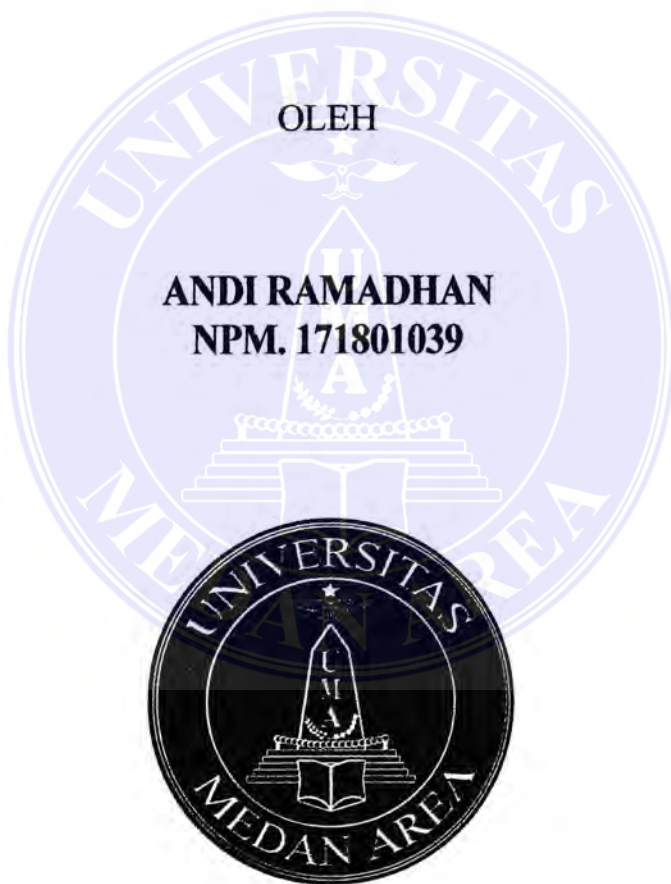


**PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI PENCARI KERJA  
PADA DINAS TENAGA KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN  
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI  
KABUPATEN LABUHAN BATU**

**TESIS**

OLEH

**ANDI RAMADHAN  
NPM. 171801039**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI PENCARI KERJA  
PADA DINAS TENAGA KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN  
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI  
KABUPATEN LABUHAN BATU**

**TESIS**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik  
pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana  
Universitas Medan Area

OLEH

**ANDI RAMADHAN  
NPM. 171801039**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Pencari Kerja  
Pada Dinas Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan  
Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Labuhan  
Batu**

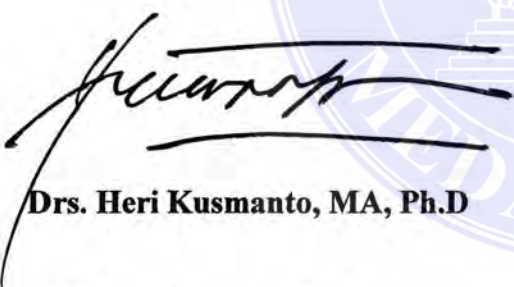
**N a m a : Andi Ramadhan**

**N P M : 171801039**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
**Drs. Heri Kusmanto, MA, Ph.D**

  
**Isnaini, SH, M.Hum, Ph.D**

**Ketua Program Studi  
Magister Ilmu Administrasi Publik**

**Direktur**

  
**Warjio, MA, Ph.D**

  
**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

**Telah diuji pada tanggal 24 Agustus 2019**

---

---

**N a m a : Andi Ramdahan**

**N P M : 171801039**



**Panitia Penguji Tesis**

**Ketua Sidang : Dr. Ir. E. Harso Kardhinata, M.Sc**

**Sekretaris : Dr. Adam, M.AP**

**Pembimbing I : Drs. Heri Kusmanto, MA, Ph.D**

**Pembimbing II : Isnaini, SH, M.Hum, Ph.D**

**Penguji Tamu : Warjio, MA, Ph.D**



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 2019

Yang menyatakan,



**Andi Ramadhan**

## ABSTRAK

### PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI PENCARI KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI KABUPATEN LABUHAN BATU

**Nama** : Andi Ramadhan  
**NPM** : 171801039  
**Program Studi** : Magister Ilmu Administrasi Publik  
**Pembimbing I** : Dr. Heri Kusmanto, MA  
**Pembimbing II** : Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Peranan pendidikan Dinas Tenaga Kerja Kab. Labuhan Batu diharapkan dapat memberikan dampak bagi peserta pelatihan kerja dan menciptakan lapangan kerja sendiri (wirausaha). Namun kegiatan ini belum berjalan baik dan belum memberikan dampak bagi masyarakat. Hal ini mempengaruhi tingkat keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keterampilan. Berdasarkan kajian tersebut maka rumusan masalah adalah (1) Bagaimana peranan pendidikan dan pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kab. Labuhan Batu. (2) Faktor penghambat peranan pendidikan dan pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kab. Labuhan Batu. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis peranan pendidikan dan pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kab. Labuhan Batu serta hambatan dalam peranan pendidikan dan pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kab. Labuhan Batu. Adapun metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan analisis kualitatif. Pengumpulan data di peroleh dari wawancara, dokumentasi, dan observasi. Dengan hasil penelitian sebagai berikut Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja di tahun 2016-2018 belum berjalan dengan baik dan lancar dikarenakan sarana dan prasarana kurang mendukung, instruktur belum memiliki sertifikasi kompetensi. Belum memberikan bantuan permodalan dalam berwirausaha. Dinas Tenaga Kerja belum melakukan kerja sama dengan banyak pihak sehingga peserta pelatihan masih banyak yang belum bekerja. Sedangkan saran dari penelitian ini adalah peningkatan sarana prasarana pelatihan dikarenakan penguatan belum berjalan dengan baik dan lancar. Pemkab. Labuhan Batu meningkatkan kerja sama dengan PTN atau PTS maupun *stakeholders* dan membangun BLK (Balai Latihan Kerja) sebagai pusat pelatihan kerja yang memiliki kompetensi keahlian. Dinas Tenaga Kerja tidak hanya melatih peserta tetapi dapat membuat usaha bersifat BUMD di bidang home industry garmen sehingga dapat mempekerjakan peserta.

**Kata Kunci:** Dinas Tenaga Kerja, Peranan, Pendidikan dan Pelatihan, Sumber Daya Manusia.



## **ABSTRACT**

### **THE ROLE OF EDUCATION AND TRAINING IN EMPLOYEE SERVICES IN EFFORTS TO IMPROVE THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES IN LABUHAN BATU DISTRICT**

**Name** : *Andi Ramadhan*  
**NPM** : *171801039*  
**Study Program** : *Master of Public Administration Science*  
**Supervisor I** : *Dr. Heri Kusmanto, MA*  
**Supervisor II** : *Dr. Isnaini, SH, M.Hum*

*The role of education in the District Manpower Office Labuhan Batu is expected to have an impact on job training participants and create their own employment (entrepreneurship). However, this activity has not been going well and has not had an impact on the community. This affects the level of success in organizing education and skills training. Based on this study, the formulation of the problem is (1) How is the role of education and training at the Department of Labor in an effort to improve the quality of human resources in the district. Labuhan Batu. (2) Factors inhibiting the role of education and training at the Department of Labor in an effort to improve the quality of human resources in the Regency. Labuhan Batu. The purpose of this study is to analyze the role of education and training at the Department of Labor in an effort to improve the quality of human resources in Kab. Labuhan Batu as well as obstacles in the role of education and training at the Department of Labor in an effort to improve the quality of human resources in Kab. Labuhan Batu. The research method used in this study is descriptive qualitative analysis. Data collection was obtained from interviews, documentation, and observation. With the following research results: The implementation of education and training for job seekers in 2016-2018 has not run well and smoothly because the facilities and infrastructure are not very supportive, instructors do not yet have competency certification. Not providing capital assistance in entrepreneurship. The Manpower Office has not cooperated with many parties so that there are still many trainees who do not work. While the advice of this study is to improve training infrastructure because the reinforcement has not gone well and smoothly. Regency Government Labuhan Batu increased cooperation with PTN or TPS and stakeholders and built BLK (Job Training Centers) as a job training center that has competency expertise. The Manpower Office not only trains participants but can create enterprises in the field of garment industry so that they can employ participants.*

**Keywords:** *Education and Training, Human Resources, Labor Offices, Role.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas misteri hidup yang indah, limpahan Rahmat dan segala kemudahan-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul ***Peranan Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pencari Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Labuhan Batu.***

Penulisan ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, saya sampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga serta penuh keikhlasan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS, selaku direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Warjio, MA, selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Heri Kusmanto, MA sebagai Pembimbing I yang telah dengan sabar mendidik saya.
5. Bapak Dr. Isnaini, SH, M.Hum sebagai Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam penulisan tesis ini.
6. Terima kasih untuk Bapak Dr. Ir. Emi Harso Kardhinata MSc yang turut mendo'akan peneliti dalam penyusunan tesis ini.



7. Terima kasih untuk Kepala Dinas Tenaga Kerja Labuhan Batu, Bapak Elpin Riswan, SE yang telah memberikan motivasi peneliti dalam penyusunan tesis ini.
8. Ucapan terimakasih yang tulus kepada kedua orang tua saya, Ayah H. Baharuddin Syam, SE dan Ibunda Hj. Nurhaidah Hasibuan yang senantiasa tanpa henti memberi nasehat dan bimbingan serta do'a kepada saya. Juga buat Ibu-Bapak Mertua saya, Bapak H. Ngatman dan Ibu Almh. Hj. Umi Kalsum Rambe yang telah memberikan dukungannya kepada saya. Kepada Istri saya, Dini Suryani Am.Keb terima kasih atas do'a, dukungan, serta kasih sayang yang telah di berikan. Dan kepada anak-anak saya tersayang, Arsyil Aufa Irawan dan Arziki Dwi Nugraha yang telah menjadi penyemangat dalam kehidupan saya. Kepada abang saya, Juni Wardana serta adik-adik saya, Koptu inf M. Syahril, Lilika Herawati, Am.Keb, M. Sepli Baidajasni, M. Zulsyam Baijasni, dan M. Indra Sapta Baijasni terima kasih atas do'a, dukungan, baik moril dan materil.
9. Terima kasih juga buat teman-teman, Bambang Widionarko, Hemri Efendi, Rudi Hasibuan, Setia Muda Siregar, Ramadaniel Girsang yang telah memberikan dukungan kepada peneliti dalam penyusunan tesis ini.

Akhirnya, semoga tesis ini dapat bermanfaat dengan segala keterbatasannya. Terimakasih. Wassalamualaikum Wr.Wb.

Medan, Juli 2019

Peneliti

**Andi Ramadhan, SE**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kebijakan Publik .....	10
2.2 Teori Peranan Analisis .....	13
2.3 Pendidikan dan Pelatihan .....	14
2.3.1. Kebijaksanaan Pendidikan.....	20
2.3.2. Program Latihan .....	23
2.4 Sumber Daya Manusia .....	24
2.5 Kerangka Pemikiran .....	27
2.6 Penelitian Terdahulu.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	31
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	31
3.3 Informan Penelitian .....	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.5 Teknik Analisis Data .....	34

3.5.1. Reduksi Data .....	35
3.5.2. Penyajian Data .....	35
3.5.3. Verifikasi .....	35
3.6 Definisi Konsep Operasional .....	35
3.6.1. Konsep.....	36
3.6.2. Operasional.....	37

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Lokasi .....	38
4.1.1. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu .....	38
4.1.2. Kedudukan, Susunan Organisasi .....	39
4.1.2.1 Rincian Tugas Pokok dan Fungsi.....	42
4.1.2.2 Tugas dan Fungsi Sekretaris .....	42
4.1.2.3 Tugas dan Fungsi Sub Bagian Umum.....	43
4.1.2.4 Tugas dan Fungsi Sub Bagian Program .....	43
4.1.2.5 Tugas dan Fungsi Bidang Pelatihan .....	44
4.1.2.6 Tugas dan Fungsi Seksi Pelatihan .....	44
4.1.2.7 Tugas dan Fungsi Seksi Produktivitas .....	45
4.1.2.8 Seksi Standarisasi, Sertifikasi dan Akreditasi .....	45
4.1.2.9 Tugas dan Fungsi Bidang Penempatan .....	45
4.2 Peranan pendidikan dan pelatihan .....	46
4.3 Perkembangan Sebelum dan Sesudah .....	52
4.4 Faktor Penghambat Pendidikan dan Pelatihan .....	55

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	61
5.2 Saran .....	62

**DAFTAR PUSTAKA**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 1.2 Jurusan Menjahit .....	50



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proses Perubahan Perilaku .....	16
Gambar 1.2 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Produktivitas ...	17
Gambar 1.3 Skema Kerangka Konseptual .....	27
Gambar 1.4 Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja.....	41



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Rekapitulasi Yang Sudah Membuka Lapangan Kerja Baru (Wirausaha)
- Lampiran 2 Daftar Rekapitulasi Peserta Pendidikan dan Pelatihan
- Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara Peneliti
- Lampiran 4 Surat Riset Penelitian
- Lampiran 5 Surat Hasil Riset Penelitian





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Daya saing suatu bangsa diukur dari tiga hal, yaitu tingkat penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu bangsa, kemampuan manajemen suatu bangsa, dan kemampuan sumber daya manusia. Ketiga faktor ini mutlak membutuhkan keterlibatan sumber daya manusia, maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa bila suatu negara tidak dapat mengembangkan sumber daya manusianya, maka negara tersebut tidak akan dapat mengembangkan apapun (Sudjiarto, 2007:12). Sebab keberhasilan pembangunan itu sangat ditentukan oleh faktor manusia dan manusia menentukan keberhasilan pembangunan itu haruslah manusia yang mempunyai kemampuan membangun, dan kemampuan membangun hanya dapat dicapai melalui pendidikan (Gaffar, 2007:2). Mengapa pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting dan begitu urgent. Hal ini tak bisa dipungkiri mengingat abad XXI sebagai era globalisasi dikenal dengan situasinya yang penuh dengan persaingan (*hypercompetitive situation*). Jhon Naisbitt dan Patricia Aburdene sebagaimana dikutip oleh Fadjar (2008:156), mengemukakan bahwa terobosan paling menggairahkan dari abad XXI bukan karena teknologi, melainkan karena konsep yang luas tentang apa artinya manusia itu. Pengembangan kualitas SDM bukan persoalan yang gampang dan sederhana, karena membutuhkan pemahaman yang mendalam dan luas pada tingkat pembentukan konsep dasar tentang manusia serta perhitungan yang matang dalam penyiapan institusi dan

pembiayaan. Paradigma pembangunan yang berorientasi pada keunggulan komparatif dengan lebih mengandalkan sumber daya manusia dan tenaga kerja yang murah, saat ini mulai mengalami pergeseran menuju pembangunan yang lebih menekankan keunggulan kompetitif. Dalam paradigma baru ini, kualitas SDM, penguasaan teknologi tinggi dan peningkatan peran masyarakat memperoleh perhatian (Tim Dosen IKIP Malang, 2008:139). Upaya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai jalur, diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diakui memegang peranan strategis dalam usaha pengembangan segenap potensi bangsa. Pendidikan dan pelatihan merupakan dasar utama bagi keseluruhan upaya implementasi pembangunan sumber daya dalam kerangka pembangunan nasional yang komprehensif.

Adapun kualitas pendidikan dan pelatihan sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia pendidikan atau tenaga pendidik yang secara langsung berperan dalam penentu kualitas pendidikan dan pelatihan tersebut. Hal ini sejalan dengan pernyataan Jay B. Barney (2006:656), bahwa sumber daya dan kemampuan organisasi merupakan basis bagi pembentukan keunggulan kompetitif secara terus menerus. Pandangan berbasis sumber daya tersebut menyarankan bahwa sistem sumber daya manusia dapat mendukung kompetitif melalui pengembangan kompetensi. Salah satu bentuk pendidikan non formal adalah pelatihan tenaga kerja. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, (Pasal 9), menyebutkan bahwa Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, guna meningkatkan kemampuan,



produktivitas, dan kesejahteraan. Pasal 10 (Ayat 1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. (Ayat 2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. (Pasal 11) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh atau meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Kesowo, 2009:5). Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek).

Pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Pada peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh skill dan pengetahuan. Menurut Moekijat (2008:2) menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Aspek ketenagakerjaan merupakan salah satu potensi pembangunan yang sangat menentukan keberhasilan proses pembangunan. Permasalahan yang ditimbulkan dalam aspek ketenagakerjaan adalah apabila ternyata sumber daya manusia (SDM) di usia produktif banyak yang menjadi pengangguran. Usman mengungkapkan



masalah yang terkait erat dengan kemiskinan adalah sindrom inerti (lamban dan statis) sebagai akibat rendahnya kualitas sumber daya manusia (Usman, 2012:133). Fokus dari proses pemberdayaan tidak hanya didasarkan pada evaluasi namun lebih fokus pada tingkat pengembangan potensi masyarakat (*enabling*). Berdasarkan data dari BPS (Badan Pusat Statistik) tahun 2017, jumlah penduduk Kabupaten Labuhan Batu Tahun 2017 mencapai 478.593 orang. Dari jumlah tersebut, jumlah penduduk angkatan kerja (usia 15-65 tahun) sebanyak 179.994 orang, sedangkan penduduk bukan angkatan kerja sebanyak 140.563 orang.

Dari penduduk angkatan kerja, penduduk yang menganggur sebanyak 12.769 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan, pengangguran tertinggi berasal dari lulusan SLTA ke atas yaitu 10.274 orang. Hal tersebut diatas tentunya mengakibatkan terbentuknya permasalahan sosial yang memerlukan perhatian tersendiri. Sementara untuk menangani masalah pengangguran yang muncul akibat krisis yang mengenai semua lini kehidupan, dibutuhkan suatu pendekatan multidimensional pada semua sektor. Salah satu cara yang ditempuh untuk memenuhi kebutuhan peningkatan kualitas dan loyalitas sumber daya adalah melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Labuhan Batu dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu adalah melalui pendidikan dan pelatihan tenaga kerja. Penduduk di Kabupaten Labuhan Batu khususnya di Desa-Desa mayoritas adalah masyarakat dari kalangan menengah ke atas dan ke bawah. Sehingga menyebabkan beberapa kecemburuan sosial dan kebanyakan penduduk bermata pencaharian sebagai pedagang dan buruh. Pendidikan pun belum menjadi prioritas

yang utama bagi masyarakat Desa Kabupaten Labuhan Batu, karena mereka lebih mementingkan kebutuhan ekonomi. Kegiatan pendidikan dan pelatihan memberikan manfaat yang cukup besar bagi peserta pendidikan pelatihan apabila dikelola dengan baik. Banyak orang telah memanfaatkan pendidikan dan pelatihan untuk membantu mereka dalam melaksanakan berbagai tugas dalam kehidupan, pada hakikatnya pendidikan dan pelatihan merupakan pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku dalam hal pengetahuan, skill dan sikap agar mencapai sesuatu yang diinginkan. Dalam perkembangannya lebih lanjut pendidikan dan pelatihan ini menjadi makin beragam sesuai dengan perkembangan sosial ekonomi yang makin kompleks dan berangakai.

Pemberdayaan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan SLTP dan SMA, yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Rendahnya tingkat pendidikan mengakibatkan sulitnya masyarakat untuk menerima hal-hal yang baru, sehingga banyak masyarakat yang tetap bekerja dengan berpenghasilan yang tinggi tanpa pendidikan yang tinggi. Seperti halnya pada wirausaha yang berada di sekitar Desa Kabupaten Labuhan Batu yang memiliki beberapa penghasilan yang tinggi akan tetapi hanya cukup mengetahui untung-rugi saja pada tahap kewirausahaan. Ini pun mengakibatkan perekonomian di masyarakat Desa tersebut masih belum stabil dan merata. Berikut



Lampiran 1 daftar rekapitulasi peserta yang sudah membuka usaha selama mengikuti pendidikan dan pelatihan.

**DAFTAR REKAPITULASI NAMA PESERTA PENDIDIKAN,  
PELATIHAN DAN KETERAMPILAN MULAI TAHUN 2016 s/d 2018  
YANG SUDAH MEMBUKA LAPANGAN KERJA BARU  
(WIRAUSAHA )**

No	Nama	Alamat	Tahun Pelatihan	Keterangan
1.	Nila Kusuma	Teluk Damar	2016	Wira Usaha/ Penjahit Pakaian
2.	Sri Wahyuni	Persiluangan II	2016	Wira Usaha/ Penjahit Pakaian
3.	Juspita Rima	Sitiawan	2017	Wira Usaha/ Penjahit Pakaian
4.	Mariyana	Gapuk	2017	Wira Usaha/ Penjahit Pakaian
5.	Rizky Ayu Lestari	Pematang Seleng	2017	Wira Usaha/ Penjahit Pakaian
6.	Desi Ravika	Dsn. Sido Selamat	2018	Wira Usaha/ Penjahit Pakaian
7.	Yusnaini	Desa Tanjung Harapan	2018	Wira Usaha/ Penjahit Pakaian

*Sumber: Data Dinas Tenaga Kerja Labuhan Batu.*

Dari lampiran 1 tersebut menggambarkan bahwa dari Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2018 hanya 7 peserta dari keseluruhan peserta pelatihan yang berwirausaha. Dengan begitu penyebab pengangguran adalah karena terbatasnya lapangan pekerjaan, rendahnya kualitas angkatan kerja baik sisi pendidikan maupun keterampilan serta belum dikuasainya kompetensi kerja oleh tenaga kerja, sehingga tidak semua pencari kerja dapat menempati lowongan kerja yang ditawarkan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan merupakan salah satu instrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan kerja.



Setiap kegiatan ataupun tugas yang dilaksanakan oleh suatu organisasi ataupun instansi pada umumnya akan mempunyai dampak tersendiri dan hal itu akan sangat berpengaruh terhadap lingkungan dan masyarakat. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan sebagai lembaga pelatihan yang mempunyai tugas dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kerja tentu mempunyai dampak dari hasil kerja yang dilaksanakan. Sebagai lembaga pelatihan kerja, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu memainkan peran signifikan dalam menyiapkan tenaga kerja yang handal terampil, dan siap pakai. Dengan berbagai kejuruan dalam pelatihan yang diadakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu diharapkan dapat memberikan dampak bagi para peserta pelatihan kerja agar dapat terserap dalam lapangan kerja atau bahkan menciptakan lapangan kerja sendiri (wirausaha).

Namun pada kenyataannya belum diketahui dengan jelas kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu ini telah berjalan baik dan memberikan dampak bagi tenaga kerja. Diketahui bahwa tingkat penyerapan lulusan Latihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu relatif rendah. Hal ini akan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keterampilan. Selain itu terdapat kendala yang dihadapi oleh tenaga kerja setelah keluar dari pendidikan dan pelatihan keterampilan, seperti belum adanya kepercayaan dari pengusaha untuk mempekerjakan lulusan pendidikan dan latihan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu. Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam permasalahan tersebut untuk mengetahui "Peranan Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pencari Kerja Pada

Dinas Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Labuhan Batu”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana peranan pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Labuhan Batu?
2. Apakah setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan SDM di Kabupaten Labuhan Batu meningkat atau menurun, serta apakah hambatan yang di hadapi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis bagaimana peranan pendidikan dan pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Labuhan Batu.
2. Untuk menganalisis bagaimana setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan SDM di Kabupaten Labuhan Batu semakin meningkat atau menurun, serta hambatan yang di hadapi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan menambah khasanah pengetahuan umumnya dibidang ilmu pendidikan dan ilmu administrasi publik, khususnya mengenai kajian tentang peranan pendidikan dan pelatihan keterampilan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Labuhan Batu dalam

peningkatan kualitas sumber daya manusia dan implikasinya bagi kesejahteraan masyarakat.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu khususnya Dinas Tenaga Kerja dalam upaya merumuskan kebijakan yang akan membantu mengoptimalkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan. Selain itu sebagai bahan masukan bagi para Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu untuk bersama-sama memahami dalam pengimplementasian kebijakan peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pendidikan dan pelatihan.
- b. Bagi masyarakat, penelitian ini mampu memberikan peserta didik memiliki wawasan luas tentang pengembangan karir dalam dunia kerja yang sarat perubahan yaitu yang mampu memilih, memasuki, bersaing dalam karir. Pendidikan keterampilan juga dapat meningkatkan kehidupan yang maju dan peningkatan kesejahteraan sosial.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kebijakan Publik

Kebijakan Publik merupakan suatu aturan-aturan yang dibuat oleh pemerintah dan merupakan bagian dari keputusan politik untuk mengatasi berbagai persoalan dan isu-isu yang ada dan berkembang di masyarakat. Kebijakan publik juga merupakan keputusan yang dibuat oleh pemerintah untuk melakukan pilihan tindakan tertentu untuk tidak melakukan sesuatu maupun untuk melakukan tindakan tertentu. Dalam kehidupan masyarakat yang ada di wilayah hukum suatu negara sering terjadi berbagai permasalahan. Negara yang memegang penuh tanggung jawab pada kehidupan rakyatnya harus mampu menyelesaikan permasalahan-permasalahan tersebut.

Kebijakan publik yang dibuat dan dikeluarkan oleh negara diharapkan dapat menjadi solusi akan permasalahan-permasalahan tersebut. Kebijakan Publik adalah suatu keputusan yang dimaksudkan untuk tujuan mengatasi permasalahan yang muncul dalam suatu kegiatan tertentu yang dilakukan oleh instansi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan (Mustopadidjaja, 2002). Untuk memahami lebih jauh bagaimana kebijakan publik sebagai solusi permasalahan yang ada pada masyarakat, kita harus memahami dulu apa dan seperti apa kebijakan publik itu sendiri.

Kebijakan publik menurut Edward III adalah *it is the goals or purposes of governments programs*. Merujuk pada definisi tersebut, kebijakan publik tampil sebagai sasaran atau tujuan program-program. Edward lebih lanjut menjelaskan bahwa kebijakan publik itu dapat diterapkan secara jelas dalam peraturan

perundang-undangan dalam bentuk pidato-pidato pejabat pemerintah atau pun berupa program-program dan tindakan-tindakan yang dilakukan pemerintah. Sedangkan Hakim (2003) mengemukakan bahwa Studi Kebijakan Publik mempelajari keputusan-keputusan pemerintah dalam mengatasi suatu masalah yang menjadi perhatian publik. Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah sebagian disebabkan oleh kegagalan birokrasi dalam memberikan pelayanan dan menyelesaikan persoalan publik. Kegagalan tersebut adalah *information failures, complex side effects, motivation failures, rentseeking, second best theory, implementation failures* (Hakim, 2002). Berdasarkan stratifikasinya, kebijakan publik dapat dilihat dari tiga tingkatan, yaitu kebijakan umum (strategi), kebijakan manajerial, dan kebijakan teknis operasional. Selain itu, dari sudut manajemen, proses kerja dari kebijakan publik dapat dipandang sebagai serangkaian kegiatan yang meliputi:

- a. Pembuatan kebijakan
- b. Pelaksanaan dan pengendalian
- c. Evaluasi kebijakan

Menurut Dunn (1994), proses analisis kebijakan adalah serangkaian aktivitas dalam proses kegiatan yang bersifat politis. Aktivitas politis tersebut diartikan sebagai proses pembuatan kebijakan dan divisualisasikan sebagai serangkaian tahap yang saling tergantung, yaitu:

- a. Penyusunan agenda
- b. Formulasi kebijakan
- c. Adopsi kebijakan
- d. Implementasi kebijakan



e. Penilaian kebijakan

Proses formulasi kebijakan dapat dilakukan melalui tujuh tahapan yaitu:

1. Pengkajian persoalan. Tujuannya adalah untuk menemukan dan memahami hakekat persoalan dari suatu permasalahan dan kemudian merumuskannya dalam hubungan sebab akibat.
2. Penentuan tujuan. Adalah tahapan untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai melalui kebijakan publik yang segera akan diformulasikan.
3. Perumusan alternatif. Alternatif adalah sejumlah solusi pemecahan masalah yang mungkin diaplikasikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
4. Penyusunan model. Model adalah penyederhanaan dan kenyataan persoalan yang dihadapi yang diwujudkan dalam hubungan kausal. Model dapat dibangun dalam berbagai bentuk, misalnya model skematik, model matematika, model fisik, model simbolik.
5. Penentuan kriteria. Analisis kebijakan memerlukan kriteria yang jelas dan konsisten untuk menilai alternatif kebijakan yang ditawarkan. Kriteria yang dapat dipergunakan antara lain kriteria ekonomi, hukum, politik, teknis, administrasi, peran serta masyarakat.
6. Penilaian alternatif. Penilaian alternatif dilakukan dengan menggunakan kriteria dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran lebih jauh mengenai tingkat efektivitas dan kelayakan setiap alternatif dalam pencapaian tujuan.
7. Perumusan rekomendasi. Rekomendasi disusun berdasarkan hasil penilaian alternatif kebijakan yang diperkirakan akan dapat mencapai tujuan secara optimal dan dengan kemungkinan dampak yang sekecil-kecilnya.



## 2.2 Teori Peranan Analisis

Berdasarkan Daryanto & Bintoro dalam buku Manajemen Diklat (2014) Manajemen Diklat adalah upaya yang sistematis dan terencana dalam mengoptimalkan seluruh komponen diklat guna mencapai tujuan program secara efektif dan efisien. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan muncul karena adanya masalah-masalah yang mengganggu kinerja organisasi, seperti penurunan prestasi yang mencakup menurunnya pelayanan, menurunnya tingkat produksi. Di samping itu perubahan lingkungan organisasi yang penuh ketidakpastian memaksa sebuah organisasi untuk selalu menyesuaikan dan mengikuti arah perubahan tersebut. Beberapa sebab lain adalah adanya kebutuhan diklat selain dipicu oleh permasalahan-permasalahan terkait dengan kualitas angkatan kerja yang ada, juga persaingan global, serta adanya alih teknologi. Kondisi masyarakat yang semakin maju baik tingkat ekonomi maupun sosial juga mempengaruhi kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan memberikan sinyal pada birokrasi untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian. Sebuah organisasi harus mampu beradaptasi secara cepat agar perubahan yang terjadi tidak mengganggu kinerja organisasi. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan suatu proses pembelajaran dalam organisasi yang mengarah pada perubahan sikap dan perilaku manusia memenuhi harapan kualifikasi kerja dan tuntutan perkembangan organisasi baik internal maupun eksternal. Kualitas diklat sangat tergantung pada manajemen diklat yang diselenggarakan, antara lain pada ketepatan memilih materi diklat, kualitas penatar atau nara sumber, metode pelatihan serta evaluasi yang dilakukan. Untuk itu pemilihan penatar harus benar-benar sesuai dengan bidang keahlian serta pengalaman kerja yang dimilikinya.

Analisis terhadap kebutuhan diklat sebagai suatu tahapan dalam penyusunan program terkait dengan jenis, prosedur, model dan teknik diklat perlu dilakukan dalam manajemen diklat. Penelusuran dimulai dengan analisis tugas atau fungsi yang ada, kualifikasi persyaratan untuk memenuhi fungsi tersebut, kemudian mencari solusi jenis diklat yang meliputi: materi yang harus disajikan, metode diklat yang tepat untuk memenuhi jenis kualifikasi yang diperlukan terkait dengan ketrampilan dan bidang keahliannya. Pada akhir penyelenggaraan diklat harus dievaluasi untuk mengetahui efektivitasnya merubah atau meningkatkan perilaku manusia dalam upaya peningkatan kinerja. Setiap kegiatan dibidang pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah usaha-usaha untuk meningkatkan:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Keterampilan (*skills*)
- c. Sikap (*attitude*), atau Kompetensi

### **2.3 Pendidikan dan Pelatihan**

Semakin berkembang sebuah perusahaan, semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menggerakkan kegiatan operasional. Selain itu tenaga kerja yang meningkat secara kualitas atau keahlian (*skill*) juga diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi yang pesat. Dengan demikian efisiensi dan efektivitas dalam perusahaan akan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan persaingan dalam pasar. Samsudin (2010:110) mengatakan “pendidikan berbeda dengan pelatihan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran”. Siagian (2002:219) “pendidikan ialah pemberian informasi yang selengkap mungkin kepada semua



pihak dalam organisasi terutama yang akan segera dan langsung terkena dampak perubahan tentang perubahan apa yang akan terjadi serta alasan kuat dan rasional mengapa perubahan itu perlu dilakukan”. Penarikan tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan serta peningkatan kualitas karyawan yang ada dalam perusahaan merupakan satu tugas penting departemen personalia, yaitu:

- a. Bagaimana membuat program pendidikan dan pelatihan sehingga peningkatan kualitas merata setiap departemen.
- b. Merencanakan program pendidikan dan pelatihan yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- c. Memilih karyawan yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga tidak mengganggu operasional perusahaan.
- d. Melaksanakan program pendidikan dan pelatihan yang benar-benar mendatangkan perubahan.

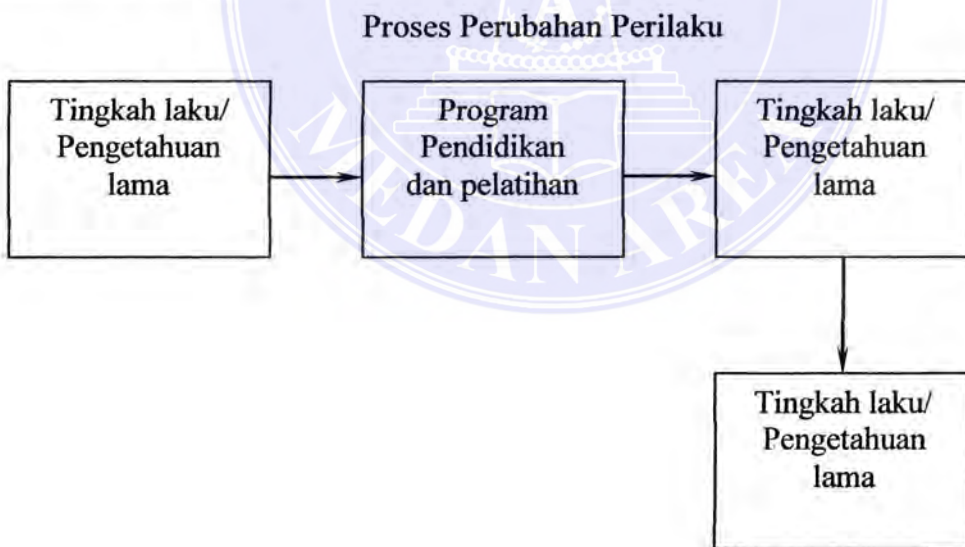
Timbulnya kebutuhan program pendidikan adalah untuk melatih dan mendidik karyawan baru, serta mengantisipasi kemajuan teknologi. Bagi karyawan baru kegunaan pendidikan dan pelatihan adalah untuk dapat mengerti pengoperasian peralatan atau mesin, kepada siapa bertanggung jawab, dan bagaimana cara mengatasi kalau terjadi kecelakaan kerja, serta hal-hal yang mengangkut suatu pekerjaan. Pendidikan bagi karyawan lama mempunyai tujuan, yaitu untuk lebih meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang maupun masa datang, mencegah penurunan produktivitas karyawan apabila mendapat promosi jabatan. Jadi tugas manajemen personalia adalah mengembangkan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Ini dilaksanakan dengan koordinasi departemen asal karyawan tersebut. Dengan demikian dapat



ditarik kesimpulan bahwa, tujuan umum dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efisiensi dan efektivitas kerja karyawan, dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai sasaran program kerja yang telah ditetapkan. Menurut Nasution (2000:70) efisiensi dan efektivitas kerja dapat dicapai dengan meningkatkan:

- a. Pengetahuan karyawan
- b. Keahlian karyawan
- c. Sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya

Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan dan wawasan, sikap karyawan pada tugas-tugasnya diharapkan dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkat laku, guna mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi. Berikut Gambar 1.1

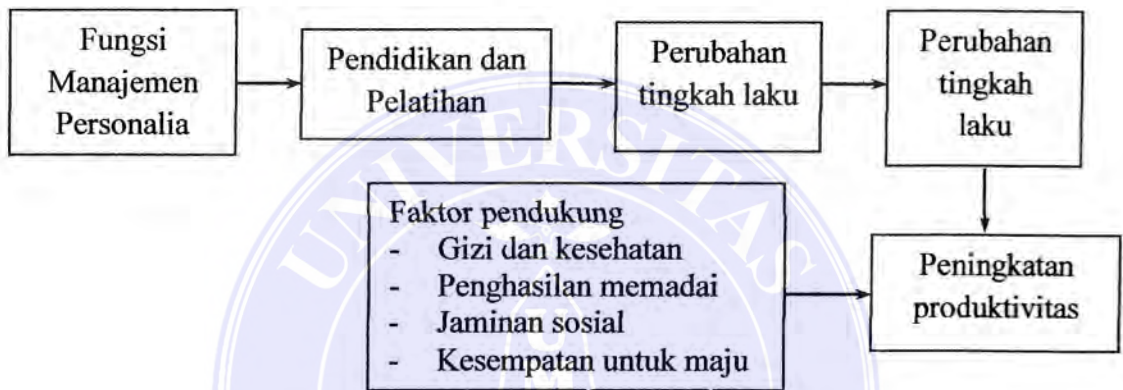


Sumber: Nasution, 2000:70

Guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan setelah mendapatkan pendidikan, tindak lanjut perusahaan untuk dapat mendapatkan hasil untuk mendapatkan hasil dari pendidikan dan pelatihan perlu memperhatikan, seperti keadaan gizi dan kesehatan, penghasilan (biasanya meningkat setelah

mengikuti pendidikan dan pelatihan), jaminan sosial, serta kesempatan untuk maju. Tanpa semuanya ini perusahaan jangan terlalu berharap berlebihan akan adanya peningkatan produktivitas karyawan. Untuk lebih jelasnya hubungan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan produktivitas kerja, harus didukung berbagai faktor, seperti Gambar 1.2 di bawah ini:

### Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Produktivitas



Sumber: Nasution, 2000:71

Pendidikan secara konseptual maupun pelaksanaannya sangat berbeda, walaupun tujuan dilaksanakan program ini adalah sama, yaitu meningkatkan kemampuan (pola pikir dan keterampilan) guna mendapatkan produktivitas yang meningkat. Pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendidikan dilakukan perusahaan terhadap karyawannya, mulai tingkat supervisor ke manajemen tingkat atas, karena pendidikan untuk tingkat ini lebih banyak untuk memahami, meneliti, dan memberikan jalan keluar untuk suatu kasus (persoalan). Pemecahan yang dilakukan terhadap kasus tersebut harus mengikuti metode (kaidah-kaidah) disiplin ilmu yang berlaku. Dengan demikian tujuan pendidikan yang ingin dicapai perusahaan adalah:



- a. Karyawan tersebut dapat memperdalam teori pemecahan kasus.
- b. Karyawan diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat.
- c. Diharapkan karyawan dapat mengambil kebijakan secara tepat.
- d. Dapat mengkaji ulang keputusan dan kebijakan yang telah dibuat perusahaan.
- e. Diharapkan koordinasi akan semakin baik antara departemen yang ada dalam perusahaan.

Sedangkan pelatihan menurut Saksono (1989:80) adalah “cara terbaik untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan”. Pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang). Dalam pembahasan yang dilakukan pendidikan dan pelatihan dianggap sama, karena tujuan yang ingin dicapai keduanya adalah sama, yaitu meningkatkan produktivitas karyawan. Tapi tidak ada salahnya kita lihat tujuan pendidikan dan pelatihan secara sendiri-sendiri. Sedangkan pelatihan lebih banyak dilakukan untuk tingkat karyawan (manajemen) supervisor ke bawah, karena setiap pelatihan dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kemampuan operasional mesin-mesin (peralatan produksi) yang ada dalam perusahaan. Sebelum pelaksanaan program pelatihan terlebih dahulu ditentukan sasaran atau tujuan apa yang ingin dicapai. Karena pelaksanaan suatu program pelatihan memerlukan pengorbanan yang tidak kecil baik berupa biaya, waktu dan sumber daya manusia yang terbuang selama pelatihan dilangsungkan. Jadi sasaran yang ingin dicapai perusahaan harus setimpal dengan pengorbanan yang dilakukan. Adapun sasaran dan tujuan yang ingin



dicapai dari pelatihan adalah:

- a. Memperbaiki moral kerja karyawan.
- b. Karyawan diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik.
- c. Karyawan diharapkan dapat memelihara atau merawat mesin-mesin atau peralatan produksi lebih baik.
- d. Karyawan diharapkan dapat menekan pemborosan pemakaian bahan baku.
- e. Karyawan diharapkan dapat menekan angka kecelakaan kerja dengan bekerja lebih hati-hati.
- f. Akan dapat mengurangi pengawasan yang tidak perlu, dan karyawan diharapkan bekerja lebih mandiri.

Satu yang perlu diingat departemen personalia dalam penyusunan jadwal program pelatihan adalah jangan sampai mengganggu jalannya operasional perusahaan secara keseluruhan. Karena program pelatihan ini akan melibatkan sebagian besar sumber daya manusia dalam perusahaan. Sehingga dalam penyusunan jadwal pelatihan ini mempertimbangkan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan dari setiap departemen dalam perusahaan. Dalam perusahaan bidang-bidang mungkin akan mendapat pendidikan dan pelatihan adalah, bidang manajemen dan bidang operasional.

1. Bidang manajemen: Pendidikan dan pelatihan untuk bidang ini lebih banyak dilakukan untuk staf keuangan, personalia, pemasaran. Bidang ini mencakup:
  - a. Sistem manajemen perusahaan.
  - b. Manajemen pemasaran, staf promosi, staf penjual atau salesman, staf

- penagihan dan lainnya.
- c. Manajemen personalia terdiri dari staf pembayaran gaji, staf penilaian prestasi kerja karyawan, staf pendidikan dan pelatihan, dan staf seleksi dan lainnya.
  - d. Manajemen perkantoran terdiri dari staf arsip data karyawan, sistem surat menyurat perusahaan dan lainnya.
  - e. Manajemen sistem akuntansi terdiri dari staf sistem pembukuan, pembelian, dan perhitungan harga pokok produksi.
2. Bidang operasional:
- a. Karyawan operasional pengendalian pengawasan produksi.
  - b. Sistem pengawasan kualitas terpadu.
  - c. Karyawan untuk perawatan mesin-mesin.
  - d. Sistem pengawasan atau pengendalian bahan baku.
3. Bidang lain:
- a. Penanggulangan keselamatan dan kesehatan kerja.
  - b. Penanggulangan bahaya kebakaran.
  - c. Penanggulangan keamanan perusahaan.

### **2.3.1 Kebijakan Pendidikan**

Secara umum terdapat perbedaan antara sesama para ahli dalam mendefinisikan atau memberi pengertian tentang istilah kebijakan. Tetapi yang paling menyolok perbedaan yang terdapat antara pengertian yang berlaku di tengah masyarakat dalam pembicaraan sehari-hari bila dibandingkan dengan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli. Departemen Pendidikan Nasional

(2003:149) menjelaskan kebijaksanaan kepandaian menggunakan akal budinya (pengalaman dan pengetahuannya). Pengertian kebijaksanaan sebagai berikut:

1. Hal bijaksana, kepandaian menggunakan akal budinya (pengalaman dan pengetahuannya), misalnya, berkat kebijaksanaan bila terlepasnya kita dari bahaya besar.
2. Pimpinan dan cara bertindak (mengenai pemerintahan, perkumpulan dan lain sebagainya), misalnya, dalam sidang babak kedua, kebijaksanaan pemerintah dikupas dan dicela oleh beberapa anggota DPR.
3. Kecakapan bertindak bila menghadapi orang lain (kesulitan dan sebagainya) misalnya perkara ini terserah kepada kebijaksanaan panitia.

Lain halnya dengan pengertian kebijaksanaan yang dikembangkan oleh para ahli. Masing-masing mereka mengemukakan pendapatnya berbeda dengan yang lainnya. Sebagai perbandingan di bawah ini dikemukakan pendapat beberapa ahli tentang pengertian kebijaksanaan publik. Dengan demikian dapat ditarik dua unsur pokok yakni tujuan dan cara atau peralatan untuk mencapai tujuan. Dari definisi yang dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kebijaksanaan mengandung:

1. Keputusan
2. Dibuat oleh yang berkewenangan
3. Untuk mengatasi masalah tertentu
4. Dapat dilaksanakan
5. Lazimnya berbentuk aturan perundang-undangan.



Kebijaksanaan dalam kaitannya dengan pendidikan dan latihan berdasarkan definisi para ahli di atas tentunya bermaksud sebagai keputusan yang berbentuk peraturan dengan dibuat oleh yang berkewenangan untuk mengatasi masalah pendidikan dan latihan, dilaksanakan oleh pemerintah atau organisasi masyarakat. Di dalam kehidupan sehari-hari di dapat banyak pengertian yang masih belum seragam maknanya di antara pihak-pihak yang menggunakan istilah pendidikan. Banyak ditemui definisi dan pengertian pendidikan yang dikemukakan para ahli di bidang ini. Berikut ini dikemukakan pendapat beberapa ahli dalam mengartikan pendidikan. Mathis dan Jackson (2002:6) mengatakan unit sumber daya manusia bertindak selaku sumber ahli dari pendukung serta koordinator pelatihan. Unit ini sering memiliki pandangan yang lebih berjangka panjang terhadap karier karyawan dan pengembangan terhadap seluruh organisasi dibandingkan dengan para manajer operasi lainnya. Pendidikan adalah segala bentuk usaha untuk membina kepribadian serta mengembangkan kemampuan manusia, baik jasmaniah maupun rohaniah, yang berlangsung sepanjang hidup seseorang, dan dilaksanakan baik dalam maupun di luar bangku sekolah. Sedangkan latihan pada prinsipnya dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Umumnya suatu pelatihan berupaya menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi. Karena itulah pendidikan dan latihan dilakukan dengan harapan dapat:

1. Meningkatkan kemampuan intelektual (kognitif)
2. Menimbulkan perubahan sikap dalam melaksanakan pekerjaan (efektif)

### 3. Meningkatkan keterampilan (psikomotorik)

Moekijat (1989:41) mengatakan sering program-program pelatihan pegawai tertentu merupakan akibat daripada usaha-usaha perencanaan sumber daya manusia. Bentuk tindakan alternatif ini mengakui bahwa kebutuhan akan sumberdaya manusia organisasi yang akan datang dapat dipenuhi paling tidak untuk sebagian melalui pelatihan pegawai-pegawai yang sudah ada untuk melaksanakan jabatan-jabatan yang akan datang.

#### **2.3.2 Program Latihan**

Program memegang peranan penting dalam suatu kegiatan. Dalam program dijelaskan arah dan tujuan serta cara pencapaian suatu kegiatan. Oleh karena itu dapatlah dikatakan program sebagai pedoman pelaksanaan bagi suatu kegiatan. Dalam hubungannya dengan rencana, ada beberapa perbedaan bila dibandingkan antara rencana dengan program. Dilihat dari segi waktu maka program berjangka waktu lebih pendek bila dibandingkan dengan rencana. Dalam rencana tujuan yang ingin dicapai masih bersifat umum sedangkan dalam program lebih rinci dan sudah tampak cara pelaksanaan kegiatannya. Program pada dasarnya merupakan rincian dari rencana. Jadi meskipun cakupan lebih sempit dari rencana, namun program menentukan berhasil tidaknya suatu rencana. Dari uraian di atas jelas betapa pentingnya peranan program bagi suatu rencana dan kegiatan. Oleh sebab itu senantiasa diperlukan program yang baik bila suatu rencana kegiatan ingin berhasil dalam pelaksanaannya. Baik tidaknya suatu program sangat ditentukan pula oleh bagaimana cara menyusunnya, serta kemampuan pihak penyusun program tersebut. Dalam kaitan dengan pendidikan dan latihan (diklat), program juga



memegang peranan penting. Pada program diklat, sebagaimana program-program lain terkandung maksud dan tujuan serta bagaimana cara pencapaian tujuan tersebut. Perlunya program diklat yang baik mengharuskan cara penyusunan program yang baik pula serta dengan tahapan-tahapan yang cermat.

Tahap-tahap menyusun program adalah:

- a. Identifikasi kebutuhan
- b. Penetapan tujuan
- c. Penetapan kriteria dan alat ukurnya
- d. Penetapan materi
- e. Penetapan metode dan alat bantu penyajian
- f. Percobaan dan revisi
- g. Implementasi dan evaluasi

#### **2.4 Sumber Daya Manusia (SDM)**

Pengertian Pengembangan SDM menurut Silalahi (2000:249), Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan. Mungkin banyak diantara kita yang menganggap sama antara pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*). Kedua-duanya memang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedua kegiatan tersebut juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, namun perlu diketahui juga kedua kegiatan tersebut adalah berbeda. Karyawan merupakan aset yang paling berharga dan benar-benar merupakan tulang punggung suatu organisasi. Setiap karyawan memiliki peranannya tersendiri dalam berkontribusi terhadap keberhasilan ataupun kegagalan organisasinya. Tanpa Karyawan dalam suatu



organisasi, bahkan mesin terbaik dengan teknologi terbaru dan tercanggih pun tidak akan berfungsi. Oleh karena itu, setiap individu yang berada didalam organisasi merupakan sumber daya sangat penting yang harus dihargai, dipelihara serta dipertahankan. Karena karyawan adalah sumber daya yang sangat penting atau dapat dikatakan sebagai sumber daya yang sangat vital bagi suatu organisasi atau perusahaan, Manajemen pada suatu organisasi ataupun pemilik perusahaan harus menginvestasikan waktu dan sumber daya mereka dalam pelatihan dan pengembangan tenaga kerja atau karyawan yang dimilikinya agar menjadi sumber daya manusia yang diperlukan di kemudian hari. Sumber Daya Manusia (SDM) atau Karyawan harus dikembangkan dan dipersiapkan untuk menghadapi situasi dan tantangan di masa mendatang bahkan untuk menghadapi situasi terburuk sekalipun. Jadi pada dasarnya, Pengembangan Sumber Daya Manusia atau *Human Resources Development* dapat didefinisikan sebagai inisiatif bersama antara pekerja dan pemberi kerja (atau manajemen perusahaan) untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu yang ada.

Pengembangan SDM ini sangat penting bagi organisasi atau perusahaan dan juga bagi karyawan yang bersangkutan. Karyawan perlu mengikuti perkembangan terbaru dalam industri untuk dapat bertahan dari persaingan yang ketat. Sedangkan perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasinya. Pengembangan SDM ini membantu mengembangkan dan memelihara karyawan agar mereka menjadi sumber daya yang handal dan pada akhirnya bermanfaat bagi organisasi. Karyawan juga akan mengembangkan rasa keterikatan terhadap organisasi sebagai hasil dari kegiatan pengembangan SDM. Pengembangan SDM

tidak hanya terbatas pada tugas tertentu, tetapi bertujuan untuk meningkatkan kepribadian dan sikap mereka untuk pertumbuhan menyeluruh yang akan membantu mereka menghadapi tantangan di masa depan. Ini mengubah pola pikir karyawan dan membuat mereka lebih menantang atau bersaing. Organisasi atau perusahaan harus mendorong karyawannya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan karyawan. Demikian juga Karyawan juga harus menganggap serius setiap kegiatan peningkatan keterampilan atau aktivitas pengembangan SDM yang diselenggarakan oleh perusahaan. Pada dasarnya Pelatihan adalah program yang diselenggarakan oleh organisasi untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan pada karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan. Sedangkan, Pengembangan adalah proses pendidikan yang berkaitan dengan pertumbuhan karyawan secara menyeluruh, Pengembangan membangun kepribadian dan sikap karyawan untuk menghadapi tantangan di masa depan. Seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa Pelatihan dan Pengembangan adalah dua kegiatan yang berbeda. Perbedaan utama antara pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan adalah proses pembelajaran bagi karyawan baru di mana mereka mengetahui tentang keterampilan utama yang diperlukan untuk pekerjaan itu sedangkan Pengembangan adalah proses pelatihan bagi karyawan yang ada untuk pengembangan menyeluruh mereka.
- b. Pelatihan adalah proses jangka pendek yaitu 3 sampai 6 bulan, tetapi pengembangan adalah proses yang berkelanjutan dalam jangka panjang.
- c. Pelatihan berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan untuk pekerjaan saat ini. Berbeda dengan pengembangan yang berfokus



pada pembangunan pengetahuan, pemahaman dan kompetensi untuk mengatasi tantangan di masa depan.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional, tenaga kerja yang berkualitas dapat mendorong pembangunan ekonomi suatu negara. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dinas tenaga kerja di Kabupaten Labuhan Batu maka dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan keterampilan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dibuat kerangka berpikir dalam penelitian ini:

Gambar 1.3  
Skema Kerangka Konseptual





## 2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian peneliti. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel. 1.1  
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Muhammad Robby Fiqrian. State University of Jakarta, Pendidikan luar sekolah, Graduate Student.	Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pembangunan Desa Tlogoweru Kabupaten Demak.	Program Pelatihan Keterampilan di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) Desa Tlogoweru sebagai tiang pendukung pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan- pelatihan ketrampilannya tanpa disadari telah mampu menampilkan aspek-aspek dari suatu prinsip mendasar atas suatu pembangunan yang berorientasi pada pembangunan manusia ( <i>people-oriented development</i> ), yaitu tertanamnya dan teraplikasikannya nilai- nilai kebersamaan ( <i>fairness</i> ), transparansi ( <i>disclosure and transparency</i> ), akuntabilitas

		<p>(<i>accountability</i>).</p> <p>Keberhasilan pemberdayaan masyarakat Desa Tlogoweru dalam sektor pengembangan SDM melalui LPKS diakui oleh Kecamatan. Keberadaan LPKS amat strategis bagi pembangunan masyarakat bukan saja bagi penduduk Desa Tlogoweru, tetapi juga bagi penduduk Kecamatan Guntur dan Kecamatan-Kecamatan lainnya di Kabupaten Demak.</p>
<p>Perbedaan: Berdasarkan riset hasil jurnal penelitian sebelumnya oleh Muhammad Robby Fiqrian, State University of Jakarta, Pendidikan luar sekolah, Graduate Student terdapat perbedaan dengan penelitian ini yaitu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja jurusan menjahit Tahun 2016-2018 belum berjalan dengan baik dan lancar. Melalui peragaan dan praktek, para peserta hanya memperoleh pengalaman dan keterampilan untuk bekerja di bidangnya masing-masing khusus menjahit. Belum sepenuhnya mendapat bantuan permodalan dalam memulai usaha sebagai wirausaha. Dan sarana dan prasarana di dalam memberikan pendidikan dan pelatihan belum cukup memadai. Pelatih atau instruktur belum juga memiliki sertifikasi kompetensi.</p>		

Sumber: Hasil kajian peneliti, 2019.

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
<p>Annisa Tresna Utami, 2015 Universitas Pendidikan Indonesia.</p>	<p>Penguatan Manajemen Wirausaha Oleh Kader PKK Dalam Memberdayakan Masyarakat Desa Malangbong Kecamatan Malangbong Kabupaten Garut.</p>	<p>Pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh aparat desa yaitu kader PKK desa Malangbong. Kader PKK ini membantu masyarakat menengah keatas dari segi pemahaman tentang berwirausaha. Berperan dalam pemberdayaan masyarakat disini kader PKK</p>

	<p>di Desa Malangbong tidak hanya memberdayakan kepada satu orang keluarga saja karena diharapkan dapat memberdayakan seluruh keluarga tersebut. Sehingga program-program PKK diharapkan menjadi pengaruh bagi masyarakat Desa Malangbong. Adapun kegiatan program penguatan manajemen wirausaha tersebut yaitu kegiatan pemberian pelatihan-pelatihan pada masyarakat pengangguran diantaranya pelatihan memasak membuat aneka hidangan, pelatihan manajemen wirausaha, sehingga masyarakat tersebut memiliki kegiatan yang positif, hal tersebut dilihat dari aspek keterampilan, dan pengetahuan tentang berwirausaha.</p>
--	---

Persamaan: Hasil penelitian pada jurnal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan keterampilan sangat berguna bagi masyarakat dan juga unsur-unsur lain yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Akan tetapi pada pelaksanaannya dari pihak Dinas Tenaga Kerja hanya memberikan kemampuan (skill) sementara, peserta pelatihan berharap ada bantuan permodalan dalam memulai usaha sebagai wirausaha. Mengingat peranan pendidikan dan pelatihan keterampilan terhadap pengelolaan masyarakat, maka perlunya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan dilaksanakan secara berkesinambungan. Dengan pendidikan dan pelatihan keterampilan, masyarakat mempunyai keterampilan yang lebih baik sehingga dapat bekerja secara optimal.

*Sumber: Hasil kajian peneliti, 2019.*



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dengan teknik analisis Kualitatif dikarenakan permasalahan yang belum jelas, kompleks dan penuh makna. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya seperti mengajukan pertanyaan dan mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data (Creswell 2010:5). Alasan lain penelitian ini menggunakan metode deskriptif karena ingin memahami secara mendalam bagaimana peranan pendidikan dan pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Labuhan Batu. Serta untuk menganalisis faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam peranan pendidikan dan pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Labuhan Batu.

#### **3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Lokasi Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu, yang beralamat di Jl. Menara No. 3 Rantauprapat. Adapun yang menjadi alasan bagi peneliti dalam menentukan lokasi di atas, karena i menganalisa lebih jauh bagaimana peranan pendidikan dan pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Labuhan Batu. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2019 – Mei 2019.

#### **3.3 Informan Penelitian**

Subjek penelitian kualitatif merupakan pihak-pihak yang menjadi sasaran penelitian atau sumber yang dapat memberikan informasi terhadap penelitian yang

akan dilaksanakan. Dalam penelitian kualitatif yang dijadikan subjek penelitian sebagai sumber informasi hanyalah subjek yang dapat memberikan informasi (Nasution, 2003:32). Sumber data (subjek penelitian) yang dipilih adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam pelaksanaan tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah:

1. Informan kunci, yaitu Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu.
2. Informan utama, Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu.
3. Informan tambahan, Masyarakat Kabupaten Labuhan Batu sebanyak 5 orang.

Dalam penentuan sampel, pertama-tama dipilih satu atau dua orang sampel, tetapi karena dengan dua orang sampel ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan, maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua orang sampel sebelumnya. Begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak (Sugiyono, 2010:145).

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memudahkan dalam melakukan penelitian, maka diperlukan teknik pengumpulan data yang akan dilakukan kepada sumber data. Pengumpulan data dalam penelitian adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari hasil observasi langsung di lapangan dengan mempelajari dan mengamati keadaan fisik wilayah tersebut serta melakukan wawancara kepada berbagai narasumber seperti Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu, Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten



Labuhan Batu dan Masyarakat Kabupaten Labuhan Batu sebanyak 5 orang yang dapat memberikan informasi. Pengumpulan Data Primer dapat diperoleh melalui beberapa metode yaitu sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu proses pengamatan yang dilakukan secara intens terhadap objek yang akan diteliti. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data sehubungan dengan pelaksanaan yang dilakukan oleh pihak Dinas tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu untuk mengetahui bagaimana peranan pendidikan dan pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Labuhan Batu.

2. Wawancara mendalam (*depth interview*). Wawancara mendalam adalah suatu cara mengumpulkan data atau informasi dengan cara langsung bertatap muka dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam. Wawancara ini dilakukan dengan berulang-ulang secara intensif. Adapun alat dalam pengambilan data seperti, tape recorder, *handphone*, foto dan data yang termasuk ke dalam dokumentasi.

3. Dokumentasi. Studi dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan lokasi penelitian (Suyanto, 2005:171).

Sedangkan data sekunder yaitu metode pengumpulan data-data yang sudah diketahui jelas sumbernya dan memiliki keterkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Data-data sekunder dapat diperoleh dari berbagai literatur, internet, serta dari instansi-instansi resmi terkait seperti kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu yang tercakup dalam wilayah studi. Pengumpulan Data

Sekunder dapat diperoleh melalui menganalisis data dan informasi untuk memperoleh suatu identifikasi di wilayah studi dan mengidentifikasi potensi dan permasalahan yang terdapat pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu. Data akan di klasifikasikan ke dalam masing-masing aspek untuk selanjutnya akan dianalisis. Selanjutnya dibedakan antara responden (orang yang akan diwawancarai atau kunci tambahan) dengan key informan (orang yang ingin peneliti ketahui ataupun kunci utama). Karena itu disebut juga wawancara intensif (Kriyantono, 2006:98). Dengan teknik ini diharapkan informan lebih terbuka dan berani dalam memberikan jawaban dan merespon terhadap pertanyaan yang diajukan peneliti. Kelebihan lain adalah peneliti secara personal dapat bertanya langsung dan mengamati respon mereka lebih detail.

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh tersebut kemudian akan disajikan secara analisis kualitatif yaitu analisis yang tidak dapat diukur baik besar atau jumlahnya dan mengutamakan kualitas data yang digunakan. Analisis ini digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk non-numerik atau data-data yang tidak dapat diterjemahkan dalam bentuk angka tapi interpretasi dalam bentuk pernyataan. Sedangkan metode analisis kualitatif yang digunakan dalam kegiatan ini adalah analisis deskriptif kualitatif, digunakan untuk mendeskripsikan dan memberikan penjelasan dan gambaran wilayah studi secara lengkap dan mendetail. Misalnya untuk menjelaskan keadaan demografi, keadaan sosial maupun ekonomi yang ada pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu sehingga akan didapatkan gambaran, jawaban, serta kesimpulan dari pokok permasalahan yang diangkat. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data (Kriyantono, 2006:58).



Untuk lebih mempermudah menganalisis data maka digunakan cara (Milles dan Huberman 1988:156):

### **3.5.1 Reduksi Data**

Merupakan pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi. Hal ini merupakan bentuk analisis yang menajam, menggolongkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisir data seperti meliputi, meringkas.

### **3.5.2 Penyajian Data**

Proses penyusunan informasi yang kompleks kedalam bentuk sistematis dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan serta pengambilan keputusan seperti mengumpulkan informasi yang terkait dengan tema mengkategorisasikan informasi dalam kelompok yang spesifik.

### **3.5.3 Verifikasi**

Membuat kesimpulan sementara dari yang belum jelas menjadi lebih terperinci dengan cara diverifikasi dalam arti meninjau ulang catatan-catatan dengan maksud agar data yang diperoleh tersebut menjadi lebih valid seperti mengambil keputusan, mengidentifikasi pola, perkembangan, dan penjelasan.

## **3.6 Definisi Konsep Dan Operasional**

Definisi konsep adalah definisi yang telah menjadi teori. Teori ini ada dalam setiap buku teks yang disarankan oleh para dosen (sesuai bidang ilmu masing-masing). Dalam karya ilmiah berupa skripsi (S1), tesis (S2) dan disertasi (S3/program doktor), definisi konsep ini diuraikan dalam Bab Tinjauan Teori atau Tinjauan Kepustakaan. Itu semua adalah definisi konsep. Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara riil, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian atau obyek yang diteliti. Operasionalisasi (*variable*) adalah proses mendefinisikan

*variable* dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Mengapa? definisi “konsep”, sering masih samar bagi pembaca. Bagi orang awam, definisi konsep bisa masih sangat samar (*fuzzy*). Itulah sebabnya, operasionalisasi *variable* atau mendefinisikan *variable* secara lebih tegas, menjadi sangat penting untuk dilakukan.

### **3.6.1 Konsep**

Pelatihan merupakan salah satu jenis pendidikan. Pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan pengalaman atau perubahan sikap seseorang (Simamora, 2009). Lebih khusus, Mangkuprawira (2003) menggambarkan bahwa pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera, tidak seperti pendidikan pada umumnya yang memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu dengan sifat lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang. Pelatihan pemberdayaan masyarakat dan desa merupakan instrumen yang tepat untuk mencapai keberdayaan masyarakat dan desa. Dari data BPS (2012), jumlah Desa dan Kelurahan di Indonesia mencapai 79.075, dan penduduk Indonesia berjumlah 224.775.796 jiwa. Untuk memberikan peningkatan kapasitas pada sekian banyak masyarakat Indonesia, tentunya membutuhkan keterampilan yang bisa didapat dengan segera namun efektif dalam diimplementasikan. Jawabannya adalah melalui pelatihan pemberdayaan masyarakat dan desa. Berkaitan dengan pelatihan pemberdayaan masyarakat dan Desa ini, pemerintah memberikan pedoman dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 19 Tahun 2007 tentang Pelatihan Masyarakat dan Desa/Kelurahan. Permendagri ini memberikan norma, standar dan prosedur dalam penyelenggaraan pelatihan pemberdayaan masyarakat dan desa secara lengkap,



termasuk rumpun-rumpun pelatihan di dalamnya. Dalam Permendagri ini diberikan pedoman secara menyeluruh dari sasaran pelatihan, pelatih, bahan pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan, sampai standar pelatihan masyarakat dan Desa/Kelurahan.

### **3.6.2 Operasional**

Berdasarkan Daryanto & Bintoro dalam buku Manajemen Diklat (2014) Manajemen Diklat adalah upaya yang sistematis dan terencana dalam mengoptimalkan seluruh komponen diklat guna mencapai tujuan program secara efektif dan efisien. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan muncul karena adanya masalah-masalah yang mengganggu kinerja organisasi, seperti penurunan prestasi yang mencakup menurunnya pelayanan, menurunnya tingkat produksi. Di samping itu perubahan lingkungan organisasi yang penuh ketidakpastian memaksa sebuah organisasi untuk selalu menyesuaikan dan mengikuti arah perubahan tersebut. Pada akhir penyelenggaraan diklat harus dievaluasi untuk mengetahui efektivitasnya merubah atau meningkatkan perilaku manusia dalam upaya peningkatan kinerja. Setiap kegiatan dibidang pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah usaha-usaha untuk meningkatkan:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Keterampilan (*skills*)
- c. Sikap (*attitude*), atau Kompetensi

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian di Bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peranan pendidikan dan pelatihan keterampilan menjahit pada Dinas Tenaga Kerja dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia pencari kerja di Kabupaten Labuhan Batu dari tahun 2016-2018 belum berjalan dengan baik dan belum signifikan terhadap jumlah peserta didik yang berhasil memperoleh pekerjaan. Peserta didik hanya memperoleh pengalaman dan keterampilan untuk bekerja di bidangnya masing-masing. Namun belum sepenuhnya mendapat bantuan permodalan untuk memulai usaha sebagai wirausaha. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja seharusnya memberikan hasil yang lebih baik dan nyata dari pada penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga non-diklat (swasta). Dengan demikian diharapkan dapat menentukan keberadaan dan juga citra lembaga pendidikan dan pelatihan Dinas Tenaga Kerja yang profesional dalam mengemban tugas, melaksanakan peran dan fungsinya. Disisi lain terkait prasarana yang dibutuhkan pada pendidikan dan pelatihan belum cukup memadai, dimana pelatih atau instruktur belum memiliki sertifikasi dan kompetensi.

2. Pendidikan dan pelatihan SDM di Kabupaten Labuhan Batu terlihat menurun dan masih tergolong rendah. Beberapa hambatannya yang dijumpai pada peserta didik adalah:



para peserta dilatih untuk dapat mengembangkan keterampilan pada bidang dan bakat yang di tekuni. Namun tidak semua peserta dapat mengetahui keterampilan dirinya maka hal ini dapat menghambat pelatih instruktur untuk mengarahkan personal secara satu persatu dan dapat membuat waktu tidak efektif. Tingkat disiplin yang masih kurang, dan kerja sama antar peserta didik yang masih rendah.

## 5.2 Saran

1. Peranan pendidikan dan pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Labuhan Batu, dengan adanya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja jurusan menjahit Tahun 2016-2018 belum berjalan dengan baik dan lancar khususnya di bidang sarana dan prasarana. Untuk itu perlu adanya bantuan modal usaha terhadap peserta pelatihan, dan peningkatan sarana prasarana pelatihan. Hal ini bertujuan untuk membangun lembaga yang lebih terarah, produktif, dan terorganisir.

2. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan *skill* keahlian bagi peserta putus sekolah dan menganggur, Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu secepatnya membangun BLK (Balai Latihan Kerja) sebagai pusat berbagai pelatihan kerja yang memiliki kompetensi dan keahlian sehingga diharapkan mampu dan siap bersaing di pasar kerja serta mampu berwirausaha secara mandiri. Serta meningkatkan kerja sama dengan PTN atau TPS maupun *stakeholders*.

3. Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu melalui Dinas Tenaga Kerja tidak hanya melatih peserta tetapi juga mampu membuat usaha bersifat BUMD di bidang *home industry* garmen sehingga dapat langsung mempekerjakan peserta yang sudah dilatih.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama. 2010.
- Abdurrahman Fatoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- Ambar T Sulistiyani & Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta. 2009.
- Creswell, W, John. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar. 2010.
- Drs. Daryanto, Drs. Bintoro, ST, MT. *Manajemen Diklat*. Gaya Media. 2014.
- Effendi, Taufiq. *Permasalahan dan Peningkatan Kinerja SDM Aparatur Negara Menghadapi Persaingan Global*. Semarang. 2008.
- Fajar. Laksana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2008.
- Harsono. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia. 2011.
- Hani, T Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE. 2001.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Hakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Citra Adhitya Bakti. Bandung. 2003.
- Irawan, Prasetya. *Pengembangan SDM*. Jakarta: STIA LAN Press. 2003.
- Kriyantono, Rachmat. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Kountor, D.M.S, Ronny. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi & Tesis: PPM*, 2003.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.



- Martha **Monroza Siagian**. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja*. 2010. Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan. *Skripsi*: Universitas Hasanuddin.
- Mulyana, Dedy. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Mangkuprawira, Syafrý. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2002.
- Moekijat. *Perencanaan Sumberdaya Manusia*. Bandung: Mandar Maju. 2008.
- Mustopadidjaja, AR. *Manajemen Proses Kebijakan Publik*. Lembaga Administrasi Negara. 2002.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2009.
- Nasution, S. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito. 2003.
- Suyanto, Bagong. *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2005.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit: Alfabeta. 2010.
- TIM DOSEN FIP-IKIP MALANG. *Pengantar Dasar Dasar Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional, 2008.
- Waluyo, Minto. *Psikologi Teknik Industri*. Jakarta: Graha Ilmu. 2009.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-137/MEN/1990 tentang Pedoman Standar Latihan Kerja dan Kualifikasi Keterampilan Nasional.

Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu Nomor 563/0692/DTK-3/2019 Tanggal 03 Maret 2019 tentang Pembentukan Panitia Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja di Kabupaten Labuhanbatu Tahun Anggaran 2019.

Non Buku:

<https://media.neliti.com/media/publications/74066-ID-efektivitas-pendidikan-dan-pelatihan-dal.pdf> (di akses pada tanggal 18 April 2019. 15:45 WIB)

<https://www.kajianpustaka.com/2012/11/pendidikan-dan-pelatihan.html> (di akses pada tanggal 19 April 2019. 20:50 WIB)

<https://nanamyger.blogspot.com/2017/02/pendidikan-dan-pelatihan-dalam.html> (di akses pada tanggal 20 April 2019. 11:55 WIB)

<https://masimamgun.blogspot.com/2010/04/pendidikan-dan-pelatihan-sumber-daya.html> (di akses pada tanggal 22 April 2019. 14:54 WIB)



## Lampiran 1

### DAFTAR REKAPITULASI NAMA PESERTA PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KETERAMPILAN MULAI TAHUN 2016 s/d 2018 YANG SUDAH MEMBUKA LAPANGAN KERJA BARU (WIRUSAHA )

No	Nama	Alamat	Tahun Pelatihan	Keterangan
1.	Nila Kusuma	Teluk Datnar	2016	Wira Usaha/ Penjahit Pakaian
2.	Sri Wahyuni	Persiluangan II	2016	Wira Usaha/ Penjahit Pakaian
3.	Juspita Rima	Sitiawan	2017	Wira Usaha/ Penjahit Pakaian
4.	Mariyana	Gapuk	2017	Wira Usaha/ Penjahit Pakaian
5.	Rizky Ayu Lestari	Pematang Seleng	2017	Wira Usaha/ Penjahit Pakaian
6.	Desi Ravika	Dsn. Sido Selamat	2018	Wira Usaha/ Penjahit Pakaian
7.	Yusnaini	Desa Tanjung Harapan	2018	Wira Usaha/ Penjahit Pakaian

## Lampiran 2

### Daftar Rekapitulasi Peserta Pendidikan dan Pelatihan

Nama Peserta Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Tahun 2016  
Di Desa Tanjung Haloban Kec. Bilah Hilir. Jurusan Menjahit (GARMEN) Tanggal, 13 s/d  
29 April 2016

#### Angkatan: I (Pertama) Tahun: 2016

No.	Nama	Alamat	Keterangan
1.	Gusda Hartati Siregar	Dusun Kp. Tengah I	
2.	Novika Harisna Sinaga	Dusun Kp. Tengah I	
3.	Fitri Indriyanti	Dusun Kp. Tengah II	
4.	Cahyani	Dusun Kp. Tengah II	
5.	Roimatun	Dusun Kp. Tengah II	
6.	Darsiah	Dusun Sidodadi	
7.	Antono	Dusun Tanjung Rejo	
8.	Mira Rusneli	Dusun Tj. Haloban II	
9.	Yusnaini	Dusun Tanjung Rejo	
10.	Hamida Damanik	Dusun Tj. Haloban	
11.	Susi Indah Lestari	Dusun Tanjung Rejo	
12.	Julia	Dusun Tanjung Rejo	
13.	Kurnia Indah Sari	Dusun Tj. Haloban	
14.	Sri Rahma Dani	Dusun Tj. Haloban	
15.	Siti Rohana	Dusun Tj. Haloban	
16.	Hassanah	Dusun Saroha	

Nama Peserta Alumni Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja  
Tahun 2016 Di Desa Tanjung Haloban Kec. Bilah Hilir. Jurusan Menjahit (GARMEN )  
yang sudah berwirausaha (Membuka Lapangan Kerja Sendiri)

No.	Nama	Alamat	Keterangan
1.	Gusda Hartati Siregar	Dusun Kp. Tengah I	
2.	Novika Harisna Sinaga	Dusun Kp. Tengah I	
3.	Fitri Indriyanti	Dusun Kp. Tengah II	
4.	Cahyani	Dusun Kp. Tengah II	
5.	Roimatun	Dusun Kp. Tengah II	
6.	Darsiah	Dusun Sidodadi	
7.	Antono	Dusun Tanjung Rejo	
8.	Mira Rusneli	Dusun Tj. Haloban II	
9.	Yusnaini	Dusun Tanjung Rejo	
10.	Hamida Damanik	Dusun Tj. Haloban	



**Lampiran 3**  
**Dokumentasi Penelitian dan Wawancara**



*Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu (4 April 2019)*



*Wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja, Bapak H. Elpin Riswan, SE (4 April 2019, 14:10 WIB)*



*Wawancara dengan Kasi. Produktivitas  
Tenaga Kerja, Bapak Bambang  
Widionarko, SE (4 April 2019, 10:57  
WIB)*



*Wawancara dengan Kasi. Pelatihan  
Tenaga Kerja, Ibu Elmi Tanjung, SE (4  
April 2019, 14:15 WIB)*





***Peserta Pendidikan, Pelatihan dan Keterampilan Menjahit (Garmen)  
(4 April 2019, 14:15 WIB)***



***Wawancara dengan Tokoh Masyarakat Desa Sennah Kecamatan Pangkatan Kabupaten  
Labuhan Batu, Bapak Syahril Rangkuti (11 April 2019, 11:06 WIB)***



*Suasana Praktek Peserta  
Pelatihan Menjahit (Garmen)  
(4 April 2019, 14:25 WIB)*

*Suasana Praktek Peserta  
Pelatihan Menjahit (Garmen)  
(4 April 2019, 14:30 WIB)*



*Peneliti melihat langsung Suasana  
Praktek Pelatihan Menjahit (Garmen)  
(4 April 2019, 14:45 WIB)*