

**EFEKTIVITAS PROGRAM PARIWISATA DALAM
MENGURANGI PENGANGGURAN PADA
BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI
DAN PRODUKTIVITAS KOTA
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

SITI FIRANIA AUDIVA

188520087



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)18/10/23

**EFEKTIVITAS PROGRAM PARIWISATA DALAM
MENGURANGI PENGANGGURAN PADA
BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI
DAN PRODUKTIVITAS KOTA
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Universitas Medan Area

Oleh:

SITI FIRANIA AUDIVA

188520087

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)18/10/23

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Siti Firania Audiva
NPM : 188520087
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Efektivitas Program Pariwisata Dalam Mengurangi Pengangguran
Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Kota Medan

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M. Si

Pembimbing I



Juliana Hasibuan, M.Si

Dekan Fakultas Fisipol



Beltahmamero Simamora S.IP, MPA

Pembimbing II



Khatuningsih Lubis, S.Sos, M.Ipsi

Ka. Prodi Administrasi Publik

Tanggal Lulus:

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun ini adalah sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana (S1) Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari berbagai sumber telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 8 Juni 2023



Siti Firania Audiva

188520087

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Firania Audiva
NPM : 188520087
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Efektivitas Program Pariwisata Dalam Mengurangi Pengangguran Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Kota Medan)”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 8 Juni 2023
Yang menyatakan

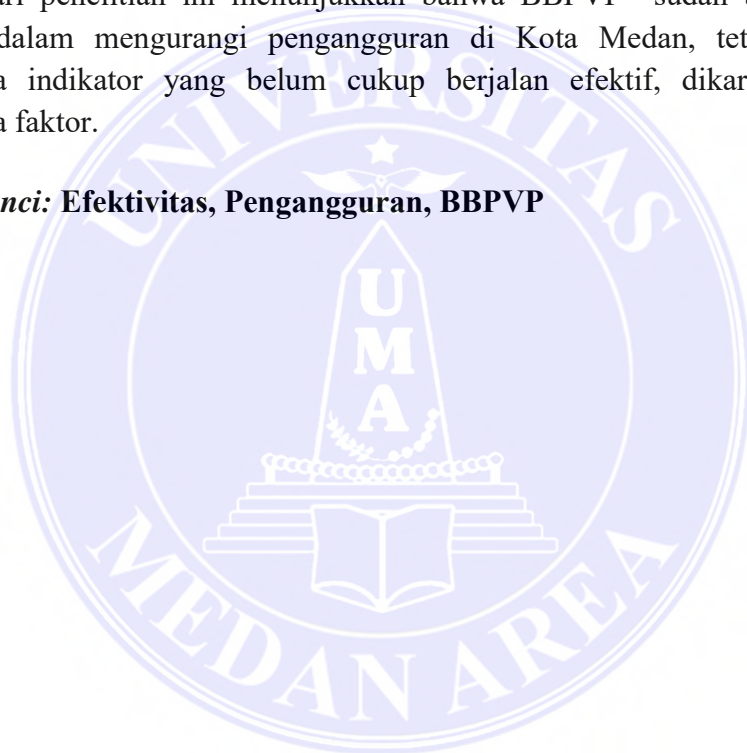


Siti Firania Audiva
188520087

ABSTRAK

Untuk mengatasi pengangguran di Indonesia pemerintah membuat Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) yang dimulai tahun 1971. BBPVP Kota Medan memiliki tugas pokok yaitu melakukan perubahan peningkatan kapasitas dan kapabilitas untuk melakukan peningkatan pelatihan kerja bagi angkatan kerja Indonesia agar mampu mengisi permintaan pasar global, dan menciptakan lapangan kerja secara professional dan mandiri. Penelitian ini menggunakan teori Sulandri(2018) dengan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dan memiliki indikator reaksi, Proses Belajar, Perubahan Perilaku, Hasil, Efektivitas Biaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa BBPVP sudah berperan cukup efektif dalam mengurangi pengangguran di Kota Medan, tetapi masih ada beberapa indikator yang belum cukup berjalan efektif, dikarenakan adanya beberapa faktor.

Kata Kunci: Efektivitas, Pengangguran, BBPVP



ABSTRACT

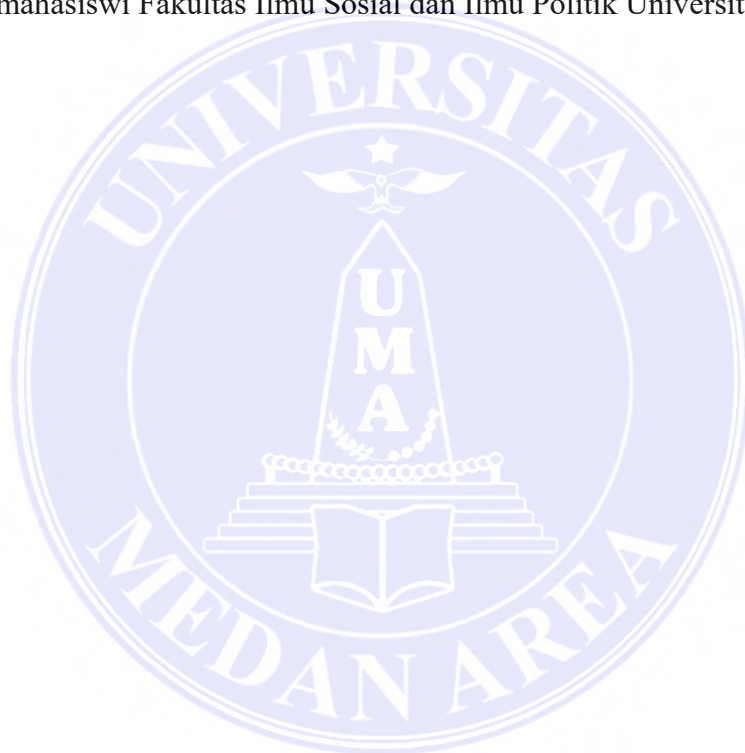
To overcome unemployment in Indonesia, the government created a Vocational and Productivity Training Center (BBPVP) which began in 1971. This study uses Sulandri's theory (2018) with a descriptive qualitative research method using observation, interview, and documentation data collection techniques. And it has reaction indicators, Learning Process, Behavior Change, Results, Cost Effectiveness. The results of this study indicate that BBPVP has played a fairly effective role in reducing unemployment in Medan City, but there are still several indicators that have not been effective enough, due to several factors

Keywords: *Effectiveness, Unemployment, BBPVP*



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 21 Desember tahun 2000 dari ayah kandung yang bernama Alm. H. Ramli dan ibu Hj. Syafitri, penulis merupakan putri ke empat dari empat bersaudara. Pada tahun 2005 penulis bersekolah di TK Panca Budi Medan, selanjutnya pada tahun 2006 sampai dengan tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan SD, SMP, dan SMA di Perguruan Panca Budi Medan dan pada bulan September di tahun 2018 penulis terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Efektivitas Program Pariwisata Dalam Mengurangi Pengangguran Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Kota Medan)”** dengan tepat waktu. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program studi strata (S-1) di Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik di Universitas Medan Area. Dalam terselesaikannya penulisan skripsi ini secara tepat waktu peneliti sadar bahwa peneliti banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak yang membantu. Oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing 1 yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Beltahmamero Simamora S.IP, MPA selaku dosen pembimbing 2 yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Fathin Abdullah, SH, M.Hum selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan tanggapan terhadap skripsi ini.

5. Ibu Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
6. Ibu Khairunnisa Lubis, S.Sos, M.Ipol selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area.
7. Bapak dan ibu dosen di Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu dan informasi selama proses belajar mengajar dalam materi perkuliahan. Serta staff dan pegawai Universitas Medan area yang telah memberikan informasi dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepada yang tersayang dan teristimewa orang tua yang paling saya cintai Bapak Ramli dan Ibu Syafitri, kakak saya Andini Pratiwi dan abang – abang saya Aditya Natadiputa dan Ibnu Rizqan, serta seluruh keluarga saya yang mendukung saya dalam segala hal.
9. Kepada seluruh teman angkatan 2019 Prodi Administrasi Publik kelas C1 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terutama Nabila, Alya, Shindu, Royani, Helsynky, dan intan yang telah bersama saya selama kurang lebih 3 tahun,walaupun saya baru merasa dekat dengan kalian di penghujung kuliah saya, saya merasa senang bisa mengenal kalian dan berjuang bersama sama.
10. Kepada Aidhil Ramdhan yang telah bersama penulis pada hari-hari yang tidak mudah. Telah berkontribusi banyak dalam proses pengerjaan Tugas Akhir, yang sudah meluangkan baik, tenaga, pikiran, materi, maupun moril kepada saya dan senantiasa sabar menghadapi saya. Terima kasih telah menjadi rumah yang tidak hanya tanah dan bangunan. Tetap bersama dan tidak tunduk pada apa-apa sampai akhir.

11. Kepada teman saya Reza Putra Pratama S.Sos, yang sudah banyak memberikan kontribusi dalam membawa penelitian ini menjadi lebih komprehensif.
12. *Last but not least, i wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*



DAFTAR ISI

ABSTRAK	viv
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Efektivitas	13
2.1.1 Pengertian Efektivitas	13
2.1.2 Ukuran Efektivitas	14
2.2 Pengangguran	20
2.2.1 Pengertian Pengangguran	20
2.2.2 Jenis – Jenis Pengangguran	22
2.3 Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP).....	25
2.3.1 Pengertian Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas.....	25
2.3.2 Fungsi Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas.....	26
2.3.3 Tujuan Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas	27
2.4 Penelitian Terdahulu.....	27
2.5 Kerangka Berfikir.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.2.1 Lokasi Penelitian	32
3.2.2 Waktu Penelitian.....	33
3.3 Sumber Data	33
3.3.1 Data Premier	33
3.3.2 Data Sekunder.....	34
3.4 Informan Penelitian	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.6 Teknik Analisis Data	37
HASIL DAN PENELITIAN.....	39
4.1 Hasil.....	39
4.1.1 Gambaran Umum Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan.....	39

4.1.1.1 Sejarah Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan .	39
4.1.1.2 Visi Dan Misi	40
4.1.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi	41
4.1.1.4 Program Pelatihan di BBPVP Kota Medan.....	41
4.1.1.5 Metode Pelatihan di BBPVP Kota Medan	42
4.1.1.6 Pegawai di BBPVP Kota Medan.....	42
4.1.1.7 Proses Pelatihan BBPVP Kota Medan	43
4.1.1.8 Struktur Organisasi BBPVP Kota Medan	44
4.2 Pembahasan	45
4.2.1 Efektivitas Program Pariwisata Dalam Mengurangi Pengangguran Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Kota Medan	45
4.2.1.1 Reaksi.....	45
4.2.1.2 Proses Belajar	50
4.2.1.3 Perubahan Perilaku.....	53
4.2.1.4 Hasil	56
4.2.1.5 Efektivitas Biaya	60
4.2.2 Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat BBPVP Kota Medan Dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Medan	65
KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR GAMBAR

1.1 Salah Satu Program BBPVP	10
2.1 Kerangka Berfikir	31
4.1 Stuktur Organisasi BBPVP Kota Medan.....	44



DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	28
3.1 Waktu Penelitian	33
3.2 Informan Penelitian.....	35



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara	75
Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian.....	77



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jumlah penduduk Indonesia tercatat berada pada peringkat ke-4 sebagai negara dengan populasi terbesar di dunia (Wulandari Dalam Ade Rahmadila, 2022). Pertumbuhan penduduk yang terus meningkat berdampak pada terjadinya kepadatan penduduk. Situasi ini dapat mengakibatkan berbagai konsekuensi, salah satunya adalah peningkatan angka pengangguran karena jumlah angkatan kerja yang terus bertambah setiap tahun (Yulistiyono, 2021). Selain faktor keterampilan, alasan lain yang memicu masalah pengangguran adalah kekurangan peluang pekerjaan yang tersedia. Disparitas antara pasokan tenaga kerja dengan lapangan pekerjaan berkontribusi pada kesulitan masyarakat Indonesia dalam mencari pekerjaan.

Indonesia menduduki peringkat keempat sebagai negara dengan kepadatan Indonesia juga memiliki populasi yang didominasi oleh kelompok usia muda, dengan sekitar separuh dari total penduduknya berusia di bawah 30 tahun. Dengan total populasi sekitar 260 juta orang, ketika kedua faktor ini digabungkan, Indonesia memiliki potensi besar dalam hal angkatan kerja yang akan terus berkembang seiring waktu. Oleh karena itu, penting untuk menekankan perlunya menciptakan peluang pekerjaan dalam ekonomi terbesar di Asia Tenggara ini.

Kemajuan pembangunan nasional memerlukan individu yang memiliki potensi dan produktivitas yang tinggi. Ketersediaan tenaga kerja untuk proses pembangunan tidak hanya ditentukan secara jumlah oleh pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja dari tahun ke tahun, melainkan juga dalam segi kualitatif oleh kemampuan serta keterampilan yang dibutuhkan oleh tingkat teknologi yang relevan untuk mewujudkan proyek pembangunan tersebut. Meskipun memiliki populasi yang besar, Indonesia memiliki kebutuhan untuk mengedepankan kualitas serta kuantitas dalam persiapan tenaga kerja demi keberhasilan pembangunan nasional.

Mengamati situasi terkini, situasi sumber daya manusia di Indonesia, khususnya di Kota Medan, masih menunjukkan tingkat keterbatasan. Terdapat banyak individu dalam pasar kerja Kota Medan yang belum mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang dan keterampilan mereka. Akibatnya, masalah pengangguran masih menjadi permasalahan serius di kawasan tersebut. Angka pengangguran terbuka di Kota Medan juga menunjukkan angka yang cukup tinggi.

Pengangguran terbuka dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yakni pengangguran dengan karakter sukarela (orang yang tidak bekerja karena sedang mencari pekerjaan yang lebih sesuai) dan pengangguran yang bersifat paksa (orang yang berusaha mencari pekerjaan tetapi belum berhasil mendapatkannya). Penjelasan ini merujuk pada pengertian yang disampaikan oleh Arsyad (2015).

Pengangguran merupakan salah satu isu sentral yang terus dihadapi oleh setiap negara. Ketika membicarakan persoalan pengangguran, kita tak hanya

berfokus pada aspek sosial, melainkan juga pada dimensi ekonomi. Dampak dari pengangguran tidak hanya menciptakan masalah dalam masyarakat, melainkan juga memiliki dampak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, terutama pada negara-negara dalam tahap pembangunan seperti Indonesia. Kwik Kian Gie, yang menjabat sebagai Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional dan Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Ketua Bappenas), mengungkapkan bahwa salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh Pemerintah adalah meningkatnya angka pengangguran (Kwik seperti yang disebutkan dalam 2 Ishak, (2018). Menurut Sadono Sukirno (Ishak, 2018) pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Pengangguran adalah keadaan di mana orang ingin bekerja namun tidak mendapat pekerjaan. Di Indonesia angka pengangguran makin meningkat.

Penyebab tingginya angka pengangguran seringkali juga berkaitan dengan persyaratan yang tinggi dalam rekrutmen untuk peluang kerja yang ada. Saat ini, sebagai contoh, banyak perusahaan mencari calon tenaga kerja yang memiliki setidaknya gelar diploma, sarjana, atau pengalaman kerja yang signifikan. Hal ini berdampak terutama pada lulusan baru yang merasa kurang percaya diri saat mengajukan lamaran pekerjaan di suatu perusahaan. Salah satu contoh persyaratan yang mungkin diberikan adalah "minimal 2 tahun pengalaman kerja". Situasi ini membuat beberapa lulusan merasa tidak memiliki kemampuan yang cukup dan kesempatan yang terbatas untuk memasuki dunia kerja yang sangat kompetitif.

Selain itu, faktor lain yang berkontribusi pada masalah pengangguran adalah ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan peluang kerja yang tersedia. Kondisi ketidakseimbangan ini terjadi ketika jumlah angkatan kerja yang tersedia tidak sesuai dengan pertumbuhan penduduk yang terjadi setiap tahunnya. Dengan faktor-faktor ini sebagai penjelasan, masalah meningkatnya angka pengangguran di Kota Medan semakin menjadi perhatian.

Pengangguran itu berpotensi menimbulkan kerawanan berbagai kriminal dan gejala sosial, politik dan kemiskinan. Selain itu, pengangguran juga merupakan pemborosan yang luar biasa. Setiap orang harus mengkonsumsi beras, gula, minyak, pakaian, listrik, air bersih dan sebagainya setiap hari, tapi mereka tidak mempunyai penghasilan. Oleh karena itu, apa pun alasan dan bagaimanapun kondisi Indonesia saat ini masalah pengangguran harus dapat diatasi dengan berbagai upaya. Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan UUD 45 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 bersaing di bidangnya. 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 membangun fasilitas transportasi dan komunikasi. Ini akan membuka lapangan kerja bagi para penganggur di berbagai jenis maupun tingkatan. Harapan akan berkembangnya potensi wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) baik potensi sumber daya alam, sumber daya manusia.
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 secara teknis dan rinci.

Menurut statistik dari BPS tahun 2021, jumlah individu yang menghadapi pengangguran terbuka di wilayah Kota Medan dan tidak memiliki pekerjaan sama sekali masih berada pada tingkat yang sangat tinggi. Pada tahun 2019, tingkat pengangguran terbuka mencapai 8,53 persen, kemudian mengalami peningkatan

Pengangguran terbuka sebesar 10,81 persen, jumlah pengangguran terbuka di Kota Medan masih cukup tinggi, untuk itu pemerintah Kota Medan meningkatkan kemampuan dan ketrampilan tenaga kerja di Kota Medan, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan untuk memberikan bekal bagi tenaga kerja di Kota Medan melalui berbagai latihan dan ketrampilan kerja. menjadi 10,7 persen pada tahun 2020, dan pada tahun 2021, angka pengangguran terbuka terus

naik menjadi 10,81 persen. Tingkat pengangguran terbuka di Kota Medan masih mengkhawatirkan, sehingga pemerintah setempat tengah melakukan usaha untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi para pekerja di daerah tersebut. Upaya ini diwujudkan melalui penerapan kebijakan yang bertujuan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada tenaga kerja di Kota Medan.

Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam mengelola isu ketenagakerjaan, Departemen Tenaga Kerja telah mengimplementasikan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualifikasi dan keterampilan para pekerja di Kota Medan. Salah satu langkah yang diambil oleh Departemen Tenaga Kerja adalah mendirikan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas.

Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) bertujuan untuk memberikan pelatihan keterampilan kepada masyarakat tenaga kerja. Pelatihan ini merupakan bagian integral dari proses pendidikan, dengan fokus pada aspek praktis dan implementatif yang dapat segera digunakan. Istilah "spesifik" dalam konteks ini merujuk pada pelatihan yang secara khusus terkait dengan ranah pekerjaan yang sedang dijalankan. Dengan karakteristik "praktis dan segera," pelatihan ini difokuskan pada pengaplikasian praktis dari keterampilan yang telah diberikan dan diuji secara langsung dalam situasi realistis. Pada umumnya, Departemen Tenaga Kerja, sebagai lembaga yang memegang tanggung jawab tersebut, memiliki tujuan utama dalam pelatihan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat. Secara keseluruhan, tujuan dari pelatihan ini adalah untuk mempersiapkan peserta pelatihan agar memiliki kesiapan dalam menjalankan tugas-tugas yang akan

mereka hadapi di lingkungan kerja, seperti yang dijelaskan oleh Burhanudin (2014).

Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) merupakan suatu entitas yang digunakan sebagai platform untuk pelaksanaan berbagai pelatihan. Tujuan utama dari Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) adalah untuk memberikan, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, serta etos kerja. Fokus utamanya adalah pada aspek praktik daripada teori, sehingga pelatihan diarahkan lebih kepada penerapan langsung.

Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas, pendidikan diberikan kepada individu-individu yang telah menghentikan pendidikan formal, dengan tujuan untuk mengasah keterampilan mereka. Dengan adanya lembaga pelatihan ini, harapannya adalah agar masyarakat mampu memperoleh keterampilan berkualitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas tenaga kerja secara keseluruhan dan membuat mereka lebih siap dalam menghadapi persaingan. Melalui partisipasi dalam program pelatihan kerja di BBPVP, para calon pekerja dan pengangguran memiliki kesempatan untuk memajukan keterampilan mereka sesuai permintaan pasar tenaga kerja dan segera menduduki posisi yang ada di berbagai perusahaan. Tidak hanya itu, peserta pelatihan juga memiliki kesempatan untuk memulai usaha mereka sendiri.

Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) kota Medan didirikan Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2018 yang mengubah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2015

tentang struktur organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis di bidang pelatihan kerja,

Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) yang terletak di Kota Medan memiliki peran sebagai salah satu divisi operasional di bawah pengawasan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas, yang merupakan bagian dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. BBPVP di Medan didukung oleh tenaga pengajar yang memiliki kualifikasi pendidikan tingkat S1 dan S2 dalam berbagai bidang seperti pariwisata, konstruksi, kewirausahaan, metodologi pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta disiplin lain yang relevan.

BBPVP Medan merupakan salah satu dari lima balai besar pengembangan latihan kerja di Indonesia dan menjadi satu-satunya balai besar yang berlokasi di luar Pulau Jawa. Tujuannya adalah untuk mempersiapkan peserta pelatihan agar memiliki pemahaman dan keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugas di bidang *bakery*. Pelatihan *Bakery* ini dirancang dengan baik, terstruktur, dan disesuaikan dengan kebutuhan industri serta peserta pelatihan, sehingga peserta dapat berpotensi menjadi wirausaha mandiri. Instruktur yang berkualitas akan memandu peserta dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang mencakup penggunaan peralatan dan bahan baku *bakery*, Teknik pembuatan roti, komunikasi dan penanganan keluhan pelanggan, kebersihan area dapur, penyajian makanan, dan berbagai aspek penting lainnya. Lokasi BBPVP Medan yang strategis terletak di pusat kota, tepatnya di Jl.

Gatot Subroto Km. 7,8,Medan, Sumatera Utara, memungkinkan akses yang mudah bagi peserta pelatihan.

Salah satu program di bidang pariwisata yang diselenggarakan di BBPVP Kota Medan adalah pelatihan *Bakery*. Program ini telah dirancang untuk mempersiapkan peserta agar memiliki pemahaman dan keterampilan dasar yang diperlukan dalam peran seorang *baker*. Pelatihan *Bakery* ini telah dirancang dengan baik, terstruktur, dan disesuaikan dengan tuntutan industri serta kebutuhan para peserta pelatihan, dengan tujuan untuk membekali mereka dengan kemampuan wirausaha yang mandiri. Instruktur yang berpengalaman akan memandu dan memberikan arahan kepada peserta dalam mempelajari berbagai aspek penting, seperti penggunaan peralatan dan bahan baku *bakery*, teknik pembuatan roti, keterampilan berkomunikasi, menangani keluhan pelanggan, menjaga kebersihan area dapur dan peralatan, penyajian makanan, dan topik lainnya.

Dengan adanya pelatihan *Bakery* di BBPVP Kota Medan, banyak masyarakat yang mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan tersebut. Salah satu informan pada penelitian merupakan lulusan dari pelatihan *Bakery* yang ada di BBPVP Kota Medan, informan mengatakan dengan mengikuti pelatihan tersebut, lebih banyak mendapatkan pengalaman, mulai dari cara membuat kue, memasak kue, serta mengolah bahan kue, setelah mengikuti pelatihan tersebut pun lebih mudah mendapatkan pekerjaan.

Gambar 1.1 Salah Satu Program Pariwisata di BBPVP



BBPVP Medan Tidak hanya mengadakan pelatihan bagi individu yang baru tamat sekolah, namun demikian memberikan pelatihan dan keterampilan kepada individu yang belum memiliki pekerjaan, tanpa memandang batasan usia apapun. Berdasarkan informasi di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai.

“Efektivitas Program Pariwisata Dalam Mengurangi Pengangguran Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Kota Medan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan landasan, yang telah di uraikan dalam latar belakang masalah diatas, peneliti menyusun penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Sejauh mana efektivitas Program Pariwisata dalam mengurangi angka pengangguran di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Medan?
- 2) Bagaimana faktor pendukung serta penghambat BBPVP dalam mengurangi pengangguran di Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Landasan dari rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa efektif Balai besar pelatihan dalam mengurangi pengangguran di Kota Medan. Tujuan yang ingin di capai yaitu:

- 1) Untuk mengetahui efektivitas Efektivitas Program Pariwisata Dalam Mengurangi Pengangguran Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Kota Medan.
- 2) Untuk mengetahui faktor pendukung serta faktor penghambat BBVP dalam mengurangi pengangguran di Kota Medan?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini menghasilkan dua jenis manfaat yang pada dasarnya memberikan informasi bagi pihak yang terlibat dalam penelitian ini:

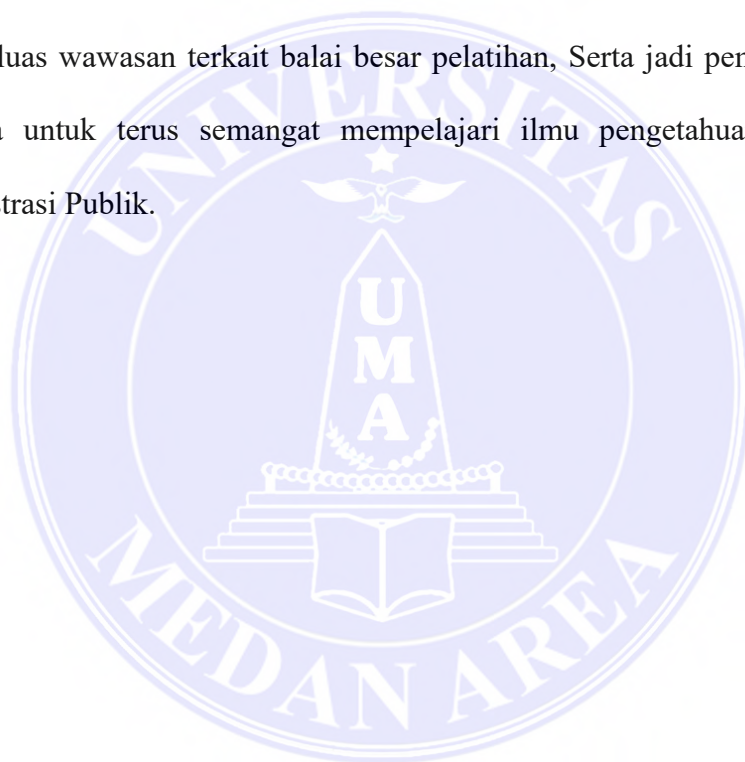
- 1) Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis Dari segi teoritis, harapannya penelitian ini dapat menambah pemahaman dan menjadi acuan pengembangan ilmu di dalam Program Studi Administrasi Publik, terutama dalam konteks "Efektivitas Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kota Medan". Penelitian ini diharapkan bisa menjadi

sumber referensi penting dalam pengembangan keilmuan bidang Administrasi Publik dan Ilmu Pemerintahan lainnya.

2) Manfaat praktis

Manfaat praktis ini ditujukan dengan harapan dapat memberi manfaat kepada semua pihak yang berkontribusi positif terhadap masukan dan saran bagi instansi terkait maupun masyarakat dalam mengurangi pengangguran di Kota Medan. Manfaat bagi penulis diharapkan dapat menambah informasi dan memperluas wawasan terkait balai besar pelatihan, Serta jadi pembelajaran yang berharga untuk terus semangat mempelajari ilmu pengetahuan pada bidang Administrasi Publik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Efektivitas

2.1.1 Pengertian Efektivitas

Kata "efektif" berasal dari bahasa Inggris, yaitu "*effective*", yang mengindikasikan pencapaian atau pelaksanaan sesuatu yang berhasil dengan baik. Dalam istilah kamus ilmiah populer, efektivitas didefinisikan sebagai kemampuan dalam menggunakan sesuatu secara tepat guna atau mendukung pencapaian tujuan. Efektivitas menjadi unsur esensial dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan dalam setiap organisasi, kegiatan, atau program. Suatu hal disebut efektif ketika tujuan atau target yang telah ditentukan berhasil tercapai sebagaimana yang diinginkan (Rosalina, 2012).

Menurut Siagian (sebagaimana dikutip oleh Simon, 2019), efektivitas mengacu pada penggunaan sumber daya, fasilitas, dan perangkat dalam jumlah yang telah ditentukan secara sadar untuk menghasilkan sejumlah barang atau layanan melalui aktivitas tertentu. Efektivitas mencerminkan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika hasil dari suatu kegiatan semakin mendekati tujuan yang telah ditentukan, ini menunjukkan tingkat efektivitas yang semakin tinggi.

efektivitas ialah suatu bentuk yang mengemukakan seberapa jauh target (jumlah, kualitas, jangka) yang berhasil dicapai, yang mempunyai pengaruh serta membawa hasil guna mencapai suatu keberhasilan dalam suatu kegiatan.

Efektivitas ialah penggunaan asal energi sarana prasarana dalam sejumlah khusus yang menurut awal ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sebuah pekerjaan tepat pada waktunya (Abdurahmat, 2008).

Adapun pengertian efektivitas menurut para ahli, diantaranya yaitu

- a. Menurut Stephen P. Robbins (dalam Pabundu, 2010), mendefinisikan efektivitas itu seperti kualitas pendapatan lembaga harapan singkat dan harapan lama. Artinya, suatu efektivitas dapat dilihat dari tingkat pencapaian organisasi dimana makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.
- b. Menurut Isbandi Rukminto Adi, keefektifan diukur berdasarkan variabel-variabel kriteria yang diciptakan dalam hubungan dengan pencapaian tujuan.
- c. Menurut Steers (dalam Meitaningrum, 2018) membuktikan bahwa efektivitas ialah daya suatu lembaga akan mendapatkan dan menggunakan *energy* yang berharga beserta sepintar sekali bermakna memburu arah operasional.

Efektivitas memperlihatkan kesuksesan dari aspek berhasil bukannya incaran yang sudah pernah ditetapkannya. Apabila bujukan kesibukan semakin mendatangi incaran, bermakna semakin banyak efektivitasnya (Tika, 2010).

2.1.2 Ukuran Efektivitas

Proses mengukur efektivitas dapat dilakukan melalui analisis kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Efektivitas dievaluasi dengan mempertimbangkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bila

organisasi berhasil mencapai sasaran-sasaran tersebut, maka dapat dianggap bahwa organisasi beroperasi secara efektif. Namun, yang terpenting adalah bahwa efektivitas tidak mengukur besarnya biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Fokus utama efektivitas adalah apakah langkah-langkah program atau kegiatan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan (suatu konsep yang dijelaskan oleh Ihyaul sebagaimana disitir dalam Lestanata, 2016). Namun, jika langkah-langkah kegiatan dan upaya yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan ketidakmampuan mencapai target, maka dapat disebut sebagai kurang efektif. Dalam konteks ini, terdapat lima indikator efektivitas pelatihan yang diuraikan sebagai berikut oleh Sulandari (2018):

1. Reaksi (*Reactions*)

Merupakan ukuran efektivitas kegiatan keterampilan dengan hal ini pengelola atau pegawai BBPVP melihat reaksi pesertanya dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang bersifat langsung. Dengan menggunakan questioner, pada akhir pelatihan, para peserta ditanya tentang sejauh mana mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih instruktur, kegiatan yang dilakukan proses pembelajarannya, alat-alat yang digunakan dan lingkungan tempat dilaksanakannya program baik dari segi gedung, kenyamanan peserta, konsumsi, dan keadaan di lingkungan tersebut. Para didikan dari program ini akan ditanyakan nantinya setelah lulus dari kegiatan pelatihan agar dipahami letak kesuksesan dari proses pelatihan dan letak kelemahan dari proses pelatihan. Hal ini diketahui pada saat setelah sudah mendapatkan pekerjaan.

2. Proses Belajar (*Learning*)

Dalam hal ini merupakan bentuk efektivitas bagaimana pelatihan dapat memahami proses belajar yang dilakukan dalam suatu program pelatihan masing-masing dan bagaimana peserta dapat memahami proses belajar tersebut. Pelatih maupun pengurus menggunakan metode test tertulis, test performansi, dan Latihan-latihan simulasi.

3. Perubahan Perilaku (*Behavior*)

Berupa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.

4. Hasil (*Organizational Results*)

Hasil merupakan ukuran efektivitas program pelatihan yang harus diketahui pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, efisiensi waktu, jumlah output dan penurunan pemborosan.

5. Efektivitas Biaya (*Cost Effectivity*)

alam konteks ini, para pegawai atau pengurus dapat memperoleh informasi tentang seberapa besar anggaran yang telah digunakan dalam pelaksanaan program pelatihan. Pertimbangan dilakukan terkait apakah biaya yang dikeluarkan relative kecil atau besar, sesuai dengan gambaran anggaran yang terlibat dalam penyelenggaraan program pelatihan di dalam organisasi. Definisi-definisi ini berfokus pada bagaimana efektivitas sesungguhnya dari program pelatihan ini, apakah mencapai tujuan akhir yang telah diinginkan. Organisasi atau lembaga ini bertujuan untuk mencapai hasil akhir yang diharapkan, dan mereka memiliki tanggung jawab untuk memahami kondisi-kondisi yang muncul dalam setiap program pelatihan. Dari situ, dapat diidentifikasi hambatan-hambatan yang

mungkin muncul dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan cara ini, dapat diketahui sejauh mana efektivitas dari program pelatihan ini dan apakah program tersebut bermanfaat bagi tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga atau organisasi pelatihan ini.

Teori Emitai Etzioni dalam pembahasannya yakni pendekatan pengukuran efektivitas organisasi disebutkan dengan system model, dalam hal ini terdiri dari adaptasi, integrasi, motivasi, dan produksi. Adapun penjelasannya yakni:

- a. Adaptasi harus mengetahui keadaan lingkungan organisasi sehingga dapat mengenal keadaan di suatu organisasi tersebut.
- b. Integrasi yakni bagaimana pencapaian suatu organisasi dalam menilai hasil dari upaya yang dilakukan organisasi yang biasa diterapkan sosialisai, mengembangkan kreativitas, dan membangun kerjasama dengan organisasi yang sama.
- c. Motivasi anggota. Dalam kriteria ini, bagaimana pencapaian suatu organisasi memberikan perlakuan yang baik dan nyaman contohnya melengkapi fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan organisasi agar tujuan dari program bisa terlaksana dengan baik.
- d. Kriteria produksi, yakni bagaimana pencapaian suatu lembaga atau organisasi untuk bagaimana mampu melihat efektivitas dalam pengembangan dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan organisasi (Jauhar, 2013).

Dengan melihat pengertian efektifitas diatas, maka dalam mencapai efektivitasnya harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Berhasil guna, yaitu proses yang dilakukan organisasi sudah dilakukan dan program sudah selesai dengan tepat waktu, kemudian sudah memenuhi harapan yang ditetapkan organisasi.
- b. Ekonomis, organisasi melakukan cara yang efektif dalam mengelola dana. Ekonomis itu bukan hanya berbicara dengan dana melainkan ekonomis dalam menjalankan program pelatihan ini yaitu bagaimana bisa organisasi itu menggunakan dana, tenaga pelatih, fasilitas-fasilitas, program kegiatan, dan waktu yang tepat dalam menjalakkannya. Semua ini dilakukan dengan seefektif-efektifnya tanpa adanya kesalahan besar maupun kecil dan hal ini sudah di atur dan direncanakan sebelumnya oleh pengelola.
- c. Pelaksanaan kerja bertanggung jawab, organisasi melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Program pelatihan ini mulai dari pegawai dari tingkat bawah sampai keatas harus sudah diberi rasa tanggung jawab besar sehingga program bisa terlaksana dengan baik sesuai apa yang diharapkan organisasi.
- d. Pembagian kerja yang nyata, yang dimaksud adalah setiap pegawai yang mempunyai tugas harus sesuai berdasarkan beban kerja, ukuran kemampuan kerja kemudian istirahat kerja dengan mengikuti pedoman jumlah jam kerja.
- e. Rasionalitas wewenang tanggung jawab, yang dimaksud dengan ini ialah bagaimana setiap pegawai yang mempunyai tugas yang telah diberikan harus sama dengan tanggung jawabnya masing-masing. Tidak adanya lagi dari salah satu pegawai yang dalam satu jabatan atau tingkatan yang sama ada yang lebih berat tanggung jawabnya dan ada yang tidak.

Gibson mengemukakan kriteria efektivitas organisasi yang terdiri dari lima unsur (Steers dalam Irvan, 2019):

a. Produksi

Dalam konteks ini, akan diterapkan elemen-elemen yang krusial dalam struktur organisasi. Parameter dalam kriteria ini berkaitan dengan evaluasi elemen-elemen produksi, seperti profitabilitas program yang dihasilkan, perbandingan antara produksi perusahaan sendiri dengan produksi perusahaan lain, serta pemahaman terhadap keunggulan dan kelemahan perusahaan tersebut. Tujuannya adalah untuk memastikan efisiensi produksi yang optimal. Parameter ini juga terkait dengan hubungan antara karyawan, pelanggan, dan mitra kerja yang berinteraksi dengan organisasi terkait.

b. Efisiensi

Dalam situasi ini, yang dimaksud adalah keseimbangan antara hasil yang diperoleh dan investasi yang dilakukan. Parameter ini dievaluasi berdasarkan sejumlah faktor, termasuk modal yang diinvestasikan, keuntungan yang diperoleh, harga barang yang digunakan, alokasi waktu yang telah dikeluarkan, serta biaya per individu yang terlibat. Efisiensi diukur melalui perbandingan antara keuntungan yang diperoleh dengan biaya yang dikeluarkan selama pelaksanaan program kerja dan periode waktu yang dibutuhkan dalam menjalankan program tersebut.

c. Kepuasan

Ukuran Tingkat keberhasilan antara karyawan dan organisasi diukur melalui evaluasi terhadap sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi. Organisasi harus membangun peraturan yang efektif untuk memastikan bahwa kepuasan karyawan dapat tercapai dalam setiap tahap program kerja yang dijalankan. Selanjutnya, organisasi harus memiliki mekanisme yang memungkinkan

identifikasi keluhan-keluhan yang diajukan oleh karyawan. Tindakan ini diambil untuk mengatasi masalah-masalah yang mungkin timbul, sehingga kesejahteraan dalam organisasi dapat dipertahankan.

d. Keadaptasian

Sebagai situasi yang dialami oleh organisasi, hal ini mencakup pengamatan terhadap perubahan yang terjadi di luar dan di dalam lingkungan kerja. Perubahan-perubahan di luar lingkungan dapat mencakup kompetisi dengan perusahaan lain dalam konteks bisnis, preferensi pelanggan, mutu produk, serta dinamika internal seperti kurangnya efisiensi dan kesulitan beradaptasi dengan lingkungan sekitar.

e. Kelangsungan Hidup

Dalam hal ini organisasi atau perusahaan harus mengembangkan organisasinya menjadi lebih baik sehingga organisasi tetap hidup meski persaingan sangat besar.

2.2 Pengangguran

2.2.1 Pengertian Pengangguran

Berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran merujuk kepada individu yang saat ini tidak memiliki pekerjaan namun aktif mencari peluang pekerjaan atau tengah mempersiapkan usaha baru. Ini juga mencakup orang yang telah diterima bekerja namun belum memulai pekerjaan. Definisi dari Sadono Sukirno (sebagaimana dikutip oleh Ishak, 2018) menyebutkan bahwa pengangguran adalah kondisi dimana anggota angkatan kerja berkeinginan mendapatkan pekerjaan tetapi belum berhasil mendapatkannya. Dalam konteks Indonesia, kasus

pengangguran terus meningkat. Pengangguran dipahami sebagai kondisi dimana seseorang ingin bekerja tetapi belum menemukan pekerjaan yang sesuai. Dalam realitas ekonomi, tingkat pengangguran memiliki dampak yang signifikan pada tingkat pertumbuhan ekonomi. Keadaan pengangguran menyebabkan individu tidak memperoleh penghasilan dan mengarahkan mereka menuju situasi kemiskinan. Secara umum, pemerintah berusaha menanggulangi pengangguran dengan berupaya meluaskan peluang pekerjaan, baik dalam sektor pemerintahan maupun sektor swasta.

pengangguran selalu merupakan tantangan yang kompleks dalam setiap negara. Hal ini terjadi karena pertambahan jumlah penduduk yang terus bertambah setiap tahun, yang mengakibatkan peningkatan jumlah pencari kerja serta peningkatan angkatan kerja secara keseluruhan. Bila tenaga kerja tidak dapat diabsorpsi oleh lapangan pekerjaan yang ada, maka akan terjadi situasi di mana individu dianggap menganggur.

pengangguran dapat muncul akibat beberapa faktor, termasuk kondisi ekonomi yang tidak stabil, kebijakan pemerintah yang tidak menguntungkan masyarakat, perkembangan sektor ekonomi yang kurang nyata, kurangnya pendidikan dan keterampilan, terbatasnya peluang pekerjaan yang tersedia dibandingkan jumlah pencari kerja, tidak sesuainya kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja, keterbatasan akses bagi lulusan pendidikan yang tinggi sehingga berdampak pada kesulitan penyerapan tenaga kerja setiap tahun, perbedaan budaya di mana pekerjaan dianggap hanya sebagai tugas perempuan, dan informasi pasar kerja yang kurang efektif bagi para pencari kerja.

Fenomena pengangguran juga terkait dengan pemutusan hubungan kerja, yang bisa dipicu oleh berbagai faktor seperti penutupan atau pengurangan aktivitas bisnis oleh perusahaan akibat krisis ekonomi atau keamanan yang tidak stabil. Selain itu, adanya peraturan yang menghambat investasi, kendala dalam proses ekspor-impor, dan faktor-faktor lainnya juga dapat memberikan kontribusi terhadap fenomena pengangguran.

Menurut pandangan Keynes, pengangguran dianggap selalu ada dalam struktur ekonomi karena permintaan efektif yang ada dalam masyarakat (pengeluaran agregat) biasanya lebih rendah daripada kapasitas faktor produksi yang tersedia di dalam ekonomi untuk menghasilkan barang dan jasa. Pandangan ini menunjukkan bahwa ketidakcocokan antara permintaan dan kapasitas produksi menjadi salah satu penyebab utama terjadinya pengangguran (seperti yang dijelaskan oleh Ishak, 2018).

Dalam menangani masalah pengangguran Pemerintah harus cepat tanggap dalam pemecahan masalah pengangguran. Masalah Pengangguran memang tidak mudah, Pemerintah harus mengikutsertakan peran pendidikan dalam menurunkan tingkat pengangguran. Sebuah Negara yang ingin berubah harus meningkatkan tingkat pendidikannya. Pendidikan berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten. Semakin banyaknya sumber daya manusia yang kompeten maka akan mampu mengurangi angka pengangguran.

2.2.2 Jenis – Jenis Pengangguran

Berdasarkan penyebabnya pengangguran dibagi menjadi empat kelompok (Sukirno, 2015) :

1. Pengangguran Normal atau Friksional

Jika dalam suatu ekonomi terdapat tingkat pengangguran sekitar dua atau tiga persen dari total angkatan kerja, ekonomi tersebut dianggap telah mencapai kondisi penuhnya peluang kerja. Tingkat pengangguran sekitar dua atau tiga persen ini disebut sebagai pengangguran normal atau pengangguran friksional. Kelompok penganggur dalam kategori ini tidak sedang tidak bekerja karena tidak memiliki kemampuan mendapatkan pekerjaan, melainkan mereka sedang aktif mencari peluang kerja yang lebih baik. Dalam konteks perekonomian yang sedang tumbuh pesat, tingkat pengangguran biasanya rendah dan peluang pekerjaan lebih mudah ditemukan. Sebaliknya, para pengusaha menghadapi kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan, yang menyebabkan mereka menawarkan gaji yang lebih tinggi. Kondisi ini mendorong pekerja untuk berpindah dari pekerjaan lama mereka dan mencari peluang pekerjaan baru dengan gaji yang lebih tinggi atau lebih sesuai dengan keterampilan mereka. Dalam proses pencarian pekerjaan baru ini, mereka sementara waktu dianggap sebagai penganggur. Golongan inilah yang masuk dalam kategori pengangguran normal.

2. Pengangguran Siklikal

Perekonomian tidak selalu mengalami pertumbuhan yang stabil. Ada kalanya permintaan agregat meningkat, yang mendorong pengusaha untuk

meningkatkan produksi. Dalam situasi ini, lebih banyak pekerja baru dipekerjakan dan tingkat pengangguran berkurang. Namun, pada masa lain, terjadi penurunan dalam permintaan agregat. Sebagai contoh, di negara-negara yang mengandalkan produksi bahan mentah pertanian, penurunan ini mungkin disebabkan oleh penurunan harga komoditas. Penurunan ini dapat berdampak pada perusahaan-perusahaan yang terkait, yang juga mengalami penurunan permintaan terhadap produk-produk mereka. Penurunan permintaan agregat ini kemudian mengakibatkan perusahaan-perusahaan mengurangi jumlah pekerja atau bahkan menutup usaha mereka, sehingga tingkat pengangguran meningkat. Pengangguran dengan karakteristik seperti ini disebut sebagai pengangguran siklikal.

3. Pengangguran Struktural

Tidak semua sektor industri dan perusahaan dalam perekonomian akan selalu mengalami pertumbuhan yang berkelanjutan; beberapa di antaranya mungkin mengalami kemunduran. Kemerosotan ini dapat dipicu oleh faktor-faktor berikut: munculnya produk baru yang lebih baik, kemajuan teknologi yang mengurangi permintaan terhadap produk tersebut, biaya produksi yang tinggi sehingga sulit bersaing, serta penurunan ekspor produk industri akibat persaingan yang lebih intensif dari negara lain. Kemunduran ini akan mengakibatkan aktivitas produksi dalam sektor tersebut menurun, dan sejumlah pekerja mungkin dihadapkan pada pemutusan hubungan kerja dan menjadi penganggur. Jenis pengangguran yang muncul dalam konteks ini disebut sebagai pengangguran struktural. Istilah ini digunakan karena disebabkan oleh perubahan dalam struktur ekonomi.

4. Pengangguran Teknologi

Pengangguran juga dapat terjadi akibat penggantian pekerja manusia dengan munculnya produk baru yang lebih baik, kemajuan teknologi yang mengurangi permintaan terhadap produk tersebut, biaya produksi yang tinggi sehingga sulit digunakan karena disebabkan oleh perubahan dalam struktur ekonomi. Penggunaan mesin dan teknologi. Misalnya, racun untuk ilalang dan rumput telah mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja dalam membersihkan lahan pertanian seperti perkebunan dan sawah. Begitu juga, penggunaan mesin telah mengurangi permintaan untuk pekerjaan seperti pembuatan lubang, pemotongan rumput, pembersihan area, dan pemanenan. Di lingkungan pabrik, ada situasi di mana robot menggantikan peran pekerja manusia. Pengangguran yang timbul karena penerapan mesin dan perkembangan teknologi ini disebut pengangguran teknologi.

2.3 Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP)

2.3.1 Pengertian Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas

Secara menyeluruh, Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas berfungsi sebagai fasilitas tempat latihan dan pengembangan keterampilan yang bertujuan untuk mempersiapkan individu untuk masuk ke dalam lingkungan kerja. Program pelatihan yang diadakan oleh balai ini bertujuan untuk memberikan peserta pelatihan keterampilan dalam berbagai bidang keahlian dan mengilhami semangat kewirausahaan. Sasaran dari kegiatan ini adalah menghasilkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan, kedisiplinan, dan sikap kerja yang produktif,

sehingga mereka mampu mengisi peluang pekerjaan yang ada dan bahkan dapat menciptakan lapangan pekerjaan melalui usaha mandiri. Balai besar pelatihan

vokasi dan produktivitas didesain untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan lembaga pelatihan kerja yang berkomitmen untuk menghasilkan tenaga kerja yang siap terjun ke dunia kerja. Dengan adanya Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas, langkah yang efektif dapat diambil untuk mengatasi masalah pengangguran dan meningkatkan kualifikasi tenaga kerja di wilayah tersebut.

Dengan demikian, lulusan BBPVP akan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang diperlukan untuk mengembangkan diri di dunia industri atau memulai usaha sendiri, berkat peran BBPVP sebagai opsi yang menjanjikan dan harapan untuk karir masa depan, menjadi tiket bagi pekerja profesional dan pengusaha yang kuat.

2.3.2 Fungsi Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas

Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas memiliki peran sebagai tempat di mana pelatihan tenaga kerja dilaksanakan, dengan unit-unit pelatihan yang ada di dalamnya. Tujuannya adalah untuk mendukung calon tenaga kerja agar memiliki kualitas dan kompetensi yang baik, sehingga mereka dapat bersaing dengan tenaga kerja lain, berpotensi membuka usaha sendiri, mengurangi angka pengangguran, dan memperluas kesempatan kerja. Dengan berfungsi sebagai pusat pelatihan tenaga kerja, Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas dianggap sebagai entitas yang tepat dalam mengatasi permasalahan pengangguran dan mengurangi kesenjangan sosial di masyarakat. Dianggap sebagai

entitas yang tepat dalam mengatasi permasalahan pengangguran mengurangi kesenjangan sosial di masyarakat.

2.3.3 Tujuan Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas

Tujuan Balai Secara keseluruhan, tujuan Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas adalah:

- a. Memberikan fasilitas pelatihan kepada masyarakat yang tidak memiliki keahlian khusus.
- b. Menyediakan tempat bagi interaksi antara peserta pelatihan dan pengajar, yang berkontribusi dalam menghasilkan tenaga kerja yang siap bekerja.
- c. Menghidupkan Kembali peran Lembaga BBPVP yang sebelumnya kurang diperhatikan dan terbengkalai.
- d. Mengembangkan potensi sumber daya manusia bagi masyarakat Indonesia secara umum, serta khususnya di daerah Klaten, untuk meningkatkan kemampuan di sektor ketenagakerjaan, sehingga menghasilkan tenaga kerja yang profesional dan berdedikasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berisi mengenai efektivitas Balai besar pelatihan vokasi dan produktivitas sebagai dasar dalam penelitian ini salah satu sumber tempat memperbanyak teori-teori yang dapat di gunakan untuk mengkaji penelitian. Namun dari pencarian penelitian sebelumnya belum ada ditemukan judul penelitian yang sama. Dengan begitu berikut penulis lampirkan penelitian terdahulu berupa jurnal penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun/ Sumber	Judul Penelitian	Uraian Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Gama Firmansyah / 2021 / Insitut Agama Islam Negeri Ponorogo	Efektivitas Pelaksanaan Program BLK Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo	Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui proses wawancara, observasi, dan pengumpulan dokumen. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan teknik analisis yang melibatkan pemaparan, pemilahan, dan penarikan kesimpulan.	Dari hasil penelitian, terlihat bahwa implementasi program pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas(BBPVP) Ponorogo telah memberikan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Ponorogo dengan cukup efektif. BBPVP Ponorogo berhasil mengimplementasikan dua pendekatan efektivitas, yaitu pendekatan sumber daya dan pendekatan pencapaian sasaran, dengan baik.
2.	Nurul Basyariyah Djalal / 2019 / Universitas	Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Di Balai	Penelitian dilakukan dengan penelitian deskriptif dengan	Dari hasil penelitian, terlihat bahwa pelaksanaan pelatihan telah mencapai

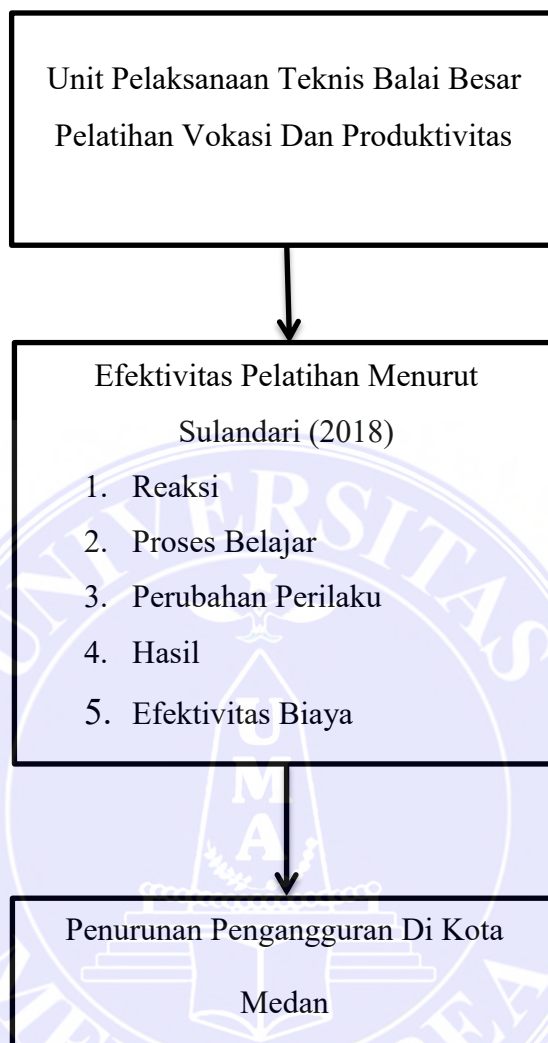
No	Nama/ Tahun/ Sumber	Judul Penelitian	Uraian Penelitian	Hasil Penelitian
	Hasanuddin	besar pelatihan vokasi dan produktivitas Makassar	pendekatan kualitatif yang menggunakan wawancara terbuka sebagai wadah memperoleh informasi yang akurat.	tingkat efektivitas yang baik dan telah disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan. Kurikulum pelatihan telah diarahkan sesuai dengan permintaan pasar kerja dan Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI). Selain itu, sarana dan prasaranayang disediakan juga telah disesuaikan dengan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan.
3.	Petrus Hermawan / 2021 / Universitas Musamus Merauke	Efektivitas Program BLK Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Masyarakat Lokal Papua	Jenis penelitian adalah kualitatif bersifat deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.	Hasil yang dicapai melalui program pelatihan yang dilaksanakan di UPTD LLK Kabupaten Merauke berupa tingkat kelulusan peserta secara kuantitas sangat baik namun belum secara kualitas karena pencapaian tersebut belum ditunjang oleh tersedianya fasilitas pelatihan yang

No	Nama/ Tahun/ Sumber	Judul Penelitian	Uraian Penelitian	Hasil Penelitian
				memadai serta trainer yang andal dan mumpuni
4.	Dhany Subarkah / 2018 / Universitas Sultan Ageng Tirtayasa	Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja Oleh UPT Balai besar pelatihan vokasi dan produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah pesertapelatihan kerja Balai besar pelatihan vokasi dan produktivitas Kabupaten Tangerang Tahun 2017 dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proportional cluster random sampling	Hasil penelitian yang didapat mencapai angka persentase sebesar 69% dan masuk dalam kategori efektif. Saran yang dapat direkomendasikan untuk penelitian ini adalah perlu adanya penyaluran tenaga kerja secara langsung kepada perusahaan yang didapat dari peserta pelatihan kerja

2.5 Kerangka Berfikir

Menurut definisi dari Sugiyono (Sugiyono, 2017), kerangka pemikiran dalam penelitian adalah suatu konseptualisasi yang menggambarkan hubungan antara teori dan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai fokus penelitian. Dalam konteks penelitian ini, kerangka pemikiran digunakan untuk mengilustrasikan bagaimana peran Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Kota Medan berkontribusi dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Medan.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut (David Williams, 1995), pendekatan penelitian berbasis data kualitatif merujuk pada upaya peneliti untuk mengumpulkan data yang berasal dari dasar-dasar ilmiah, yang dilakukan dengan pendekatan ilmiah atau alami dan memiliki kemampuan akuntabilitas. Secara umum, pendekatan kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang menitikberatkan pada analisis yang mendalam melalui pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antara fenomena yang diamati, yang kemudian dianalisis dengan menggunakan pendekatan ilmiah. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori Efektivitas yang diajukan oleh Richard dan M. Steers. Teori ini mengukur efektivitas pelatihan melalui lima aspek, yaitu reaksi, proses belajar, perubahan perilaku, hasil, dan efektivitas biaya.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Memperoleh data sebagai bahan acuan untuk menjawab semua pertanyaan akan permasalahan yang ada, penulis memilih lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah Kantor Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Kota Medan yang beralamat di Jalan Gatot Subroto No. Km.7,8 Medan Sunggal, Sumatera Utara, 20127, Indonesia.

3.2.2 Waktu Penelitian

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Uraian Pelaksanaan	Feb 2023	Mar 2023	Apr 2023	Mei 2023	Jun 2023	Juli 2023	Ags 2023
1.	Penyusunan Proposal dan Bimbingan							
2.	Perbaikan Proposal							
3.	Seminar Proposal							
4.	Penelitian							
5.	Seminar Hasil							
6.	Revisi Skripsi							
7.	Sidang Meja Hijau							

3.3 Sumber Data

Sumber data memiliki peran signifikan penelitian dalam ini karena dapat memengaruhi nilai-nilai yang terkait dengan pelaksanaan penelitian. Terdapat dua bentuk sumber data yang relevan, yaitu data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Premier

Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan cara mendapatkan informasi langsung dari lokasi penelitian. Dalam penelitian ini, penulis mengadopsi teknik wawancara untuk mengumpulkan data primer, dimana pertanyaan-pertanyaan yang relevan diajukan secara langsung dan terbuka kepada narasumber atau pihak

terkait. Wawancara ini dilakukan secara tatap muka dengan menjaga kontak mata (eye contact), menggunakan berbagai bentuk seperti gambar, foto, video, atau suara.

3.3.2 Data Sekunder

Cara kerja pengumpulan data sekunder ialah dengan cara catatan tertulis maupun dokumen-dokumen yang terdapat di lokasi penelitian yang dijadikan sebagai sumber informasi kedua untuk mendukung data primer.

3.4 Informan Penelitian

Menurut Aan Komariah (2017), informan merujuk pada individu yang memiliki keterkaitan dengan latar penelitian dan berfungsi sebagai sumber informasi tentang situasi dan kondisi di lingkungan penelitian. Dalam rangka mendapatkan informasi yang akurat mengenai topik yang sedang diteliti, penulis secara sengaja memilih informan berdasarkan pertimbangan tertentu. Dengan pendekatan ini, diharapkan diperoleh data yang dapat diandalkan, baik dalam bentuk pertanyaan maupun keterangan yang akan membantu dalam penelitian. Dalam hal ini, penulis telah mengidentifikasi informan berdasarkan lokasi Balai Besar Pelatihan Vokasidan Produktivitas (BLK) di Kota Medan yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto, KM 7,8, Medan Sunggal.

Ketika melakukan proses pengumpulan data, peran informan menjadi sangat signifikan agar peneliti dapat berhasil memperoleh informasi yang diperlukan.

Informan terbagi menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Informan kunci merupakan informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Informan kunci bukan hanya mengetahui tentang kondisi maupun fenomena pada masyarakat secara garis besar, tetapi juga memahami informasi tentang informan utama. Dalam pemilihan informan kunci tergantung dari unit analisis yang akan diteliti.
- b. Informan utama, merupakan informan yang senantiasa merujuk pada peran seseorang dalam memberikan penjelasan terkait masalah yang diangkat dalam penelitian, tetapi tidak berfungsi dalam verifikasi data.
- c. Informan pendukung, merupakan informan yang biasanya dibutuhkan dalam proses penelitian untuk tambahan data yang diperlukan (Heryana, 2018).

Tabel 3.2 Informan Penelitian

No.	Deskripsi	Jumlah Orang	Jenis
1.	Kabag.umum Budi Raharjo, S.I.P	1	Informan Kunci
2.	Teuku Muhammad Haiqal Ayu Widya	2	Informan Utama
3	Khairunnisa Rafli Ramadhan	2	Informan Pendukung
Jumlah		5	

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan pendekatan triangulasi atau pengumpulan data dari berbagai sumber yang berbeda, termasuk melalui

berbagai buku. Triangulasi adalah cara untuk mengumpulkan beragam bentuk informasi dari sumber yang sama. Menurut Kristanto (2018), teknik pengumpulan data adalah serangkaian langkah yang harus dilakukan dalam suatu penelitian, yang pada dasarnya membentuk kerangka kerja penelitian. Dalam metode penelitian kualitatif, terdapat tiga metode utama pengumpulan data: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan bisa berupa foto, gambar, atau dokumen yang mengandung informasi yang relevan.

1) Observasi

Observasi merupakan kegiatan penelusuran lapangan yang di peroleh melalui pengamatan suatu objek yang ingin di teliti secara langsung. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang mutlak bila disanding dengan teknik yang lain, observasi juga tidak memiliki keterbatasan pada orang lain (Sugiyono, 2018) .Penelitian ini menggunakan observasi *Participant*. Observasi *Participant* dilakukan berinteraksi langsung dengan yang bertanggung jawab dengan program *Bakery* di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Kota Medan.

2) Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua individu yang memiliki tujuan untuk saling bertukar informasi atau pikiran melalui metode tanya jawab sehingga dapat di hasilkan kesimpulan topik. Menurut (Moelong, 2012) wawancara adalah percakapan tertentu dengan maksud mengajukan pertanyaan yang dilakukan oleh 2 (dua) pihak yang terdiri dari pewawancara (*interviewer*) dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Pada penelitian ini peneliti akan mewawancarai

penanggung jawab program *Bakery* di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Kota Medan.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penggunaan informasi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan untuk memastikan keakuratan data terkait masalah yang sedang diteliti. Dokumentasi adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam bentuk berkas, arsip, dokumen, serta informasi tertulis dan visual seperti laporan, catatan, dan gambar yang mendukung pelaksanaan penelitian (Sugiyono, 2018). Dalam konteks penelitian ini, peneliti akan menyertakan hasil dokumentasi yang diperoleh selama melakukan penelitian di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Kota Medan.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam kerangka penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Proses analisis data kualitatif dimulai dengan mengidentifikasi seluruh data yang ada, mengorganisasikannya menjadi kesatuan yang koheren, dan kemudian mengklasifikasikannya pada tahap berikutnya. Data juga dievaluasi untuk memastikan akurasi, dan kemudian dianalisis secara mendalam menggunakan pendekatan penalaran peneliti, yang akan membantu dalam pembentukan kesimpulan.

Menurut (Sugiyono, 2018) metode pengolahan data kualitatif dapat dilakukan dengan 3 tahap yaitu:

1) Pengumpulan Data

Pada tahap ini, peneliti menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam pelaksanaan wawancara peneliti mengumpulkan kalimat informasi dari informan untuk dapat di tarik kesimpulannya. Sedangkan tujuan pengumpulan data observasi dan dokumentasi peneliti jadikan bahan metode pendukung ke akuratan informasi yang di dapat.

2) Reduksi Data

Reduksi yang dimaksud berarti peneliti melakukan pengumpulan kesimpulan yang diberikan informan dan memilih informasi pembahasan yang menjadi pokok utama permasalahan, lalu memfokuskan pada hal-hal yang penting untuk di temukan tema dan polanya.

3) Penyajian Data

Setelah data sudah melalui reduksi selanjutnya data siap untuk di sajikan. Penyajian data dapat berupa bentuk uraian singkat, bagan, dan hubungan antar kategori penelitian.

4) Penarik Kesimpulan

Setelah data sudah terkumpul berdasarkan adanya akan temuan baru yang sebelumnya tidak menjadi kesimpulan dalam penelitian yang dilakukan. Menurut (Sugiyono, 2017) dapat di tarik kesimpulan bahwa dalam melakukan penarikan kesimpulan yang disampaikan di awal masih bersifat sementara dan akan dapat berubah apabila terdapat bukti-bukti kuat pada saat pengumpulan data.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Kota Medan, maka penulis akan memberikan kesimpulan dan saran agar selanjutnya adanya pelatihan kerja lebih baik dalam mengurangi tingkat pengangguran. Adapun kesimpulan yang didapat dari lima indikator yang tersedia terdapat 3 indikator yang berjalan baik dan efektif yaitu indikator reaksi, indikator perubahan perilaku, dan indikator hasil. Namun masih terdapat beberapa indikator yang belum berjalan dengan efektif dikarenakan adanya faktor luar yang menyebabkan indikator belum berjalan dengan efektif.

Adapun lima ukuran Efektivitas Balai Besari Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Kota Medan sebagai berikut:

a. Reaksi

Kehadiran Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) di Kota Medan dinilai sangat bermanfaat dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan tenaga kerja, serta melatih peserta agar lebih kompeten. Pengelola dan staf BBPVP secara langsung melihat tanggapan dan partisipasi peserta selama pelatihan, yang membantu mengukur efektivitas kegiatan tersebut. Fasilitas yang ada di BBPVP Kota Medan telah diperhatikan dengan baik, dan telah disiapkan sesuai dengan standar industri. Banyak peserta pelatihan merasa puas dengan fasilitas yang telah disediakan. Namun, ada harapan dari peserta agar pengelola BBPVP dapat lebih memperkaya fasilitas-

fasilitas tersebut sesuai dengan standar industri yang lebih lanjut. Dengan demikian, fasilitas yang ada dapat semakin optimal dalam mendukung proses pelatihan dan memenuhi kebutuhan peserta.

b. Proses Belajar

Proses belajar di BBPVP Kota Medan menerapkan kurikulum Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), yang merumuskan keterampilan yang relevan dengan tugas dan persyaratan jabatan. Meskipun BBPVP Kota Medan telah mengikuti panduan SKKNI dalam proses pembelajaran, namun masih terdapat beberapa area yang perlu diperbaiki oleh lembaga ini. Salah satu kekurangan dalam proses pembelajaran adalah kurangnya pemahaman pelatih terhadap latar belakang karakteristik peserta pelatihan, sehingga perlu adanya peningkatan dalam hal ini hambatan dalam proses belajar di BBPVP Kota Medan yakni beragamnya latar pendidikan dan sosial budaya dari peserta, yang mengakibatkan berbeda bahasa, dan cara penyampaian. Selain itu, berbedanya daya tangkap juga mempengaruhi. Cepatnya perkembangan dunia teknologi juga mempengaruhi, dengan banyaknya aplikasi-aplikasi baru yang keluar, sehingga tenaga instruktur harus terus dikembangkan skill nya agar tidak tertinggal dengan kebutuhan industri.

c. Perubahan Perilaku

Dampak dari perubahan sikap peserta sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan memiliki dimensi yang beragam. Awalnya, peserta tidak memiliki kepercayaan diri, namun setelah mengikuti program, mereka menjadi lebih

percaya diri. Selain itu, tingkat kedisiplinan juga meningkat setelah mengikuti program pelatihan di BBPVP. Selanjutnya, peserta mampu menunjukkan sikap kerjasama dalam kelompok atau forum. Terakhir, mereka juga mengembangkan kemampuan bekerja dengan tekun dan ulet. Melalui perubahan perilaku ini, evaluasi terhadap dampak pelatihan menjadi penting. Perbandingan perilaku sebelum dan sesudah pelatihan digunakan untuk mengukur pengaruh pelatihan terhadap performansi peserta. Evaluasi ini penting dalam mengukur efektivitas program, di mana performansi peserta diukur melalui sistem evaluasi yang dikumpulkan oleh instruktur.

d. Hasil

Menurut Kepala BBPVP Kota Medan, hasil pencapaian tujuan organisasi karyawan dianggap memuaskan karena mereka ditugaskan sesuai tugasnya masing-masing. BBPVP Kota Medan juga telah mengadopsi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Sementara itu, kualitas kerja pengelola di BBPVP semakin meningkat seiring waktu karena pemahaman mereka terhadap fungsi dan tugas yang harus diemban semakin baik. Pengelola juga memberikan pelayanan yang baik, mulai dari tahap pendaftaran hingga tahap kelulusan program pelatihan. Baik peserta maupun karyawan bekerja secara sinergis dalam menjalankan program pelatihan pariwisata di BBPVP Kota Medan. Efisiensi waktu dalam program BBPVP juga dianggap kompetitif dibandingkan dengan pelajaran di sekolah, di mana peserta mampu mencapai perkembangan yang baik dalam waktu satu bulan jika mereka serius mengikuti program pelatihan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa masalah terkait program BBPVP, seperti kehadiran yang belum optimal dari peserta dan karyawan. Selain

itu, masih ada peserta yang belum sepenuhnya serius mengikuti program pelatihan.

e. Efisiensi Biaya

Untuk melaksanakan program pariwisata di BBPVP Kota Medan yaitu tiga sumber pendanaan yang dikelola oleh lembaga pelatihan pertama dari dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), kedua dari dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), ketiga dari dana swadana masyarakat yang ingin mengikuti pelatihan atas permintaan mereka, dan yang keempat dari dana desa biasanya pihak desa menggunakan anggaran dana desanya dan dilatih di desanya masing-masing dengan program desa tersebut yaitu pemberdayaan masyarakat. Dalam mengikuti program pariwisata di BBPVP hingga lulus ada biaya yang diberikan. Biaya tersebut sebesar enam ratus ribu yang pada dasarnya biaya transportasi peserta perhari yaitu dua puluh ribu. Bagi peserta yang tidak memiliki kendaraan merasa berat karena biaya tersebut dapat digunakan untuk transportasi ojek pergi dan pulang pelatihan. Kemudian bagi peserta yang memiliki kendaraan lebih setuju jika biaya tersebut diberikan setiap datang pelatihan karena dapat digunakan untuk membeli bahan bakarkendaraannya.

5.2 Saran

Setelah melakukan analisis dan menyimpulkan hasil penelitian, untuk melengkapi laporan ini, penulis ingin memberikan beberapa rekomendasi yang mungkin berguna bagi BBPVP Kota Medan. Berikut adalah beberapa saran yang perlu dipertimbangkan:

1. Peningkatan sosialisasi program: BBPVP perlu meningkatkan sosialisasi program-program yang ditawarkan kepada masyarakat. Dalam konteks ini, lebih banyak upaya sosialisasi melalui media sosial, seminar, dan kerjasama dengan lembaga pendidikan dapat membantu lebih banyak calon peserta mengetahui dan memanfaatkan program pelatihan yang disediakan.
2. Penyusunan kurikulum yang lebih tepat sasaran: Dalam merancang kurikulum pelatihan, BBPVP sebaiknya mempertimbangkan karakteristik latar belakang peserta. Upaya ini akan membantu mengatasi kendala dalam pembelajaran dan memberikan pendekatan yang lebih sesuai dengan kebutuhan peserta.
3. Evaluasi dan pembenahan proses belajar-mengajar: Penting untuk melakukan evaluasi terhadap proses belajar-mengajar di BBPVP. Hal ini akan membantu mengidentifikasi hambatan yang mungkin dihadapi peserta dan instruktur serta memperbaiki aspek-aspek yang perlu ditingkatkan.
4. Optimalisasi penggunaan fasilitas: BBPVP sebaiknya terus mengembangkan dan memperbaiki fasilitas yang ada, sesuai dengan standar industri dan harapan peserta. Ini dapat meningkatkan kenyamanan peserta dan membantu dalam mencapai tujuan pembelajaran.
5. Penyediaan pendampingan karir: Setelah lulus dari program pelatihan, BBPVP dapat menyediakan pendampingan karir kepada lulusan. Bantuan dalam pencarian pekerjaan atau membantu mereka memulai usaha mandiri akan menjadi nilai tambah yang signifikan.
6. Peningkatan kehadiran peserta dan karyawan: BBPVP perlu mengatasi masalah rendahnya kehadiran peserta dan karyawan. Ini dapat dilakukan melalui pembinaan lebih lanjut terhadap kesadaran pentingnya kehadiran serta konsekuensinya terhadap hasil pembelajaran.
7. Peningkatan monitoring dan evaluasi: BBPVP sebaiknya memiliki sistem monitoring dan evaluasi yang lebih kuat untuk mengukur efektivitas program dan mendapatkan umpan balik dari peserta. Langkah ini akan membantu dalam terus meningkatkan kualitas program pelatihan.

8. Peningkatan kolaborasi dengan dunia industri: Kolaborasi yang erat dengan perusahaan-perusahaan dan dunia industri dapat membantu BBPVP menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang.

Saran-saran di atas diharapkan dapat membantu BBPVP Kota Medan dalam terus meningkatkan kualitas program pelatihan dan mencapai tujuan pengurangan tingkat pengangguran serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Aan Komariah. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Abdurahmat.(2008). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Adi, Isbandi Kartono. (2003). *Pemberdayaan Pembangunan Masyarakat Dan Intervensi Komunitas*. Jakarta: FE UI, Cet III.
- Arfiani, Irma. (2014). *Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Sosial Kota Magelang*. Magelang: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ilmu Sosial.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- David William. (1995). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Rosda.
- Indrawijaya, dkk.(2010). *Konsep Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Maria, Ninda. (2014). *Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan Di Balai besar pelatihan vokasi dan produktivitas (BLK) Provinsi Bengkulu Tahun 2012*. Bengkulu: Skripsi Universitas Bengkulu Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan.
- Salim, Emil. (1996). *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Shadily, dkk.(1990). *Ensiklopedia Umum*. Cet. VIII; Yogyakarta: Kanisius.
- Steers, Richard M. (1985). *Efektivitas Organisasi (Kaidah Perilaku)*. Jakarta: Erlangga.
- Subkhi, dkk.(2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Rnd*. Bandung: Alfabeta.
- Sunandi, Hamid Edy. (2006). *Ekonomi Indonesia Dari Sentralisasi Ke Desentralisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Tika, Moh. Pabundu.(2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Kerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yuniarsih dan Suswanto.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal :

Ade Rahmadilla. (2022). Efektivitas Balai besar pelatihan vokasi dan produktivitas (Blk) Dalam Mengurangi Pengangguran Pada Masa Pandemi Di Kota Jambi. *Jurnal IPDN. Vol. 2.Nomor 3.2-11.*

Fahrani Yulzain. (2019). Efektivitas Uptd Balai besar pelatihan vokasi dan produktivitas (Blk) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Uptd Blk Kabupaten Padang Pariaman. *JMIAP Vol. 1 Nomor 4.13-19.*

Fahrani Yulzain. (2019). Efektivitas Uptd Balai besar pelatihan vokasi dan produktivitas (Blk) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Uptd Blk Kabupaten Padang Pariaman. *JMIAP Vol. 1 Nomor 4.13-19.*

Iga Rosalina, (2012), “Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan”. *Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat, Vol.01 No 01. 30-42.*

Meitaningrum, Dhita Ayu. (2018). Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, *Jurnal Administrasi Publik (JAP).Vol. 1 Nomor 3.193-199.*

Muhammad Naufal. (2021). Efektivitas Program Pelatihan Kerja UPTD Balai besar pelatihan vokasi dan produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Dan Kebijakan Publik, Vol 6, Nomor 1. 43-57.*Iga Rosalina, (2012), “Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan”. *Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat, Vol.01 No 01. 30-42.*

Rudi Salam, (2017), “Efektivitas Penanaman Nilai-Nilai Kebangsaan Melalui Metode Karyawisata Dalam Pembelajaran Sejarah.”. *Jurnal Profesi Keguruan, Vol3, No.1. 1-7.*

Yudhi Lestenata. (2016). Efektivitas Pelaksanaan Program Pembangunan Berbasis Rukun Tetangga di Kabupaten Sumbawa Tahun 2014-2015. *Jurnal Ilmu Pemerintahan & Kebijakan Publik, Vol. 1. Nomor 2.370-389.*

Peraturan Perundang-undangan :

Undang – Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945, Pasal 27 Ayat 2.

Yang menyatakan bahwa “ Tiap- tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA

Lampiran 1: Pedoman Wawancara

Wawancara dengan Kepala Bagian Umum BBPVP Kota Medan.

1. Apakah lembaga BBPVP memberikan rekasi yang positif terhadap masyarakat?
2. Apakah BBPVP membantu masyarakat yang belum memiliki keterampilan dan masih menganggur?
3. Dengan hadirnya BBPVP di kota Medan, peserta yang mengikuti program di BBPVP apakah mendapatkan pembelajaran yang sesuai dengan jurusan yang diminati?
4. Apakah masyarakat yang tidak memiliki skill sama sekali bisa mengikuti program di BBPVP?
5. Apakah para peserta yang telah mengikuti program di BBPVP merasa puas dengan yang telah di dapatkan di BBPVP?
6. Bagaimana tujuan yang dibuat oleh BBPVP dalam hal proses belajar?
7. Apakah pembelajaran terhadap peserta di BBPVP hanya memberikan pembelajaran saja?
8. Apakah proses pembelajaran sudah sesuai dengan SKKNI?
9. Apakah terdapat kendala dalam hal proses belajar di BBPVP?
10. Apakah peserta hanya mengikuti alur proses yang diberikan oleh pelatih saja? Atau bagaimana?
11. Apakah tujuan dari lembaga karyawan sudah tercapai?
12. Apakah kualitas kerja dari pengelola sudah mendapat respon yang baik dari peserta?
13. Apakah para pekerja di BBPVP sudah paham terhadap fungsi dan tugasnya masing-masing?

Wawancara dengan Infrastruktur BBPVP Kota Medan:

1. Apakah fasilitas yang ada di BBPVP sudah memadai?
2. Apakah dampak yang diterima oleh peserta setelah mengikuti program di BBPVP?
3. Apakah program-program yang tersedia di BBPVP dapat diterima oleh masyarakat?
4. Bagaimana jadwal yang diterapkan oleh BBPVP dalam proses belajar?
5. Apakah pembelajaran yang diberikan hanya sebatas teori saja? Apa ada prakteknya juga?
6. Perubahan perilaku yang seperti apa yang didapatkan oleh peserta setelah mengikuti program di BBPVP?
7. Faktor apa saja yang didapatkan oleh peserta dari hasil mengikuti program di BBPVP?
8. Apakah ada perubahan sikap dari peserta setelah mengikuti program di BBPVP?
9. Apakah terpadat hasil dari tujuan lembaga BBPVP?
10. Apakah struktur di BBPVP sudah berjalan dengan baik?

Wawancara dengan Infrastuktur *Bakery* BBPVP Kota Medan:

1. Apakah waktu pelaksanaan sudah sesuai dengan jadwal yang telah dijelaskan kepada peserta?
2. Apakah peserta selalu hadir dalam mengikuti program di BBPVP?
3. Apakah terdapat masalah dalam hal efisiensi waktu di BBPVP?
4. Darimanakah sumber dana untuk menyelenggarakan pelatihan di BBPVP?
5. Apakah peserta dipungut biaya dalam mengikuti pelatihan?
6. Adakah kendala terkait dengan pembiayaan pelatihan di BBPVP?
7. Apakah ada minimal biaya terhadap program pariwisata diBBPVP?
8. Apakah dana yang dihabiskan sama rata dalam program di BBPVP? Atau sesuai kebutuhan setiap dari program?
9. Apakah biaya yang dikeluarkan oleh BBPVP cukup besar terhadap kebutuhan dari program?
10. Apakah peserta yang telah lulus dari program di BBPVP mendapatkan biaya? Misalnya biaya transportasi?

Lampiran 2: Dokumentasi Penelitian

1. Pertemuan dengan Bapak Budi Raharjo, S.I.P di kantor BBPVP Kota Medan selaku informan kunci pada penelitian ini dan melakukan wawancara.



2. Wawancara dan foto bersama Ayu Widya selaku infrastruktur Bakery di BBPVP Kota Medan (Informan Utama)





3. Wawancara dan foto bersama Teuku Muhammad Haiqal salah satu instruktur di BBPVP Kota Medan (Informan Utama)



4. Foto bersama Raffli Ramadhan Nasution pelatihan bartender program pariwisata di BBPVP Kota Medan



5. Foto bersama instruktur dan murid Bartender dan *Housekeeping*



6. Foto bersama yang mengikuti pelatihan *Housekeeping* selama 6 bulan di BBPVP Kota Medan

