

PROGRAM PELATIHAN KERJA BAGI PARA PENCARI KERJA OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA MANADO

Oleh :
Angelina Rambli¹

ABSTRAK

Permasalahan pencari kerja di Indonesia adalah ketidaksiapan mereka untuk memasuki dunia kerja itu sendiri. Hal itu disebabkan oleh banyak faktor. Salah satunya adalah kemampuan yang dimiliki terkadang tidak dapat memenuhi standar yang ditetapkan oleh dunia kerja yang membutuhkan. Untuk mengatasi hal ini perlu ada campur tangan pemerintah, terkait bagaimana menyiapkan para pencari kerja agar mempunyai kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Penelitian ini akan melihat bagaimana upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado, dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja yang ada di Kota Manado. Dinas ini mempunyai program pelatihan yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi dari pencari kerja, namun perlu dilihat apakah pelatihan yang diberikan itu sesuai dengan kebutuhan dunia kerja atau tidak. Untuk itu dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini akan mengkaji program yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado, dengan menggunakan pendekatan yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006), yang mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah program pelatihan dapat dilihat dari siapa yang melatih, metode yang digunakan, tujuan dari pelatihan, serta siapa yang menjadi peserta pelatihan. Temuan penelitian menggambarkan bahwa program pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado bagi para pencari kerja di Kota Manado, sangat baik sebagai upaya meningkatkan kompetensi dari para pencari kerja yang ada di Kota Manado.

Kata Kunci: Program Pelatihan; Pencari Kerja; Dinas Tenaga Kerja

ABSTRACT

The problem of job seekers in Indonesia is their unpreparedness to enter the world of work itself. This is caused by many factors. One of them is the abilities that are owned sometimes cannot meet the standards set by the world of work in need. To overcome this, there needs to be government intervention, related to how to prepare job seekers to have the appropriate competences required by the world of work. This research will look at how the efforts made by the Manpower Office of Manado City to improve the competence of job seekers in Manado City. This agency has a training program whose aim is to increase the competence of job seekers, but it needs to be seen whether the training provided is in accordance with the needs of the world of work or not. For this reason, by using qualitative methods, this study will examine the programs carried out by the Manado City Manpower Office, using the approach proposed by Anwar Prabu Mangkunegara (2006), which states that the factors that influence the success of a training program can be seen from who is involved. training, the methods used, the objectives of the training, and who was the training participant. The research findings illustrate that the training program conducted by the Manado City Manpower Office for job seekers in Manado City is very good as an effort to improve the competence of job seekers in Manado City.

Keywords: Training Program; Job seekers; labor offices

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRAT

PENDAHULUAN

Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang terus menerus menjadi masalah penting yang disebabkan oleh ketidakmampuan ekonomi untuk menyerap pertumbuhan tenaga kerja yang cukup besar dan meningkat cukup tinggi setiap tahunnya. Tingginya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada agustus 2018 antar Kabupaten dan Kota di Sulawesi Utara cenderung naik bila dibandingkan dengan agustus 2017, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) yang ada jumlah pengangguran di Kota Manado ternyata mengalami peningkatan sejak tahun 2017 tercatat ada 18.203 pengangguran meningkat menjadi 20,306 orang pada tahun 2018, dimana persentasenya dengan jumlah angkatan kerja yang tersedia mencapai 10,38 persen. Angka ini terlihat menunjukkan masih terjadi perlambatan dalam penanggulangan angka pengangguran yang disebabkan karena adanya ketimpangan antara *supply and demand* dalam ketenagakerjaan.

Hal yang terjadi saat ini di Kota Manado adalah banyaknya penduduk usia kerja yang tidak semuanya memperoleh keterampilan dan keahlian tertentu dari pendidikan formal. Akibatnya tidak semua penduduk produktif dapat ditampung oleh lapangan kerja yang ada di Kota Manado. Para lulusan yang siap untuk kerja yang tak kunjung mendapat pekerjaan atau pengangguran ini dapat berdampak pada kehidupan social lingkungan dan bisa mengakibatkan bertambahnya angka kemiskinan dan kriminalitas di Kota Manado.

Seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk, maka angka pencari kerja di Kota Manado meningkat. Banyaknya pencari kerja atau angkatan kerja dari data tahun terakhir, hal ini menyebabkan pemerintah untuk memberikan lapangan pekerjaan kepada masyarakat karena pada kenyataannya pengangguran dapat terjadi pada saat jumlah penduduk lebih besar dari pada pertumbuhan lapangan kerja. Dimana saat ini perusahaan bagi pencari kerja tidak hanya melihat ijazah pendidikan formal sebagai syarat dalam bekerja, tetapi juga keterampilan yang merupakan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerja yang tersedia. Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja yang terampil mendorong para pencari kerja untuk mengikuti pelatihan kerja untuk menambah keterampilan mereka.

Pada umumnya stabilitas ekonomi sering terganggu dikarenakan oleh beberapa faktor diantaranya, jiwa kewirausahaan dikalangan masyarakat tidak tinggi situasi tersebut sering terlihat antara lain pada keengganan mengambil resiko, Keengganan menyusun rencana jangka panjang, keterampilan atau kemahiran manajerial di bisnis rendah yang sesungguhnya merupakan produk sampingan, produktivitas tenaga kerja yang rendah akan tetapi etos kerja yang tidak tepat, kedisiplinan mengenai waktu, ketidacermatan melaksanakan tugas dan loyalitas yang tinggi kepada diri sendiri tetapi tidak kepada organisasi. Oleh karena itu penyiapan tenaga kerja yang tepat dan terarah sangat diperlukan mengingat tantangan dunia kerja/dunia usaha saat ini penuh persaingan di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terampil, profesional dan berkompetensi.

Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan kerja diselenggarakan dan di arahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas, dan kesejahteraan tenaga kerja, pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Program pelatihan adalah sebagai serangkaian kegiatan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Pelaksanaan program-program tersebut dilakukan oleh pemerintah maupun swasta atas dasar kerjasama dengan pihak pemerintah.

Tingginya tingkat pencari kerja di Kota Manado menuntut pemerintah untuk berperan serta dalam meningkatkan mutu tenaga kerja Sarana dan prasarana yang dibutuhkan wajib disediakan oleh pemerintah untuk menunjang terselenggaranya program pelatihan kerja yang

baik. Dari sekian pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah tentu adanya kerja sama dengan pihak-pihak tertentu yang dapat membantu pemerintah demi terselenggaranya pelatihan kerja yang terampil.

Tugas dan tanggung jawab pemerintah dalam meningkatkan mutu tenaga kerja di Kota Manado menjadi salah satu tugas yang wajib ditingkatkan guna mempunyai keterampilan dan keahlian yang dapat bersaing dengan tenaga kerja dari daerah lain. Salah satu peran pemerintah dalam menyelenggarakan pelatihan kerja yang produktif dapat pula memperbaiki stabilitas perekonomian Kota Manado. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional sehingga diperlukan usaha untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengembangkan perannya dalam pembangunan nasional.

Pembahasan tentang ketenagakerjaan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 serta peran tenaga kerja sebagai pelaku dan tujuan dari pembangunan nasional yang tidak terlepas dari masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi hampir disetiap Kota salah satunya adalah Kota Manado. Peran pemerintah dalam meningkatkan mutu tenaga kerja di Kota Manado dituntut dapat memfasilitasi program pelatihan dalam menyiapkan tenaga kerja yang terampil, untuk menunjang tenaga kerja yang berkualitas dan menjadi tugas penting pemerintah Kota dalam menekan angka pengangguran.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Program Pelatihan

Umar (2005:12) mengemukakan bahwa: "Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang".

Adapun definisi program yang termuat dalam Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, menyatakan bahwa: "Program adalah instrument kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta serta memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi masyarakat".

Menurut Hasibuan (2003:70), pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab 'why'. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab 'how'.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:169), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2009:169), pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Proses kegiatan pelatihan dilakukan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan diberikan kepada karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan secara lebih baik.

Dessler (2006:280) bahwa: "Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya".

Rachmawati (2008:110) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap.

Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam Sumber Daya Manusia.

- **Manfaat pelatihan**

Sedangkan manfaat pelatihan menurut menurut Sastrohadiwiryono (2002:212):

1. **Peningkatan Keahlian Kerja**
Para karyawan yang telah bekerja pada perusahaan memiliki tingkat keahlian yang beraneka ragam. Ada yang memiliki tingkat keahlian hampir memenuhi kualifikasi yang diharapkan perusahaan, ada pula yang memiliki keahlian pada tingkat di bawah sadar. Dengan adanya pelatihan, para karyawan dapat meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya.
2. **Pengurangan Keterlambatan Kerja, Kemangkiran Serta Perpindahan Tenaga Kerja**
Berbagai alasan seringkali muncul dari tenaga kerja atas tindakan yang mereka lakukan, meskipun seringkali alasan tersebut tidak masuk akal. Hal ini terjadi apabila manajemen memberikan peringatan atas tindakan yang mereka lakukan, baik karena keterlambatan masuk kerja, sering mangkir maupun keinginan untuk pindah pada pekerjaan lain. Dengan begitu diharapkan karyawan yang bersangkutan dapat mengurangi tindakan-tindakan negatif.
3. **Peningkatan Produktivitas Kerja**
Tujuan setiap perusahaan adalah memperoleh tingkat produktivitas tinggi dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk memperoleh tingkat produktivitas tinggi harus ditunjang beberapa faktor dalam perusahaan. Salah satunya adalah kondisi kerja para karyawan. Agar produktivitas kerja karyawan meningkat, salah satu cara yang harus ditempuh manajemen tenaga kerja adalah menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawannya.
4. **Peningkatan Kecakapan Kerja**
Perkembangan teknologi dan komputerisasi yang makin maju, menuntut para karyawan mampu menggunakannya. Untuk itu, karyawan dituntut mengembangkan kemampuan dan kecakapan kerja. Tanpa usaha itu, sia-sialah kemajuan teknologi dan komputerisasi. Sebenarnya banyak cara mengembangkan karyawan, khususnya untuk meningkatkan kecakapan kerja mereka.
5. **Peningkatan Rasa Tanggung Jawab**
Masing-masing karyawan sebenarnya memiliki tanggung jawab, hanya tingkatan dan urgensinya berbeda-beda, tergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Yang dimaksudkan tanggung jawab adalah kewajiban seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan masing-masing. Pentingnya pelatihan yang diuraikan diatas dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan maka produktivitas kerja para karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

- **Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2006:52) antara lain:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology karyawan untuk memperoleh kepekaan dalam menjalankan tugas.
2. Meningkatkan produktivitas kerja, pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatannya yang sekarang kalau tingkat kinerja naik maka berakibat peningkatan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.
3. Meningkatkan kualitas kerja ini berarti peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya.

4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia, pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat maka iklim dan suasana organisasi akan lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja (semangat kerja) juga akan meningkat.
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan, suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain itu lingkungan kerja akan meningkat.
8. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan, program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja program pelatihan akan mengembangkan kepribadian, intelektual dan keterampilan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat pelatihan adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menciptakan sumber daya manusia yang profesional dalam menjalankan tugas, tanggung jawab sesuai dengan bidang masing-masing.

- **Komponen-komponen Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2001) komponen-komponen pelatihan adalah:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas
2. Kualifikasi pelatih
3. Kesesuaian materi pelatihan
4. Kesesuaian metode pelatihan
5. Persyaratan peserta pelatihan

- **Metode Pelatihan**

Menurut Panggabean (2004:47-49) terdapat metode yang digunakan untuk pelatihan sebagai berikut:

1. On the job training (latihan sambil kerja)
Meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya, meliputi program magang dan juga rotasi pekerjaan.
2. Off the job training
Pelatihan yang dilaksanakan dilokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dengan jam kerja reguler. Contohnya seminar-seminar, permainan peran atau role playing dan pengajaran melalui komputer.

- **Efektivitas Pelatihan**

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan berjalan efektif diperlukan tahapan yang sistematis. Ada tiga tahapan dalam pelatihan yaitu:

1. Penilaian kebutuhan,
Penilaian kebutuhan merupakan langkah yang paling penting dalam pengembangan program pelatihan, langkah penilain kebutuhan ini adalah landasan yang menentukan langkah berikutnya.
2. Pelaksanaan program,
Pelatihan pada prinsipnya sangat situasional sifatnya yang artinya perhitungan kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan tercermin pada penggunaan pendekatan, metode, dan teknok tertentu dalam pelaksanaan proses pelatihan. Keahlian, pengetahuan dan kemampuan pekerja sebagai peserta pelatihan merupakan

pengalaman belajar (hasil) dari suatu program pelatihan yang diikuti. Pelatihan yang efektif apabila hasil pelatihan sesuai dengan tugas peserta pelatihan dan bermanfaat untuk dalam melakukan pekerjaan.

3. Evaluasi,

Pelatihan dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan terjadi suatu proses transformasi pengalaman belajar pada bidang pekerjaan. Oleh karena itu untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian kerja. Pelatihan efektif merupakan pelatihan yang berorientasi proses, dimana suatu lembaga atau perusahaan dapat melaksanakan program-program yang sistematis untuk mencapai tujuan dan hasil yang telah diharapkan. Sehingga pelatihan yang efektif apabila dapat menghasilkan sumber daya manusia dengan kemampuan dan keterampilan yang meningkat dan perubahan sikap yang lebih mandiri. Para pegawai akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien dan efektif, bila mereka sebelum bekerja menerima latihan dahulu dibawah pengawasan seorang pengawas dan instruktur ahli. Pelatihan perlu dilaksanakan secara sistematis demi memperoleh dan mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.

- **Pentingnya Pelatihan Sebagai Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pelatihan sumber daya manusia merupakan salah satu topik yang sangat penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia. Pelatihan adalah salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan keunggulan bersaing organisasi perusahaan. Adanya perubahan-perubahan lingkungan bisnis, lingkungan kerja, menghendaki perusahaan harus melakukan pelatihan sumber daya manusianya secara proaktif, demi mencapai produktivitas kerja yang lebih baik.

Melalui pelatihan, karyawan dapat terbantu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier karyawan dan dapat membantu mengembangkan tanggung jawabnya pada saat ini maupun di masa mendatang. Sehingga ada beberapa alasan mengapa pelatihan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2006:55) alasan-alasan dilaksanakannya, diantaranya sebagai berikut:

1. Adanya pegawai baru

Pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu tujuan, aturan-aturan, dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Disamping itu, mereka perlu memahami kewajiban-kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya.

2. Adanya penemuan-penemuan baru

Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih dari pada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Maka itu para pegawai perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya.

- **Faktor-faktor Pelatihan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:46) yaitu:

1. Pelatih

Pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya. Menurut Manullang (2004), Sesungguhnya salah satu variabel yang sangat menentukan untuk efektivitas sesuatu training, selain peserta, metode training dan materi adalah instruktur atau pelatih. Ada 3 kualifikasi penting yang harus dipenuhi oleh setiap instruktur yaitu:

- a. Pengetahuan yang dalam mengenai topiknya.
- b. Paham akan berbagai metode training.
- c. Adanya keinginan untuk mengajar.

Tidak memiliki salah satu kualifikasi tersebut akan menyebabkan kegagalan pemberian topik yang bersangkutan kepada para peserta. Jadi Instruktur pelatihan harus cakap dalam mengajar, menguasai materi pelatihan, menguasai metode pelatihan, mampu memotivasi karyawan.

2. Metode pelatihan

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta latihan. Menurut Hariandja (2002), "metode training adalah cara yang ditempuh dan langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan training, baik secara keseluruhan maupun persesi". Berarti metode pelatihan adalah cara-cara dan teknik komunikasi yang digunakan oleh pelatih dalam menyajikan dan melaksanakan proses pembelajaran, baik oleh pelatih maupun para peserta.

3. Peserta

Pelatihan yang diberikan kepada peserta berdasarkan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

4. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan tersebut, selain itu disosialisasikan pada peserta agar dapat memahami pelatihan.

B. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Tenaga kerja merupakan modal utama yang menentukan keberhasilan ekonomi. Tenaga kerja yang terampil, merupakan potensi sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam proses pembangunan. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia" tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur. Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

- **Klasifikasi Tenaga Kerja**

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan. Yaitu:

1. Berdasarkan penduduknya
 - a. Tenaga kerja

- Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja.
- b. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
 - c. Bukan tenaga kerja
Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.
2. Berdasarkan batas kerja
 - a. Angkatan kerja
Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
 - b. Bukan angkatan kerja
Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.
 3. Berdasarkan kualitasnya
 - a. Tenaga kerja terdidik
Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.
 - b. Tenaga kerja terlatih
Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.
 - c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih
Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, (Sugiyono: 2016), dengan fokus penelitian pada program pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado, yang dikaji dengan menggunakan teori Mangkunegara (2006), tentang komponen-komponen pelatihan seperti:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan
2. Kualifikasi pelatih
3. Kesesuaian materi pelatihan
4. Kesesuaian metode pelatihan
5. Persyaratan peserta pelatihan

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung dengan informan penelitian mengenai masalah yang sesuai dengan tujuan Program Pelatihan Kerja di Kota Manado.

2. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian serta terhadap objek yang akan diteliti yaitu di Dinas Tenaga Kerja Kota Manado.
3. Dokumentasi, yaitu merupakan studi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan menghimpun dokumen-dokumen baik dokumen tertulis, gambar, maupun media elektronik.

Setelah melewati tahapan pengumpulan data dilapangan, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Karena penelitian ini bersifat kualitatif maka teknik analisa data ini dilakukan secara deskriptif kualitatif untuk mendapatkan analisa yang berusaha memberikan gambaran berdasarkan kenyataan-kenyataan yang ditemukan dilapangan mengenai Program Pelatihan Kerja bagi Pencari Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Manado tahun 2019.

PEMBAHASAN

A. Analisis Program Pelatihan Tenaga Kerja Yang Dilakukan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado

1. Tujuan dan sasaran.

Dalam pelaksanaan pogram pelatihan harus mempunyai tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan tersebut, selain itu disosialisasikan pada peserta agar dapat memahami pelatihan. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Manado menyusun progam pelatihan kerja bagi pencari kerja dan dalam pelaksanaannya tujuan dan sasaran pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado adalah peserta pelatihan untuk dilatih dan meningkatkan keterampilan kerja.

Berikut hasil wawancara peneliti dengan informan Bapak Audy Jehezkiel Kalumata, ST Kepala Bidang Tenaga Kerja *"Tujuan dan sasaran dari program pelatihan ini adalah untuk pelaksanaan program pemerintah Kota Manado dalam mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan yang ada di Kota Manado juga untuk memberikan, menambah suatu pengetahuan dan peningkatan keterampilan atau skill kerja untuk menjadikan dan membangun minat seseorang dapat membuat usaha sendiri dirumah atau mencari pekerjaan sesuai keterampilan yang di dapatkannya."*

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa tujuan untuk menyelenggarakan program pelatihan ini untuk membantu pemerintah dalam menekan angka pengangguran dan kemiskinan yang ada di Kota Manado dan membangun minat masyarakat untuk dapat melakukan dan membuka usaha sendiri mendorong masyarakat untuk berwirausaha.

2. Kualifikasi pelatih

Pelatih/ instruktur berperan penting dalam pelaksanaan program pelatihan kerja. Berhasil atau tidaknya suatu pelatihan akan tergantung pada kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi, baik teori maupun praktek. Pelatih/instruktur yang diminta dalam pelaksanaan program pelatihan ini adalah instruktur yang handal dalam menyampaikan materi, instruktur yang mampu menjalin kerja sama dan menjaga hubungan emosional yang baik dengan peserta pelatihan sehingga pelaksanaan program pelatihan kerja berjalan dengan baik.

Berikut hasil wawancara peneliti dengan informan Bapak Marlolop E. Sinamora. S.IP Kepala Seksi Penyelenggaraan Pelatihan: *Kalau untuk program kerja, untuk tataboga dan menjahit kita pakai dua instruktur. Karena pesertanya terbatas hanya berjumlah dua puluh lima orang. Jadi dalam setiap kegiatan kita gunakan dua instruktur agar peserta lebih cepat memahami. Jadi setiap instruktur mendidik dua belas sampai tiga belas peserta didik program kerja. Latar pendidikan instruktur pun berbeda-beda, akan tetapi instruktur yang memberikan materi pelatihan merupakan instruktur yang ahli dibidangnya selain itu dari Dinas tenaga kerja juga menyediakan instruktur untuk memberikan materi."*

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kesesuaian pelatih/ instruktur dalam kegiatan program pelatihan kerja bagi pencari kerja sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan, orang-orang yang berasal dari latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pelatihan dan pemberian materi yang diajarkannya. Dinas Tenaga Kerja Manado menyediakan instruktur yang terampil dalam bidangnya.

3. Kesesuaian materi pelatihan

Materi disusun berdasarkan tujuan pelatihan, peserta, hal yang ingin dicapai dan lamanya pelatihan. Materi yang diberikan kepada peserta pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan. Dari tujuan pelatihan yang telah dirumuskan maka akan diketahui kemampuan apa yang harus diberikan dalam pelatihan dan selanjutnya identifikasi materi-materi atau bahan-bahan pelajaran yang akan diberikan dalam pelajaran.

Berikut hasil wawancara peneliti dengan informan Bapak Ir. Adam Ponto salah satu Instruktur pelatihan. *"Materi setiap jurusan yang kami berikan sesuai dengan waktu pelatihan yang telah di tentukan dalam program pelatihan kerja. setiap program pelatihan kerja ini berjalan selama 1 (satu) minggu dan jam pelatihan selama 8 (delapan) jam. Kalau untuk program kerjanya sendiri, kita membutuhkan waktu minimal selama satu minggu. Namun sebenarnya untuk ukuran Balai dia membutuhkan waktu minimal dua bulan, tapi dikarenakan kita masih dinas dan belum memiliki anggaran yang cukup untuk memenuhi kebutuhan peserta jadi kita hanya menggunakan waktu dua minggu dalam menjalankan program pelatihan kerja ini, maka dari itu kita melakukan suatu kegiatan yang hanya pada inti dasar tapi bisa membuat peserta mengerti dan bisa dipekerjakan ataupun berwirausaha sendiri. Contoh bagian tata boga; kami memberikan arahan, materi, pembelajaran, lalu memberi bahan bahan agar bisa dipraktikkan untuk menjual hasil masakannya sendiri, bisa melalui online dan lainnya."*

Pernyataan ini didukung oleh wawancara peneliti dengan informan Ibu Safa Masengi salah satu alumni peserta kegiatan Program Pelatihan Kerja menjahit *"menurut saya penyajian materi sudah cukup baik karena materi-materi yang diberikan dalam pelatihan selama saya mengikuti pelatihan telah disesuaikan dengan tuntutan atau perubahan perubahan yang terjadi di lapangan kerja saat ini."*

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwah materi atau bahan pelatihan yang diberikan dalam pelatihan sudah baik. Hal ini karena materi atau bahan pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan para tenaga kerja dilingkungan kerja saat ini. Selain itu materi yang disajikan juga telah disesuaikan dengan perubahan-perubahan atau tuntutan perkembangan yang terjadi untuk memenuhi kebutuhan dilingkungan kerja saat ini.

4. Kesesuaian metode pelatihan

Didalam penyelenggaraan pelatihan tidak terlepas dari metode yang digunakan. Metode pelatihan yang tepat tergantung dari tujuan pelatihan karena tujuan dan sasaran yang berbedah akan berakibat pada metode yang berbeda pula. Metode pelatihan adalah suatu cara atau jalan untuk memperbaiki dan meningkatkan jalan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pekerjaan atau keahlian Sumber Daya Manusia atau peserta pelatihan. Dalam pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado, pihak Dinas Tenaga Kerja bersama pihak pelatihan kerja akan menyusun cara atau metode dalam proses pelaksanaan pelatihan kerja tersebut.

Berikut hasil wawancara peneliti dengan informan Ibu. Ir. Rona Meiske Rumate Kepala Seksi Kelembagaan Pelatihan. *"Kalau untuk metodenya, kita menggunakan kurikulum yang ada. Pelatihan diarahkan pada penerapan praktek keterampilan, pengetahuan dasar, sikap mental dan disiplin dengan penekanan utama 20% teori dan 80% praktek. Selain itu, menggunakan metode ceramah, tanya jawab, demonstrasi, praktek. Dan kami juga menggunakan metode promosi salah satu contoh untuk kejuruan tata boga bagaimana cara seseorang mempromosikan jualannya di*

media social mengingat dampak dari media social dapat membantu seseorang untuk membuat usaha sendiri dan mempromosikannya lewat media online. Jadi setiap peserta itu akan terjun langsung ke inti dasar pembelajaran dan juga ada ujian tertulis pada hari terakhir kegiatan untuk menentukan dan melihat para peserta kegiatan dapat menyerap apa yang telah di berikan selama kegiatan program pelatihan kerja ini”.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan diatas, dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan yang digunakan pada program pelatihan kerja untuk kejuruan tata boga dan program pelatihan kerja menjahit sudah baik karena disesuaikan dengan kebutuhan dari materi pelatihan serta kemampuan peserta pelatihan.

5. Persyaratan Peserta

Peserta merupakan suatu subyek sekaligus obyek pelatihan. keberhasilan suatu pelatihan sangat ditentukan oleh peserta pelatihan, oleh karena itu peserta dituntut untuk memiliki motivasi dan keseriusan yang tinggi dalam mengikuti pelatihan. Mengingat pentingnya kedudukan peserta dalam proses belajar, oleh karenanya setiap penyelenggaraan pelatihan harus diawali dengan proses seleksi peserta baik secara akademik maupun secara administrasi. Hal ini dimaksudkan agar peserta program pelatihan kerja bagi para pencari kerja benar-benar orang yang tepat, sesuai dengan yang seharusnya. peserta pelatihan adalah kumpulan beberapa orang yang bertujuan untuk dididik atau diajarkan dalam melaksanakan suatu program.

Suatu pelatihan tentunya tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila tidak ada peserta yang mengikuti kegiatan atau pelatihan tersebut. Oleh karena itu peserta pelatihan merupakan unsur penting dalam melaksanakan suatu program pelatihan karena sasaran dari suatu program itu adalah orang yang melaksanakan program itu sendiri.

Berikut hasil wawancara peneliti dengan informan Bapak Audy Jehezkiel Kalumata, ST Kepala Bidang Tenaga Kerja. *“Persyaratan untuk jadi peserta yang dominan itu untuk kota Manado yang kita utamakan itu adalah yang memiliki KTP atau yang berdomisili di Kota Manado karena tujuan utama kita adalah mengurangi angka pengangguran dan mengurangi tingkat kemiskinan di Kota Manado. Yang kedua harus masih berproduksifitas yang berkisaran usia 18 (delapan belas) sampai 35 (tiga puluh lima) tahun. Sepeti untuk tataboga sendiri kita mengambil kurang lebih kebanyakan wanita, namun kita seleksi di tiap kelurahan yang mata pencaharian suami istri yang masih dibawah angka sempurna contohnya suami berprofesi sebagai pekerja bangunan atau kenek angkutan umum jadi isrtinya di rekrut untuk mengikuti pelatihan kerja supaya dapat membantu perekonomian keluarga begitupun untuk yang pelatihan menjahit. Diikuti dengan seleksi tertulis pengetahuan umum dan juga wawancara”.*

Pernyataan ini di perjelas oleh wawancara peneliti dengan informan Ibu Syane Harun salah satu alumni peserta kegiatan program pelatihan kerja kejuruan tata boga. *“ya saya mendapat pemberitahuan dari kelurahan untuk mengikuti pelatihan kerja yang di selenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado dan persyaratannya untuk pendaftaran ijazah terakhir, juga KTP selanjutnya di kantor Dinas Tenaga Kerja kami di wawancarai.”*

Dari hasil wawancara peneliti dengan informan diatas menunjukkan bahwa sebelum pelatihan peserta pelatihan harus melalui beberapa tahap misalnya tahap pendaftaran dan juga seleksi yang terdiri dari seleksi tertulis pengetahuan umum sampai pada wawancara atau seleksi langsung tentang kemampuan dasar. Adapun seleksi ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh calon peserta sehingga pembagian kejuruan dapat disesuaikan dengan potensi dan penyusunan materi atau bahan pelajaran dapat disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh peserta. Selain itu juga terdapat pula syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam menentukan peserta pelatihan seperti:

- a) Pendidikan: Minimal SMP sederajat
- b) Umur/Usia: Minimal 18-35 Tahun
- c) Kesehatan: Sehat jasmani rohani
- d) Jenis kelamin: Laki-laki/Wanita

- e) Test Kemampuan: Lulus seleksi.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Proses Program Pelatihan Kerja bagi Pencari Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado

Proses Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Kerja di Kota Manado Tahun 2019 berjalan dengan baik dimana tenaga kerja yang diserap melebihi 50% dilihat dari hasil keseluruhan kegiatan dengan ujian kompetensi lisan dan tulisan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado. Hal ini dapat terjadi karena proses program pelatihan kerja tersebut didukung oleh peserta pelatihan yang tepat sasaran, instruktur pelatihan yang berkompetensi dalam melatih peserta pelatihan, waktu yang disediakan untuk memberikan informasi dan materi pelatihan bagi peserta pelatihan dimana materi yang diberikan terdiri dari materi teori dan praktek yang lebih dominan dalam pelatihan kerja dan Dinas Tenaga kerja Kota Manado beserta pihak Pelatihan Kerja menyusun berbagai metode atau strategi dalam melatih para peserta pelatihan. Oleh karena itu, setelah pelatihan ini diadakan peserta pelatihan yang telah dilatih dapat terserap melebihi 50 %.

Hal ini juga dapat terjadi karena proses kegiatan program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado dapat berjalan dengan yang diinginkan dan dipengaruhi oleh sarana dan prasarana dan koordinasi Dinas Tenaga Kerja dengan Lembaga Pelatihan Kerja.

1. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Lembaga Pelatihan Kerja akan mempengaruhi pada proses program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado terutama dari segi kelengkapan dan kelayakan pakai. Sarana dan prasarana yang ada harus dapat menunjang pelaksanaan pelatihan.

Secara umum, sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Lembaga Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Manado sudah cukup lengkap untuk dipakai dan digunakan dalam pelaksanaan program pelatihan kerja yang dibutuhkan oleh pelatih dan peserta pelatihan kerja.

2. Koordinasi

Koordinasi dimaksud dengan usaha menyatukan kegiatan-kegiatan dari satuan-satuan kerja atau unit-unit organisasi sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat guna melaksanakan seluruh tugas organisasi untuk mencapai tujuannya. Koordinasi memainkan peranan yang penting dalam merumuskan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab. Proses program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado akan berjalan dengan lancar apabila ada koordinasi dengan pihak pelaksana pelatihan kerja tersebut. Dinas Tenaga Kerja Kota Manado menjalin kerja sama dengan beberapa pihak pelaksana program pelatihan kerja.

Dalam menjalin kerjasama Dinas Tenaga Kerja Kota Manado selalu menjaga koordinasi yang baik dengan semua lembaga pelatihan dan instruktur pelatihan sehingga semua informasi dan kerjasama akan terlaksana dengan baik.

Hasil observasi yang dilakukan selama di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Manado juga dengan melihat data yang ada bagaimana kegiatan program pelatihan kerja dibuat sesuai dengan rencana yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado.

PENUTUP

Program pelatihan kerja bagi para pencari kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado ditinjau dari 5 (lima) komponen yaitu: tujuan dan sasaran, kualifikasi pelatih, kesesuaian materi pelatihan, kesesuaian metode pelatihan, dan persyaratan peserta pelatihan, sudah dapat dikatakan berjalan dengan baik. Buktinya, ada peserta yang setelah mengikuti program pelatihan ini memulai membuka usaha sendiri sesuai dengan materi dan metode yang mereka dapatkan ketika mengikuti program pelatihan kerja. Selain itu setelah mengikuti pelatihan sesuai dengan data yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Manado, tenaga

kerja yang diserap melebihi 50%. Hal itu disebabkan karena para peserta program kegiatan pelatihan kerja ini mendapatkan sertifikat dari Dinas Tenaga Kerja Kota Manado agar mempermudah ketika peserta mencari pekerjaan dan terjun dalam bidang pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang di dapatkannya. Selain itu program tersebut dapat dikatakan diikuti oleh peserta yang tepat sasaran. Selain itu juga instruktur pelatihan, merupakan orang yang memiliki berkompotensi dalam melatih peserta pelatihan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Refika Aditama
- Dessler, Gary. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1**. Jakarta : PT. Indeks
- Hasibuan. (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Arkasa.
- Hariandja. (2002). **Manajemen sumber daya manusia : pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai**. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Husein Umar. (2005). **Manajemen Riset dan Perilaku Konsumen**. Jakarta: PT. Gramedia Pusat
- Ike Rachmawati Kusdyah. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: ANDY
- Kaswan M. M. (2011). **Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung: CV Alfabeta
- Mangkunegara Prabu Anwar. (2006). **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. PT. Refika Aditama
- Manullang M. dan Marihot A.M.H Manullang. (2004). **Manajemen Personalialia**. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Pangabean. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Siswanto Sastrohadiwiryo H.B dan Syuhada Hadaningsih Asrie. (2019). **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sjafri Mangkuprawira. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2016). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: PT Alfabet.

Sumber-sumber lain :

- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- UU RI Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
- Badan Pusat Statistik Kota Manado <https://manadokota.bps.go.id/>
- Database Dinas Tenaga Kerja Kota Manado 2019
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Daerah Kota Manado Nomor 1 tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Daerah tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Manado Nomor 7 tahun 2019 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado