

IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA BAGI MASYARAKAT (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang)

Rachmad Dandy Firmansyah¹, Didik Supriyanto², Agus Zainal Abidin³

*Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang
Jalan Mayjen Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email : cldandy12@gmail.com*

ABSTRAK

Kurangnya keterampilan teknis maupun soft skills yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Seiring dengan berkembangnya teknologi dan perubahan tuntutan industri, dunia kerja membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang lebih terfokus dan berbasis pada keahlian yang spesifik, yang tidak sepenuhnya didapatkan melalui pendidikan formal. Selain itu, persaingan di dunia kerja semakin ketat, yang menuntut para pelamar untuk memiliki keunggulan kompetitif, baik dalam hal keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, maupun pemahaman terhadap perkembangan teknologi terbaru. Dinas Tenaga Kerja Kota Malang memiliki peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja. Adapun pelatihan yang dilaksanakan bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai dan berkompeten, serta memperbaiki kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada. Dalam penelitian ini, metode deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menggambarkan peristiwa dan fenomena yang terjadi di lapangan. Wawancara, observasi, dan dokumentasi digunakan selama tahap pengumpulan data. Fokus penelitian ini berkaitan dengan proses Implementasi Kebijakan dengan menggunakan variabel yang mempengaruhi keberhasilan Implementasi Kebijakan menurut Edward III : Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi, Struktur Birokrasi Hasil dari penelitian ini implementasi program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang masih menghadapi sejumlah tantangan utama, terutama dalam hal keterbatasan sumber daya berupa ketiadaan Balai Latihan Kerja (BLK) yang menyebabkan biaya pelatihan tinggi dan durasi pelatihan tidak dapat memenuhi standar nasional. Meski demikian, program tetap berjalan melalui kerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang menyediakan bahan, alat, dan instruktur pelatihan. Dari sisi komunikasi, terdapat kendala kedisiplinan peserta, sedangkan dalam indikator struktur birokrasi dan disposisi, Dinas menunjukkan komitmen pelaksanaan yang cukup baik meskipun belum didukung dengan struktur teknis yang ideal. Evaluasi dilakukan melalui survei alumni dan umpan balik LPKS, namun belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem perbaikan berkelanjutan. Secara keseluruhan, program pelatihan tetap dibutuhkan masyarakat dan terus dijalankan meskipun belum maksimal dalam hal efektivitas pelaksanaan dan pencapaian hasil.

Kata Kunci : Implementasi, Disnaker, Program Pelatihan Kerja

Pendahuluan

Permasalahan pengangguran masih menjadi tantangan besar di berbagai daerah, termasuk di Kota Malang. Meskipun secara statistik angka pengangguran di kota ini mengalami fluktuasi, namun kenyataannya, banyak orang usia produktif yang tidak memiliki pekerjaan tetap atau tidak memiliki keterampilan yang diperlukan pasar kerja. Sebagian besar pencari kerja adalah lulusan SMA, SMK, atau perguruan tinggi yang tidak memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mulai bekerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara dunia pendidikan dan kebutuhan riil industri, atau yang sering disebut sebagai skill mismatch. Untuk mengatasi masalah tersebut, Pemerintah Kota Malang melalui Dinas Tenaga Kerja menyelenggarakan program pelatihan kerja yang bertujuan untuk membekali pencari kerja dengan

keterampilan yang relevan. Pelatihan ini mencakup berbagai bidang, mulai dari tata kecantikan, menjahit, pengelasan, hingga teknologi informasi. Namun, dalam pelaksanaannya, program pelatihan ini masih menghadapi berbagai kendala, baik dari sisi fasilitas, sumber daya, maupun struktur birokrasi yang menangani. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih mendalam mengenai bagaimana implementasi program ini dijalankan di lapangan, apakah sudah sesuai dengan prinsip implementasi kebijakan yang ideal, serta apa saja tantangan-tantangan yang dihadapi.

Dari sinilah kemudian saya menulis jurnal ini untuk menelaah secara sistematis bagaimana Dinas Tenaga Kerja Kota Malang menerapkan program pelatihan kerja bagi masyarakat.

Rumusan Masalah

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

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

Tinjauan Pustaka

Administrasi publik,

Menurut Chandler dan Plano dalam Keban (2014:3) adalah proses koordinasi dan koordinasi sumber daya dan staf publik untuk membuat, melaksanakan, dan mengelola keputusan kebijakan publik. Selain itu, pengarang kedua mendefinisikan administrasi publik sebagai seni dan ilmu (seni dan ilmu pengetahuan) yang bertujuan untuk mengatur urusan publik dan melaksanakan berbagai tugas yang telah ditetapkan. Sebagai disiplin ilmu, administrasi publik berusaha memecahkan masalah publik melalui perbaikan atau penyempurnaan, terutama di bidang organisasi, sumber daya manusia , dan keuangan.

Kebijakan Publik

Pengertian Kebijakan Publik: Dalam literatur ilmu politik, ada banyak batasan atau definisi tentang apa yang dimaksud dengan dengan kebijakan publik (kebijakan publik), dan masing-masing definisi menganggap pengertian pendekatan yang tidak konsisten . Perbedaan ini muncul karena masing-masing ahli memiliki latar belakang yang berbeda. Sebaliknya, pendekatan konvensional yang digunakan para ahli pada akhirnya akan menentukan definisi kebijakan publik yang relevan. Namun menurut Dyei (1987), yang dikutip dalam Hayat (2018: 11), kebijakan adalah apa yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan. Artinya, kebijakan publik mengatur apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah. Keputusan untuk melakukan atau tidak melakukan dibuat oleh dengan. Kebijakan publik terdiri dari melakukan dengan untuk membuat keputusan atau tidak melakukan dengan untuk membuat keputusan. Kebijakan publik selalu diikuti oleh perubahan dalam pemangku kebijakan publik. Tindakan kebijakan publik yang dilakukan berdasarkan pemikiran publik termasuk formulasi, implementasi, dan evaluasi kebijakan.

Implementasi Kebijakan

Dalam bahasa Inggris implementasi berarti mengimplementasikan, sederhananya implementasi kebijakan adalah proses menerapkan peraturan ke dalam tindakan. Pada kenyataannya, penerapan kebijakan adalah proses yang sangat kompleks dan terkadang melibatkan pengaruh politik, karena ada berbagai kebijakan dalam Agustino (2022; 144). Implimentasi kebijakan publik dapat didefinisikan sebagai aktivitas penyelesaian atau pelaksanaan suatu kebijakan publik yang ditetapkan atau disetujui melalui deingan untuk meincapai tujuan kebijakan (Tachjan, 2006: 24). Pada hakikatnya, menurut Van Meiteir dan Van Horn dalam Agustino (2022:150) menjelaskan bahwa implemtasi kebijakan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu, pejabat, kelompok pemerintah atau kelompok swasta untuk meincapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan sebelumnya. Jadi implementasi kebijakan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan. Agar suatu kebijakan tidak bertentangan dengan masyarakat, apalagi jika merugikan masyarakat, maka pemerintah harus mengkaji terlebih dahulu dalam merumuskan kebijakan, dan harus mempertimbangkan dampak kebijakan tersebut terhadap masyarakat.

Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja, menurut Andrew E. Sikula dalam Hasibuan (2003:69), adalah proses pendidikan jangka pendek yang melibatkan penggunaan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Hal ini memungkinkan karyawan operasional untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknik pengerjaan khusus. Pelatihan kerja adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan operasional (Simamora 1997: 345). Notoatmodjo (1998: 26) menyatakan bahwa pelatihan mengacu pada peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang telah mereka miliki sebelum memulai pekerjaan atau tanggung jawab tertentu. Dalam pelatihan, fokusnya adalah pada tugas yang akan dilakukan. Selain itu, meskipun pelatihan didasarkan pada pengetahuan dan sikap, fokus utamanya adalah kemampuan psikomotor. Hal inilah yang mendasari pelaksana tugas pelatihan dan kemampuan khusus untuk tujuan. Itu juga yang membuat pelatihan biasanya tidak terlalu lama. Selain itu, pendekatan pendidikan yang digunakan untuk pelatihan lebih inventif daripada pendidikan. Pelatihan menurut Nitismo (1994: 53) adalah kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, dan keterampilan serta pengetahuan karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan, menurut definisi lain yang diberikan oleh Wexley

dan Yulk dalam Mangkunegara (2001: 43), adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perspektif karyawan atau anggota organisasi.

Metode Penelitian

Dalam peineilition ini, metode peineilition yang dipakai adalah metode deiskriptif kualitatif dengan peindeikatan induktif. Meitodei deiskriptif ini seibagai suatu cara dalam peimeicahan masalah yang seidang diseilidiki dengan meinggambarkan keiadaan subjeik atau objeik peineilition beirdasarkan fakta yang ada yang seilanjutnya dibeiri peinafsiran dan keisimpulan. Tahap awal yang peineiliti lakukan adalah peingeilompokan data, peingkategorian data, dan seilanjutnya dianalisis seicara deiskriptif kualitatif seihingga dapat meinghasilkan suatu peimahaman yang ilmiah untuk meindapatkan gambaran seicara jeilas teintang impleimeintasi keibijakan dalam keikeirasn pada anak di Kabupatein Probolinggo. Sumbeir data dalam peineilition adalah sumbeir dari mana dapat dipeiroleih apabila peineiliti meinggunakan kueisioneir atau wawancara dalam peingumpulan datanya. Sumbeir data dalam peineilition kualitatif adalah beirupa kata-kata, dan tindakan. Meinurut Burhan Bungin (2013) meinyatakan bahwa sumbeir data dipeiroleih dari peirson (sumbeir data beirupa orang), placei (sumbeir data beirupa teimpat) dan papeir (sumbeir data beirupa symbol). Sumbeir data peineilition dibeidakan meinjadi dua yaitu sumbeir data primeir dan sumbeir data seikundeir (Sugiyono, 2013:225). Peineilition ini meinggunakan peineilition kualitatif dimana teiknik peingumpulan data yang dapat digunakan antara lain obseirvasi (peingamatan), wawancara, dan dokumeintasi. Meilakukan validasi adalah peineiliti seindiri, meilalui eivaluasi diri seibeirapa jauh peimahaman teirhadap meitodei kualitatif, peinguasaan teori dan wawasan teirhadap bidang yang diteiliti, seirta keisiapan dan beikal meimasuki lapangan. Peineiliti kualitatif seibagai human instrumeint, beirfungsi meineitapkan fokus peineilition, meimilih informan seibagai sumbeir data, meilakukan peingumpulandata, meinilai kualitas data, analisis data, meinafsirkan data dan meimbuat keisimpulan atas teimuannya. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data reiduction (reiduksi data), data display (peinyajian data), dan conclusion (keisimpulan).

Pembahasan

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

Sebagai bagian dari rencana pemerintah daerah untuk meningkatkan daya saing pencari kerja dan mengurangi tingkat kemiskinan yang tinggi, terutama di kalangan lulusan baru, Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu

Satu Pintu Kota Malang menyelenggarakan program pelatihan kerja.

Pelatihan-pelatihan tersebut tidak dirancang secara sembarangan, melainkan berdasarkan hasil usulan dari kelurahan, survei kebutuhan pasar kerja yang dilakukan oleh Bappeda, dan tren lowongan kerja yang berkembang di dunia industri. Dengan kata lain, Disnaker berusaha menyusun program berdasarkan pendekatan kebutuhan nyata di lapangan.

Adapun jenis-jenis pelatihan yang diberikan sangat beragam, antara lain:

- Pelatihan tata kecantikan, yang mencakup pelatihan make-up artist, tata rambut, dan perawatan kulit.
- Pelatihan di bidang kuliner, seperti food and beverage service.
- Pelatihan keterampilan dasar, seperti menjahit, las, dan perbaikan elektronik.
- Pelatihan bidang komputer, yang mencakup pengoperasian Microsoft Office, desain grafis, dan web programming.

Namun demikian, Disnaker Kota Malang belum memiliki Balai Latihan Kerja (BLK) milik sendiri. Hal ini berdampak pada keterbatasan fasilitas. Sebagai alternatif, pelaksanaan pelatihan dilakukan melalui kerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS), yang menyediakan tempat pelatihan, instruktur, alat, dan bahan pelatihan. Tempat pelatihan sering kali dilakukan di hotel atau gedung sewa lainnya, misalnya di Hotel Pelangi Kota Malang.

Kerja sama ini membuat pelatihan tetap dapat berlangsung, tetapi menimbulkan konsekuensi lain seperti tingginya biaya pelatihan dan terbatasnya kuota peserta dalam satu angkatan. Selain itu, durasi pelatihan belum memenuhi standar minimal pelatihan nasional, yakni 160 jam pelajaran.

2. Implementasi Program Pelatihan Kerja (Analisis dengan Teori Edward III)

Menggunakan teori George C. Edward III untuk menganalisis implementasi program kerja pelatihan . Teori ini menyatakan bahwa empat faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan program: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

a. Komunikasi

Komunikasi dalam implementasi kebijakan berperan penting untuk memastikan bahwa informasi yang disampaikan dari pembuat kebijakan kepada pelaksana dan sasaran kebijakan dapat dipahami dengan jelas.

Dalam konteks ini, Disnaker telah melakukan penyebaran informasi melalui kelurahan, media sosial, serta pengumuman di kantor dinas. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi ini masih perlu ditingkatkan.

Beberapa peserta mengaku kurang memahami materi yang akan dipelajari bahkan sebelum

pelatihan dimulai. Selain itu, kedisiplinan peserta dalam mengikuti pelatihan masih menjadi kendala, yang menunjukkan belum maksimalnya pemahaman terhadap pentingnya pelatihan tersebut.

b. Sumber Daya

Aspek sumber daya mencakup manusia, anggaran, fasilitas, dan instrumen pendukung lainnya.

Disnaker Kota Malang memiliki keterbatasan dalam hal fasilitas fisik karena belum memiliki BLK sendiri. Oleh karena itu, mereka menyewa tempat pelatihan dan mengandalkan kerja sama dengan LPKS.

Instruktur, bahan pelatihan, serta alat praktik disediakan oleh mitra LPKS. Sementara itu, anggaran berasal dari dana APBD Kota Malang, yang jumlahnya terbatas dan memengaruhi jumlah peserta yang bisa dilibatkan, durasi pelatihan, serta kelengkapan fasilitas.

Durasi pelatihan yang singkat menjadi salah satu hambatan karena belum memenuhi standar nasional. Hal ini berpengaruh pada pendalaman materi dan kesiapan peserta ketika memasuki dunia kerja.

c. Disposisi

Disposisi atau sikap dari pelaksana kebijakan juga menjadi faktor penting. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di Disnaker Kota Malang memiliki komitmen dan motivasi yang cukup tinggi dalam melaksanakan pelatihan kerja.

Para pegawai aktif melakukan monitoring dan evaluasi selama pelatihan berlangsung. Namun, secara kelembagaan belum terdapat standar operasional prosedur (SOP) yang terdokumentasi secara tertulis dan menjadi pedoman resmi pelaksanaan pelatihan.

Ketiadaan SOP ini membuat pelaksanaan di lapangan cenderung fleksibel dan bergantung pada pengalaman serta kebiasaan dari pelaksana. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan antar periode pelatihan.

d. Struktur Birokrasi

Struktur organisasi Disnaker Kota Malang mencakup beberapa bidang, namun belum terdapat bidang teknis khusus yang secara penuh menangani pelatihan kerja. Karena Disnaker juga membawahi urusan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, perhatian terhadap pelatihan kerja menjadi terbagi. Koordinasi antar bidang masih belum optimal. Selain itu, tidak semua pelaksana memahami fungsi pelatihan kerja secara utuh. Fragmentasi tanggung jawab seperti ini menjadi tantangan tersendiri dalam mencapai efektivitas implementasi program.

3. Tantangan dalam Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja (Dikaji Berdasarkan Teori Edward III)

Dari hasil penelitian, dapat diidentifikasi sejumlah tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan kerja, jika dianalisis menurut empat indikator Edward III:

a. Komunikasi

Hasil wawancara yang dilakukan dengan informan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dan peserta program pelatihan kerja menunjukkan bahwa, meskipun proses komunikasi telah dilakukan melalui berbagai cara dan tahapan, terdapat beberapa masalah yang menghambat komunikasi yang efektif tentang pelaksanaan kebijakan program kerja. Tantangan ini muncul dalam beberapa bentuk, baik dari aspek penyampaian informasi, pemahaman peserta, hingga keterbatasan dalam tindak lanjut komunikasi.

1. Kurangnya Pemahaman Peserta terhadap Informasi yang Disampaikan. Salah satu tantangan utama yang ditemukan adalah rendahnya pemahaman sebagian peserta terhadap isi dan makna informasi yang disampaikan, terutama mengenai komitmen mengikuti pelatihan secara penuh. Informasi mengenai kewajiban hadir selama enam hari penuh dan pentingnya kedisiplinan telah disampaikan dalam tahap wawancara awal. Namun, pada kenyataannya, beberapa peserta tetap tidak hadir secara konsisten atau bahkan mengundurkan diri di tengah pelatihan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara penyampaian informasi dan pemahaman peserta. Informasi yang bersifat administratif dan prosedural mungkin telah diterima oleh peserta, tetapi belum sepenuhnya dipahami secara mendalam. Dalam konteks teori Edward III, ini merupakan tantangan dalam efektivitas komunikasi, di mana pesan tidak hanya harus dikirim, tetapi juga harus diterima dan dimaknai dengan benar oleh penerima.

2. Variasi Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Peserta. Perbedaan latar belakang pendidikan dan motivasi peserta juga menjadi tantangan dalam proses komunikasi. Beberapa peserta memiliki tingkat pendidikan yang rendah, sehingga kurang terbiasa menerima informasi melalui mekanisme formal seperti wawancara atau pengumuman tertulis. Hal ini menyulitkan pemahaman terhadap aturan dan mekanisme pelatihan. Selain itu, tidak semua peserta mengikuti pelatihan dengan motivasi yang kuat. Ada yang mengikuti karena dorongan dari kelurahan atau keluarga, bukan karena inisiatif pribadi. Hal ini berdampak pada rendahnya keterlibatan dan kepedulian terhadap informasi yang diberikan, sehingga komunikasi menjadi tidak efektif walaupun secara teknis sudah dilakukan.

b. Sumber Daya

Dalam proses pelaksanaan program pelatihan kerja, Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Malang menghadapi beberapa tantangan struktural dan teknis yang berdampak langsung pada jumlah serta efektivitas pelatihan yang dapat diselenggarakan setiap tahunnya. Tantangan Utama: Tidak Memiliki Balai Latihan Kerja (BLK) Sendiri. Salah satu tantangan paling signifikan adalah tidak adanya dimilikinya fasilitas Balai Latihan Kerja

(BLK) milik Dinas. Ketiadaan BLK ini menyebabkan pelaksanaan pelatihan kerja harus dilakukan di tempat pihak ketiga seperti hotel atau gedung sewaan, yang tentunya memerlukan anggaran tambahan cukup besar. Akibat dari kondisi ini, anggaran yang seharusnya dapat difokuskan untuk penambahan jumlah pelatihan, peningkatan alat praktik, atau penambahan peserta, banyak terserap untuk biaya sewa tempat pelatihan.

c. Disposisi

Disposisi atau sikap pelaksana kebijakan. Disposisi mencerminkan sejauh mana para pelaksana memiliki kemauan dan komitmen untuk menjalankan kebijakan sebagaimana yang direncanakan. Berdasarkan penelitian, dapat disimpulkan bahwa pejabat dan pegawai di Disnaker PMPTSP Kota Malang memiliki komitmen yang tinggi terhadap penyelenggaraan program pelatihan kerja. Meskipun menghadapi keterbatasan anggaran, fasilitas, dan tantangan teknis lainnya, pelaksana kebijakan tetap menunjukkan sikap adaptif dan responsif. Dinas secara aktif mencari solusi alternatif dengan menggandeng pihak ketiga (LPKS) untuk tetap melaksanakan pelatihan, dan berusaha menjaga kualitas pelatihan dengan menetapkan standar sertifikasi instruktur. Ini menunjukkan bahwa pelaksana tidak menyerah pada hambatan struktural, melainkan berusaha menyesuaikan diri demi pencapaian tujuan program. Sikap fleksibel dan inovatif dalam pelaksanaan ini menjadi kunci penting yang memungkinkan program tetap berjalan, meskipun dalam kondisi yang tidak ideal. Selain itu, Dinas juga menunjukkan keterbukaan terhadap masukan dari masyarakat dan peserta pelatihan sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas program di masa depan.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi berhubungan dengan bagaimana kebijakan diatur, dikomunikasikan, dan dikelola di dalam organisasi pelaksana. Struktur yang jelas dan sistematis akan memudahkan implementasi kebijakan. Dalam pelaksanaan program pelatihan kerja, struktur birokrasi di Disnaker PMPTSP Kota Malang relatif sederhana dan cukup fleksibel. Dinas membentuk mekanisme kerja sama formal dengan berbagai LPKS untuk membantu pelaksanaan teknis pelatihan. Hal ini memungkinkan tugas-tugas teknis seperti penyediaan alat praktik, penyediaan instruktur, dan pengelolaan materi pelatihan dilimpahkan ke LPKS yang lebih berpengalaman di bidang pelatihan keterampilan. Namun, tantangan tetap ada, terutama dalam aspek pengawasan dan evaluasi. Karena keterbatasan sumber daya manusia, monitoring terhadap pelaksanaan pelatihan dilakukan secara terbatas. Evaluasi pasca pelatihan dilakukan dalam tiga tahap survei kepada alumni untuk mengukur sejauh mana materi pelatihan terserap dan berkontribusi terhadap peluang kerja peserta. Di sisi lain, struktur birokrasi di Disnaker PMPTSP juga menunjukkan upaya adaptasi

terhadap dinamika eksternal, seperti perubahan kebutuhan pasar tenaga kerja. Misalnya, melalui penyingkapan dan peningkatan kualifikasi instruktur, serta pemberian informasi lowongan kerja kepada lulusan pelatihan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang dilakukan tentang pelaksanaan program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang menunjukkan bahwa tujuan utama dari program ini adalah untuk meningkatkan kemampuan para pencari kerja dan mengurangi tingkat kemiskinan di Kota Malang.

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

implementasi program pelatihan kerja ini belum sepenuhnya optimal. Jika dianalisis berdasarkan empat indikator dari teori Edward III:

- **Komunikasi** antara Disnaker dan masyarakat sudah dilakukan melalui berbagai kanal, namun belum sepenuhnya efektif karena masih ditemukan peserta yang kurang disiplin dan tidak memahami isi serta tujuan pelatihan dengan baik.
- **Sumber daya** yang dimiliki Disnaker masih terbatas. Tidak adanya Balai Latihan Kerja (BLK) milik sendiri menyebabkan pelatihan harus dilaksanakan di lokasi sewaan, yang berdampak pada biaya tinggi dan durasi pelatihan yang singkat.
- **Disposisi atau sikap pelaksana** menunjukkan komitmen dan dedikasi yang baik. Namun pelaksanaan program masih kurang terdokumentasi secara prosedural karena belum adanya SOP atau pedoman teknis pelatihan yang baku.
- **Struktur birokrasi** menunjukkan bahwa pelatihan kerja masih ditangani dalam satu struktur besar yang juga mengelola penanaman modal dan pelayanan perizinan. Hal ini menyebabkan fokus terhadap pengembangan SDM melalui pelatihan kerja masih kurang maksimal.

tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan kerja sangat beragam. Di antaranya adalah keterbatasan anggaran, fasilitas pelatihan yang tidak memadai, kurangnya kualitas

dan kuantitas instruktur, serta lemahnya evaluasi pascapelatihan. Koordinasi internal dalam struktur organisasi juga belum ideal, sehingga berpengaruh pada efektivitas pelaksanaan program.

Secara keseluruhan, program pelatihan kerja ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat Kota Malang. Namun, agar program ini benar-benar mampu meningkatkan daya saing dan kompetensi tenaga kerja, maka perlu dilakukan berbagai perbaikan pada aspek kelembagaan, prosedural, dan teknis.

Daftar Pustaka

Buku

- B Miles, Matter, Huberman Dan Saldana. (2014) Analisis Data Kualitatif. Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru. Jakarta, UI Press
- Bogdan Dan Taylor. (1975) Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung, Remadja Karya.
- Hayat, (2018). Kebijakan Publik Evaluasi, Reformasi, dan Formulasi. Malang: Intrans Publishing
- Hutapea Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk THR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Keban, Yeremias T. (2014). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu, Ed.3. Yogyakarta: Gavemedia
- Kurniawan, Ardeno. (2015). Audit Internal: Nilai Tambah Bagi Organisasi. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Leo Agustino. (2006). Politik dan Kebijakan Publik. Bandung:Asosiasi Ilmu Politik Indonesia.
- Moleong, L.J. (2011) Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung, Pt. Remaja Rosdakarya.
- Nasution. (1998) Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung, Tarsito.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Suwanto., & Donni Juni Priansa.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA,CV
- Tachjan. (2006). Implementasi Kebijakan Publik. Bandung:Asosiasi Ilmu Politik Indonesia.
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi & Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

- Supriyanto, D. (2023). Implementation Of Public Services Mall For The Community In The City Of Malang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 16085-16090.
- Harany, L. I., Muchsin, S., & Abidin, A. (2019). Implementasi Pelayanan Publik Melalui Sistem Pelayanan Administrasi

Kependudukan Dinoyo (Sakdino)(Studi Pada Kantor Kelurahan Dinoyo di Kota Malang). *Respon Publik*, 13(5), 96-100

- .Hia, Y. D. (2013). Strategi Dan Kebijakan Pemerintah Dalam Menanggulangi Pengangguran. *Economica*, 1(2), 208-213.
- Dinda Ardiyanti, Abdul Sadad (2021). Implementasi Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* Vol. 7, No. 2 / 2021
- Ayu Nur Khofifah, Francisca Winarni (2024). Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur. *Journal Of Public Policy And Administration Research* Volume 09 No 02
- Imam Wahyudi (2023). Efektivitas Program Pelatihan Tenaga Kerja Dalam Upaya Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. *Management Studies And Entrepreneurship Journal* Vol 4(5) 2023 : 5873-5881.
- Khalimatus Sa'diyah (2020). Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Penurunan Pengangguran Di Kota Surabaya. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Internet

- Safir makki (2023). Pengangguran di RI tembus 7,86 juta orang per agustus 2023. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20231106072120-532-1020344/pengangguran-di-ri-tembus-786-juta-orang-per-agustus-2023/amp>. Diakses pada 8 mei 2024
- Adhi Wicaksono (2022). Pengangguran di RI tembus 8,42 juta orang di 2022. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230219133919-92-914985/pengangguran-ri-tembus-842-juta-orang-di-2022/amp>. Diakses 8 mei 2024