

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi unsur penting setiap kali penulis atau peneliti akan membuat sebuah karya tulis ilmiah, baik tugas akhir, skripsi, artikel ilmiah, tesis, maupun disertasi. Penelitian terdahulu menjadi bukti bahwa suatu karya ilmiah yang ditulis oleh penulis merupakan karya ilmiah yang kredibel dan bisa dipertanggungjawabkan. Penelitian terdahulu menjadi pembanding dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti kemudian hari. Pemilihan penelitian terdahulu ini biasanya dipilih yang paling relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu, dalam memilih penelitian terdahulu, penulis harus betul-betul selektif.

Penelitian terdahulu bisa jadi inspirasi untuk membantu penulis-penulis lain agar penelitian yang akan di kemudian hari lancar. Dengan adanya penelitian terdahulu, peneliti dapat meneliti dan melihat berbagai kekurangan dan juga kelebihan yang dilakukan peneliti sebelumnya di dalam penelitian terdahulu tersebut. Oleh sebab itu, peneliti akan mampu mengembangkan dan bahkan memperbaiki penelitian yang akan dilakukannya, agar kesalahan atau kekurangan yang terjadi di penelitian terdahulu tidak terulang lagi sehingga penelitian yang akan dilangsungkan benar-benar sempurna dan baik. Penelitian terdahulu memiliki fungsi lain yaitu memperdalam dan juga memperluas teori yang akan digunakan di

dalam kajian penelitian yang akan dilakukan di kemudian hari sehingga di dalam penelitian terdahulu tersebut dijadikan sebuah referensi atau landasan teori yang mana memiliki kaitan dan hubungan yang erat dengan penelitian lain yang relevan.

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Teori	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Mochamad Ricky Fajar Dharmawan, Maulana Rifai, dan Dewi Noor Azijah / 2021	Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021	Evaluasi program menurut Daniel Stufflebeam	Kualitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dinilai layak untuk dilanjutkan namun ada beberapa perbaikan. Dari dimensi evaluasi contex dan process secara keseluruhan sudah baik, namun pada dimensi evaluasi input dan output ditemukan permasalahan seperti kurangnya sumber daya pengajar atau instruktur dan juga tidak ada monitoring.

Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Teori	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Iwan Henri Kusnadi, Luki Natika, dan Faqihudin Fidaus / 2021	Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang	Efektivitas menurut Sutrisno	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan kerja yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang berdasarkan kerangka pikir keberhasilan efektivitas menurut Sutrisno dapat dikatakan masih kurang efektif.
Dinda Ardiyanti dan Abdul Sadad / 2021	Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan	Edward III	Kualitatif deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan kerja Kabupaten Pelalawan belum dikatakan optimal yaitu dari kriteria komunikasi dan sumber daya. Dalam pelaksanaannya, masih ada kendala-kendala yang terjadi seperti 1) kurangnya tenaga instruktur 2) belum adanya balai latihan kerja 3) keterbatasan anggaran.

Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Teori	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Bayu Prasetyo, Michael Mantiri, dan Frans Singkoh / 2017	Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa	Peran menurut Suharto	Kualitatif deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penanggulangan pengangguran oleh Pemerintah Kabupaten Minahasa khususnya Dinas Tenaga Kerja sudah baik berdasarkan penelitian di Dinas Tenaga Kerja maupun kepada masyarakat, walaupun dilihat dari data BPS bahwa tingkat pertumbuhan pengangguran di Kabupaten Minahasa setiap tahun mengalami peningkatan.
Dyah Qonita Prabhandhari Puspitadewi dan Widyabakti Sabatari / 2017	Motivasi Peserta Dalam Mengikuti Program Pelatihan Menjahit Busana Di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Kabupaten Purworejo	- Kebutuhan menurut Maslow  - Harapan menurut Vroom	Kuantitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi ekstrinsik lebih dominan dari pada motivasi intrinsik sehingga perlu dilakukan peningkatan motivasi intrinsik, 2) peserta pelatihan menjahit memiliki harapan dan

				<p>cita-cita di masa depan untuk memperoleh pekerjaan terutama dalam usaha mandiri, 3) peningkatan motivasi dapat dilakukan dari segi penghargaan seperti mendisplay hasil karya peserta yang terbaik di kelas atau ruang lain.</p>
--	--	--	--	---

Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan diatas maka penulis menyimpulkan hasil penelitian yang telah ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Ricky Fajar Dharmawan, Maulana Rifai, dan Dewi Noor Azijah dengan judul “Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan teori evaluasi program menurut Daniel Stufflebeam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, layak untuk dilanjutkan namun dengan beberapa perbaikan. Hal itu dikarenakan adanya dasar hukum yang jelas, tugas dan fungsi lembaga yang jelas dan diatur dalam Perda, adanya tujuan program pelatihan berbasis kompetensi yang jelas dan adanya indikator ketercapaian program yang jelas dan baik pada pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi. Meski begitu dalam

pelaksanaan program pelatihan, masih ditemukan berbagai masalah diantaranya, kurangnya sumber daya pengajar atau instruktur, fasilitas pelatihan yang masih kurang dan juga tidak adanya monitoring dan pendataan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi pasca peserta menyelesaikan program pelatihan kerja berbasis kompetensi.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Iwan Henri Kusnadi, Luki Natika, dan Faqihudin Firdaus dengan judul “Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan teori efektivitas menurut Sutrisno. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Subang masih kurang efektif. Hal ini bisa dilihat dari indikator-indikator seperti belum optimalnya upaya sosialisasi dan penyebaran informasi kepada masyarakat yang dilakukan oleh pihak UPTD BLK Kabupaten Subang tentang apa itu program pelatihan kerja yang dilaksanakan di BLK sehingga masyarakat tidak mengetahui apa itu program pelatihan, tahapan, konsep dan tujuan dari program tersebut, akibatnya masyarakat tidak dapat memanfaatkan program pelatihan kerja tersebut. Selanjutnya, siswa pelatihan yang lulus pelatihan dari BLK masih banyak yang kalah bersaing untuk bisa masuk ke dalam dunia industri kerja khususnya perusahaan atau pabrik dikarenakan banyak yang belum sesuai dengan kriteria yang betul-betul diinginkan untuk selanjutnya di tempatkan di suatu bagian. Selain itu, tidak adanya monitoring lanjutan terhadap peserta pelatihan yang telah lulus

mengikuti rangkaian masa pelatihan yang menyebabkan belum terciptanya perubahan nyata yang signifikan dari hasil program pelatihan tersebut.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Dinda Ardiyanti dan Abdul Sadad dengan judul “Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan teori Edward III. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi program pelatihan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan masih belum optimal dalam pelaksanaannya sesuai dengan indikator pelaksanaan program yang disampaikan oleh Edward III, diantaranya yang masih belum sesuai adalah komunikasi dan sumber daya. Komunikasi berkaitan dengan masih rendahnya sosialisasi program pelatihan kerja kepada masyarakat sebagai kelompok sasaran. Alasannya ialah sosialisasi yang dilakukan tidak menyeluruh sebab yang hanya mengetahui kegiatan program pelatihan kerja hanya masyarakat yang sudah ditetapkan oleh kecamatan saja. Kemudian, indikator sumber daya berkaitan dengan sumber daya manusia dan sumber daya finansial. Untuk pemahaman aparaturnya sudah cukup bagus, namun untuk instruktur pelatihan dalam pelaksanaan program pelatihan kerja ini masih menggunakan tenaga ahli dari luar yakni BLK provinsi Riau serta Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang ada di Pangkalan Kerinci. Untuk sumber daya finansial seperti dana yang masih terbatas dan fasilitas yaitu belum adanya BLK dan *workshop*. Sedangkan indikator yang sudah tercapai yakni disposisi dan struktur birokrasi. Disposisi berkaitan dengan kejujuran, komitmen yang baik yang dimiliki oleh pelaksana program. Untuk indikator struktur birokrasi berkaitan dengan SOP dan struktur organisasi, SOP dan

pembagian tugas di Disnaker Pelalawan sudah ditata dengan baik, terlihat dari adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas. Adapun faktor yang menghambat dalam implementasi program pelatihan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan ialah: 1) kurangnya tenaga instruktur pelatihan 2) belum adanya Balai Latihan Kerja, untuk pelaksanaan program pelatihan kerja seperti pelatihan perbengkelan, membutuhkan Balai Latihan Kerja dan *Workshop*. 3) keterbatasan dana, dan 4) peserta pelatihan tidak tepat sasaran.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Bayu Prasetyo, Michael Mantiri, dan Frans Singkoh dengan judul “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan teori Peran menurut Suharto. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja dalam menanggulangi angka pengangguran di Kabupaten Minahasa tergolong 5 peran berdasarkan teori peran menurut Suharto yaitu pertama peran sebagai suatu kebijakan. Kebijakan yang dibuat sudah baik, dilihat dari kualitas para pencari kerja yang mengikuti pelatihan telah berhasil memunculkan wirausaha-wirausaha baru. Kedua, peran sebagai strategi. Strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk menanggulangi masalah pengangguran sudah baik, karena sudah ada beberapa masyarakat yang merasakan dampak positif dari pelatihan Dinas Tenaga Kerja. Ketiga, peran sebagai alat komunikasi. Komunikasi yang dibangun antara Dinas Tenaga Kerja dan masyarakat belum sesuai yang diharapkan, hal ini dibuktikan dari pelaksanaan sosialisasi yang belum dilaksanakan di seluruh desa-desa. Keempat, peran sebagai alat penyelesaian sengketa. Penyelesaian sengketa atau masalah



antara pekerja dan pemilik perusahaan yang menjadi salah satu tugas Dinas Tenaga Kerja belum berjalan dengan baik karena sampai saat ini belum ada masalah yang dilaporkan atau diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. Kelima, peran sebagai alat terapi. Alat terapi yang digunakan untuk mengobati ketakutan para penganggur ketika belum mendapatkan pekerjaan sudah cukup baik.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Dyah Qonita Prabhandhari Puspitadwi dan Widyabakti Sabatari dengan judul “Motivasi Peserta Dalam Mengikuti Program Pelatihan Menjahit Busana Di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Kabupaten Purworejo”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan teori kebutuhan menurut Maslow dan teori Harapan menurut Vroom. Hasil penelitian menunjukkan: 1) motivasi intrinsik peserta pelatihan menjahit termasuk kategori tinggi (62,5%) mean 66,06. Dilihat dari indikator intrinsik: a) adanya hasrat dan keinginan dalam belajar, b) kebutuhan dan dorongan dalam belajar, c) harapan dan cita-cita masa depan, indikator dominan adalah adanya kebutuhan dan dorongan dalam belajar kategori sangat tinggi (75%) mean 20,88. 2) motivasi ekstrinsik peserta pelatihan menjahit termasuk tinggi (68,75%) mean 69,25. Dilihat dari indikator ekstrinsik: a) adanya penghargaan dalam belajar, b) adanya kegiatan menarik dalam belajar, c) lingkungan belajar kondusif yang memungkinkan peserta didik dapat belajar, indikator dominan adalah adanya penghargaan dalam belajar tinggi (68,75%) mean 28,56.

## 2.2 Kerangka Konsep

### 2.2.1 Penanggulangan

Penanggulangan adalah tindakan yang diambil untuk mengatasi atau mengurangi dampak negatif dari suatu masalah atau bencana. Penanggulangan dapat meliputi berbagai tindakan, seperti pengurangan risiko, persiapan darurat, pemulihan, dan pemulihan pasca bencana. Penanggulangan dapat dilakukan oleh pemerintah, organisasi swasta, masyarakat, atau individu, dan dapat dilakukan sebelum, selama, atau setelah masalah atau bencana terjadi. Penanggulangan dapat disebut juga sebagai suatu pemecahan solusi atas peristiwa.<sup>1</sup> Pemecahan solusi tersebut dapat bermanfaat untuk mengurangi masalah yang sudah terjadi sehingga tidak terjadi lagi masalah tersebut.

Penanggulangan pengangguran terdidik sesungguhnya adalah suatu cara yang berkepanjangan dan tiada hentinya dikarenakan angka pengangguran terdidik selalu ada dan meningkat setiap tahunnya. Bahkan tidak ada cara yang bersifat berhasil. Namun demikian, penanggulangan pengangguran terdidik itu tetap harus ada agar menjamin kesejahteraan bagi masyarakat.

Penanggulangan pengangguran terdidik dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya: 1) meningkatkan peluang kerja melalui pembangunan sektor ekonomi dan peningkatan kualitas SDM, 2)

---

<sup>1</sup> Kbbi Daring, *Pengertian Penanggulangan*, (<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/penanggulangan> Diakses pada tanggal 16/10/2022)

mendukung usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), 3) memberikan pelatihan dan sertifikasi bagi para pengangguran agar dapat memenuhi standar industri dan memperoleh pekerjaan yang sesuai, 4) memperluas jangkauan layanan bantuan sosial bagi masyarakat miskin dan pengangguran, dan 5) memfasilitasi program kerja antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga Pendidikan.

### **2.2.2 Pengangguran Terdidik**

Pengangguran adalah kondisi dimana seseorang yang memenuhi syarat untuk bekerja namun belum memiliki pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka. Pengangguran seringkali dianggap sebagai masalah ekonomi karena dapat menyebabkan dampak negatif pada ekonomi negara.

Dalam kaitannya dengan judul dan penelitian, pengangguran terdidik dapat dikatakan sebagai seseorang yang sudah lulus dari Perguruan Tinggi negeri atau swasta dan ingin mendapat pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Pengangguran terdidik sangat berkaitan dengan masalah kependidikan di negara berkembang pada umumnya.

Pengangguran terdidik adalah istilah yang digunakan untuk menjelaskan orang yang memiliki pendidikan formal tetapi tidak memiliki pekerjaan tetap. Mereka adalah orang yang tidak dapat menemukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan pendidikan mereka. Sedangkan menurut Dinas Ketenagakerjaan pengangguran terdidik adalah seseorang yang belum bekerja atau sedang mencari pekerjaan atau pernah

mendaftarkan diri untuk bekerja namun belum bekerja dengan jenjang pendidikan SMA ke atas.<sup>2</sup>

Secara umum, penyebab pengangguran terdidik di Indonesia disebabkan oleh tiga faktor, yaitu:

a. Keterbatasan Lapangan Kerja

Ketidakseimbangan pasar tenaga kerja dan terlalu banyak pekerjaan yang tersedia di beberapa sektor usaha dan terlalu sedikit pekerjaan yang tersedia di sektor lain. Selain jumlah lapangan kerja yang sedikit, umumnya entitas bisnis baik yang dikelola pemerintah maupun swasta lebih memilih mengedepankan pemberdayaan karyawan yang berpengalaman dibandingkan *fresh graduate* yang dinilai masih kurang terampil. Dalam perkembangan dunia industri, ilmu dan teori saja tidak cukup untuk menjadi seorang karyawan. *Softskill* dan keahlian yang akan dilihat oleh industri saat ini. Selain praktis dan siap pakai, manajemen juga lebih dapat meminimalisasi risiko akibat kesalahan *matchup profile* karyawan dengan bidang kerjanya sehingga perusahaan akan lebih memilih lulusan SMK yang sebelumnya telah memiliki keahlian tersendiri.

---

<sup>2</sup> Rosalina,dkk, *Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran Terdidik di Provinsi Jambi*, (Universitas Jambi, 2017)

b. Orientasi Menjadi Pegawai

Penyebab kedua ini merupakan turunan dari penyebab kurang tersedianya lapangan kerja di Indonesia. Dengan sedikitnya jumlah lapangan kerja seharusnya menjadikan peluang yang baik bagi para lulusan sarjana untuk memulai bisnis dengan berbagai ilmu yang dimiliki. Orientasi para *fresh graduate* umumnya lebih tertarik untuk bekerja di kantor yang dinilai memiliki *prestige* yang lebih besar daripada berwirausaha. Padahal jika ditinjau setiap universitas pasti ditanamkan nilai-nilai entrepreneurship sebagai wujud upaya mengurangi pengangguran dan mengaplikasikannya sehingga dapat membuka lapangan kerja yang baru.

c. Rendahnya Mutu Pendidikan Tinggi

Penyebab ketiga ini merupakan turunan dari orientasi menjadi pegawai. Dengan menerapkan nilai-nilai wirausaha seharusnya universitas dapat mencetak lulusan yang mandiri sehingga dapat mengurangi angka pengangguran. Hal tersebut merepresentasikan kurang optimalnya universitas dalam mengedepankan nilai-nilai ini. Karena faktanya banyaknya jumlah lulusan dengan predikat *cum laude* tidak sebanding dengan banyaknya jumlah lulusan yang menjadi

wirausaha. Dengan kenyataan yang saat ini dapat dikatakan pemenuhan semua kebutuhan masih belum maksimal apabila dibandingkan dengan *output* kualitas SDM yang diharapkan.

### 2.2.3 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan suatu proses pembelajaran sistematis dan terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap seseorang dalam suatu bidang tertentu. Pelatihan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk dan tingkatan, seperti pelatihan internal di perusahaan, pelatihan profesional yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan, atau pelatihan pribadi yang dilakukan secara mandiri.

Secara umum, pelatihan bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja individu sehingga dapat membantu mereka dalam bekerja dengan lebih efisien dan efektif.
- b. Membantu individu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja seperti perubahan teknologi atau perubahan standar industri.
- c. Menumbuhkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja pada individu, yang dapat membantu mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka.
- d. Mendukung pengembangan karir individu sehingga dapat memenuhi standar kualitas pekerja.

Langkah konkrit lebih lanjut dari proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah pelaksanaan program pelatihan. Keberhasilan sebuah program pelatihan sangat bergantung kepada kemampuan departemen SDM dalam membangun sebuah tahapan pelaksanaan program pelatihan yang sistematis. Tahapan-tahapan pelaksanaan sebuah program pelatihan menjadi penting untuk dilaksanakan sesuai dengan sebagaimana mestinya. Keberhasilan sebuah program pelatihan otomatis tidak dapat dilepaskan keterkaitannya dengan penentuan pegawai yang akan diikutsertakan dalam program tersebut. Disinilah pentingnya koordinasi dengan proses perencanaan SDM yang integratif dengan kebijakan penyelenggaraan program pelatihan. Sehingga kualitas SDM yang diharapkan dalam proses perencanaan SDM dapat terwujud dengan cara yang paling efisien dan efektif. Program pelatihan juga dapat dilaksanakan secara *online* atau *offline*, tergantung pada kebutuhan dan ketersediaan fasilitas.

Kegiatan pelatihan mengandung dua hal pokok, yaitu:<sup>3</sup>

- a. Kegiatan pelatihan dihajatkan untuk mencapai standar atau target atau tujuan tertentu. Hal ini umum dikenal sebagai mencapai hasil pembelajaran, apa yang diharapkan dari seseorang peserta pelatihan untuk dipelajari melalui keikutsertaan mereka dalam pelatihan.

---

<sup>3</sup> Muktasam, Arifuddin Sahidu, dan Siti Nurjanah, *Manajemen Pelatihan*, (Bengkulu: Yayasan Sahabat Alam Rafflesia, 2021)

- b. Ada orang atau peserta pelatihan dengan pelatihnya “bekerjasama atau berkomunikasi” dalam suasana pelatihan, tidak sekedar duduk dan mendengarkan apa yang dikatakan oleh pelatih.

Uraian diatas menegaskan bahwa sebagai suatu kegiatan, pelatihan atau *training* dipandang sebagai cara atau metode untuk merubah sikap seseorang atau sekelompok orang. Perubahan tersebut tidak saja menyangkut pengetahuan, sikap, dan keterampilan, tetapi juga lebih dari itu adalah perubahan dalam hal tindakan atau praktek.

Adapun dimensi dan indikator pelatihan antara lain sebagai berikut.<sup>4</sup>

- a. Instruktur

Pada umumnya, seorang instruktur pelatihan adalah orang yang bertanggungjawab untuk menyampaikan informasi dan mengajar materi pelatihan kepada peserta.

Instruktur pelatihan memiliki tugas untuk menjelaskan konsep dan membantu peserta memahami materi pelatihan.

Instruktur pelatihan juga harus memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam bidang yang diajarkan, serta kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif.

Keberhasilan suatu pelatihan bergantung pada kemampuan

---

<sup>4</sup> Nerys Lourensius L Tarigan, Thomas Aquinas Radito, dan Andri Purnamawati, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*, (STIE IEU Yogyakarta, 2021)



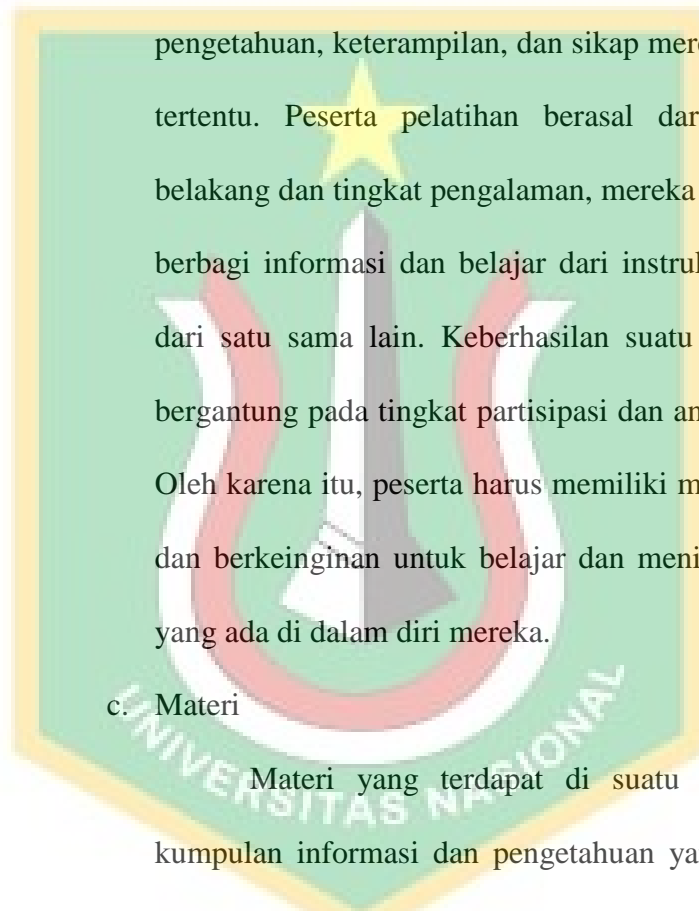
instruktur pelatihan untuk menyampaikan materi dengan baik dan membantu peserta memahami konsep.

b. Peserta pelatihan

Peserta dalam suatu pelatihan merupakan seseorang yang berkeinginan untuk mempelajari dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka dalam bidang tertentu. Peserta pelatihan berasal dari berbagai latar belakang dan tingkat pengalaman, mereka berkumpul untuk berbagi informasi dan belajar dari instruktur peserta serta dari satu sama lain. Keberhasilan suatu pelatihan sangat bergantung pada tingkat partisipasi dan antusiasme peserta. Oleh karena itu, peserta harus memiliki motivasi yang kuat dan berkeinginan untuk belajar dan meningkatkan potensi yang ada di dalam diri mereka.

c. Materi

Materi yang terdapat di suatu pelatihan adalah kumpulan informasi dan pengetahuan yang diajarkan dan diterima oleh peserta pelatihan. Materi pelatihan harus dirancang dengan baik dan memiliki tujuan yang jelas sesuai dengan kebutuhan dan tingkat pengalaman peserta. Materi pelatihan harus diterapkan dengan cara yang mudah dipahami dan memotivasi peserta untuk belajar dan meningkatkan diri mereka. Keberhasilan suatu pelatihan



sangat bergantung pada materi pelatihan yang diterima dan disampaikan oleh instruktur pelatihan.

d. Tujuan Pelatihan

Tujuan dalam suatu pelatihan adalah hasil yang diharapkan dari suatu program atau kegiatan pelatihan.

Tujuan pelatihan menjelaskan apa yang ingin dicapai dari pelatihan dan bagaimana hal itu akan membantu peserta dalam pekerjaan sehari-hari. Tujuan pelatihan dapat berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku, serta aplikasi konsep dan teori dalam pekerjaan. Tujuan pelatihan harus jelas, spesifik, dan terukur sehingga dapat diukur keberhasilannya. Penentuan tujuan yang jelas akan membantu instruktur pelatihan membuat materi dan menentukan indikator untuk mengevaluasi keberhasilan pelatihan.

e. Metode

Metode dalam pelatihan sebagai suatu teknik atau cara yang digunakan oleh instruktur pelatihan untuk menyampaikan materi pelatihan dan membantu peserta memahami konsep. Pemilihan metode pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan, pengalaman peserta, dan jenis materi yang diajarkan. Instruktur pelatihan harus memahami berbagai metode pelatihan dan memiliki kemampuan untuk



menyesuaikan metodenya sesuai dengan kebutuhan dan situasi tertentu. Keberhasilan suatu pelatihan sangat bergantung pada pemilihan metode yang tepat dan kemampuan instruktur pelatihan untuk mengaplikasikannya dengan baik.

### **2.3 Teori Tindakan Sosial (Max Weber)**

Dalam teori tindakan, menjelaskan bahwa seseorang memiliki keputusan untuk melakukan tindakan yang didasari dengan interpretasi mereka terhadap dunia yang ada disekelilingnya. Dalam hal ini, seseorang cenderung bertindak atas pemikiran yang dianggap rasional maupun atas situasi yang mereka sedang mereka hadapi.<sup>5</sup> Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam menggunakan teori tindakan untuk kepentingan manusia berarti memilih apa yang dilakukan sesuai dengan “definisi situasi yang bersangkutan”. Max Weber menawarkan model metodologi dalam memahami tindakan manusia yang disebut dengan pendekatan verstehen (pemahaman). Sebab, seorang Sosiolog juga termasuk dalam bagian makhluk sosial yang memerhatikan kondisi lingkungan yang ada di sekitar mereka, serta mengamati bagaimana kehidupan masyarakat sehari-hari yang sekaligus memahami dan mempelajari bagaimana mereka melakukan tindakan. Pengamatan dan analisis terhadap lingkup masyarakat tersebut yang kemudian membedakan ilmu sosial dengan ilmu-ilmu lainnya.

---

<sup>5</sup> Pip Jones dkk, *Pengantar Teori-Teori Sosial (Edisi Revisi)*, Terj. Achmad Fedyani Saifuddin (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2016)

Max Weber dikenal sebagai pengemuka dari paradigma definisi sosial, ia menjelaskan sosiologi sebagai ilmu yang beruaya menjelaskan dan mengamati tindakan sosial di masyarakat serta bagaimana hubungan sosial dapat dijelaskan secara kausal. Bagi Weber, studi yang membahas tentang tindakan sosial berarti mencari definisi subjektif atau pengaruh seseorang dalam melakukan tindakan sosial. Weber menganggap subjek dari Sosiologi sebagai suatu tindakan yang apabila ditelusuri didalamnya memiliki banyak makna. Weber mengatakan bahwa dalam upaya mempelajari perkembangan dunia tanpa memahami bagaimana tindakan manusia didalamnya sama saja seperti mengabaikan kondisi sesungguhnya dalam kehidupan sosial. Menurut Weber artinya mengabaikan segi-segi yang prinsipil dari kehidupan sosial. Terjadinya perkembangan berkaitan dengan hubungan-hubungan sosial didalamnya yang dapat dipelajari dengan memahami apa maksud dan tujuan masyarakat dalam menjalin hubungan dilingkup sosialnya dan mengamati bagaimana tujuan tersebut memengaruhi masyarakat dalam bertindak.

Fokus utama dari teori tindakan sosial adalah pelaku atau aktor yang melakukan tindakan. Para aktor dikenal sebagai individu yang memiliki keyakinan dan nilai yang mempengaruhinya. Sebab para pelaku atau aktor dalam melakukan tindakan sosial memiliki maksud dan tujuan. Adapun tujuan yang dimaksud digambarkan melalui bagaimana mereka dalam bertindak. Selain itu, dalam melakukan suatu tindakan, mereka juga dilihat memiliki pilihan, alasan, maupun kegunaan. Teori tindakan sosial terfokus pada apa yang menjadi alasan seseorang melakukan atau memilih tindakan tersebut dan melihat fakta bagaimana tindakan

yang dipilih dapat mendorong mereka untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang mereka ingin capai.

Dalam melakukan suatu tindakan, manusia perlu mempertimbangkan secara matang apa dan bagaimana cara mereka bertindak agar dapat mencapai tujuan tersebut. Perlu adanya kesadaran bagi manusia sebelum melakukan suatu tindakan, agar mereka dapat memahami dan sadar terhadap tujuan mereka dalam bertindak.

Rasionalitas sebagai konsep dasar yang biasa digunakan oleh Weber dalam mengklasifikasikan tipe-tipe tindakan sosial. Seperti misalnya Weber menjelaskan tentang tindakan rasional sebagai suatu tindakan seseorang yang dilakukan secara sadar dengan mempertimbangkan bagaimana tindakan tersebut dapat berpengaruh secara keseluruhan di masyarakat. Atau dengan kata lain rasional adalah segala sesuatu yang dapat masuk akal. Perhatian Weber pada teori-teori tindakan berorientasi pada tujuan dan motivasi pelaku.

Dalam memahami teori mengenai tindakan sosial Weber, ia menjelaskan bahwa tindakan sosial terbagi menjadi empat tipe. Empat tipe tersebut yaitu tindakan rasionalitas instrumental, tindakan rasional berorientasi nilai, tindakan tradisional, dan tindakan afektif. Dimana empat jenis tindakan sosial itu mempengaruhi sistem dan struktur sosial masyarakat.

#### 1. Tindakan Rasionalitas Instrumental

Tipe rasionalitas ini merupakan tindakan sosial yang rasionalitas bernilai paling tinggi dibanding ketiga tindakan lainnya, sebab dalam tindakan ini dilakukan atas kesadaran individu yang memiliki korelasi dengan tujuan dan cara yang digunakan untuk mencapai tujuannya. Dalam

hal ini, individu dipandang sebagai sosok yang memiliki prinsip dan tujuan masing-masing sesuai dengan apa yang ingin mereka capai dan biasanya terbentuk berdasarkan kriteria mereka dalam menentukan pilihan yang disesuaikan dengan tujuan-tujuan lainnya. Setelah itu, individu dapat menilai dan memilih alat apa yang kemudian dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang dipilihnya. Hal tersebut mencakup pada informasi yang dikumpulkan, mencatat kemungkinan-kemungkinan yang dapat menghambat individu dalam mencapai tujuan, dan mempertimbangkan akan segala konsekuensi yang didapat dari tindakan yang dilakukan. Dari situ yang kemudian memberikan suatu opsi atau pilihan yang telah dibuat dengan menyesuaikan pada cerminan diri mereka masing-masing agar dapat mempertimbangkan efisiensi dan efektivitasnya. Setelah mereka mengambil tindakan, mereka tersebut dapat mengetahui secara objektif apa yang dinilai saling berhubungan dengan capaian tujuannya.

## 2. Tindakan Berorientasi Nilai

Jika ada rasionalitas instrumental yang mengutamakan pada nilai kesadaran, tindakan yang berorientasi nilai lebih memandang bahwa alat hanya sebagai objek yang dipilih berdasarkan pertimbangan seseorang yang sadar akan tujuan dimana berhubungan dengan nilai absolut bagi individu. sebagai nilai akhir. Tindakan berorientasi nilai ini dilakukan berdasarkan motivasi maupun tujuan yang sesuai dengan nilai yang diyakini oleh masing-masing individu tanpa mempertimbangkan tingkat kegagalan maupun keberhasilan dalam melakukan tindakan tersebut. Dalam tipe ini,

aktor memiliki kendali lebih dalam menanggulangi tujuan akhir dan nilai-nilai yang merupakan tujuan yang satu-satunya dicapai.

### 3. Tindakan Tradisional

Tindakan tradisional didefinisikan sebagai tipe tindakan yang sifatnya non rasional. Biasanya pada seseorang atau individu yang menunjukkan perilaku atau kebiasaan sehari-hari tanpa direncanakan atau dilakukan secara sadar maka perilaku tersebut digolongkan sebagai tindakan tradisional. Tindakan tradisional dianggap wajar dan benar oleh masyarakat dan dilakukan secara berulang-ulang tanpa pertimbangan baru. Tindakan ini seringkali dilakukan secara otomatis dan tidak memerlukan pemikiran yang mendalam.<sup>6</sup> Dapat dikatakan pula, tindakan tradisional adalah tipe tindakan yang memunculkan tindakan-tindakan yang sudah mengakar secara turun-menurun.

### 4. Tindakan Afektif

Tipe pada tindakan afektif ini didominasi oleh emosi atau perasaan tanpa dipengaruhi refleksi intelektual maupun direncanakan secara sadar. Seseorang atau individu yang sedang mengalami perasaan seperti menggebu-gebu karena jatuh cinta, sedang bahagia, atau kemarahan, dan diungkapkan secara spontan tanpa adanya refleksi, maka dapat dikatakan seseorang tersebut digolongkan pada tindakan afektif. Yang membuat tindakan ini bersifat tidak rasional sebab dilakukan tanpa mempertimbangkan aspek logis, ideologis, maupun aspek rasional lainnya.

---

<sup>6</sup> Muhammad Syukur, *Dasar-Dasar Teori Sosiologi*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018)

Dari keempat tipe tindakan yang telah dijelaskan diatas, Weber melihat bahwa mayoritas suatu tindakan dilihat berdasarkan elemen dari masing-masing tipe tindakan yang dimiliki. Maka dari itu, ia menjelaskan bahwa dalam memahami berbagai jenis dan motif tindakan seseorang dalam bertindak merupakan tugas Sosiolog, agar dapat memahami dan melihat bagaimana seseorang menentukan tindakan yang berpengaruh pada proses seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Baik itu proses dalam mengambil keputusan maupun mempertimbangkan konsekuensi yang akan dipilihnya.

Meskipun pola perilaku seseorang dalam bertindak memiliki kesamaan, namun ketika perilakunya dikategorikan kedalam macam-macam tipe tindakan sosial tentu akan memiliki perbedaan, karena setiap orang pasti berada pada situasi yang berbeda-beda. Hal tersebut bergantung dari orientasi subjektif dan pola-pola pemahaman dan tujuan yang berkaitan dengan itu. Adapun orientasi subjektif yang dimaksud diperoleh berdasarkan skema alat tujuan.





## 2.4 Kerangka Berpikir

