

IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA BAGI MASYARAKAT

(Studi Pada Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu

Pintu Kota Malang)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar

Sarjana Administrasi Publik

Oleh

RACHMAD DANDY FIRMANSYAH

NPM. 221010191033



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

MALANG

2025

RINGKASAN

Rachmad Dandy Firmansyah, NPM 22101091033, Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang. Implementasi Program Pelatihan Kerja Bagi Masyarakat” (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang). Dosen Pembimbing 1 Dr.Didik Supriyanto, M.Si, Dosen Pembimbing II Drs. Agus Zainal Abidin, M.Si.

kurangnya keterampilan teknis maupun soft skills yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Seiring dengan berkembangnya teknologi dan perubahan tuntutan industri, dunia kerja membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang lebih terfokus dan berbasis pada keahlian yang spesifik, yang tidak sepenuhnya didapatkan melalui pendidikan formal. Selain itu, persaingan di dunia kerja semakin ketat, yang menuntut para pelamar untuk memiliki keunggulan kompetitif, baik dalam hal keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, maupun pemahaman terhadap perkembangan teknologi terbaru. Dinas Tenaga Kerja Kota Malang memiliki peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja. Adapun pelatihan yang dilaksanakan bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai dan berkompeten, serta memperbaiki kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada.

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang digunakan untuk menggambarkan peristiwa maupun fenomena yang terjadi di lapangan. Pada tahap pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

Fokus penelitian ini berkaitan dengan proses Implementasi Kebijakan dengan menggunakan variabel yang mempengaruhi keberhasilan Implementasi Kebijakan menurut Edward III : Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi, Struktur Birokrasi

Hasil dari penelitian ini implementasi program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang masih menghadapi sejumlah tantangan utama, terutama dalam hal keterbatasan sumber daya berupa ketiadaan Balai Latihan Kerja (BLK) yang menyebabkan biaya pelatihan tinggi dan durasi pelatihan tidak dapat memenuhi standar nasional. Meski demikian, program tetap berjalan melalui kerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang menyediakan bahan, alat, dan instruktur pelatihan. Dari sisi komunikasi, terdapat kendala kedisiplinan peserta, sedangkan dalam indikator struktur birokrasi dan disposisi, Dinas menunjukkan komitmen pelaksanaan yang cukup baik meskipun belum didukung dengan struktur teknis yang ideal. Evaluasi dilakukan melalui survei alumni dan umpan balik LPKS, namun belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem perbaikan berkelanjutan. Secara keseluruhan, program pelatihan tetap dibutuhkan masyarakat dan terus dijalankan meskipun belum maksimal dalam hal efektivitas pelaksanaan dan pencapaian hasil.

SUMMARY

Rachmad Dandy Firmansyah, NPM 22101091033, Public Administration Study Program, Faculty of Administrative Sciences, Islamic University of Malang. Implementation of Job Training Programs for the Community” (Study at the Manpower, Investment and Integrated One-Stop Service Office of Malang City). Supervisor I Dr. Didik Supriyanto, M.Si, Supervisor II Drs. Agus Zainal Abidin, M.Si.

lack of technical skills and soft skills needed by the world of work. Along with the development of technology and changes in industrial demands, the world of work requires workers who have more focused skills and are based on specific expertise, which are not fully obtained through formal education. In addition, competition in the world of work is getting tighter, which requires applicants to have a competitive advantage, both in terms of technical skills, interpersonal skills, and understanding of the latest technological developments. The Malang City Manpower Office has a very important role in efforts to improve the skills and competencies of the workforce. The training carried out aims to prepare a ready-to-use and competent workforce, as well as improve the quality of existing human resources (HR).

In this study, the research method used in this study is descriptive qualitative which is used to describe events or phenomena that occur in the field. At the data collection stage, the technique was used interview, observation and documentation.

The focus of this study is related to the Policy Implementation process using variables that influence the success of Policy Implementation according to Edward III: Communication, Resources, Disposition, Bureaucratic Structure.

The results of this study show that the implementation of job training programs at the Malang City Manpower Office still faces a number of major challenges, especially in terms of limited resources in the form of the absence of a Job Training Center (BLK) which causes high training costs and the duration of training cannot meet national standards. However, the program continues to run through cooperation with the Private Job Training Institute (LPKS) which provides materials, tools, and training instructors. In terms of communication, there are obstacles to participant discipline, while in the indicators of bureaucratic structure and disposition, the Office shows a fairly good commitment to implementation even though it is not yet supported by an ideal technical structure. Evaluation is carried out through alumni surveys and LPKS feedback, but has not been fully integrated with the continuous improvement system. Overall, the training program is still needed by the community and continues to be run even though it is not yet optimal in terms of implementation effectiveness and achievement of results.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan kebijakan merupakan instrumen administratif dan yuridis yang melibatkan keterlibatan berbagai pihak, lembaga, prosedur, serta metode dalam merealisasikan kebijakan guna mencapai sasaran tertentu. Implementasi dapat dipandang sebagai suatu proses, keluaran, maupun pencapaian akhir. Lebih dari sekadar proses birokratisasi atas keputusan politik, implementasi juga menyangkut dinamika konflik dalam pengambilan keputusan dan pihakpihak yang diuntungkan dari kebijakan tersebut. Masalah publik adalah nilai, kebutuhan, atau peluang yang tak terwujud yang harus ditangani oleh pemerintah.

Masalah publik memiliki karakteristik saling keterkaitan dan terus berkembang, sehingga penanganannya memerlukan pendekatan secara menyeluruh. Pendekatan holistik ini memandang permasalahan sebagai bagian dari sistem yang kompleks dan tidak bisa dipisahkan atau diukur secara terpisah. Dengan demikian, proses identifikasi masalah dan perumusan kebijakan menjadi hal yang krusial, mengingat tantangan publik tidak dapat diselesaikan secara individual dan membutuhkan solusi yang tepat dan terpadu. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa semua orang, termasuk pembuat kebijakan itu sendiri, akan mendapatkan manfaat dari penetapan dan pelaksanaan kebijakan publik.

Karena itu, peran administrator publik atau pemerintah sangat penting dalam proses pembuatan kebijakan. Pemerintah menetapkan, menetapkan, dan menjalankan kebijakan untuk semua orang di wilayahnya. Idealnya, keberhasilan pemerintah dalam membuat Prinsip-prinsip ekonomi dan administrasi bukan satu-satunya ukuran yang efektif; kebijakan juga harus didasarkan pada pertimbangan etika dan moral.

Faktor ekonomi, kesejahteraan sosial, dan politik adalah bagian dari masalah ketenagakerjaan yang luas dan kompleks. Pembangunan sistem pelatihan kerja, sistem informasi pasar tenaga kerja, dan mekanisme penempatan kerja merupakan hal yang esensial, mengingat pengembangan sektor ketenagakerjaan harus mampu menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Perluasan akses terhadap kesempatan kerja sangat penting, karena tidak hanya mendorong pertumbuhan ekonomi, tetapi juga memberikan penghasilan serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Selain itu, isu ketenagakerjaan lainnya mencakup berbagai aspek seperti sistem pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, kondisi kerja yang layak, perlindungan terhadap pekerja, kebebasan untuk berserikat, hubungan industrial, serta kerja sama dan relasi ketenagakerjaan dalam lingkup internasional. Masalah ketenagakerjaan tersebut sangat kompleks, mencakup berbagai aspek. Namun sayang. Pemimpin tidak menyadari kompleksitas masalah ketenagakerjaan dan tidak memperhatikannya. pemerintahan karena permasalahan tersebut dilihat hanya sebagai hasil ikutan dari pertumbuhan ekonomi, jadi fokusnya hanya pada pertumbuhan. Secara

keseluruhan, isu ketenagakerjaan memiliki cakupan yang luas dan bersifat kompleks. Topik ini melibatkan berbagai aspek seperti perencanaan dan penyediaan informasi tenaga kerja, penempatan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun luar negeri, pelatihan untuk peningkatan keterampilan, serta produktivitas kerja. Selain itu, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja menjadi elemen penting yang turut dibahas. Aspek lainnya yang tidak kalah penting mencakup ketentuan kerja seperti jam kerja dan waktu istirahat pengaturan upah dan jaminan sosial, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, upaya peningkatan efisiensi perusahaan, mekanisme penyelesaian perselisihan industrial, serta perlindungan hak-hak pekerja secara menyeluruh.

Kebijakan pemerintah dalam mengatasi masalah tenaga kerja khususnya tingkat pengangguran yang tinggi di Indonesia pada umumnya dan di Kota Malang pada khususnya, dapat dikatakan cukup besar, untuk itu perlu disampaikan tentang bagaimana perspektif empirik pengangguran di Indonesia khususnya Kota malang, untuk bisa mendapatkan kebijakan yang ideal yang seharusnya digunakan atau diimplementasikan.

Tingkat pengangguran terbuka di Indonesia masih tergolong tinggi. Salah satu penyebab utama dari kondisi ini adalah pertumbuhan ekonomi nasional yang belum mampu menciptakan lapangan kerja baru secara memadai. Pada tahun 2023, jumlah pengangguran terbuka tercatat mencapai 7,86 juta orang atau sekitar 5,32 persen dari total angkatan kerja. Meskipun mengalami penurunan pada awal tahun 2024 menjadi 7,20 juta orang atau 4,82 persen, angka ini tetap mencerminkan permasalahan serius. Selain itu, karakteristik

pengangguran terbuka di Indonesia juga didominasi oleh kelompok usia muda serta individu dengan tingkat pendidikan yang sangat rendah.

Badan Pusat Statistik (BPS) menggunakan indikator Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) untuk mengukur proporsi pengangguran terhadap total angkatan kerja. TPT mencerminkan tingkat kesulitan yang dihadapi oleh para lulusan dalam memasuki dunia kerja. Pengangguran terbuka ini mencakup beberapa kategori, antara lain: individu yang belum memiliki pekerjaan dan sedang aktif mencari pekerjaan; mereka yang belum bekerja namun tengah mempersiapkan usaha; individu yang menganggur dan tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak ada kesempatan yang tersedia; serta mereka yang memiliki pekerjaan tetapi untuk sementara tidak dapat melaksanakannya. Berdasarkan data BPS, lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) tercatat memiliki tingkat pengangguran terbuka tertinggi jika dibandingkan dengan lulusan dari jenjang pendidikan lainnya. Pada Februari 2024, jumlah pengangguran dari kelompok ini mencapai 2.107.781 orang. Selama periode 2021 hingga 2023, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) bagi lulusan SMA juga menunjukkan angka yang cukup tinggi, yakni sebesar 9,09 persen (BPS 2024)

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Malang Nomor 37 Tahun 2021 mengenai Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Malang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan serta program-program yang berkaitan dengan

ketenagakerjaan di wilayah tersebut. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia, Disnaker berperan strategis dalam menyediakan pelatihan kerja guna meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja lokal agar selaras dengan kebutuhan pasar kerja. Adapun pelatihan yang dilaksanakan bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai dan berkompeten, serta memperbaiki kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada. Secara keseluruhan, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan tenaga kerja yang berkualitas melalui berbagai program pelatihan kerja. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja agar lebih siap bersaing di dunia kerja, baik di sektor formal maupun informal. Peraturan Walikota Malang Nomor 37 Tahun 2021 memberikan dasar hukum yang jelas tentang kedudukan, tugas, dan fungsi Disnaker dalam mengelola kebijakan ketenagakerjaan dan pelatihan kerja yang ada di kota ini.

Kota Malang, yang terletak di Provinsi Jawa Timur, memiliki peran yang signifikan sebagai pusat pendidikan, perdagangan, dan pariwisata. Selain menjadi kota tujuan pendidikan bagi banyak pelajar dari berbagai daerah, Kota Malang juga terus berkembang dalam berbagai sektor, seperti ekonomi, infrastruktur, dan industri. Dalam hal ini, salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh Kota Malang adalah tingginya angka lulusan baru setiap tahunnya yang belum diimbangi dengan kesiapan keterampilan yang memadai untuk memasuki dunia kerja.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), setiap tahun terdapat ribuan lulusan baru dari berbagai jenjang pendidikan di Kota Malang, mulai dari sekolah menengah atas (SMA) hingga perguruan tinggi. Namun, meskipun jumlah lulusan semakin meningkat, tidak sedikit dari mereka yang mengalami kesulitan dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidang pendidikan yang mereka tempuh. Hal ini terjadi karena sebagian besar lulusan baru belum memiliki keterampilan atau kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan pasar kerja yang semakin berkembang.

Masalah utama yang dihadapi oleh banyak lulusan baru adalah kurangnya keterampilan teknis maupun soft skills yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Seiring dengan berkembangnya teknologi dan perubahan tuntutan industri, dunia kerja membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang lebih terfokus dan berbasis pada keahlian yang spesifik, yang tidak sepenuhnya didapatkan melalui pendidikan formal. Selain itu, persaingan di dunia kerja semakin ketat, yang menuntut para pelamar untuk memiliki keunggulan kompetitif, baik dalam hal keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, maupun pemahaman terhadap perkembangan teknologi terbaru.

Dalam menghadapi masalah ini, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab terhadap tenaga kerja dan pengembangan SDM, telah mengambil langkah proaktif dengan melaksanakan berbagai program pelatihan kerja. Program pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di Kota Malang, agar mereka memiliki keterampilan yang lebih relevan dan siap

menghadapi tantangan di dunia kerja. Program-program ini difokuskan pada pelatihan keterampilan teknis, peningkatan soft skills, serta pengembangan kompetensi di berbagai sektor industri yang membutuhkan tenaga kerja terampil dan profesional.

Beragam bidang menjadi cakupan program pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan sektor industri dan pasar kerja yang berkembang, seperti pelatihan di sektor teknologi informasi (TI), perhotelan, otomotif, elektronika, konstruksi, hingga keterampilan komunikasi dan kepemimpinan. Setiap pelatihan yang diselenggarakan dirancang secara khusus untuk membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan, guna memenuhi kebutuhan dan tuntutan pasar kerja yang terus berkembang. Di samping itu, pelatihan juga bertujuan untuk memperkenalkan peserta pada perkembangan industri yang terkini dan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang dimiliki oleh perusahaan-perusahaan di Kota Malang maupun di luar daerah.

Salah satu prioritas utama dalam pelaksanaan program pelatihan ini adalah untuk menekan tingkat pengangguran di Kota Malang melalui peningkatan keterampilan kerja yang relevan dan berdaya saing, terutama di kalangan lulusan baru. Melalui pelatihan ini, diharapkan para peserta dapat memperoleh keterampilan yang diperlukan agar mereka lebih mudah diterima di dunia kerja. Selain itu, pelatihan ini juga diharapkan dapat meningkatkan daya saing

tenaga kerja di pasar kerja yang semakin kompetitif, serta menciptakan peluang kerja yang lebih banyak dan lebih berkualitas di Kota Malang.

Tidak hanya itu, pelatihan kerja yang efektif juga dapat berkontribusi pada pengembangan ekonomi lokal. Dengan adanya tenaga kerja yang lebih terampil dan berkompeten, diharapkan sektor industri, baik industri besar maupun usaha kecil dan menengah (UKM), dapat berkembang lebih pesat. Lulusan dari program pelatihan ini diharapkan memiliki peluang yang lebih besar untuk memasuki dunia kerja, khususnya pada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan khusus dan siap pakai, atau bahkan membuka usaha mandiri yang dapat meningkatkan lapangan pekerjaan di Kota Malang.

Penting untuk dicatat bahwa implementasi program-program pelatihan kerja ini tidak hanya bermanfaat bagi individu peserta, tetapi juga bagi perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja terampil. Dengan adanya pelatihan yang tepat dan relevan, perusahaan akan lebih mudah menemukan tenaga kerja yang memiliki keahlian sesuai dengan yang dibutuhkan, tanpa harus menghabiskan banyak waktu dan biaya untuk pelatihan internal. Hal ini akan menciptakan ekosistem pasar tenaga kerja yang lebih efisien dan produktif di Kota Malang.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas program pelatihan kerja, dinas Tenaga Kerja Kota Malang secara konsisten berupaya membangun kemitraan strategis dengan berbagai sektor industri, institusi pendidikan, dan organisasi profesi guna memastikan bahwa materi pelatihan yang diselenggarakan

senantiasa selaras dengan perkembangan kebutuhan pasar tenaga kerja yang dinamis. Dinas juga melakukan evaluasi berkala terhadap hasil pelatihan yang telah dilaksanakan, untuk memastikan bahwa program tersebut memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan kesiapan kerja para peserta.

Bertugas menangani masalah tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang telah mengeluarkan kebijakan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah dengan memberikan berbagai jenis pelatihan kerja, seperti pelatihan tata kecantikan, pelatihan make up artis, dan pelatihan tata kecantikan rambut, Pelatihan tata kecantikan kulit, Pelatihan Bidang Kuliner: (Pelatihan food and beverage) Pelatihan Keterampilan Dasar: (Pelatihan menjahit, Pelatihan las, Pelatihan elektronik), Pelatihan Bidang Komputer: (Pelatihan Microsoft Office, Pelatihan desain grafis, Pelatihan web programming). Jenis-jenis pelatihan tersebut dipilih berdasarkan beberapa faktor, seperti Kebutuhan pasar tenaga kerja Disnaker Kota Malang melakukan survey dan pemetaan terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja di Kota Malang. Hasil survey tersebut kemudian dijadikan dasar untuk menentukan jenis-jenis pelatihan yang akan diberikan. Selain jenis-jenis pelatihan di atas, Disnaker Kota Malang juga menyelenggarakan pelatihan-pelatihan lain secara berkala, sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pasar tenaga kerja.

Demikian juga dengan konteks masalah pengangguran di Kota Malang. Menurunnya angkatan kerja juga berkaitan dengan penurunan kegiatan ekonomi di masyarakat yang berakibat pada penurunan tingkat produksi. Kalau kita amati hal ini terjadi hampir terjadi di seluruh daerah, termasuk wilayah Kota Malang. Sebenarnya, Kota Malang merupakan kota industri dengan segala sumber daya alam yang cukup banyak, khususnya di Jawa Timur. Secara logis, harusnya masyarakat mampu menciptakan lapangan kerja baru dan memberikan ide baru terhadap Dinas Ketenagakerjaan dalam membuat dan mengambil kebijakan dalam rangka membatasi angka pengangguran. Berangkat dari uraian di atas, maka kajian tentang Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Angka Pengangguran, masih menarik untuk diteliti. Oleh karenanya penulis bermaksud untuk mengkaji secara ilmiah, Kebijakan ketenagakerjaan dilihat dari sudut implementasi kebijakan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan keahlian kompetensi agar bisa meningkatkan sumber daya manusia di kota Malang agar bisa bersaing pada dunia kerja.

Secara umum, pelaksanaan program-program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang merupakan strategi yang tepat dalam upaya peningkatan kualitas dan daya saing sumber daya manusia di wilayah tersebut. Dengan adanya pelatihan yang efektif, diharapkan lulusan baru di Kota Malang tidak hanya memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri, tetapi juga dapat berkontribusi dalam mendorong perkembangan

ekonomi lokal dan menciptakan tenaga kerja yang lebih siap, terampil, dan berdaya saing tinggi.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merasa terdorong untuk melakukan kajian lebih lanjut melalui sebuah penelitian yang mengusung judul “Implementasi Program Pelatihan Kerja di Kota Malang (Studi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang)”

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan bentuk penjabaran terhadap masalah yang telah diungkapkan secara konkret. Dengan latar belakang tersebut, maka perlu adanya kejelasan langkah-langkah pemerintah dalam pengambilan kebijakan. Sehingga yang perlu dijadikan sebagai rumusan masalah dalam tulisan ini adalah :

1. Bagaimanakah Gambaran Program-Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang?
2. Bagaimanakah Implementasi Program-Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang?
3. Apasaja Faktor Tantangan Dalam Mengimplementasikan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Guna Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan, menganalisis dan menginterpretasikan :

1. Untuk Mendeskripsikan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.
2. Untuk Mendeskripsikan Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.
3. Untuk Mengetahui faktor tantangan dalam Pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian memiliki manfaat sebagai tindak lanjut dari apa yang telah dirumuskan dalam tujuan penelitian. Adapun manfaat penelitian tersebut, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan bagi perkembangan keilmuan di bidang pemerintahan, khususnya berkaitan dengan Program Pelatihan Kerja yang diadakan Dinas Ketenagakerjaan dan Penanaman Modal Kota Malang guna Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan Implementasi Kebijakan Pemerintah Guna Menurunkan Angka Pengangguran Di Kota Malang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang implementasi program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Program-Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pencari kerja serta mengurangi tingkat pengangguran di Kota Malang. Program ini dilaksanakan atas dasar kebutuhan masyarakat yang teridentifikasi melalui usulan dari kelurahan, hasil survei Bappeda, serta tren lowongan kerja yang berkembang di pasar kerja. Jenis pelatihan yang diselenggarakan bersifat teknis dan aplikatif, seperti pelatihan tata boga, barista, tata rias, dan pelatihan keterampilan lainnya. Pemilihan jenis pelatihan bersifat fleksibel dan disesuaikan dengan aspirasi masyarakat serta dukungan dari anggaran yang tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan kerja telah dirancang secara responsif terhadap kondisi sosial ekonomi masyarakat, dengan melibatkan partisipasi aktif dari stakeholder tingkat lokal.

2. Implementasi Program-Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Implementasi program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dianalisis menggunakan teori implementasi George C. Edward III, yang mencakup empat indikator: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

a. Komunikasi

Dinas telah melakukan penyampaian informasi pelatihan kepada masyarakat melalui kelurahan dan media sosial, serta melakukan wawancara awal kepada peserta untuk memastikan kesiapan dan pemahaman terkait jadwal dan komitmen pelatihan. Namun, ditemukan bahwa tidak semua peserta dapat mengikuti pelatihan secara penuh, sehingga efektivitas komunikasi perlu ditingkatkan untuk memastikan pesan kebijakan dipahami secara utuh oleh sasaran.

b. sumber daya

keterbatasan yang paling menonjol adalah tidak tersedianya Balai Latihan Kerja (BLK) milik pemerintah daerah. Hal ini menyebabkan Dinas harus menyewa tempat pelatihan seperti hotel dan menggandeng Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) sebagai mitra pelaksana. LPKS juga yang bertanggung jawab menyediakan bahan praktik dan instruktur. Keterbatasan fasilitas dan anggaran ini membuat program pelatihan tidak dapat memenuhi durasi standar

seperti yang diatur dalam SKKNI, namun kerja sama dengan LPKS memungkinkan pelatihan tetap berjalan.

c. **Disposisi,**

Para pelaksana menunjukkan sikap positif dan komitmen tinggi dalam menjalankan program meskipun dalam keterbatasan. Mereka berusaha mempertahankan kualitas pelatihan dengan memilih mitra LPKS yang kompeten serta mendorong agar instruktur memiliki sertifikasi BNSP. Hal ini menunjukkan adanya kemauan dan kepedulian pelaksana terhadap tujuan program.

d. **Struktur birokrasi**

pelaksanaan pelatihan melibatkan alur koordinasi antara kelurahan, Dinas Tenaga Kerja, dan LPKS, dengan pengawasan administratif yang cukup baik. Meski struktur belum sepenuhnya optimal, pelatihan tetap dapat dilaksanakan secara sistematis sesuai prosedur dan anggaran yang tersedia. Dengan demikian, secara keseluruhan implementasi program pelatihan kerja dapat dikatakan telah berjalan dengan cukup baik, meskipun terdapat ruang perbaikan pada aspek sumber daya dan komunikasi.

3. **Faktor Tantangan Dalam Mengimplementasikan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang**

Tantangan implementasi program pelatihan kerja di Kota Malang juga dianalisis menggunakan teori implementasi Edward III, yang mencakup

empat indikator: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

a. **Komunikasi**

Tantangan yang dihadapi antara lain kurang maksimalnya pemahaman peserta terhadap tanggung jawab dan jadwal pelatihan. Meskipun Dinas telah menyampaikan informasi sejak awal, masih ada peserta yang tidak mengikuti pelatihan secara penuh, sehingga pelatihan tidak terserap secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kebijakan perlu lebih diperkuat, terutama dalam hal kedisiplinan peserta dan penegasan komitmen.

b. **Sumber daya**

Tantangan terbesar adalah ketiadaan fasilitas pelatihan yang memadai, terutama karena tidak adanya BLK milik pemerintah daerah. Hal ini mengakibatkan peningkatan biaya pelatihan karena kebutuhan sewa tempat dan keterbatasan durasi pelatihan, sehingga tidak dapat memenuhi standar pelatihan nasional. Ketergantungan pada pihak ketiga (LPKS) juga menyebabkan kontrol terhadap kualitas bahan, alat, dan instruktur menjadi terbatas.

c. **Disposisi**

Meskipun pelaksana memiliki komitmen tinggi, mereka tetap menghadapi kendala dalam meningkatkan kualitas pelatihan karena keterbatasan anggaran dan durasi pelatihan. Selain itu, tantangan muncul dalam bentuk partisipasi masyarakat yang bersifat fluktuatif,

terutama ketika pelatihan tidak sepenuhnya sesuai harapan atau lokasi kerja berada di luar kota.

d. **Struktur birokrasi**

Koordinasi antar lembaga pendukung seperti kelurahan dan Bappeda sudah berjalan, namun belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem pelatihan yang berkelanjutan. Evaluasi dan pemantauan pasca-pelatihan dilakukan, namun belum menjadi bagian dari siklus pengambilan keputusan yang kuat. Oleh karena itu, tantangan dalam implementasi pelatihan tidak hanya bersumber dari aspek teknis, namun juga dari keterbatasan sistem pendukung dan respons masyarakat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka disarankan hal-hal berikut:

1. **Pembangunan Balai Latihan Kerja (BLK) Sendiri**

Pemerintah Kota Malang perlu mempertimbangkan pembangunan BLK untuk mendukung efektivitas pelaksanaan pelatihan kerja. Dengan memiliki BLK sendiri, biaya pelaksanaan dapat ditekan, kualitas pelatihan lebih terstandar, dan durasi pelatihan dapat disesuaikan dengan standar nasional.

2. **Mengoptimalkan fasilitas pemerintah yang tidak terpakai**

Sebagai alternatif jangka pendek, dinas dapat memanfaatkan gedung atau

aula milik pemerintah daerah yang kosong sebagai lokasi pelatihan guna menekan biaya sewa tempat.

3. **Menjalin kerja sama jangka panjang dengan LPKS**

Dinas disarankan membuat perjanjian kerja sama (MoU) yang lebih sistematis dan berkualitas dengan LPKS agar pelatihan tetap berjalan dengan standar mutu yang terukur, meskipun belum memiliki BLK sendiri..

4. **Diversifikasi Program Pelatihan Berdasarkan Tren Pasar**

Program pelatihan sebaiknya lebih adaptif terhadap perubahan kebutuhan industri dan tren lowongan kerja, dengan memperbanyak jenis pelatihan berbasis digital, kewirausahaan, dan sektor jasa, untuk memperluas peluang kerja bagi peserta.

5. **Penguatan Sistem Evaluasi dan Pendampingan Alumni**

Tidak hanya berhenti pada survei alumni, tetapi Disnaker dapat mengembangkan program pendampingan alumni secara aktif, seperti penyediaan informasi lowongan kerja berbasis sistem daring, pelatihan lanjutan, atau program inkubasi bisnis kecil.

6. **Peningkatan Motivasi Peserta untuk Mobilitas Kerja**

Dinas dapat membuat program sosialisasi khusus untuk mendorong peserta agar lebih terbuka terhadap peluang kerja di luar Kota Malang, serta memberi pembekalan tentang adaptasi kerja lintas daerah.

7. **Peningkatan Komunikasi dengan Masyarakat**

Untuk mengoptimalkan partisipasi peserta, perlu dilakukan sosialisasi

program pelatihan yang lebih intensif, melalui media sosial, website resmi dinas, serta kerja sama dengan kelurahan dalam penyebarluasan informasi.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abidin, Said Zainal. (2004). Kebijakan Publik, Yayasan Pancur Siwah, Jakarta
- Arif Yusuf Hamali. (2016). Pemahaman manajemen sumberdaya mausia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- B Miles, Matter, Huberman Dan Saldana. (2014) Analisis Data Kualitatif. Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru. Jakarta, UI Press
- Budi, Winarno. (2002). Kebijakan Publik, Teori dan Proses. Yogyakarta: Media Presindo
- Chandler dan Plano. (2004). dalam Yeremias T.Keban. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu. Yogyakarta: Gava Medi.
- Hayat, (2018). Kebijakan Publik Evaluasi, Reformasi, dan Formulasi. Malang: Intrans Publishing
- Hasibuan, H. Malayu, (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutapea Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk THR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- J.R.Raco, M. (2010). Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Keban, Yeremias T. (2014). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu, Ed.3. Yogyakarta: Gavamedia
- Kencana, Syafiie Inu. (2006). Ilmu Administrasi Publik. Jakarta, Rineka Cipta
- Kurniawan, Ardeno. (2015). Audit Internal: Nilai Tambah Bagi Organisasi. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Leo Agustino. (2006). Politik dan Kebijakan Publik. Bandung:Asosiasi Ilmu Politik Indonesia.
- Moleong, L.J. (2011) Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung, Pt. Remaja Rosdakarya.
- Nasution. (1998) Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung, Tarsito.
- Randi.(2018). Teori Penelitian Terdahulu. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Suwanto., & Donni Juni Priansa.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA,CV
- Tachjan. (2006). Implementasi Kebijakan Publik. Bandung:Asosiasi Ilmu Politik Indonesia.
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi & Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

- Supriyanto, D. (2023). Implementation Of Public Services Mall For The Community In The City Of Malang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 16085-16090.
- Harany, L. I., Muchsin, S., & Abidin, A. (2019). Implementasi Pelayanan Publik Melalui Sistem Pelayanan Administrasi Kependudukan Dinoyo (Sakdino)(Studi Pada Kantor Kelurahan Dinoyo di Kota Malang). *Respon Publik*, 13(5), 96-100
- .Hia, Y. D. (2013). Strategi Dan Kebijakan Pemerintah Dalam Menanggulangi Pengangguran. *Economica*, 1(2), 208-213.
- Dinda Ardiyanti, Abdul Sadad (2021). Implementasi Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* Vol. 7, No. 2 / 2021
- Ayu Nur Khofifah, Francisca Winarni (2024). Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur. *Journal Of Public Policy And Administration Research* Volume 09 No 02
- Imam Wahyudi (2023). Efektivitas Program Pelatihan Tenaga Kerja Dalam Upaya Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. *Management Studies And Entrepreneurship Journal* Vol 4(5) 2023 : 5873-5881.
- Khalimatus Sa'diyah (2020). Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Penurunan Pengangguran Di Kota Surabaya. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Internet

- Safir makki (2023). Pengangguran di RI tembus 7,86 juta orang per agustus 2023. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20231106072120-532-1020344/pengangguran-di-ri-tembus-786-juta-orang-per-agustus-2023/amp>. Diakses pada 8 mei 2024
- Adhi Wicaksono (2022). Pengangguran di RI tembus 8,42 juta orang di 2022. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230219133919-92-914985/pengangguran-ri-tembus-842-juta-orang-di-2022/amp>. Diakses 8 mei 2024
- BPS (2024) Pengangguran Terbuka Menurut pendidikan pada 2004. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njc0IzI=/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html>