentu. Setiap organisasi terdapat berbagai jenis pekerjaan, seperti : pemimpin/pengelola, pengawas, pelaksana, penyuluh dan sebagainya. Misalnya pelatih kepenyuluhan sudah tentu dititikberatkan pada upaya pengembangan dilapangan.

Dale S. Beach (dalam Kamil, Mustofa:2010) mengemukakan *“The objective of training is to achieve a change in the behavior of those trained”* (Tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih). Sementara itu Moekijat (dalam Kamil, Mustofa:2010) mengatakan bahwa tujuan umum palatihan adalah untuk :

1. mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif
2. mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.

3. mengembangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerjasama.

Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, Simamora (dalam Kamil, Mustofa:2010) mengelompokkan tujuan pelatihan ke dalam lima bidang, yaitu :

- a. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perusahaan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
- b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan
- c. Membantu memecahkan permasalahan operasional
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi dan
- e. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Marzuki (dalam Kamil, Mustofa:2010), ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dengan pelatihan, yaitu :

- a. Memenuhi kebutuhan organisasi
- b. Memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standar dan kecepatan yang telah ditetapkan dan dalam keadaan yang normal serta aman.
- c. Membantu para pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

Tujuan pelatihan secara hakiki merupakan manifestasi kegiatan pelatihan. Dalam pelatihan pada prinsipnya ada kegiatan proses pembelajaran baik teori maupun praktek, bertujuan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi

atau kemampuan akademik, sosial dan pribadi dibidang pengetahuan, keterampilan dan sikap.

3. Kurikulum Pelatihan

Kata kurikulum berasal dari kata latin "*curriculae*" yang artinya adalah jarak yang harus ditempuh oleh seorang pelari dan jika dikaitkan dengan pendidikan berarti jangka waktu yang harus ditempuh seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu jenjang pendidikan hingga memperoleh ijazah.

Kurikulum dalam pelatihan kerja merupakan kumpulan materi yang harus disampaikan pelatih atau yang harus dipelajari oleh peserta untuk menjadi terampil.

Kurikulum adalah sebuah program yang disusun dan dilaksanakan untuk mencapai suatu tujuan. Jadi kurikulum bisa diartikan sebuah program yang berupa dokumen program dan pelaksanaan program. Sebagai sebuah dokumen kurikulum (*curriculum plan*) dirupakan dalam bentuk rincian silabus, rancangan pembelajaran, sistem evaluasi keberhasilan.

Sumber : (<http://www.pedoman/penyusunan/kurikulum.pelatihankerja.pdf>).

Dari beberapa pengertian kurikulum di atas dapat disimpulkan bahwa kurikulum pelatihan adalah pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran yang ditata dalam bentuk rencana proses pembelajaran pada pelatihan dengan penekanan pada penggunaan berbagai metode pembelajaran sesuai dengan tujuan pelatihan sehingga setelah pelatihan peserta memperoleh peningkatan kompetensi yang dibutuhkan.

F. Kerangka Pikir

Kebijakan pemerintah terhadap Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai lembaga pelatihan menjadi kepanjangan tangan pemerintah daerah untuk membantu pemerintah dalam memberikan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja dalam berbagai kejuruan dan program pelatihan yang berorientasi pada pasar kerja. Bahkan tidak tertutup kemungkinan para peserta pelatihan, dengan bekal keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dapat membuka usaha baru sehingga menciptakan lapangan kerja untuk dirinya sendiri.

Dalam menentukan kebijakan menurut Dunn (2003) harus membedakan dua jenis akibat yakni keluaran (*output*) dan dampak (*impacts*). Keluaran kebijakan adalah barang, layanan atau sumber daya yang diterima oleh sasaran atau kelompok penerima (*beneficiaries*). Sebaliknya dampak kebijakan merupakan perubahan nyata pada tingkah laku atau sikap yang dihasilkan oleh keluaran kebijakan tersebut.

Berdasarkan konsep tentang keluaran (*output*) diatas, dalam penelitian ini yang menjadi keluaran *output* adalah :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan

Setelah adanya *output*, maka selanjutnya adalah melihat keluaran (*output*) tersebut memberikan dampak (*impacts*). Maka dalam penelitian ini dampak (*impacts*) nya adalah :

1. Perluasan lapangan kerja
2. Munculnya wira usaha baru

Agar lebih mudah dalam memahami penelitian ini, berikut adalah bagan kerangka pikir :

