

**KEBIJAKAN EFEKTIVITAS PELATIHAN TENAGA KERJA DI  
LEMBAGA PELATIHAN KERJA SWASTA**

**TESIS**

**LASMIYATI  
NPM : 0706191354**



**UNIVERSITAS INDONESIA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN  
DEPOK  
JULI 2009**

**KEBIJAKAN EFEKTIVITAS PELATIHAN TENAGA KERJA DI  
LEMBAGA PELATIHAN KERJA SWASTA**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister sains**

**LASMIYATI**

**NPM : 0706191354**



**UNIVERSITAS INDONESIA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN  
DEPOK  
JULI 2009**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,  
Dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
Telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Lasmiyati

NPM : 0706191354

Tanda Tangan : 

Tanggal : 15 Juli 2009

## LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :  
Nama : Lasmiyati  
NPM : 0706191354  
Program Studi : Kependudukan dan Ketenagakerjaan  
Judul Tesis : Kebijakan Efektifitas Pelatihan Tenaga kerja di  
Lembaga Pelatihan Kerja swasta

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Suahasil Nazara, Ph.D

Ketua Penguji : Dr.Sonny Harry B.Harmadi

Penguji : Drs. Chotib, M.Si



Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 15 Juli 2009

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan Pasca Sarjana Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Suahasil Nazara, Ph.D, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
2. pihak Ditjen Binalattas, yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh program pendidikan pasca sarjana;
3. seluruh Dosen pengajar kelas kekhususan Kependudukan dan Ketenagakerjaan dan karyawan Universitas Indonesia yang telah membantu dalam proses belajar mengajar selama proses pendidikan berlangsung;
4. seluruh responden yang telah membantu memberikan informasi dan pemikirannya pada penelitian ini;
5. Keluarga besar, orang tua dan suami tercinta yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral, untuk putra putriku yang selalu menjadi inspirasi dan semangat dalam hidupku "Annisa Nur Safitri dan Faathir Rahman"; dan
6. sahabat satu angkatan kelas kependudukan dan ketenagakerjaan yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu

Depok, 15 Juli 2009

Penulis

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Lasmiyati  
NPM : 0706191354  
Program Studi : Kependudukan dan Ketenagakerjaan  
Departemen : Ilmu Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi  
Jenis karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

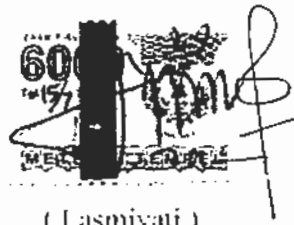
Kebijakan Efektifitas Pelatihan Tenaga Kerja di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia-formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 15 Juli 2009

Yang menyatakan

  
( Lasmiyati )

## ABSTRAK

Nama : Lasmiyati  
Program Studi : Kependudukan dan Ketenagakerjaan  
Judul : Kebijakan Efektivitas Pelatihan Tenaga Kerja di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

Tesis ini membahas Kebijakan pemberian subsidi program pelatihan tenaga kerja yang ada di lembaga pelatihan kerja swasta dalam upaya peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dengan memanfaatkan seluruh potensi dan sumber daya pelatihan pada lembaga pelatihan kerja swasta. Pemberian subsidi program yang berjalan saat ini belum efektif, untuk itu perlu perbaikan agar pelatihan tenaga kerja bisa berjalan efektif. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sasaran, kendala dan program prioritas agar pelatihan kerja berjalan efektif. Dari hasil pengisian kuesioner yang diisi oleh 4 kelompok manajerial lalu diolah kedalam aplikasi *expert choice 2000* dengan hasil, untuk setiap kelompok responden yang memiliki kepentingan yang berbeda terdapat hasil analisis yang berbeda tergantung kepentingannya. Untuk mengefektifkan pelatihan tenaga kerja yang ada di lembaga pelatihan kerja swasta, maka sasaran yang paling prioritas adalah Minat dan bakat peserta pelatihan sebesar 34,3 persen, seseorang akan mengikuti pelatihan apabila pelatihan itu sesuai dengan kebutuhannya, dan akan membawa manfaat bagi kehidupannya. Kendala yang menjadi prioritas untuk diatasi dalam rangka mengefektifkan pelatihan kerja adalah biaya pelatihan yang relatif mahal sebesar 31,7 persen, untuk menekan biaya pelatihan bisa dilakukan dengan memperbaiki metodologi pelatihan dan kurikulum. Program yang menjadi prioritas adalah seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta sebesar 37,4 persen, seseorang akan mengikuti pelatihan apabila pelatihan itu sesuai dengan karakter, jiwa, kesenangan dan minatnya, dengan demikian peserta akan sungguh-sungguh dalam belajar. Hasil penelitian menyarankan kepada Ditjen Binalattas agar kebijakan pemberian subsidi program pada LPKS efektif, perlu dilakukan: Peningkatkan sosialisasi program, Melakukan *Taining Need Assesment* (TNA) kedaerah untuk menyesuaikan antara jenis pelatihan yang di rencanakan dengan kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan daerah pelaksana pelatihan. Monitoring perencanaan, dan penyelenggaraan pelaksanaan pelatihan Subsidi program. Evaluasi efektifitas pelaksanaan kegiatan, ketepatan penggunaan anggaran dan efektifitas terhadap penempatan lulusan pelatihan Subsidi program. Bagi LPKS agar menerapkan sasaran prioritas minat dan bakat peserta pelatihan dengan menggali keinginan peserta terhadap pelatihan yang akan diikuti, serta meningkatkan pelayanan pelatihan, memperbaiki kurikulum pelatihan, melengkapi sarana dan prasarana pelatihan, dan meningkatkan kualitas instruktur agar tercapai pelatihan yang efektif.

## ABSTRACT

Name : Lasmiyati  
Study Program : Demography and Employment  
Title : Policy of Employee Training Program Effectiveness in Private Employee Training Organization

This thesis discuss about the training subsidy program policy on employee training program in private employee training organization to increase the quality and the productivity of employee by using all potential and training resources in private employee training organization. Today's training subsidy program was obtainable un-effectively. This research was a Qualitative Research with a Descriptive Approach by using Analytical Hierarchy Process (AHP) method. The research purpose is to acknowledge the target, constrain, and priority on the program to make the employee training program working effectively. From the questioner input by 4 (four) different managerial group then processed by using Expert Choice 2000 (an application) with a result, for each managerial group of respondent which has a different requirements, different result of analysis depend on the requirements. To make an effectively employee training program in private employee training organization, then the mainly priority on target is to reach 34,3% of interest and talent of participant, participant has to tag along with the training if the training are suitable to their requirements, and will bring advantage to his life. The mainly priority on constrains have to solve in a means to increase effectiveness of employee training program is highly cost of training program around 31,7%, to decrease the cost of training program can be done by fixing training methodology and syllabus. The main training program is tight selection with the interest exposure on participant suitable to character, essence, favorable, and interest, so then the participant will intensively tag along with the training. The research result advising to General Director of Guidance, Training, and Productivities (DitJen Binalattas) to give an effective training subsidy program policy to Private Employee Training Organization (LPKS), by doing a socialization of the program. In doing a Training Need Assessment (TNA) to local area have to sustainable to the planning of kind of training with the training necessity sustainable to area of training realization. Monitoring on planning, and realization on training subsidy program. Doing an evaluation on effectiveness of the insertion graduate of training subsidy program. For Private Employee Training Organization (LPKS) to perform priority targets on interest and talents of training participant by excavate the participant interest to the sustainable training program, also increasing a training service, fixing the training syllabus, completing the training support, and increasing instructor quality to achieve an effective training.

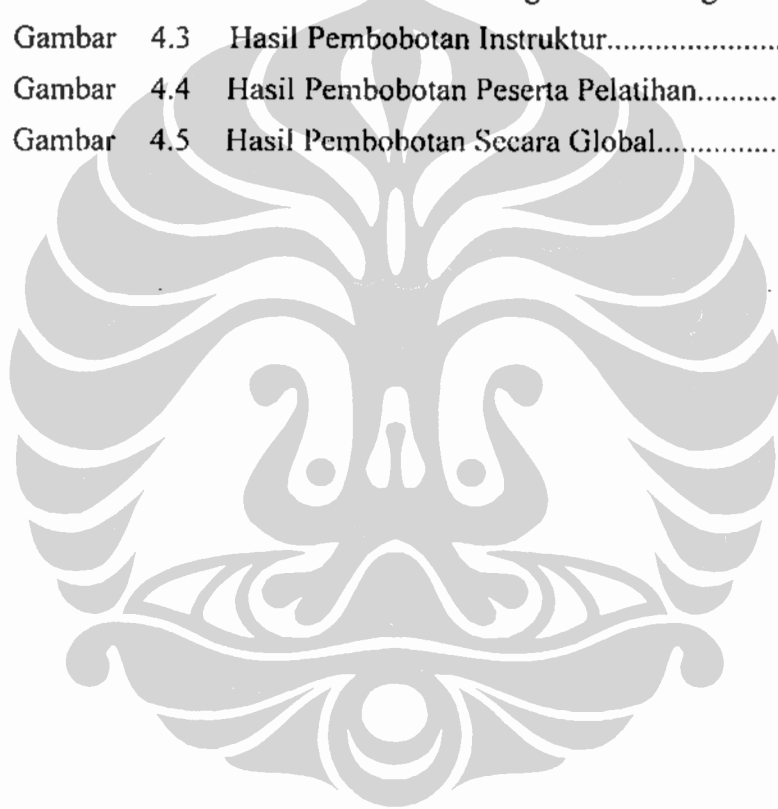


## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN ORISINILITAS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Permasalahan.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	9
II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Pelatihan Kerja.....	11
2.2 Lembaga Pelatihan Kerja (LPKS).....	13
2.3 Subsidi Program Pelatihan Ketenaga Kerjaan.....	21
2.4 Akreditasi Lembaga Pelatihan kerja Swasta.....	30
2.5 Minat dan Bakat.....	33
2.6 Efektifitas Pelatihan.....	36
2.7 Analytic Hierarchy Process (AHP).....	42
III METODE PENELITIAN.....	54
3.1 Kerangka Pikir Analisis.....	54
3.2 Sumber Data.....	56
3.3 Metode Analisis.....	57
3.4 Pembuatan Hirarki.....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1	Bagan Mekanisme Pengusulan Subsidi Program Daerah.....	26
Gambar	2.2	Bagan Mekanisme Pengusulan Subsidi Program Pusat.....	27
Gambar	2.3	Jenis Evaluasi Dampak pelatihan Kirkpatrik.....	38
Gambar	3.1	Kerangka Pikir Analisis.....	55
Gambar	3.2	Metode Penelitian.....	58
Gambar	3.3	Hirarki Kebijakan Efektifitas Pelatihan Tenaga Kerja.....	62
Gambar	4.1	Hasil Pembobotan Pembuat Regulasi.....	64
Gambar	4.2	Hasil Pembobotan Pengelola Lembaga Pelatihan kerja.....	68
Gambar	4.3	Hasil Pembobotan Instruktur.....	71
Gambar	4.4	Hasil Pembobotan Peserta Pelatihan.....	74
Gambar	4.5	Hasil Pembobotan Secara Global.....	77

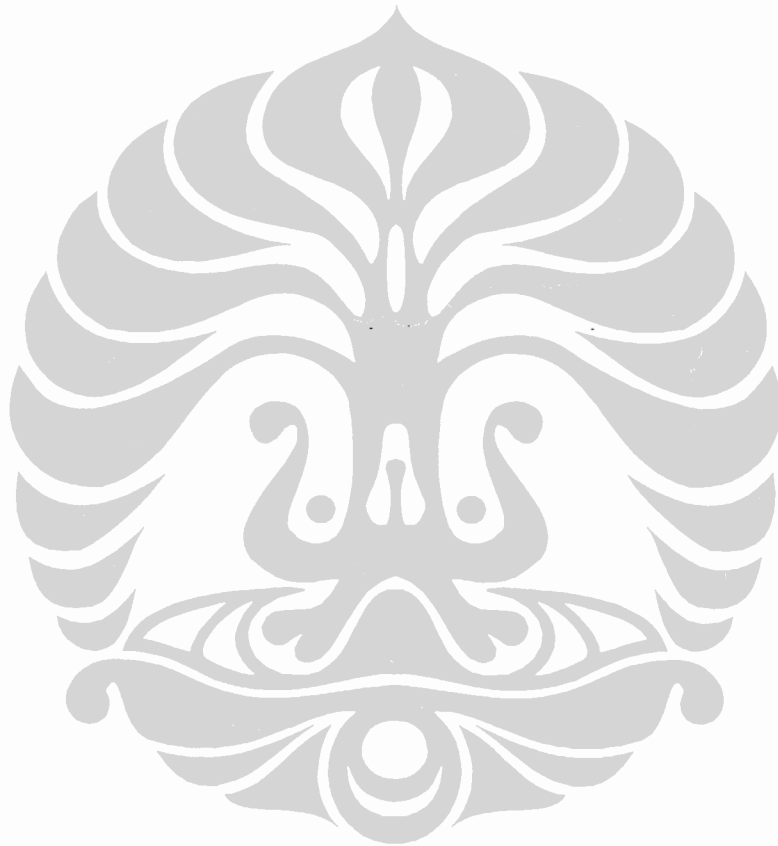


IV	ANALISIS.....	63
4.1	Analisis Hasil Pembobotan Hirarki.....	63
4.1.1.	Analisis Pembobotan Terhadap Pembuat regulasi.....	64
4.1.2.	Analisis Pembobotan Terhadap Pengelola Lembaga.....	68
4.1.3.	Analisis Pembobotan Terhadap Instruktur.....	71
4.1.4.	Analisis Pembobotan Terhadap Peserta Pelatihan.....	74
4.1.5.	Analisis Pembobotan Secara Global.....	77
V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1	Kesimpulan.....	80
5.2	Saran.....	81
	DAFTAR PUSTAKA.....	82
	LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

Tabel	1.1	Persentase angkatan Kerja Berdasarkan pendidikan.....	3
Tabel	2.1	Jumlah Lulusan LPKS Tahun 2001 - 2005	19
Tabel	2.2	Proses Pengukuran dan Pengumpulan Data.....	40
Tabel	2.3	Skala Prioritas.....	50
Tabel	2.4	Matriks Perbandingan.....	51



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tingginya angka pengangguran di Indonesia disebabkan oleh rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja, sehingga sumber daya manusia yang ada tidak dapat bersaing dalam menduduki lapangan pekerjaan yang ada. Pada tahun 2008 tercatat jumlah penganggur Indonesia sebesar 9,43 juta atau 8,46 persen dari jumlah angkatan kerja (BPS, 2008).

Sumber Daya Manusia merupakan aset berharga bagi organisasi, salah satu upaya yang dianggap paling relevan dalam peningkatan kemampuan di bidang operasional, manajerial, konsep dan strategi untuk masa depan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satunya dengan melakukan pelatihan bagi tenaga kerja (Anggraini:2003).

Rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja merupakan persoalan yang cukup besar bagi bangsa Indonesia, hal ini dikarenakan angkatan kerja Indonesia didominasi oleh lulusan SD, untuk mengatasi persoalan tersebut pemerintah dalam hal ini Ditjen Binalattas, Depnakertrans telah melakukan terobosan dengan memberikan bantuan kepada pemuda putus sekolah dan penganggur untuk mengikuti pelatihan kerja yang dibiayai oleh DIPA dana PKPTK Ditjen Binalattas. Pada tahun 2006 tercatat dana yang diperuntukkan bagi kegiatan subsidi program sebesar 5 milyar rupiah, pada tahun 2007 meningkat sebesar 15 milyar rupiah, di tahun 2008 menurun menjadi sebesar 13.75 milyar rupiah, dan tahun 2009 sebesar 7.5 milyar rupiah (DIPA/POK Ditjen Binalattas).

Kebijakan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dalam rangka meningkatkan peran serta peserta pelatihan dan lembaga pelatihan kerja swasta yang bergerak dibidang pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk bantuan yang terkait dengan pelaksanaan program pelatihan bagi peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan baik dalam bentuk program pelatihan dan atau bantuan peralatan serta sertifikasi kompetensi

saat ini belum berjalan efektif, dilihat dari beberapa hal, untuk itu perlu dilakukan perbaikan . . perbaikan.

Berdasarkan laporan evaluasi pelaksanaan kegiatan pelatihan Subsidi program tahun 2006 sampai dengan tahun 2008, pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan kerja swasta belum efektif, hal ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi program, tidak cocoknya penjadwalan monitoring kegiatan dengan pelaksanaan pelatihan, proses pencairan anggaran untuk biaya pelatihan baru bisa dilakukan pada akhir tahun anggaran (PNBP), tidak dilakukannya monitoring selama pelatihan berjalan, tidak ada evaluasi dan monitoring penempatan ke perusahaan yang telah menandatangani kontrak kerja dengan lembaga pelatihan kerja swasta yang menyatakan kesanggupan pihak perusahaan untuk menerima lulusan pelatihan untuk dipekerjakan sebagai karyawan, dan pelaksanaan subsidi program tidak diterapkan berdasarkan prosedur yang seharusnya, bahkan lembaga pelaksana memberikan laporan kegiatan sebelum pelaksanaan pelatihan berjalan, dengan maksud agar anggaran dapat terserap sebelum tahun anggaran berakhir, dengan demikian banyak penyelewengan yang dilakukan oleh pihak pelaksana pelatihan, sehingga hasil pelatihan tenaga kerja tidak berjalan dengan efektif. Untuk itu diperlukan adanya strategi untuk mengatasi kecurangan – kecurangan yang terjadi, dengan kebijakan efektifitas pelatihan tenaga kerja pada lembaga pelatihan kerja swasta

Seiring dengan berkembangnya dunia kerja global saat ini, maka sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan ekonomi. Dengan jumlah penduduk yang semakin bertambah merupakan pasar yang cukup potensial guna memasarkan tenaga kerja yang produktif dan memiliki keterampilan yang tinggi, maka dari itu kita dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif guna menghadapi persaingan pasar global. Salah satunya dengan memberdayakan masyarakat dan lembaga pelatihan kerja swasta untuk ikut berperan dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas kerjanya.

Lembaga pelatihan kerja swasta (LPKS) sebagai fasilitator dalam pelaksanaan kebijakan subsidi program yang selama ini berjalan, dituntut untuk

menunjukkan sumbangsuhnya terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang dilatih, yaitu dengan pemberian pelatihan yang praktis dan menghasilkan lulusan yang terampil serta memberikan peluang bagi lulusan untuk bekerja di perusahaan baik dalam negeri maupun luar negeri.

Tabel 1.1. Persentase Angkatan Kerja Berdasarkan Pendidikan.

Tahun	2003		2008	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Pendidikan				
SD ke bawah	54,82 jt	54,65	56,37 jt	55,23
SLTP	2057 jt	20,51	18,83 jt	18,45
SLTA	15,58 jt	20,23	18,54 jt	18,17
Diploma/Akademik	1,93jt	1,93	2,6 jt	2,55
Universitas	2,70 jt	2,68	3,6 jt	3,55

Sumber: BPS, Sakernas 2008

Pertumbuhan penduduk yang pesat telah mendorong peningkatan jumlah tenaga kerja yang memasuki pasar kerja, sampai dengan tahun 2008 jumlah tenaga kerja yang bekerja sejumlah 102.05 juta dan yang sedang mencari pekerjaan berjumlah 9,43 juta orang (BPS, 2008)

Sejalan dengan permasalahan pelatihan tenaga kerja yang semakin kompleks, pemerintah bekerjasama dengan LPKS untuk melaksanakan pelatihan tenaga kerja yang sesuai dengan prosedur guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pembinaan pelatihan dan produktivitas tidak dapat terhindar dari pengaruh perkembangan lingkungan global, maka diperlukan adanya penataan kembali arah kebijakan dan strategi khususnya di bidang pelatihan ketenaga kerjaan guna mencapai tenaga kerja Indonesia yang berbudi pekerti yang luhur, berketerampilan tinggi dan berproduktivitas tinggi.

Kondisi ketenaga kerjaan saat ini dapat diuraikan antara lain, jumlah penduduk Indonesia tahun 2008 sebanyak 227.78 juta orang dan dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok yaitu penduduk dibawah usia kerja dan penduduk usia kerja, jumlah penduduk usia kerja tahun 2008 sebanyak 165,57

juta orang yang dikelompokkan kedalam dua kelompok yaitu angkatan kerja yang jumlahnya 111,48 juta dan bukan angkatan kerja yang jumlahnya 54,09 juta orang. (BPS, 2008).

Dalam upaya memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja yang dikembangkan saat ini menggunakan pendekatan kebutuhan tenaga kerja (*manpower requirement approach*), pendekatan ini meletakkan tenaga kerja sebagai faktor ketergantungan (*dependent variable*), kebutuhan tenaga kerja hanya akan terjadi bilamana terjadi pertumbuhan ekonomi. Pendekatan tersebut memberikan makna bahwa tenaga kerja cenderung diletakkan sebagai alat produksi dan bukan sebagai asset nasional yang harus di bangun dan dikembangkan potensinya untuk mendukung pembangunan nasional disegala bidang (*Renstra Ditjen Binalattas 2005-2009*).

Kualitas dan produktivitas serta kompetensi tenaga kerja ditentukan oleh tingkat pendidikan yang ditamatkan dan kemampuannya untuk mengisi lowongan kerja yang tersedia.

Kondisi tenaga kerja dapat dilihat dari kemampuannya untuk mengisi lowongan kerja yang ada, peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu program prioritas Depnakertrans yang diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, dan merupakan program strategis dalam menjawab isu ketenaga kerjaan, khususnya berkaitan dengan rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Salah satu upaya mengatasi masalah pengangguran dan dalam rangka penyiapan tenaga kerja terampil serta kompeten yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (*demand driven*), dilakukan melalui peningkatan peran serta lembaga pelatihan baik pemerintah, swasta, organisasi kemasyarakatan maupun perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia.

Guna mendorong peran serta lembaga pelatihan kerja swasta dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan mengurangi tingkat pengangguran, diperlukan adanya keterlibatan semua sektor baik pemerintah, swasta maupun masyarakat dalam meningkatkan SDM diwilayah kerjanya. Sebagaimana amanat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor



KEP/112/Men/V/2008, tentang kriteria penilaian dan mekanisme pemberian bantuan sosial/program bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, serta Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor KEP.142/LATTAS/VII/2008 tentang petunjuk pelaksanaan Subsidi Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Lembaga pelatihan pemerintah, perusahaan dan swasta merupakan lembaga pelatihan yang diharapkan dapat berperan aktif dalam penyelenggaraan pelatihan, oleh karena itu keberadaannya perlu didorong secara bersama-sama dan berupaya untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui program pelatihan yang bertujuan untuk peningkatan kualitas dan penempatan tenaga kerja baik didalam maupun diluar negeri secara efektif.

Dalam rangka mengantisipasi besarnya jumlah pengangguran, pemerintah dalam hal ini Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Depnakertrans R.I. melalui program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja mengalokasikan kegiatan yang diselenggarakan oleh pemerintah, swasta atau organisasi kemasyarakatan yang bergerak dibidang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui kegiatan penyelenggaraan pelatihan.

Adapun tujuan dilaksanakannya kegiatan pelatihan adalah untuk meningkatkan peran serta peserta pelatihan serta organisasi kemasyarakatan dalam rangka menyelenggarakan peningkatan kompetensi masyarakat melalui kegiatan keterampilan tenaga kerja yang berorientasi kepada penyerapan baik dalam hubungan kerja maupun usaha mandiri. Kegiatan pelatihan diberikan melalui proses pengajuan proposal yang dilanjutkan dengan penilaian kelayakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan yaitu pelatihan dan penempatan tenaga kerja.

Guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam melaksanakan pembinaan pelatihan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja, Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Ditjen Binalattas) didukung oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berupa Balai Latihan Kerja (BLK), Balai Pelatihan Ketransmigrasian (Balatrans) dan Balai Peningkatan Produktivitas (BPP). Ditahun 2008 terdapat 226 UPT bidang pelatihan dan produktivitas yang

terdiri dari 182 Balai Latihan Kerja, 20 Balai Peningkatan Produktivitas dan 24 Balai Latihan Ketransmigrasian yang tersebar diseluruh Indonesia (*Profile Ditjen Binalattas*)

Dari 226 Balai tersebut hanya 18 Balai yang dibina dan bertanggung jawab langsung kepada Ditjen Binalattas sebagai Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) Ditjen Binalattas. Sedangkan 208 Balai lainnya berada dibawah binaan pemerintah daerah baik ditingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD).

Ditjen Binalattas memiliki program pelatihan yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Industri setiap tahunnya dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja di seluruh Indonesia, diantaranya adalah pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan berbasis masyarakat, pelatihan pemagangan, dan kerjasama pelatihan dengan pihak ketiga salah satunya adalah dengan memberikan subsidi pelatihan kepada masyarakat miskin dan penganggur putus sekolah dengan tujuan agar masyarakat memiliki skill dan kualitas yang tinggi dan dapat mengisi lapangan pekerjaan yang ada dengan ditempatkan bekerja diperusahaan dalam maupun luar negeri bahkan diarahkan untuk berwirausaha mandiri.

Adapun subsidi pelatihan kerja dilaksanakan melalui lembaga pelatihan kerja swasta yang ada diseluruh Indonesia, dengan harapan terobosan ini akan lebih mengena kepada masyarakat dan lebih tepat guna, karena masyarakat lebih tau akan pelatihan yang dibutuhkan untuk mengisi pasar kerja yang ada didaerah nya. Sehingga dalam pelaksanaannya semua ditindaklanjuti oleh lembaga pelatihan kerja swasta sebagai pelaksana kegiatan pelatihan baik perekrutan peserta, pemilihan jenis pelatihan, bahan pelatihan dan materi/kurikulum pelatihan, penempatan lulusan sampai pada laporan pelaksanaan pelatihan.

Dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kerja munculah permasalahan yang kompleks, schubungan dengan tujuan diadakannya pelatihan kerja yakni belum efektifnya pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan kerja swasta yang disebabkan oleh banyak hal. maka perlu adanya strategi untuk mengefektifkan pelatihan kerja yang ada di lembaga pelatihan kerja swasta.

Kirkpatrick (1959) mengemukakan bahwa dalam mengkategorikan hasil pelatihan maka dibutuhkan 4 level yang terdiri dari level reaksi (*reactions*), level pembelajaran (*learning*), level perilaku (*behavior*), level hasil (*result*).

## 1.2 Rumusan Permasalahan

Ditjen Binalattas, Depnakertrans menyadari bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas serta kompetensi tenaga kerja maka perlu dilakukan pelatihan secara berkelanjutan dan tepat guna. Untuk melaksanakan pelatihan tersebut diperlukan peran serta lembaga pelatihan kerja swasta yang penyelenggaraannya dilakukan melalui subsidi program.

Subsidi Program merupakan kegiatan pelatihan yang diajukan oleh lembaga pengusul dalam hal ini adalah lembaga pelatihan kerja pemerintah, perusahaan, swasta dan organisasi kemasyarakatan yang memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh Ditjen Binalattas, dimana luarannya adalah pelatihan untuk penempatan dan pelatihan untuk peningkatan produktivitas.

Pelatihan tenaga kerja di lembaga pelatihan kerja swasta merupakan persoalan yang kompleks dan perlu pemecahan secara bersama – sama, baik dari pihak pembuat regulasi, pihak pengelola lembaga pelatihan kerja swasta, instruktur maupun peserta pelatihan agar dapat mewakili semua pihak dalam mencapai pelatihan tenaga kerja yang efektif, maka diperlukan adanya strategi agar pemberian subsidi program pelatihan ketenagakerjaan ini dapat berjalan efektif. Dan untuk menentukan kebijakan tersebut diperlukan adanya penelitian untuk mengefektifkan pelatihan tenaga kerja yang ada pada lembaga pelatihan kerja swasta dengan menggunakan metode AHP (*Analytic Hierarchy Process*).

Dari uraian diatas maka penulis menentukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Sasaran apa yang harus diprioritaskan agar pelatihan tenaga kerja berjalan efektif ?
2. Kendala apa yang menjadi prioritas untuk diatasi dalam rangka mengefektifkan pelatihan tenaga kerja ?

3. Program apa yang perlu diprioritaskan agar pelatihan tenaga kerja berjalan efektif?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sasaran prioritas agar pelatihan kerja berjalan efektif.
2. Untuk mengetahui kendala yang menjadi prioritas dalam mengefektifkan pelatihan kerja.
3. Untuk menganalisa program yang paling efektif dalam pelatihan kerja.
4. Memberikan saran agar kebijakan pemberian pelatihan kerja pada lembaga pelatihan kerja berjalan efektif.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Depnakertrans R.I. dalam pengambilan kebijakan terhadap pemberian Subsidi Program Pelatihan Ketenagakerjaan.
2. Mendekatkan hubungan yang jelas antara pola pikir teoritis dengan permasalahan praktis dalam dunia birokrasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi tambahan dalam memperkaya wawasan dan pengetahuan kita dalam menyelesaikan permasalahan, khususnya pengambilan keputusan.

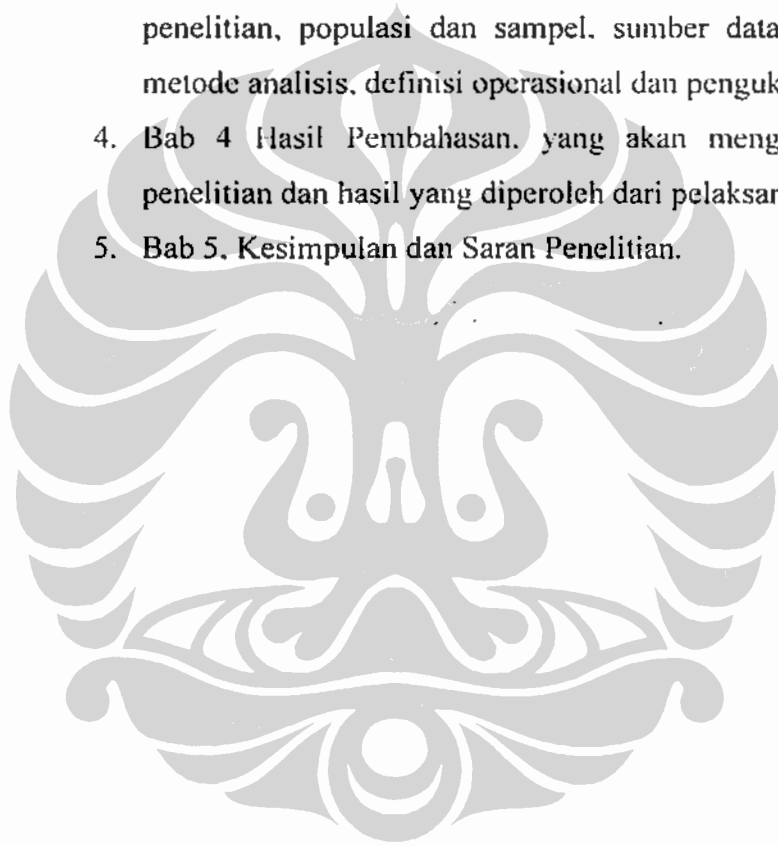
### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dan beberapa Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang telah mendapatkan bantuan pelatihan kerja dari Ditjen Binalattas yang berada di daerah Jawa Tengah, D.I. Yogyakarta, dan Jawa Barat yang kemudian dijadikan sebagai ekspert (responden) dalam penelitian ini. jumlah responden sebanyak 24 orang.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Dalam rangka memudahkan penulisan hasil penelitian ini secara utuh, maka sistematika laporan penelitian ini disusun sebagai berikut :

1. Bab 1, Pendahuluan berisi latar belakang penelitian , rumusan permasalahan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.
2. Bab 2 Tinjauan Kepustakaan yang berisi teori – teori yang digunakan, dan kerangka pemikiran.
3. Bab 3 Metode Penelitian berisi Analisa penelitian, jenis penelitian, obyek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis, definisi operasional dan pengukuran-pengukuran variabel.
4. Bab 4 Hasil Pembahasan, yang akan menguraikan tentang pelaksanaan penelitian dan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian.
5. Bab 5. Kesimpulan dan Saran Penelitian.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

Subsidi program merupakan kebijakan Ditjen Binalattas dalam rangka meningkatkan peran serta organisasi kemasyarakatan yang bergerak dibidang pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk bantuan yang terkait dengan pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja.

Proses pelatihan tenaga kerja merupakan tindakan, dimana para peserta pelatihan akan memperoleh ilmu yang mempelajari sikap, kompetensi, keahlian, pengetahuan dan perilaku serta sertifikasi yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan melalui instruksi, disiplin dan latihan agar berkualitas dan layak. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pelatihan yang efektif adalah proses pelatihan yang dilaksanakan secara sistematis, praktis dan rinci yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat, namun menghasilkan lulusan yang terampil, kompeten, serta mampu untuk bersaing dalam mengisi lapangan pekerjaan yang ada. Efektif adalah tepat guna atau berhasil guna atau tepat sasaran atau dapat dikatakan suatu kegiatan itu dapat dikatakan tercapai tujuannya (*Lutfi,s Site) 24 Mei 2008 LAN RI*. Efektif bisa diartikan dengan manjur, mujarab, atau tepat guna. Suatu tindakan bisa dikatakan efektif jika tindakan tersebut memberikan hasil yg optimal (*IndonetAsia, 13 Mei 2009*)

Agar kegiatan pelatihan kerja dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan pasar kerja yang ada, maka perlu dilakukan TNA (*Training Need Assesment*), untuk menyamakan antara kebutuhan tenaga kerja diperusahaan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan, sehingga penyerapan tenaga kerja dapat dimaksimalkan. Selain itu kegiatan yang harus dilakukan dalam pelatihan adalah menetapkan kebutuhan pelatihan dan sasaran pelatihan, menetapkan kriteria pelatihan, menyiapkan sarana dan prasarana pelatihan, menyiapkan bahan pelatihan, memilih instruktur yang kompeten, menyiapkan materi/kurikulum pelatihan sesuai dengan standar nasional, merencanakan program pelatihan, melaksanakan pelatihan dan mengevaluasi hasil pelatihan.

Werther dan Davis, dalam Anggraini (2003) menyatakan bahwa kriteria untuk mengevaluasi pelatihan dikatakan efektif atau tidak adalah sebagai berikut:

1. Reaksi dari para peserta pelatihan mengenai isi dan proses pelaksanaan pelatihan.
2. Pengetahuan dan pembelajaran diperoleh melalui pengalaman selama mengikuti pelatihan.
3. Perubahan perilaku yang merupakan hasil dari mengikuti pelatihan.
4. Ukuran hasil atau perbaikan terhadap individu atau organisasi seperti terlihat pada rendahnya pegawai yang berhenti, rendahnya tingkat kecelakaan kerja dan rendahnya pegawai yang tidak masuk kerja.

Tarigan, dalam Rismiyati, 2004 menyatakan bahwa Perencanaan adalah pengambilan keputusan untuk hal – hal yang berkaitan dengan masa depan, sehingga berisikan tindakan yang akan datang, dan dampaknya baru dirasakan dimasa yang akan datang, dengan memperhatikan permasalahan yang terjadi saat ini, karena permasalahan dimasa depan adalah produk dari apa yang terjadi saat ini dan adanya pengaruh dari faktor luar.

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Strategi yang baik harus terdapat koordinasi dengan tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan, dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif. Strategi dibedakan dengan taktik yang memiliki ruang lingkup yang lebih sempit dan waktu yang lebih singkat.

## 2.1 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses untuk mengubah perilaku peserta pelatihan guna meningkatkan kualitas dan produktivitas kerjanya serta kompetensinya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Gomes (1997). “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, dan hendaknya pelatihan dirancang untuk mewujudkan tujuan organisasi, dan bersama – sama mewujudkan tujuan pekerja secara perorangan.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pemerintah sangat peduli terhadap pelatihan tenaga kerja Indonesia, hal ini diwujudkan dalam Undang – Undang ketenagakerjaan mengenai pelatihan kerja yang diatur dalam Bab VIII yang dijelaskan menjadi beberapa pasal diantaranya adalah sebagai berikut :

Dalam pasal 119 dijelaskan bahwa : Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja.

Pasal 20 menjelaskan (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kualifikasi keterampilan atau keahlian. (3) Pelatihan kerja dilakukan secara berjenjang.

Pasal 121 menyatakan Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan keterampilan dan/atau keahlian kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Dalam pasal 122 ayat (1) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. (2) Pengusaha bertanggung jawab atas pemberian kesempatan kepada pekerjanya untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan keterampilan dan/atau keahlian kerja melalui pelatihan kerja.

Pasal 123 menyatakan Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, swasta, dan perusahaan yang dilaksanakan di tempat kerja dan tempat pelatihan kerja.

Pasal 124 berisi (1) Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja swasta wajib memperoleh izin Menteri. (2) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), lembaga pelatihan kerja swasta harus



berbentuk badan hukum Indonesia dan mengikuti tata cara perizinan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

Pelatihan berbasis kompetensi kerja adalah pelatihan kerja yang fokus pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

Pelatihan tenaga kerja pada lembaga pelatihan kerja swasta bertujuan untuk meningkatkan kualitas, dan kompetensi peserta pelatihan dengan sertifikasi guna penempatan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun diluar negeri. Menurut Moekijat (1991:55) tujuan umum dari pada pelatihan adalah:

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

## 2.2 Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS)

Lembaga Pelatihan Kerja Swasta adalah Lembaga pelatihan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum atau perorangan. Dasar hukum izin pendirian Lembaga Pelatihan Kerja Swasta antara lain: Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.229/Men/2003 dan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Nomor KEP.113/DPPTKDN/X/2004.

Dalam pemberian izin pendirian Lembaga Pelatihan Kerja Swasta terdapat persyaratan yang harus dipenuhi oleh pihak Lembaga antara lain:

A. Syarat : Umum

1. Fotocopy surat pengesahan sebagai badan hukum atau KTP bagi pemohon perorangan.
2. Fotocopy Izin Gangguan (HO)
3. Daftar nama yang dilengkapi dengan riwayat hidup dari penanggung jawab LPK, penanggung jawab program dan tenaga kepelatihan.
4. Keterangan domisili dari Kepala Kelurahan setempat.
5. Fotocopy tanda bukti kepemilikan atau penguasaan sarana dan prasarana pelatihan kerja untuk sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun sesuai dengan program pelatihan yang diselenggarakan, terhitung sejak permohonan izin diajukan.
6. Program pelatihan kerja yang antara lain meliputi kurikulum dan silabus.
7. Struktur organisasi, yang sekurang-kurangnya terdiri dari penanggung jawab lembaga, penanggung jawab program dan tenaga kepelatihan, yang disahkan oleh penanggung jawab LPK
8. Fotocopy deposito atas nama penanggung jawab LPK yang besarnya sesuai dengan biaya program pelatihan kerja yang diajukan.
9. Surat pernyataan tidak memberikan gelar bagi lulusannya
10. Surat pernyataan tidak menjanjikan pekerjaan
11. Sanggup memasang papan nama dengan mencantumkan nomor izin dari Disnakertrans Provinsi/Kabupaten/Kota
12. Bagi LPK yang merupakan cabang dari lembaga pelatihan kerja induk, wajib melampirkan surat penunjukan sebagai cabang.
13. Memenuhi kriteria kinerja yang baik, penilaian dilakukan oleh tim penilai.

B. Izin Penyelenggaraan/ Pendirian Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/ Perusahaan

1. Nama Ijin

Ijin Penyelenggara/ Pendirian LPK Swasta, LPK Perusahaan

2. Dasar Hukum

- Undang-Undang No. 14 tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Tenaga Kerja

- PP No. 71 tahun 1991 tentang Latihan Kerja.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 1331/Men/1987 tentang Pola Umum
- Pembinaan Sistem Latihan Kerja Nasional.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 149/Men//200 tentang Tata Cara Mendirikan Lembaga Latihan Kerja.
- Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja No. 76/BL/2000 tentang Petunjuk teknis Perijinan dan dan Pendaftaran

3. Persyaratan untuk mendapatkan ijin Lembaga Pelatihan Kerja Swasta:

- a. Foto copy/salinan Akte Notaris Pendirian Lembaga yang disyahkan dan didaftarkan oleh Pengadilan Negeri setempat yang berupa Akte, Pendidikan, Yayasan, Koperasi dan bentuk usaha lain.
- b. Foto copy/Salinan Ijin Undang-Undang Gangguan berupa pemilikan Surat Ijin Tempat Usaha (STTU) yang dikeluarkan oleh Pemerintahan Provinsi/ Kabupaten/ Kota.
- c. Nama dan Riwayat Hidup Penanggung Jawab Lembaga Pelatihan Kerja.
- d. Keterangan domisili dari kelurahan atau desa setempat.
- e. Tanda bukti kepemilikan prasarana berupa kepemilikan tanah dan gedung pelatihan kerja atau tanda bukti penguasaan berupa sewa atau kontrak atau izin areal air, udara, tanah dan gedung sekurang-kurangnya 1 tahun.
- f. Tanda bukti memiliki sarana pelatihan sesuai program pelatihan yang akan diselenggarakan, berupa daftar inventaris kelengkapan kantor dan peralatan/mesin untuk masing-masing bidang kejuruan pelatihan.
- g. Program pelatihan yang mengacu kepada keterampilan dan atau keahlian dan atau kompetensi kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, atau berupa kurikulum, silabus untuk masing-masing bidang kejuruan pelatihan.

- h. Fotocopy struktur organisasi **dan** tata kerja yang jelas, yang menggambarkan mekanisme kerja antar bagian bagian yang terkait satu sama lain, dalam organisasi Lembaga Pelatihan Kerja yang bersangkutan.
  - i. Fotocopy daftar nama dan riwayat hidup instruktur pelatihan kerja yaitu tenaga pelatih/pengajar serta daftar nama tenaga kepelatihan lainnya yaitu tenaga ketata usahaan, tenaga pelaksana pelatihan dan tenaga penyusun program/pemasaran/pelaporan pelatihan yang dilengkapi dengan Surat Keputusan Pengangkatan dari pimpinan lembaga pelatihan kerja.
  - j. Surat Pernyataan tersedianya dana bagi kelangsungan penyelenggaraan pelatihan kerja yang disertai bukti rekening di bank atau lembaga keuangan lain yang disyahkan pemerintah.
4. Syarat Izin Penambahan Program Pelatihan Kerja.
- a. Kurikulum perizinan dan sekaligus program pelatihan yang diajukan.
  - b. Fotocopy daftar nama dan riwayat hidup instruktur pelatihan kerja dilengkapi surat pengangkatan dari pimpinan Lembaga Pelatihan Kerja untuk program baru.
  - c. Tanda bukti pemilikan atau penguasaan sarana dan prasarana pelatihan kerja yang baru, dapat berupa tanda bukti kepemilikan tanah, gedung, peralatan/mesin atau tanda bukti sewa/kontrak izin areal, udara, tanah, dan gedung Lembaga Pelatihan Kerja.
  - d. Surat pernyataan tersedianya dana bagi kelangsungan penyelenggaraan pelatihan kerja disertai bukti rekening di bank atau lembaga keuangan lain yang disyahkan pemerintah untuk program baru.
  - e. Waktu pemrosesan 1 (satu) minggu sampai dengan 2 (dua) bulan terhitung mulai tanggal pengecekan lapangan.
5. Jangka Waktu Berlakunya Izin
- a. Izin yaitu berlaku selama 5 (Lima) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan lembaga/masyarakat.

#### 6. Kewajiban Pemegang Ijin.

Lembaga Pelatihan Kerja yang bersangkutan diwajibkan menyampaikan laporan bulanan tentang kegiatan latihan secara periodik (Triwulan) kepada kantor pemberi ijin dengan tembusan instansi terkait.

#### 8. Sanksi/denda atas Pelanggaran Ketentuan Ijin

- a. Pemberian ijin penyelenggaraan pelatihan kerja ini dapat dicabut bila selama 1 (satu) tahun tidak melakukan kegiatan pelatihan dan menyalahgunakan izin yang dimiliki atau atas permohonan sendiri.
- b. Ancaman pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000.00 (seratus ribu rupiah).

Lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memperoleh izin dan lembaga pelatihan yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi (*UU Ketenagakerjaan, nomor 13 tahun 2003*).

Lembaga pelatihan kerja swasta dapat mengusulkan akreditasi kepada Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LALPK) dengan memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan, adapun syarat untuk akreditasi lembaga pelatihan kerja swasta antara lain:

Syarat – syarat Pengajuan Akreditasi :

1. Foto copy surat izin pendirian lembaga tetap
2. Foto copy akta pendirian lembaga
3. Surat keterangan berdomisili
4. Salinan izin UU gangguan/izin lingkungan/izin pemda
5. Keterangan gangguan dari Lurah
6. Laporan kegiatan dari mulai berdiri
7. Ikhtisar tentang aspek kelembagaan yang meliputi :  
Struktur organisasi, administrasi, daftar nama penyelenggara, fasilitas, sarana dan prasarana , program latihan, sertifikasi

Lembaga pelatihan kerja swasta berada dibawah naungan Ditjen Binalattas, yang dilindungi dan dibina langsung oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi/kabupaten/kota.

Medan (ANTARA) - Pemerintah diminta membantu dalam mengembangkan lembaga pelatihan kerja (LPK), yang selama ini menyediakan tempat praktek kerja lapangan bagi siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dari berbagai kabupaten/kota di Sumatera Utara (Sumut). Lembaga Pelatihan Kerja Swasta di Indonesia saat ini sangat mengharapkan adanya bantuan program pelatihan baik berupa peralatan, pelatihan, maupun sertifikasi agar dapat mendidik peserta pelatihan yang ada diberbagai daerah diseluruh Indonesia yang setiap tahun terus bertambah. Hal ini dinyatakan oleh Pimpinan LPK SURYA NUSANTARA, Misno di Medan sebagai berikut "Kami sangat mengharapkan bantuan dana dan tempat untuk praktek dari pemerintah Provinsi Sumut atau Kota Medan, karena jumlah siswa SMK yang melakukan PKL sudah tidak tertampung lagi". Setiap tahun, menurut Misno yang juga pengajar di SMK Medan Putri, ratusan siswa SMK jurusan elektro yang berasal dari berbagai daerah seperti Medan, Deli Serdang, Labuhan Batu, dan Balige mengikuti PKL di lembaga tersebut. Lokasi LPK Surya Nusantara yang terletak di Jalan Kalianda Medan hanya bisa menampung maksimal 20 siswa dan terpaksa dilakukan giliran belajar seperti menggulung dinamo, memperbaiki pompa air, mesin cuci, mesin ketam kayu dan "rice cooker". Tidak hanya memperbaiki dan merakit alat-alat dapur itu saja, tapi para siswa SMK yang ditempa menjadi tenaga ahli dan mandiri bila sudah tamat, juga mampu memperbaiki AC dan lemari pendingin atau kulkas dan barang-barang elektronik lainnya. Misno mengaku, LPK yang dipimpinya tidak pernah mendapatkan perhatian dari pemerintah, padahal apa yang dilakukannya dalam upaya membantu pemerintah mengatasi pengangguran dengan menyiapkan siswa SMK menjadi tenaga siap pakai. Selain dana, bantuan yang diharapkan dari pemerintah adalah mencarikan lokasi yang lebih nyaman bagi siswa SMK yang melakukan kegiatan PKL, karena setiap tahun jumlah siswa yang mengikuti PKL terus bertambah seiring meningkatnya SMK di daerah itu, tuturnya. LPK Surya Nusantara melakukan kerja sama dengan sejumlah lembaga pendidikan seperti dengan SMK Medan Putri, SMKTI Sinar Husni, SMKTI PAB Medan, SMK Negeri 1 Balige, SMK Negeri 5 Medan, SMK Dwi Warna Medan SMK PMDA

Rantau Prapat. Pernyataan tersebut **tidak** hanya berlaku di Medan, akan tetapi sebagian besar daerah di Indonesia mengalami hal yang sama.

Di Jawa Tengah lembaga pelatihan kerja yang dibina Disnakertrans prov. Jawa Tengah berjumlah 939 dengan kemampuan meluluskan peserta sebanyak 42.075 orang peserta pelatihan per tahun. Berikut jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Swasta di Jawa Tengah:

- LPK Swasta : 674 buah
- BLK Pusat : 2 buah
- BLK Provinsi : 4 buah
- BLK Kab/Kota : 13 buah

Data jumlah lulusan LPK tahun 2001 - 2005 menurut jenis program dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel.2.1. Jumlah lulusan LPK tahun 2001 - 2005

NO	PROGRAM PELATIHAN	JUMLAH ORANG				
		2001	2002	2003	2004	2005
<b>A</b>	<b>LPK Pemerintah</b>					
1	Institusional	1.984	1.472	1.263	1.263	784
2	Non- Institusional	3.380	4.256	4.232	1.914	912
3	Pemagangan	294	400	208	240	64
4	Teknisi	284	352	320	191	-
5	Kab / kota					
	- Usaha Mandiri	300	400	380	-	-
	- Informasi kerja	100	200	20	-	-
	- Kewirausahaan	-	-	265	-	100
<b>B</b>	<b>LPK Swasta</b>					
	Lembaga Latihan Swasta	560	680	12.680	10.304	25.246
<b>C</b>	<b>LKP Perusahaan</b>					
	<b>JUMLAH</b>	<b>6,902</b>	<b>7,760</b>	<b>6,688</b>	<b>3.608</b>	<b>1.860</b>

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa LPKS setiap tahunnya terus meningkat dalam meluluskan peserta didiknya, bahkan jika dibandingkan dengan LPK Pemerintah. LPKS justru lebih banyak meluluskan peserta didiknya, hal ini perlu

perhatian dari pemerintah baik pusat maupun daerah untuk merangkul LPKS agar kesulitan LPKS dapat segera diatasi dan keunggulan LPKS dapat diperjuangkan. pemerintah harus mencari tahu apa yang menjadi kebutuhan LPKS dalam memenuhi pelatihan kepada para pencari kerja, sehingga diharapkan LPKS akan lebih berkembang dan dapat memenuhi kebutuhan peserta pelatihan dan hasilnya dapat menjadi lulusan yang unggul baik produktivitasnya, kualitasnya, maupun kompetensinya, tidak hanya didalam negeri tetapi dapat bersaing dipasar kerja global dunia.

Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sangat baik pengaruhnya terhadap kualitas pencari kerja Indonesia. mengingat LPKS telah banyak meluluskan peserta didiknya, sebagai ajang mempersiapkan para pencari kerja Indonesia dengan ilmu dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan global, yang tidak akan didapatkan didalam pendidikan formal. Materi dan kurikulum LPKS mengacu pada *Competency Based Training* (CBT), dengan menekankan pendidikan 30 persen teori dan 70 persen praktek. hal ini diharapkan calon tenaga kerja akan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan yang akan diperolehnya, tentu saja dengan menyesuaikan antara pekerjaan yang akan dilakukan dengan pelatihan yang diikuti oleh peserta pelatihan.

Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sangat mengerti akan kebutuhan peserta pelatihan, yaitu memperoleh keterampilan yang sesuai dengan pasar kerja yang ada di daerah sekitarnya. Di Indonesia sangat beragam jenis pelatihan yang ditawarkan oleh lembaga pelatihan kerja swasta mulai dari pelatihan tata boga, perkapalan, menjahit, bordir, menyulam, teknik mesin, otomotif, montir, supir sampai pada administrasi perkantoran, hal ini dikarenakan dalam pendidikan formal pelatihan yang mengedepankan keterampilan khusus belum banyak dan belum bisa memasuki pasar kerja yang ada, untuk itu lembaga pelatihan kerja swasta merupakan salah satu terobosan dibidang pendidikan yang mampu memberikan keterampilan yang siap pakai dalam dunia pasar kerja, baik di dalam negeri maupun diluar negeri.

Disisi lain lembaga pelatihan kerja swasta keberadaannya masih sangat memprihatinkan, ada sebagian lembaga pelatihan kerja swasta yang sangat maju



dan memiliki asset yang sangat baik dan canggih baik dalam penyelenggaraanya maupun dalam segi peralatan sarana dan prasarananya bahkan memiliki cabang dimana - mana, namun sangat banyak lembaga pelatihan kerja swasta yang hanya memiliki gedung seadanya, bahkan masih menyatu dengan rumah tinggal, dengan keterbatasan peralatan yang ada dan instruktur yang hanya 2 sampai 3 orang saja, serta sistem belajar mengajar yang masih sederhana, hal ini perlu mendapat perhatian dari semua pihak. untuk mengupayakan kemajuan dari lembaga pelatihan kerja swasta mengingat apa yang telah diberikan oleh lembaga pelatihan kerja swasta terhadap kemajuan tenaga kerja Indonesia sangat besar, mencerdaskan tenaga kerja Indonesia, dan menyiapkan pekerja Indonesia untuk dapat bersaing dipasar kerja global.

### 2.3 Subsidi Program Pelatihan Ketenagakerjaan

Subsidi adalah kebijakan yang terkait dengan negara (pemerintah) terhadap kepentingan dan kemaslahatan rakyatnya. wikipedia menjelaskanya sebagai berikut, subsidi adalah suatu bentuk bantuan keuangan, yang biasanya dibayar oleh pemerintah, dengan tujuan untuk menjaga stabilitas harga-harga, atau untuk mempertahankan eksistensi kegiatan bisnis, atau untuk mendorong berbagai kegiatan ekonomi pada umumnya. Istilah subsidi dapat juga digunakan untuk bantuan yang dibayar oleh non-pemerintah, seperti individu atau institusi non-pemerintah. Namun ini lebih sering disebut derma atau sumbangan (*charity*).

Subsidi Program adalah bantuan pemerintah dalam hal ini Depnakertrans kepada masyarakat yang diperuntukkan bagi peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan baik dalam bentuk program pelatihan dan atau bantuan peralatan serta bantuan sertifikasi kompetensi (*Juklak Subsidi Program, 2008*)

Tujuan subsidi program adalah untuk meningkatkan peran serta peserta dan lembaga pelatihan kerja serta organisasi kemasyarakatan, untuk meningkatkan kualitas, produktivitas dan kompetensi tenaga kerja, kegiatan keterampilan tenaga kerja yang berorientasi pada penyerapan tenaga kerja dalam hubungan kerja maupun usaha mandiri (*Juklak Subsidi Program, 2008*).

Dalam pemberian subsidi program pelatihan terdapat beberapa pengertian sebagai batasan dalam penelitian ini antara lain terdapat dalam (*Juklak Subsidi Program, 2008*) sebagai berikut:

- a) Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.
- b) Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan yang umum.
- c) Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
- d) Prinsip dasar pelatihan kerja adalah berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM, berbasis pada kompetensi kerja, tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat yang merupakan bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat, dan diseleenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.
- e) Lembaga Pelatihan Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum, atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
- f) Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- g) Subsidi Program adalah bantuan pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada masyarakat yang diperuntukan bagi peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan kerja baik dalam bentuk program pelatihan dan atau bantuan peralatan serta bantuan sertifikasi kompetensi.

- h) Proposal adalah dokumen usulan yang berisikan rincian rencana program dan anggaran yang disampaikan oleh lembaga pengusul kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.l. atau pejabat yang ditunjuk.
- i) Program Pelatihan adalah suatu paket pelatihan yang meliputi keterampilan teknis dan/atau managerial dari kurikulum dan silabus, metode pelatihan, lama pelatihan, instruktur, peserta dan tenaga kepelatihan yang dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.
- j) Pelatihan berbasis kompetensi kerja adalah pelatihan kerja yang menitik beratkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.
- k) Pelatihan Teknis adalah pelatihan keterampilan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi seseorang dalam rangka mengisi jabatan atau lowongan pekerjaan tertentu sesuai kebutuhan pasar kerja, baik didalam maupun diluar negeri.
- l) Pelatihan Managerial adalah pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan manajemen/wirausaha dalam rangka peningkatan produktivitas tenaga kerja.
- m) Sarana dan prasarana pelatihan adalah sarana pendukung dalam penyelenggaraan pelatihan yng berupa gedung/kantor, ruang teori, ruang praktek dan peralatan.
- n) Tenaga Pelatih/Instruktur adalah seseorang yang memiliki kompetensi mengajar, baik teori maupun praktek sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan pengalaman yang diajarkan.
- o) Rencana Anggaran Biaya (RAB) adalah rincian rencana pembiayaan yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan.
- p) Pengusul adalah lembaga pelatihan kerja pemerintah, swasta maupun organisasi kemasyarakatan yang bergerak dibidang pengembangan SDM serta memenuhi persyaratan.

- q) Akreditasi adalah proses pemberian pengakuan formal yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk melakukan kegiatan pelatihan kerja.
- r) Organisasi Kemasyarakatan adalah berupa yayasan, pondok pesantren, lembaga swadaya masyarakat dan atau lembaga lain yang sejenis serta memiliki ijin resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah.
- s) Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI) atau standar khusus/standar internasional.
- t) Kurikulum pelatihan adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pelatihan tertentu.
- u) Silabus adalah penjabaran unit kompetensi ke dalam materi pokok, kegiatan pembelajaran dan indikator pencapaian kompetensi untuk penilaian.
- v) Materi Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah uraian materi pelatihan yang disusun dengan format tertentu, konsisten mengacu kepada Unit Kompetensi, Elemen Kompetensi dan KUK (Kriteria Unjuk Kerja) serta hasil analisis IUK (Indikator Unjuk Kerja/Keberhasilan) dari masing-masing KUK yang telah dirumuskan dalam satuan Unit Kompetensi.

Dalam rangka mengantisipasi besarnya jumlah pengangguran, pemerintah melalui program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja mengalokasikan kegiatan subsidi program yang diperuntukkan bagi lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah, swasta atau organisasi kemasyarakatan yang bergerak dibidang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui kegiatan penyelenggaraan pelatihan.

#### 2.3.1. Mekanisme Pengusulan Subsidi Program

Kegiatan subsidi program diberikan melalui proses pengajuan proposal yang dilanjutkan dengan penilaian kelayakan proposal sesuai

dengan tujuan yang telah ditetapkan yaitu pelatihan dan penempatan tenaga kerja.

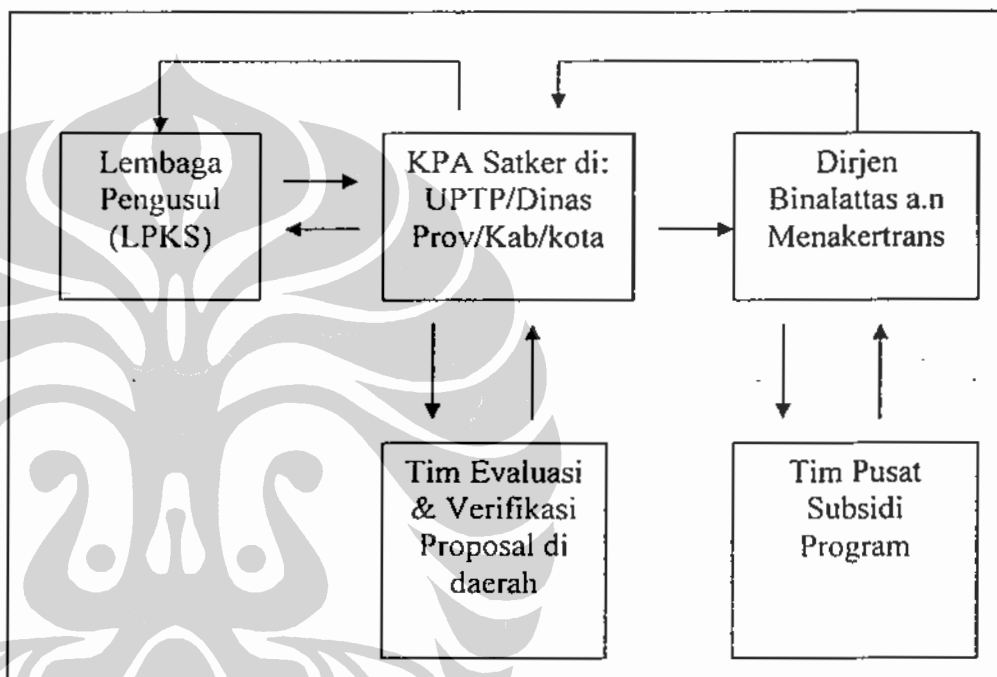
Adapun untuk mengakses bantuan subsidi program lembaga pelatihan kerja harus mengajukan proposal permohonan subsidi program baik pelatihan maupun peralatan pelatihan, dengan mekanisme sebagai berikut:

a. Ditingkat UPTP, Dinas Provinsi/Kabupaten/Kota.

1. Lembaga pengusul menyampaikan proposal kepada Menakertrans melalui KPA Satker di UPTP, Dinas Provinsi/kabupaten/Kota.
2. Proposal dievaluasi dan diverifikasi oleh Tim Evaluasi proposal daerah yang meliputi :
  - a.) Kelayakan administrasi
  - b.) Kelayakan program (untuk manfaat penempatan atau usaha mandiri/peningkatan produktivitas)
  - c.) Kelayakan biaya
  - d.) Kelayakan teknis.
3. Hasil evaluasi proposal yang dilakukan oleh tim evaluasi dibuat dalam lembar evaluasi/penilaian selanjutnya diserahkan kepada KPA Satker.
4. KPA Satker menyampaikan rekapitulasi hasil evaluasi kelayakan proposal yang dilakukan oleh tim evaluasi pusat untuk dibuat draft rekomendasi persetujuan.
5. Ditjen Binalattas a/n Menakertrans menyerahkan rekap hasil evaluasi kelayakan proposal kepada tim evaluasi pusat untuk dibuat draft rekomendasi persetujuan.
6. Draft rekomendasi persetujuan disampaikan oleh tim evaluasi pusat kepada Menakertrans up. Dirjen Binalattas.
7. Dirjen Binalattas a.n Menakertrans menyerahkan persetujuan rekomendasi kepada KPA satker.
8. KPA Satker menerbitkan SPK kepada lembaga pengusul untuk melaksanakan kegiatan yang telah disetujui

9. Lembaga pengusul melaksanakan kegiatan dan selanjutnya membuat laporan secara tertulis kepada KPA Satker UPTD/Dinas provinsi/kabupaten/kota dengan tembusan kepada Dirjen Binalattas.

Dari serangkaian proses yang ada maka dapat kita lihat dalam Bagan mekanisme pengusulan subsidi program pelatihan kerja di UPTP, Dinas provinsi/kabupaten/Kota sebagai berikut:



(Sumber:Juklak Subsidi Program, 2008)

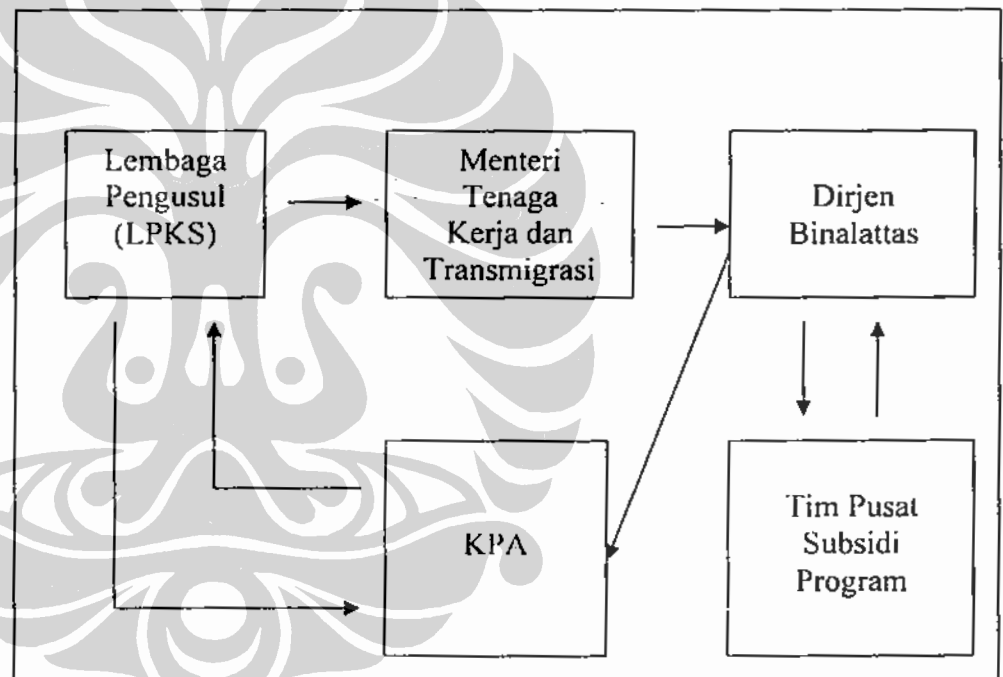
Gambar. 2.1 Bagan Mekanisme Pengusulan Subsidi Program di Daerah

b. Di Pusat (Sekretariat Ditjen Binalattas)

1. Lembaga pengusul menyampaikan proposal kepada Menakertrans.
2. Proposal yang diterima Menakertrans di disposisi kepada Dirjen Binalattas untuk dilakukan evaluasi kelayakan oleh Tim evaluasi.
3. Tim evaluasi melakukan evaluasi dan verivikasi.
4. Hasil evaluasi kelayakan proposal disampaikan kepada Dirjen Binalattas atas nama Menakertrans.

5. Dirjen Binalattas atas nama Menakertrans menyampaikan persetujuan kepada KPA.
6. KPA menerbitkan Surat Perintah Kerja (SPK) kepada Lembaga Pengusul sebagai dasar pelaksanaan kegiatan.
7. Lembaga pelaksana kegiatan melaksanakan kegiatan sesuai dengan SPK yang telah diterbitkan. Selanjutnya lembaga pelaksana kegiatan membuat laporan secara tertulis kepada KPA.

Dari serangkaian proses yang ada maka dapat kita lihat dalam bagan mekanisme pengusulan subsidi program pelatihan kerja di PUSAT sebagai berikut:



(Sumber:Juklak Subsidi Program, 2008)

Gambar. 2.2 Bagan Mekanisme Pengusulan Subsidi Program di Pusat

Dalam proses pelatihan subsidi program yang dilakukan oleh Ditjen Binalattas, masih menemui banyak kendala baik dari sistemnya, dari birokrasinya, dari administrasinya, dalam pelaksanaannya, sampai pada pelaporan, ini merupakan

serangkaian kejadian yang perlu untuk ditindak lanjuti secara tepat, dari kendala yang ada dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Birokrasi yang sulit.

Birokrasi berasal dari kata *bureaucracy* (bahasa Inggris *bureau + cracy*), diartikan sebagai suatu organisasi yang memiliki rantai komando dengan bentuk piramida, dimana lebih banyak orang berada ditingkat bawah dari pada tingkat atas, biasanya ditemui pada instansi yang sifatnya administratif maupun militer (*wikipedia Indonesia*.)

- Kelengkapan administrasi penerima bantuan.

Yang dimaksud kelengkapan administrasi disini adalah data diri siswa, yang meliputi kartu tanda pengenal, ijazah terakhir, foto, foto copy KK, NPWP, dan No rekening untuk proses pencairan dana.

- Sulitnya pencairan dana.

Pencairan dana dilakukan setelah pekerjaan selesai dilaksanakan oleh lembaga penerima, yang selanjutnya pihak penyelenggara mengajukan pembayaran kepada KPA dengan sistem pembayaran langsung melalui prosedur transfer dari KPPN. Untuk pengajuan pembayaran maka penyelenggara menyertakan bukti – bukti yang sah yang terdiri dari:

- Laporan penyelenggaraan pelatihan.
- Surat Perintah kerja (SPK).
- Surat pernyataan kebenaran penyelesaian pekerjaan yang ditandatangani oleh ketua lembaga diatas meterai 6000 rupiah, dan distempel lembaga penyelenggara.

Selanjutnya KPA memproses pembayaran melalui prosedur pembayaran langsung ke KPPK setempat dengan melampirkan rincian penggunaan bantuan subsidi program dan surat pernyataan tanggung jawab belanja, selanjutnya KPPN bersangkutan menyetujui untuk dibayarkan melalui sistem transfer dari rekening kas negara ke rekening pelaksana.

- Sulitnya sistem pelaporan.



Lembaga penyelenggara subsidi program diwajibkan membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan kegiatan secara tertulis menyangkut pelaksanaan kegiatan kepada KPA.

Laporan kegiatan berisikan data dan informasi yang terkait dengan proses pelaksanaan program secara keseluruhan yang disusun sesuai SPK, baik laporan kegiatan maupun laporan keuangan sesuai dengan rencana anggaran biaya yang disetujui, dan pelaporan berbentuk sebuah buku yang dijilid rapi.

Untuk mengatasi kendala tersebut maka diperlukan program yang jelas dan terarah agar sasaran yang ingin dicapai dapat terealisasi dengan baik, maka diperlukan program sebagai berikut:

- **Sosialisasi Program**

Sosialisasi subsidi program dapat dilakukan sebelum pelaksanaan pengajuan proposal yang bertujuan untuk memberikan dan menyampaikan informasi pada pihak -- pihak yang terkait dengan maksud, tujuan, dan sasaran dari kegiatan subsidi program, dengan berpedoman pada juklak dan ketentuan yang berlaku.

- **Mempermudah Proses pencairan dana**

Membuat mekanisme dan sistem pencairan dana yang praktis dan tidak berbelit-belit, agar pencairan dana tidak berlarut-larut sampai waktu yang sangat lama.

- **Memperketat persyaratan penerima subsidi**

Persyaratan bagi penerima subsidi program terdiri dari persyaratan administratif dan persyaratan teknis yang meliputi:

- Persyaratan administratif, meliputi persyaratan lembaga dan surat permohonan.
- Persyaratan Teknis, meliputi program pelatihan, peserta pelatihan, lama pelatihan, sarana dan prasarana, tenaga kepelatihan, jadwal pelaksanaan, rencana penempatan dan rencana anggaran biaya.

## 2.4 Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja swasta

Akreditasi adalah penetapan status melalui penilaian terhadap lembaga penyelenggara latihan kerja yang dilakukan melalui penilaian berdasarkan standar yang telah ditetapkan bagi setiap kejuruan dan jenjang atau tingkat latihan kerja. Hal ini sesuai dengan Undang – undang nomor 13 tahun 2003 pasal 16. yang selanjutnya ditindak lanjuti dengan Keputusan Menakertrans Nomor Kep.225/Mcn/2003 tentang organisasi dan tata cara kerja Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja, dalam bab I pasal 1 dijelaskan dalam Keputusan Menteri ini, yang dimaksud dengan :

1. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
2. Akreditasi pelatihan kerja adalah pengakuan status program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja melalui penilaian yang dilakukan oleh lembaga akreditasi pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar yang ditetapkan.
3. Lembaga pelatihan kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
4. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Didalam bab 2 dijelaskan : Lembaga akreditasi lembaga pelatihan kerja LALPK, yang selanjutnya disebut lembaga akreditasi merupakan lembaga yang bersifat independen, dan ditetapkan oleh Menteri. Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdomisili di Jakarta. Lembaga akreditasi berfungsi mengembangkan sistem dan melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja. (1) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 lembaga akreditasi mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. menyusun kebijakan akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- b. mengembangkan sistem akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- c. melaksanakan dan mengendalikan pelaksanaan sistem akreditasi lembaga pelatihan kerja;

d. mengembangkan kerjasama internasional antar lembaga akreditasi pelatihan kerja.

Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lembaga akreditasi harus berpedoman kepada standar nasional pelatihan kerja yang ditetapkan oleh Menteri.

Pada Bab 3 diatur mengenai: (1) Keanggotaan lembaga akreditasi lembaga pelatihan kerja terdiri dari unsur masyarakat yang dipilih berdasarkan keahlian dan profesionalisme serta unsur pemerintah. (2) Unsur masyarakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari asosiasi lembaga pelatihan kerja, asosiasi perusahaan, asosiasi profesi atau pakar di bidang pelatihan kerja. (3) Pengurus lembaga akreditasi terdiri dari seorang ketua merangkap anggota, seorang wakil ketua merangkap anggota, seorang sekretaris merangkap anggota dan beberapa orang anggota.

Lembaga pelatihan kerja dianggap layak untuk melaksanakan kegiatan pelatihan apabila lembaga tersebut telah memenuhi persyaratan dalam pelaksanaan pelatihan yang terdiri dari :

1. Memiliki gedung atas nama lembaga, yang terdiri dari: ruang kantor (administrasi), ruang belajar teori dan ruang praktek.
2. Sarana dan prasarana pelatihan yang memadai, seperti peralatan pelatihan mencukupi, dengan jenis peralatan yang sesuai dengan perkembangan jaman.
3. Instruktur yang kompeten dan jumlahnya mencukupi untuk proses pelatihan.
4. Materi/kurikulum yang dipergunakan sesuai dengan standar nasional yang berbasis kompetensi.
5. Pihak pengelola/penyelenggara pelatihan.
6. Peserta pelatihan yang akan dilatih.

Setelah semua unsur diatas terpenuhi, maka pelaksanaan pelatihan sudah bisa dilakukan, tentunya dengan ijin yang diberikan oleh pemerintah, dalam hal ini dari Dinas Tenaga Kerja terkait. Dalam pelaksanaannya akreditasi lembaga terdapat kendala-kendala yang harus diselesaikan dengan cepat agar akreditasi lembaga bisa terlaksana, adapun kendala - kendalanya meliputi:

- Standar Kualifikasi instruktur  
Instruktur yang kompeten dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi, yang diperoleh dari diklat kompetensi instruktur.
- Jumlah instruktur masih kurang  
Minimnya jumlah instruktur disebabkan karena kurangnya minat generasi muda terhadap status pekerjaan sebagai instruktur, dan kurangnya diklat instruktur, sementara instruktur yang ada kebanyakan sudah mendekati pensiun.
- Sarana dan prasarana pelatihan  
Sarana dan prasarana pelatihan antara lain:
  - Ruang kantor.
  - Peralatan dan perlengkapan kantor.
  - Ruang kelas/teori.
  - Tempat praktek.
  - Perlengkapan dan peralatan pelatihan.
- Materi/kurikulum pelatihan  
Komposisi program/kurikulum pelatihan meliputi pelatihan dan praktek dengan perbandingan 30 persen dan 70 persen. Kurikulum program berlaku untuk pelatihan teknis dan pelatihan manajerial.  
Untuk mengatasi kendala-kendala yang ada berikut program-program yang perlu dilakukan diantaranya :
  - Sosialisasi akreditasi lembaga  
Sosialisasi akreditasi dilakukan untuk memberikan informasi mengenai fungsi Lembaga akreditasi, sasaran dan tujuan akreditasi lembaga yang berguna untuk mengembangkan sistem dan melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja.
  - Peningkatan kualitas instruktur  
Meningkatkan program-program peningkatan instruktur dan standarisasi kompetensi instruktur, diklat kompetensi instruktur.
  - Pengembangan jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

Membina, mengarahkan dan memfasilitasi lembaga kearah pengembangan jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional.

## 2.5 Minat dan Bakat

### 2.5.1. Minat

Seseorang akan menjalani aktivitasnya dengan suka cita, apabila pekerjaan yang dijalani itu disenangi dan diminatinya. Begitu juga peserta pelatihan, dia akan belajar dengan sungguh-sungguh karena merasa suka dan berminat terhadap pelatihan yang diikutinya.

Minat adalah kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan mengenai beberapa kegiatan yang disukai dengan memperhatikan terus menerus yang disertai dengan rasa sayang, Minat adalah "kecenderungan yang menetap dalam subjek untuk merasa tertarik pada bidang/hal tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam bidang itu." hal ini dikemukakan oleh Winkel (1996).

Sardiman (1992) mengemukakan bahwa minat adalah "suatu kondisi yang terjadi apabila seseorang melihat ciri atau arti sementara situasi yang dihubungkan dengan keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhannya sendiri." Selanjutnya Slameto (1995) mengemukakan minat adalah "kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan mengenang suatu kegiatan yang diminatinya, diperhatikan terus disertai rasa sayang."

Berdasarkan pendapat tersebut maka, minat sangat besar pengaruhnya terhadap kegiatan pelatihan sehingga pelajaran yang menarik minat siswa lebih mudah untuk dipelajari dan disimpan di otak manusia karena minat menambah kegiatan belajar. Untuk menambah minat seorang dalam menerima pelatihan di diharapkan dapat mengembangkan minat untuk melakukannya sendiri. Minat belajar yang telah dimiliki seseorang merupakan faktor yang dapat mempengaruhi hasil belajarnya. Apabila seseorang mempunyai minat yang tinggi terhadap sesuatu hal maka akan terus berusaha untuk melakukan sehingga apa yang diinginkannya dapat tercapai sesuai dengan keinginannya.

Jarak dan waktu antara tempat pelatihan dan tempat tinggal akan menjadi pemikiran yang sangat penting, mengingat jarak yang jauh akan mengakibatkan bertambahnya pengeluaran biaya transportasi, apalagi jika dimungkinkan harus mencari penginapan, maka biayanya semakin besar.

Dalam menyelesaikan kendala-kendala yang terjadi, maka diperlukan program yang diharapkan akan memberikan jalan keluar yang sesuai dengan harapan, adapun program tersebut meliputi:

- Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta

Seleksi yang dilakukan berdasarkan kepada minat peserta, dan dengan melihat pada kebutuhan pasar kerja, dengan memperketat seleksi saat rekrutmen peserta

- Jenis pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal

Melakukan TNA (*Training Need Assesment*) untuk melihat dan menyamakan antara kebutuhan tenaga kerja dengan jenis pelatihan yang diselenggarakan.

- Jenis pelatihan yang modern

Pelatihan modern yang dimaksud adalah pelatihan dengan menggunakan peralatan dan teknik yang modern dan menggunakan alat-alat yang serba canggih. Menurut Heinich, Molenda, Russel (1996:8) jenis media yang lazim dipergunakan dalam pembelajaran antara lain: media nonproyeksi, media proyeksi, media audio, media gerak, media komputer, komputer multimedia, hipermedia, dan media jarak jauh. Jenis media dalam pembelajaran adalah :

1. Media grafis seperti gambar, foto, grafik, bagan, diagram, kartun, poster, dan komik.
2. Media tiga dimensi yaitu media dalam bentuk model padat, model penampang, model susun, model kerja, dan diorama.
3. Media proyeksi seperti slide, film stips, film, dan OHP
4. Lingkungan sebagai media pembelajaran

### 2.5.2. Bakat

Dalam proses pelatihan selain minat, yang tidak kalah pentingnya adalah bakat seseorang terhadap sesuatu hal. Seseorang akan memilih untuk melakukan pekerjaan atau pelatihan yang sesuai dengan bakat yang dimilikinya. Bakat adalah kemampuan tertentu yang telah dimiliki seseorang sebagai kecakapan pembawaan sejak lahir. Purwanto (1986) mengemukakan “bakat dalam hal ini lebih dekat pengertiannya dengan kata *aptitude* yang berarti kecakapan, yaitu mengenai kesanggupan-kesanggupan tertentu.”

Kartono (1995) menyatakan bahwa “bakat merupakan potensi atau kemampuan yang harus dikembangkan melalui belajar sehingga akan menjadi kecakapan yang nyata. Bagi seseorang yang memiliki bakat untuk melakukan tugas maka dia tidak akan bergantung pada upaya pelatihan. Dengan demikian maka tumbuhnya keahlian seseorang sangat ditentukan oleh bakat yang dimilikinya.

Dalam mengikuti pelatihan, seseorang tidak hanya berbekal minat dan bakat, tetapi kesiapan mental dan biaya perlu dipersiapkan, dalam memilih pelatihan seseorang terhalang oleh beberapa kendala diantaranya adalah:

- Jenis pelatihan tidak sesuai  
Jenis pelatihan selalu menjadi kendala, mengingat jenis pelatihan akan menentukan pekerjaan seseorang. Jenis pelatihan harus disesuaikan dengan pasar kerja yang ada.
- Background pendidikan tidak sesuai  
Latar belakang pendidikan seseorang akan menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.
- Biaya pelatihan relatif mahal  
Biaya pelatihan adalah seluruh biaya yang dikeluarkan dalam proses pelatihan baik biaya pendidikan, pembelian peralatan pelatihan maupun biaya konsumsi dan transportasi selama mengikuti pelatihan.
- Tidak tersedianya layanan transportasi dan akomodasi

## 2.6 Efektifitas Pelatihan

Dalam instansi pemerintah pengambilan keputusan memiliki peranan penting untuk menentukan kemajuan dan keberhasilan bangsa dimasa depan, untuk itu diperlukan adanya pemikiran yang baik dalam pengambilan keputusan agar keputusan yang diambil dapat dilaksanakan dengan baik, tepat guna dan tercapai tujuan dan sasaran dimasa yang akan datang.

Pengambilan keputusan merupakan pendekatan sistematis kepada hakekat suatu masalah, pengumpulan fakta, penentuan alternatif yang dihadapi dan pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan alternatif yang paling tepat. Pada sisi lain pembuat keputusan sering kali dihadapkan pada kerumitan dan lingkup pengambilan keputusan dengan data yang begitu banyak (Paul Lubis, 2003.hal :22)

Adapun pengambilan keputusan dalam suatu organisasi adalah merupakan hasil dari proses komunikasi dan partisipasi yang terus menerus dari keseluruhan organisasi yang akan menghasilkan keputusan, adapun hasil keputusan dapat merupakan pernyataan yang disetujui antar alternatif atau antar prosedur untuk mencapai tujuan tertentu.

Untuk kepentingan pengambilan keputusan dengan pertimbangan manfaat/biaya dihadapkan pada suatu keharusan untuk mengandalkan seperangkat sistem yang mampu memecahkan masalah secara efisien dan efektif, yang kemudian disebut Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Dalam penggunaan sistem pendukung keputusan Sudirman dan Widjajani, 1996. dalam (Paul Lubis:22), mengemukakan 4 ciri SPK yang dirumuskan oleh Alters Keen, sebagai berikut :

- 1) SPK ditujukan untuk membantu keputusan yang kurang terstruktur dan umumnya dihadapi oleh para manajer yang berada di tingkat puncak;
- 2) SPK merupakan gabungan antara kumpulan model kualitatif dan kuantitatif;
- 3) SPK Memiliki fasilitas interaksi yang dapat mempermudah hubungan antara manusia dengan komputer;
- 4) SPK bersifat luwes dan dapat menyesuaikan dengan perubahan perubahan yang terjadi.



*E.Turban, Decision Support System and Expert System, Prentice Hall International Inc, New Jersey 1995, dalam (E. Feridani 2005:8)* menyatakan bahwa: Persoalan pengambilan keputusan, pada dasarnya adalah bentuk pemilihan dari berbagai alternatif tindakan yang mungkin dipilih yang prosesnya melalui mekanisme tertentu, dengan harapan akan menghasilkan suatu keputusan yang terbaik. Proses pengambilan keputusan adalah suatu proses memilih alternatif tindakan untuk mencapai tujuan. Proses pengambilan keputusan ini terdiri dari 4 fase utama yaitu:

1. Fase Intelijen.

Tahap ini merupakan proses penelusuran dan pendeteksian dari lingkup problematika serta proses pengenalan masalah. Data masukan diperoleh, diproses, dan diuji dalam rangka mengidentifikasi masalah.

2. Fase Desain.

Tahap ini merupakan proses menemukan, mengembangkan dan menganalisis alternatif tindakan yang bisa dilakukan. Tahap ini meliputi proses untuk memahami permasalahan, menurunkan solusi dan menguji kelayakan solusi.

3. Fase Pemilihan.

Pada tahap ini dilakukan proses pemilihan diantara berbagai alternatif tindakan yang mungkin dijalankan. Proses pemilihan ini meliputi mencari, mengevaluasi, dan merekomendasikan solusi yang tepat dari model. Solusi dari suatu model adalah suatu set nilai untuk variabel keputusan dalam suatu alternatif yang dipilih.

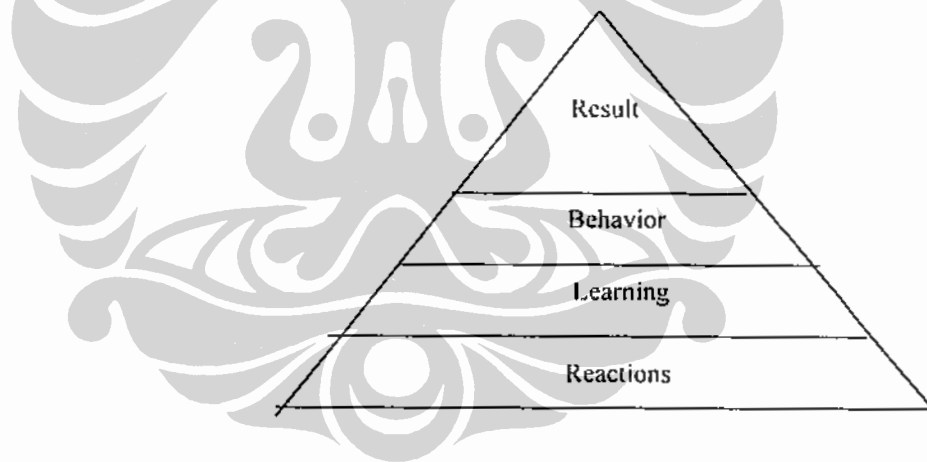
4. Fase Implementasi.

Pada tahap ini solusi yang telah disarankan mulai dijalankan secara lebih lengkap.

Evaluasi pelatihan adalah kegiatan pengendalian, penjaminan dan penetapan mutu pelatihan terhadap berbagai komponen pelatihan, pada setiap jalur, jenjang dan jenis pelatihan sebagai bentuk pertanggung jawaban penyelenggaraan pelatihan. Untuk mengukur efektif atau tidaknya suatu pelatihan perlu diadakan evaluasi penilaian terhadap dampak program pelatihan baik dalam jangka pendek

maupun jangka panjang. Adapun pengukuran efektivitas penilaian meliputi penilaian (Kirkpatrick, 1959) :

- a Reaksi (*reactions*) yaitu bagaimana perasaan partisipan terhadap program. dilakukan untuk mengukur tingkat reaksi yang didisain agar mengetahui opini dari para peserta pelatihan mengenai program pelatihan.
- b Pembelajaran (*learning*) yaitu pengetahuan, keahlian, dan sikap-sikap yang diperoleh sebagai hasil dari pelatihan. untuk mengetahui sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan.
- c Perilaku (*behavior*) yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat dari pelatihan. dan diharapkan setelah mengikuti pelatihan terjadi perubahan tingkah laku peserta (karyawan) dalam melakukan pekerjaan.
- d Hasi (*result*) yaitu dampak pelatihan pada keseluruhan efektivitas organisasi atau pencapaian pada tujuan-tujuan organisasional. untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.



Gambar 2.3 Jenis Evaluasi Dampak Pelatihan Menurut Kirkpatrick

Penerapan model evaluasi empat level dari Kirkpatrick dalam pelatihan dapat diuraikan dengan persyaratan yang diperlukan sebagai berikut:

#### Level 1: Reaksi

Evaluasi reaksi ini sama halnya dengan mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap subyek pendidikan dan dosen, saran perbaikan dalam program dan tingkat bantuan pendidikan terhadap pelaksanaan pekerjaan mereka secara lebih baik. Perasaan kalangan peserta mengenai pendidikan sering mudah diukur. Apakah mereka menyukai program? Apakah program bermanfaat? Apakah kekuatan program? Pertanyaan yang biasa digunakan untuk mengevaluasi reaksi lazimnya dijawab melalui pelaksanaan wawancara atau kuesioner.

#### Level 2: Pembelajaran

Pada level evaluasi ini untuk mengetahui sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan, dan juga dapat mengetahui dampak dari program pelatihan yang diikuti para peserta dalam hal peningkatan *knowledge*, *skill* dan *attitude* mengenai suatu hal yang dipelajari dalam pelatihan. Pandangan yang sama menurut Kirkpatrick, bahwa evaluasi pembelajaran ini untuk mengetahui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh dari materi pelatihan. Oleh karena itu diperlukan tes guna untuk mengetahui kesungguhan apakah para peserta mengikuti dan memperhatikan materi pelatihan yang diberikan.

#### Level 3: Perilaku

Pada level ini, diharapkan setelah mengikuti pelatihan terjadi perubahan tingkah laku peserta (karyawan) dalam melakukan pekerjaan. Dan juga untuk mengetahui apakah pengetahuan, keahlian dan sikap yang baru sebagai dampak dari program pelatihan, benar-benar dimanfaatkan dan diaplikasikan di dalam perilaku kerja sehari-hari dan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja/kompetensi di unit kerjanya masing-masing.

#### Level 4: Hasil

Hasil akhir tersebut meliputi, peningkatan hasil produksi dan kualitas, penurunan harga, peningkatan penjualan, penghematan biaya dan lain-lain. Tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak pelatihan

terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Walaupun tidak memberikan hasil yang nyata dalam jangka pendek, bukan berarti program pelatihan tersebut tidak berhasil. Ada kemungkinan berbagai faktor yang mempengaruhi hal tersebut, dan sesungguhnya hal tersebut dapat dengan segera diketahui penyebabnya, sehingga dapat pula sesegera mungkin diperbaiki.

Proses pengukuran dan pengumpulan data evaluasi yang lebih rinci dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 2.2 : Proses Pengukuran dan Pengumpulan Data

Level Evaluasi	Deskripsi	Metode Pengumpulan Data
1. Reaksi	Mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap program pelatihan yang diikuti.	Survey dengan skala pengukuran yaitu skala Likert.
2. Pembelajaran	Mengukur tingkat pembelajaran yang dialami oleh peserta pelatihan.	Formal tes (tertulis)
3. Perilaku	Mengukur implementasi hasil pelatihan di tempat kerja.	Action Plan. observasi
4. Hasil	Mengukur keberhasilan pelatihan dari sudut pandang bisnis dan organisasi yang disebabkan adanya peningkatan kinerja/kompetensi peserta pelatihan.	Evaluasi action plan dan data laporan hasil kerja.

Pengukuran reaksi dan belajar yang bersangkutan paut dengan hasil-hasil program pelatihan saja disebut dengan kriteria internal. Pengukuran perilaku dan hasil-hasil yang mengindikasikan dampak pelatihan pada lingkungan pekerjaan disebut sebagai kriteria eksternal yaitu dukungan dari pihak manajemen memberi

kesempatan peserta pelatihan mempraktekan apa yang telah mereka peroleh dari pelatihan.

Adanya pengukuran efektivitas pelatihan yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa evaluasi pelatihan baik mengenai program pelatihan maupun pelatih dapat menjadi umpan balik untuk pelatihan selanjutnya, demikian pula dengan pembelajaran mereka apakah mereka mempelajari prinsip-prinsip, ketrampilan, dan fakta-fakta yang seharusnya mereka pelajari. Selanjutnya dapat untuk mengetahui apakah perilaku peserta berubah karena program pelatihan atau bukan. Terakhir dengan melihat hasil dari pelatihan apakah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ditetapkan.

Tujuan akhir dari setiap program pelatihan adalah bahwa belajar yang terjadi selama pelatihan dapat berdampak terhadap pekerjaan dan ditransfer kedalam pekerjaan. Menurut Baldwin & Ford ( 1988). *" Positive transfer of training is the degree to which trainees effectively apply the knowledge, skills, and attitude gained in a training context to the job. "*

Menurut Broad & Newstrom ( 1996 ) *" Transfer of training is the effective and continuing application , by trainees to their jobs, of the knowledge and skills gained in training both on and off the job. "*

Definisi transfer/dampak pelatihan tersebut diatas menunjukkan bahwa adanya persamaan bahwa transfer pelatihan merupakan aktivitas secara efektif dan berkelanjutan untuk menerapkan keahlian, keterampilan dan sikap yang diperoleh dari suatu pelatihan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa transfer/dampak pelatihan mengidentifikasi sejauh mana peserta pelatihan dapat menerapkan apa yang diperoleh dari pelatihan sehingga dapat mengubah perilaku peserta dalam pelaksanaan pekerjaan.

Desain pelatihan juga merupakan hal yang penting agar materi-materi yang diberikan pada saat pelatihan lebih mudah diterima yaitu berkaitan dengan isi/materi pelatihan, ruang kelas, pelatih, dan praktek langsung, desain pelatihan yang baik akan menjadi umpan balik bagi peserta maupun penyelenggara sehingga proses belajar dan transfer akan lebih mudah

Menurut Ansari (2007:33) menjelaskan bahwa faktor kritis yang berhubungan dengan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi adalah kemampuan untuk mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi itu untuk memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar saat ini dan meningkat sepanjang waktu. Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja para karyawan, tetapi juga dapat menjadi sumber kerisauan dan frustrasi para pemimpin dan karyawan. Hal ini sering disebabkan oleh ketidakpastian dan *ambiguitas* diseperti sistem penilaian kinerja. Pada intinya penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk menverifikasi bahwa individu memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat pula menjadi cara untuk membantu karyawan mengelola kinerja mereka.

Selanjutnya dijelaskan sehubungan dengan upaya mengetahui dampak penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan evaluasi terhadap dampak program pendidikan dan pelatihan yang diberikan. Apabila selama ini penilaian kinerja diarahkan pada usaha mengetahui pengaruh suatu program pendidikan pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam rangkaian tugasnya sehari-hari, maka dalam penelitian evaluasi program diarahkan pada usaha mengetahui dampak program pendidikan terhadap kinerja organisasi.

## 2.7 Analytic Hierarchy Process (AHP)

### 2.7.1. Pengertian AHP

Permadi S (1992:5) dalam bukunya AHP menyatakan "*AHP adalah suatu metode pengambilan keputusan dengan bentuk sederhana, fleksibel dan berdayaguna besar untuk mendukung suatu proses pengambilan keputusan yang multi kriteria, multi tujuan dan multi kompleks*". Menggunakan AHP suatu permasalahan yang kompleks dan tidak terstruktur dapat dipecah kedalam kelompok-kelompok, kemudian kelompok-kelompok tersebut di susun menjadi sebuah hirarki. Struktur hirarki dari suatu permasalahan terdiri dari tujuan/goal, kriteria/sasaran, sub kriteria/kendala, dan alternatif/program, selain itu AHP juga merupakan perangkat pengambilan keputusan yang komprehensif, karena dapat

menggunakan input yang bersifat kualitatif dan dapat mengolah data yang bersifat kuantitatif.

Peralatan utama dari model AHP adalah sebuah hirarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia, dengan demikian suatu masalah yang kompleks dan tidak terstruktur dapat dipcah ke dalam kelompok-kelompoknya dan kemudian kelompok-kelompok tersebut diatur menjadi sebuah hirarki. Kelebihan lain dari AHP adalah pada kemampuannya memecahkan masalah yang *multiobjective* dan *multicriterias*.

### 2.7.2. Ekspert

Perseri manusia yang dianggap ekspert merupakan input utama AHP, ekspert adalah orang yang mengerti suatu permasalahan, memiliki kepentingan terhadap permasalahan dan merasakan akibat dari permasalahan tersebut. Kelebihan model ini adalah semua unsur dapat terlibat dalam pengambilan keputusan baik pemerintah maupun masyarakat secara bersama sama turut serta dalam proses pembuatan hirarki dan pengisian kuesioner, dengan cara ini maka diharapkan keinginan pemerintah dan masyarakat akan selaras dengan kebijakan yang diambil secara bersama sama.

Dalam proses AHP untuk menentukan pilihan terbaik adalah menggunakan variabel yang mendapat prioritas tertinggi dalam proses akhir proses analisis, yang diperoleh dari hasil perbandingan tingkat prioritas beberapa elemen/variabel pada suatu level dari susunan hirarki yang selanjutnya setiap elemen diberi bobot secara numerik, sehingga variabel yang mendapat prioritas tertinggi pada akhir proses analisis akan menjadi prioritas terbaik.

### 2.7.3. Model AHP

Model pendekatan AHP merupakan model keputusan individual dengan menggunakan pendekatan kolektif, dari proses pengambilan keputusannya AHP dapat memecahkan masalah yang kompleks dimana kriteria atau aspek yang diambil cukup banyak. Walaupun tidak menutup

kemungkinan model yang lain ikut dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan dengan metode AHP, namun metode AHP memiliki keunggulan jika dibandingkan dengan metode yang lain, yaitu:

- a. Mempunyai struktur yang berhierarki, sebagai konsekuensi dari kriteria yang dipilih sampai dengan sub yang paling dalam.
- b. Memperhitungkan Validitas sampai dengan batas toleransi inkonsistensi berbagai kriteria dan alternatif yang dipilih oleh para pengambil keputusan.
- c. Memperhitungkan daya tahan atau ketahanan output analisis sensitivitas pengambil keputusan.
- d. Mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah yang multi-objektif dan multi-kriteria yang berdasarkan pada perbandingan preferensi dari setiap elemen dalam hirarki.

Saaty, dalam Wahyudi menguraikan Tiga Prinsip Dasar Proses AHP yaitu :

1. Menggambarkan dan menguraikan secara hirarkis.  
Menyusun secara hirarkis, yaitu memecah persoalan menjadi unsur yang terpisah-pisah.
2. Pembedaan Prioritas dan Sintesis.  
Menetapkan prioritas, yaitu menentukan peringkat elemen-elemen menurut relatif pentingnya. Mensintesa dari prioritas lokal menjadi prioritas global.
3. Konsistensi Logis.  
Menjamin semua elemen dikelompokkan secara logis dan diperingkatkan secara konsisten sesuai dengan suatu kriteria yang logis

#### 2.7.4. Aksioma

Penyusunan Model AHP perlu memperhatikan aksioma-aksioma yang dimiliki oleh model AHP ini, karena pelanggaran dari setiap aksioma akan berakibat tidak validnya model yang dipakai. Permadi (1992:18) dalam bukunya AHP menyatakan Ada empat aksioma diantaranya adalah:



### 1. *Reciprocal Comparison*

Artinya, si pengambil keputusan harus bisa membuat perbandingan dan menyatakan preferensinya. Preferensinya itu sendiri harus memenuhi syarat resiprokal yaitu kalau A lebih disukai dari B dengan skala  $x$ , maka B lebih disukai dari A dengan skala  $1/x$ .

### 2. *Homogeneity*

Artinya, preferensi seseorang harus dapat dinyatakan dalam skala terbatas atau dengan kata lain elemen-elemennya dapat dibandingkan satu sama lain. Kalau aksioma ini tidak terpenuhi maka elemen-elemen yang dibandingkan tersebut tidak *homogenous* dan harus dibentuk suatu "cluster" (kelompok elemen-elemen) yang baru.

### 3. *Independence*

Artinya, preferensi dinyatakan dengan mengasumsikan bahwa kriteria tidak dipengaruhi oleh alternatif-alternatif yang ada melainkan oleh obyektif secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa pola ketergantungan atau pengaruh dalam model AHP adalah searah ke atas. Artinya perbandingan antara elemen-elemen dalam satu level dipengaruhi atau tergantung oleh elemen-elemen dalam level di atasnya.

### 4. *Expectations*

Artinya, untuk tujuan pengambilan keputusan, struktur hirarki diasumsikan lengkap. Apabila asumsi ini tidak dipenuhi maka si pengambil keputusan tidak memakai seluruh kriteria dan atau obyektif yang tersedia atau diperlukan sehingga keputusan yang dipengaruhi dianggap tidak lengkap.

Tidak terpenuhinya aksioma 1 menunjukkan bahwa pertanyaan yang digunakan untuk menyatakan preferensi dari sepasang elemen yang dibandingkan tidak tepat atau tidak jelas. Aksioma 2 menjelaskan keterbatasan otak manusia dalam membuat perbandingan-perbandingan untuk elemen yang kurang jelas hubungannya satu sama lain. Aksioma 3 dimungkinkan dalam AHP dengan bentuk hirarki non linier, dan dimungkinkan terjadi hubungan timbal balik antara kriteria dan alternatif, sehingga mungkin saja pemilihan

kriteria dipengaruhi oleh alternatif. Aksioma 4 menyiratkan ekspresi dan persepsi manusia yang lebih menonjol dari rasionalitas dalam menyatakan preferensi, dan pengambil keputusan harus mengerti benar masalah yang dihadapi atau bisa dianggap ekspert.

#### 2.7.5. Hirarki

Permadi (1992:2) dalam bukunya AHP menyatakan "*Hirarki adalah alat yang paling mudah untuk memahami masalah yang kompleks dimana masalah tersebut diuraikan kedalam elemen- elemen yang bersangkutan, menyusun elemen- elemen tersebut secara hirarkis dan akhirnya melakukan penilaian atas elemen- elemen tersebut sekaligus menentukan keputusan apa yang akan diambil*".

Penyusunan hirarki atau dekomposisi adalah proses penguraian kenyataan menjadi kelompok-kelompok yang homogen, kemudian diuraikan menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, sehingga banyak informasi yang dapat diintegrasikan ke dalam struktur permasalahan dan membentuk sistem yang lengkap.

Dalam melakukan analisa untuk mengambil suatu keputusan yang kompleks yang perlu diperhatikan pada tahap awal yaitu proses menentukan tujuan yang ingin dicapai dalam pengambilan keputusan, kemudian mengidentifikasi kriteria sasaran guna mengukur pencapaian tujuan.

Tujuan yang bersifat umum akan dijabarkan dalam sub yang lebih terperinci, dan akan dilakukan terus hingga tercapai tujuan operasional, dalam menentukan tujuan tidak ada batasan pasti sampai seberapa jauh tujuan dijabarkan sampai ke tujuan yang paling rendah, ada hal yang perlu diperhatikan disini yakni setiap aspek dari tujuan yang lebih tinggi tercakup dalam sub-tujuan yang lebih rendah, jangan terlalu banyak variable, kemudian lakukan tes agar variable yang diambil benar-benar tepat tujuan.

Peralatan utama dari model AHP adalah sebuah hirarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia, dengan demikian suatu masalah yang kompleks dan tidak terstruktur dapat dipecah ke dalam kelompok-kelompoknya dan kemudian kelompok-kelompok tersebut di atur menjadi

sebuah hirarki, kelebihan lain dari AHP adalah pada kemampuannya memecahkan masalah yang *multiobjectives* dan *multicriterias*.

Proses penyusunan elemen-elemen secara hirarkis meliputi pengelompokan elemen-elemen dalam komponen yang bersifat homogen dan menyusun elemen-elemen tersebut kedalam hirarki yang tepat. Pembuatan hirarki lazim disebut dekomposisi yang mencakup tiga proses yang berurutan dan saling berhubungan yaitu identifikasi level dan elemen, definisi konsep, serta formulasi pertanyaan.

Secara umum hirarki dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Hirarki Struktural, masalah yang kompleks diuraikan menjadi bagian-bagiannya atau elemen-elemennya menurut ciri atau besaran tertentu seperti jumlah, bentuk, ukuran atau warna. Hirarki struktural ini erat kaitannya dengan cara otak kita menganalisa masalah yang kompleks melalui pembagian obyek yang diamati, dengan akal sehat, menjadi kelompok-kelompok yang lebih kecil sampai yang terkecil. Hubungan diantara level bukanlah hubungan mempengaruhi melainkan hubungan yang didasarkan atas ciri atau besaran tertentu.
2. Hirarki Fungsional, menguraikan masalah yang kompleks menjadi bagian-bagiannya sesuai hubungan esensialnya. Level yang satu mempengaruhi level dibawahnya (hirarki linier).

#### 2.7.6. Kriteria

Kriteria diperlukan dalam pemilihan alternatif, untuk mengidentifikasi level-level dan elemen-elemen yang akan ditempatkan dalam suatu level, selanjutnya dari level dan elemen diidentifikasi dalam formulasi pertanyaan. Kriteria dapat merupakan sasaran dari tujuan yang diharapkan. Setiap kriteria akan menjawab pertanyaan mengenai pentingnya alternatif guna pemecahan masalah.

Dalam pemilihan kriteria untuk pengambilan keputusan ada hal yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Lengkap mencakup seluruh aspek yang dapat menunjukkan bahwa seluruh tujuan dapat tercapai.
- b. Mempunyai arti, bobot dan dapat diukur sebagai analisis dan dapat diterima oleh pihak lain.
- c. Tidak berlebihan, tidak mempunyai pengertian dasar yang sama.
- d. Jumlah kriteria seminimal mungkin agar persoalan komprehensif.

#### 2.7.7. Pengambilan Keputusan

Dalam pengambilan keputusan diperlukan adanya langkah yang tepat, untuk itu berikut tujuh langkah pendekatan pengambilan keputusan, antara lain:

- a. **Identifikasi Masalah**

Identifikasi dilakukan dengan membandingkan antara kondisi yang sebenarnya dengan performance yang diharapkan untuk mencapai kebijakan yang akan dilakukan agar tercapai tujuan yang diharapkan.

- b. **Pengumpulan Data**

Mereview elemen-elemen yang berpengaruh terhadap permasalahan yang telah teridentifikasi.

- c. **Pengembangan Alternatif**

Diperlukan kreatifitas yang jitu dalam proses pengembangan alternatif, agar diperoleh suatu hirarki yang kompleks, terarah dan terstruktur.

- d. **Evaluasi Alternatif**

Evaluasi alternatif digunakan untuk menguji model analisa apakah sudah cukup potensial, ada

f. Implementasi

Keputusan yang telah dibuat diharapkan dapat diterapkan dalam organisasi, dan memberikan solusi terhadap permasalahan, dan pada masa yang akan datang akan dicapai tujuan yang diharapkan.

g. Monitoring

Dalam pelaksanaannya maka keputusan yang diambil harus dimonitoring, agar kita tahu bahwa tindakan yang dilakukan sudah sesuai dengan yang telah diputuskan dan tidak terjadi penyimpangan dan penyelewengan atas alternatif yang di ambil.

2.7.8. Langkah-langkah proses AHP

Langkah yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode AHP antara lain:

- a. Mendefinisikan permasalahan yang ada kemudian menentukan tujuan yang diharapkan.
- b. Menyusun struktur hirarki berdasarkan tujuan utama, sasaran, kendala, dan kebijakan.
- c. Menyusun matriks perbandingan berpasangan untuk menggambarkan kontribusi relatif terhadap elemen yang ada ditingkat atasnya.
- d. Melakukan perbandingan berpasangan sampai diperoleh seluruh pertimbangan sebanyak  $n \times (n-1) / 2$  buah.  $n$  merupakan banyaknya elemen yang dibandingkan.
- e. Setelah diperoleh hirarki yang sempurna, lalu dibuat kuestioner berdasarkan pada hirarki yang telah dibuat, kemudian meminta para Ekspert untuk memilih alternatif yang terbaik dengan mengisi kuestioner yang telah dilakukan pilot tes terlebih dahulu.
- f. Dari hasil pengisian kuestioner barulah datanya dimasukkan ke dalam analisa *expert choice* 2000 untuk menghitung nilai *eigen* dan uji konsistensinya

### 2.7.9. Perbandingan Berpasangan

Perbandingan berpasangan digunakan untuk membandingkan antara elemen-elemen yang sudah disusun kedalam hirarki, yaitu untuk menentukan elemen yang paling berpengaruh terhadap tujuan utama. Setelah matriks perbandingan untuk sekelompok elemen selesai dibentuk maka langkah berikutnya adalah mengukur bobot prioritas setiap elemen tersebut dengan dasar persepsi seorang ekspert yang telah dimasukkan dalam matriks tersebut hasil akhir dari penghitungan bobot prioritas tersebut merupakan suatu bilangan desimal dibawah satu (misalnya 0.01 sampai 0.99) dengan total prioritas untuk elemen-elemen dalam satu kelompok sama dengan satu.

Untuk memberikan penilaian terhadap elemen-elemen permasalahan dari setiap level yang sedang diteliti prioritasnya, penilaian dinyatakan secara numerik yaitu dengan menggunakan (skala 1 sampai dengan 9), dengan menggunakan skala sebagai berikut :

Tabel 2.3 Skala Prioritas

Nilai	Definisi	Keterangan
1	Sama penting	Dua elemen menyumbang sama besar terhadap tujuan
3	Sedikit lebih penting	Pengalaman dan judgement agak menyukai sebuah elemen dibandingkan yang lainnya
5	Lebih penting	Pengalaman dan judgement lebih kuat menyukai sebuah elemen dibandingkan yang lainnya
7	Sangat penting	Sebuah elemen sangat kuat lebih disukai dan dominasinya terlihat nyata dalam keadaan yang sebenarnya dibandingkan lainnya
9	Mutlak penting	Fakta bahwa sebuah elemen lebih disukai dari pada elemen lainnya berada pada kemungkinan yang tertinggi
2, 4, 6, 8	Nilai diantara dua pilihan	Bila kompromi diperlukan antara dua pilihan. Artinya jika ragu-ragu memilih skala. Misal antara 1 dan 3, maka nilai antara dapat digunakan.

1. Dalam penilaian kepentingan relatif dua elemen, berlaku *aksioma reciprocal*, artinya jika elemen A dinilai 3 kali lebih penting di banding elemen B, maka elemen B harus sama dengan 1/3 kali lebih penting dibanding A.
2. Jika elemen pada kolom sebelah kiri (kolom 1) lebih penting dari elemen pada kolom sebelah kanan (kolom 2) nilai perbandingan ini diisikan pada belahan sebelah kiri dan jika sebaliknya maka diisikan pada sebelah kanan .

#### 2.7.10. Penghitungan Bobot Elemen

Perhitungan dengan membentuk matriks perbandingan terhadap  $n$  elemen-elemen operasi seperti  $A_1, A_2, A_3, \dots, A_n$ , maka hasilnya akan terbentuk matrik perbandingan, yang tersusun dari yang tertinggi. Matrik perbandingan sebagai berikut:

Tabel 2.4 : Matriks Perbandingan

A	A <sub>1</sub>	A <sub>2</sub>	.....	A <sub>n</sub>
A <sub>1</sub>	a <sub>11</sub>	a <sub>12</sub>	.....	A <sub>1n</sub>
A <sub>2</sub>	a <sub>21</sub>	a <sub>22</sub>	.....	A <sub>2n</sub>
.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....
A <sub>n</sub>	a <sub>n1</sub>	a <sub>n2</sub>	.....	A <sub>nn</sub>

#### 2.7.11. Penghitungan Konsistensi

Konsistensi adalah jenis pengukuran yang tak dapat terjadi begitu saja atau mempunyai syarat tertentu. Yang membedakan model AHP dengan model-model yang lain adalah tidak adanya syarat konsistensi

mutlak. Pengukuran konsistensi dalam model AHP dilakukan dalam 2 tahap yaitu:

1. Mengukur konsistensi setiap matriks perbandingan.
2. Mengukur konsistensi keseluruhan hirarki

Konsistensi logis yaitu tingkat korelasi hubungan antar elemen masing-masing kriteria maupun sub kriteria. atas pilihan responden. Suatu hubungan kardinal dan ordinal mutlak harus dimiliki dalam matriks bobot dari perbandingan berpasangan.

Hubungan Kardinal :  $a_{ij}, a_{jk} = a_{ik}$

Hubungan Ordinal :  $A_i > A_j, A_j > A_k$ , maka  $A_i > A_k$

Uji Konsistensi Hirarki dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$CRH = \sum_{j=1}^h \sum_{i=1}^{N_{ij}} W_{ij} \times U_{ij+1}$$

Dimana :

$j$  = tingkat hirarki (1, 2, ..., h)

$W_{ij}$  = 1, untuk  $j = 1$

$N_{ij}$  = jumlah elemen pada tingkat hirarki  $j$ , dimana aktivitas dari tingkat  $j + 1$  dibandingkan

$U_{j+1}$  = indeks konsistensi seluruh elemen pada tingkat hirarki ke  $j + 1$  yang dibandingkan terhadap aktivitas dari tingkat ke  $j$

#### 2.7.12. Analisis Sensitivitas

Analisis sensitivitas adalah suatu gambaran pengaruh maupun korelasi antar elemen masing-masing kriteria, sub kriteria maupun keseluruhan dalam mencapai sasaran. Dapat pula dipakai untuk memprediksi keadaan apabila terjadi suatu perubahan yang cukup besar.

Analisa sensitivitas dapat dipakai pula untuk memprediksi keadaan apabila terjadi suatu perubahan yang cukup besar. Misalnya terjadi



perubahan bobot prioritas atau urutan prioritas dari kriteria karena adanya perubahan kebijaksanaan. Analisa sensitifitas ini juga akan menentukan stabil tidaknya sebuah hirarki, makin besar deviasi atau perubahan prioritas yang terjadi makin tidak stabil hirarki tersebut, meski begitu suatu hirarki harus tetap mempunyai *sensitivitas* yang cukup artinya jika ada perubahan pada variabel *eksogen*, minimal ada perubahan bobot prioritas pada variabel *endogen* meskipun tidak terlalu besar. Bentuk hirarki yang makin besar dan makin detail ke permasalahan kemungkinan besar akan menghilangkan kesensitifan hirarki.

Untuk menerapkan kebijakan yang sesuai dengan tujuan, maka penting dilakukan analisa sensitivitas AHP terhadap masing-masing faktor sasaran dari setiap kebijakan yang diteliti. Berdasarkan grafik *dynamic sensitivity* dari *expert choice* dilakukan analisis sensitivitas yaitu dengan mengubah bobot nilai masing-masing faktor sasaran sehingga didapatkan perubahan bobot nilai masing-masing kebijakan.

Manfaat analisa sensitifitas (Rismiati, 2004:22) sebagai berikut:

1. Untuk melihat pengaruh dari perubahan bobot prioritas yang tidak terlalu besar dan tidak merubah urutan prioritas elemen-elemen dalam satu matriks perbandingan.
2. Untuk memprediksi keadaan apabila terjadi suatu perubahan yang besar. Terjadi perubahan urutan prioritas karena adanya perubahan kebijakan.
3. Untuk melihat stabil atau tidak stabil bentuk hirarkinya. Bentuk hirarki yang makin besar dan detail akan menyebabkan hilangnya sensitivitas hirarki
4. Untuk implementasi kebijakan.

## BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai Kerangka pikir analisis, sumber data penelitian, metode analisis, dan pembuatan hirarki.

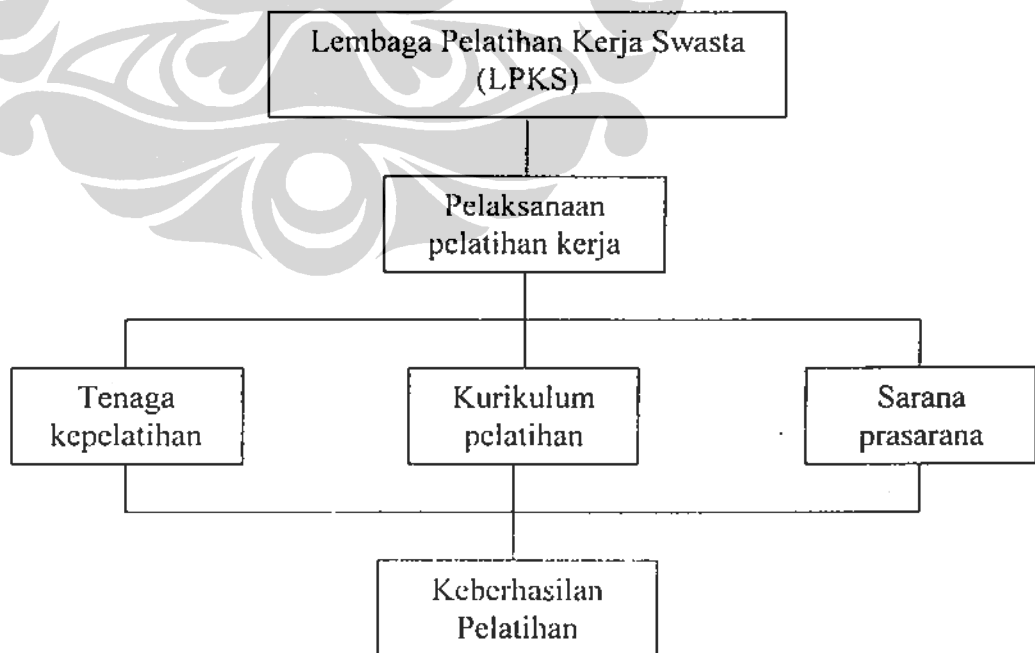
### 3.1 Kerangka Pikir Analisis

Pemberian bantuan Subsidi program yang dilaksanakan oleh Ditjen Binalattas, berupa pelatihan tenaga kerja yang ada pada lembaga pelatihan kerja swasta dianggap belum efektif, dilihat dari beberapa hal, untuk itu perlu dilakukan perbaikan-perbaikan agar proses pemberian subsidi program yang akan datang berjalan dengan efektif. Untuk mengukur efektif atau tidaknya proses pelatihan meliputi beberapa penilaian dengan pengukuran efektivitas penilaian yang dikemukakan oleh (Kirkpatrick, 1959) sebagai berikut:

- a Reaksi (*reactions*) yaitu bagaimana perasaan partisipan terhadap program. dilakukan untuk mengukur tingkat reaksi yang didisain agar mengetahui opini dari para peserta pelatihan mengenai program pelatihan.
- b Pembelajaran (*learning*) yaitu pengetahuan, keahlian, dan sikap-sikap yang diperoleh sebagai hasil dari pelatihan. untuk mengetahui sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan.
- c Perilaku (*behavior*) yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat dari pelatihan, dan diharapkan setelah mengikuti pelatihan terjadi perubahan tingkah laku peserta (karyawan) dalam melakukan pekerjaan.
- d Hasil (*result*) yaitu dampak pelatihan pada keseluruhan efektivitas organisasi atau pencapaian pada tujuan-tujuan organisasional. untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.

Dalam pemberian bantuan subsidi program pelatihan tenaga kerja terdapat 4 tahap sistem pelatihan diantaranya *input*, *proses*, *output*, dan

*outcome*. Penyelenggaraan pelatihan terdiri dari *input* dan proses pelatihan, adapun dampak dari pelatihan terdiri dari *output* dan *outcom*, yang masing-masing memiliki komponen dalam penyelenggaraan pelatihan. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Konsep inilah yang dijalankan oleh Ditjen Binalattas dalam pemberdayagunaan peserta dan lembaga pelatihan kerja untuk membantu pengangguran dan pemuda putus sekolah dalam membekali tenaga kerja untuk menjadi tenaga kerja yang ahli, sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Namun demikian usaha tersebut dilakukan secara terpadu dengan memperhatikan kondisi yang dimiliki oleh lembaga pelatihan kerja, seperti tenaga kepelatihan, kurikulum, dan sarana prasarana pelatihan kerja. Faktor tersebut sangat berkaitan dengan proses pelatihan yang dilakukan oleh lembaga pelatihan kerja, yang berarti juga akan berimbas pada kualitas tenaga kerja yang dihasilkan. Secara ringkas kerangka pemikiran penelitian disajikan di bawah ini:



Gambar. 3.1. Kerangka Pikir Analisis

### 3.2 Sumber Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer diperoleh dari observasi dan wawancara pada pihak yang mengetahui permasalahan ini yang kemudian disebut sebagai ekspert diantaranya adalah: Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan produktivitas, Direktorat Stankomproglat, Direktorat Lemsar Latker, Direktorat Pemagangan, Direktorat Bina Intala, Direktorat Produktivitas, Balai Besar latihan Kerja Industri (BBLKI), Disnakertrans Provinsi, Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LALPKS), Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS), Instruktur Pelatihan, dan Peserta Pelatihan.

Untuk mengetahui arah kebijakan yang akan diambil maka dalam penelitian ini melibatkan semua unsur yang terlibat langsung dalam pemberian pelatihan tenaga kerja, mereka terdiri dari 4 kelompok manajerial yaitu:

1. Kelompok Pembuat Regulasi di Pusat dan Di Daerah  
Terdiri dari Unsur Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Direktorat Stankomproglat, Direktorat Lemsar Latker, Direktorat Pemagangan, Direktorat Bina Intala, Direktorat Produktivitas, BLKI, Disnakertrans Provinsi, Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LALPKS)
2. Kelompok Pengelola/Pimpinan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta  
Terdiri dari unsur pengelola/pimpinan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang ada di Jawa Tengah, D.I.Yogyakarta, dan Jawa Barat
3. Kelompok Instruktur  
Terdiri dari unsur Instruktur yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
4. Kelompok Peserta Pelatihan

Terdiri dari unsur Peserta Pelatihan Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja swasta.

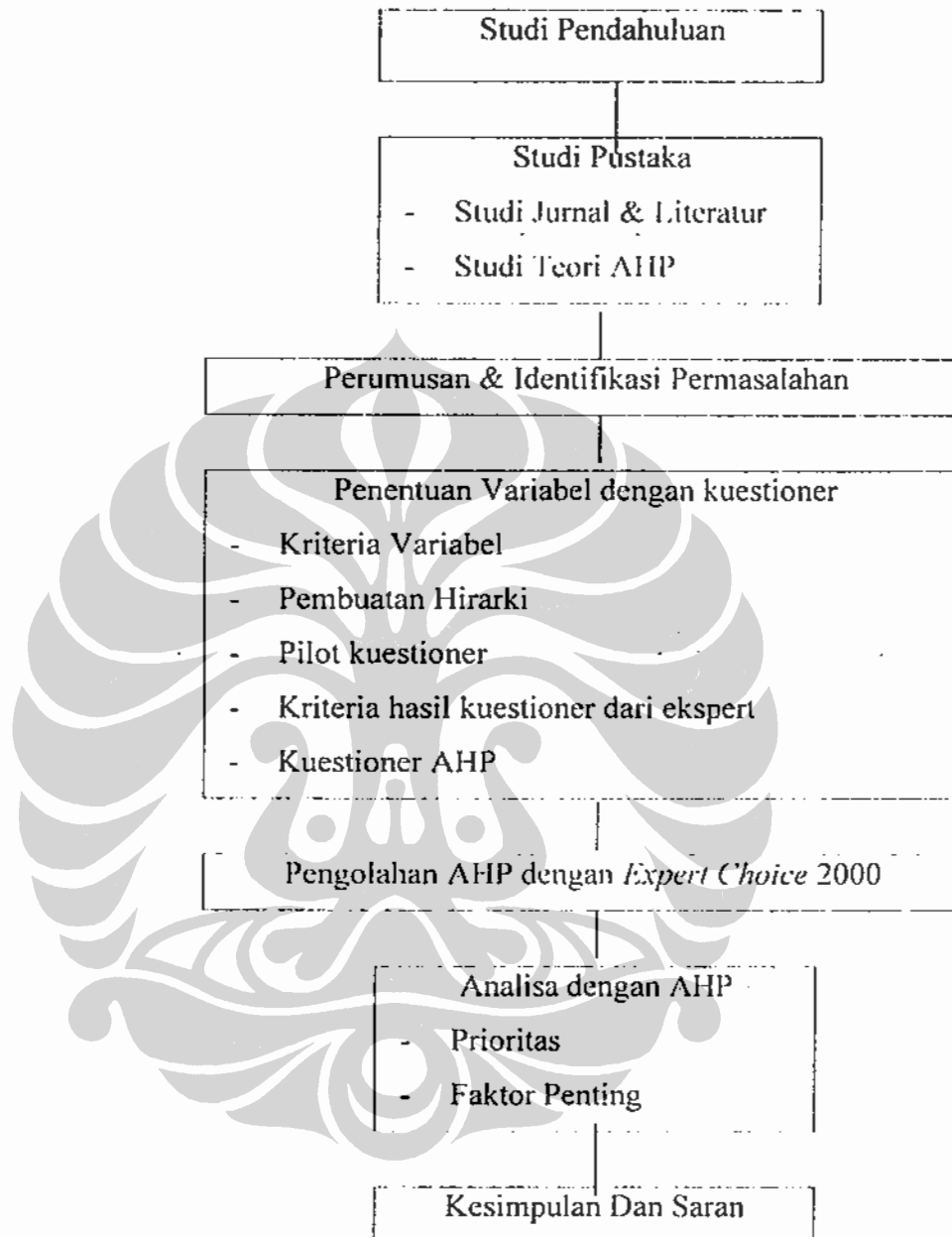
- b. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, berupa: buku-buku, literatur, penelitian terdahulu, dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 3.3 Metode Analisis

Penelitian ini untuk mengkaji kebijakan pemberian bantuan pelatihan kerja bagi para pencari kerja, pemuda putus sekolah, pengangguran dan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas para pekerja, agar bisa bejalan dengan efektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk menentukan analisa kebijakan prioritas yang harus dilakukan dalam pelaksanaan pemberian bantuan pelatihan kerja (Subsidi Program).

Penelitian ini dilakukan pada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Depnakertrans. dengan pendekatan deskriptif yang didukung oleh literatur yang berkaitan dengan penelitian ini. Langkah pertama penulis merumuskan dan mendefinisikan permasalahan dan merinci pemecahan yang diinginkan. selanjutnya menstrukturkan persoalan secara menyeluruh dalam bentuk hirarki, dalam mendefinisikan dan merumuskan permasalahan penulis menggunakan ekspert untuk menyusun hirarki. selanjutnya penulis membuat kuestioner yang diajukan kepada para ekspert. selanjutnya hasil kuestionernya diolah menggunakan program *expert choice 2000*.

Tahapan pengumpulan dan pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi langkah-langkah sebagai berikut:



Gambar 3.2. Metode Penelitian

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut maka diperlukan kebijakan-kebijakan agar tercapai pelatihan tenaga kerja yang efektif. Program yang diterapkan dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kerja di lembaga pelatihan kerja swasta adalah:

- Subsidi langsung pada peserta pelatihan, program yang diambil: Sosialisasi program. Mempermudah proses pencairan dana, Memperketat persyaratan penerima subsidi
- Akreditasi kepada Lembaga Pelatihan Kerja, program yang diambil: Sosialisasi akreditasi lembaga. Peningkatan kualitas instruktur. Pengembangan jejaring kerjasamam antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional.
- Minat dan Bakat Peserta pelatihan, program yang diambil: Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta. Jenis pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal. Jenis pelatihan yang modern.

Untuk menganalisa data variabel-variabel yang beragam dan kompleks tersebut, selanjutnya peneliti menganalisa menggunakan metode *Analitycal Hirarchy Process (AHP)*

#### 1. Prinsip Dasar AHP

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan AHP, dengan pendekatan deskriptif. Dalam penyelesaian persoalan menggunakan AHP terdapat prinsip yang harus dimengerti, diantaranya adalah:

- *Comparative Judgement*

Yaitu membuat kepentingan relatif dua elemen pada suatu tingkat level tertentu dalam kaitannya dengan level di atasnya, agar antar elemen-elemen yang ada saling berpengaruh.

- *Decomposition*

### 3.4 Pembuatan Hirarki

Untuk mencapai pelatihan tenaga kerja yang efektif, maka dilakukan studi literatur untuk mencari data sekunder, dan untuk mendapatkan data primer dilakukan diskusi dan wawancara dengan pihak yang kompeten dalam pemberian bantuan pelatihan tenaga kerja di lembaga pelatihan kerja swasta, yang selanjutnya menyusun kuesioner yang selanjutnya diisi oleh para responden.

Dalam mencapai tujuan pelatihan tenaga kerja yang efektif, maka disepakati bersama bahwa sasaran dari pada mengefektifkan pelatihan tenaga kerja yang ada di Lembaga pelatihan kerja swasta adalah:

- Pemberian Subsidi langsung pada peserta pelatihan.
- Akreditasi kepada Lembaga pelatihan kerja.
- Minat dan bakat peserta pelatihan.

Dalam mencapai ketiga sasaran tersebut masing-masing terdapat kendala yang harus diselesaikan, adapun kendala yang dimaksud adalah:

- Subsidi langsung pada peserta pelatihan, kendalanya: Birokrasi yang sulit, Kelengkapan administrasi penerima, Sulitnya pencairan dana, Sulitnya sistem pelaporan.
- Akreditasi kepada Lembaga Pelatihan Kerja, kendalanya adalah: Standar Kualifikasi Instruktur, Jumlah instruktur kurang, Sarana dan prasarana pelatihan, Materi/kurikulum pelatihan belum memenuhi standar.
- Minat dan Bakat Peserta pelatihan, kendalanya adalah: Jenis pelatihan tidak sesuai, Background pendidikan tidak sesuai, Biaya pelatihan relatif mahal, Tidak tersedianya layanan transportasi dan akomodasi.



Yaitu memecah permasalahan yang utuh atau kompleks sekalipun kedalam unsur-unsurnya, sampai pada level yang tak terbatas untuk memperoleh pemecahan yang akurat.

- *Synthesis of priority*

Untuk mendapatkan *local priority*, maka dari *Matriks pairwise comparasion*, kemudian dicari *eigenvectornya*. *Eigenvector* adalah sebuah vektor yang apabila dikalikan sebuah matriks hasilnya adalah vektor itu sendiri dikalikan dengan sebuah bilangan skalar atau parameter yang tidak lain adalah *eigenvalue*.

- *Local Consistency*

Konsistensi berarti obyek-obyek yang serupa dapat dikelompokkan sesuai dengan keseragaman dan relevansinya.

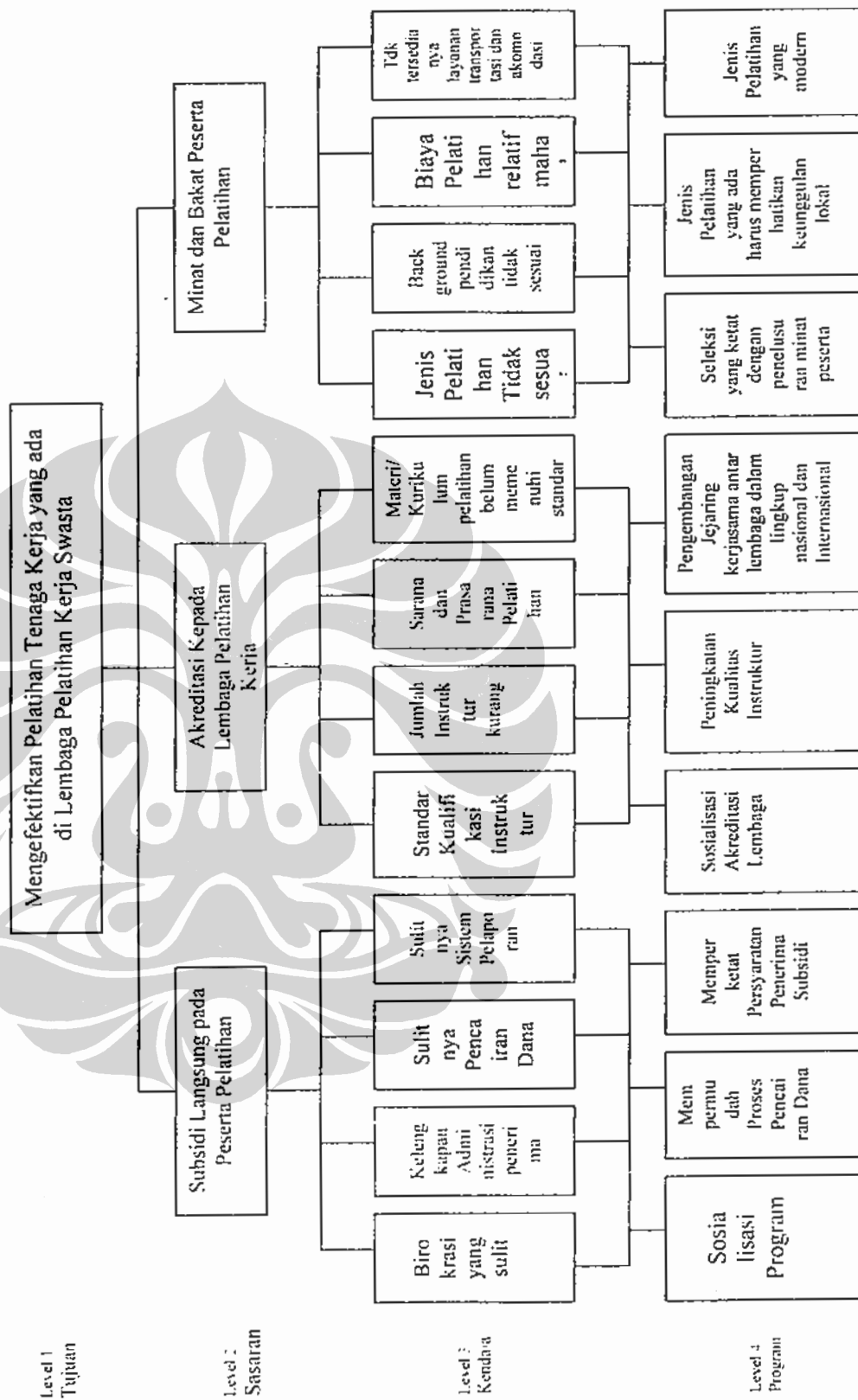
## 2. Prosedur AHP

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengambilan keputusan dengan metode AHP adalah:

- a. Mendefinisikan suatu kegiatan yang memerlukan pemilihan dalam pengambilan keputusannya.
- b. Menentukan kriteria dari pilihan-pilihan yang ada terhadap identitas kegiatan pembuatan hirarkinya.
- c. Membuat matriks *pairwise comparasion* berdasarkan kriteria fokus dengan memperhatikan prinsip *comparative judgement*.
- d. Membuat matriks *pairwise comparasion* dengan memperhatikan prinsip-prinsip *comparative judgement* berdasarkan kriteria di atasnya.

Dari penjelasan di atas maka disusunlah sebuah hirarki guna mengefektifkan pelatihan tenaga kerja yang ada di lembaga pelatihan kerja swasta sebagai berikut:

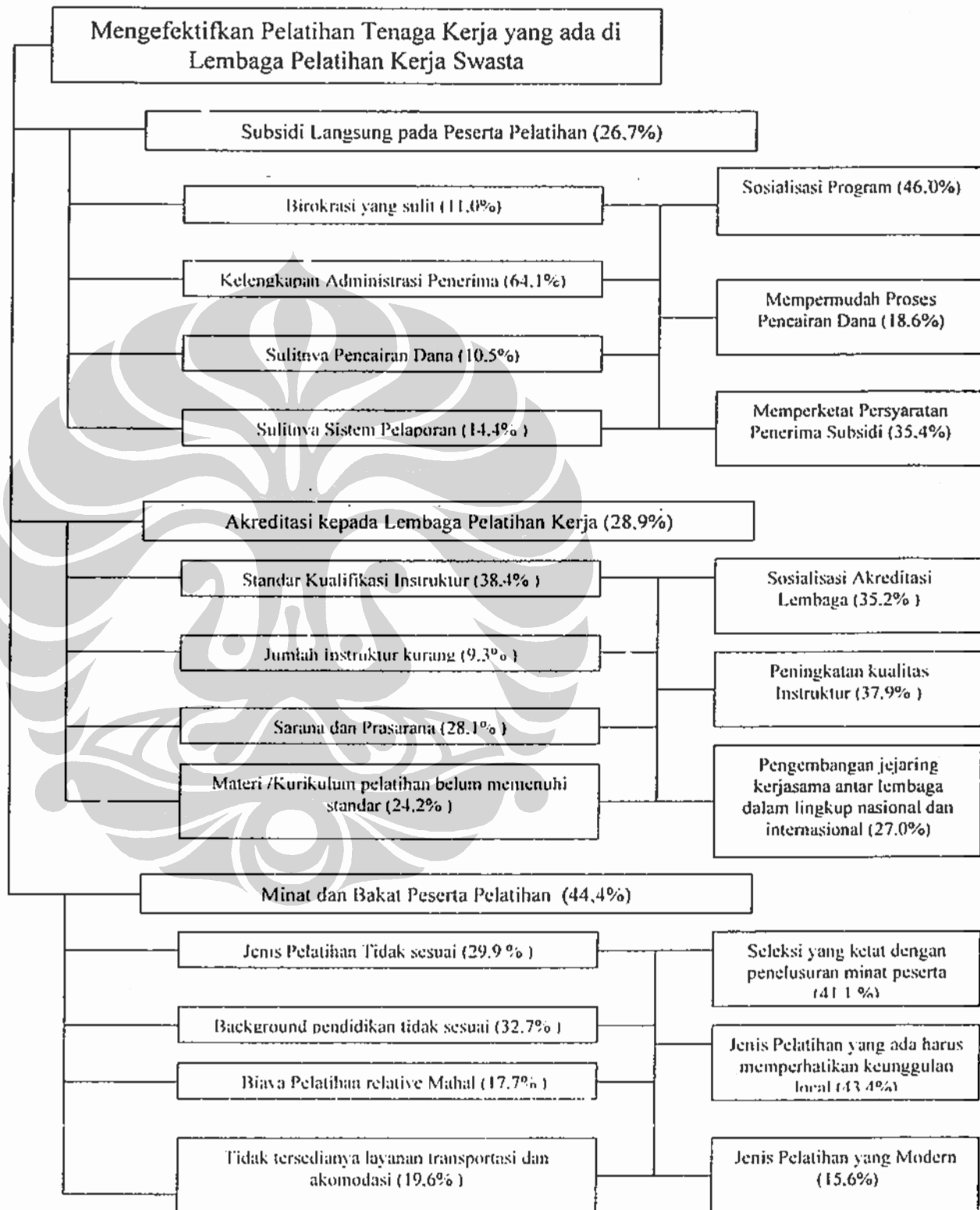
## Hirarki Kebijakan Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta



Gambar.3.3. Hirarki Kebijakan Efektivitas Pelatihan Tenaga Kerja

#### 4.1.1 Analisis Pembobotan Terhadap Pembuat Regulasi.

Dari analisa AHP yang dihasilkan dari kelompok pembuat regulasi sejumlah 6 responden terdapat hasil sebagai berikut :



Gambar. 4.1. Hasil Pembobotan Pembuat Regulasi

## **BAB IV**

### **ANALISIS**

Analisa dilakukan terhadap hasil pembobotan hirarki, yang bertujuan untuk menentukan alternatif terbaik, baik secara kelompok responden maupun secara global agar terlihat apakah ada perbedaan yang berarti antar kelompok responden, karena masing-masing kelompok responden berasal dari kelompok manajerial yang berbeda. Adapun kelompok manajerial terbagi atas 4 kelompok yaitu:

1. Kelompok Pembuat regulasi baik pusat maupun daerah terdiri dari 6 orang ekspert.
2. Kelompok Pengelola lembaga pelatihan kerja swasta terdiri dari 6 orang ekspert.
3. Kelompok Instruktur terdiri dari 6 orang ekspert.
4. Kelompok peserta pelatihan terdiri dari 6 orang ekspert.

#### **4.1 Analisis Hasil Pembobotan Hirarki**

Analisa dilakukan terhadap hasil pembobotan antar kriteria utama, subkriteria utama dan hirarki secara keputusan, untuk mencari sasaran prioritas dari pelatihan kerja di lembaga pelatihan kerja. Kendala prioritas yang harus diatasi dalam mencapai pelatihan kerja yang efektif, dan program prioritas yang harus segera dilaksanakan untuk mencapai tujuan.

Pembobotan akan dilaksanakan secara kelompok yang terdiri dari 4 kelompok manajerial dan secara global, agar diperoleh hasil analisis yang lebih lengkap dan dapat mewakili semua pihak yang terlibat dalam proses pelatihan tenaga kerja yang ada di lembaga pelatihan kerja swasta.

Dari ketiga sasaran tersebut berdasarkan kelompok responden pembuat regulasi pusat dan daerah, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Sasaran utama yang harus diprioritaskan agar pelatihan kerja berjalan efektif adalah Minat dan bakat peserta pelatihan dengan bobot 0,444 atau 44,4 persen. dengan kendala yang harus diatasi adalah Background pendidikan tidak sesuai dengan jenis pelatihan dengan bobot 0,327 atau 32,7 persen, dengan upaya program yang harus di prioritaskan adalah Jenis pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal dengan bobot 0,434 atau 43,4 persen.

**Analisa :**

Hal ini berarti bahwa menurut kelompok pembuat regulasi bahwa Minat dan bakat peserta pelatihan sangat berpengaruh dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kerja yang ada dilembaga pelatihan kerja swasta. hal ini disebabkan Seseorang akan menjalani pekerjaannya dengan senang apabila dia merasa berminat dan berbakat terhadap pekerjaan yang dijalannya. begitu juga peserta pelatihan akan belajar dengan sungguh-sungguh jika merasa berminat dan berbakat terhadap pelatihan yang diikutinya. Seseorang akan memilih untuk melakukan pekerjaan atau pelatihan yang sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya.

Minat adalah kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan mengenai beberapa kegiatan yang disukai dengan memperhatikan terus menerus yang disertai dengan rasa sayang. Bakat adalah kemampuan tertentu yang telah dimiliki seseorang sebagai kecakapan pembawaan sejak lahir. Sardiman (1992) mengemukakan bahwa minat adalah "suatu kondisi yang terjadi apabila seseorang melihat ciri atau arti sementara situasi yang dihubungkan dengan keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhannya sendiri".

Sedangkan Purwanto (1986) mengemukakan “bakat dalam hal ini lebih dekat pengertiannya dengan kata *aptitude* yang berarti kecakapan, yaitu mengenai kesanggupan-kesanggupan tertentu.”

Dalam mencapai sasaran minat dan bakat peserta perlu diatasi kendala background pendidikan yang tidak sesuai, untuk itu dalam proses rekrutmen peserta, pihak penyelenggara pelatihan perlu menyeleksi antara pelatihan yang akan dilaksanakan dengan latar belakang pendidikan pesertanya, dengan melihat ijazah terakhir para peserta, agar tidak terjadi kesalahan pemilihan jenis pelatihan. Untuk menciptakan pelatihan yang efektif maka pihak penyelenggara pelatihan harus menyesuaikan jenis pelatihan yang sesuai dengan memperhatikan kebutuhan lokal. (misalnya: apabila disekitar lembaga kebanyakan industri garmen, maka pelatihan yang diberikan tentunya harus menyesuaikan dengan kebutuhan industri garmen, seperti pelatihan menjahit *high speed*, agar lulusannya dapat langsung dipkerjakan).

2. Sasaran kedua adalah Akreditasi kepada Lembaga pelatihan kerja dengan bobot 0,289 atau 28,9 persen. Dengan kendala yang harus diatasi adalah Standar kualifikasi instruktur dengan bobot 0,384 atau 38,4 persen. dengan upaya program yang dilakukan adalah peningkatan kualitas instruktur dengan bobot 0,379 atau 37,9 persen.

**Analisa:**

Menurut kelompok pembuat regulasi, akreditasi kepada lembaga pelatihan kerja merupakan sasaran yang kedua dalam upaya mengefektifkan pelatihan tenaga kerja di lembaga pelatihan kerja swasta. Hal ini penting seiring dengan dicanangkannya akreditasi lembaga pelatihan kerja maka akan meningkatkan standar dan kompetensi lembaga pelatihan kerja dari segala aspek.

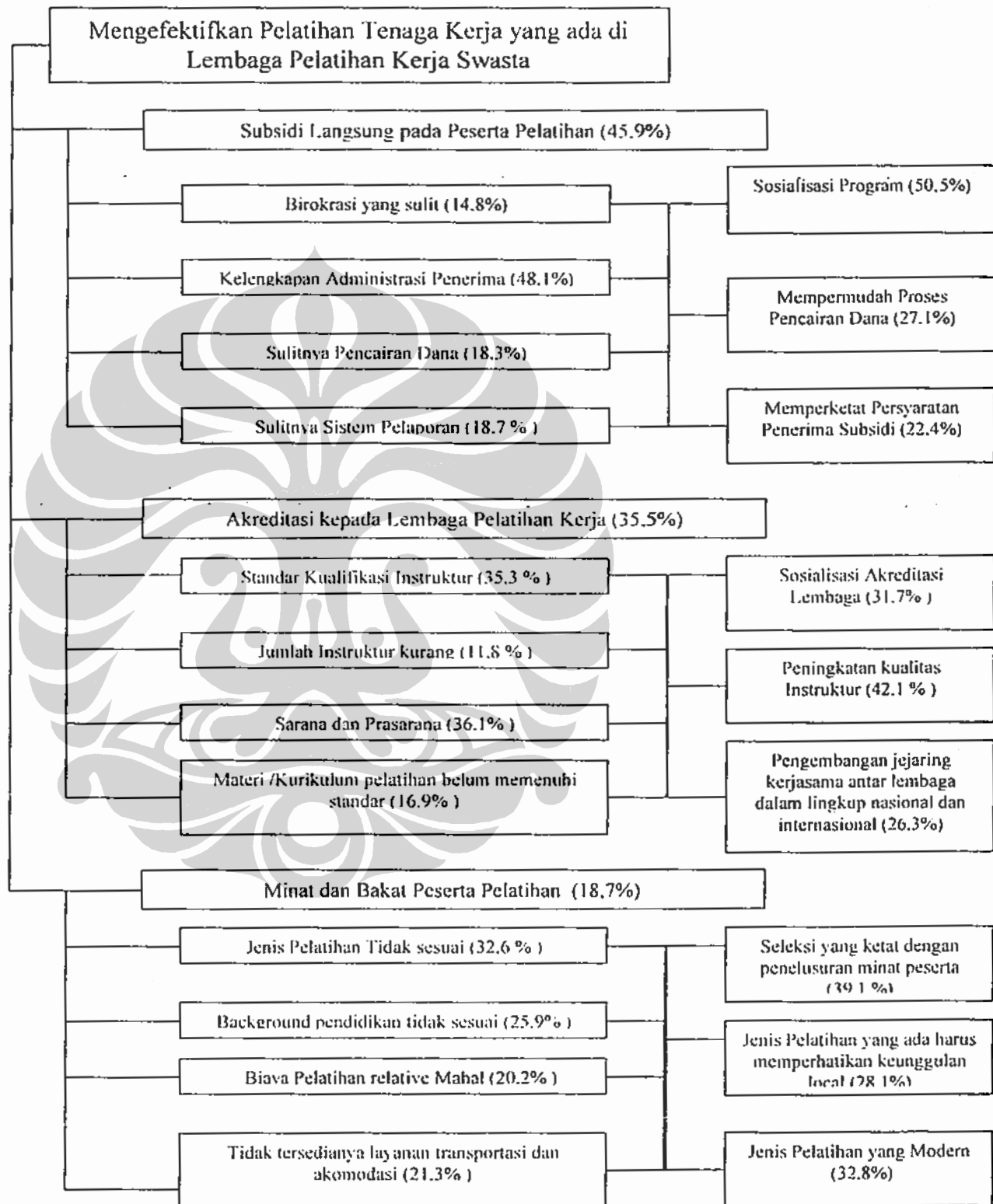
3. Sasaran ketiga adalah Subsidi langsung pada peserta pelatihan dengan bobot 0,267 atau 26,7 persen, dengan kendala yang harus diatasi adalah kelengkapan administrasi peserta pelatihan dengan bobot 0,641 atau 64,1 persen, dengan upaya program Sosialisasi program pelatihan dengan bobot 0,460 atau 46,0 persen.

**Analisa:**

Kelompok pembuat regulasi berpendapat guna pencapaian program yang baik dan selaras dengan harapan, maka sosialisasi program sangat perlu dilaksanakan sebagai cara untuk memberikan dan menyampaikan informasi pada pihak-pihak yang terkait tentang maksud, tujuan dan sasaran dari kegiatan subsidi program.



4.1.2 Analisis Pembobotan Terhadap Pengelola Lembaga Pelatihan Kerja  
 Dari analisa data yang diperoleh dari kelompok Pengelola lembaga pelatihan kerja terhadap 6 responden terdapat hasil sebagai berikut :



Gambar. 4.2. Hasil Pembobotan Pegelola Lembaga  
 Universitas Indonesia



Dari ketiga sasaran tersebut berdasarkan kelompok responden Pengelola Lembaga Pelatihan Kerja, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Sasaran utama yang harus diprioritaskan agar pelatihan kerja berjalan efektif adalah Subsidi langsung pada peserta pelatihan dengan bobot 0,459 atau 45.9 persen. dengan kendala yang harus diatasi adalah Kelengkapan administrasi penerima subsidi dengan bobot 0,481 atau 48,1 persen. dengan upaya program yang harus di prioritaskan adalah Sosialisasi program pelatihan dengan bobot 0.505 atau 50.5 persen.

**Analisa :**

Hal ini berarti bahwa menurut kelompok pengelola lembaga pelatihan kerja swasta bahwa, Subsidi langsung pada peserta pelatihan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pelatihan tenaga kerja yang ada dilembaga pelatihan kerja swasta. ini disebabkan peserta pelatihan lebih antusias untuk mengikuti pelatihan apabila, semua biaya pelatihan ditanggung oleh pemerintah. Subsidi program sangat membantu dalam peningkatan kualitas serta kompetensi pencari kerja dan banyak memberikan keuntungan baik dari pihak peserta pelatihan maupun pihak pengelola lembaga pelatihan kerja.

2. Sasaran kedua adalah Akreditasi kepada Lembaga pelatihan kerja dengan bobot 0.355 atau 35.5 persen. Dengan kendala yang harus diatasi adalah Sarana dan prasarana pelatihan dengan bobot 0,361 atau 36,1 persen. dengan upaya program yang dilakukan adalah peningkatan kualitas instruktur dengan bobot 0,421 atau 42,1 persen.

**Analisa:**

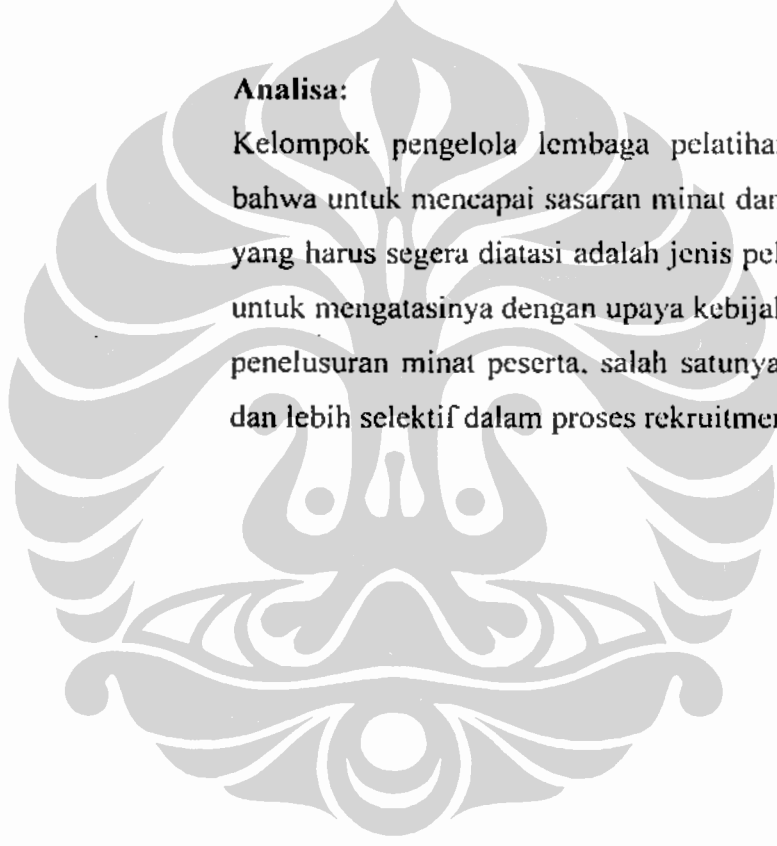
Menurut kelompok pengelola lembaga pelatihan kerja swasta, akreditasi kepada lembaga pelatihan kerja merupakan sasaran yang kedua dalam upaya mengefektifkan pelatihan tenaga kerja di lembaga pelatihan kerja swasta. Dengan akreditasi pada lembaga pelatihan

kerja maka akan meningkatkan standar dan kompetensi lembaga pelatihan kerja dalam mengembangkan lembaganya untuk lebih maju dan berkembang.

3. Sasaran ketiga adalah Minat dan bakat peserta pelatihan dengan bobot 0,187 atau 18,7 persen. dengan kendala yang harus diatasi adalah Jenis pelatihan tidak sesuai dengan bobot 0.326 atau 32,6 persen, dengan upaya program Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta dengan bobot 0.391 atau 39,1 persen.

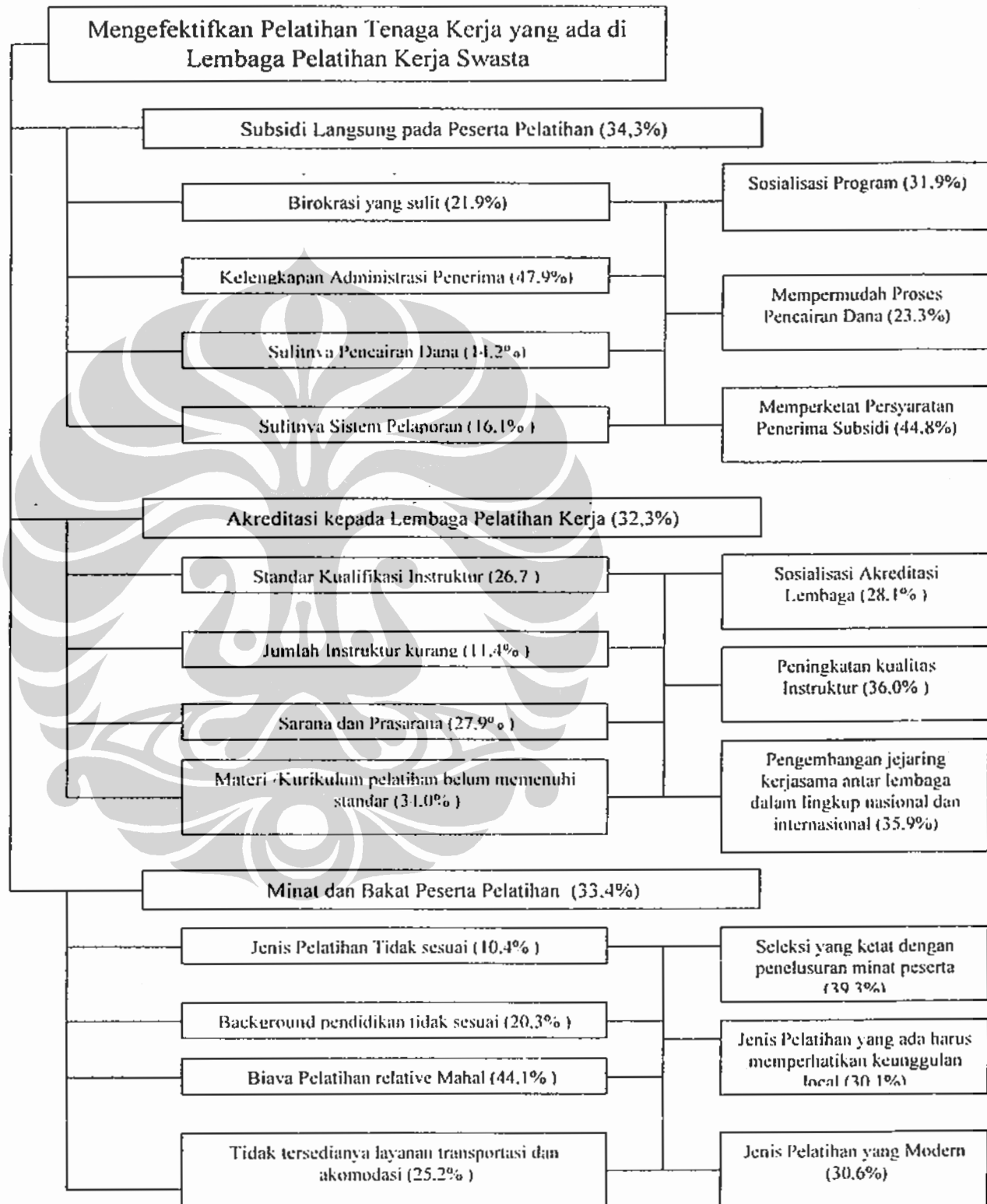
**Analisa:**

Kelompok pengelola lembaga pelatihan kerja swasta berpendapat bahwa untuk mencapai sasaran minat dan bakat peserta, maka kendala yang harus segera diatasi adalah jenis pelatihan yang tidak sesuai. dan untuk mengatasinya dengan upaya kebijakan seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta. salah satunya dengan meningkatkan TNA dan lebih selektif dalam proses rekrutmen.



#### 4.1.3 Analisis Pembobotan Terhadap Instruktur

Dari analisa yang dilakukan kepada kelompok Instruktur sebanyak 6 responden terdapat hasil sebagai berikut :



Gambar. 4.3.1 Hasil Pembobotan Instruktur

Universitas Indonesia

Dari ketiga sasaran tersebut berdasarkan kelompok responden Instruktur, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Sasaran utama yang harus diprioritaskan agar pelatihan kerja berjalan efektif adalah Subsidi langsung pada peserta pelatihan dengan bobot 0,343 atau 34,3 persen. dengan kendala yang harus diatasi adalah Kelengkapan administrasi penerima subsidi dengan bobot 0,479 atau 47,9 persen, dengan upaya program yang harus di prioritaskan adalah Memperketat persyaratan penerima subsidi program dengan bobot 0,448 atau 44,8 persen.

**Analisa :**

Hal ini berarti bahwa menurut kelompok Instruktur bahwa, Subsidi langsung pada peserta pelatihan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pelatihan tenaga kerja yang ada dilembaga pelatihan kerja swasta. Pencapaian hasil pelatihan yang efektif dapat dilakukan dengan 4 level, hal ini dikemukakan oleh Kirkpatrick (1959) yaitu dengan reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil.

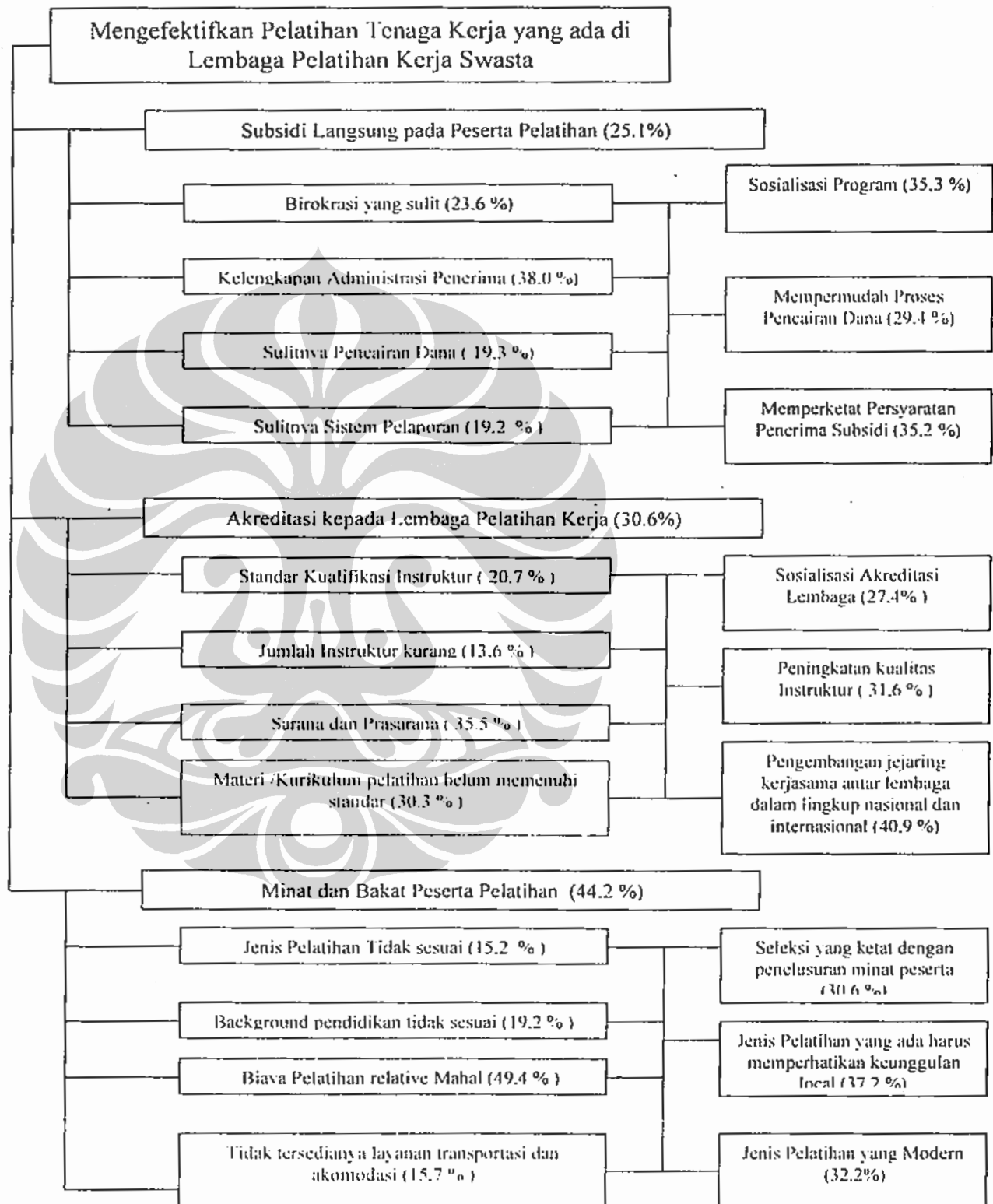
2. Sasaran kedua adalah Minat dan bakat peserta pelatihan dengan bobot 0,334 atau 33,4 persen. Dengan kendala yang harus diatasi adalah Biaya pelatihan relatif mahal dengan bobot 0,441 atau 44,1 persen. dengan upaya program yang dilakukan adalah Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta dengan bobot 0,393 atau 39,3 persen.

**Analisa:**

Menurut kelompok instruktur, Minat dan bakat peserta merupakan sasaran yang kedua dalam upaya mengefektifkan pelatihan tenaga kerja di lembaga pelatihan kerja swasta. minat sangat besar

#### 4.1.4. Analisis Pembobotan Terhadap Peserta Pelatihan

Dari analisa yang dilakukan terhadap kelompok peserta pelatihan sejumlah 6 responden terdapat hasil sebagai berikut :



Gambar. 4.4. Hasil Pembobotan Peserta Pelatihan

pengaruhnya terhadap kegiatan pelatihan sehingga pelajaran yang menarik minat siswa lebih mudah untuk dipelajari dan disimpan di otak manusia karena minat menambah kegiatan belajar. Untuk menambah minat seorang dalam menerima pelatihan di diharapkan dapat mengembangkan minat untuk melakukannya sendiri. Minat belajar yang telah dimiliki seseorang merupakan faktor yang dapat mempengaruhi hasil belajarnya. Apabila seseorang mempunyai minat yang tinggi terhadap sesuatu hal maka akan terus berusaha untuk melakukan sehingga apa yang diinginkannya dapat tercapai sesuai dengan keinginannya.

3. Sasaran ketiga adalah Akreditasi kepada lembaga pelatihan kerja swasta dengan bobot 0,323 atau 32,3 persen, dengan kendala yang harus diatasi adalah Materi/kurikulum pelatihan belum memenuhi standar pelatihan dengan bobot 0,340 atau 34,0 persen, dengan upaya program peningkatan kualitas instruktur dengan bobot 0,360 atau 36,0 persen.

**Analisa:**

Kelompok Instruktur berpendapat bahwa untuk mencapai sasaran Akreditasi kepada lembaga pelatihan kerja swasta, maka yang harus segera dilakukan adalah meninjau ulang materi/kurikulum pelatihan untuk dilakukan perbaikan agar sesuai dengan standar nasional, dan meningkatkan kualitas instruktur, dengan mengikutsertakan instruktur dalam diklat-diklat yang diperuntukkan bagi peningkatan kompetensi instruktur.

Dari ketiga sasaran tersebut berdasarkan kelompok peserta, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Sasaran utama yang harus diprioritaskan agar pelatihan kerja berjalan efektif adalah minat dan bakat peserta pelatihan dengan bobot 0,442 atau 44,2 persen. dengan kendala yang harus diatasi adalah biaya pelatihan relatif mahal dengan bobot 0,494 atau 49,4 persen, dengan upaya program yang harus di prioritaskan adalah jenis pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal dengan bobot 0,372 atau 37,2 persen.

**Analisa :**

Hal tersebut menunjukkan bahwa kelompok peserta berasumsi bahwa minat dan bakat peserta pelatihan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pelatihan tenaga kerja yang ada dilembaga pelatihan kerja swasta. Seseorang akan memilih pelatihan yang sesuai dengan minat dan bakatnya, dengan biaya yang murah untuk mendapatkan manfaat yang sebaik-baiknya untuk peningkatan kehidupannya.

2. Sasaran kedua adalah Akreditasi kepada lembaga pelatihan kerja swasta dengan bobot 0,306 atau 30,6 persen. dengan kendala yang harus diatasi adalah sarana dan prasarana pelatihan dengan bobot 0,355 atau 35,5 persen. dengan upaya program pengembangan jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional dengan bobot 0,409 atau 40,9 persen.

**Analisa:**

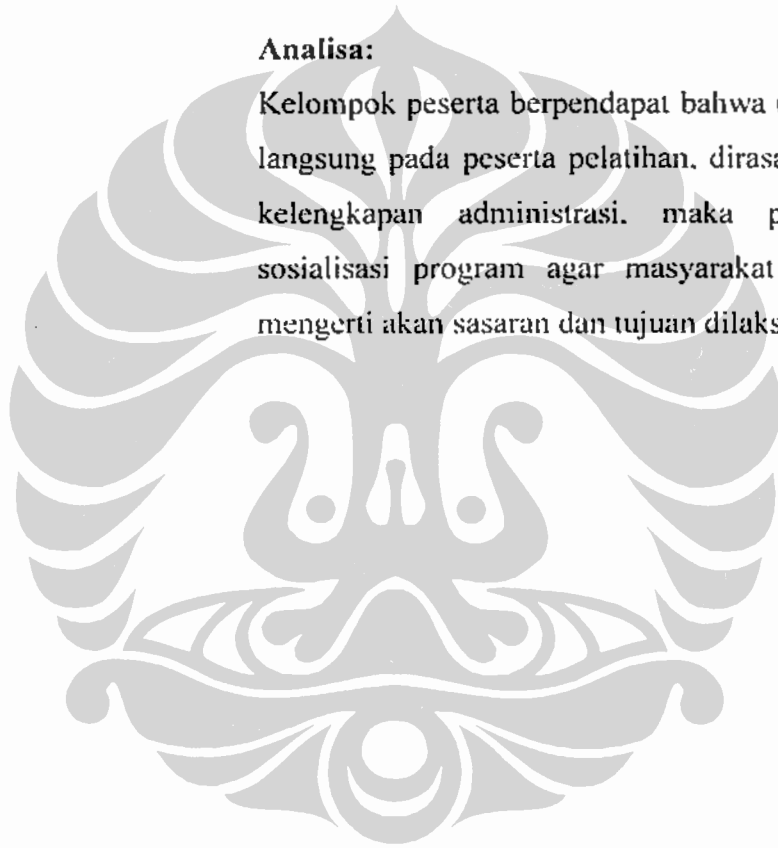
Menurut kelompok peserta pelatihan, akreditasi kepada lembaga pelatihan kerja merupakan sasaran yang kedua dalam upaya mengefektifkan pelatihan tenaga kerja di lembaga pelatihan kerja swasta. Dengan perbaikan sarana dan prasarana akan membuat peserta lebih nyaman dalam belajar. terpenuhinya peralatan pelatihan yang

sesuai standar dan memadai akan mempengaruhi tingkat keberhasilan peserta dalam mengikuti pelatihan.

3. Sasaran ketiga adalah subsidi langsung pada peserta pelatihan dengan bobot 0,251 atau 25,1 persen, dengan kendala yang harus diatasi adalah kelengkapan administrasi penerima dengan bobot 0,380 atau 38,0 persen, dengan upaya program yang dilakukan adalah sosialisasi program dengan bobot 0,353 atau 35,3 persen.

**Analisa:**

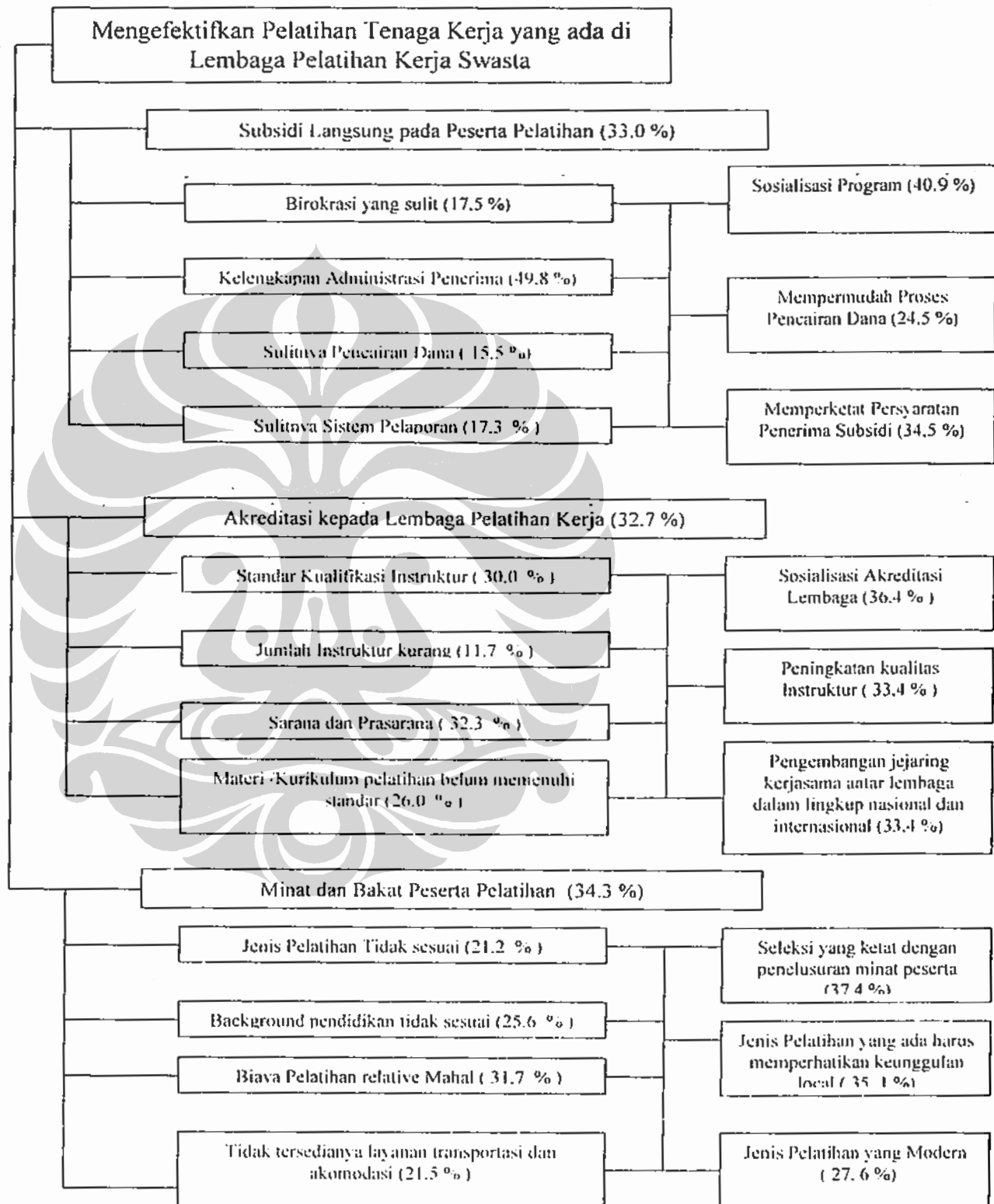
Kelompok peserta berpendapat bahwa untuk mencapai sasaran subsidi langsung pada peserta pelatihan, dirasa sangat sulit dalam memenuhi kelengkapan administrasi, maka perlu dilakukan peningkatan sosialisasi program agar masyarakat dan calon peserta pelatihan mengerti akan sasaran dan tujuan dilaksanakannya pelatihan kerja.





#### 4.1.5. Analisis Pembobotan Terhadap Seluruh Responden (Global)

Dari analisa AHP yang dilakukan secara global terhadap 24 ekspert/responden terdapat hasil sebagai berikut :



Gambar. 4.5. Hasil Pembobotan Secara Global

Dari ketiga sasaran tersebut berdasarkan data seluruh responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Sasaran utama yang harus diprioritaskan agar pelatihan kerja berjalan efektif adalah pencapaian minat dan bakat peserta pelatihan dengan bobot 0,343 atau 34,3 persen, dengan kendala yang diprioritaskan untuk diatasi adalah biaya pelatihan relatif mahal dengan bobot 0,317 atau 31,7 persen, dengan upaya program yang harus di prioritaskan adalah seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta dengan bobot 0,374 atau 37,4 persen.

#### **Analisa Global:**

Hal ini berarti bahwa secara global sasaran paling prioritas terhadap pelaksanaan pelatihan tenaga kerja yang ada dilembaga pelatihan kerja swasta, adalah minat dan bakat peserta pelatihan dengan memperhatikan seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta. Untuk mengetahui minat dan bakat calon peserta pelatihan maka harus dilakukan seleksi terlebih dahulu sebelum peserta mengikuti pelatihan, dan perlu adanya proses *Training Need Assesment* (TNA), dengan penelusuran kebutuhan pasar kerja yang ada sehingga antara kebutuhan pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja, hal ini dimaksud agar peserta pelatihan dapat langsung mengisi lowongan kerja yang ada. Seseorang akan mengikuti pelatihan apabila pelatihan itu sesuai dengan minat dan bakat serta kebutuhannya, dan akan membawa manfaat bagi kehidupannya. Minat adalah "kecenderungan yang menetap dalam subjek untuk merasa tertarik pada bidang/hal tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam bidang itu." hal ini dikemukakan oleh Winkel (1996).

2. Sasaran kedua adalah subsidi langsung pada peserta pelatihan dengan bobot 0,330 atau 33,0 persen, dengan kendala yang harus diatasi adalah kelengkapan administrasi penerima dengan bobot 0,498 atau 49,8 persen, dengan upaya program yang dilakukan adalah sosialisasi program dengan bobot 0,409 atau 40,9 persen.

**Analisa Global:**

Secara global diasumsikan bahwa untuk mencapai sasaran subsidi langsung pada peserta pelatihan, maka perlu dilakukan peningkatan sosialisasi program untuk menyebarkan dan menyampaikan informasi kepada pihak-pihak yang terkait tentang maksud, tujuan dan sasaran dari kegiatan subsidi program. (*Juklak Subsidi Program* tahun 2008)

3. Sasaran ketiga adalah Akreditasi kepada lembaga pelatihan kerja swasta dengan bobot 0,327 atau 32,7 persen, dengan kendala yang harus diatasi adalah sarana dan prasarana pelatihan kerja dengan bobot 0,323 atau 32,3 persen, dengan upaya program sosialisasi akreditasi lembaga dengan bobot 0,364 atau 36,4 persen.

**Analisa Global:**

Berdasarkan hasil data diatas maka untuk mencapai akreditasi kepada lembaga pelatihan kerja maka perlu adanya peningkatan sosialisasi akreditasi lembaga yang dilakukan oleh Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LALPK).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengukuran bobot prioritas dari elemen-elemen dalam level hirarki Mengefektifkan pelatihan tenaga kerja yang ada di lembaga pelatihan kerja swasta diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Sasaran dan program menurut masing-masing kelompok manajerial berbeda sesuai dengan kepentingannya masing-masing, untuk itu program yang diprioritaskan pun harus disesuaikan dengan permasalahan masing-masing kelompok.
2. Sasaran yang harus diprioritaskan agar pelatihan kerja berjalan efektif adalah sasaran Minat dan Bakat peserta pelatihan.
3. Kendala yang menjadi prioritas untuk diatasi dalam rangka mengefektifkan pelatihan kerja adalah Biaya pelatihan relatif mahal.
4. Program yang menjadi prioritas agar pelatihan kerja berjalan efektif adalah Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta

## 5.2. SARAN

Dalam proses pemberian pelatihan tenaga kerja agar berjalan efektif maka disarankan agar:

### 1. Bagi Ditjen Binalattas

Agar kebijakan pemberian pelatihan kerja pada LPKS berjalan efektif, maka perlu dilakukan:

- Peningkatkan sosialisasi program.
- Melakukan *Tuining Need Assesment* (TNA) kedaerah untuk menyesuaikan antara jenis pelatihan yang di rencanakan dengan kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan daerah pelaksana pelatihan.
- Monitoring perencanaan, penyelenggaraan pelaksanaan pelatihan Subsidi program, dan monitoring penempatan lulusan
- Evaluasi efektifitas pelaksanaan kegiatan, ketepatan penggunaan anggaran dan efektifitas terhadap penempatan lulusan pelatihan Subsidi program

### 2. Bagi Lembaga Pelatihan kerja Swasta (LPKS).

Agar proses pelatihan berjalan efektif LPKS perlu menerapkan sasaran prioritas minat dan bakat peserta pelatihan dengan menggali keinginan peserta terhadap pelatihan yang akan diikuti, serta melakukan tindakan sebagai

- berikut:
- Meningkatkan pelayanan pelatihan.
  - Memperbaiki materi dan kurikulum pelatihan.
  - Membenahi sarana dan prasarana pelatihan.
  - Meningkatkan kualitas dan kompetensi Instruktur

## DAFTAR PUSTAKA

- Kirkpatrick, Donald, (1976). *Training and Development Handbook*. New York: Berrett-Koehler Publishers
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian,(1982). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta. LP3ES.
- Lynton,R.P & Pareek.U. (1992). *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. (Terjemahan: PT. Pustaka Binaman Pressindo). Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Brodjonegoro, Bambang P Sumantri, 1992. "*AHP*". Jakarta: PAU-EK-UI,Studi Ekonomi Universitas Indonesia.
- Saaty.TL,1993. *Pengambilan keputusan bagi para pemimpin : Proses hirarki analitik untuk pengambilan keputusan dalam situasi yang kompleks*: Pustaka Binaman Pressindo
- Moekijat. (1993). *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas*. Bandung: Penerbit CV.Mandar Maju
- Kirkpatrick, Donald. (1994). *Evaluating Training Programs*. San Fransisco, CA: Berrett-Koehler Publishers
- Barmley, Peter. (1996). *Evaluating Training Effectiveness*. Second Edition. London, the Mc graw Hill Companies
- Drs. A.Wahyudi.M.Si. "*Analytical Hierarchy Process*".
- Paul Lubis, 2003. "*Penyusunan prioritas kriteria otonomi daerah terhadap peluang investasi kontrak karya di Indonesia dengan metode Analytical Hierarchy Process (AHP)*".
- Renita Anggraini, 2003 "*Evaluasi Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Diklat Pim III*"
- Elena Feridani, 2005. "*Perancangan metode pembobotan kriteria pemilihan pemasok dengan metode Analytical Hierarchy Process dan Fuzzy AHP*".

Ditjen Binalattas, (2006). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional*. Jakarta.

Ditjen Binalattas, (2008). *Profil Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas*. Jakarta.

Direktorat Jenderal Binalattas, Depnakertrans, (2008). *Petunjuk Pelaksanaan Subsidi program PKPTK tahun 2008*. Jakarta.

Artikel:

Irianto, Jusuf, Januari 2000. *Majalah manajemen, Competency Based Training, Memupuk Kompetensi melalui Pelatihan*.

Wijatmi T.L.Endang, *Jurnal Ilmu Administrasi & Organisasi, Bisnis dan Birokrasi*, januari 2002. Volume X, nomor 1. *Empowering SDM Birokrasi, Tinjauan Perspektif Pengembangan kompetensi*.

Dokumen – dokumen :

Sekretariat Negara R.I., 1983. *Undang – undang Dasar 1945*, Jakarta.

Undang – undang R.I. No 13 Tahun 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*

Keputusan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor KEP.225/MEN/2003. *Tentang Organisasi dan Tata Cara Kerja Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja*.

Keputusan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor KEP.229/MEN/2003. *Tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran lembaga Pelatihan Kerja*.

Keputusan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor KEP.08/MEN/V/2005, *Tentang Rencana Strategi Departemen tenaga kerja dan transmigrasi Tahun 2005-2009*.

Keputusan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor KEP.11/MEN/I/2005. *Tentang Pembentukan dan penetapan susunan Keanggotaan Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja*.

Peraturan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi R.I, Nomor PER.06/MEN/III/2006.  
*Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan  
Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I.*









Program Studi kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan  
Kelas Kekhususan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja  
Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Indonesia

## PENGANTAR

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tesis yang sedang dilakukan, maka diharapkan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut ini.

Kuesioner ini merupakan instrument dalam penelitian yang bertujuan Untuk menganalisa kebijakan pemberian Subsidi Program Pelatihan Kerja yang telah berjalan dan memberikan saran agar kebijakan pemberian Pelatihan Kerja berjalan efektif. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode Analytic Hierarchy Proses (AHP).

Adapun penentuan kriteria – kriteria tersebut dan pembobotannya harus dilakukan oleh para pakar/ahli/responden yang berpengalaman dalam hal pemberian Pelatihan Tenaga Kerja.

Oleh karena itu, peneliti mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner ini. Bantuan Bapak/ ibu dalam pengisian kuesioner ini akan memberikan jawaban dari pada strategi kebijakan agar pemberian Pelatihan Tenaga Kerja pada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dapat berjalan efektif, untuk itu peneliti mengharapkan jawaban yang paling tepat agar penulisan tesis ini dapat bermanfaat untuk instansi dan juga dapat memberikan sumbangan ilmu bagi dunia pendidikan.

Atas bantuan dan partisipasinya peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Lasmiyati

NPM.0706191354



## DATA RESPONDEN

1. NAMA : .....

2. Nama Instansi : .....

3. Jabatan Sekarang : .....

4. Pendidikan Formal Terakhir : .....

5. Pengalaman Kerja (dlm Tahun) : .....

Jakarta,

2009

(.....)

**KUESIONER AHP (THE ANALYTIC HIERARCHY PROCESS)  
DALAM MENGEFEKTIFKAN PELATIHAN TENAGA KERJA YANG ADA DI  
LEMBAGA PELATIHAN KERJA SWASTA**

**A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Untuk memberikan penilaian terhadap elemen-elemen permasalahan dari setiap level yang sedang diteliti prioritasnya, penilaian dinyatakan secara numerik (skala 1 sampai 9), dengan menggunakan skala sebagai berikut :

Nilai	Definisi	Keterangan
1	Sama penting	Dua elemen menyumbang sama besar terhadap tujuan
3	Sedikit lebih penting	Pengalaman dan judgement agak menyukai sebuah elemen dibandingkan yang lainnya
5	Lebih penting	Pengalaman dan judgement lebih kuat menyukai sebuah elemen dibandingkan yang lainnya
7	Sangat penting	Sebuah elemen sangat kuat lebih disukai dan dominasinya terlihat nyata dalam keadaan yang sebenarnya dibandingkan lainnya
9	Mutlak penting	Fakta bahwa sebuah elemen lebih disukai daripada elemen lainnya berada pada kemungkinan yang tertinggi
2, 4, 6, 8	Nilai diantara dua pilihan	Bila kompromi diperlukan antara dua pilihan. Artinya jika ragu-ragu memilih skala. Misal antara 1 dan 3, maka nilai antara dapat digunakan.

2. Dalam penilaian kepentingan relatif dua elemen, berlaku aksioma reciprocal, artinya jika elemen A dinilai 3 kali lebih penting di banding elemen B, maka elemen B harus sama dengan  $1/3$  kali lebih penting dibanding A.
3. Jika elemen pada kolom sebelah kiri (kolom 1) lebih penting dari elemen pada kolom sebelah kanan (kolom 2) nilai perbandingan ini diisikan pada belahan sebelah kiri dan jika sebaliknya maka diisikan pada sebelah kanan (perhatikan contoh)

**Contoh Pengisian Kuesioner**

Berkaitan dengan tujuan utama yaitu Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta maka sasaran apa yang lebih penting untuk diterapkan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<b><u>Subsidi Langsung</u></b>																		<b><u>Sertifikasi Lembaga</u></b>
Subsidi Langsung kepada Peserta pelatihan									X									Sertifikasi Kepada Lembaga pelatihan Kerja
<b><u>Subsidi Langsung</u></b>																		<b><u>Sertifikasi Lembaga</u></b>
Subsidi Langsung kepada Peserta pelatihan			X															Sertifikasi Kepada Lembaga pelatihan Kerja
<b><u>Subsidi Langsung</u></b>																		<b><u>Sertifikasi Lembaga</u></b>
Subsidi Langsung kepada Peserta pelatihan													X					Sertifikasi Kepada Lembaga pelatihan Kerja

Keterangan :

- Jika jawaban yang diprioritaskan adalah Subsidi Langsung sama pentingnya dengan Sertifikasi Lembaga, maka tanda silang ( X ) diletakkan pada kolom angka 1.
- Jika jawaban yang diprioritaskan adalah Subsidi Langsung 7 kali relatif sangat penting dibandingkan dengan Sertifikasi Lembaga, maka tanda silang ( X ) diletakkan pada kolom angka 7 belahan sebelah kiri.
- Jika jawaban yang diprioritaskan adalah Sertifikasi Lembaga 5 kali lebih penting dibandingkan dengan Subsidi Langsung, maka tanda silang ( X ) diletakkan pada kolom angka 5 belahan sebelah kanan.

## B. LEMBAR PERTANYAAN

1. Berkaitan dengan tujuan utama yaitu Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta maka sasaran apa yang lebih penting untuk diterapkan?

← Mana yang lebih penting →

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<b><u>Subsidi Langsung</u></b>																		<b><u>Akreditasi Lembaga</u></b>
Subsidi Langsung kepada Peserta pelatihan																		Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja
<b><u>Subsidi Langsung</u></b>																		<b><u>Minat Dan Bakat</u></b>
Subsidi Langsung kepada Peserta pelatihan																		Minat dan bakat peserta pelatihan
<b><u>Akreditasi Lembaga</u></b>																		<b><u>Minat Dan Bakat</u></b>
Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja																		Minat dan bakat peserta pelatihan

2. Untuk mencapai sasaran yakni memberikan subsidi langsung pada peserta pelatihan, maka faktor kendala apa yang lebih penting untuk diperhatikan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Birokrasi</u> Birokrasi yang sulit																		<u>Administrasi</u> Kelengkapan Administrasi penerima <u>Dana</u> Sulitnya Pencairan Dana
<u>Birokrasi</u> Birokrasi yang sulit																		<u>Pelaporan</u> Sulitnya sistem pelaporan
<u>Birokrasi</u> Birokrasi yang sulit																		<u>Pelaporan</u> Sulitnya sistem pelaporan
<u>Administrasi</u> Kelengkapan Administrasi penerima																		<u>Dana</u> Sulitnya Pencairan Dana
<u>Administrasi</u> Kelengkapan Administrasi penerima																		<u>Pelaporan</u> Sulitnya sistem pelaporan
<u>Dana</u> Sulitnya Pencairan Dana																		<u>Pelaporan</u> Sulitnya sistem pelaporan

3. Untuk mencapai sasaran yakni Akreditasi kepada Lembaga Pelatihan Kerja, maka faktor kendala apa yang lebih penting untuk diperhatikan?

← Mana yang lebih penting →

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Kualitas</u> Standar Kualifikasi Instruktur																		Jumlah Jumlah Instruktur kurang
<u>Kualitas</u> Standar Kualifikasi Instruktur																		<u>Sarana</u> Sarana dan prasarana Pelatihan
<u>Kualitas</u> Standar Kualifikasi Instruktur																		<u>Kurikulum</u> Materi/kurikulum pelatihan belum memenuhi standar
<u>Jumlah</u> Jumlah Instruktur kurang																		<u>Sarana</u> Sarana dan prasarana Pelatihan
<u>Jumlah</u> Jumlah Instruktur kurang																		<u>Kurikulum</u> Materi/kurikulum pelatihan belum memenuhi standar
<u>Sarana</u> Sarana dan prasarana Pelatihan																		<u>Kurikulum</u> Materi/kurikulum pelatihan belum memenuhi standar



4. Untuk mencapai sasaran yakni Minat dan bakat peserta pelatihan, maka faktor kendala apa yang lebih penting untuk diperhatikan?

Kolom 1	← Mana yang lebih penting →										Kolom 2							
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2		3	4	5	6	7	8	9
<u>Pelatihan</u> Jenis pelatihan tidak sesuai																		Background pendidikan tidak sesuai
<u>Pelatihan</u> Jenis pelatihan tidak sesuai																		<u>Biaya</u> Biaya pelatihan relatif mahal bagi peserta
<u>Pelatihan</u> Jenis pelatihan tidak sesuai																		<u>Layanan</u> Tidak tersedianya layanan transportasi dan akomodasi bagi peserta
<u>Pendidikan</u> Background pendidikan tidak sesuai																		<u>Biaya</u> Biaya pelatihan relatif mahal bagi peserta
<u>Pendidikan</u> Background pendidikan tidak sesuai																		<u>Layanan</u> Tidak tersedianya layanan transportasi dan akomodasi bagi peserta
<u>Biaya</u> Biaya pelatihan relatif mahal bagi peserta																		<u>Layanan</u> Tidak tersedianya layanan transportasi dan akomodasi bagi peserta

5. Untuk mengatasi kendala birokrasi yang sulit, maka kebijakan mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2	
	← Mana yang lebih penting →																		
<u>Sosialisasi</u> Sosialisasi program																			<u>Pencairan</u> Mempermudah proses pencairan dana
<u>Sosialisasi</u> Sosialisasi program																			<u>Persyaratan</u> Memperketat persyaratan penerima subsidi
<u>Pencairan</u> Mempermudah proses pencairan dana																			<u>Persyaratan</u> Memperketat persyaratan penerima subsidi

6. Untuk mengatasi kendala Kelengkapan Administrasi, maka kebijakan mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	← Mana yang lebih penting →											Kolom 2						
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3		4	5	6	7	8	9
<u>Sosialisasi</u> Sosialisasi program																		
<u>Sosialisasi</u> Sosialisasi program																		
<u>Pencairan</u> Mempermudah proses pencairan dana																		

7. Untuk mengatasi kendala sulitnya pencairan dana, maka kebijakan mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

		← Mana yang lebih penting →										Kolom 2							
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Kolom 1																			
<u>Sosialisasi</u> Sosialisasi program																			<u>Pencairan</u> Mempermudah proses pencairan dana
<u>Sosialisasi</u> Sosialisasi program																			<u>Persyaratan</u> Memperketat persyaratan penerima subsidi
<u>Pencairan</u> Mempermudah proses pencairan dana																			<u>Persyaratan</u> Memperketat persyaratan penerima subsidi

8. Untuk mengatasi kendala sulitnya sistem pelaporan, maka kebijakan mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

← Mana yang lebih penting →

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Sosialisasi</u> Sosialisasi program																		<u>Pencairan</u> Mempermudah proses pencairan dana
<u>Sosialisasi</u> Sosialisasi program																		<u>Persyaratan</u> Memperketat persyaratan penerima subsidi
<u>Pencairan</u> Mempermudah proses pencairan dana																		<u>Persyaratan</u> Memperketat persyaratan penerima subsidi

9. Untuk mengatasi kendala Standar Kualifikasi Instruktur, maka kebijakan mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

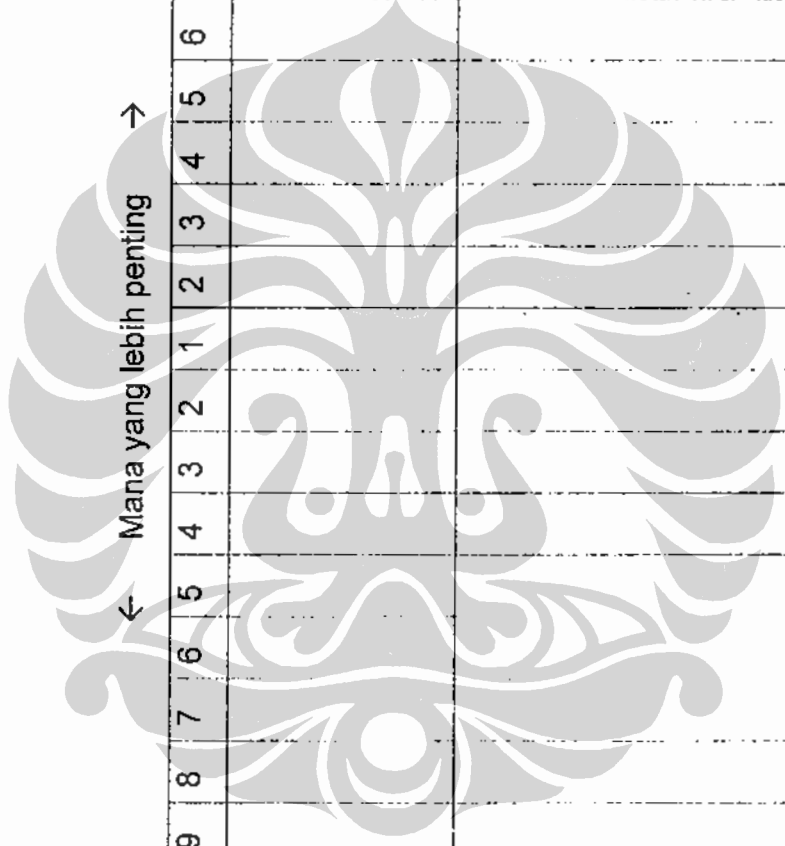
Kolom 1	← Mana yang lebih penting →									Kolom 2									
	9	8	7	6	5	4	3	2	1		2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>Sosialisasi Akreditasi</u> Sosialisasi Akreditasi Lembaga																			<u>Kualitas Instruktur</u> Peningkatan Kualitas Instruktur
<u>Sosialisasi Akreditasi</u> Sosialisasi Akreditasi Lembaga																			<u>Jejaring</u> Pengembangan jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional
<u>Kualitas Instruktur</u> Peningkatan Kualitas Instruktur																			<u>Jejaring</u> Pengembangan jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

10. Untuk mengatasi kendala jumlah instruktur kurang, maka kebijakan mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

← Mana yang lebih penting →

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Sosialisasi Akreditasi</u> Sosialisasi Akreditasi Lembaga																		<u>Kualitas Instruktur</u> Peningkatan Kualitas Instruktur
<u>Sosialisasi Akreditasi</u> Sosialisasi Akreditasi Lembaga																		<u>Jejaring</u> Pengembangan jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional
<u>Kualitas Instruktur</u> Peningkatan Kualitas Instruktur																		<u>Jejaring</u> Pengembangan jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

11. Untuk mengatasi kendala Sarana dan Prasarana Pelatihan, maka kebijakan mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?



← Mana yang lebih penting →

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Sosialisasi Akreditasi</u> Sosialisasi Akreditasi Lembaga																		<u>Kualitas Instruktur</u> Peningkatan Kualitas Instruktur
<u>Sosialisasi Akreditasi</u> Sosialisasi Akreditasi Lembaga																		<u>Jejaring</u> Pengembangan jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional
<u>Kualitas Instruktur</u> Peningkatan Kualitas Instruktur																		<u>Jejaring</u> Pengembangan jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional



12. Untuk mengatasi kendala Materi / Kurikulum pelatihan belum memenuhi standar, maka kebijakan mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

← Mana yang lebih penting →

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Sosialisasi Akreditasi</u> Sosialisasi Akreditasi Lembaga																		<u>Kualitas Instruktur</u> Peningkatan Kualitas Instruktur
<u>Sosialisasi Akreditasi</u> Sosialisasi Akreditasi Lembaga																		<u>Jejaring</u> Pengembangan jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional
<u>Kualitas Instruktur</u> Peningkatan Kualitas Instruktur																		<u>Jejaring</u> Pengembangan jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

13. Untuk mengatasi kendala jenis pelatihan tidak sesuai, maka kebijakan mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

← Mana yang lebih penting →

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Seleksi</u> Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta																		<u>Jenis Pelatihan</u> Jenis pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal
<u>Seleksi</u> Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta																		<u>Modern</u> Jenis pelatihan yang modern
<u>Jenis Pelatihan</u> Jenis pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal																		<u>Modern</u> Jenis pelatihan yang modern

14. Untuk mengatasi kendala background pendidikan tidak sesuai, maka kebijakan mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

← Mana yang lebih penting →

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Seleksi</u> Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta																		<u>Jenis Pelatihan</u> Jenis pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal
<u>Seleksi</u> Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta																		<u>Modern</u> Jenis pelatihan yang modern
<u>Jenis Pelatihan</u> Jenis pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal																		<u>Modern</u> Jenis pelatihan yang modern

15. Untuk mengatasi kendala Biaya pelatihan relatif mahal, maka kebijakan mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

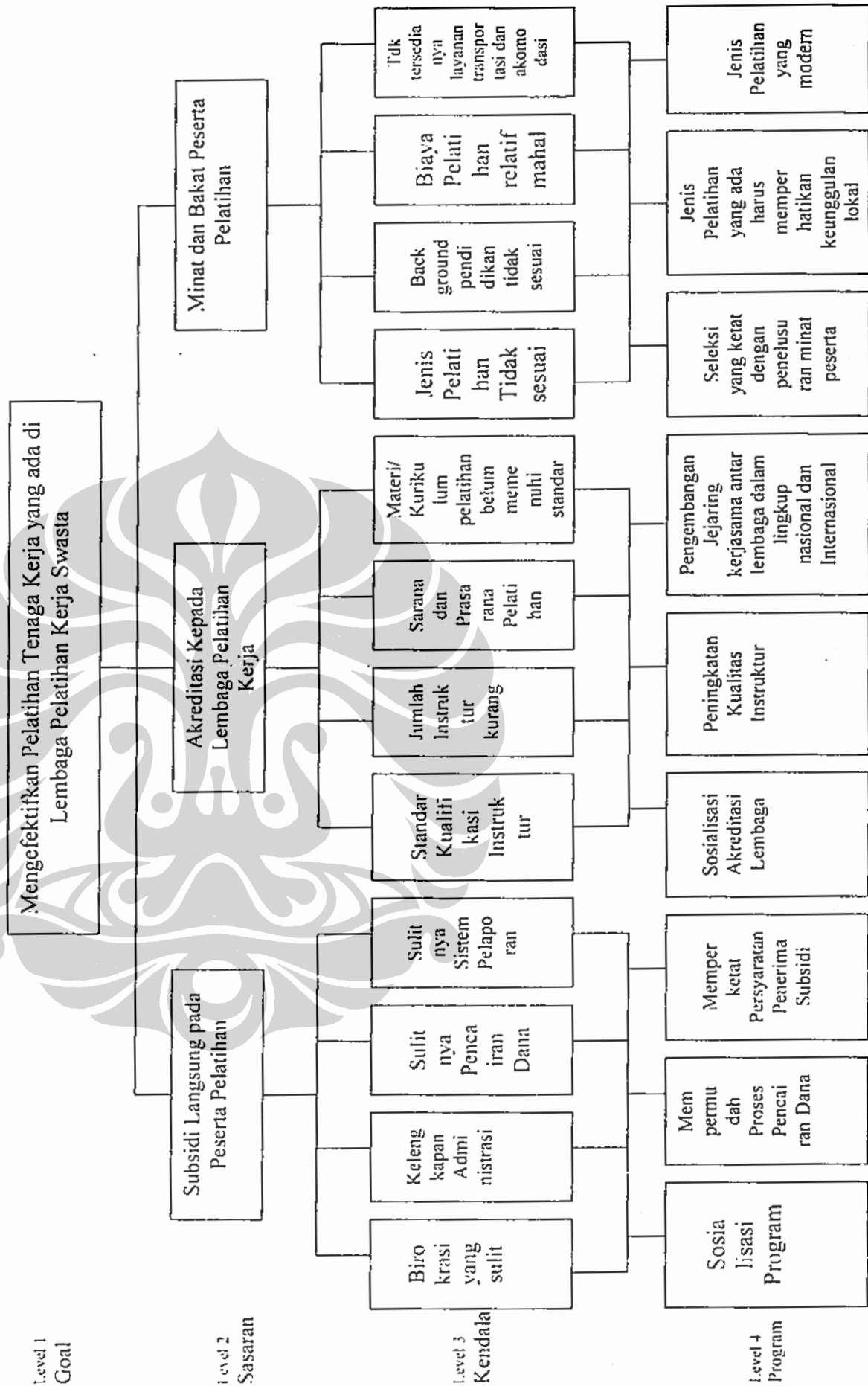
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<b>Kolom 1</b>																		
<u>Seleksi</u> Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta																		Jenis Pelatihan Jenis pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal
<u>Seleksi</u> Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta																		<u>Modern</u> Jenis pelatihan yang modern
<u>Jenis Pelatihan</u> Jenis pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal																		<u>Modern</u> Jenis pelatihan yang modern

16. Untuk mengatasi kendala tidak tersedianya layanan transportasi dan akomodasi, maka kebijakan mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

← Mana yang lebih penting →

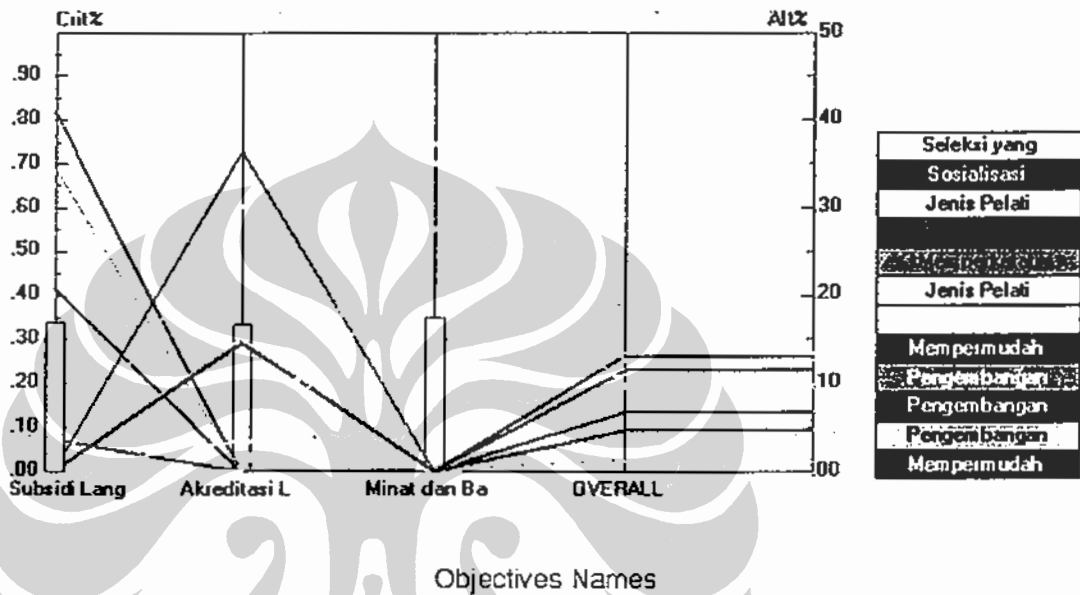
Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<p><u>Seleksi</u> Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta</p>																		<p><u>Jenis Pelatihan</u> Jenis pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal</p>
<p><u>Seleksi</u> Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta</p>																		<p><u>Modern</u> Jenis pelatihan yang modern</p>
<p><u>Jenis Pelatihan</u> Jenis pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal</p>																		<p><u>Modern</u> Jenis pelatihan yang modern</p>

# Hierarki Kebijakan Mengefektikan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta



GRAFIK KEBIJAKAN BERDASARKAN RESPONDEN SECARA GLOBAL  
(Output dari program *expert choice 2000*)

Performance Sensitivity for nodes below: Goal: Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta



Objectives Names	Alternatives Names
Subsidi Lang	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: .330)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: .327)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: .343)

Objectives Names	Alternatives Names
Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

**Dynamic Sensitivity for nodes below: Goal: Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta**



Objectives Names

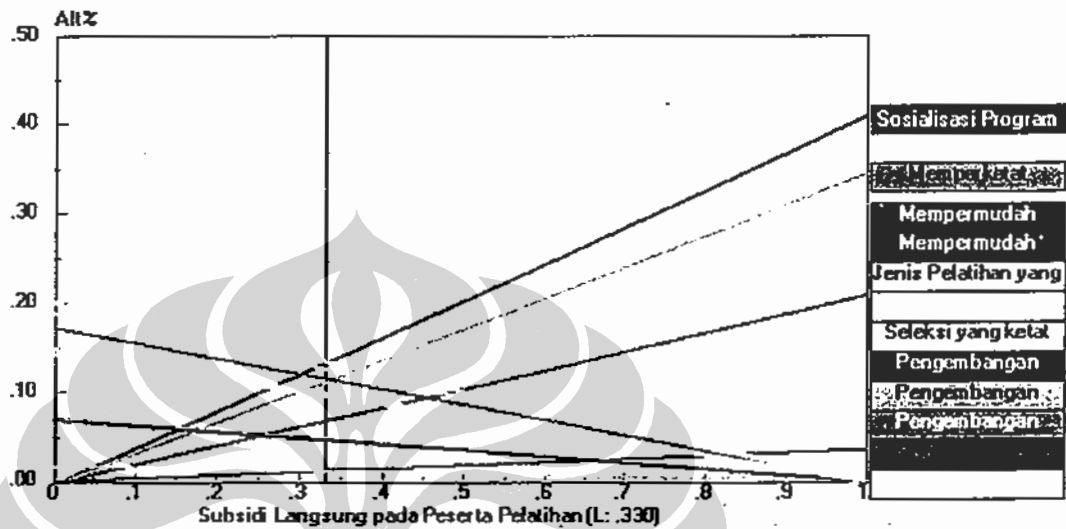
Subsidi Lang	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: 330)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: 327)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: 343)

Alternatives Names

Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempercepat	Mempercepat Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempercepat	Mempercepat Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional



Gradient Sensitivity for nodes below: Goal: Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta



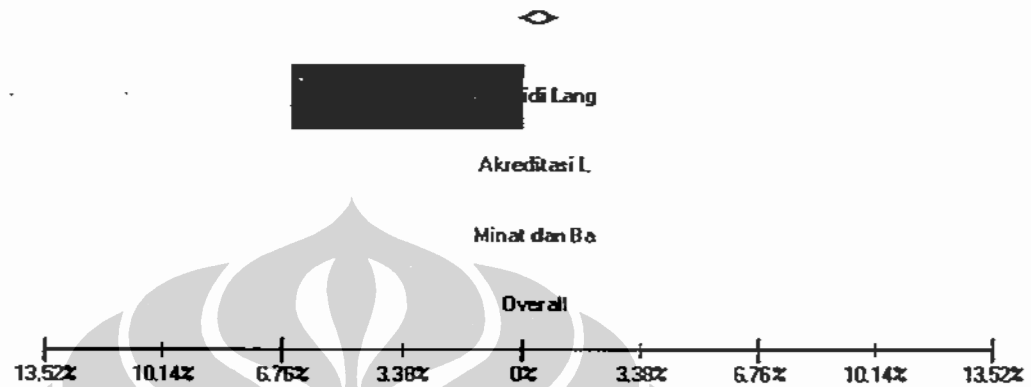
Objectives Names

Subsidi Lanq	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: .330)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: .327)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: .343)

Alternatives Names

Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

Weighted head to head between Sosialisasi Program and Mempermudah  
Proses Pencairan Dana



Objectives Names

Subsidi Lang	Subsidi Lansung pada Peserta Pelatihan (L: 330)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: 327)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: 343)

Alternatives Names

Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peringkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional
Pengembangan	Pengembangan Jejaring kerjasama antar Lembaga dalam lingkup nasional dan Internasional

- **Goal: Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta**
  - **Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: .330)**
    - Birokrasi yang sulit (L: .175)
      - Sosialisasi Program (L: .473)
      - Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .180)
      - Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .347)
    - Kelengkapan Administrasi (L: .498)
      - Sosialisasi Program (L: .411)
      - Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .202)
      - Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .387)
    - Sulitnya Pencairan Dana (L: .155)
      - Sosialisasi Program (L: .246)
      - Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .567)
      - Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .187)
    - Sulitnya Sistem Pelaporan (L: .173)
      - Sosialisasi Program (L: .461)
      - Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .214)
      - Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .325)
  - **Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: .327)**
    - Standar Kualifikasi Instruktur (L: .300)
      - Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .221)
      - Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .515)
      - Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional (L: .264)
    - Jumlah Instruktur kurang (L: .117)
      - Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .264)
      - Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .437)
      - Pengembangan Jejaring kerjasama antar Lembaga dalam lingkup nasional dan Internasional (L: .299)
  - **Sarana dan Prasarana (L: .323)**
    - Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .386)

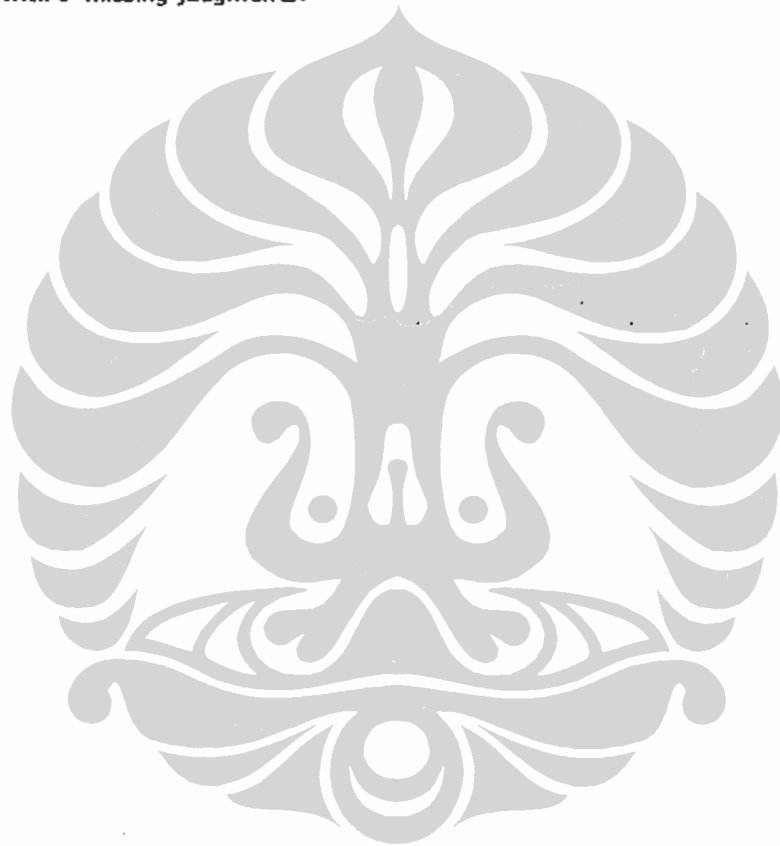
- **Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .175)**
- **Pengembangan Jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup Nasional dan Intenasional (L: .439)**
- **Materi / Kurikulum pelatihan belum memenuhi standar (L: .260)**
  - **Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .296)**
  - **Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .414)**
  - **Pengembangan Jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup Nasional dan Internasional (L: .289)**
- **Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: .343)**
  - **Jenis Pelatihan Tidak sesuai (L: .212)**
    - **Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .303)**
    - **Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .381)**
    - **Jenis Pelatihan yang modern (L: .316)**
  - **Background pendidikan tidak sesuai (L: .256)**
    - **Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .433)**
    - **Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .334)**
    - **Jenis Pelatihan yang modern (L: .232)**
  - **Biaya Pelatihan Relatif Mahal (L: .317)**
    - **Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .331)**
    - **Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .412)**
    - **Jenis Pelatihan yang modern (L: .257)**
  - **Tidak Tersedianya layanan transportasi dan akomodasi (L: .215)**
    - **Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .450)**
    - **Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .238)**
    - **Jenis Pelatihan yang modern (L: .312)**

Priorities with respect to:  
Goal: Mengefektifkan Pelatihan Ten...

Combined

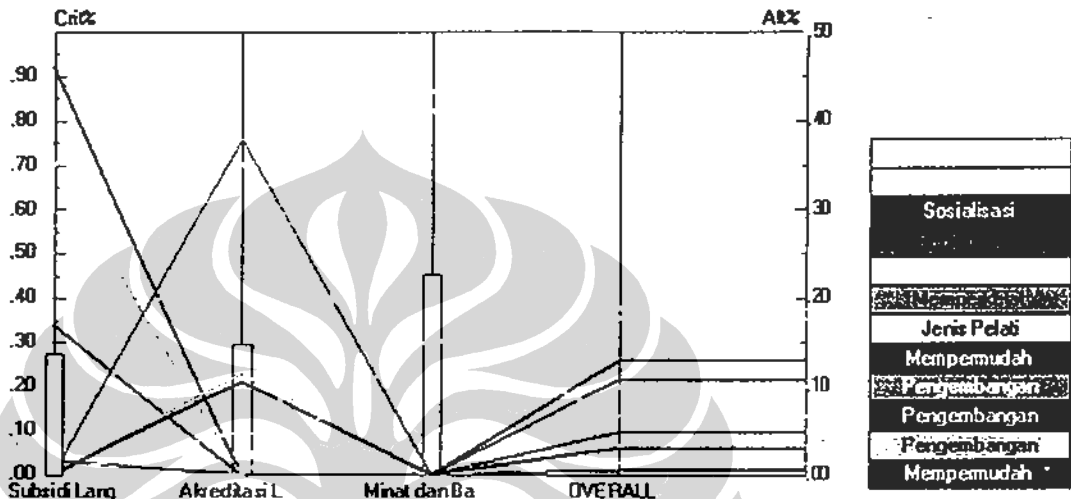
Subsidi Langsung pada Peserta	.330
Akreditasi Lembaga Pelatihan K	.327
Minat dan Bakat Peserta Pelati	.343

Inconsistency = 0.00  
with 0 missing judgments.



**GRAFIK KEBIJAKAN BERDASARKAN RESPONDEN KELOMPOK  
PEMBUAT REGULASI**  
(Output dari program *expert choice* 2000)

Performance Sensitivity for nodes below : Goal: Mengefektifkan Pelatihan  
Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta



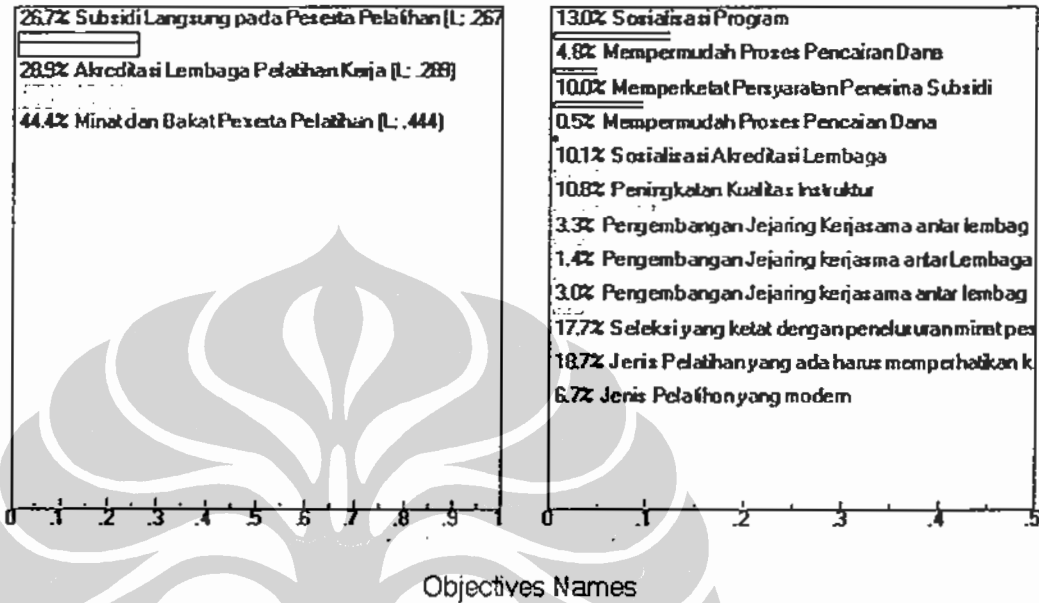
Objectives Names

Subsidi Lang	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L : .267)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L : .289)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L : .444)

Alternatives Names

Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

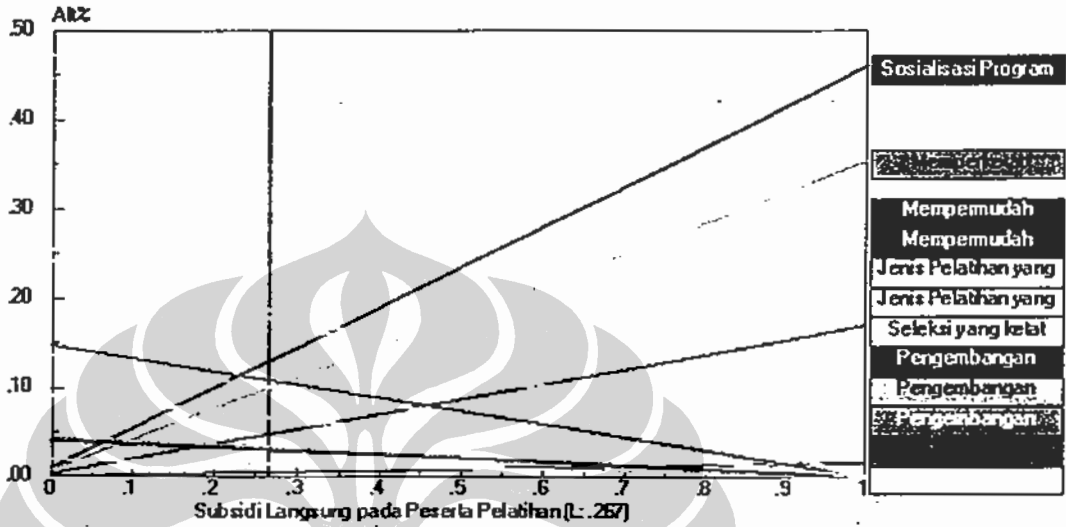
**Dynamic Sensitivity for nodes below: Goal: Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta**



Objectives Names	
Subsidi Langq	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: 267)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: 289)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: 444)

Alternatives Names	
Sosialisasi	Sosialisasi Program
Memper mudah	Memper mudah Proses Pencairan Dana
Memper ketat	Memper ketat Persyaratan Penerima Subsidi
Memper mudah	Memper mudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

Gradient Sensitivity for nodes below : Goal: Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta



Objectives Names

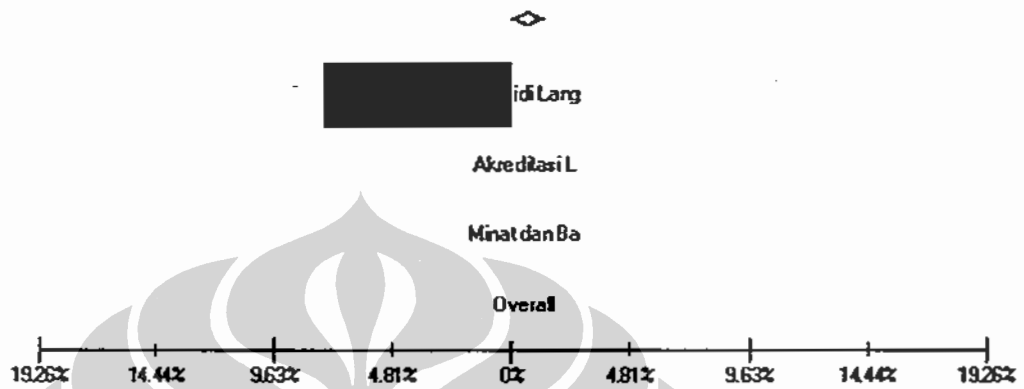
Subsidi Lanq	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: .267)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Keria (L: .289)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: .444)

Alternatives Names

Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional



Weighted head to head between Sosialisasi Program and Mempermudah  
Proses Pencairan Dana



Objectives Names

Subsidi Lang	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: .267)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: .289)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: .444)

Alternatives Names

Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional
Pengembangan	Pengembangan Jejaring kerjasama antar Lembaga dalam lingkup nasional dan Internasional

- **Goal: Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta**
  - **Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: .267)**
    - Birokrasi yang sulit (L: .110)
    - Sosialisasi Program (L: .510)
    - Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .191)
    - Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .299)
  - **Kelengkapan Administrasi (L: .641)**
    - Sosialisasi Program (L: .460)
    - Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .144)
    - Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .396)
  - **Sulitnya Pencairan Dana (L: .105)**
    - Sosialisasi Program (L: .224)
    - Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .554)
    - Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .223)
  - **Sulitnya Sistem Pelaporan (L: .144)**
    - Sosialisasi Program (L: .603)
    - Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .137)
    - Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .260)
  - **Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: .289)**
    - Standar Kualifikasi Instruktur (L: .384)
      - Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .133)
    - Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .720)
    - Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional (L: .147)
  - **Jumlah Instruktur kurang (L: .093)**
    - Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .338)
    - Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .245)
    - Pengembangan Jejaring kerjasama antar Lembaga dalam lingkup nasional dan Internasional (L: .417)
  - **Sarana dan Prasarana (L: .281)**
    - Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .489)

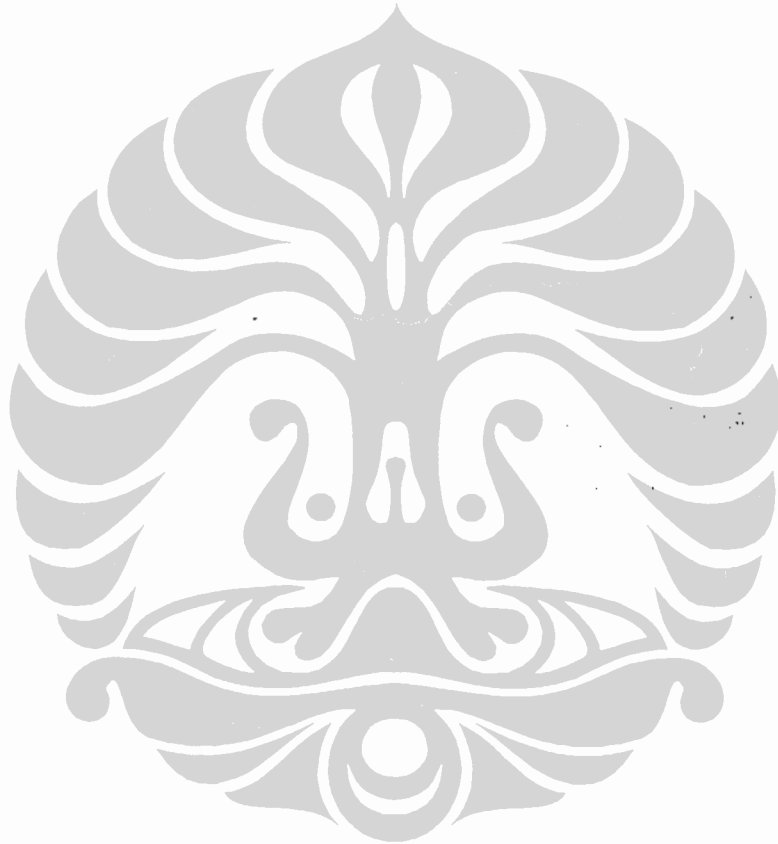
- **Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .161)**
- **Pengembangan Jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup Nasional dan Intenasional (L: .350)**
- **Materi / Kurikulum pelatihan belum memenuhi standar (L: .242)**
  - **Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .424)**
  - **Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .330)**
  - **Pengembangan Jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup Nasional dan Internasional (L: .245)**
- **Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: .444)**
  - **Jenis Pelatihan Tidak sesuai (L: .299)**
    - **Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .273)**
    - **Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .588)**
    - **Jenis Pelatihan yang modern (L: .139)**
  - **Background pendidikan tidak sesuai (L: .327)**
    - **Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .564)**
    - **Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .302)**
    - **Jenis Pelatihan yang modern (L: .134)**
  - **Biaya Pelatihan Relatif Mahal (L: .177)**
    - **Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .321)**
    - **Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .534)**
    - **Jenis Pelatihan yang modern (L: .145)**
  - **Tidak Tersedianya layanan transportasi dan akomodasi (L: .196)**
    - **Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .436)**
    - **Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .355)**
    - **Jenis Pelatihan yang modern (L: .209)**

Priorities with respect to:  
Goal: Mengefektifkan Pelatihan Te...

Combined

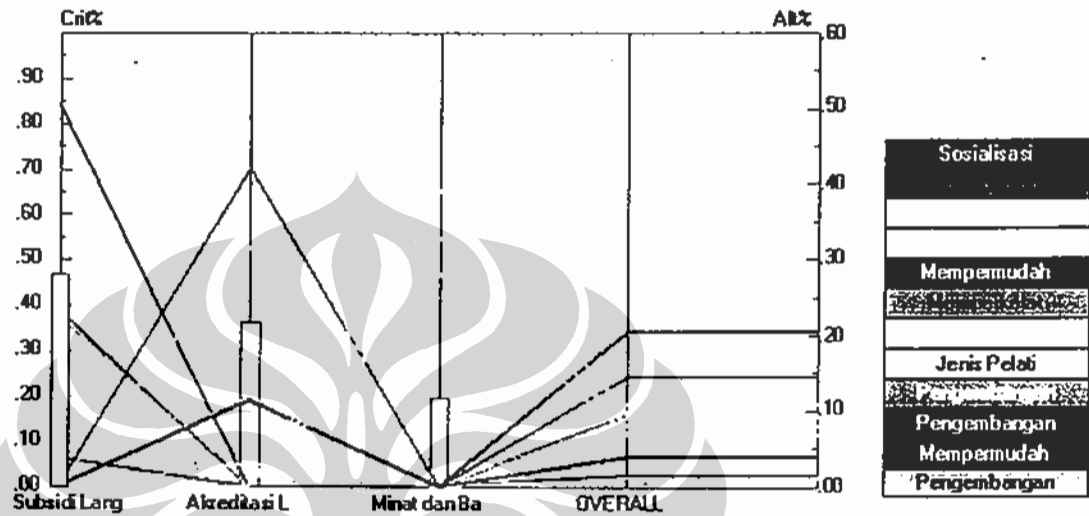
Subsidi Langsung pada Peserta	.267	[REDACTED]
Akreditasi Lembaga Pelatihan K	.289	[REDACTED]
Minat dan Bakat Peserta Pelati	.444	[REDACTED]

Inconsistency = 0.00  
with 0 missing judgments.



**GRAFIK KEBIJAKAN BERDASARKAN RESPONDEN KELOMPOK PENGELOLA  
LEMBAGA PELATIHAN KERJA SWASTA  
(Output dari program *expert choice* 2000)**

Performance Sensitivity for nodes below : Goal: Mengefektifkan Pelatihan  
Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta



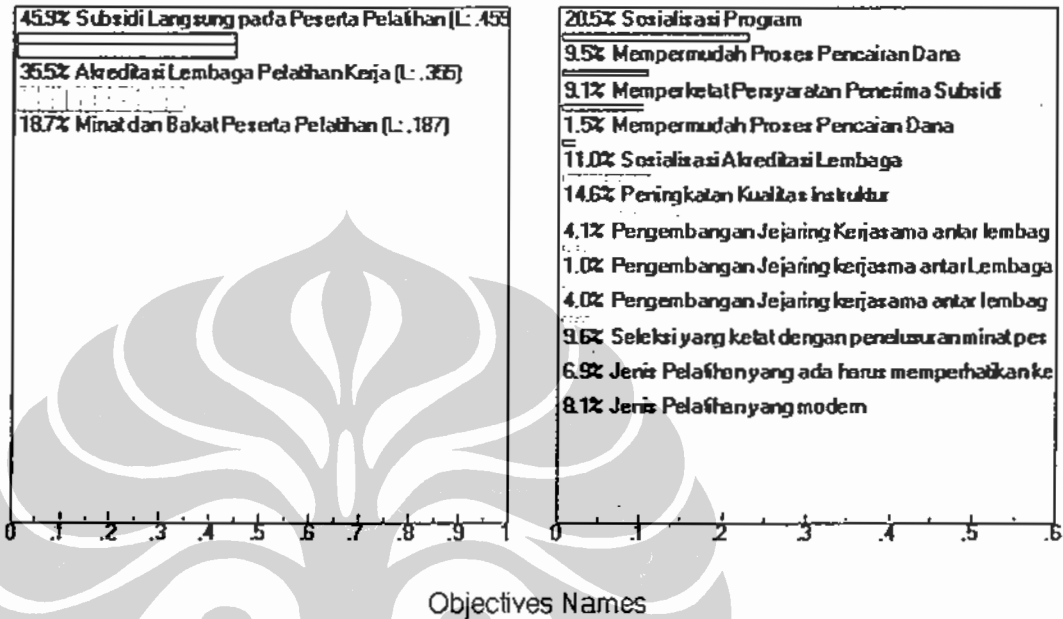
Objectives Names

Subsidi Lang	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L .459)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L .355)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L .187)

Alternatives Names

Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mpermudah	Mpermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mpermudah	Mpermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

**Dynamic Sensitivity for nodes below: Goal: Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta**

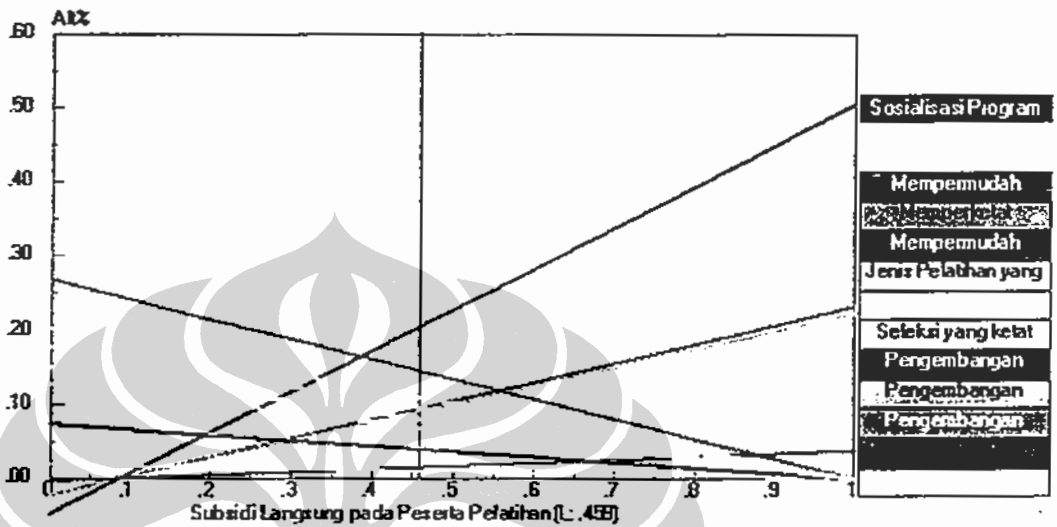


Subsidi Langq	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: .459)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: .355)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: .187)

Alternatives Names

Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

Gradient Sensitivity for nodes below : Goal : Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta



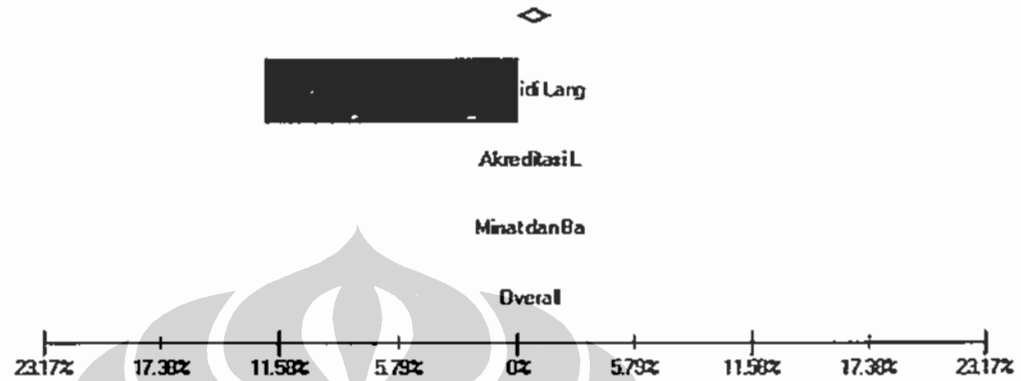
Objectives Names

Subsidi Lang	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: 459)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: 355)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: 187)

Alternatives Names

Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

## Weighted head to head between Sosialisasi Program and Mempermudah Proses Pencairan Dana



### Objectives Names

Subsidi Lanq	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L. .459)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L. .355)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L. .187)

### Alternatives Names

Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional
Pengembangan	Pengembangan Jejaring kerjasama antar Lembaga dalam lingkup nasional dan Internasional



- **Goal: Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta**
  - **Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: .459)**
    - Birokrasi yang sulit (L: .148)
      - Sosialisasi Program (L: .536)
      - Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .168)
      - Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .296)
  - **Kelengkapan Administrasi (L: .481)**
    - Sosialisasi Program (L: .587)
    - Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .208)
    - Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .205)
  - **Sulitnya Pencairan Dana (L: .183)**
    - Sosialisasi Program (L: .189)
    - Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .682)
    - Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .129)
  - **Sulitnya Sistem Pelaporan (L: .187)**
    - Sosialisasi Program (L: .532)
    - Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .185)
    - Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .284)
- **Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: .355)**
  - **Standar Kualifikasi Instruktur (L: .353)**
    - Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .188)
    - Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .572)
    - Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional (L: .240)
  - **Jumlah Instruktur kurang (L: .118)**
    - Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .200)
    - Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .541)
    - Pengembangan Jejaring kerjasama antar Lembaga dalam lingkup nasional dan Internasional (L: .259)
- **Sarana dan Prasarana (L: .361)**
  - Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .492)

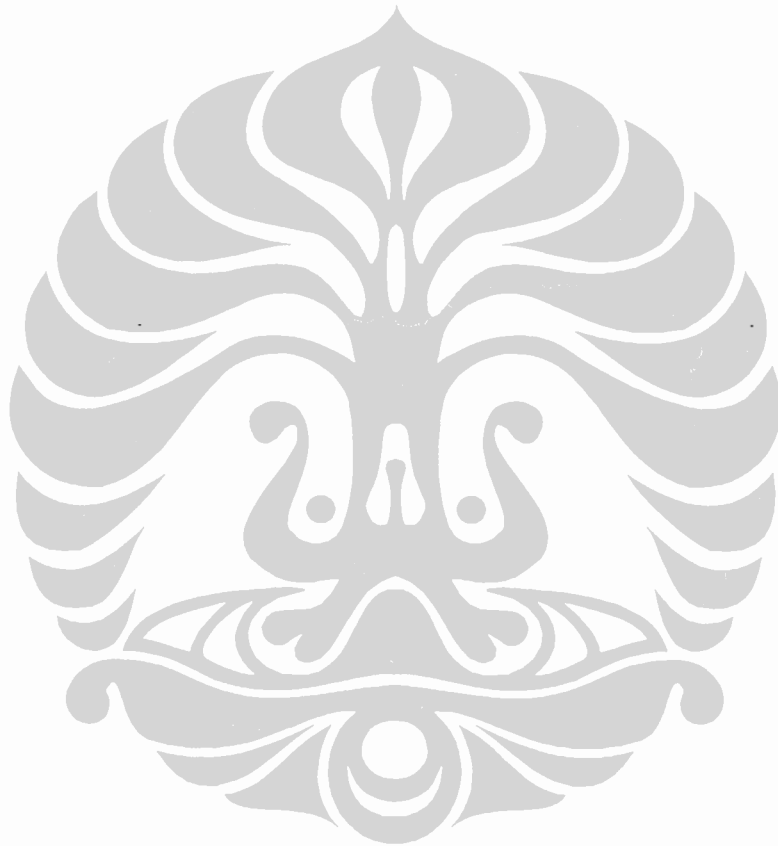
- ▣ Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .214)
  - ▣ Pengembangan Jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup Nasional dan Internasional (L: .294)
- ▣ Materi / Kurikulum pelatihan belum memenuhi standar (L: .169)
  - ▣ Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .244)
  - ▣ Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .519)
  - ▣ Pengembangan Jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup Nasional dan Internasional (L: .237)
- ▣ Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: .187)
  - ▣ Jenis Pelatihan Tidak sesuai (L: .326)
    - ▣ Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .395)
    - ▣ Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .261)
    - ▣ Jenis Pelatihan yang modern (L: .344)
  - ▣ Background pendidikan tidak sesuai (L: .259)
    - ▣ Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .361)
    - ▣ Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .307)
    - ▣ Jenis Pelatihan yang modern (L: .332)
  - ▣ Biaya Pelatihan Relatif Mahal (L: .202)
    - ▣ Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .350)
    - ▣ Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .312)
    - ▣ Jenis Pelatihan yang modern (L: .337)
  - ▣ Tidak Tersedianya layanan transportasi dan akomodasi (L: .213)
    - ▣ Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .482)
    - ▣ Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .235)
    - ▣ Jenis Pelatihan yang modern (L: .283)

Priorities with respect to:  
Goal: Mengefektifkan Pelatihan Ten...

Combined

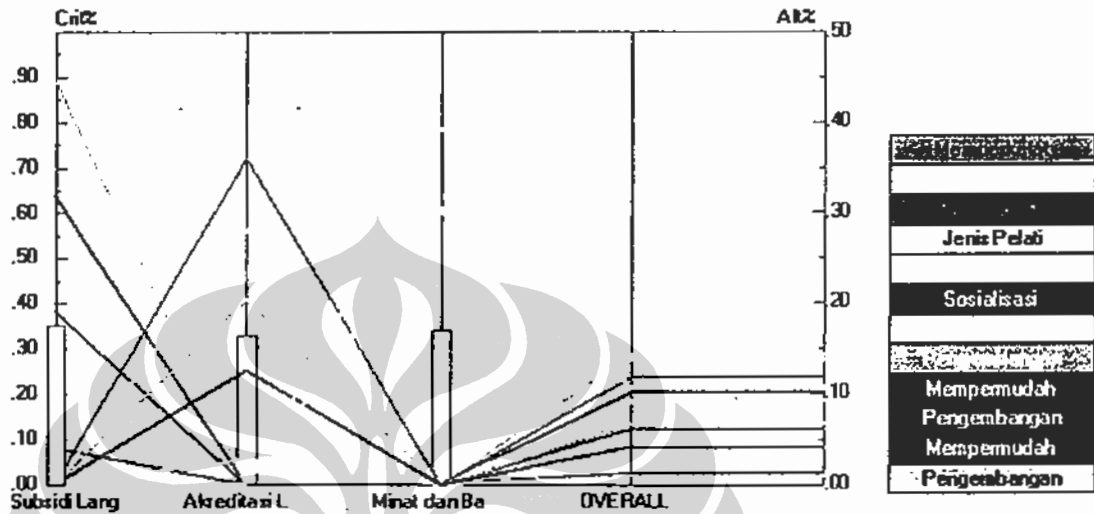
Subsidi Langsung pada Peserta	.459	
Akreditasi Lembaga Pelatihan K	.355	
Minat dan Bakat Peserta Pelati	.187	

Inconsistency = 0.00  
with 0 missing judgments.



GRAFIK KEBIJAKAN BERDASARKAN RESPONDEN KELOMPOK INSTRUKTUR  
(Output dari program *expert choice* 2000)

Performance Sensitivity for nodes below : Goal: Mengefektifkan Pelatihan  
Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta



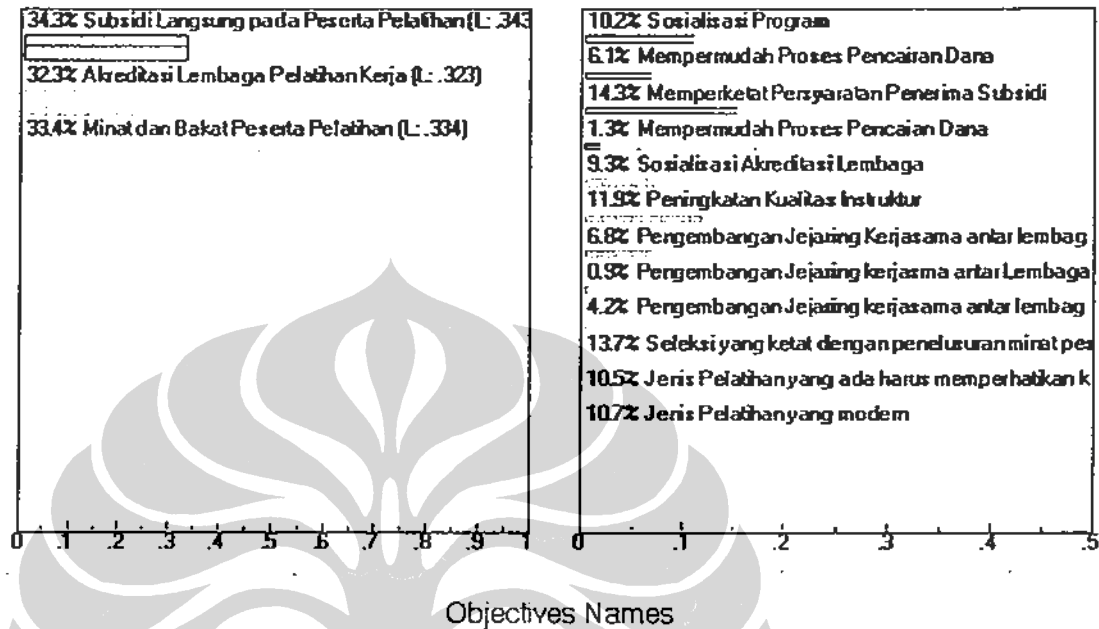
Objectives Names

Subsidi Lang	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: 343)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: 323)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: 334)

Alternatives Names

Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

**Dynamic Sensitivity for nodes below: Goal: Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta**

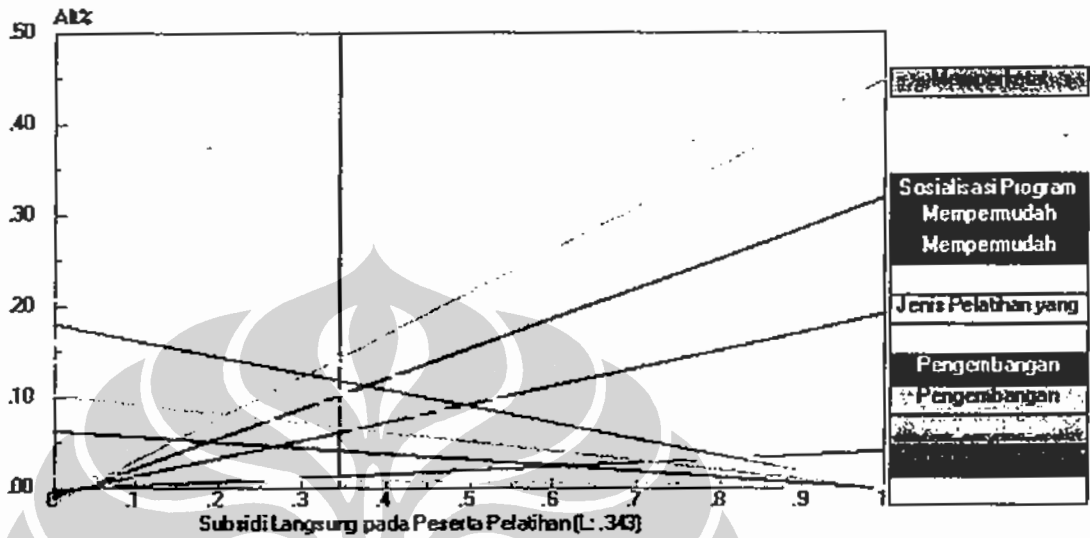


Subsidi Lang	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: 343)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: 323)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: 334)

**Alternatives Names**

Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

Gradient Sensitivity for nodes below : Goal: Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta



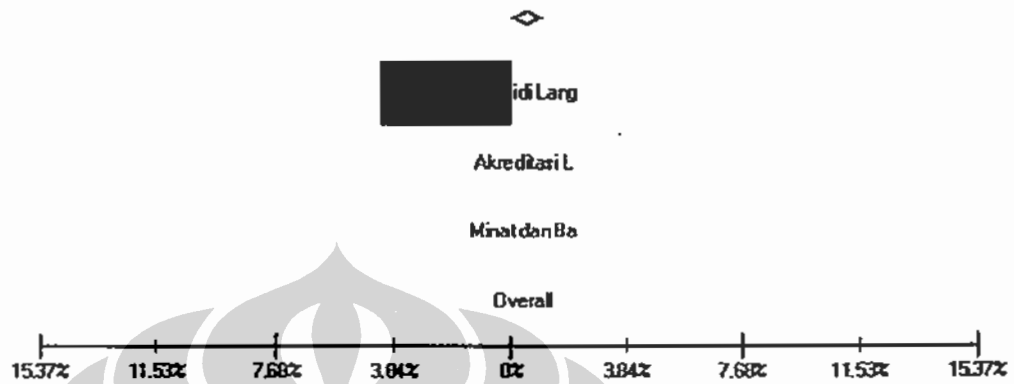
Objectives Names

Subsidi Lang	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: 343)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: 323)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: 334)

Alternatives Names

Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

Weighted head to head between Sosialisasi Program and Mempermudah  
Proses Pencairan Dana



Objectives Names

Subsidi Lang	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L : 343)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L : 323)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L : 334)

Alternatives Names

Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional
Pengembangan	Pengembangan Jejaring kerjasama antar Lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

❏ **Goal: Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta**

- ❏ **Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: .343)**
  - ❏ **Birokrasi yang sulit (L: .219)**
    - ❏ **Sosialisasi Program (L: .408)**
    - **Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .160)**
    - ❏ **Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .433)**
  - ❏ **Kelengkapan Administrasi (L: .479)**
    - ❏ **Sosialisasi Program (L: .277)**
    - **Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .185)**
    - ❏ **Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .538)**
  - **Sulitnya Pencairan Dana (L: .142)**
    - ❏ **Sosialisasi Program (L: .280)**
    - ❏ **Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .547)**
    - ❏ **Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .173)**
  - ❏ **Sulitnya Sistem Pelaporan (L: .161)**
    - ❏ **Sosialisasi Program (L: .329)**
    - **Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .227)**
    - ❏ **Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .444)**
- ❏ **Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: .323)**
  - ❏ **Standar Kualifikasi Instruktur (L: .267)**
    - ❏ **Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .319)**
    - ❏ **Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .349)**
    - **Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional (L: .332)**
  - ❏ **Jumlah Instruktur kurang (L: .114)**
    - ❏ **Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .213)**
    - ❏ **Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .508)**
    - ❏ **Pengembangan Jejaring kerjasama antar Lembaga dalam lingkup nasional dan Internasional (L: .279)**
  - **Sarana dan Prasarana (L: .279)**
    - ❏ **Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .249)**



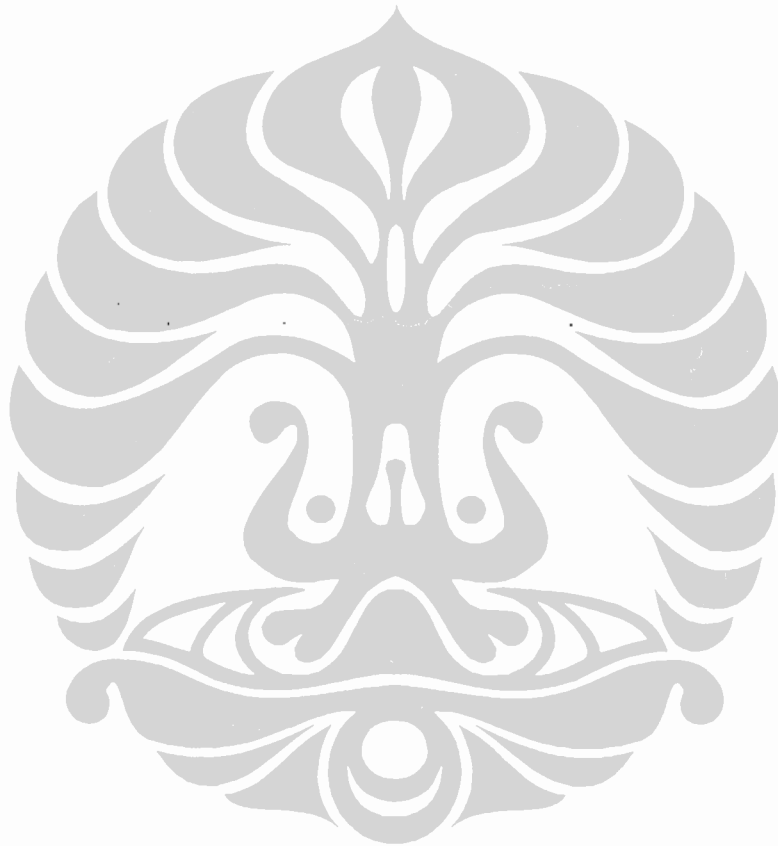
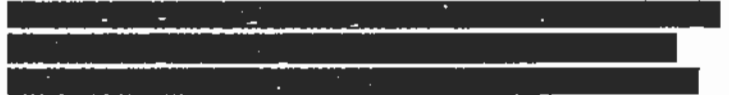
- Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .156)
- Pengembangan Jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup Nasional dan Intenasional (L: .596)
- Materi / Kurikulum pelatihan belum memenuhi standar (L: .340)
  - Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .282)
  - Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .454)
  - Pengembangan Jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup Nasional dan Internasional (L: .264)
- Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: .334)
  - Jenis Pelatihan Tidak sesuai (L: .104)
    - Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .211)
    - Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .410)
    - Jenis Pelatihan yang modern (L: .379)
  - Background pendidikan tidak sesuai (L: .203)
    - Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .353)
    - Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .436)
    - Jenis Pelatihan yang modern (L: .211)
  - Biaya Pelatihan Relatif Mahal (L: .441)
    - Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .463)
    - Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .279)
    - Jenis Pelatihan yang modern (L: .258)
  - Tidak Tersedianya layanan transportasi dan akomodasi (L: .252)
    - Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .389)
    - Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .185)
    - Jenis Pelatihan yang modern (L: .426)

Priorities with respect to:  
Goal: Mengefektifkan Pelatihan Ten...

Combined

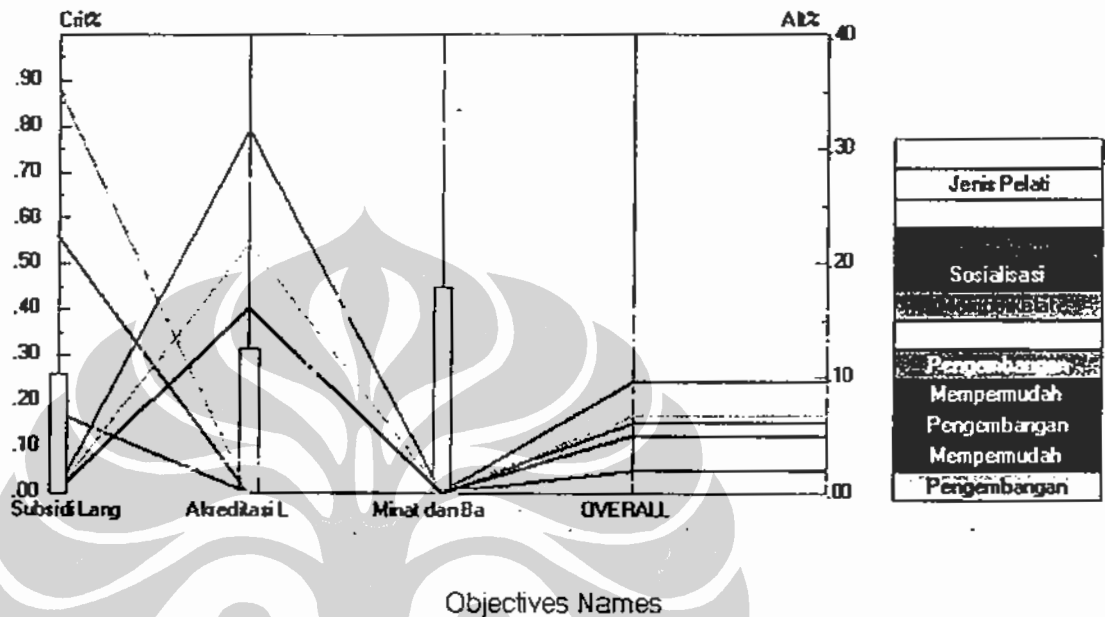
Subsidi Langsung pada Peserta	.343
Akreditasi Lembaga Pelatihan K	.323
Minat dan Bakat Peserta Pelati	.334

Inconsistency = 0.00  
with 0 missing judgments.



GRAFIK KEBIJAKAN BERDASARKAN RESPONDEN KELOMPOK PESERTA  
(Output dari program *expert choice 2000*)

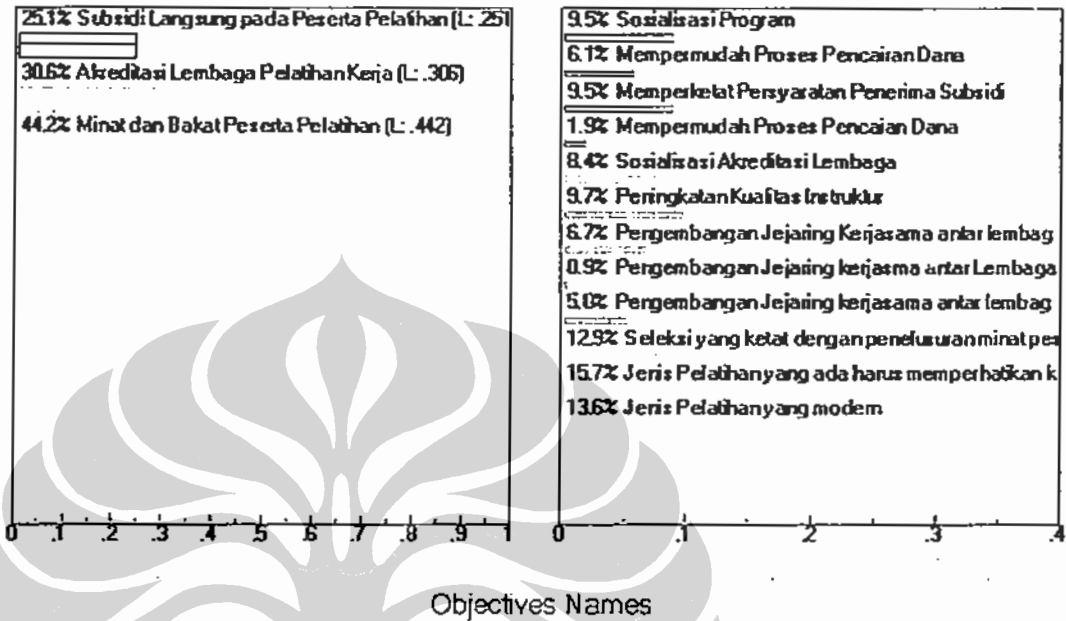
Performance Sensitivity for nodes below: Goal: Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta



Objectives Names	Alternatives Names
Subsidi Lang	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: 251)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: 306)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: 442)

Objectives Names	Alternatives Names
Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

**Dynamic Sensitivity for nodes below: Goal: Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta**

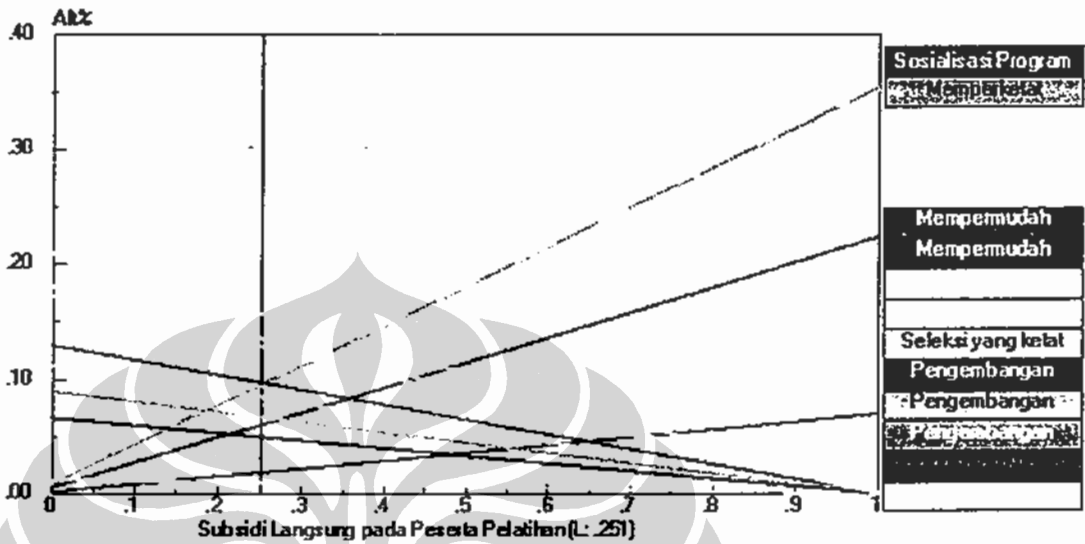


Subsidi Lang	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: 251)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: 306)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: 442)

Alternatives Names

Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

Gradient Sensitivity for nodes below: Goal: Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta



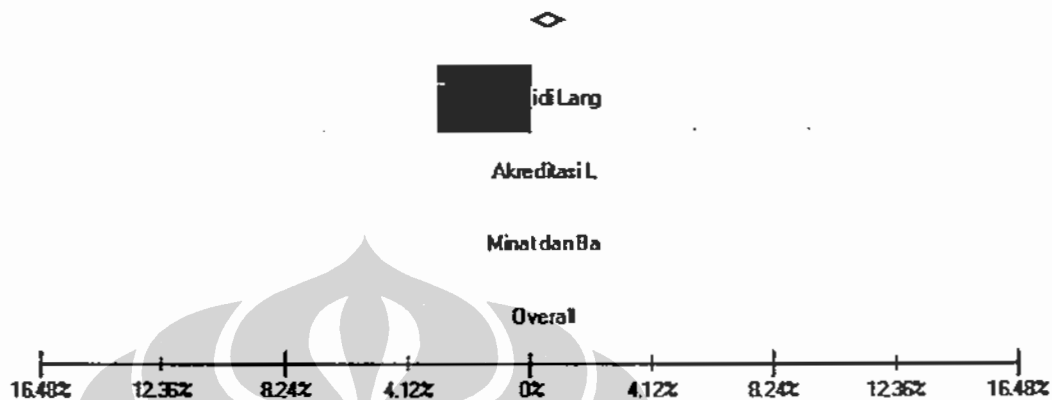
Objectives Names

Subsidi Lang	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: .251)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: .306)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: .442)

Alternatives Names

Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional

## Weighted head to head between Sosialisasi Program and Mempermudah Proses Pencairan Dana



### Objectives Names

Subsidi Lang	Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L : 251)
Akreditasi L	Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L : 306)
Minat dan Ba	Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L : 442)

### Alternatives Names

Sosialisasi	Sosialisasi Program
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Memperketat	Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi
Mempermudah	Mempermudah Proses Pencairan Dana
Sosialisasi	Sosialisasi Akreditasi Lembaga
Peningkatan	Peningkatan Kualitas Instruktur
Pengembangan	Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional
Pengembangan	Pengembangan Jejaring kerjasama antar Lembaga dalam lingkup nasional dan Internasional

- **Goal: Mengefektifkan Pelatihan Tenaga Kerja yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta**
  - **Subsidi Langsung pada Peserta Pelatihan (L: .343)**
    - Birokrasi yang sulit (L: .219)
      - Sosialisasi Program (L: .408)
      - Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .160)
      - Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .433)
    - Kelengkapan Administrasi (L: .479)
      - Sosialisasi Program (L: .277)
      - Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .185)
      - Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .538)
    - Sulitnya Pencairan Dana (L: .142)
      - Sosialisasi Program (L: .280)
      - Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .547)
      - Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .173)
    - Sulitnya Sistem Pelaporan (L: .161)
      - Sosialisasi Program (L: .329)
      - Mempermudah Proses Pencairan Dana (L: .227)
      - Memperketat Persyaratan Penerima Subsidi (L: .444)
  - **Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (L: .323)**
    - Standar Kualifikasi Instruktur (L: .267)
      - Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .319)
      - Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .349)
    - Pengembangan Jejaring Kerjasama antar lembaga dalam lingkup nasional dan internasional (L: .332)
    - Jumlah Instruktur kurang (L: .114)
      - Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .213)
      - Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .508)
      - Pengembangan Jejaring kerjasama antar Lembaga dalam lingkup nasional dan Internasional (L: .279)
    - Sarana dan Prasarana (L: .279)
      - Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .249)

- ▣ **Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .156)**
- ▣ **Pengembangan Jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup Nasional dan Intenasional (L: .596)**
- ▣ **Materi / Kurikulum pelatihan belum memenuhi standar (L: .340)**
  - ▣ **Sosialisasi Akreditasi Lembaga (L: .282)**
  - ▣ **Peningkatan Kualitas Instruktur (L: .454)**
  - ▣ **Pengembangan Jejaring kerjasama antar lembaga dalam lingkup Nasional dan Internasional (L: .264)**
- ▣ **Minat dan Bakat Peserta Pelatihan (L: .334)**
  - ▣ **Jenis Pelatihan Tidak sesuai (L: .104)**
    - ▣ **Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .211)**
    - ▣ **Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .410)**
    - ▣ **Jenis Pelatihan yang modern (L: .379)**
  - ▣ **Background pendidikan tidak sesuai (L: .203)**
    - ▣ **Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .353)**
    - ▣ **Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .436)**
    - ▣ **Jenis Pelatihan yang modern (L: .211)**
  - ▣ **Biaya Pelatihan Relatif Mahal (L: .441)**
    - ▣ **Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .463)**
    - ▣ **Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .279)**
    - ▣ **Jenis Pelatihan yang modern (L: .258)**
  - ▣ **Tidak Tersedianya layanan transportasi dan akomodasi (L: .252)**
    - ▣ **Seleksi yang ketat dengan penelusuran minat peserta (L: .389)**
    - ▣ **Jenis Pelatihan yang ada harus memperhatikan keunggulan lokal (L: .185)**
    - ▣ **Jenis Pelatihan yang modern (L: .426)**

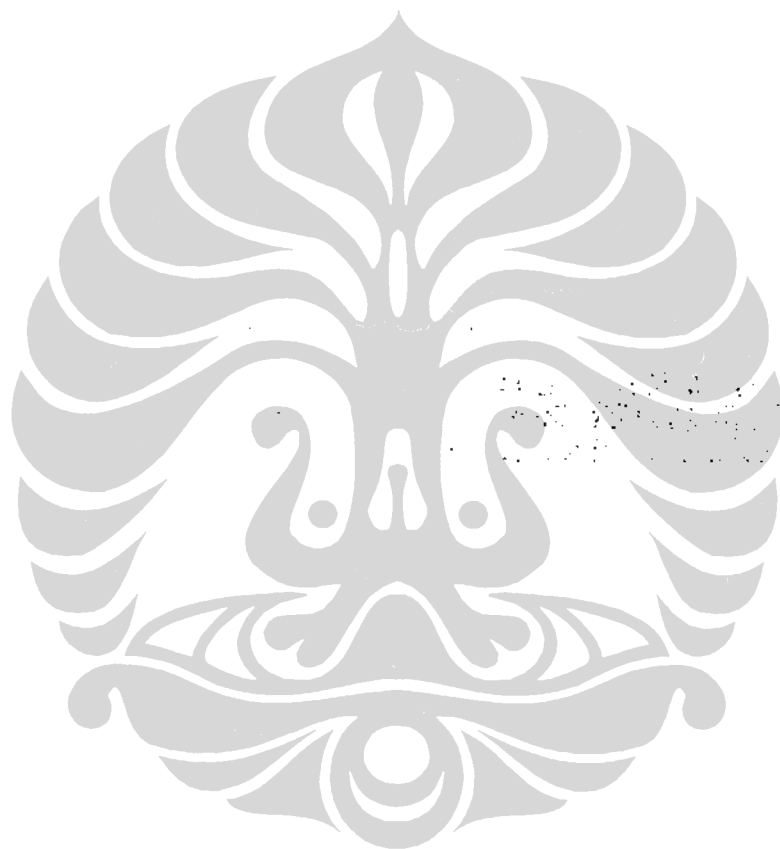


Priorities with respect to:  
Goal: Mengefektifkan Pelatihan Ten...

Combined

Subsidi Langsung pada Peserta	.343
Akreditasi Lembaga Pelatihan K	.323
Minat dan Bakat Peserta Pelati	.334

Inconsistency = 0.00  
with 0 missing judgments.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : LASMIYATI

Tempat, Tgl lahir : Banyumas, 1 Mei 1980

Alamat : Jl.H.Soetojo No.25 Rt.03 / Rw.04 Ds.Sidabowa  
Kec. Patikraja, Kab. Banyumas, Jawa Tengah.

Riwayat pendidikan :

1986 – 1992 : MI MA'ARIF Ds. Sidabowa

1992 – 1995 : SPM N 1 Patikraja

1995 – 1998 : SMK Swagaya I Purwokerto

1998 – 2004 : Sarjana Ekonomi, Universitas Wijaya Kusuma Purwokerto

Pekerjaan th 2009 : Pullahta Pelaksanaan Anggaran, Bagian Keuangan.  
Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan  
Produktivitas, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : LASMIYATI

Tempat, Tgl lahir : Banyumas. 1 Mei 1980

Alamat : Jl.H.Soetojo No.25 Rt.03 / Rw.04 Ds.Sidabowa  
Kec. Patikraja. Kab. Banyumas, Jawa Tengah.

Riwayat pendidikan :

1986 – 1992 : MI MA'ARIF Ds. Sidabowa

1992 – 1995 : SPM N 1 Patikraja

1995 – 1998 : SMK Swagaya I Purwokerto

1998 – 2004 : Sarjana Ekonomi. Universitas Wijaya Kusuma Purwokerto

Pekerjaan th 2009 : Pullahta Pelaksanaan Anggaran. Bagian Keuangan.  
Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan  
Produktivitas. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I.