

**IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN TENAGA KERJA (STUDI DI DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI UTARA)**

**SABRINA PONAMON  
FLORENCE D.J LENGKONG  
NOVIE PALAR**

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi yang telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara terhadap Program Pelatihan Tenaga Kerja di Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian Pelatihan kerja disosialisasikan melalui media cetak berupa pamflet dan banner yang dipasang dipapan pengumuman, media elektronik berupa sosial media milik dinas tenaga kerja. Sumber dana untuk penyelenggaraan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD). Disposisi, kinerja para pegawai pada bagian Lapenta yang menyelenggarakan program pelatihan kerja dapat dipertanggung jawabkan hasilnya. Struktur Birokrasi, Pada struktur organisasi yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara terdapat bidang yang secara khusus menangani masalah ketenagakerjaan terkait penempatan tenaga kerja dan pelatihan tenaga kerja yaitu Bidang Lapenta.

**Kata Kunci : Implementasi, Program, Pelatihan Kerja.**

**Abstract**

*The purpose of this study is to determine the implementation of what has been done by the Office of Manpower and Transmigration of North Sulawesi Province in the Workforce Training Program of North Sulawesi Province. Data analysis techniques used data reduction, data presentation, drawing conclusions. Based on the results of the research, job training is socialized through printed media in the form of pamphlets and banners posted on bulletin boards, electronic media in the form of social media belonging to the labor agency. The source of funds for the implementation of job training programs at the Office of Manpower and Transmigration of North Sulawesi Province comes from the Regional Revenue and Expenditure Budget (APBD). Disposition, the performance of employees in the Lapenta division who organize job training programs can be accounted for. Bureaucratic Structure Within the organizational structure of the Office of Manpower and Transmigration of North Sulawesi Province, there is a field that specifically deals with labor issues related to job placement and employment training, namely the Lapenta field.*

**Keyword: Implementation, Program, Work Training**

## PENDAHULUAN

Pemerintah melalui undang-undang RI no. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 11 yang berisi Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Utara Pasal 5 yang berisi Melaksanakan peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas, melalui kegiatan Pengembangan Standardisasi Kompetensi Kerja dan Program Pelatihan; Peningkatan Kapasitas Lembaga, Sarana dan Pelatihan Kerja; Peningkatan Penyelenggaraan Pemagangan; Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas dan Kewirausahaan; Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi.

Salah satu upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara yaitu menyelenggarakan program pelatihan kerja. Program pelatihan kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara melibatkan masyarakat sebagai sasaran utama yang harus diberdayakan secara maksimal karena program tersebut mulai menunjukkan hasil yang signifikan untuk menekan angka pengangguran di Provinsi Sulawesi Utara.

Pemberdayaan tenaga kerja melalui Program Pelatihan Kerja merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setingkat SD, SLTP/Sederajat atau SLTA/Sederajat yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Balai latihan kerja merupakan salah satu instrumen pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan,

keterampilan dan sikap kerja produktif dengan berbagai kurikulum dan program yang ada.

Program akan berjalan baik apabila masyarakat sebagai sasaran utama program memiliki peran aktif dalam pelaksanaan kegiatan. Sampai saat ini, sebagian masyarakat yang hanya berorientasi pada fasilitas yang diberikan saat mengikuti pelatihan kerja, tanpa menyadari bahwa tujuan pelatihan kerja itu sebenarnya ialah untuk membekali pengetahuan dan keterampilan bagi pencari kerja. Kurangnya kesadaran masyarakat terhadap program pelatihan kerja dan kurangnya sumber daya dari staf juga sarana prasarana yang masih kurang memadai menjadi salah satu permasalahan yang menghambat penyelenggaraan program. Dengan demikian, pemerintah, masyarakat, dan swasta harus bekerjasama menyeimbangkan perannya masing-masing untuk mencapai tujuan program pelatihan kerja.

Berdasarkan Observasi yang dilakukan masih terdapat fenomena masalah dalam penelitian ini, Fenomena masalah tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya infrastruktur yang berupa sarana prasarana yang kurang memadai
2. Kurangnya sosialisasi program yang dilakukan kepada seluruh masyarakat pencari kerja.
3. Kurangnya pemahaman dan kesadaran masyarakat akan program pelatihan kerja.
4. Penentuan kuota pelatihan tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang ada.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Roy Djabar yang dibimbing Arie Rorong dan Helly Kolondam (2020) dengan judul Efektivitas Program Pelatihan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Maluku Utara. Hasil dari penelitian

ini adalah efektivitas program pelatihan pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Maluku Utara adalah Program pelatihan pegawai melalui dimensi *reaction* (reaksi) disimpulkan belum sepenuhnya efektif karena untuk pegawai yang memiliki semangat dan kemauan untuk mengikuti pelatihan terlihat memiliki reaksi yang baik dan untuk pegawai yang memiliki anggapan pelatihan hanyalah suatu program kerja yang harus direalisasikan menunjukkan reaksi yang kurang baik begitupun dengan program pelatihan pegawai melalui dimensi *learning* (belajar) disimpulkan efektif dalam pengembangan konsep dan pengetahuan kerja dan dalam membangun hubungan kerja serta memanfaatkan fasilitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Anna Ginting yang dibimbing oleh Salmin Dengo dan Helly Kolondam (2016) dengan judul Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Manado. Hasil dari penelitian ini adalah, secara umum komunikasi antara kepala pimpinan dengan pegawai/staff pelaksana sudah jelas serta mudah di pahami serta instruksi atau perintah pimpinan terhadap staff pelaksana di sampaikan dengan baik. Tetapi sosialisasi dari pihak penyelenggara mengenai program jaminan sosial ketenagakerjaan kepada seluruh pekerja belum berjalan dengan baik, mengenai fasilitas- fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program jaminan sosial ketenagakerjaan seperti anggaran dana, fasilitas ruangan yang ada, komputer, AC, ruang administrasi, printer, peralatan pemrosesan data dan sarana pendukung pelayanan lainnya sudah memadai. Dilihat dari jumlah pegawai/staff pelaksana di kantor masih kurang, dan jika dilihat dari sikap pegawai/staf pelaksana, bahwa masih ada pegawai yang lambat bekerja dalam proses pelayanan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan sehingga membutuhkan waktu yang lama, dan juga dilihat dari struktur organisasi pelaksana/pembagian tugas, Standar Operasional

Prosedur (SOP) sudah baik dan telah sesuai dengan petunjuk pelaksanaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Vetitutu yang dibimbing oleh Alden Loloma dan Joorie Ruru (2016) dengan judul Implementasi Good Governance Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado. Hasil dari penelitian ini adalah proses perekrutan pegawai yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado sudah berjalan dengan baik, transparan, dan akuntabel, namun masih ada beberapa hal yang masih perlu diperbaiki dan dikembangkan lebih lagi. Walaupun belum mencapai hasil yang optimal namun dinilai sudah cukup baik. Secara umum, hampir semua substansi kajian/dimensi implementasi good governance dalam proses rekrutment pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado sudah sesuai dengan aturan dan ketentuan yang ada, sementara Keseriusan BKN dalam melaksanakan tata kelola pemerintahan yang ideal untuk mewujudkan Good Governance yang dimanifestasikan melalui CAT memang diakui sebagai inovasi memiliki kelebihan terutama dalam meningkatkan efektivitas, transparansi dan akuntabilitas sehingga dapat menjangkau Sumber Daya Manusia yang memiliki kapabilitas terbaik, untuk memberikan suport terhadap kinerja pemerintahan yang lebih baik. Namun, di sisi lain masih terdapat kekurangan yang harus diperbaiki agar tujuan dari CAT bisa tercapai secara maksimal. Kekurangan CAT, antara lain tidak terintegrasinya data, menyebabkan peserta bisa diterima di dua tempat. Pelaksanaan CAT di beberapa lembaga pemerintahan juga tidak terintegrasi, sehingga rawan terjadi kecurangan. Pada proses seleksi administrasi awal juga tidak dijelaskan kriteria penyaringan peserta untuk bisa lolos seleksi Administrasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yos Elisabeth Kololi yang dibimbing oleh Masje Pangkey dan Very Londa (2018) dengan

judul Implementasi Kebijakan Disiplin PNS Pada Pemerintahan Kecamatan Kao Utara Kabupaten Halmahera Utara. Hasil dari penelitian ini adalah Komunikasi atau sosialisasi untuk implementasi kebijakan kebijakan disiplin PNS dilakukan dengan cukup baik sejak berlakunya kebijakan disiplin PNS, dan terus dilakukan pada setiap apel kerja. Dan jika dilihat dari Sumberdaya untuk implementasi kebijakan disiplin PNS belum maksimal namun sudah cukup baik dilihat dari kemampuan pegawai dalam memahami dan melaksanakan kebijakan disiplin PNS. Sementara Disposisi atau karakteristik yang dimiliki para pegawai belum maksimal namun sudah cukup baik dilihat dari segi kesediaan/komitmen dan konsistensi untuk mentaati kewajiban dan larangan yang ditetapkan dalam peraturan disiplin dalam pelaksanaan tugas dan dalam berperilaku sehari-hari di lingkungan kerja. Dan mengenai struktur birokrasi untuk implementasi kebijakan disiplin PNS sudah cukup baik dilihat dari SOP dan pembagian kerja/tanggung jawab. SOP yang ada jelas, sederhana dan mudah dilaksanakan oleh pegawai. Ketaatan pegawai terhadap SOP belum maksimal namun sudah cukup baik. Pembagian kerja untuk setiap unit kerja (seksi, subbagian) dirumuskan dengan jelas.

### **Konsep Impelemntasi**

Konsep implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement*. Dalam kamus besar Webster, *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu (Webster dalam Wahab (2006:64)).

Pengertian implementasi selain menurut Webster di atas dijelaskan juga menurut Van Meter dan Van Horn bahwa Implementasi adalah “tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat

atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan” (Van Meter dan Van Horn dalam Wahab, 2006:65).

Berdasarkan beberapa definisi yang disampaikan para ahli di atas, disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan dengan harapan akan memperoleh suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran dari suatu kebijakan itu sendiri.

### **Konsep Program**

Menurut Charles O. Jones, pengertian program adalah cara yang disahkan untuk mencapai tujuan, beberapa karakteristik tertentu yang dapat membantu seseorang untuk mengidentifikasi suatu aktivitas sebagai program atau tidak yaitu:

- 1) Program cenderung membutuhkan staf, misalnya untuk melaksanakan atau sebagai pelaku program.
- 2) Program biasanya memiliki anggaran tersendiri, program kadang biasanya juga diidentifikasi melalui anggaran.
- 3) Program memiliki identitas sendiri, yang bila berjalan secara efektif dapat diakui oleh publik.

Program terbaik di dunia adalah program yang didasarkan pada model teoritis yang jelas, yakni: sebelum menentukan masalah sosial yang ingin diatasi dan memulai melakukan intervensi, maka sebelumnya harus ada pemikiran yang serius terhadap bagaimana dan mengapa masalah itu terjadi dan apa yang menjadi solusi terbaik (Jones, 1996:295).

### **Konsep Pelatihan Kerja**

Pengertian Pelatihan Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan

pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kealpaan kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

### **Konsep Tenaga Kerja**

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama.

Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian. “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Sedangkan menurut DR Payaman 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.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menentukan cara mencari, mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian tersebut. Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2007), Mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

### **Fokus Penelitian**

Penelitian ini mengkaji implementasi program pelatihan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara yang berfokus pada model implementasi dari George C. Edwards III yaitu :

1. Komunikasi
2. Sumber daya
3. Disposisi
4. Struktur birokrasi

### **Informan**

Adapun yang menjadi sumber data (informan) dalam penelitian ini di ambil dari unsur yang terkait dalam masalah yang di teliti, yaitu:

- 1) Kepala bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, 1 orang.

- 2) Kepala seksi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, 1 orang.
- 3) Kepala UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, 1 orang.
- 4) Peserta Program Pelatihan Kerja, 2 orang

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan program pelatihan ini adalah tanggung jawab Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara selaku satuan kerja perangkat daerah yang bertanggung jawab mengenai masalah ketenagakerjaan walaupun hasil belum sempurna dan masih terdapat kekurangan, hal ini dapat dilihat dari jumlah pengangguran yang terus bertambah di Provinsi Sulawesi Utara.

Implementasi Program Pelatihan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara sangat penting untuk menuntaskan masalah sosial ketenagakerjaan khususnya masalah pengangguran di Provinsi Sulawesi Utara.

Menurut Edward III, Implementasi dapat dimulai dari kondisi abstrak dan sebuah pertanyaan tentang apakah syarat agar implementasi kebijakan dapat berhasil. Ada empat variabel dalam kebijakan publik yaitu komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi. Keempat faktor tersebut harus dilaksanakan secara stimulan karena antara yang satu dengan yang lainnya memiliki hubungan yang erat.

### 1. Komunikasi

Penyaluran (transmisi) yang baik akan menghasilkan implementasi yang baik pula. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan penyuluhan/sosialisasi program kepada masyarakat terutama para pencari kerja untuk mengikuti Program Pelatihan Kerja. Sosialisasi program ini dilakukan dalam rangka memberikan bekal pemahaman kepada calon peserta tentang kegiatan yang akan dilaksanakan. Pelatihan kerja disosialisasikan melalui media cetak berupa

pamflet dan banner yang dipasang dipapan pengumuman, media elektronik berupa sosial media milik dinas tenaga kerja, namun masih banyak masyarakat Provinsi Sulawesi Utara yang tidak mengetahui adanya program pelatihan kerja dikarenakan tidak mengetahui cara mendapatkan informasi melalui media sosial milik dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Sulawesi Utara dikarenakan masih banyak masyarakat Provinsi Sulawesi Utara yang tidak paham cara menggunakan media sosial serta akses internet yang sulit bagi masyarakat dipedesaan, maka Dinas Tenaga Kerja berupaya mengadakan Mobile Training Unit (MTU) untuk memberikan pelatihan kepada masyarakat Sulawesi Utara yang berada di desa-desa yang sulit terjangkau agar tetap dapat mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan, pelatihan MTU pada tahun 2020 telah diikuti oleh 176 peserta pelatihan, dan Dinas Tenaga Kerja berupaya menambah kuota peserta agar lebih banyak lagi masyarakat di pedesaan yang terbantu melalui program pelatihan kerja.

Keberhasilan daripada program pelatihan kerja adalah kesadaran dari semua pihak, terlebih masyarakat yang pencari kerja untuk lebih sadar akan pentingnya program pelatihan kerja yang berguna untuk menekan angka pengangguran dan berdampak bagi pembangunan ekonomi daerah, maka harus ada kerjasama berbagai pihak untuk mensosialisasikan program pelatihan kerja yang Dinas Tenaga Kerja adakan agar semakin banyak masyarakat yang mengikuti program pelatihan kerja.

Dari aspek penerapan diketahui Dinas Tenaga Kerja telah berupaya mensosialisasikan program pelatihan kerja melalui berbagai media, meski pada pelaksanaannya masih ada masyarakat yang belum mengetahui tentang program pelatihan kerja dikarenakan kurangnya kesadaran masyarakat untuk mencari tahu dan juga tidak mengerti cara menggunakan media sosial.

## 2. Sumber Daya

Sumber daya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif dan efisien. Tanpa sumberdaya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja tidak diwujudkan untuk memberikan pemecahan permasalahan yang ada di masyarakat dan upaya memberikan pelayanan pada masyarakat.

Berdasarkan hasil daripada penelitian yang telah dilakukan, Sumber dana untuk penyelenggaraan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD), keseluruhan biaya yang digunakan sejak awal hingga akhir kegiatan program pelatihan kerja merupakan dana APBD Provinsi Sulawesi Utara, yang digunakan untuk biaya alat-alat pelatihan, instruktur pelatihan, serta makanan untuk peserta pelatihan. Namun menurut informan alat-alat penunjang pelatihan kerja masih belum optimal masih terdapat kekurangan dalam alat-alat penunjang pelatihan, meskipun dalam proses pelaksanaannya berjalan dengan lancar. Peneliti menilai Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara memiliki kewenangan yang luas terhadap penyelenggaraan program pelatihan kerja ini. Pemerintah Provinsi harus berpartisipasi dengan menggunakan sumber daya yang ada untuk mengoptimalkan program kerja yang dapat mengurangi angka pengangguran serta berdampak pada pembangunan ekonomi daerah.

## 3. Disposisi

Suatu disposisi dalam implementasi dan karakteristik, sikap yang dimiliki oleh implementor kebijakan, seperti komitmen, kejujuran, komunikatif, cerdas dan sifat demokratis. Implementor baik harus memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan dan ditetapkan oleh pembuat kebijakan. Implementasi kebijakan apabila memiliki sikap atau

perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasinya menjadi tidak efektif dan efisien.

Dalam hasil wawancara, dikatakan bahwa kinerja para pegawai pada bagian Lapenta yang menyelenggarakan program pelatihan kerja dapat dipertanggung jawabkan hasilnya dan sesuai dengan tugas dan fungsi serta visi-misi yang sudah ada pada Bidang Lapenta namun tetap harus ditingkatkan agar lebih baik lagi dalam pelaksanaan program-program yang bidang Lapenta laksanakan.

## 4. Struktur Birokrasi

Dalam implementasi kebijakan struktur organisasi mempunyai peranan yang penting. Salah satu dari aspek struktur organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (standard operating procedures atau SOP). Fungsi dari SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan redtape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks. Ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Pada struktur organisasi yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara terdapat bidang yang secara khusus menangani masalah ketenagakerjaan terkait penempatan tenaga kerja dan pelatihan tenaga kerja yaitu Bidang Lapenta. Bidang ini secara umum berfungsi dalam perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian mulai dari penyusunan program hingga akhir kegiatan yang telah direncanakan, dalam pelaksanaannya bagian Lapenta telah menjalankan tugas dan fungsi sesuai visi dan misi daripada bidang Lapenta dan dalam pembagian tugas sudah sesuai dengan Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Utara tentang Pembentukan Unit Pelaksana di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

## **PENUTUP**

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

1. Komunikasi, Pelatihan kerja disosialisasikan melalui media cetak berupa pamflet dan banner yang dipasang dipapan pengumuman, media elektronik berupa sosial media milik dinas tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja juga berupaya mengadakan Mobile Training Unit (MTU) untuk memberikan pelatihan kepada masyarakat Sulawesi Utara yang berada di desa-desa yang sulit terjangkau akses internet agar tetap dapat mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan.
2. Sumber daya, Sumber dana untuk penyelenggaraan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD), meskipun masih terdapat kekurangan dalam alat-alat penunjang pelatihan serta kouta pelatihan masih perlu ditambah karena berbanding jauh dengan data pencari kerja.
3. Disposisi, kinerja para pegawai pada bagian Lapenta yang menyelenggarakan program pelatihan kerja dapat dipertanggung jawabkan hasilnya dan sesuai dengan tugas dan fungsi serta visi-misi yang sudah ada pada Bidang Lapenta
4. Struktur Birokrasi, Pada struktur organisasi yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara terdapat bidang yang secara khusus menangani masalah ketenagakerjaan terkait penempatan tenaga kerja dan pelatihan tenaga kerja yaitu Bidang Lapenta, dalam pembagian tugas sudah sesuai dengan Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Utara tentang Pembentukan Unit Pelaksana di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang peneliti dapat berikan berupa rekomendasi adalah :

- 1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara harus bekerjasama dengan kepala-kepala lingkungan dan kepala-kepala desa untuk mensosialisasikan program pelatihan kerja, agar lebih mudah menjangkau masyarakat pencari kerja yang tidak mengetahui cara mengakses internet serta kurang kesadaran tentang program pelatihan kerja.
- 2) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara harus menambah kouta pelatihan agar lebih banyak pencari kerja yang dapat mengikuti program pelatihan kerja dan terbantu untuk memasuki dunia kerja serta membuka usaha.
- 3) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara perlu mengoptimalkan alat-alat pelatihan sebagai penunjang program pelatihan, dikarenakan alat-alat pelatihan dapat mempengaruhi hasil daripada pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul,W,S. 2016. *Analisis Kebijakan: dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Dun, W. 1998. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Djabar, R, A. Rorong, dan H. Kolondam. 2020. Efektivitas Program Pelatihan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Maluku Utara. *Jurnal Ilmu Adminitrasi Negara*. 6(97).
- Ginting, A, H. Kolondam, dan S. Dengo. 2016. Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota

- Manado. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. 3(400).
- Kololi, Y.E, M. Pangkey dan V. Londa. 2018. Implementasi Kebijakan Disiplin PNS Pada Pemerintahan Kecamatan Kao Utara Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 4(58).
- Meter, D. S. and Van Horn, C. E. 1975. The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration and Society*. 6(4). Pp: 445- 488.
- Mulyadi, D. 2015. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik: Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, A. 2015. *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasinya Di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tachjan. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: APII Van.
- UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020
- Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Utara