

**EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA OLEH
DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan kepada tim penguji untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP)*



**MIQRA WINDI SARI SIREGAR
17042027**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2021

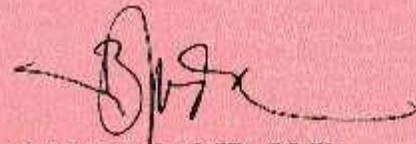
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Efektivitas Pelatihan Kerja oleh Dinas
Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan
Nama : Miqra Windi Sari Siregar
NIM/TM : 17042027/2017
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 12 November 2021

Disetujui Oleh,

Pembimbing



Adil Mubarak, S.IP., M.Si
NIP. 197901082009121003

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji Skripsi

Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Padang

Pada hari Kamis, 4 November 2021 Pukul 14.00 WIB s/d 15.00 WIB

Efektivitas Pelatihan Kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan.

Nama : Miqra Windi Sari Siregar
TM/NIM : 2017/17042027
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 12 November 2021

Tim Penguji :

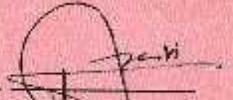
Nama:

Tanda Tangan

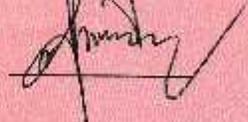
Ketua : Adil Mubarak, S.IP., M.Si

1. 

Anggota : Dra. Jumiaty, M.Si

2. 

Anggota : Dr. Lince Magriasti, S.IP., M.Si

3. 

Mengesahkan:
Dekan FIS UNP



Dr. Siti Fatimah, M.Pd, M.Hum
NIP. 19610218 198403 2 001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Miqra Windi Sari Siregar
NIM/ Th. Masuk : 17042027/ 2017
Tempat/Tanggal Lahir : Padangsidempuan/ 17 November 1998
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial
Alamat : Jl. Ompu Napotar, Gg. Delima, Panyanggar, Kota Padangsidempuan
No Hp : 082370929958
Judul Skripsi : Efektivitas Pelatihan Kerja Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan.

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/ skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di UNP maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/ skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Karya tulis/ skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji, dan Ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/ skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, 13 Desember 2021

Penulis



Miqra W. S. Siregar
Miqra Windi Sari Siregar

NIM: 17042027

ABSTRAK

Nama : Miqra Windi Sari Siregar
Judul : Efektivitas Pelatihan Kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan

Penelitian ini menjelaskan tentang efektivitas pelatihan kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan yang dianalisis dari teori (Gomes, 2003) yaitu dari reaksi, proses belajar, perubahan perilaku dan hasil. Adapun metode dalam penelitian ini ialah kualitatif deskriptif dengan teknis *purposive sampling*, dan uji validitas menggunakan teknik triangulasi. Dalam pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan studi dokumentasi. Data teknik analisis dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan pelatihan kerja sudah efektif. Meskipun dalam pelaksanaannya masih terdapat kekurangan dan kendala yang dihadapi.

Kata Kunci : Efektivitas, Pelatihan Kerja, Balai Latihan Kerja.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Efektivitas Pelatihan Kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan”**. Shalawat beserta salam tak lupa juga penulis ucapkan kepada baginda nabi besar Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi manusia dalam menuju jalan kebaikan.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana pada jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang. Penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Adil Mubarak, S.IP,.M.Si selaku pembimbing penulis, yang telah bersedia memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Tidak hanya itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua tercinta (Mara Malik Siregar dan Nurhasanah Simatupang) yang selalu mendo'akan dan memberikan dukungan moril dan materil serta kasih sayang yang tak ternilai harganya, dan terimakasih untuk setiap tetes keringat yang diberikan demi menguliahkan Ananda. Dan juga untuk saudara tercinta Rahmad Siregar, M.R. Yogi Pratama Siregar, Muhammad Faiz Siregar serta semua keluarga besar penulis yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang, Ibu Dr. Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum serta Para Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas dan izin dalam penyelesaian skripsi ini.

3. Bapak Aldri Frinaldi, SH, M.Hum, Ph.D selaku ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang dan sekaligus menjadi dosen Penasehat Akademik (PA) bagi penulis.
4. Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
5. Kepada Dosen Penguji Ibu Dr. Lince Magriasti, S. IP., M. Si, dan Ibu Dra. Jumiati M.Si yang telah memberikan masukan yang sangat bermanfaat dalam pembuatan Skripsi ini.
6. Staf dosen serta karyawan/karyawati Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
7. Pegawai perpustakaan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang serta Pegawai perpustakaan Universitas Negeri Padang.
8. Kepada Senior Kak Susi(Cinut), Kak Fatimah, dan Kak Rosliana Siregar yang telah mengarahkan penulis dalam penulisan Skripsi ini. Dan kepada sahabat tercantik, sekasih dan seperjuangan di kampus (Winda, Nasra, Rani, Asma, Dea, Ririn, Sania dan Zilfa) yang pada 4 tahun terakhir bersama-sama berjuang di pergerakan mahasiswa serta menjadi teman diskusi dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang sedang penulis rasakan.
9. Seluruh keluarga besar “Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara” angkatan 2017 yang telah menjadi teman baik dan tempat saling bertukar fikiran

selama 4 tahun ini.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang bapak/ibuk dan rekan-rekan berikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi yang disusun ini masih banyak terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan yang penulis tidak sadari. Oleh karena itu, penulis membuka diri untuk menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak atau pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya dengan penuh harapan dan do'a semoga penelitian sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat bagi kita semua terutama bagi penulis. Aaamiin ya rabbal 'alamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padang, 30 Oktober 2021

Miqra Windi Sari Siregar
Nim : 17042027

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GABAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	10
1. Efektivitas	10
a) Pengertian Efektivitas	10
b) Pengertian Efektivitas dari beberapa ahli.....	10
c) Indikator Efektivitas Pelatihan.....	12
d) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan	15
2. Pelatihan Kerja	17
a) Defenisi Pelatihan Kerja	17
b) Tujuan Pelatihan Kerja.....	18
c) Manfaat Pelatihan Kerja.....	18
d) Aspek-aspek Pelatihan Kerja	22
e) Kendala-kendala dalam Pelatihan Kerja	24
3. Dinas Ketenagakerjaan.....	26
a) Pengertian Dinas Ketenagakerjaan	26
b) Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan	29
c) Balai Latihan Kerja (BLK)	30

B. Kajian Penelitian Yang Relevan	34
C. Kerangka Konseptual	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	39
B. Fokus Penelitian	39
C. Lokasi Penelitian.....	40
D. Informan Penelitian.....	40
E. Jenis dan Sumber Data.....	41
F. Teknik Dan Alat Pengumpulan Data	42
G. Uji Keabsahan Data.....	43
H. Teknik Analisis Data.....	44

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	46
1. Gambaran Umum Kota Padangsidempuan.....	46
2. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan	47
a. Sejarah Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan	47
b. Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan	48
c. Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota	
Padangsidempuan	50
d. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan	65
e. Pelatihan kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Padangsidempuan	66
B. Temuan Khusus.....	71
1. Efektivitas Pelatihan Kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota	
Padangsidempuan	71
a. Reaksi.....	71
b. Proses Belajar.....	73
c. Perubahan Perilaku.....	75
d. Hasil	78

2. Kendala yang Dihadapi dalam Pelatihan Kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan.....	80
---	----

C. Pembahasan

1. Efektivitas Pelatihan Kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan	82
a. Reaksi.....	83
b. Proses Belajar.....	84
c. Perubahan Perilaku.....	86
d. Hasil	87
2. Kendala yang Dihadapi dalam Pelatihan Kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan.....	89

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Foto Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan	47
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan	65
Gambar 4.3 Tahapan Perekrutan Peserta Pelatihan PBK	68
Gambar 4.4 Tahapan Perekrutan Peserta Pelatihan	69
Gambar 4.5 Kegiatan Pelatihan Bagian Bordir.....	72
Gambar 4.6 Kegiatan Pelatihan Bagian Jahit.....	72
Gambar 4.7 Kurikulum Bidang Bordir Sulam	73
Gambar 4.8 Modul Tata Rias Pembuatan Sanggul	74
Gambar 4.9 Wawancara Peserta Pelatihan dari Dana APBN	75
Gambar 4.10 Contoh Soal Kearifan Lokal.....	75
Gambar 4.11 Hasil Uji Kompetensi LPS BBPLK Medan	76
Gambar 4.12 Contoh Sertifikat Kompetensi (BNSP)	76
Gambar 4.13 Contoh Sertifikat UPTD.BLK Padangsidempuan	76
Gambar 4.14 Contoh Peserta Pelatihan yang Sudah Membuka Usaha Membuka Usaha Sendiri	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat kejahatan/Pelanggaran di Kota Padangsidempuan.....	1
Tabel 1.2 Perkembangan Lapangan Kerja di Kota Padangsidempuan	2
Tabel 1.3 Jumlah Pengangguran di Kota Padangsidempuan	3
Tabel 1.4 Data Pelatihan Keterampilan Dari Dana APBN Mulai Tahun 2015-2020 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan.....	4
Tabel 1.5 Data Pelatihan Keterampilan Dari APBD Mulai Tahun 2015-2020 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan.	6
Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	37
Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	40
Tabel 4.1 Pelatihan Keterampilan dari dana APBN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan Tahun 2020	66
Tabel 4.2 Pelatihan dari dana APBD di Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan Tahun 2020	67
Tabel 4.3 Daftar Nama Alumni Peserta Pelatihan Bidang Tata Rias Angkatan III Tahun 2020	79
Tabel 4.4 Jumlah Peserta yang Lulus Ujian Sertifikasi pada Tahun 2020.....	85
Tabel 4.5 Jumlah Peserta Pelatihan yang Mendapat Pekerjaan Tahun 2020.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kota Padangsidempuan merupakan salah satu kota di Provinsi Sumatera Utara yang juga merupakan kota terbesar di wilayah Tapanuli. Kota ini memiliki jumlah penduduk yang terus bertambah dari tahun ke tahun. Pertambahan jumlah penduduk tersebut akan menggiring manusia untuk melakukan hal positif atau bahkan sebaliknya dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga. Kebutuhan masyarakat di perkotaan tentu akan lebih tinggi daripada kebutuhan masyarakat di pedesaan. Dalam hal ini sangat memungkinkan individu di kota Padangsidempuan melakukan kejahatan/pelanggaran mengingat persaingan dunia kerja yang lebih ketat. Adapun tingkat kejahatan/pelanggaran di Kota Padangsidempuan dijelaskan dibawah ini.

Tabel 1.1 Tingkat kejahatan/Pelanggaran di Kota Padangsidempuan

Tahun	Jumlah penduduk	Dilaporkan	Diselesaikan	Belum selesai
2012	198.809	696	265	431
2013	204.615	937	486	451
2014	206.496	772	427	345
2015	209.796	735	481	254
2016	212.917	683	487	141

Sumber: Data Badan Pusat Statistik (2021)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa kejahatan/pelanggaran yang terjadi di Kota

Padangsidempuan mengalami kenaikan yang pesat pada tahun 2013 dan dilanjutkan dengan penurunan yang bertahap pada tahun 2014-2016. Adapun beberapa kejahatan/pelanggaran yang termasuk diatas adalah ialah pencurian, pemerasan, penggelapan, dan penipuan. Menyambung hal tersebut dalam sindonews.com 2021 Kapolres Kota Padangsidempuan AKBP Hilman Wijaya mengatakan aksi pencurian dengan pemberatan (curat), menjadi daftar kejahatan tertinggi selama 2019. Adapun total kasus yang ditangani Polres Kota Padangsidempuan sebanyak 162 dengan penyelesaian 62 kasus yang angka kejahatan selama 2019 menurun tiga kasus dari sebelumnya. Meningkatnya kasus pencurian bisa diakibatkan masalah ekonomi yang tidak terpenuhi kecukupannya atau bahkan pengangguran.

Selain itu, fenomena lain yang terlihat di Padangsidempuan ialah ketersediaan lapangan kerja di kota Padangsidempuan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2 Perkembangan Lapangan Kerja di Kota Padangsidempuan tahun 2015-2019

Tahun	Bekerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
2015	63,52	68,27
2016	63,52	-
2017	68, 18	70, 86
2018	68, 85	72, 59
2019	69, 74	72, 90

Sumber: Data Badan Pusat Statistik (2021)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah yang bekerja dari tahun 2015-2019

mengalami peningkatan tetapi terjadi kekosongan angka pada tahun 2016 pada tingkat partisipasi angkatan kerja, dengan kekosongan angkatan tersebut timbul pertanyaan ada apa dan mengapa. Menyambung hal tersebut dalam Badan Pusat Statistik (2021) menyatakan pertumbuhan ekonomi di Padangsidimpuan pada tahun 2020 ialah -0,73 padahal pada tahun 2019 pertumbuhan ekonomi sebanyak 5,51.

Maka dari itu, adapun yang dilakukan pemerintah agar masyarakat dapat meningkatkan kondisi ekonomi dalam artian masyarakat memiliki pekerjaan yaitu dengan menerbitkan UUD 45 pasal 27 ayat 2 yaitu *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Berhubungan dengan hal tersebut, dalam mempermudah masyarakat mendapatkan pekerjaan yang layak maka terselenggara Peraturan Menteri No. 07 tahun 2008 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan secara konvensional bahwa :

“.....merupakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan kepada masyarakat agar masyarakat memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan minat, bakat, kemampuan, dan menjelaskan informasi tentang lowongan pekerjaan, pelatihan, penyuluhan, bimbingan jabatan dan perantara kerja”.

Maka atas dasar tersebut diselenggarakanlah pelatihan, dimana pelatihan ini untuk membentuk *skill* masyarakat dan dengan begitu masyarakat dapat membuka usaha atas *skill* tersebut agar memperoleh pekerjaan, yang mana Dinas Ketenagakerjaan membawahi UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan sebagai tempat untuk melaksanakan pelatihan Keterampilan dari Dana APBN dan

pelatihan dari dana APBD. Adapun jenis Pelatihan keterampilan atau sering disebut (PBK/Pelatihan Berbasis Kompetensi) dari dana APBN yang terdiri dari kejuruan *garmen apparel* sub kejuruan *costume mode*, kejuruan elektronik sub kejuruan audio/HP, kejuruan tata kecantikan sub kejuruan tata kecantikan kulit dan rambut, kejuruan PHP sub kejuruan *handycraft*, kejuruan TIK sub kejuruan komputer operator, kejuruan *garmen apparel* sub operator bordir mesin, kejuruan TIK sub kejuruan desain grafis, kejuruan *welding* sub kejuruan juru las SMA W 3 G, kejuruan otomotif sub kejuruan junior sepeda motor, kejuruan bisnis dan manajemen Sub kejuruan bahasa jepang dasar. Sedangkan pelatihan keterampilan dari dana APBD yang terdiri dari border sulam, elektronik, menjahit, sepeda motor, tata rias, dan tata boga.

Jumlah orang yang mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.4 Data Pelatihan Keterampilan Dari Dana APBN Mulai Tahun 2015-2020 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan.

No	TAHUN	PELATIHAN KETERAMPILAN DARI DANA APBN					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Kejuruan Garmen Apparel Sub Kejuruan Costume Mode Pakaian Wanita Dewasa	48	48	16	64	112	32

2	Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Kejuruan Elektronik Sub Kejuruan Audio/HP	-	64	32	64	112	16
3	Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Kejuruan Tata Kecantikan Sub Kejuruan Tata Kecantikan Kulit dan Rambut	48	48	32	112	128	32
4	Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Kejuruan PHP Sub Kejuruan Handycraft	-	-	-	128	96	16
5	Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Kejuruan TIK Sub Kejuruan Komputer Operator	16	16	16	-	-	16
6	Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Kejuruan Garmen Apparel Sub Operator Bordir Mesin	32	-	-	32	64	16
7	Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Kejuruan TIK Sub Kejuruan Desain Grafis	16	32	-	-	-	-
8	Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Kejuruan Welding Sub Kejuruan Juru Las SMA W 3 G	-	32	16	32	-	-
9	Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Kejuruan Otomotif Sub Kejuruan Junior Sepeda Motor	-	-	16	48	48	32
10	Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Kejuruan Bisnis dan Manajemen Sub Kejuruan Bahasa Jepang Dasar	-	-	-	-	-	16
	JUMLAH PAKET / TAHUN	160	240	128	480	560	176
	1 Paket = 16 Orang	160	240	128	480	560	176
		Org	Org	Org	Org	Org	Org

Sumber: Data dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan (2020)

Dari data ini menjelaskan bahwa yang mengikuti pelatihan berbasis

kompetensi (PBK) yang bersumber dari dana APBN tahun 2015-2020 mengalami fluktuasi. Hal tersebut terlihat pada tahun 2015 yang mengikuti PBK sebanyak 160 orang, pada tahun 2016 meningkat menjadi 240 orang, pada tahun 2017 mengalami penurunan 128 orang, namun pada tahun 2018 meningkat pesat menjadi 480 orang, dan dilanjutkan pada tahun 2019 kembali meningkat menjadi 560 orang, namun di tahun 2020 terjadi penurunan yang pesat karna yang mengikuti PBK hanya 176 orang saja. Disamping itu, terdapat pelatihan keterampilan dari dana APBD dibawah ini.

Tabel 1.5 Data Pelatihan Keterampilan Dari APBD Mulai Tahun 2015-2020 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan.

No	PELATIHAN KETERAMPILAN DANA APBD						
	TAHUN	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Bordir sulam	48	24	-	12	48	24
2	Elektronik	60	12	-	12	48	24
3	Menjahit	48	24	12	12	48	48
4	Sepedamotor	-	-	-	12	48	-
5	Tata rias	60	12	12	12	48	48
6	Tata boga	60	0	0	-	36	-
	Jumlah	275	72	24	60	276	144

Sumber: Data dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan (2020)

Menurut data diatas maka pada pelatihan keterampilan dari dana APBD pada tahun 2015-2020 juga mengalami fluktuasi. Pada tahun 2015 yang mengikuti pelatihan sangat banyak ada 275 orang, kemudian pada tahun 2016 turun menjadi 72 orang, pada tahun 2017 turun lagi menjadi 24 orang, pada tahun 2018 kembali

meningkat menjadi 60 orang, kemudian pada tahun 2017 menurun lagi menjadi 24 orang, lalu pada tahun 2018 ternyata mengalami kenaikan lagi menjadi menjadi 60 orang dan dilanjutkan lagi, pada tahun 2019 meningkat pesat kembali menjadi 276 orang, namun pada tahun 2020 yang mengikuti pelatihan kembali menurun menjadi 144 orang.

Dari data-data yang dijelaskan diatas dapat dilihat bahwa peserta yang mengikuti pelatihan di Kota Padangsidempuan baik pelatihan dari dana APBN atau dari dana APBD masih sedikit mengingat jumlah penduduk di Kota Padangsidempuan dari tahun ke tahun terus bertambah. Dari latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan pengangguran yang difokuskan kepada efektivitas pelatihan kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan, dengan judul penelitian **“Efektivitas Pelatihan Kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Masih kurangnya keterampilan pencari kerja di Kota Padangsidempuan.
2. Terjadi fluktuasi terhadap peserta pelatihan dari tahun ke tahun di Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan.
3. Masih kurangnya pencari kerja yang mengikuti pelatihan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana efektivitas Pelatihan Kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan

Padangsidempuan?

2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam Pelatihan Kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas Pelatihan Kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala yang dihadapi dalam Pelatihan Kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang peneliti maksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang kesempatan kerja di Kota Padangsidempuan.

2. Kegunaan Praktisi

- a. Kegunaan bagi Lembaga

Untuk memberikan masukan yang bermanfaat bagi Dinas Ketenagakerjaan untuk lebih meningkatkan efektivitas pelatihan kerja di Dinas tersebut.

b. Kegunaan bagi Universitas

Untuk digunakan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian yang sama atau sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian.

c. Kegunaan bagi Peneliti

Persyaratan sebagai tugas akhir untuk mendapatkan gelar sarjana strata satu (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Administrasi Publik Universitas Negeri Padang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Efektivitas

a. Pengertian Efektivitas

Efektivitas menurut Mardiasmo, 2009 (dalam Imanuel dan Sherly, 2015) pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan (hasil guna). Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (spending wisely). Sejalan dengan itu, efektivitas juga dapat di artikan sebagai pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Efektifitas bisa juga diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Sebagai contoh jika sebuah tugas dapat selesai dengan pemilihan cara-cara yang sudah ditentukan, maka cara tersebut adalah benar atau efektif (Thopy Atika Ulyani, 2011).

b. Teori Efektivitas Menurut para ahli

1) Menurut Subagyo, 2000 (dalam Reggy Putra, dkk, 2018) menjelaskan bahwa efektivitas adalah kesesuaian antara output dengan tujuan yang

ditetapkan. Efektivitas adalah suatu keadaan yang terjadi karena dikehendaki. Kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu dan memang dikehendaki, maka pekerjaan orang itu dikatakan efektif bila menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaki sebelumnya.

- 2) Menurut Richard Steer dan Halim (dalam Tiara Zalfa, 2020) bahwa Efektivitas harus dinilai atas dasar tujuan yang biasa dilaksanakan bukan atas dasar konsep tujuan yang maksimum.
- 3) Menurut Prasetyo Budi Saksono (dalam Tiara Zalfa, 2020), pengertian efektivitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan antara keluaran (output) yang dicapai dengan keluaran yang diharapkan dari jumlah masukan (input) dalam suatu perusahaan atau seseorang.
- 4) Menurut Sondang, 2001 (dalam Reggy Putra, 2018), pengertian efektivitas adalah suatu pemanfaatan sarana prasarana, sumber daya dalam jumlah tertentu yang sebelumnya telah ditetapkan untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang akan dijalankan oleh seseorang atau suatu perusahaan.
- 5) KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Pengertian efektivitas menurut KBBI adalah daya guna, keaktifan, serta adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan antara seseorang yang melaksanakan tugas dengan tujuan yang ingin dicapai.

c. Indikator Efektivitas Pelatihan

Menurut Gomes, 2003 dalam (Muhamad Adhif Candra, dkk, 2017)

yaitu :

- 1) Reaksi : Reaksi merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari reaksi para peserta pelatihan, terutama reaksi yang bersifat langsung. Evaluasi pelatihan ditingkat ini mengukur sejauh mana reaksi peserta terhadap pelatihan yang dijalani, dalam reaksi ini yang dilihat ialah bagaimana reaksi para peserta pelatihan. Reaksi kepuasan peserta pelatihan diukur berdasarkan persepsi dan apa yang dirasakan peserta terkait dengan pelatihan secara keseluruhan, terhadap instruktur pelatihan, materi, lingkungan pelatihan, fasilitas, dan lain sebagainya.

Untuk mengevaluasi reaksi peserta biasanya diberikan kuesioner setiap berakhirnya pelatihan, dengan melakukan survei terhadap para manajer tersebut dengan meminta mereka untuk menilai pelatihan, gaya instruktur dan manfaat dari pelatihan tersebut bagi mereka. Menurut Mohamed & Alias, 2012 (dalam Adin Gustina, 2015) untuk mengukur reaksi peserta pelatihan ada 4 indikator yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a) *Course structure* (struktur materi pelatihan), pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas, untuk itu materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan, sesuai dengan kebutuhan dan perlu dikomunikasikan dengan jelas.

- b) *Learning initiatives* (Inisiatif pembelajaran), inisiatif pembelajaran disini merupakan kemampuan pelatih untuk menyiapkan proses dan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Inisiatif pembelajaran akan mampu memberikan kemudahan peserta pelatihan untuk menerima materi pelatihan.
- c) *General admnistration* (Administrasiumum), administrasi umum ini meliputi penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan proses pelatihan.
- d) *Overall assessment* (Penilaian secara keseluruhan), penilaian secara keseluruhan ini menilai kepuasan peserta pelatihan secara keseluruhan terhadap proses pelatihan yang dijalani.

2) Proses Belajar

Menurut Yetti Nurhayati, 2018 untuk mengukur pembelajaran berarti menentukan satu hal atau lebih yang berhubungan dengan tujuan pelatihan, seperti pengetahuan apa yang dipelajari, keterampilan apa yang dikembangkan atau ditingkatkan, dan sikap apa yang telah berubah. Atau dapat diartikan dalam proses belajar ini yang dilihat dari seberapa besar peserta pelatihan mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan. Ini biasanya dilakukan dengan test tertulis, test performansi, dan latihan-latihan simulasi. Pengetahuan dan keahlian yang diperoleh atau sikap yang berubah akibat program pelatihan haruslah dievaluasi dengan menggunakan tes tertulis atau observasi. Ujian-ujian

pada materi pelatihan secara umum digunakan untuk mengevaluasi pembelajaran dan dapat diberikan pada saat sebelum atau setelah pelatihan untuk membandingkan hasilnya. Gomes, 2003 dalam (Muhamad Adhif Candra, dkk, 2017)

3) Perubahan perilaku

Perubahan perilaku ini berupa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan. Hal ini terlihat dari bagaimana para partisipan mengindikasikan adanya perubahan perilaku dalam pekerjaan mereka. Yang terlihat dari sikap yang lebih baik atau dilihat dari tingkat pencapaiannya dalam mengikuti pelatihan tersebut. Menurut Tan, K dan Newman, E, 2013 (dalam Yetti Nurhayati, 2018) evaluasi perilaku mengukur pengetahuan, keterampilan, atau sikap apa yang dipelajari untuk diaplikasikan atau dipindahkan dalam pekerjaan. Sehingga tujuan dilakukannya evaluasi di tahap perilaku adalah untuk mengukur perubahan dalam perilaku kerja yang muncul karena pegawai tersebut mengikuti program pelatihan.

4) Hasil

Hasil merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, efisiensi waktu, jumlah output dan penurunan pemborosan. Dalam hasil ini maka akan dilihat dari pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, efisiensi waktu, jumlah output dan penurunan pemborosan. Jenis evaluasi

ini dapat dilakukan dengan membandingkan data-data sebelum dan setelah pelatihan. Dalam Hasibuan, 2005 (dalam Hendriyana, 2016) untuk mengukur hasil pelatihan dapat dilihat dari beberapa indikator berikut:

- a) Tambahan pengetahuan atau kemampuan peserta atau wawasan.
- b) Kemampuan peserta mengingat isi pelatihan atau kemampuan.
- c) Kemampuan peserta mempraktikkan materi pelatihan atau trampil.

5) Efektivitas Biaya

Efektivitas biaya dilakukan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi pelatihan kerja yang diselenggarakan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami organisasi.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan

Adapun faktor-faktor yang menunjang kearah efektivitas pelatihan menurut Veithzal Rivai, 2004 (dalam Elfia Nora, dkk, 2016) antara lain :

- 1) Materi atau isi pelatihan : Kualitas dari isi pelatihan merupakan hal yang perlu diperhatikan sebab semakin bermateri pelatihan atau materinya akan semakin mengoptimalkan manfaat dari pelatihan yang berarti semakin efektif pula pelatihan.
- 2) Metode pelatihan: Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan suatu pelatihan adalah pemilihan metode pelatihan yang

tepat. Pemilihan metode pelatihan tergantung pada tujuan, kemampuan pelatih/pengajar, besar kelompok sasaran, kapan/waktu pengajaran berlangsung dan fasilitas yang tersedia.

- 3) Pelatih (*instruktur/trainer*): Pelatihan sebagai komunikator dalam kegiatan pelatihan ini memiliki peranan dalam memberikan pelatihan.
- 4) Peserta pelatihan : Peserta pelatihan hendaklah dipilih yang benar-benar siap dilatih, yang secara mental telah siap untuk menerima pelatihan. Jumlah pesertanya juga perlu dibatasi sesuai dengan fasilitas yang tersedia sehingga efektivitas pelatihan dapat tetap terjaga.
- 5) Sarana pelatihan : Semua fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung berlangsungnya pelatihan hendaknya dipersiapkan secara teliti.
- 6) Evaluasi pelatihan: Evaluasi pelatihan merupakan evaluasi yang bertujuan untuk mengetahui dan mencari informasi program pelatihan serta untuk mengetahui apakah pelatihan yang dilakukan dapat mencapai sasaran yang tepat. Evaluasi kemajuan peserta merupakan evaluasi yang dilaksanakan untuk mengetahui peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pretest dan post test. Apabila terdapat kekurangan dari pelatihan yang dilakukan dapat dilakukan perbaikan sehingga dapat meningkatkan program pelatihan yang akan dilakukan dimasa depan.

2. Pelatihan Kerja

a. Definisi Pelatihan Kerja

Menurut Andrew E. Sikula dalam Simamora 2004 (dalam Novi Yanti, 2016) pelatihan kerja suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tertentu. Pelatihan kerja yaitu proses sistematis perubahan perilaku karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional.

Menurut Handoko, 2002 (dalam Verra Nitta, 2013) pelatihan kerja dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pada setiap aktifitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan instansi.

Sedangkan menurut Bedjo Siswanto, 2000 (dalam Elfia Nora,dkk 2016) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian

servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan.

b. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Widodo 2015 (dalam Novi Yanti, 2016), tujuan pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluwarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

c. Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala, 2011 (dalam Novi Yanti, 2016) manfaat pelatihan kerja dapat dikelompokkan dalam tiga bagian, yaitu sebagai berikut:

a) Manfaat untuk karyawan

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan

dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.

3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 4. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 5. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 7. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 8. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
 9. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
 10. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
 11. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
 12. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
- b) Manfaat untuk perusahaan
1. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 2. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 3. Memperbaiki sumber daya manusia.

4. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
5. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
6. Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan.
7. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
8. Membantu pengembangan perusahaan.
9. Belajar dari peserta.
10. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijaksanaan perusahaan.
11. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
12. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
13. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
14. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
15. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
16. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
17. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
18. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan.
19. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.

20. Membantu pengembangan promosi dari dalam.
 21. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek yang biasanya diperlihatkan pekerjaan.
 22. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.
 23. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi.
 24. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan.
 25. Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen.
 26. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.
 27. Mendorong mengurangi perilaku merugikan.
 28. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan
 29. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
 30. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stres dan tekanan kerja.
- c) Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.
1. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.

2. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
3. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
4. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional.
5. Meningkatkan keterampilan inter personal.
6. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi.
7. Meningkatkan kualitas moral.
8. Membangun kohesivitas dalam kelompok.
9. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.
10. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

d. Aspek-aspek Pelatihan Kerja

Adapun aspek-aspek pelatihan kerja menurut Mangkunegara, 2004 (dalam Anugrah Cahyadi, 2009) ialah sebagai berikut :

1. Jenis Pelatihan. Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan Pelatihan. Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur,

oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi. Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
4. Metode Yang Digunakan. Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, tes, kerja tim dan study visit (studi banding).
5. Kualifikasi Peserta. Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
6. Kualifikasi Pelatih. Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
7. Waktu (Banyaknya Sesi). Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan

52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

e. Kendala-kendala dalam Pengembangan/Pelatihan Kerja

Dalam Ais Muqaddis, 2020 kendala-kendala dalam proses pelatihan/pengembangan yang dimaksud yaitu segala faktor yang menghambat kelancaran sehingga seringkali dalam realisasinya tidak berjalan sesuai rencana yang ditetapkan sebelumnya. Menurut Hasibuan, 2003:85 dalam Hariono (yang dikutip dalam Nia Agustina, 2019) mengemukakan bahwa kendala selalu dialami dalam situasi apapun termasuk pada pelatihan kerja. Adapun kendala dalam pelatihan kerja yaitu :

- 1) Peserta Pelatihan : peserta pelatihan adalah orang yang datang ke program pelatihan dengan tujuan untuk mendapatkan nilai tambah berupa peningkatan pengetahuan dan keterampilan dan kompetensi. Setiap peserta pelatihan memiliki niat, minat, motivasi, harapan dan kebutuhan yang berbeda pada saat datang ke ruang pelatihan. Peserta pelatihan juga mempunyai latar belakang yang berbeda seperti pendidikan dasar, pengalaman, dan usia. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pelatihan karna daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

- 2) Pelatih : pelatih ialah seseorang yang bertugas memberikan pelajaran tentang pelatihan kepada peserta pelatihan. Sebagian pelatih tidak mampu mentransfer pengetahuannya kepada para peserta pelatihan sehingga sasaran yang diinginkan tidak tercapai.
- 3) Fasilitas : fasilitas adalah perlengkapan/peralatan yang digunakan dalam proses berjalannya pelatihan. Dalam hal ini maka tolak ukurnya ialah bagaimana instansi/perusahaan mampu memberikan kelengkapan sehingga akan dapat terlihat apakah sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pelatihan cukup atau kurang. Jika fasilitas kurang memadai akan membuat pelatihan tidak akan berjalan dengan rencana yang sudah ditetapkan.
- 4) Materi : materi merupakan isi pelajaran yang diberikan kepada peserta pelatihan. Semakin bermateri pelatihan maka akan semakin efektif pula pelatihan tersebut dan materi yang kurang lengkap akan membuat pelatihan tidak efektif pula.
- 5) Dana pelatihan/pengembangan: Jika dana tidak mencukupi dalam memenuhi kebutuhan pelatihan maka hal ini akan menjadi kendala dalam kegiatan pelatihan pula.

Sehingga dari teori diatas sejalan dengan Bagus Kisworo Evi dan Rahmawati, 2017 yang mengemukakan faktor penghambat atau kendala yang dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal artinya segala faktor yang menghambat kelancaran yang berasal

dari Dinas yang dibahas dalam penelitian ini yang termasuk teori Hasibuan, 2003:85 diatas. Sedangkan faktor eksternal ialah segala faktor yang menghambat kelancaran yang berasal dari luar seperti pendapat masyarakat dan lainnya.

3. Dinas Ketenagakerjaan

a) Pengertian Dinas Ketenagakerjaan

Pada dasarnya Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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”. Sedangkan pengertian dari Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Berdasarkan Peraturan Menteri No. 07 tahun 2008 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan secara konvensional bahwa : *“Dinas Ketenagakerjaan merupakan lembaga yang memiliki tugas dan fungsi agar masyarakat memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan minat, bakat, kemampuan, dan menjelaskan informasi tentang lowongan pekerjaan, mengendalikan dibidang ketenagakerjaan yang memberikan pelatihan bagi calon pekerja, yang memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan*

para pencari kerja, memberikan kesempatan kerja dan memberikan informasi mengenai pasar kerja”.

Berdasarkan kemnaker.go.id sejarah Kemnaker diawali saat panitia persiapan kemerdekaan Indonesia menetapkan jumlah kementerian pada tanggal 19 Agustus 1945. Awalnya tidak ada kementerian khusus yang menangani masalah ketenagakerjaan, dan semua tugas dan fungsi yang berkaitan dengan masalah-masalah perburuhan masih berada di bawah Kementerian Sosial. Baru sejak tanggal 3 Juli 1947 ditetapkan adanya kementerian Perburuhan dan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 tanggal 25 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan. Kemudian berdasarkan Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 1 Tahun 1948 tanggal 29 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan yang mencakup tugas urusan-urusan sosial menjadi Kementerian Perburuhan dan Sosial.

Pada pemerintahan Republik Indonesia Serikat (RIS) organisasi Kementerian Perburuhan tidak lagi mencakup urusan sosial dan struktur organisasinya didasarkan pada Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 1 Tahun 1950 setelah Republik Indonesia Serikat bubar, struktur organisasi Kementerian Perburuhan disempurnakan lagi dengan Peraturan Kementerian Perburuhan Nomor 1 tahun 1951. Berdasarkan peraturan tersebut mulai tampak kelengkapan struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup

struktur organisasi sampai tingkat daerah dengan uraian tugas yang jelas.

Pada masa transisi 1966-1969, Kementerian Perburuhan berubah nama menjadi Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Pada pembentukan Kabinet Pembangunan II, Depnaker diperluas menjadi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, sehingga ruang lingkup tugas dan fungsinya tidak hanya mencakup permasalahan ketenagakerjaan tetapi juga mencakup permasalahan ketransmigrasian dan pengkoperasian. Susunan organisasi dan tata kerja Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi diatur melalui Kepmen Nakertranskop Nomor Kep 1000/Men/1975 yang mengacu kepada KEPPRES No 44 Tahun 1974.

Dalam Kabinet Pembangunan III, unsur koperasi dipisahkan dan Departemen Tenaga kerja , Transmigrasi dan Koperasi, sehingga menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans). Dalam masa bakti Kabinet Pembangunan IV dibentuk Departemen Transmigrasi, sehingga unsur transmigrasi dipisah dari Depnaker Susunan organisasi dan tata kerja Depnaker ditetapkan dengan Kepmennaker No. Kep 199/Men/1984 sedangkan susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Transmigrasi Nomor : Kep-55A/Men/1983.

Pada masa reformasi, Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi kemudian bergabung kembali pada tanggal 22 Februari 2001. Usaha penataan organisasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi terus dilakukan dengan mengacu kepada Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun

2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja yang kemudian diubah namanya menjadi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) Indonesia. Penamaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) ini terus digunakan selama periode kabinet Gotong Royong, Indonesia Bersatu dan Indonesia Bersatu II. Baru sejak Kabinet Kerja tahun 2014. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi berubah nama menjadi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia atau Kemnaker

b) Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan

Berdasarkan kemnaker.go.id kementerian Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugasnya, Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:

- 1) perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan peran hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja;

- 2) koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
- 3) pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Ketenagakerjaan;
- 4) pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
- 5) pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Ketenagakerjaan di daerah;
- 6) pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 7) pelaksanaan perencanaan, penelitian dan pengembangan di bidang ketenagakerjaan.

c) Balai Latihan Kerja (BLK)

Definisi Balai Latihan Kerja (BLK) menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Pasal 1 Ayat 1 Tahun 2012 yaitu: *“Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan*

produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya”.

Balai Latihan Kerja merupakan wadah yang menampung kegiatan pelatihan yang fungsinya untuk memberikan dan mengembangkan keterampilan, produktivitas, dan disiplin. Dengan adanya program Balai Latihan Kerja ini diharapkan akan menciptakan masyarakat yang terampil dan berkualitas sehingga bisa mengurangi jumlah pengangguran dan dapat meningkatkan keterampilan kerja sesuai kebutuhan pasar, selain itu masyarakat diharapkan dapat berwirausaha secara mandiri. (Siswono Rismunandar, 2019)

Adapun fungsi Balai Latihan Kerja menurut UU No.3 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana program pelatihan
- 2) Pelaksanaan program pelatihan dan uji keterampilan
- 3) Pemasaran program, fasilitas produksi dan jasa hasil pelatihan serta pemberian layanan informasi pelatihan.
- 4) Memelihara pelaksanaan pelatihan dan pembuatan laporan.
- 5) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

UPTD/BLK mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja sesuai kebutuhan dan keahlian serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan peraturan UU No.3 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan diantaranya :

- 1) Meningkatkan produktivitas tenaga kerja baik di daerah pedesaan dan pinggiran kota.
- 2) Memperluas lapangan usaha dan kesempatan kerja.
- 3) Menciptakan pelatihan produksi serta uji keterampilan.
- 4) Mendorong dan mengembangkan jiwa kewirausahaan.
- 5) Meningkatkan motivasi dan jiwa mandiri.

Balai Latihan Kerja ini menjadi tolak ukur bagi pemerintah dalam menjalankan fungsinya yang sejatinya unsur pemerintah yaitu menjalankan fungsi pelayanan, fungsi pemberdayaan, dan fungsi pembangunan. Yang mana dari ketiga fungsi ini dapat dikelompokkan menjadi dua fungsi yaitu fungsi primer dan fungsi sekunder. Fungsi primer dari pemerintah ialah sebagai penyedia kebutuhan barang dan jasa dalam sedangkan fungsi sekunder dari pemerintah berarti berkaitan dengan pelaksanaan pemberdayaan dan pembangunan (Adil Mubarak, 2014). Dan apabila BLK dinyatakan efektif dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas maka pemerintah telah menjalankan fungsinya secara menyeluruh. BLK ini menjadi tempat penyelenggaraan proses pelatihan kerja tertentu sebagai bekal dalam memasuki pasar kerja. (Yana Restu dan Adil Mubarak, 2020)

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Walikota Padangsidempuan Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Unit Pelaksana Teknis Daerah Kota Padangsidempuan Bab III Kedudukan Pasal 3 maka: (1) UPTD mempunyai tempat kedudukan dan wilayah kerja satu atau beberapa kecamatan. (2) UPTD

dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas dan secara operasional dikoordinasikan oleh Camat. Kemudian pada bagian Ketiga Balai Latihan Kerja Kelas A Paragraf (2) Tugas dan Fungsi Pasal 11 yaitu: (1) Balai Latihan Kerja Kelas A mempunyai tugas membantu Kepala Dinas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas teknis operasional sesuai dengan bidang tugasnya serta melaksanakan sebagian tugas desentralisasi dan tugas pembantuan yang berada di bawah Dinas Ketenagakerjaan. (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Balai Latihan Kerja Kelas A menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan urusan pelaksanaan teknis di lingkup Balai;
- b. Penyelenggaraan pelayanan umum di lingkup Balai;
- c. Pelaksanaan teknis operasional bidang pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja/pekerja;
- d. Pelaksanaan administrasi Balai;
- e. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di lingkup Balai; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Maka dari itu UPTD. BLK yang ada di Kota Padangsidimpuan merupakan BLK yang langsung berada dibawah naungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan yang berbeda dengan UPTP. BLK yaitu yang dananya bersumber dari pusat dan bisa berdiri sendiri.

B. Penelitian Relevan

1. Khalimatus Sa'diyah

Dalam penelitiannya yang dilakukan oleh Khalimatus Sa'diyah yang berjudul Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Penurunan Pengangguran Di Kota Surabaya (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya). Dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Efektivitas Pelatihan Kerja terhadap penurunan pengangguran di Dinas Tenaga Kerja di Kota Surabaya. Penelitian ini dilakukan di Surabaya, dari hasil penelitian ini adalah penelitian lapangan dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam melaksanakan 11 program pelatihan berjalan dengan optimal.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Khalimatus Sa'diyah dengan memiliki perbedaan berupa objek penelitian yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja di Kota Surabaya. Sedangkan yang dilakukan peneliti yaitu variabel yang digunakan untuk mengukur seberapa besar efektifitas pelatihan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan.

2. Nur Ismi

Dalam penelitiannya yang dilakukan oleh Nur Ismi dengan judul Efektivitas Balai Latihan Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Bone. Dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kebijakan balai pelatihan kerja dalam meningkatkan keterampilan masyarakat di Kabupaten Bone sudah sepenuhnya efektif dalam mengurangi pengangguran hal ini terlihat dari hasil

penelitian yang ternyata pada tahun 2016-2018 jumlah peserta pelatihan di UPTD BLK Bone yang dapat terserap di dunia kerja sebanyak 48,9 %.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nur Ismi dengan memiliki perbedaan berupa objek penelitian yang dilakukan di Kabupaten Bone sedangkan peneliti di Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsisimpulan.

3. Muhammad Adhif Alfi

Dalam penelitiannya yang dilakukan oleh Muhammad Adhif Alfi dengan judul Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Bora. Dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa tingkat efektivitas program pelatihan di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Sosial Kabupaten Bora secara Keseluruhan berdasarkan analisis dan pengolahan data sudah cukup efektif dengan metode deskriptif- kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan media SPSS Data 17 diperoleh hasil yang positif dengan kategori tingkat efektivitas program pelatihan tinggi sebesar 63,7 % atau 19 orang peserta pelatihan dari total 30 orang peserta pelatihan.

Perbedaannya dengan peneliti ialah objek dan metode yang digunakan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Adhif Alfi objek penelitian yang dilakukan di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Bora sedangkan peneliti objeknya di Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpulan dengan menggunakan metode deskriptif-kualitatif.

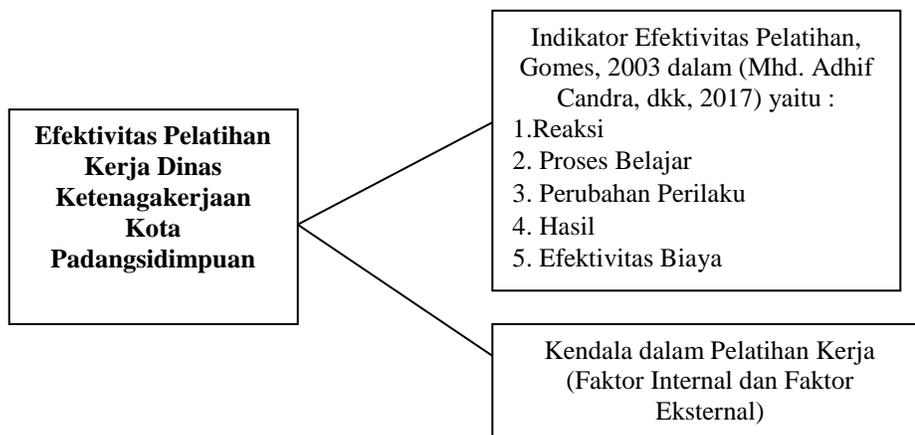
4. Tiara Zhalfa

Dalam penelitiannya yang dilakukan oleh Tiara Zhalfa dengan judul Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi). Dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas BLK Jambi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja telah efektif hal ini berdasarkan jumlah peserta yang lulus ujian verifikasi berjumlah 1.009 dari 1.232 peserta atau sekitar 90%. Keberhasilan Program pelatihan yang dilakukan oleh BLK selama ini sudah berhasil membantu pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran.

Adapun ukuran keberhasilan yang peneliti pakai adalah jumlah lulusan selama lima tahun terakhir berjumlah 4.268 orang. Sedangkan jumlah para peserta pelatihan yang lulus sekitar 3.842 orang (90%), yang gagal sekitar 427 orang (10%) dan yang berhasil mendapatkan pekerjaan baik di pemerintah swasta maupun membuka usaha mandiri berjumlah 2.134 (50%) orang dan yang tidak mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan berjumlah 1.707 orang (40%). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tiara Zhalfa dengan memiliki perbedaan dengan peneliti berupa objek penelitian yang dilakukan oleh Tiara ialah di Balai Latihan Tenaga Kerja di BLK Kota Jambi. Dan perbedaannya dengan penelitian penulis ialah memakai indikator yang berbeda serta objek penelitian yang berbeda pula.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual diatas maka peneliti mencoba menganalisis bagaimana efektivitas pelatihan kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan. Dalam hal ini efektivitas pelatihan kerja Dinas Ketenagakerjaan dilihat dari indikator Gomes, 2003 (dalam Muhammad Adhif, dkk, 2017) yaitu Reaksi, Proses Belajar, Perubahan Perilaku, Hasil, dan Efektivitas Biaya. Tapi yang akan saya teliti disini ialah Reaksi, Proses Belajar, Perubahan Perilaku dan Hasil saja. Karna masalah efektivitas biaya terlalu sensitif untuk dibahas bagi Dinas Ketenagakerjaan tersebut. Selain itu peneliti juga akan

meneliti kendala apa saja yang dihadapi dalam pelatihan kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari pembahasan dan analisis data mengenai efektivitas pelatihan kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan terdapat 2 rumusan masalah : 1) Efektivitas pelatihan kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan di Kota Padangsidempuan sudah efektif. Hal ini terlihat dari:

1. Reaksi: pada indikator ini peserta pelatihan tanggapan/reaksi dari peserta pelatihan merasa puas dengan pelatihan yang diberikan. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan peserta pelatihan yang menyatakan “puas ataupun antusias” dengan pelatihan yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan.
2. Proses belajar: pada indikator proses belajar Dinas Ketenagakerjaan berhasil melatih peserta dengan baik dengan hasil ujian yang dinyatakan lulus dengan kompeten yang dibuktikan dari 48 orang yang mengikuti pelatihan yang berhasil lulus dengan sertifikasi kompeten sebanyak 42 orang.
3. Perubahan perilaku : pada perubahan perilaku peserta pelatihan keberhasilan yang terlihat peserta pelatihan dapat menyerap proses belajar yang dinilai dari kepandaian peserta dalam mengimplementasikan hasil belajarnya dalam praktek di UPTD.BLK Padangsidempuan dan membuka usaha sendiri. Keberhasilan lainnya ialah peserta pelatihan dapat membangun interaksi dalam menyikapi peserta lain, instruktur dan juga lingkungan.

4. Hasil : pada indikator ini Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan berhasil melatih peserta pelatihan. Hal ini terlihat dari peningkatan persentase peserta pelatihan yang terserap di dunia kerja yaitu sebanyak 50,7% pada tahun 2020.

2) Kendala yang dihadapi dalam pelatihan kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan.

a) Faktor Internal

1. Peserta pelatihan : Keterlambatan peserta pelatihan setelah ishoma(istirahat, sholat zhuhur dan makan siang).
2. Pelatih : Pelatih terlambat mengirim modul/bahan ke Dinas Ketenagakerjaan sebelum pelatihan dibuka. Dan pelatih lupa mengecek peralatan setelah selesai kegiatan.
3. Fasilitas : Musholla dan kantin belum tersedia di UPTD.BLK Kota Padangsidempuan, ruangan setiap pelatihan belum terpenuhi, mesin jahit masih manual, dan masih menggunakan papan tulis.

b) Faktor Eksternal

1. Pemerintah : kuota pelatihan keterampilan yang tidak begitu banyak dibuka oleh pemerintah, waktu pelatihan peserta yang terlalu minim, peserta pelatihan yang sudah dilatih tidak memiliki modal atau alat untuk membuka usahanya sendiri.
2. Masyarakat : kurangnya informasi tentang pelatihan kepada masyarakat.

B. Saran

Setelah melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan, guna melengkapi hasil penelitian, maka penulis perlu untuk memberikan saran-saran, adapun saran-saran yang perlu disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah

Pemerintah dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja agar menambah anggaran untuk pelatihan di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan agar dapat membuka kuota penerimaan peserta pelatihan yang lebih besar lagi.

2. Bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan

Diharapkan ke depannya antara Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan terutama bagian pelatihan agar lebih kompak dengan pihak UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan terkait data pelatihan dari dana APBN dan dana APBD. Sehingga siapapun yang memerlukan data tersebut dapat lebih mudah mendapatkannya. Dan diharapkan juga Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan memiliki *website* sendiri terutama terkait profil dinas tersebut.

3. Bagi Peneliti

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian yang telah penulis lakukan untuk bisa melakukan perkembangan yang ada di balai latihan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Burhan Bungin. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.

Moleong. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.

Jurnal

Adil Mubarak, (2014). Peran Ormas Dalam Menjalankan Fungsi Pemerintah Bidang Pemberdayaan. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*. Rpsep-58.

Bagus Kisworo dan Evi Rahmawati. 2017. Peran Pendamping dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin melalui Program Keluarga Harapan. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*. Vol. 1(2).

Dini Kurniawati. 2012. Implementasi Pendidikan Kesehatan Sebagai Sebuah Upaya Untuk Meningkatkan Pengetahuan Dan Perilaku Ibu Dalam Memberikan Asi Eksklusif. *Jurnal Pengembangan Pendidikan*. Vol. 9(2).

Immanuel Pangkey dan Sherly Pinatik. 2015. Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Anggaran Belanja Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*. Vol.3(4).

Muhammad Adhif Alfi Candra, dkk. 2017. Efektivitas Program Pelatihan dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blora. Departemen Administrasi Publik. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Diponegoro. *Journal Of Public Policy And Management Review*. Vol 6(3).

Reggy Putra, dkk, Efektivitas Pelatihan Potong Rambut Dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja Warga Binaan Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kota Serang. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*. Vol. 3(2).

Syamsu Qamar Badu. 2012. Implementasi Evaluasi Model Kirkpatrick Pada Perkuliahan Masalah Nilai Awal Dan Syarat Batas . *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. Edisi Dies Natalis ke-48 UNY.

Thopy Atika Ulyani. 2016. Pengaruh Persepsi Wajib Pajak Atas Penerapan *E- System* dan *Account Representative* Terhadap Kepatuhan (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kendari). *Jurnal Akuntansi*. Vol. 1(2).

Verra Nitta, 2013, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA*. Vol.1(3).

Yana Restu dan Adil Mubarak, 2020. Implementasi strategi balai latihan kerja (BLK) padang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*. Vol. 2(2).

Yetti Nurhayati, 2018, Penerapan Model Kirkpatrick Untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran Di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Diklat Teknis*. Vol. 6(2).

Skripsi/Thesis

Adin Gustina. 2015. Pengaruh Kualitas Pelatihan Dan Kondisi Lingkungan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Di Sentra Pendidikan BRI Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. (tidak dipublikasikan)

Ais Muqaddis. 2020. Proses Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di PT Primissima (PERSERO). *Laporan Magang*. Program Studi Manajemen Program Diploma III Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. (tidak dipublikasikan)

Anugrah Cahyadi. 2009, Pengaruh Aspek-aspek Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Pelangi Malang. *Skripsi*. Program studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Universitas Ekonomi Malang. (tidak dipublikasikan)

Elfia Nora, 2016. Analisis Kebutuhan Pelatihan Bagi Pekerja Penyandang Tuna Daksa di Tiara Handycraft Surabaya : Manajemen Sumber Daya Manusia. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Malang. (tidak dipublikasikan)

Hendriyana. 2014. Upaya Peningkatan Kualitas Pelatihan Di Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang Dalam Rangka Mendukung Pendidikan Dan Pelatihan Tahun 2016. *Thesis*. Program Magister Manajemen Stie Widya Wihana Yogyakarta. (tidak dipublikasikan)

Irma Arfiani. 2014. Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Sosial Kota Magelang. *Skripsi*. Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri

Yogyakarta. (tidak dipublikasikan)

Khalimatus, Sa'diyah. 2020. Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Penurunan Pengangguran Di Kota Surabaya: Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Thesis*. UIN Sunan Ampel Surabaya. (tidak dipublikasikan)

Nia Agustina, 2019, Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Divisi Marketing Di KSPPS BMT ANDA KC Karanggede. *Skripsi*. Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga. (tidak dipublikasikan)

Nur Ismi. 2020. Efektivitas Balai Latihan Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran (Studi Kasus UPT Balai Latihan Kerja Bone). *Skripsi*. Jurusan Ekonomi Syariah Universitas Muhammadiyah Makassar. (tidak dipublikasikan)

Siswono Rismunandar. 2019. Pengaruh Program Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Terhadap Kemandirian Remaja di Kabupaten Indramayu. *Skripsi*. FISIP UNPAS.(tidak dipublikasikan)

Tiara Zhalfa. 2020. Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi). *Skripsi*. Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. (tidak dipublikasikan)

Wajar Setiyani, 2017, Efektivitas Program Pelatihan Sertifikasi Keahlian dan Sertifikasi Pendidik Bagi Guru SMA / SMK (Studi Kasus Pada Pppptk BMTI Bandung. *Thesis*. Universitas Pasundan. (tidak dipublikasikan)

Yanti Novi, 2016, Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Samudera Indonesia TBK Palembang. *Thesis*. Politeknik Negeri Sriwijaya. (tidak dipublikasikan)

Undang-Undang

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Pasal 1 Ayat 1 tentang Balai Latihan Kerja.

Peraturan Menteri No. 07 tahun 2008 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Walikota Padangsidempuan Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Unit Pelaksana Teknis Daerah Kota Padangsidempuan.

Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat

Daerah Kota Padangsidempuan.

Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003.

Undang-undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat 2 tentang hak pekerjaan.

Undang-undang No.3 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 1 dan 2.

Website :

BPS (Badan Pusat Statistik) Kota Padangsidempuan. <https://padangsidempuankota.bps.go.id/> tentang Kependudukan dan Tenaga Kerja. (Online). Diakses tanggal 20 Mei 2021.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tentang Efektivitas <https://kbbi.web.id> tentang Efektivitas (Online). Diakses tanggal 20 Mei 2021.

Kemnaker RI <https://kemnaker.go.id/> Tentang Sejarah Dinas Ketenagakerjaan dan Tugas dan Fungsinya. (Online). Diakses 26 oktober 2021.

Zia Nasution. <https://www.sindonews.com/topic/2857/kapolres-padangsidempuan> Tentang Angka Kejahatan di Padangsidempuan. (Online). Diakses 23 Oktober 2021.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tentang Efektivitas