

# **Kemampuan Aparat Pelaksana Program Pelatihan Tata boga Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Manado**

**NOVATY MANIKOME  
DAUD MARKUS LIANDO  
MICHAEL MAMENTU**

The city of Manado is one of the emerging cities in the province of North Sulawesi and one of the important tasks of the government in supporting regional development is the handling of unemployment currently faced. One of the programs run by the Manado City Labour Office is a training program for the Tata boga, this program aims to help housewives who do not have jobs that have the opportunity to open their own business in order to increase the income of their family. Therefore, this study aims to analyze the capability of the implementing officers of the Tata boga training program at the Department of Labor.

To analyze the data using the capability theory approach from Hersey and Blanchard (2006: 20) covering 1) technical skill; 2) social skills (social skills); 3) conceptual skills (conceptual skills).

The results of this study and discussion found that the basic skills of the executing apparatus are not optimal, the ability of the technique is good enough, the social ability is also very good, but the conceptual ability is still low due to lack of conceptual mastery of an organization from the implementation of the program Tata boga so monitoring of the participants Tata boga training is not done thoroughly but only some participants. From this research can be drawn the conclusion that the ability of officers of training program Tata boga program at the Manado city Labour Office has not been maximized due to: the absence of monitoring or monitoring of the implementing officers of all participants who attended the Tata boga program training but only part of the monitored the group participants Tata boga formed during the training so it cannot be seen how many who develop and do not develop knowledge and assistance obtained from the Manado City Labour Office.

**Keywords:** Ability, apparatus, training

## **RINGKASAN**

Kota Manado merupakan salah satu kota yang sedang berkembang di provinsi Sulawesi utara dan salah satu tugas penting pemerintah dalam menunjang pembangunan daerah yaitu penanganan pengangguran yang dihadapi sekarang ini. Salah satu program yang dijalankan oleh Dinas tenaga Kerja Kota Manado adalah program pelatihan tata boga, program ini bertujuan untuk membantu para Ibu-ibu rumah tangga yang belum memiliki pekerjaan yang berpeluang untuk membuka usaha sendiri agar bisa menambah pendapatan keluarganya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kemampuan aparat pelaksana program pelatihan tata boga pada Dinas Tenaga Kerja.

Untuk menganalisis data menggunakan pendekatan teori kemampuan dari Hersey dan Blanchard (2006:20) yang meliputi 1) kemampuan teknik (*technical skill*); 2) kemampuan social (*social skill*); 3) kemampuan konseptual (*conceptual skill*)

Hasil penelitian dan pembahasan ini di temukan bahwa aspek kemampuan dasar dari aparat pelaksana belum optimal, kemampuan teknik sudah cukup baik, kemampuan social juga sudah sangat baik, namun kemampuan konseptual masih rendah karena kurangnya

penguasaan konseptual suatu organisasi dari pelaksanaan program tata boga sehingga monitoring terhadap para peserta pelatihan Tata boga tidak dilakukan secara menyeluruh namun hanya sebagian peserta saja.

Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan aparat pelaksana program pelatihan tata boga pada Dinas Tenaga Kerja Kota Manado belum maksimal dikarenakan : tidak adanya pantauan atau monitoring dari aparat pelaksana terhadap para seluruh peserta yang mengikuti pelatihan Program Tata boga namun hanya sebagian saja yang dipantau yaitu kelompok peserta Tata boga yang dibentuk saat mengikuti pelatihan sehingga tidak bisa dilihat berapa banyak yang mengembangkan dan tidak mengembangkan ilmu serta bantuan yang didapat dari Dinas Tenaga kerja kota Manado.

Kata kunci: Kemampuan, Aparat pelaksana, pelatihan

## **PENDAHULUAN**

Kota Manado merupakan salah satu kota di Indonesia yang sedang berkembang dan salah satu tugas penting pemerintah dalam menunjang pembangunan daerah di Kota Manado yaitu penanganan pengangguran yang dihadapi sekarang ini, sehingga pentingnya kemampuan sumberdaya manusia aparatur khususnya aparatur Dinas Tenaga Kerja dalam menangani hal ini. Namun upaya pengembangan kapasitas sumberdaya manusia (SDM) aparat pelaksana ini masih belum dapat dikelola dengan baik, hal ini ditunjukkan antara lain oleh cara kerja aparatur pelaksana dimana masih rendahnya disiplin, rekrutmen yang belum dilakukan berdasarkan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja, lemahnya pengawasan dan audit terhadap kinerja aparatur pelaksana, dan sistem informasi manajemen kepegawaian yang belum berfungsi secara optimal.

Mengacu pada ketentuan UUD 1945 dimana pemerintah daerah sebagai pelaksana khususnya aparatur Dinas tenaga Kerja dapat mempercepat

terwujudnya kesejahteraan masyarakat harus memiliki kemampuan mengolah sumberdaya manusia yang tersedia, dimana kemampuan sumberdaya manusia aparatur adalah sumberdaya kunci sehingga sangat penting eksistensi kemampuan sumberdaya manusia dalam bidang pemerintahan ini selaras dengan penjelasan UUD no 43 tahun 1999 menyebutkan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat bergantung kepada kesempurnaan aparatur Negara khususnya pegawai negeri sipil oleh karenanya setiap aparatur pemerintah dituntut untuk melakukan tugas dan fungsinya secara profesional.

Salah satu program yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado adalah pelatihan keterampilan tata boga, program ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta menambah wawasan sehingga para peserta yang pada umumnya Ibu-ibu rumah tangga yang belum memiliki pekerjaan berpeluang untuk membuka usaha sendiri untuk bisa menambah pendapatan keluarganya. Program pelatihan tata boga selalu diselenggarakan setiap tahun oleh Dinas Tenaga kerja Kota

Manado, tempat pelaksanaan dilakukan di Aula kantor-kantor camat atau hotel yang ada di Kota Manado, kegiatan yang dilakukan adalah melakukan pendidikan dan pelatihan bagi peserta pelatihan. Dalam pelaksanaan pelatihan tata boga, para peserta pelatihan mendapatkan materi serta praktek dari instruktur bagaimana cara mengolah dan mengembangkan usaha tata boga.

Namun permasalahan pelaksanaan program pelatihan tata boga pada Dinas Tenaga Kerja kota Manado belum maksimal, dimana setelah mengikuti program pelatihan tata boga banyak peserta tidak mengembangkan ilmu serta bantuan yang didapat saat pelatihan, tidak adanya monitoring dari aparat pelaksana kepada para peserta setelah pelatihan selesai, serta beberapa aparat pelaksana ditempatkan tidak sesuai dengan bidang atau pendidikannya. Sehingga aparat pelaksana yang sudah ditempatkan pada bidang ini harus memiliki kemampuan yang baik dalam mensukseskan program pelatihan tata boga.

Untuk bisa menunjang program pelatihan tata boga berjalan dengan baik, aparat pelaksana harus memiliki 3 kemampuan dasar yaitu : kemampuan teknis (*technical skill*) yaitu kemampuan yang meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training, demikian juga dengan kemampuan social, semua aparat pelaksana harus memiliki kemampuan yang bekerja sama dengan orang lain, memahami orang lain, memotivasi orang lain, baik sebagai perorangan maupun kelompok dan bisa menerapkan

kepemimpinan yang efektif, serta harus memiliki kemampuan konseptual yang merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh, kemampuan itu memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk menganalisis lebih dalam tentang “Kemampuan aparat Pelaksana Program Pelatihan Tata boga pada Dinas Tenaga Kerja kota Manado”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Konsep Kemampuan**

Dalam kamus bahasa Indonesia, kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, berada, kaya, mempunyai harta berlebihan). Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu yang harus ia lakukan.

Menurut Soelaiman (2007:112) kemampuan adalah sifat yang dibawah lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental maupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Soehardi (2003:24) kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan

suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman.

Lebih lanjut, Robbins dan Judge (2009:57-61) menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua faktor, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual (*intelektual ability*), merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berfikir, menalar dan memecahkan masalah.
2. Kemampuan Fisik (*physical ability*), merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek dan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya. Menurut Siagian (1998:15) mengemukakan bahwa kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek dilapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Menurut Livingstone seperti dikutip oleh Stoner dkk (1996:118) bahwa kemampuan itu dapat dan harus diajarkan. Karena itu dalam peningkatan sumber daya khususnya sumber daya manusia, peranan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai salah satu instrumen pembangunan dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam berbagai organisasi, sangat dibutuhkan tenaga-tenaga yang telah memiliki kemampuan dibidang tugas masing-masing.

Berkaitan dengan konsep kemampuan, keterampilan atau keahlian pegawai, Hersey dan Blanchard (2006:20) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, yaitu:

1. Kemampuan Teknis (*technical skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training
2. Kemampuan Sosial (*social skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif
3. Kemampuan Konseptual (*conceptual skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan itu memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri.

## **B. Konsep Pelatihan**

Menurut Mathis (2002), adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan menurut Gary Dessler (2009) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Sedangkan Payaman Simajuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk

meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan umum pelatihan sebagai berikut:

1. untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif
2. untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
3. untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan)

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada 3 tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan. Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa tahapan-tahapan dalam pelatihan dan pengembangan meliputi:

1. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan (*need assessment*)
2. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan
3. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya
4. Menetapkan metode pelatihan
5. Mengadakan percobaan (*tryout*) dan revisi dan
6. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Maka dapat

disimpulkan beberapa pengertian yang terkait dengan pelatihan, yaitu:

1. Adanya proses pembelajaran yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan
2. Adanya proses pendidikan yang dilakukan secara teratur, sistematis dan terencana
3. Orientasi belajar lebih menekankan pada hal-hal yang praktis, fungsional, aplikatif sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan
4. Menggunakan waktu yang relative singkat
5. Memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemandirian peserta pelatihan
6. Ditekankan kepada perbaikan kinerja peserta pelatihan dalam melaksanakan tugas.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian dengan menggunakan metode ilmiah untuk mengungkapkan suatu fenomena dengan cara mendeskripsikan data dan fakta melalui kata-kata secara menyeluruh terhadap subjek penelitian (Mulyana, 2008:151).

Menurut Moleong (2007:5) penelitian kualitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat atau kepercayaan orang yang diteliti dan kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka. Dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan berupa data yang berasal dari naskah, wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan

memo, gambar (foto) dan dokumen resmi lainnya.

## **B. Lokasi Penelitian**

Menurut Nasution (2003:43) lokasi penelitian menunjukkan pada pengertian tempat atau lokasi social penelitian yang dicirikan oleh adanya unsure yaitu, tempat, dan kegiatan yang dapat di observasi. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Manado

## **C. Informan Penelitian**

Menurut Moleong (2000:97) informan penelitian adalah orang-orang dimanfaatkan untuk informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Pemanfaatan informan bagi penelitian ialah agar dalam waktu yang relatif singkat banyak informasi yang benar-benar terjangkau (Basrowi dan Suwandi, 2008:86).

Informan dipilih dengan tujuan mendeskripsikan suatu gejala sosial atau masalah sosial berdasarkan pertimbangan tertentu sehingga disebut *sampling* bertujuan (*purposive sampling*) (Soemanto,1995). Informan dalam penelitian ini diambil dari Bapak Sekretaris Dinas Tenaga Kerja, Aparatur pelatihan Dinas tenaga kerja, peserta pelatihan Tata boga..

## **D. Sumber Data**

Sumber data yaitu penyedia informasi yang mendukung menjadi pusat perhatian peneliti. Menurut Lofland dalam Moleong (2006:157) sumber data dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah tambahan data seperti dokumen dan sebagainya karena dalam penelitian kualitatif

cenderung mengutamakan wawancara dan pengamatan langsung (observasi) dalam memperoleh data yang bersifat tambahan. Data-data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis :

### **1. Data Primer**

Menurut Hasan (2002:82) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh peneliti itu sendiri. Data Primer didapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara, hasil observasi lapangan, serta data-data mengenai informan.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber, yang telah ada (Hasan,2002:58). Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, dan lain sebagainya.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Pada penelitian kali ini peneliti memilih penelitian kualitatif maka data yang diperoleh haruslah mendalam, jelas dan spesifik. Selanjutnya dijelaskan oleh Sugiyono (2009:225) bahwa pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan atau triangulasi.

### **1. Observasi**

Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk

melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Riduwan,2004:104).

## 2. Wawancara

Poerwandari (2007:43) wawancara adalah percakapan dan proses Tanya jawab yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Wawancara dibagi menjadi 3 kelompok yaitu wawancara terstruktur, wawancara semi-terstruktur, dan wawancara mendalam (*in-dept interview*) namun disini, peneliti melakukan wawancara mendalam, ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang kompleks, yang sebagian besar berisi pendapat, sikap, dan pengalaman pribadi (Sulistyo-Basuki,2006:173). Untuk menghindari kehilangan informasi, maka peneliti meminta izin kepada informan untuk menggunakan alat perekam, sebelum dilangsungkan wawancara mendalam, peneliti menjelaskan atau memberikan sekilas gambaran dan latar belakang secara ringkas dan jelas mengenai topik penelitian.

## 3. Dokumen

Menurut Sugiyono (2009:240) merupakan catatan peristiwa yang berlalu, dokumen yang digunakan disini berupa foto-foto, gambar, dan data-data dimana studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara.

## F. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data peneliti mengacu pada beberapa tahapan yang dijelaskan Miles dan Huberman yang terdiri dari beberapa tahapan, antara lain :

1. Pengumpulan Data, melalui wawancara terhadap key informan yang kompatibel terhadap penelitian kemudian observasi langsung kelapangan untuk menunjang penelitian yang dilakukan agar mendapatkan sumber data yang diharapkan.
2. Reduksi Data (*data reduction*) yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan dilapangan selama meneliti, tujuan diadakan transkrip data (transformasi data) untuk memilih informasi mana yang dianggap sesuai dengan masalah yang menjadi pusat penelitian dilapangan.
3. *Uji Confirmability*, berarti menguji hasil penelitian. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standart confirmability-nya.
4. Penyajian Data (*Data Display*) yaitu kegiatan sekumpulan informasi dalam bentuk teks naratif, grafik jaringan, tabel dan bagan yang bertujuan mempertajam pemahaman penelitian terhadap informasi yang dipilih kemudian disajikan dalam tabel ataupun uraian penjelasan.
5. Pada tahap akhir adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi yang mencari arti pola-pola. Penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab-akibat dan proposisi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Pelaksanaan Program Pelatihan Tataboga

Dalam rangka memberdayakan masyarakat kota Manado dengan mengembangkan kulaitas dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Manado melaksanakan program pelatihan Tataboga untuk para masyarakat kota Manado khususnya ibu-ibu yang tidak memiliki pekerjaan. Dan dalam mengolah sumber daya manusia yang tersedia, aparat pelaksana khususnya aparatur Dinas Tenaga Kerja sangat berperan penting dalam hal ini, sebagaimana penjelasan pada UU No 43 tahun 1999 menyebutkan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan Nasional sangat bergantung kepada kesempurnaan aparat Negara khususnya pegawai negeri oleh karenanya setiap aparat pemerintah dituntut untuk melakukan fungsinya secara professional.

Program Pelatihan Tataboga adalah salah satu program yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam pemberdayaan masyarakat kota Manado. Tataboga adalah pengetahuan dibidang boga ( seni mengolah masakan ) yang mencakup ruang lingkup makanan, mulai dari persiapan, pengolahan sampai dengan menghidangkan makanan itu sendiri yang bersifat tradisional maupun internasional.

Program Tataboga dilaksanakan setiap tahun oleh Dinas Tenaga Kerja kota Manado, dan semua anggaran pelaksanaan program Tataboga diambil dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah melalui DPA di Dinas Tenaga Kerja kota Manado sesuai peraturan pemerintah nomor 52 tahun 2001 tentang penyelenggaraan Tugas Pembantuan.

Program Pelatihan Tataboga biasanya dilaksanakan di Hotel Sahid Kawanua, dan pelatihan berlangsung

selama 5 hari, pada hari pertama sampai hari ke empat para peserta menerima teori serta praktek dan dihari terakhir para peserta akan memperoleh bantuan masing-masing berupa uang sebesar 500 ribu rupiah serta peralatan masak seperti konfor gas, oven hock, mixer, timbangan, tempat pengukusan, Loyang, panci, pisau, saringan dan lain-lain.

Tabel 3. Jadwal Pelatihan Program Tataboga Tahun 2017

Waktu Pelak	Tempat	Menu	ket
4 September 17	hotel	sahid	baso ikan
5 September 2017	hotel	sahid	nugget
6 September 2017	hotel	sahid	kelapa tart
7 September 201	hotel	sahid	kue chrispy
8 September 2017	hotel		

Sumber : Dinas Tenaga Kerja

Tabel Jadwal Pelatihan Tataboga program Tataboga Tahun 2018

Waktu Pelaksanaan	Tempat	Menu	Ket
9 April 2018	Hotel Sahid	kue Betawi	10 April 2018
	Abon Cakalang		
11 April 2018	Hotel Sahid	Kue Chrispy	
12 April 2018	Hotel Sahid	Kue Chocholava	
13 April 2018	Hotel Sahid	-	Penutupan

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Manado

Dalam penyelenggaraan kegiatan pelatihan program Tataboga Aparat Pelaksana akan membentuk panitia sesuai dengan peraturan Walikota Manado Nomor 56 tahun 2016 tentang rincian tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja kota Manado.



1. Kepala Dinas sebagai Pengarah memiliki tugas :
  - a. Memberikan petunjuk dalam hal perencanaan dan pelaksanaan dan pengendalian program
  - b. Memebrikan petunjuk teknis pelaksanaan pembagian kegiatan agar tujuan program dapat tercapai secara maksimal
2. Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas sebagai Ketua memiliki tugas :
  - a. Mengatur dan mengkoordinasi petugas pelaksana kegiatan dilapangan
  - b. Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan
3. Kepala Seksi Pelatihan Kerja sebagai Wakil memiliki tugas :
  - a. Melakukan kokordinasi dan sosialisasi kegiatan dengan instansi teknis terkait peserta
  - b. Membuat rencana pelaksanaan kegiatan
  - c. Mengadakan survey dan membuat rencana lokasi demo kegiatan, kebutuhan bahan serta alat-alat kerjanya,
  - d. Melaksanakan pembinaan dan pengendalian terhadap pelaksanaan kegiatan, melaporkan perkembangan pelaksanaan kegiatan melalui laporan.
4. Sekretaris memiliki tugas mengatur dan mengkoordinasi petugas pelaksanaan kegiatan dilapangan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan.
5. Anggota yang terdiri dari 5 orang memiliki tugas membantu penyenggarakegiatan dalam rangka pelaksanaan kegiatan pelatihan Tata boga baik administrasi maupun keuangan.

Kalau untuk para instruktur, mereka diambil dari Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) kota Manado yang sudah memiliki sertifikat Pelatihan. Dan untuk para peserta mereka direkrut dari

kelurahan-kelurahan yang ada di kota Manado.

Tabel Nama Kelurahan yang ikut dalam program Tata boga 2017

Nama Kelurahan	Jumlah Peserta
Malalayang 1 Timur	2 orang
Sario Titiwungan Selatan	1 orang
Pall Dua	1 orang
Malalayang 1 Barat	4 orang
Tuminting	1 orang
Tikala Baru	1 orang
Mahakeret Barat	1 orang
Ranotnah	2 orang
Bumi nyiur	1 orang
Wenang utara	1 orang
Mahakeret Timur	1 orang
Mahawu	1 orang
Malalayang 1	1 orang
Tumumpa	1 orang
Karombasan Selatan	1 orang
Jumlah	20 orang

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Manado

Tabel Nama Kelurahan yang ikut dalam program Tataboga 2018

Nama Kelurahan	Jumlah Peserta
Mahakeret Barat	2 orang
Taas	1 orang
Teling Atas	5 orang
Buha	1 orang
Malalayang 1 Timur	3 orang
Kampung Islam	2 orang
Malalayang 1 Barat	3 orang
Wenang Utara	4 orang
Paniki Bawah	1 orang
Malalayang Dua	1 orang
Ranotnah Weru	1 orang
Tikala Baru	orang
Tuminting	1 orang
Sario	1 orang
Winangun Satu	1 orang
Malalayang Satu	2 orang

Jumlah 30 orang

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Manado

Dengan adanya Pelatihan Program Tataboga ini, beberapa ibu-ibu sudah bisa menambah penghasilan keluarga mereka, karena pada umumnya tataboga banyak

diminati oleh ibu-ibu rumah tangga, karena itu sudah menjadi pekerjaan mereka sehari-hari. Hasil wawancara dengan salah satu informan bahwa dengan adanya program ini, informan bisa membuat usaha jualan kue sehingga membantu pendapatan keluarganya, walaupun tidak ada aparat pelaksana yang mensurvey perkembangan usahanya, Untuk pelaksanaannya, Dinas Tenaga Kerja akan mengirim surat ke kelurahan-kelurahan yang ada di kota Manado untuk memberikan informasi waktu serta jumlah yang diminta. Setelah itu kelurahan akan memilih ibu-ibu yang memiliki keterampilan dan memiliki niat dalam bekerja. Pada saat pelaksanaan, para peserta akan dipandu oleh dua orang instruktur, biasanya setelah teori, mereka akan dibagi menjadi dua kelompok untuk mengikuti praktek. sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh instruktur para peserta akan membuat menu yang berbeda-beda setiap hari. Pada waktu penutupan dihari terakhir para peserta akan mendapat bantuan, kemudian panitia akan membentuk satu kelompok yang dipilih untuk bisa disurvey perkembangan usaha yang mereka lakukan.

## **B. Kemampuan Aparat Pelaksana Program Pelatihan Tataboga**

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa penelitian ini menggunakan indicator kemampuan yang di kemukakan oleh Hersey dan Blanchard (2006:20) bahwa ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun pelaksana. Yaitu Kemampuan Teknis (*Technical skill*), Kamampuan Sosial (*social skill*), Kemampuan Konseptual (*conceptual skill*).

Dan dalam tugas pokok pada bidang Pelatihan dan Produktivitas, aparat pelaksana mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dibidang Pelatihan dan Produktivitas dalam menyiapkan bahan mulai pada proses perencanaan, pengorganisasian tugas dan pelaksanaannya, pemantauan, pengevaluasian serta lapopran berdasarkan perundang-undangan.

### 1. Kemampuan Aparat Pelaksana dari aspek Kemampuan teknik

Menurut Robert R.katz (2008) yaitu kemampuan teknik adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. Pencermatan pada aspek ini dilakukan melalui hasil pelaksanaan pelatihan program Tataboga. Berdasarkan penjelasan informan aparat pelaksana sudah memiliki kemampuan yang baik dalam menggunakan peralatan kerja seperti penggunaan computer, misalnya dalam pembuatan surat-surat ke kelurahan, serta mempersiapkan kebutuhan bahan dan alat-alat yang akan dipakai saat pelatihan. Sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki dan pelatihan yang pernah mereka ikuti. Seperti yang dikatakan Nawawi (2000:97) tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.

### 2. Kemampuan Aparat Pelaksana dari aspek Kemampuan Sosial

Aspek kemampuan social pada penelitian ini diinterpretasikan sebagai kemampuan untuk mengadakan komunikasi satu individu dengan individu yang lain seperti, perilaku yang berorientasi pada tugas yaitu : Kemampuan untuk mengambil tanggung jawab untuk bekerja dan bekerjasama dalam kelompok, menjadi kreatif dalam bekerja, dan berusaha untuk mendapat kualitas dalam bekerja. Menurut Maryani (2011: 18) keterampilan social merupakan kemampuan untuk menciptakan hubungan social yang serasi dan memuaskan berbagai pihak, dalam bentuk penyesuaian terhadap lingkungan social dan memecahkan masalah. Salah satu bagian keterampilan social yaitu Keterampilan membangun tim atau kelompok : mengakomodasi pendapat orang lain, bekerjasama, saling menolong dan saling memperhatikan. Dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan Kerja, aparat pelaksana program pelatihan tataboga memiliki tingkat kebersamaan yang cukup baik, misalnya pada saat mempersiapkan program pelatihan Tataboga, para aparat pelaksana bekerjasama saling membantu dalam mempersiapkan segalanya, dari menyiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan saat pelatihan, mengantarkan undangan ke kelurahan-kelurahan sampai menjemput kedua instruktur yang akan memandu pelatihan. Informasi yang didapat dari salah satu informan peserta selama pelatihan tidak ada kendala yang dihadapi dan semuanya berjalan dengan lancar.

### 3. Kemampuan Aparat pelaksana dari aspek Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual dalam penelitian ini yaitu Kemampuan memahami kompleksitas secara menyeluruh, dimana menurut Gibson (2000) Kemampuan Konseptual dibagi menjadi 4 hal :

- a. Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.
- b. Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas
- c. Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya
- d. Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi.

Aspek Kemampuan Konseptual sangat diperlukan untuk melihat keberhasilan suatu program yang berjalan. Dari hasil wawancara dengan salah satu informan, ternyata para aparat pelaksana tidak semuanya memantau para peserta program pelatihan Tataboga, aparat pelaksana hanya mensurvey kelompok yang dibentuk dari beberapa peserta saja untuk mengembangkan usaha dari program ini. Para aparat juga tidak ada inisiatif dalam mengambil keputusan untuk bisa mengikuti perkembangan para peserta pelatihan tataboga dan masih bergantung kepada atasan. Sehingga para aparat pelaksana tidak mengetahui berapa persen peserta yang berhasil mengembangkan ilmu serta bantuan yang diberikan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan Penelitian ini menyimpulkan bahwa :

1. Dari segi kemampuan Teknik, Aparat Pelaksana Program Pelatihan Tataboga Dinas Tenaga Kerja Kota Manado memiliki Kemampuan yang cukup baik, dalam pengetahuan, metode, dan penggunaan peralatan kerja yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan, dan training.
2. Dari segi Kemampuan Sosial, Aparat pelaksana memiliki hubungan kebersamaan yang baik, bisa bekerjasama saling membantu dalam mempersiapkan segala kebutuhan pelatihan.
3. Dalam segi Kemampuan Konseptual, Aparat Pelaksana Dinas Tenaga Kerja masih belum optimal, karena tidak adanya monitoring kepada seluruh peserta pelatihan sesudah pelaksanaan program Tataboga, sehingga aparat pelaksana tidak mengetahui berapa banyak yang mengembangkan usaha dari setiap peserta yang menerima bantuan.

## B. SARAN

Berdasarkan penelitian, adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Saran Akademis :Diharapkan penelitian ini menjadi bahan referensi tentang kemampuan Dinas Tenaga Kerja bagi mahasiswa maupun pembaca pada umumnya, diharapkan juga penelitian ini bisa dijadikan bahan rujukan untuk pelaksanaan penelitian selanjutnya.
2. Saran Praktis : hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan Kemampuan Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan program Tataboga ialah adanya pemantauan

atau monitoring kepada semua peserta yang ikut pelatihan Tataboga, sehingga bisa dilihat berapa banyak yang mengembangkan dan tidak mengembangkan, dengan demikian aparat pelaksana bisa melihat apa penyebab peserta yang tidak mengembangkan ilmu dan bantuan yang sudah didapat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi dan Suwandi. 2008.*Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler Garry. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks
- Gibson, James L. 2000, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi ke 5. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hersey, Paul dan Blanchard. 2006. *Manajemen Perilaku Organisasi : pandayagunaan Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Maryani, Enok. 2011. *Pengembangan Program Pembelajaran IPS untuk meningkatkan Keterampilan Sosial*. Bandung : Alfabeta.
- Moleong, Lexy J.2000. *Metodoleogi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.

- Mulyana, Deddy. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nasution. 2003. *Metode Research : Penelitian Ilmiah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari . 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jogjakarta : Gaja Mada University Press.
- Payaman J. Simajuntak. 2005. *Manajemen dan evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Riduwan. 2004. *Metode Riset*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Robbins, S. P. dan Judge, T.A. 2009. *Organizational Behavior*, 13 th Edition. New Jersey : Pearson Education, Inc., Upper Saddle River.
- Siagian , S. P. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*, Cetakan Kedua. Jakarta : PT Intermedia Personalia Utama.
- Soemanto. 1995. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan : Aplikasi Metode Kuantitatif dan Statistik dalam Penelitian*. Yogyakarta : Andi Offset
- Sondang P. Siagian. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elek Media Kompetindo.
- Stoner ,James A.F dan Edward Freeman. 1996. *Manajemen*, Jakarta : PT Prenhallindo
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RDD)*. Bandung : Alfabeta,
- Sulistyo Basuki. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta : Wedatama Widya sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia.
- Sumber lain :  
UU No 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian