



Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan

Dinda Ardiyanti¹ Abdul Sadad²

^{1,2}Universitas Riau, Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Pekanbaru, Riau, Indonesia,
dinda.ardiyanti4484@student.unri.ac.id abdul.sadad@lecturer.unri.ac.id

Received : Juli 30, 2021; Accepted : Oktober 25, 2021
DOI 10.25299/jiap.2021.vol7(2).7437

Abstract

The job training program organized by the Pelalawan Regency Manpower Office is a program that aims to improve the competence of Human Resources in Pelalawan Regency. The Pelalawan Regency Government is committed so that people who participate in this job training program can open their business independently or get a job according to their expertise so that this can reduce unemployment in Pelalawan Regency. The purpose of this study was to knowing the implementation of job training programs and the factors that hinder the successful implementation of job training programs in Pelalawan District. The method in this study uses a descriptive qualitative methode. The theory concept used in this research is Edward III theory, namely 1) communication, 2) resources, 3) disposition, and 4) bureaucratic structure. The results of this study indicate that the implementation of the Pelalawan district job training program has not been said to be optimal, namely from the communication and resource criteria. In its implementation there are still obstacles that occur such as 1) lack of instructors, 2) the absence of a Work Training Center, and 3) limited budget in the implementation of job training.

Key Words : *Implementasion, program, job training*

Abstrak

Program pelatihan kerja yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan merupakan program yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada di Kabupaten Pelalawan. Pemerintah Kabupaten Pelalawan berkomitmen agar masyarakat yang mengikuti program pelatihan kerja ini dapat membuka usahanya secara mandiri atau mendapatkan pekerjaan sesuai keahliannya sehingga hal ini dapat mengurangi pengangguran yang ada di Kabupaten Pelalawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi pelatihan kerja dan faktor-faktor yang menghambat keberhasilan implementasi program pelatihan kerja di Kabupaten Pelalawan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif bersifat deskriptif. Konsep Teori yang digunakan dalam penelitian ini ialah teori Edward III, yakni 1) komunikasi, 2) sumber daya, 3) disposisi, dan 4) struktur birokrasi. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi program pelatihan kerja kabupaten pelalawan belum dikatakan optimal yaitu dari kriteria komunikasi dan sumber daya. Dalam pelaksanaannya masih ada kendala-kendala yang terjadi seperti 1) kurangnya tenaga Instruktur, 2) belum adanya Balai Latihan Kerja, serta 3) keterbatasan anggaran dalam penyelenggaraan pelatihan kerja.

Kata Kunci : Pelaksanaan, Program, Pelatihan Kerja

Pendahuluan

Ketenagakerjaan ialah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan tidak lepas dari permasalahan tenaga kerja, angkatan kerja, bukan angkatan kerja, kesempatan kerja dan tingkat pengangguran. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya pertumbuhan penduduk, penambahan angkatan kerja semakin besar sedang kesempatan kerja/ lapangan kerja yang tersedia tidak dapat mengejar pertumbuhan angkatan kerja yang besar. Permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Pelalawan ialah adanya pengangguran terbuka yang artinya masih ada masyarakat yang belum memanfaatkan kemampuan atau kompetensi dengan sebaik-baiknya dalam memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya.

Pemerintah pada hakekatnya telah menyusun strategi perlindungan dan pengendalian ketenagakerjaan di Indonesia agar tidak merugikan banyak pihak, termasuk pekerja dan perusahaan yang bersangkutan yang diwujudkan dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Ada empat (empat) tujuan yang tercantum dalam Pasal 4 (1) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; (2) pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; (3) memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mencapai kesejahteraan; dan (4) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pengangguran di kabupaten Pelalawan disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu: (1) faktor keahlian, yaitu

kurangnya keahlian khusus dari seseorang yang bisa digunakan mencari pekerjaan. Hal ini bisa diakibatkan karena tingkat pendidikan yang rendah; (2) faktor kondisi daerah, yaitu dikarenakan ada beberapa daerah kabupaten pelalawan yang masih sedikit lapangan pekerjaannya, seperti misalnya daerah perdesaan; dan (3) TKI purna, maksudnya ialah mantan TKI yang sudah pulang ke Indonesia. Hal ini terjadi karena kontrak kerja sudah berakhir dan harus kembali ke kampung dan menetap di rumah tanpa ada pekerjaan baru.

Berikut adalah Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Pelalawan yang disediakan dalam mode tabel:

Tabel 1
Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Pelalawan Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah (%)
2015	7.61
2016	-
2017	3.55
2018	5.30
2019	4.88

Sumber: BPS Kabupaten Pelalawan, 2019

Berdasarkan data di atas bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Pelalawan mengalami kurva yang turun naik. Dapat di analisis dari data di atas, tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2017 berjumlah 3.55 %. Pada tahun 2018 tingkat pengangguran mengalami kenaikan sehingga berjumlah 5.30 %. Kemudian pada tahun 2019 tingkat pengangguran terbuka mengalami penurunan sehingga menjadi 4.88 %. Maka disini dibutuhkan peranan Dinas Tenaga Kerja kabupaten Pelalawan dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan produktivitas SDM yang ada.

Menurut data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan, pada Tahun 2017 (data 2018 tidak tersedia), persentase pencari kerja yang tercatat berkualifikasi lulusan SMA/SMK sebesar 62,13 persen, lulusan Diploma sebesar 7,33 persen serta lulusan Sarjana sebesar 30,53 persen. Pencari kerja didominasi oleh Laki-laki 55,73 persen, sedangkan pencari kerja perempuan 44,28 persen. Berikut Jumlah Pencari Kerja di Kabupaten Pelalawan yang disediakan dalam bentuk tabel:

Tabel 2
Jumlah Pencari Kerja Terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Pelalawan, 2017-2019

Jenis Pendidikan	Yang Mendaftar			
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	
Sekolah Dasar	16	7	23	
Sekolah Menengah Pertama	11	0	11	
Sekolah Menengah Atas	470	189	659	
Diploma I/ II/ III/ Akademi	15	5	19	
Sarjana	87	38	126	
Jumlah	2019	599	239	838
Total	2018	303	384	687
	2017	418	332	750

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan, 2020

Dapat dilihat dari data diatas, angka pencari kerja di Kabupaten Pelalawan dari tahun 2017 sampai 2019 mengalami kurva yang turun naik. Jumlah pencari kerja berjenis kelamin laki-laki dari tahun-ketahun lebih besar dibanding dengan jumlah pencari kerja perempuan. Pada tahun 2019 tingkat pencari kerja naik lagi sebesar 151 orang dari tahun sebelumnya. Jumlah pencari kerja tahun 2018 ialah 687 orang untuk tahun 2019 sebanyak 838 orang.

Dari masalah yang telah dijelaskan diatas, maka Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi di era ini. SDM yang berkualitas

dapat dilihat dari memiliki pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kewirausahaan, kesehatan fisik, bertalenta, mempunyai motivasi dan disiplin kerja tinggi.

Kabupaten Pelalawan dalam rangka mengembangkan SDM guna mendukung pembangunan nasional, maka pemerintah Kabupaten Pelalawan melakukan program rutin tahunannya yaitu pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. Program pelatihan kerja menjadi penting dikarenakan program ini ialah salah satu strategi pengembangan SDM untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan dalam mencari pekerjaan. Bagi pencari kerja tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja yang terampil membuat mereka termotivasi untuk mengikuti pelatihan kerja ini guna meningkatkan keterampilan mereka.

Dinas tenaga kerja kabupaten pelalawan ialah instansi daerah yang bertugas dan berfungsi sebagai wadah pengurusan seluruh kepentingan masyarakat yang menyangkut masalah ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja menurut Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 10 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan ialah Dinas dengan type C yang mempunyai fungsi melaksanakan urusan pemerintahan wajib pelayanan dasar bidang ketenagakerjaan dan urusan pilihan pemerintahan di bidang Transmigrasi..

Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja berdasarkan Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 63 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan memiliki salah satu fungsi Dinas Tenaga Kerja ialah

pembinaan, koordinasi, pengendalian dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang penempatan dan pelatihan tenaga kerja.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan dalam melaksanakan program ini memiliki Visi program yaitu "Terwujudnya Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) yang prima untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia" dan misi program yaitu "menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang bermutu, efektif dan efisien". Selain itu strategi dalam melaksanakan kegiatan program pelatihan kerja ini ialah: Komitmen, Kerjasama, Integrasi, Sinergi, profesionalisme dan inovasi. Sedangkan untuk sasaran dalam program pelatihan kerja adalah masyarakat miskin. Kriteria yang dipilih dalam persyaratan menjadi peserta dalam program pelatihan kerja ini ialah peserta yang memiliki umur minimal 17 tahun dan maksimal 30 tahun serta terdaftar di AK-1 atau kartu pencari kerja.

Hasil dari program pelatihan kerja di kabupaten pelalawan melalui pelatihan keterampilan dan pelatihan wirausaha untuk masyarakat tidak bisa langsung merasakan hasilnya dikarenakan hasil/kesuksesan dari masyarakat memerlukan proses dan akan berdampak ketika mereka ada peluang atau akan berhasil jika mempunyai niat dari masyarakat untuk melaksanakan apa yang dia peroleh dari pelatihan.

Indikator-indikator yang cocok untuk mengukur keberhasilan terhadap pelaksanaan program pelatihan kerja di dinas tenaga kerja kabupaten pelalawan akan mengacu pada pendapat Edward III. Menurut Edward III, implementasi kebijakan itu perlu dikarenakan adanya masalah kebijakan atau program yang perlu diatasi dan dipecahkan. Dengan itu dirumuskan empat indikator sebagai

sumber masalah sekaligus prakondisi bagi keberhasilan proses implementasi yaitu komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi.

Karena keempat indikator tersebut saling berhubungan, maka perlu dilakukan integrasi secara sinergis dan intensif untuk mencapai kinerja pelaksanaan program. (Mulyadi, 2016), serta keempat indikator diatas secara langsung mempengaruhi pelaksanaan program dan bekerja pada saat yang sama dan berinteraksi satu sama lain untuk membantu dan menghalangi kendala-kendala pelaksanaan program. Atau secara tidak langsung indikator-indikator tersebut mempengaruhi pelaksanaan program lewat dampak dari masing-masing indikator. Peneliti mengambil indikator-indikator untuk mengukur kesuksesan terhadap implementasi program pelatihan kerja berdasarkan pendapat ahli yakni George Edward III yang dikaitkan dengan fenomena yang terjadi yaitu:

Pertama, kurangnya kesadaran masyarakat terhadap sasaran dan program pelatihan kerja.

Kedua, Kabupaten pelalawan memiliki perusahaan-perusahaan besar seperti PT.RAPP, PT Musim Mas, PT Arara Abadi, PT MAS Sorek. Namun kurangnya koordinasi antara Dinas Tenaga kerja kabupaten pelalawan dengan perusahaan membuat implementasi program pelatihan kerja di kabupaten pelalawan belum optimal.

Ketiga, masalah anggaran yang dikeluarkan semakin menurun sehingga peserta yang mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan Disnaker Kabupaten Pelalawan menjadi terbatas karena disesuaikan dengan anggaran yang diterima.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti merumuskan masalah riset ini adalah: 1) bagaimana implementasi program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Pelalawan; 2) apa saja faktor penghambat dalam implementasi program pelatihan kerja di Kabupaten Pelalawan.

Tinjauan Pustaka

Manajemen

Menurut Sandang P. Siagian, manajemen dinyatakan sebagai kemampuan atau keterampilan guna mencapai tujuan lewat kegiatan orang lain (Sjamsuddin I, 2016). Sedangkan menurut Ricky W. Griffin (2014), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengontrolan sumber daya guna mencapai tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien (Pratama, 2020). Merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi kinerja organisasi dengan menggunakan sumberdaya yang ada guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi yakni suatu ilmu dan seni yang menyatakan Manajemen. (Wijayanto, 2012).

Menurut Robbin dan Coulter (2018), fungsi-fungsi manajemen terdiri atas:

1. Perencanaan, menentukan strategi serta tujuan untuk mencapainya, serta kembangkan rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan, semuanya merupakan bagian dari fungsi ini.
2. Pengorganisasian, fungsi dari manajemen ini meliputi pengaturan dan penyusunan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.
3. Kepemimpinan, fungsi ini memerlukan kerjasama dengan atau lewat orang lain guna mencapai tujuan organisasi.

4. Pengendalian, fungsi ini mencakup pemantauan, membandingkan, dan meningkatkan prestasi kerja. setelah tujuan dan strategi ditentukan, tugas dan pengaturan struktural telah ditetapkan, dan orang-orang telah dipekerjakan, dilatih, dan dimotivasi, penilaian situasi harus dilakukan untuk mengetahui apakah sesuai dengan rencana (Sidartha & Bob, 2019)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi proses lengkap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan seleksi, pelatihan, penempatan, dan pelepasan sumberdaya manusia guna memenuhi kebutuhan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah, dan organisasi. (Sihotang, 2007).

Menurut Veithzal Rvai (2009:1), Manajemen SDM adalah cabang dari manajemen umum yang meliputi fitur perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemantauan proses ini dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan kepegawaian. (Suwatno & Juni P, 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu manajemen pemanfaatan orang, serta seperangkat strategi, proses, dan kegiatan yang bertujuan untuk membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan menggabungkan tuntutan organisasi dan individu. (Sedarmayanti & Gunawan, 2020)

Kesimpulan yang dapat dikutip dari beberapa teori diatas ialah Manajemen SDM adalah serangkaian tindakan dalam perekrutan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang dilakukan dengan menggunakan kegiatan manajemen, termasuk perencanaan,

pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian.

Sedangkan fungsi-fungsi MSDM terdiri dari:

- 1) Pengadaan Sumber Daya Manusia. adalah kegiatan manajemen SDM yang memerlukan penempatan pekerja yang diperlukan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Analisis pekerjaan, perencanaan, rekrutmen, serta pemilihan dan penempatan Sumber Daya Manusia.
- 2) Pengembangan Sumber Daya Manusia. Proses memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan baru atau yang sudah ada untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka. Perencanaan karir (Career Planning), pengembangan karir (Career Growth), pengembangan dan pengelolaan organisasi, serta penilaian kinerja merupakan langkah-langkah dalam pengembangan dan pelatihan Sumber Daya Manusia.
- 3) Pemberian Kompensasi. Kompensasi merupakan Karyawan atau karyawan diberi imbalan atas layanan yang telah mereka berikan kepada perusahaan atau organisasi.
- 4) Pengintegrasian. Pengintegrasian maksudnya ialah mencocokkan Aspirasi pegawai diselaraskan dengan kebutuhan organisasi, oleh karena itu mempertimbangkan perasaan dan sikap pegawai dalam menentukan aturan organisasi. Motivasi tempat kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan adalah semua faktor yang perlu dipertimbangkan..
- 5) Pemeliharaan Sumber Daya Manusia. Pada fungsi ini artinya karyawan untuk bertahan dalam organisasi sebagai anggota dengan tingkat loyalitas dan loyalitas yang tinggi Tugas pemeliharaan SDM ini berkaitan

dengan komunikasi di tempat kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Bangun, 2012).

Pelaksanaan Program

Pelaksanaan merupakan upaya untuk merealisasikan strategi dengan menggerakkan orang agar mau bekerja dengan mandiri dan penuh dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Dakhi, 2016). Fokus perhatian pelaksanaan adalah guna memahami apa yang terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku serta implementasi juga menyangkut permasalahan konflik, keputusan dan siapa yang mendapatkan apa dari suatu kebijakan (Umar, 2017). Menurut Van Horn, implementasi atau pelaksanaan adalah tindakan yang dilakukan oleh individu/pejabat atau kelompok pemerintah atau swasta dengan maksud untuk meencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan (Tahir, 2015).

Program adalah semacam rencana yang jelas dan konkret dikarenakan di dalamnya terdiri dari sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, dan waktu pelaksanaan yang sudah ditentukan (Hasibuan, 2017). Program juga bisa dikatakan suatu yang digunakan untuk menentukan bagian mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu sehingga dapat dimanfaatkan menjadi pedoman para pelaksana (Sukarna, 2011).

Berdasarkan beberapa defenisi diatas, Dapat dikatakan bahwasanya implementasi program yakni serangkaian tindakan yang dilaksanakan oleh individu atau organisasi dalam bentuk pelaksanaan kegiatan, yang didukung oleh kebijakan, prosedur, dan sumber daya, dan dirancang untuk menghasilkan hasil untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Metode

Penelitian yang dilakukan dalam meneliti tentang Implementasi Program Pelatihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan menggunakan jenis penelitian yakni penelitian kualitatif bersifat analisis deskriptif. Penelitian kualitatif yaitu pendekatan penelitian ilmu sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata (lisan dan tulisan) dan aktivitas manusia. Penelitian kualitatif bermanfaat untuk mengungkap detail kejadian guna memahami dinamika suatu realitas sosial. (Afrizal, 2017). Alasan menggunakan metode kualitatif agar peneliti dapat lebih mendalam mengetahui fakta-fakta yang terjadi dan melihat proses Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan melalui pengumpulan data metode penelitian kualitatif. Penulis melakukan penelitian yang berlokus di Kompleks Perkantoran Bhakti Praja, Jalan Karya Praja, Pangkalan Kerinci, Disnaker Kabupaten Pelalawan. Berikut adalah informan pada penelitian ini:

1. Kepala Subbagian Perencanaan dan Keuangan
2. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja
3. Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga
4. Kelompok sasaran, yakni peserta pelatihan kerja yang menjadi sumber informan yang melihat dan menilai penyelenggaraan pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten pelalawan.

Dalam riset ini, informan dipilih berdasarkan objek penelitian dan hubungan antara informan dengan penelitian disebut dengan Purposive sampling. Dalam penelitian kualitatif,

analisis data merupakan kegiatan berkelanjutan yang berlangsung sepanjang proses penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga penulisan laporan. (Afrizal, 2017). Menurut Miles dan Huberman (1992) dalam buku Afrizal, analisis data dalam penelitian kualitatif terdiri pengumpulan data, mereduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil dan Pembahasan

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan memiliki peran dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Pelalawan melalui bidang penempatan dan perluasan kerja merupakan kewajiban pemerintah daerah yaitu dengan memberikan pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja berdasarkan pengetahuan yang dimiliki para pencari kerja. maka itu upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan adalah dengan memberikan Program Pelatihan Kerja. Program pelatihan kerjanya berupa pelatihan kewirausahaan dan pelatihan berdasarkan kompetensi lokal.

Pada riset ini, peneliti menggunakan Teori yang diungkapkan Edward III, alasan peneliti ini menggunakan teori ini adalah adanya saling keterhubungan antara setiap indikator dalam mencapai tujuan dan sasaran program pelatihan kerja. Variabel-indikator itu adalah komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi.

Komunikasi

Indikator komunikasi sangat berperan penting bagi pelaksana program pelatihan kerja Kabupaten Pelalawan. Komunikasi disini artinya ialah bagaimana program dapat dikomunikasikan pada kelompok sasaran maupun organisasi,

apakah komunikasi tersebut dikomunikasikan dengan jelas dan konsisten. Pentingnya komunikasi dalam suatu pelaksanaan program pelatihan kerja adalah agar pelaksanaan program berjalan secara efektif, ini menjadi begitu penting dikarenakan semakin besar pemahaman kelompok sasaran tentang program yang akan diterapkan, semakin kecil kemungkinan penolakan dan kekeliruan mengaplikasikan program.

Menginterpretasikan bahwa Dinas Tenaga Kerja kabupaten Pelalawan sudah melakukan koordinasi yang baik di lingkungan organisasinya, yakni antara kepala dinas, kepada bidang penempatan dan perluasan kerja serta kepala seksi pelatihan dan produktivitas kerja terjalin hubungan dan komunikasi yang baik. Sedangkan untuk sosialisasi yang dilakukan ialah melalui Musrenbang di setiap kecamatan kecamatan. Dinas Tenaga Kerja tidak langsung mensosialisasikan program pelatihan kerja kepada kelompok sasaran. menurut peneliti sosialisasi yang dilakukan tidak menyeluruh sebab yang hanya mengetahui kegiatan program pelatihan kerja hanya masyarakat yang akan menjadi peserta yang sudah ditetapkan oleh kecamatan saja. Dapat disimpulkan disini bahwa masih rendahnya sosialisasi program pelatihan kerja kepada masyarakat sebagai kelompok sasaran.

Terkait kejelasan informasi yang diberikan, diketahui dari respon yang peneliti tanyai mereka beranggapan bahwa informasi yang diberikan dikategorikan dalam kata cukup, artinya informasi yang diberikan belum terlalu jelas. Maka dari itu, keseimbangan komunikasi antara pelaksana program dan kelompok sasaran harus tercapai. dan perlunya komunikasi yang efisien agar khalayak sasaran memahami maksud dan tujuan program

pelatihan kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan.

Sumber Daya

Meskipun konten program telah diberikan secara jelas dan konsisten, namun jika pelaksana kekurangan sumberdaya melaksanakannya, pelaksanaan program akan tidak berjalan dengan efektif. Sumberdaya menurut Edward III berupa Sumberdaya Manusia dan Sumber daya Finansial yang terdiri dari staf dalam ukuran yang tepat dengan keahlian yang diperlukan atau berkompetensi, informasi yang signifikan dan memadai untuk melaksanakan kebijakan/program, serta pemenuhan sumber daya terkait dalam pelaksanaan program, tersedianya kewenangan untuk memastikan bahwasanya program ini bisa terlaksana sebagaimana yang diharapkan, dan tersedianya fasilitas yang mendukung yang bisa digunakan untuk melaksanakan kegiatan program, seperti dana dan sarana prasarana termasuk bangunan, peralatan, tanah, dan persediaan lainnya.

Sumber dana dari penyelenggaraan pelatihan kerja ini berasal dari APBD dan APBN. Dari dana ini peserta mendapatkan mulai dari alat tulis, bahan pelatihan, konsumsi, transportasi, sertifikat serta modal untuk membuka usaha nya sendiri.

untuk sumber daya manusia hasil yang peneliti dapat ialah tingkat pemahaman staf atau aparatur nya sudah cukup bagus, namun dalam pelaksanaan program ini masih membutuhkan tenaga kepegawaian yang khusus untuk instruktur pelatihan dikarenakan dalam pelaksanaan program pelatihan kerja ini masih menggunakan tenaga ahli dari luar yakni BLK provinsi Riau serta Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang ada di Pangkalan Kerinci. Namun instruktur pada pelaksanaan pelatihan kerja di kabupaten pelalawan ini sudah memiliki

sertifikasi instruktur, serta berkompeten. Untuk sumber daya finansial seperti Dana yang masih terbatas sehingga membuat peserta pelatihan menjadi terbatas, serta fasilitas yaitu belum adanya BLK di kabupaten pelalawan sehingga harus menumpang pada BLK Provinsi Riau karena peralatan-peralatan pelatihan yang ada di BLK Provinsi Riau sangat lengkap. Hal ini membuat dalam pelaksanaan program pelatihan kerja menjadi kurang begitu maksimal.

Disposisi

Disposisi adalah indikator ketiga dalam pendekatan mengenai pelaksanaan program pelatihan kerja di Kabupaten Pelalawan. Disposisi ini ialah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pelaksana. Pelaksanaan program pelatihan kerja akan efektif, apabila pelaksana program tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan akan tetapi pelaksana juga harus mempunyai keinginan guna melaksanakan program tersebut.

Apabila pelaksana mempunyai sikap yang baik, maka dia bisa menggerakkan program dengan baik pula seperti apa yang menjadi tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu pelaksana yang baik harus memiliki karakter yaitu kejujuran, komitmen dan demokratis. Pelaksana dengan tingkat pengabdian dan kejujuran yang tinggi akan selalu berhasil melewati tantangan program. Keterusterangan ini dapat mengarahkan pelaksana untuk tetap berada dalam lingkup program seperti yang dijelaskan dalam kriteria yang telah ditetapkan

pelaksanaan program pelatihan kerja ini memiliki kejujuran, komitmen yang baik. Disposisi yang baik ini bisa menggerakkan program dengan baik sesuai yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Dengan sikap

kejujuran yang ada pada pelaksana membuat tidak adanya penyelewengan, seperti dalam pendanaan. Semua kegiatan yang dilakukan, pelaksana sangat bertanggung jawab atas program yang dilaksanakannya. Hal lain juga dilihat dari respon peserta pelatihan yang menyatakan bahwa pelaksana memberikan bimbingan dan memberikan pelayanan yang baik kepada peserta pelatihan.

Sumber Daya

Sekalipun sumberdaya dalam melaksanakan suatu program cukup, dan para pelaksana menyadari apa yang sedang dikerjakan dan ingin melakukannya, implementasi program akan buruk jika struktur birokrasi tidak memadai. Selain indikator komunikasi, sumber daya, dan sikap para pelaksana, struktur birokrasi juga sangat berpengaruh dalam pelaksanaan program. Struktur birokrasi dalam hal ini melibatkan dua elemen kunci yaitu aspek mekanisme dan aspek struktur organisasi pelaksana. Mekanisme pelaksanaan program ini biasanya sudah ditetapkan melalui Standar Operational Procedure (SOP). Standar operasional prosedur (SOP) adalah seperangkat aturan yang harus diikuti oleh setiap aktor. Karena akan menjadi acuan dalam pekerjaan pelaksana. SOP yang baik mengikuti kerangka kerja yang jelas, logis, dan sederhana yang mudah dipahami oleh semua orang.

Aspek kedua yakni Struktur organisasi, struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan birokrasi yang gemuk, yang mengakibatkan aktivitas organisasi menjadi tidak fleksibel. Oleh karena itu struktur organisasi harus didesain secara ringkas dan fleksibel.

Indikator struktur birokrasi yang di analisis melalui SOP dan pembagian tugas

di Disnaker Kabupaten Pelalawan sudah di tata dengan baik. Hal itu ditunjukkan adanya tanggung jawab serta pembagian tugas yang jelas di antara unsur organisasi yang ada.

Dilihat dari struktur organisasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan, Berdasarkan Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 63 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan yang mengurus Program Pelatihan Kerja ialah Kepala Dinas, Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja, dan Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja. hal ini akan mewujudkan struktur organisasi yang ramping, sehingga birokrasi menjadi lebih gambang dan mudah serta pelaksanaan program menjadi efektif.

Kesimpulan

Berlandaskan pemaparan dalam pembahasan yang dijelaskan dimuka, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi program pelatihan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan masih terdapat kekurangan atau masih belum optimal dalam pelaksanaannya sesuai dengan indikator pelaksanaan program yang disampaikan oleh Edward III, diantaranya yang masih belum sesuai adalah komunikasi dan sumber daya. komunikasi berkaitan dengan masih rendahnya sosialisasi program pelatihan kerja kepada masyarakat sebagai kelompok sasaran. Alasannya ialah sosialisasi yang dilakukan tidak menyeluruh sebab yang hanya mengetahui kegiatan program pelatihan kerja hanya masyarakat yang akan

menjadi peserta yang sudah ditetapkan oleh kecamatan saja. Kemudian dari kejelasan informasi, informasi yang diberikan belum terlalu jelas sehingga kelompok sasaran belum mengetahui dengan baik tujuan dan sasaran dalam pelaksanaan program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. Kemudian indikator sumber daya berkaitan dengan sumber daya manusia dan sumber daya finansial. Untuk pemahaman staf atau aparatur nya sudah cukup bagus, namun untuk instruktur pelatihan dalam pelaksanaan program pelatihan kerja ini masih menggunakan tenaga ahli dari luar yakni BLK provinsi Riau serta Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang ada di Pangkalan Kerinci. Untuk sumber daya finansial seperti Dana yang masih terbatas sehingga membuat peserta pelatihan menjadi terbatas, serta fasilitas yaitu belum adanya BLK dan workshop. Sedangkan indikator yang sudah tercapai yakni disposisi dan struktur birokrasi. Disposisi berkaitan dengan kejujuran, komitmen yang baik yang dimiliki oleh pelaksana program. Untuk indikator struktur birokrasi berkaitan dengan SOP dan struktur organisasi, SOP dan pembagian tugas di Disnaker Pelalawan sudah di tata dengan baik, terlihat dari adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas di antara anggota organisasi yang ada.

2. Adapun faktor yang menghambat dalam Implementasi program pelatihan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan ialah: 1) kurangnya tenaga instruktur Pelatihan 2) belum adanya Balai

Latihan Kerja, untuk pelaksanaan program pelatihan kerja seperti pelatihan perbengkelan, membutuhkan Balai Latihan Kerja dan Workshop. 3) keterbatasan dana, 4) peserta pelatihan tidak tepat sasaran.

Saran

1. Untuk mendukung keberhasilan Implementasi program pelatihan kerja kabupaten pelalawan, hal yang perlu dilakukan untuk mengatasi rendahnya komunikasi yang dilakukan kepada kelompok sasaran, perlunya sosialisasi yang tinggi kepada kelompok sasaran sehingga kelompok sasaran mengetahui tujuan dan sasaran dari pelaksanaan program pelatihan kerja. sosialisasi bisa dilakukan melalui media cetak maupun media online. kemudian untuk meningkatkan Sumber Daya dapat dilakukan melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan menjalin kerjasama dengan perusahaan swasta yang ada di Kabupaten Pelalawan. Sehingga nantinya perusahaan swasta dapat membantu dalam bentuk memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan-pelatihan yang akan dilakukan. Selain itu dengan kerjasama ini, untuk mengurangi pengangguran setelah melaksanakan pelatihan maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan dapat merekomendasikan peserta ke perusahaan swasta yang ada di Kabupaten Pelalawan untuk menjadi Tenaga Kerja.
2. Untuk mengatasi hambatan ketidaktepatan peserta pelatihan, hal yang dapat dilakukan ialah

perecrutan peserta pelatihan harus dilakukan secara teliti dan tegas sehingga memperoleh peserta yang benar-benar memiliki kemauan yang tinggi untuk mengembangkan bakatnya sesuai dengan pelatihan apa yang telah diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. Selain kemauan, para peserta juga harus memiliki basic yang sesuai dengan jenis pelatihan yang ingin di ambilnya, sehingga nantinya pengajaran yang disampaikan oleh instruktur pelatihan dapat di pahami oleh peserta.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dakhi, Y. (2016). Implementasi POAC terhadap Kegiatan Organisasi dalam Mencapai Tujuan Tertentu. *Jurnal Warta*(50).
- Foster, B., & Sidharta, I. (2019). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen: Dasa, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indradi, S. S. (2016). *Dasar-dasar dan Teori Administrasi Publik*. Malang: Intrans Publishing.
- Mulyadi, D. (2016). *Studi Kebijakan Publik dan Pelayan Publik: Konsep dan aplikasi proses kebijakan publik berbasis analisis bukti untuk pelayanan publik*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 10 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan

- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti, & Gunawan, A. (2020). *Peencanaan, Pemantauan, dan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sidartha, I., & Bob, F. (2019). *Dasar-dasar Manajemen*. Dasar-dasar manajemen: Diandra Kreatif.
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sukarna. (2011). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Suwatno, & Juni P, D. (2018). *Manajemen SDM dlam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Z. (2017). Analisis Implementasi Kebijakan Standar Pelayanan Minimal Untuk Peningkatan Kualitas Layanan Publik di Daerah. *Jurnal Analisis dan Kebjikan Publik*, 3(1), 3-4.
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.