

**IMPLEMENTASI PROGRAM DINAS KETENAGAKERJAAN
TENTANG PELATIHAN KERJA LULUSAN SMA SEDERAJAT
DI UPTD BALAI LATIHAN KERJA SILANGKITANG
KABUPATEN TAPANULI UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

**LAURENSIUS SIMATUPANG
218520015**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)29/1/26

**IMPLEMENTASI PROGRAM DINAS KETENAGAKERJAAN
TENTANG PELATIHAN KERJA LULUSAN SMA SEDERAJAT
DI UPTD BALAI LATIHAN KERJA SILANGKITANG
KABUPATEN TAPANULI UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Medan Area

OLEH:

**LAURENSIUS SIMATUPANG
218520015**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 29/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)29/1/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Implementasi Program Dinas Ketenagakerjaan tentang Pelatihan
Kerja Lulusan SMA Sederajat di Uptd Balai Latihan Kerja
Silangkitang Kabupaten Tapanuli Utara

Nama : Laurensius Simatupang

NPM : 218520015

Program Studi : Administrasi Publik

Disetujui Oleh


Agung Suharyanto S.Sn., M.Si
Pembimbing I


Dr. Walid Mushafa S.S.SOS.M.I.P
Dekan


Dr. ... M.A.P
Ka.Prodi Administrasi Publik

Tanggal Lulus : 21 Juli 2025

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 24 September 2025


METERAI
TEMPEL Laurensius Simatupang
EPF09ANX075583252

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan
dibawah ini :

Nama : Laurensius Simatupang

NPM : 218520015

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

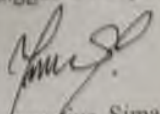
Jenis Kerja Jenis Karya : Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : IMPLEMENTASI PROGRAM DINAS KETENAGAKERJAAN TENTANG PELATIHAN KERJA LULUSAN SMA SEDERAJAT DI UPTD BALAI LATIHAN KERJA SILANGKITANG KABUPATEN TAPANULI UTARA. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format kan, mengelola dalam pangkalan data (Database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta/ dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Tanggal: 24 September 2025


Laurensius Simatupang

ABSTRAK

Implementasi merupakan langkah yang sangat penting dalam proses kebijakan. Banyak langkah-langkah baik yang bisa dilakukan pemerintah namun tidak ada dampaknya terhadap kehidupan negara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Implementasi Program Dinas ketenagakerjaan Tentang pelatihan kerja lulusan sma sederajat di UPTD Balai Latihan Kerja Silangkitang Kabupaten Tapanuli Utara. Penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan menurut Edward III dengan indikator komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan Teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Program Dinas ketenagakerjaan Tentang pelatihan kerja lulusan sma sederajat di UPTD Balai Latihan Kerja Silangkitang Kabupaten Tapanuli Utara sudah berjalan dengan baik, jika dilihat dari beberapa indikator seperti komunikasi telah dilakukan dengan beberapa upaya yang signifikan dalam mensosialisasikan Implementasi Program Dinasketenagakerjaan Tentang Pelatihan Kerja lulusan SMA Sederajat Terintegrasi, sumber daya telah melakukan persiapan sumber daya yang baik, disposisi terlihat jelas komitmen serta antusias dari pihak yang terkait dan struktur birokrasi telah diatur dengan baik serta mudah dipahami. Meskipun telah dilakukan beberapa upaya yang signifikan, kurangnya daya minat masyarakat mengenai Program Pelatihan ini serta masalah anggaran yang tersedia menjadi faktor penghambat dalam implementasi program ini.

Kata Kunci: Implementasi, Kebijakan, Progam Pelatihan, Kerja, UPTD,BLK

ABSTRACT

implementation is a very important step in the policy process. Many good steps can be taken by the government, but they have no impact on the life of the country. This study aims to analyze the Implementation of the Manpower Office Program Regarding Job Training for High School Graduates at the UPTD Silangkitang Job Training Center, North Tapanuli Regency. This study uses the theory of policy implementation according to Edward III with indicators of communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The research method used is a qualitative approach using data collection techniques in the form of interviews, observations, and documentation. The results of the study indicate that the implementation of the Manpower Office Program Regarding Job Training for High School Graduates at the UPTD Silangkitang Job Training Center, North Tapanuli Regency has been running well, when viewed from several indicators such as communication has been carried out with several significant efforts in socializing the Implementation of the Manpower Office Program Regarding Integrated High School Graduate Job Training, resources have made good resource preparation, disposition is visible commitment and enthusiasm from the related parties and the bureaucratic structure has been well regulated and easy to understand. Although some significant efforts have been made, the lack of public interest in this Training Program and the problem of available budget are inhibiting factors in the implementation of this program.

Keywords: Implementation, Policy, Training Program, Work, UPTD, BLK

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : Laurensius Simatupang
2. Alamat : Jalan Teratai Ujung, Desa Medan Estate
3. Tempat/ Tanggal Lahir : Sigotom 5 Desember 2003
4. Jenis Kelamin : Laki -Laki
5. Agama : Kristen Katholik
6. Status Pernikahan : Belum Menikah
7. Warga Negara : Indonesia
8. Nomor Telepon/ HP : 082286529509
9. E-mail : laurensimatupang1@gmail.com
10. Kode Pos : 20351

PENDIDIKAN FORMAL

- 2010-2015 : SD Negeri 173212
- 2015-2018 : SMP Negeri 3 Sigotom
- 2018-2021 : SMU Swasta Santa Maria
- 2021- Sekarang : Universitas Medan Area
- Jurusan : Administrasi Publik ,Fakultas Isipol

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, penyertaan, dan kekuatan yang telah diberikan sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, izinkanlah saya mempersembahkan karya sederhana ini sebagai ungkapan terima kasih yang tulus dan penuh cinta kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Junus Simatupang dan Deslina Gultom, yang telah menjadi sumber kekuatan, doa, kasih sayang, dan pengorbanan tiada henti dalam setiap langkah hidupku. Terima kasih atas segala cinta dan didikan yang tidak ternilai, yang menjadi pijakan kokoh dalam perjalanan panjang ini.
2. Saudara-saudaraku tersayang, Nerli Theresia Simatupang, Ben Eriktus Simatupang, Antonius Simatupang, Arnoldus Simatupang, dan Luciana Ekaristin, atas segala doa, dukungan, semangat, serta kebersamaan yang selalu menguatkan hingga akhirnya mampu menyelesaikan perjalanan ini dengan baik.
3. Kepada Rizky Fahrozi Nasution, Nixo Silaban, Billi Gajah, Henok Tampubolon, Simon Tampubolon, Jhondry Panjaitan, Angga Ginting, terimakasih sudah menjadi teman cerita baik senang maupun susah, dimasa perkuliahan sudah mau menemani peneliti bercerita sejenak melepas penat di kost sampai penyelesaian penulisan skripsi ini .

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian proposal ini dengan judul ***"Implementasi Program Dinas Ketenagakerjaan tentang Pelatihan Kerja Lulusan SMA Sederajat di Balai Latihan Kerja Silangkitang Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara."***

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana, yaitu Strata 1 (S1) di Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini, antara lain:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Walid Musthafa, S.Sos., MIP selaku Dekan Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area
3. Bapak Dr. Drs., Indra Muda, M.AP, selaku Ketua Program studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area
4. Bapak Agung Suharyanto, S.Sn., M.Si., Selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan telah membimbing penulis melalui

setiap tahap penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala motivasi, arahan, masukan, dan saran berharga yang Bapak berikan, yang menjadi fondasi penting dalam penyelesaian karya ilmiah ini.

5. Ibu Dr. Chairika Nst, S.AP, M.AP Selaku Ketua yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini
6. Bapak Amas Mashudin, S.IP, M.AP Selaku Sekretaris yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini
7. Bapak Dr. Yarhamdani S.E, M.SP., Selaku Pembimbing yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini
8. Staf Pengajar dan Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Politik yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan kemudahan administrasi dalam proses perkuliahan.
9. Pegawai di Kantor UPTD Balai Latihan Kerja Silangkitang Kabupaten Tapanuli Utara Yang sudah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis.
10. Kepada Devi Kristina Tambunan, terima kasih atas segala waktu, tenaga, dan perhatian yang telah kau curahkan selama proses penulisan skripsi ini. Engkau sosok yang kuat—tegar menghadapi kesulitan, sabar mendampingi, dan selalu memberi semangat saat langkahku goyah. Kehadiranmu bukan sekadar pendukung, tetapi juga sumber kekuatan yang membuatku terus maju. Kebersamaan ini akan selalu menjadi bagian berharga dalam perjalanan hidup dan perjuangan ilmiahku.

11. Kepada teman seperjuangan kelas ADM D Angkatan 2021 Yang telah memberikan semangat dan dukungan di setiap perjalanan perkuliahan sampai saat ini

12. Dan yang terakhir, kepada diri sendiri Laurensius Simatupang terima kasih sudah bertahan sejauh ini, terima kasih sudah tetap berusaha sampai di titik ini, dan terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan suatu pencapaian yang harus di syukuri. Hadapi selagi masalah itu tidak membuat mu mati.

Penulis menyampaikan bahwasannya penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam penulisan skripsi ini, namun penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini

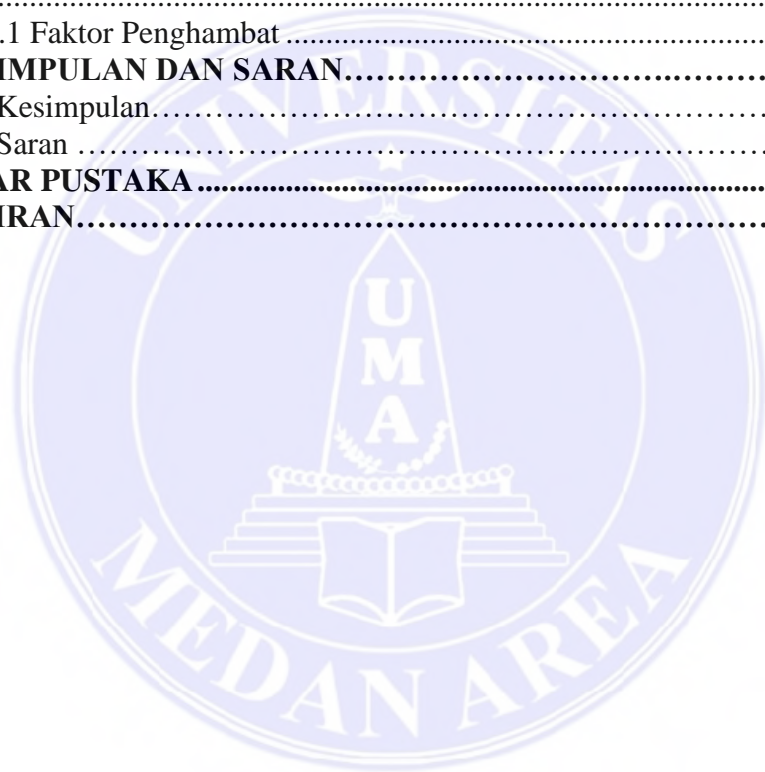
Penulis

Laurensius Simatupang

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR GAMBAR.....	iii
DAFTAR TABEL	iii
I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Secara Teoritis	9
1.4.2 Secara Praktis.....	9
1.4.3 Secara Akademik	10
II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Kebijakan	12
2.1.1 Definisi Kebijakan	12
2.1.2 Kebijakan Publik.....	13
2.1.3 Jenis Jenis Kebijakan Publik	15
2.1.4 Dimensi Kebijakan Publik	16
2.2. Implementasi Kebijakan	17
2.2.1 Definisi Implementasi Kebijakan	17
2.2.2 Tahap Tahap Implementasi Kebijakan	19
2.2.3 Model Implementasi Kebijakan George C Edward III	20
2.3 Program Pelatihan Kerja	22
2.3.1 Definisi Pelatihan Kerja	22
2.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja	24
2.4. Balai Latihan Kerja (BLK) Silangkitang Kabupaten Tapanuli Utara ...	25
2.4.1. Sejarah Balai Latihan Kerja Silangkitang Kabupaten Tapanuli Utara	25
2.4.2. Tugas Pokok Balai Latihan Kerja Silangkitang Kabupaten Tapanuli Utara.....	26
2.4.3. Tujuan Dan Fungsi Balai Latihan Kerja Silangkitang Kabupaten....	27
Tapanuli Utara	27
2.5 Penelitian Terdahulu.....	28
2.6 Kerangka Bepikir	31
III METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Lokasi Penelitian	37
3.3 Waktu Penelitian	37
3.4 Informan Penelitian	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Teknis Analisis Data	43
3.7 Validasi Data	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian	48
4.1.1 Gambaran Kabupaten Tapanuli Utara	49
4.1.2 Gambaran Umum Profil UPTD Balai Latihan Kerja Silangkitang	57

4.1.3 Gambaran Program Pelatihan Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Silangkitang	60
4.2 Hasil Penelitian.....	65
4.2.1 Pelaksanaan Program Dinas Ketenagakerjaan Tentang Pelatihan Kerja Lulusan SMA Sederajat Di UPTD Balai Latihan Kerja Silangkitang.....	65
4.3 Pembahasan	88
4.3.1 Implementasi Progam Dinasketenagakerjaan Tentang Program Pelatihan Kerja Lulusan SMA Sederajat di UPTD BLK Silangkitang	88
1.Aspek Komunikasi.....	88
2.Aspek Sumber Daya	95
3 Aspek Disposisi	102
4 Aspek Stuktur Birokrasi.....	105
4.4. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Program Pelatihan Kerja	108
4.4.1 Faktor Penghambat	110
V KESIMPULAN DAN SARAN.....	119
5.1 Kesimpulan.....	119
5.2 Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN.....	121



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berfikir.....	34
Gambar 2 Triangulasi Sumber.....	49
Gambar 3 Triangulasi Data.....	50
Gambar 4 Peta Letak Geografis Kab Tapanuli Utara.....	55
Gambar 5 Kantor UPTD BLK Silangkitang.....	58
Gambar 6 Bagan Stuktur UPTD BLK Silangkitang.....	60
Gambar 7 Ruangan Pelatihan Menjahit.....	63
Gambar 8 Bentuk Form Pendaftaran Online di UPTD BLK Silangkitang.....	68
Gambar 9 Bentuk Soal Test Seleksi dan Wawancara	68
Gambar 10 Wawancara dengan Kepala UPTD BLK Silangkitang	70
Gambar 11 Pelatihan Menjahit Oleh Instuktur.....	82
Gambar 12 Penyampaian Materi Teori Pelatihan Oleh Instuktur.....	83
Gambar 13 Pelaksanaan Praktek Pelatihan Menjahit oleh Peserta.....	84
Gambar 14 Usaha Menjahit Mantan Peserta Pelatihan BLK.....	86
Gambar 15 Hasil Karya Pelatihan dan Sertifikat Anggota Pelatihan	87
Gambar 16 Bentuk Informasi di Media Sosial BLK.....	93
Gambar 17 Makan Siang Gratis BLK Silangkitang.....	101
Gambar 18 Renungan Pagi Sebagai Motivasi.....	103
Gambar 19 Standar Operasional Pelatihan Kerja.....	108
Gambar 20 Wawancara Kepala UPTD BLK.....	125
Gambar 21 Penyerahan Modul.....	125
Gambar 22 Wawancara Dengan Instuktur dan Pegawai BLK.....	126
Gambar 23 Wawancara dengan Mantan Pelatihan BLK.....	126
Gambar 24 Peserta Pelatihan.....	127
Gambar 25 Wawancara dengan Mantan Pelatihan dan Hasil Karya Peserta.....	127
Gambar 26 Hasil Karya Peserta.....	128

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara.....	3
Tabel 2 Status Mantan Pelatihan Menjahit.....	4
Tabel 3 Jenis Pelatihan di UPTD BLK Silangkitang.....	6
Tabel 4 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 5 Waktu Penelitian.....	38
Tabel 6 Informan Penelitian.....	39
Tabel 7 Jumlah Penduduk Tapanuli Utara.....	56
Tabel 8 Sarana dan Prasarana UPTD BLK Silangkitang.....	59
Tabel 9 Program Kejuruan UPTD BLK Silangkitang.....	62
Tabel 10 Tahapan Perekrutan Peserta Latihan Kerja.....	63
Tabel 11 Kurikulum Pelatihan Menjahit.....	73
Tabel 12 Ketersediaan Insstruktur UPTD BLK Silangkitang.....	74
Tabel 13 Biodata Peserta Pelatihan.....	78
Tabel 14 Unit Kompetensi Pelatihan.....	79
Tabel 15 Sumber Daya Manusia UPTD BLK Silangkitang.....	96
Tabel 16 Pedoman Wawancara.....	131

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan tidak lepas dari permasalahan tenaga kerja, angkatan kerja, bukan angkatan kerja, kesempatan kerja dan tingkat pengangguran. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya pertumbuhan penduduk, penambahan angkatan kerja semakin besar sedang kesempatan kerja/lapangan kerja yang tersedia tidak dapat mengejar pertumbuhan angkatan kerja yang besar (Indriani, 2016).

Seiring perkembangan zaman dan semakin ketatnya persaingan di dunia kerja, lulusan SMA sederajat kini menghadapi tantangan yang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Tuntutan akan keterampilan khusus semakin tinggi, sementara banyak lulusan hanya dibekali keterampilan dasar dari pendidikan formal, yang sering kali belum cukup untuk bersaing dengan tenaga kerja yang memiliki keahlian spesifik. Keterbatasan ini membuat mereka kurang siap memasuki dunia kerja, sehingga perlunya upaya lebih untuk mengembangkan kemampuan agar mampu bersaing di pasar kerja yang kompetitif. Di sisi lain, dunia industri dan sektor-sektor lainnya membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis, tetapi juga mampu menerapkan keterampilan praktis sesuai dengan kebutuhan lapangan. Kesenjangan antara apa yang diajarkan di sekolah dan kebutuhan nyata di dunia kerja menciptakan fenomena tingginya tingkat pengangguran di kalangan lulusan SMA Sederajat (Nursyamsu, 2024).

Persoalan mendasar dari semua aspek kependudukan adalah tidak tersedianya tenaga kerja terdidik dan terlatih. Banyak penduduk usia kerja berusaha untuk mendapatkan pekerjaan namun tidak semuanya dapat terserap dalam lapangan kerja, karena kurangnya pendidikan dan keterampilan serta keahlian yang dimiliki (Suhandi et al., 2021). Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil mendorong pencari kerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja untuk menambah keterampilan dan keahlian mereka. Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan kerja.

Pemerintah saat ini melakukan upaya penyediaan tenaga kerja dengan memadukan kegiatan pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja dalam pendekatan yang terkoordinasi dan terpadu. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan berdaya saing tinggi. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dunia usaha dan pasar kerja, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Dengan menyelaraskan program pelatihan dengan permintaan pasar, pemerintah berupaya meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja, sehingga lebih siap memenuhi kebutuhan industri dan mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. dan juga dibahas di Peraturan Gubernur Nomor 59 tahun 2018 Tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Dinasker Provinsi Sumatra Utara

Program pelatihan harus diprioritaskan secara hati-hati agar dapat menghadapi era globalisasi dan persaingan global secara efektif, serta memitigasi dampak krisis ekonomi dalam mengurangi kemiskinan. Pengembangan sumber

daya manusia merupakan tanggung jawab kolektif yang melibatkan berbagai sektor, baik instansi pemerintah, swasta, industri, dan organisasi profesi lainnya. Oleh karena itu, pemerintah mempunyai peran penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, menggunakan berbagai cara, dan menetapkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan.

**Tabel 1. Keadaan Ketenagakerjaan Taput
Jumlah Angkatan Kerja dan Pengangguran Terbuka Di Kabupaten Tapanuli Utara
Periode Tahun 2021-2023**

NO	Tahun	Jumlah Angkatan Kerja	Jumlah pengangguran(Persen)
1	2021	172.493	1,54
2	2022	174.506	1,07
3	2023	187.311	1,03

Sumber: Tapanuli Utara bps.go.id keadaan ketenagakerjaan kabupaten Tapanuli utara 2024

Dilihat dari tabel 1, jumlah angkatan kerja dan jumlah pengangguran terbuka di Kabupaten Tapanuli Utara masih cukup tinggi Tetapi mengalami penurunan yang signifikan dari tahun ke tahun, untuk itu pemerintah Tapanuli Utara optimis Menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Tapanuli utara sampai di 0,8 Persen oleh karena itu pemerintahan tapanuli utara berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja di Kabupaten Tapanuli Utara. Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan untuk memberikan bekal bagi tenaga kerja di Tapanuli Utara melalui berbagai latihan dan keterampilan kerja dan merujuk pada rekapan dari hasil penelitian di UPTD Balai Latihan Kerja Silangkitang terjadi penurunan angka pengangguran bagi orang-orang yang telah pernah melaksanakan program pelatihan kerja di BLK Silangkitang, Baik yang bekerja di perusahaan maupun membuka usaha pribadi.

Berikut adalah Mantan Peserta Pelatihan Menjahit Kebaya di UPTD Balai Latihan Kerja Silangkitang 2023 Tahap 2 April - Mei

Tabel 2 Status Mantan Pelatihan Menjahit Kebaya Pasca Pelatihan

No	Nama	Status Pekerjaan Pasca Pelatihan	Bidang Usaha	Alamat Usaha
1	Jenny Sihite	Belum Bekerja		
2	Lenny Octavia	Bekerja Informal	Usaha Jahit Rumahan	Labuan Batu
3	Cici Nainggolan	Belum Bekerja		
4	Isa S Hutagalung	Bekerja Informal	Usaha Bertenun Rumahan	Sipoholon
5	Eni Sitorus	Bekerja Informal	Usaha Jahit Rumahan	Sipoholon
6	Susantina H	Bekerja Informal	Usaha Jahit Rumahan	Tarutung
7	Uli Simajuntak	Bekerja Informal	Usaha Jahit Rumahan	Siatas Baritan
8	Debora Sihombing	Bekerja Informal	Usaha Jahit Rumahan	Tarutung
9	Sari Sipahutar	Bekerja Formal		
10	Togianna S	Bekerja Informal	Usaha Jahit Rumahan	Tarutung
11	Betrik S	Bekerja Informal	Usaha Jahit Rumahan	
12	Maria Simatupang	Bekerja Informal	Usaha Jahit Rumahan	Tarutung
13	Anggreani	Bekerja Formal		Parmonangan
14	Rosalina H	Bekerja Informal	Usaha Jahit Rumahan	Tarutung
15	Mercy Hutagalung	Bekerja Informal	Usaha Jahit Rumahan	Tarutung
16	Melisa S	Belum Bekerja		

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa sebesar 81% dari mantan peserta pelatihan menjahit kebaya tahun 2023 telah berhasil mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang pelatihan yang mereka ikuti. Persentase ini menunjukkan tingkat keberhasilan yang tinggi dari program pelatihan kerja yang diselenggarakan, karena mampu memberikan keterampilan yang relevan dan dibutuhkan di dunia kerja. Keberhasilan ini juga mencerminkan kontribusi nyata program tersebut dalam menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Tapanuli Utara, khususnya di kalangan lulusan SMA/ sederajat yang menjadi sasaran utama pelatihan. Dengan demikian, pelatihan menjahit kebaya tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis peserta, tetapi juga memberikan dampak positif secara sosial dan ekonomi bagi daerah Tapanuli Utara.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara melalui Balai Latihan kerja Silangkitang (BLK) sebagai salah satu instansi yang memberikan pelayanan publik bidang ketenagakerjaan diharapkan memberikan kemudahan pelayanan informasi, penyediaan fasilitas, serta melaksanakan program-program yang menunjang karier mereka di masa depan sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatra Utara nomor Nomor 59 tahun 2018 Tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata kerja dinas ketenagakerjaan Provinsi sumatra Utara. Salah satu upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara yaitu menyelenggarakan program Pelatihan kerja. Program pelatihan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara melibatkan masyarakat sebagai sasaran utama terkhususnya lulusan SMA sederajat yang harus diberdayakan secara maksimal karena program tersebut mulai menunjukkan hasil yang signifikan untuk menekan angka pengangguran di Kabupaten Tapanuli Utara. Pelatihan Kerja merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan lulusan SMA Sederajat yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

UPTD Balai Latihan Kerja Silangkitang (BLK) ini melakukan pelatihan kepada masyarakat Terkhususnya lulusan SMA sederajat untuk dilatih keterampilan. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat spesifik, praktis yaitu 20 % Teori dan 80% Praktek. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, praktis dan segera berarti yang sudah dilatih dan diperatekan, umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif

singkat. Suatu pelatihan berupaya menyiapkan peserta pelatihan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Silangkitang bertugas melaksanakan pelatihan bagi tenaga kerja untuk mengembangkan produktivitas. BLK Silangkitang menjadi salah satu solusi bagi perusahaan/pengusaha dalam upaya melakukan perbaikan dalam berusaha untuk meningkatkan produktivitas usahanya. BLK Silangkitang sebagai balai yang bertujuan mempersiapkan peserta pelatihan dengan bekal keterampilan dan keahlian yang tepat dengan pasar kerja bertugas untuk melaksanakan kegiatan peningkatan produktivitas melalui kegiatan pelatihan, penyuluhan, bimbingan dan konsultasi manajemen/produktivitas serta pengukuran produktivitas terutama produktivitas tenaga kerja di semua sektor. Tujuannya adalah peserta pelatihan setelah lulus dari pelatihan dapat langsung memulai usahanya sesuai dengan rencana aksi selama pelatihan dan bagi yang sudah memulai usaha nantinya mengembangkan usaha yang sudah dijalankan. Orientasi dari BLK Silangkitang adalah bagaimana menghasilkan output berupa wirausaha produktif dan usahanya makin berkembang.

Tabel 3 Jenis Pelatihan Yang Tersedia di UPTD BLK Silangkitang

No	Kejuruan	Kuota Peserta
1	Menjahit	16 orang
2	Pembuatan Kue	16 orang
3	Tata Rias	16 orang
4	Teknik Kelistrikan	16 orang

Sumber: Data UPTD BLK Silangkitang

Merujuk pada data yang disediakan pada Tabel 2 bahwa, Balai Latihan Kerja (BLK) pada tahun 2024 UPTD BLK Silangkitang melakukan 4 Pelatihan hal ini bertujuan untuk melatih peserta pelatihan yang ingin memulai berwirausaha untuk dilatih keterampilan seperti pelatihan Menjahit, Teknik Kelistrikan, Tata rias dan,

Pembutan Kue. Dengan adanya BLK Silangkitang ini diharapkan BLK Silangkitang akan meningkatkan kemampuan usaha atau keterampilan masyarakat atau peserta pelatihan. Dengan mengikuti program pelatihan kerja di BLK Silangkitang, maka peserta pelatihan dapat meningkatkan keterampilannya dan setelah lulus dari pelatihan dapat langsung memulai usahanya sesuai dengan rencana aksi selama pelatihan. BLK Silangkitang sebagai salah satu Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah yang bernaung dibawah Dinas Tenaga Kerja mempunyai peranan penting dan strategis dalam upaya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompetensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja. Berdasarkan Wawancara dengan Ibu Susy M Silaban Mengkorfimasi bahwa ada 6 Mantan peserta Pelatihan yang sudah membuka usaha sendiri yang masih dekat dengan kawasan Blk silangkitang

Visi dari BLK Silangkitang adalah menjadi pusat pengembangan dan pemberdayaan gerakan peningkatan produktivitas, daya saing dan kesejahteraan di Kabupaten Tapanuli Utara, adapun Misi BLK Silangkitang Meningkatkan Kualitas dan daya saing Sumber Daya Manusia melalui pelatihan tenaga kerja dan pemanfaatan IPTEK dan pengembangan jiwa kewirausahaan. Tugas pokok BLK Silangkitang yaitu melaksanakan kegiatan peningkatan produktivitas, melalui kegiatan pelatihan, penyuluhan, bimbingan dan konsultasi manajemen/produktivitas serta pengukuran produktivitas terutama produktivitas tenaga kerja di semua sektor. BLK Silangkitang memberikan pelatihan dan keterampilan kepada masyarakat atau peserta pelatihan yang ingin memulai berwirausaha dan tidak dibatasi oleh usia berapapun

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

Berdasarkan pemaparan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Program Dinas Ketenagakerjaan Tentang Pelatihan Kerja Lulusan SMA Sederajat di Balai Latihan Kerja Silangkitang Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Implementasi Program Dinas Ketenagakerjaan Tentang Pelatihan Kerja Lulusan SMA Sederajat Di UPTD Balai Latihan Kerja Silangkitang Kabupaten Tapanuli Utara?
2. Apa saja faktor yang menjadi penghambat Implementasi Program Dinas Ketenagakerjaan Tentang Pelatihan Kerja Lulusan SMA Sederajat Di UPTD Balai Latihan Kerja Silangkitang Kabupaten Tapanuli Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Mengacu Pada Pokok Permasalahan Di atas Maka Penelitian Ini Bertujuan Untuk:

1. Untuk Mengetahui Implementasi Program Dinas Ketenagakerjaan Tentang Pelatihan Kerja Lulusan SMA Sederajat Di Balai Latihan Kerja Silangkitang Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara.
2. Untuk Mengetahui Faktor apa saja yang menjadi Penghambat Implementasi Program Dinas Ketenagakerjaan Tentang Pelatihan Kerja Lulusan SMA Sederajat Di Balai Latihan Kerja Silangkitang Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pendidikan dan ketenagakerjaan, dengan menambahkan wawasan mengenai efektivitas pelatihan kerja sebagai bagian dari kebijakan publik. dan dapat memperkaya teori tentang pelatihan kerja dan hubungannya dengan kesiapan kerja lulusan SMA, serta menambah literatur mengenai pengaruh kebijakan pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

1.4.2 Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi pengelola Balai Latihan Kerja Silangkitang terkait efektivitas pelatihan kerja, serta saran untuk pengembangan dan peningkatan kualitas program yang diselenggarakan. dan

menjadi dasar untuk melakukan perbaikan dalam metode pelatihan, fasilitas, serta manajemen pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Silangkitang.

1.4.3 Secara Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan, pertimbangan ataupun perbandingan di kalangan akademisi, mengenai implementasi program, serta dapat menjadi acuan pada penelitian selanjutnya yang relevan atau sejenis



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kebijakan

2.1.1 Definisi Kebijakan

Dalam kehidupan yang modern sekarang ini kita tidak dapat lepas dari apa yang di sebut dengan Kebijakan Publik. Kebijakan-kebijakan tersebut kita temukan dalam bidang kesejahteraan sosial, bidan kesehatan, perumahan rakyat, pembangunan ekonomi, pendidikan nasional dan lain sebagainya. Beberapa definisi yang di berikan oleh Robert Eyeston dalam Pramono (2020:29) tentang kebijakan publik secara luas adalah kebijakan publik dapat di defenisikan sebagai “Hubungan suatu unit pemerintahan dengan lingkunganya. Proses kebijakan dapat dilukiskan sebagai tuntunan perubahan dalam perkembangan menyiapkan, menentukan, melaksanakan dan mengendalikan suatu kebijakan. Dengan kata lain bahwa proses adalah keseluruhan tuntunan peristiwa dan perbuatan dinamis.

Kebijakan merupakan jenis tindakan Administrasi Negara berasal dari kewenangan diskresi yang pada umumnya digunakan untuk menetapkan peraturan kebijakan pelaksanaan undang-undang. Hadjon dalam Pramono (2020:29) berpendapat bahwa “Peraturan kebijaksanaan pada hakikatnya merupakan produk dari perbuatan tata usaha Negara yang bertujuan yaitu menampakkan keluar suatu kebijakan tertulis dan hanya berfungsi sebagai bagian dari oprasional penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah, sehingga tidak dapat mengubah atau menyimpangi peraturan perundang-undangan”. Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu

pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu. Dalam meningkatkan pelayanan publik pemerintah dalam hal ini bisa juga disebut sebagai kebijaksanaan.

Menurut David Easton dalam Pramono (2020:29) mendefinisikannya sebagai akibat aktivitas pemerintah (*the impact of government activity*), artinya kebijakan yang dirumuskan tersebut tidak luput dari keputusan pemerintah. Secara sederhana menurut Nugroho dalam Pramono (2020:29) kebijakan dapat diartikan sebagai keputusan yang dibuat oleh negara, khususnya pemerintah, sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan negara yang bersangkutan. Suatu kebijakan publik dalam arti positif setidaknya didasarkan pada peraturan perundangan yang bersifat mengikat dan memaksa.

2.1.2 Kebijakan Publik

Pengertian kebijakan publik menurut Carl Freadrich dalam Pramono (2020:30-31) mengatakan bahwa “Kebijakan publik adalah serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kemungkinan (kesempatan-kesempatan) dimana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud”. Menurut David Easton dalam Pramono (2020:30-31) memberikan definisi tentang kebijakan publik yaitu “Pengalokasian nilai-nilai secara sah/paksa kepada seluruh masyarakat” Sementara itu definisi yang diberikan Thomas R. Dye dalam Pramono (2020:30-31) yang mengatakan bahwa kebijakan publik pada umumnya mengandung pengertian mengenai “*whatever goverment choose to do or no to do*”,

artinya, kebijakan publik adalah apa saja yang dipilih oleh pemerintahan untuk dilakukan atau tidak dilakukan.

Dalam kaitanya dengan definisi tersebut maka dapat disimpulkan beberapa karakteristik utama suatu kebijakan publik, yaitu:

1. Pada umumnya kebijakan publik perhatiannya ditujukan pada tindakan yang mempunyai maksud dan tujuan tertentu dari pada perubahan atau acak.
2. Kebijakan publik pada dasarnya mengandung bagian atau pola kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pemerintahan dari pada kepuasan yang berpindah pindah.
3. Kebijakan publik merupakan apa yang sesungguhnya dikerjakan oleh pemerintah dalam mengatur perdagangan, mengontrol inflasi, atau menawarkan perumahan rakyat, bukan maksud yang dikerjakan atau yang akan dikerjakan.
4. Kebijakan publik dapat berbentuk positif maupun negatif. Secara positif kebijakan publik melibatkan beberapa tindakan pemerintahan yang jelas dalam menangani suatu permasalahan, Secara negatif, kebijakan publik dapat melibatkan suatu keputusan pejabat pemerintahan untuk tidak melakukan suatu tindakan atau tidak mengerjakan apapun padahal dalam konteks tersebut keterlibatan pemerintah amat diperlukan.
5. Kebijakan publik, paling tidak secara positif didasarkan pada hukum dan merupakan tindakan yang bersifat memerintah. Dengan demikian kebijakan publik adalah kebijakan yang dibuat oleh suatu lembaga pemerintahan, baik pejabat maupun instansi pemerintahan yang merupakan pedoman, pegangan, ataupun petunjuk bagi setiap usaha dan aparatur pemerintahan, sehingga tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam pencapaian tujuan kebijakan. Pada

tahap analisis kebijakan, atau pelaksanaannya, sehingga nanti pada akhirnya dibuat suatu kesimpulan apakah suatu kebijakan tersebut efektif atau tidak dan apakah kebijakan tersebut sudah sesuai dengan peraturan kebijakan tersebut atau tidak. Hal ini merupakan elemen penting dalam analisis

2.1.3 Jenis Jenis Kebijakan Publik

Menurut James Anderson yang dikutip dalam Meutia (2017:8) Menyampaikan Kategori Kebijakan Publik Sebagai Berikut:

1. Kebijakan substantif versus kebijakan *procedural*.

Kebijakan substantif yaitu kebijakan yang menyangkut apa yang akan dilakukan oleh pemerintah. Sedangkan kebijakan *procedural* adalah bagaimana kebijakan substantif tersebut dapat dijalankan.

2. Kebijakan distributif versus kebijakan regulatori versus kebijakan redistributif.

Kebijakan distributif menyangkut distribusi pelayanan atau kemanfaatan pada masyarakat atau individu. Kebijakan regulatori merupakan kebijakan yang berupa pembatasan atau pelarangan terhadap perilaku individu atau kelompok masyarakat. Sedangkan, kebijakan redistributif merupakan kebijakan yang mengatur alokasi kekayaan, pendapatan, pemilikan atau hak-hak diantara berbagai kelompok dalam masyarakat.

3. Kebijakan material versus kebijakan simbolik

Kebijakan material adalah kebijakan yang memberikan keuntungan sumber daya komplet pada kelompok sasaran. Sedangkan, kebijakan simbolis adalah kebijakan yang memberikan manfaat simbolis pada kelompok sasaran.

4. Kebijakan yang berhubungan dengan barang umum (*public goods*) dan barang privat (*privat goods*)

Kebijakan *public goods* adalah kebijakan yang mengatur pemberian barang atau pelayanan publik. Sedangkan, kebijakan *privat goods* adalah kebijakan yang mengatur penyediaan barang atau pelayanan untuk pasar bebas

2.1.4 Dimensi Kebijakan Publik

Bridgeman dan Davis dalam Meutia (2017:6) menerangkan bahwa kebijakan publik sedikitnya memiliki tiga dimensi yang saling bertautan, yakni sebagai tujuan, sebagai pilihan tindakan yang legal atau sah secara hukum dan sebagai hipotesis.

1. Kebijakan Publik Sebagai Tujuan.

Kebijakan adalah *a means to an end*, alat untuk mencapai sebuah tujuan. kebijakan publik pada akhirnya menyangkut pencapaian tujuan publik. Artinya, kebijakan publik adalah seperangkat tindakan pemerintah yang didesain intervensi kelompok kelompok kepentingan, media dan warga Negara. Untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh publik sebagai konstituen pemerintah. Kebijakan publik dibuat oleh banyak orang dalam suatu rantai pilihan-pilihan yang meliputi analisis, implementasi, evaluasi dan rekomendasi (pertimbangan kembali). Penetapan tujuan merupakan langkah utama dalam sebuah proses lingkaran pembuatan kebijakan penetapan tujuan juga merupakan kegiatan yang paling penting karena hanya tujuanlah yang dapat memberikan arah dan alasan kepada pilihan-pilihan publik.

2. Kebijakan publik sebagai pilihan tindakan yang legal

Pilihan tindakan dalam kebijakan bersifat legal atau otoritatif karena dibuat oleh lembaga yang memiliki legitimasi dalam sistem pemerintahan. Meskipun demikian, keputusan-keputusan legal belum tentu dapat di realisasikan seluruhnya.

Selalu saja ada ruang atau kesenjangan antara harapan dan kenyataan, antara apa yang sudah direncanakan dengan apa yang dapat dilaksanakan. Kebijakan publik lahir dari dunia politik yang melibatkan proses yang kompleks ruang atau kesenjangan antara harapan dan kenyataan, antara apa yang sudah direncanakan dengan apa yang dapat dilaksanakan.

3. Kebijakan publik sebagai hipotesis

Kebijakan dibuat berdasarkan teori, model atau hipotesis mengenai sebab dan akibat. Kebijakan-kebijakan senantiasa bersandar pada asumsi-asumsi mengenai perilaku. Kebijakan selalu mengandung insentif yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Kebijakan juga selalu memuat disinsentif yang mendorong orang tidak melakukan sesuatu. Kebijakan harus mampu menyatukan perkiraan perkiraan (*proyeksi*) mengenai keberhasilan yang akan dicapai dan mekanisme mengatasi kegagalan yang mungkin terjadi. memahami kebijakan sebagai hipotesis memerlukan kalkulasi-kalkulasi ekonomi dan sosial dari para penasihat dan pembuat kebijakan. karena banyaknya pemain pemain dan kepentingan dalam perumusan sebuah kebijakan.

2.2. Implementasi Kebijakan

2.2.1 Definisi Implementasi Kebijakan

Implementasi merupakan langkah yang sangat penting dalam proses kebijakan. Banyak kebijakan yang baik yang mampu dibuat oleh pemerintah, tetapi kemudian ternyata tidak mempunyai pengaruh apa-apa dalam kehidupan negara tersebut karena tidak dilaksanakan. Bahkan menurut Huntington dalam Mulyadi (2016:24) perbedaan yang paling penting antara suatu negara dengan negara yang

lain tidak terletak pada bentuk atau ideologinya, tetapi pada tingkat kemampuan negara itu untuk melaksanakan pemerintahan. Tingkat kemampuan itu dapat dilihat pada kemampuan dalam mengimplementasikan setiap keputusan atau kebijakan yang dibuat oleh sebuah polibiro, kabinet atau presiden negara itu.

Menurut Gordon dalam Mulyadi (2016:24) implementasi berkenaan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan pada realisasi program. Dalam hal ini *administrator* mengatur cara untuk mengorganisir, menginterpretasikan dan menetapkan kebijakan yang telah diseleksi. Mengorganisir berarti mengatur sumber daya, unit-unit dan metode-metode untuk melaksanakan program. Melakukan interpretasi berkenaan dengan mendefinisikan istilah-istilah program ke dalam rencana-rencana dan petunjuk-petunjuk yang dapat diterima dan *feasible*. Menerapkan berarti menggunakan Instrumen Instrumen mengerjakan atau memberikan pelayanan rutin, melakukan pembayaran-pembayaran. Atau dengan kata lain implementasi merupakan tahap realisasi tujuan-tujuan program. Dalam hal ini yang perlu diperhatikan adalah persiapan implementasi, yaitu memikirkan dan menghitung secara matang berbagai kemungkinan keberhasilan dan kegagalan termasuk hambatan atau peluang-peluang yang ada dan kemampuan organisasi yang disertai tugas melaksanakan program.

Menurut Abidin dalam Mulyadi (2016:24) terdapat pendekatan dalam implementasi kebijakan publik, antara lain

1. Pendekatan Struktural

Pendekatan ini melihat peran institusi atau organisasi sebagai sesuatu yang sangat menentukan. Jika organisasi dianggap tidak sesuai dengan wujud perubahan yang muncul dari kebijakan, maka perlu dilakukan *Planning of change*, yakni

perencanaan yang berkaitan dengan implementasi kebijakan untuk melakukan perubahan yang bersifat internal organisasi dan *Planning for change*, yakni perencanaan tentang perubahan organisasi untuk menghadapi perubahan dari luar

2. Pendekatan prosedural/ manajerial

Pendekatan ini melihat implementasi dalam bentuk langkah-langkah yang ditempuh dalam pelaksanaan (*planning, programming, budgeting, supervision, atau programming, evaluation, review technique*). Yang paling penting dalam proses implementasi adalah prioritas dan tata urutan.

3. Pendekatan kewajiban/ *behavior*

Pendekatan ini berhubungan dengan penerimaan atau penolakan masyarakat terhadap suatu kebijakan. Penerimaan masyarakat terhadap kebijakan tidak hanya ditentukan oleh isi atau substansi kebijakan, tetapi juga oleh pendekatan dalam penyampaian dan cara mengimplementasikannya.

4. Pendekatan Politik

Keberhasilan suatu kebijakan ditentukan oleh kemauan dan kemampuan dari kekuatan dominan dalam Masyarakat atau dalam organisasi. Pendekatan politik dalam implementasi kebijakan menekankan pada pengaruh kekuatan politik, kepentingan, dan kekuasaan dalam proses implementasi. Pendekatan politik ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan tidak hanya bersifat teknokratis, tetapi juga dipengaruhi oleh kepentingan dan manuver politik aktor-aktor yang terlibat.

2.2.2 Tahap Tahap Implementasi Kebijakan

Tahap-tahap implementasi kebijakan untuk mengefektifkan implementasi kebijakan yang ditetapkan, maka diperlukan adanya tahap-tahap implementasi

kebijakan. Menurut Pramono (2020:42) tahapan implementasi dibagi dalam dua bentuk, yaitu:

1. Bersifat *self-executing*, yang berarti bahwa dengan dirumuskannya dan disahkannya suatu kebijakan maka kebijakan tersebut akan terimplementasikan dengan sendirinya, misalnya pengakuan suatu negara terhadap kedaulatan negara lain.
2. Bersifat *non self-executing* yang berarti bahwa suatu kebijakan publik perlu diwujudkan dan dilaksanakan oleh berbagai pihak supaya tujuan pembuatan kebijakan tercapai. Dalam konteks ini kebijakan pemberdayaan masyarakat miskin termasuk kebijakan yang bersifat *non-self-executing*, karena perlu diwujudkan dan dilaksanakan oleh berbagai pihak supaya tujuan tercapai.

2.2.3 Model Implementasi Kebijakan George C Edward III

Selanjutnya George C Edward III dalam Mulyadi (2016:68) mengemukakan beberapa 4 (empat) yang mempengaruhi kebijakan yakni komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi. Ke empat aspek tersebut saling berhubungan satu sama lain:

1. Komunikasi

Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran.

2. Sumberdaya

Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumberdaya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, yakni kompetensi implementor, dan sumberdaya finansial. Sumberdaya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

3. Disposisi

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif

4. Struktur Birokrasi

Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (*standard operating procedures* atau SOP) SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan *red-tape*, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks. Ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

2.3 Program Pelatihan Kerja

2.3.1 Definisi Pelatihan Kerja

Latihan kerja yaitu latihan yang berorientasi kepada penguasaan keterampilan yang digunakan untuk bekerja. Menurut konsep sistem latihan kerja nasional (sislatkernas) menjelaskan bahwa latihan bertujuan untuk menjadikan manusia yang produktif, inovatif, terampil dan ahli. Untuk menciptakan sumber manusia yang produktif dapat dilakukan melalui pelatihan yang sesuai dengan potensi yang ditingkatkan. Tujuan sislatkernas yaitu untuk pengembangan dan peningkatan keahlian bagi angkatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan yang ada dimasyarakat. Sasarannya adalah staf pimpinan, pelaksana maupun operator. Azasnya terfokus kepada kebutuhan maksudnya bertitik tolak kepada kebutuhan, kepada obyektivitas artinya hasil latihan harus bisa diukur dengan menggunakan tolok ukur yang sudah ditentukan dalam kualifikasi latihan yang dituangkan dalam sertifikat dan dilaksanakan dengan cara bertahap disesuaikan dengan kebutuhan maupun tuntutan masyarakat.

Masyarakat umumnya membutuhkan latihan dan latihan tersebut harus sesuai dengan pasar kerja, mutakhir dan lebih baik jika dilaksanakan secara terpadu atau terkoordinasi. Didalam latihan kerja ada beberapa penggolongan antara lain:

1. latihan kerja bidang teknik,
2. latihan kerja bidang kewirausahaan,
3. latihan bidang manajerial

Menurut instruksi Presiden Nomor 15 tahun 1974 latihan kerja adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang

relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Senada dengan pengertian di atas Peraturan Pemerintah R.I. nomor 71 tahun 1991, latihan kerja adalah: keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh meningkatkan serta mengembangkan ketrampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja lebih dikonsentrasikan kepada pengembangan keterampilan, sikap kerja, produktivitas, etos kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan dengan materi praktek lebih banyak daripada materi teori. Jadi pelatihan adalah pengembangan keterampilan, baik keterampilan teknik maupun non teknik yang mampu menjadikan seseorang menjadi terampil dalam bidang tertentu yang diinginkan dan mengerti tata cara kerja dan peraturan kerja, keselamatan kerja serta diselenggarakan dalam waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Menurut Sistem Latihan Kerja Nasional Depnaker dalam Priyono (2008:111) Menjelaskan sasaran latihan kerja dapat mewujudkan tersedianya tenaga kerja tingkat operator, staf, pimpinan, yang terampil, disiplin, dan produktif dalam bidang teknis dan kewirausahaan. Selain itu, Lembaga pelatihan Dinas Perburuhan (1995) dalam Priyono (2008:111) melaksanakan pelatihan untuk mendorong terciptanya usaha mandiri dengan dibekali keterampilan baik keahlian teknik maupun keterampilan usaha, dengan sasaran penganggur pencari kerja untuk memungkinkan berusaha mandiri. Setelah selesai latihan peserta latihan mendapatkan dana awal untuk membuka usaha mandiri secara kelompok.

Menurut George R Terry dalam Priyono (2008: 114) menyampaikan ada 6 macam pelatihan antara lain

1. *On the job training*, yaitu pelatihan ditempat kerja sambil mengamati proses yang terjadi ditempat kerja, termasuk mengamati cara orang bekerja, cara melakukan pekerjaan dan aktivitas lainnya, hal ini sangat dipengaruhi oleh pembimbingnya.
2. *Vestibule training*, latihan yang dilaksanakan ditempat khusus, yaitu dipergunakan apabila banyak pekerja yang harus dilatih
3. Dengan cepat, misalnya metode yang terbaik, teknik terbaru, dan
4. Memasang alat yang baru
5. *Understudy training*, latihan dengan cara dijadikan sebagai tenaga pembantu.
6. *Role playing*, yaitu belajar dengan memainkan salah satu peristiwa mengenai apa yang sesungguhnya akan dilaksanakan.

2.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Secara umum menurut Moekijat dalam Priyono (2008:115) tujuan latihan adalah:

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
- c. Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemajuan kerja sama dengan teman-teman karyawan dan pimpinan.
- d. Untuk memberikan intruksi khusus guna melaksanakan tugas-tugas dari suatu jabatan tertentu.

- e. Untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan yang baru dan untuk memberikan kepadanya beberapa ide mengenai latar belakang pekerjaan.
- f. Untuk membantu pegawai dalam menyesuaikan diri dengan metode-metode dan proses yang baru yang terus menerus diadakan.

2.4. Balai Latihan Kerja (BLK) Silangkitang Kabupaten Tapanuli Utara Sumatera Utara

2.4.1. Sejarah Balai Latihan Kerja Silangkitang Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah fasilitas pelatihan yang menyediakan proses pengembangan keterampilan bagi peserta agar menguasai kompetensi kerja tertentu. BLK dirancang untuk membantu individu mempersiapkan diri memasuki pasar kerja atau merintis usaha mandiri dengan bekal keterampilan yang relevan (Sukiman, 2022). Selain itu, BLK juga berfungsi sebagai tempat untuk meningkatkan produktivitas kerja para peserta yang telah bekerja, sehingga dapat mendukung kemajuan karier dan kesejahteraan mereka. Melalui pelatihan yang terstruktur dan sesuai kebutuhan industri, BLK turut berperan dalam mencetak tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Umumnya BLK membuka sejumlah bidang kejuruan seperti teknik sepeda motor, teknik komputer, Operasi komputer, tata busana, teknik pendinginan, tata graha, tata kecantikan rambut, tata kecantikan kulit, tata rias pengantin, tata boga. Sejumlah BLK juga melaksanakan pelatihan untuk bahasa asing seperti bahasa Inggris, bahasa Jepang dan bahasa Jerman. Asal muasal Balai Latihan Kerja (BLK)

berawal dari ide awal pembentukan Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) bidang industri pada tahun 1953 dan pada tahun 1960, PPKPI diarahkan menjadi Pelatihan Pencari Kerja pegawai Instansi agar menjadi Tenaga Kerja yang memiliki keterampilan.

Pada tahun 1970, seiring dengan perkembangan zaman, terjadi perubahan dari Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) menjadi Balai Latihan Kerja dibawah pembinaan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, dan sejak otonomi daerah Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) berubah menjadi Balai Latihan Kerja (BLK) berada di bawah naungan Unit Pelaksana Teknis (UPTD) Dinas Tenaga Kerja Daerah di masing-masing daerah di Indonesia

Balai Latihan Silangkitang Sendiri didirikan di pada tahun 1991 di kecamatan sipoholon di bawah naungan Dinas Ketenagakerjaan Tapanuli Utara dan diresmikan oleh Kepala Dinasker Taput

2.4.2. Tugas Pokok Balai Latihan Kerja Silangkitang Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara

UPTD BLK memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan dan keahliannya, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja. Hal ini mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 13 yang menyatakan bahwa “Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta.”

Selain itu, pelaksanaan pelatihan kerja harus memenuhi persyaratan yang diatur dalam Pasal 15 undang-undang tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Tersedianya tenaga kepelatihan

2. Adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan
3. Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja
4. Tersedianya dana untuk kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Dengan demikian, UPTD/BLK bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tugas Pokok BLK adalah melaksanakan Pelatihan bagi Tenaga Kerja dalam berbagai kejuruan yang tersedia. Dilihat dari tugas BLK yaitu memberikan pelatihan dengan adanya pelatihan diharapkan dapat merubah atau meningkatkan kualitas kerja angkatan kerja yang lebih baik, oleh karena itu perubahan menjadi alasan balai latihan kerja mengadakan pelatihan tenaga kerja.

2.4.3. Tujuan Dan Fungsi Balai Latihan Kerja Silangkitang Kabupaten Tapanuli Utara Sumatera Utara

Tujuan utama Balai Latihan kerja ialah:

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

Untuk menjalankan tugas pokoknya, Balai Latihan Kerja mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Menyusun rencana program pelatihan

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

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 4 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Sumber	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan, Persamaan
1	Iwan Henri Kusnadi, Luki Natika (2021) Jurnal Administrasi Publik	Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang	Program Pelatihan Kerja yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang merupakan program pemerintah untuk membantu masyarakat khususnya para pencari kerja yang ingin meningkatkan serta mengembangkan keterampilannya agar dapat bersaing di dunia kerja yang tersedia baik lokal, regional maupun internasional serta dapat menciptakan lapangan kerja sendiri (usaha mandiri). Program pelatihan kerja ini menyediakan berbagai pilihan kejuruan yang bisa diikuti oleh para peserta pelatihan	-Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian terdahulu lebih berfokus kepada ke efektivitasan dari program pelatihan kerja sedangkan penelitian yang akan dilakukan yaitu berfokus pada implementasi kebijakan program pelatihan kerja -Persamaan Sama sama menggunakan metode penelitian Kualitatif
2.	Nurma Ayu Pertiwaningsih, Dedy Kusna Utama (2023) Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi	Implementasi Program Balai Latihan Kerja pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara	Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara telah berjalan dengan baik namun masih perlu ditingkatkan. Hal ini diketahui dari aspek komunikasi yaitu dari transmisi dari kelompok sasaran telah terlaksana dengan baik, dalam aspek sumber daya yaitu kompetensi implementator	Fokus penelitian ini lebih berfokus kepada tamatan sma sederajat sedangkan penelitian terdahulu fokus kepada semua kalangan di Masyarakat -Persamaan Sama sama membahas tentang implementasi Program Pelatihan Kerja

			dan sumber daya finansial telah terpenuhi, selanjutnya dalam aspek disposisi yaitu komitmen, kejujuran dan sifat demokratis telah terlaksana dengan baik, dan aspek struktur birokrasi yaitu standart operating procedure (SOP) dan fragmentasi telah terpenuhi. Aspek yang perlu ditingkatkan adalah kegiatan yang telah diprogramkan agar dapat terlaksana sesuai rencana sehingga perlu dilakukan monitoring pelaksanaan kegiatan dengan sebaik-baiknya agar seluruh kegiatan yang telah diprogramkan bisa terlaksana.	
3.	Ana Lamtiar Purba, Nazaki, Yudhanto Satyagraha Adiputra (2023) Jurnal Pendidikan, Sosial	Evaluasi Pelatihan Tenaga Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2021	Evaluasi pelatihan HRD Pariwisata yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Batam menunjukkan bahwa secara umum pelatihan berjalan dengan baik, terutama dalam hal sumber daya manusia, mulai dari penyelenggara hingga instruktur yang profesional dan fasilitas pelatihan yang memadai. Namun, pelatihan ini belum maksimal karena tujuan program belum sepenuhnya tercapai, terutama disebabkan oleh kurangnya sarana dan prasarana seperti komputer, yang menghambat pembelajaran berbasis praktik. Peserta yang tidak memiliki laptop terpaksa berbagi, sehingga pembelajaran tidak optimal. Untuk ke depannya, penyediaan fasilitas yang lebih lengkap diharapkan agar program dapat memberikan hasil yang lebih memuaskan.	Peneliti terdahulu meneliti mengenai evaluasi pelaksanaan program pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Sedangkan peneliti saat ini meneliti implementasi pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja Silangkitang -Persamaan Sama sama melakukan penelitian di dinas ketenagakerjaan
4	Sabrina Ponamon FlorenceD. J Lengkong Novie Palar (2021)	Implementasi Program Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara harus bekerjasama dengan kepala-kepala lingkungan dan kepala-kepala desa untuk mensosialisasikan program	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu Tempat Penelitian

	Jurnal Administrasi Publik	Provinsi Sulawesi Utara)	pelatihan kerja, agar lebih mudah menjangkau masyarakat pencari kerja yang tidak mengetahui cara mengakses internet serta kurang kesadaran tentang program pelatihan kerja. Sumber daya, Sumber dana untuk penyelenggaraan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD), meskipun masih terdapat kekurangan dalam alatalat penunjang pelatihan serta kouta pelatihan masih perlu ditambah karena berbanding jauh dengan data pencari kerja	-Persamaan Topik yang dibahas sama
5	Muhammad Jaelani Sutono(2023) Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi	Implementasi Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Balai Latihan Kerja (Blk) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Dalam Upaya Mengurangi Pengangguran	satu upaya yang terus dilakukan oleh Pemerintah untuk mengurangi masalah pengangguran adalah dengan memberikan pelatihan kerja atau keterampilan, UPT-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik hadir sebagai salah satu upaya yang dilakukan Pemerintah dalam masalah mengurangi pengangguran yang terjadi khususnya di Kabupaten Gresik. Perannya dalam rangka mengatasi pengangguran dapat dilihat dari upaya-upaya yang mereka lakukan yaitu dengan memberikan pelatihan melalui program kejuruan yang ditawarkan kepada masyarakat tersebut merupakan program pelatihan kerja berbasis kompetensi dan yang akan membentuk masyarakat supaya berkompeten dan berdaya saing dibursa kerja serta bersertifikasi dibidang kejuruan yang diminati atau digelutinya.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian terdahulu meakukan pelatihan berbasis kompeten sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan tidak -Persamaan Mengunakan Metode Penelitain Kualitatif

2.6. Kerangka Bepikir

Sugiyono (2017: 66) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada *variabel moderator* dan *intervening*, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat pengangguran di Kabupaten Tapanuli Utara mengalami peningkatan, disebabkan oleh ketidakseimbangan antara jumlah lapangan kerja yang tersedia dan jumlah angkatan kerja, serta rendahnya keterampilan lulusan SMA sederajat. Hal ini mendorong munculnya ide penelitian berjudul “Implementasi Program Dinas Ketenagakerjaan tentang Pelatihan Kerja Lulusan SMA Sederajat Di Balai Latihan Kerja Silangkitang, Kecamatan Sipoholon, Kabupaten Tapanuli Utara”

Program pelatihan kerja ini dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Silangkitang dengan tujuan memberikan keterampilan langsung kepada lulusan SMA yang masih minim keterampilan. Program ini mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 20 yang menyatakan bahwa: “Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem pelatihan kerja nasional yang menjadi acuan

pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan atau sektor.” Dan dibahas juga di Peraturan Gubernur Sumatra Utara Nomor 59 tahun 2018 Tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata ketua dinas ketenagakerjaan provinsi sumatra utara di pasal 2 yang berbunyi “menyelenggarakan pembinaan, pengawasan dan pengendalian serta evaluasi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian skala Provinsi”

Namun dalam pelaksanaan program ini terdapat beberapa faktor penghambat yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelatihan kerja, seperti keterbatasan sumber daya, rendahnya kesadaran masyarakat, dan kurangnya motivasi dari peserta. Hal-hal ini menjadi tantangan dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan kerja bagi lulusan SMA di wilayah tersebut.

Penulis Mengambil Teori Implementasi dari George Edwards III, Menurut George Edward keberhasilan implementasi kebijakan publik dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut

1. Komunikasi

Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementormengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Penelitian ini akan mengevaluasi sejauh mana informasi tentang program pelatihan kerja disampaikan kepada masyarakat sasaran, termasuk cara sosialisasi program, kejelasan informasi yang diberikan, serta konsistensi penyampaian antara perencana dan pelaksana. Komunikasi yang baik dianggap penting untuk memastikan bahwa tujuan program dipahami dan diterima dengan baik oleh semua pihak.

2. Sumber Daya

Sumberdaya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, yakni kompetensi implementor, dan sumberdaya finansial. Sumberdaya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja. Penelitian akan mengidentifikasi ketersediaan sumber daya yang mendukung pelaksanaan program, termasuk tenaga pelatih, fasilitas, anggaran, dan materi pelatihan. Ketersediaan sumber daya ini menentukan kualitas dan efektivitas pelaksanaan pelatihan di BLK.

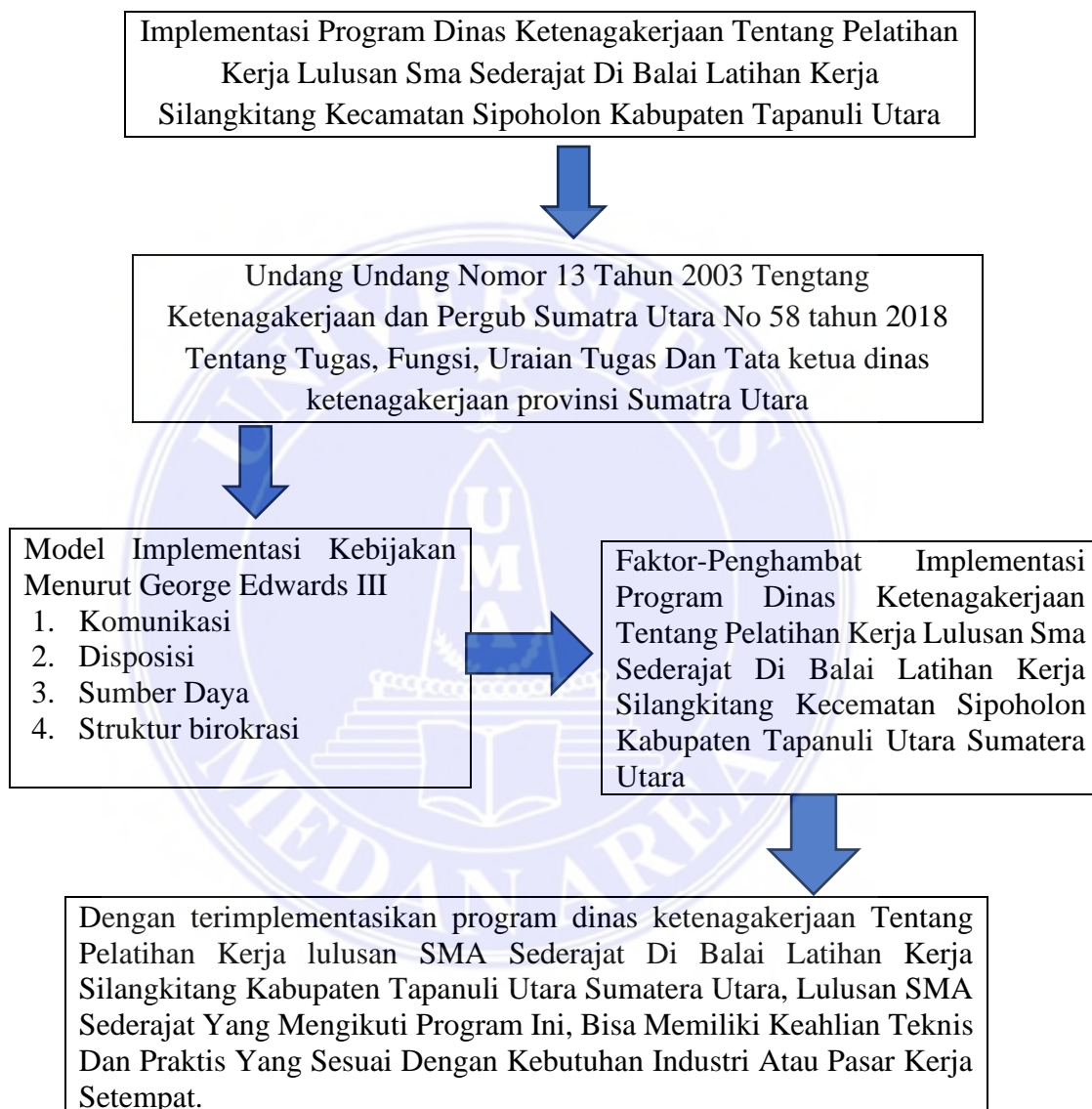
3. Disposisi

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif. Fokus ini mencakup analisis terhadap sikap dan komitmen pelaksana kebijakan, seperti pengelola BLK dan instruktur, dalam menjalankan program. Sikap yang mendukung, seperti kejujuran, dedikasi, dan profesionalisme, sangat memengaruhi keberhasilan implementasi program.

4. Struktur Birokrasi

Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Penelitian juga akan menilai aspek struktur birokrasi, termasuk prosedur, mekanisme kerja, dan koordinasi antara Dinas Ketenagakerjaan dengan BLK. Prosedur yang terlalu rumit atau koordinasi yang lemah dapat menghambat efektivitas pelaksanaan kebijakan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan Kerangka pemikiran dari “Implementasi Program Dinas Ketenagakerjaan Tentang Pelatihan Kerja Lulusan SMA Sederajat Di Balai Latihan Kerja Silangkitang Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara Sumatera Utara sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong 2007:6).

Sugiyono (2014:1) Mendefenisikan Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Objek dalam penelitian kualitatif adalah objek yang alamiah, atau *natural setting*, sehingga metode penelitian ini sering disebut sebagai metode naturalistik. Objek yang alamiah adalah obyek yang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat peneliti memasuki objek, setelah berada di objek dan setelah keluar dari objek relatif tidak berubah. Sebagai lawannya dari metode ini adalah metode eksperimen di mana peneliti dalam melakukan penelitian tempatnya berada di laboratorium yang merupakan kondisi buatan, dan peneliti melakukan manipulasi terhadap variabel. Dengan demikian sering terjadi bias antara hasil penelitian di laboratorium dengan keadaan di luar laboratorium atau keadaan sesungguhnya.

Metode penelitian ini berlandaskan perubahan paradigma dalam memahami fenomena sosial, beralih dari pandangan positivisme yang cenderung melihat fenomena secara tunggal, statis, dan konkret, ke paradigma *postpositivisme* yang memandang realitas sebagai sesuatu yang holistik, kompleks, dinamis, dan penuh makna. Paradigma *postpositivisme* ini mendasari penggunaan metode penelitian kualitatif, di mana peneliti berperan sebagai instrumen atau “*human instrument*.” Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan secara mendalam implementasi Program Dinas Ketenagakerjaan terkait pelatihan kerja bagi lulusan SMA di UPTD Balai Latihan Kerja Silangkitang, Kabupaten Tapanuli Utara, agar mendapatkan pemahaman yang jelas dan bermakna terhadap program tersebut.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD. Balai Latihan Kerja (BLK) Silangkitang yang beralamat di Jl. Balige. KM. 11, Silangkitang, Kec. Sipoholon, Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara 22452

3.3. Waktu Penelitian

Penelitian Tentang Implementasi Program Dinas Ketenagakerjaan Tentang Pelatihan Kerja Lulusan SMA Sederajat Di UPTD Balai Latihan Kerja Silangkitang Kabupaten Tapanuli Utara Dilaksanakan Pada Bulan Januari 2025 Hingga Bulan Februari 2025.

Tabel 5 Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Juli	Agst
		2024	2024	2024	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025
1	Pengajuan Judul											
2	Penyusunan Proposal											
3	Seminar Proposal											
4	Perbaikan Proposal											
5	Pengambilan Data Penelitian											
6	Penyusunan Skripsi											
7	Seminar Hasil											
8	Perbaikan Skripsi											
9	Sidang Meja Hijau											

3.4. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang memberi peneliti atau pewawancara informasi mendalam tentang diri mereka sendiri atau orang lain tentang suatu peristiwa atau sesuatu permasalahan. Informan penelitian dipilih melalui purposive sampling. Peneliti beranggapan agar informan penelitian dapat memberikan informasi yang lengkap terkait dengan tujuan penelitian. Menurut Hendarsono dalam Suyanto (2005:171-172) informan penelitian ini meliputi tiga macam, yaitu:

- Informan Kunci adalah individu yang memiliki pengetahuan mendalam dan data fundamental yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dalam konteks penelitian ini, informan kunci adalah Kepala Balai Latihan Kerja (BLK) Silangkitang, yang memiliki informasi strategis terkait program pelatihan.
- Informan Utama adalah mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini, informan utama adalah

Staf Kantor Balai Latihan Kerja Silangkitang, Kecamatan Sipaholon, Tapanuli Utara, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan pelatihan.

- c. Informan Tambahan adalah pihak-pihak yang, meskipun tidak terlibat langsung dalam pengelolaan program, dapat memberikan data yang relevan. Dalam penelitian ini, informan tambahan adalah peserta program pelatihan kerja di BLK Silangkitang Sebanyak 5 orang peserta pelatihan.

Tabel 6. Informan Penelitian

NO	Jenis Informan	Nama	Status
1	Informan Kunci	Susy Magdalena Siaban, STP,M.Eng	Kepala Staf Blk
2	Informan Utama	1. Daulat Kriston Nainggolan ST 2. Suryanti Nababan ST 3. Sukaria Tarigan,A.M.d	Pegawai Blk dan Instuktur di Blk
3	Informan Tambahan	1. Jernita Simajuntak 2. Bercahaya Dongoran 3. Kasih S Simajuntak 4. Anisa Bakkara 5. Jesicha Olivia 6. Wenny Sitrus	Peserta dan Mantan Pelatihan

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Merupakan Langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, males peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan Sugiyono (2014:63)

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sering, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari sering-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila di lihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan *sumber primer*, dan *sumber sekunder*. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder

merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *observasi* (Pengamatan) *Interview* (Wawancara) Dokumentasi

1. Observasi

Nasution dalam Sugiyono (2014:70) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (proton dan elektron) maupun yang sangat jauh (benda ruang angkasa) dapat diobservasi dengan jelas. Marshall Sugiyono (2014:71) menyatakan bahwa "*through observation, the researcher learn about behavior and the meaning attached to those behavior*". Melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut.

Observasi dalam penelitian ini, peneliti dapat langsung mengamati pelaksanaan Program Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Silangkitang untuk lulusan SMA sederajat. Observasi memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana kegiatan pelatihan diselenggarakan, bagaimana interaksi antara peserta dan instruktur serta fasilitas yang tersedia di BLK. Dengan observasi, peneliti juga akan mencatat perilaku, respons, serta tingkat keterlibatan peserta dalam pelatihan, yang mungkin tidak terlihat melalui wawancara saja. Observasi ini diharapkan akan memberikan data yang lebih kaya dan mendalam, sehingga memberikan gambaran

yang utuh mengenai Implementasi dan hambatan dalam program pelatihan kerja tersebut.

2. Wawancara

Menurut Eastberg dalam Sugiyono (2014:72) Mendefinisikan Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi.

Susan Stainback (Sugiyono 2014:72) mengemukakan bahwa *interviewing provide the researcher a means to gain a deeper understanding of how the participant interpret a situation or phenomenon than can be gained through observation*. Jadi dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, di mana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi.

Wawancara yang akan dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk memperoleh informasi mendalam dari berbagai informan yang terlibat dalam Program Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Silangkitang. Wawancara ini mencakup:

1. Informan Kunci (Kepala BLK Silangkitang), yang akan memberikan wawasan strategis mengenai tujuan program, evaluasi pelaksanaan, dan rencana pengembangan program pelatihan di masa depan.

2. Informan Utama (Staf BLK Silangkitang), yang terlibat langsung dalam operasional dan pelaksanaan program. Mereka dapat memberikan informasi tentang metode pelatihan yang digunakan, tantangan sehari-hari, dan hasil yang dicapai.
3. Informan Tambahan (peserta pelatihan), yang akan berbagi pandangan, pengalaman, serta persepsi mereka terkait manfaat program, kendala yang dihadapi, dan harapan mereka untuk program ini.

Dengan wawancara ini, peneliti berharap dapat menggali pandangan dari setiap lapisan keterlibatan untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif terkait efektivitas dan pengembangan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Silangkitang.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dalam hal dokumen Bogdan dalam Sugiyono (2014:83) menyatakan *"In most tradition of qualitative research, the phrase personal document is used broadly to refer to any first person narrative produced by an individual which describes his or her own actions, experience and belief"*.

Dalam penelitian ini, dokumentasi lapangan digunakan sebagai salah satu metode pengumpulan data untuk melengkapi hasil observasi dan wawancara. Dokumentasi berperan penting dalam memberikan catatan historis yang menggambarkan kejadian-kejadian yang telah berlangsung dan memberikan konteks terhadap data yang dikumpulkan secara langsung di lapangan. Dokumen yang dikumpulkan dapat berupa catatan program, kebijakan pelatihan, foto kegiatan, serta hasil evaluasi dari Program Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Silangkitang.

Pendekatan ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang implementasi program pelatihan kerja, di mana dokumen-dokumen yang ada membantu mengonfirmasi, melengkapi, atau memperkuat informasi dari wawancara dan observasi. Sesuai dengan yang dinyatakan oleh Bogdan dalam Sugiyono (2014:84) dokumen pribadi dalam penelitian kualitatif dapat mencakup berbagai narasi pribadi yang memberikan gambaran tentang tindakan, pengalaman, dan keyakinan individu, sehingga dapat memberikan sudut pandang tambahan yang kaya dalam memahami fenomena yang diteliti.

3.6. Teknis Analisis Data

Teknik Pengumpulan Data Merupakan Langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan Sugiyono (2014:63)

Data yang diperoleh pada umumnya adalah data kualitatif (walaupun tidak menolak data kuantitatif), sehingga teknik analisis data yang digunakan belum ada polanya yang jelas. Oleh karena itu sering mengalami kesulitan dalam melakukan analisis. Seperti dinyatakan oleh Miles and Huberman dalam Sugiyono (2014:87) bahwa " *The most serious and central difficulty in the use of central difficulty in the use of qualitative data is that methods of analysis are not well formulate*". Yang paling serius Dan sulit dalam analisis data kualitatif adalah karena, metode analisis belum dirumuskan dengan baik selanjutnya Nasution dalam Sugiyono (2014:88) mengatakan bahwa "Melakukan analisis adalah pekerjaan yang sulit, memerlukan kerja keras. Analisis memerlukan daya kreatif serta kemampuan intelektual yang tinggi. Tidak ada cara tertentu yang dapat diikuti untuk mengadakan analisis, sehingga setiap peneliti harus mencari sendiri metode yang dirasakan cocok dengan sifat penelitiannya. Bahan yang sama bisa diklasifikasikan lain oleh peneliti yang berbeda"

1. Reduksi data

Data yang diperoleh dari lapangan dalam penelitian ini cukup banyak, sehingga memerlukan pencatatan yang teliti dan rinci. Seiring berjalannya waktu, jumlah dan kompleksitas data akan semakin meningkat, sehingga penting untuk segera melakukan analisis data melalui proses reduksi data. Reduksi data berarti merangkum dan memilih informasi penting, serta mencari tema dan pola yang relevan dengan tujuan penelitian. Hal ini akan memudahkan peneliti dalam mengelola data, serta membantu dalam pengumpulan data selanjutnya.

Proses reduksi data dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan utama penelitian kualitatif, yaitu menemukan pola atau fenomena yang baru dan belum

dikenal. Data yang dianggap asing atau tidak memiliki pola yang jelas harus menjadi fokus utama dalam proses ini. Oleh karena itu, peneliti harus lebih peka dalam memilih data yang signifikan untuk pengembangan teori.

Selain itu, penggunaan alat bantu elektronik seperti komputer dapat mempercepat proses reduksi data dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu. Peneliti yang baru dapat mendiskusikan temuan-temuan yang ada dengan ahli atau rekan sejawat untuk memperluas wawasan dalam mereduksi data yang lebih relevan dan bernilai temuan. Penelitian ini akan mengumpulkan data mentah yang relevan dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi di Balai Latihan Kerja Silangkitang, Kecamatan Sipoholon, Kabupaten Tapanuli Utara.

2. Penyajian data

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data untuk mempermudah pemahaman dan analisis. Dalam penelitian kuantitatif, penyajian data sering dilakukan melalui tabel, grafik, piechart, pictogram, dan sejenisnya. Namun, dalam penelitian kualitatif, penyajian data lebih sering dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagan, hubungan antar kategori flowchart, dan lainnya. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014), bentuk penyajian data yang paling umum dalam penelitian kualitatif adalah teks naratif. Penyajian data dalam bentuk ini memungkinkan peneliti untuk lebih mudah memahami pola dan hubungan dalam data yang diperoleh.

Penyajian data yang jelas akan memudahkan peneliti untuk merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan pemahaman yang diperoleh dari data tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Miles dan Huberman, *"looking at displays help us to understand what is happening and to do something further analysis or caution*

on that understanding." Dengan demikian, penyajian data juga berfungsi sebagai alat untuk merencanakan analisis lanjutan atau tindakan yang lebih tepat.

Dalam aplikasi di lapangan, peneliti berencana mendokumentasikan proses pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Silangkitang, Kecamatan Sipoholon, Kabupaten Tapanuli Utara. Data akan disajikan dalam bentuk teks naratif yang menggambarkan tahapan pelatihan, kendala yang dihadapi, serta interaksi antara peserta dan pengelola pelatihan. Selain itu, peneliti juga dapat menggunakan bagan atau *flowchart* untuk menggambarkan alur pelaksanaan pelatihan, serta grafik atau matriks untuk menggambarkan hasil evaluasi pelatihan yang dapat menunjukkan keberhasilan atau kebutuhan perbaikan. Dengan cara ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang dinamika pelatihan, serta mengidentifikasi area yang membutuhkan perhatian lebih dalam proses pelatihan kerja di lapangan.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014:99) adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan yang ditarik pada tahap awal masih bersifat sementara dan bisa berubah jika tidak ditemukan bukti yang kuat untuk mendukungnya pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Namun, jika kesimpulan awal didukung oleh bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data lebih lanjut, maka kesimpulan tersebut akan menjadi kredibel.

Dalam penelitian kualitatif, kesimpulan tidak selalu dapat langsung menjawab rumusan masalah yang diajukan di awal. Sebab, masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif bersifat fleksibel dan dapat berkembang seiring

dengan proses penelitian yang berlangsung di lapangan. Oleh karena itu, penarikan kesimpulan seringkali dilakukan setelah proses penyajian data selesai dan seluruh data yang relevan telah dianalisis.

Aplikasi di lapangan, sesuai dengan tujuan penelitian, adalah penarikan kesimpulan yang akan dilakukan setelah peneliti menyelesaikan laporan keseluruhan, mulai dari tahap penyajian data hingga analisis. Dalam konteks penelitian ini, peneliti berencana untuk menarik kesimpulan setelah mempelajari dan menganalisis proses pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Silangkitang, Kecamatan Sipoholon, Kabupaten Tapanuli Utara. Penarikan kesimpulan akan dilakukan berdasarkan data yang terkumpul, yang mencakup hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kesimpulan yang dihasilkan akan memberikan gambaran tentang efektivitas pelatihan, tantangan yang dihadapi oleh peserta dan pengelola, serta rekomendasi untuk perbaikan atau pengembangan lebih lanjut. Proses verifikasi dilakukan dengan memeriksa konsistensi dan validitas data yang ada, memastikan bahwa kesimpulan yang ditarik benar-benar didukung oleh bukti yang kuat dan relevan.

3.7. Validasi Data

Validasi data merupakan cara apakah suatu penelitian yang dilakukan benar-benar penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang sudah kita peroleh. Dalam penelitian kali ini, peneliti menguji validasi data dengan triangulasi. Teknik Triangulasi adalah teknik pemeriksaan validasi data yang memanfaatkan sesuatu yang lainnya. Menurut Susan Stainback dalam Sugiyono (2007:19) tirangulasi bukan berarti mencari kebenaran, tapi meningkatkan pemahaman peneliti terhadap

data dan fakta yang dimilikinya. Menurut Wiliam Wiersama dalam Sugiyono (2007:19) merupakan “Triangulasi adalah validasi silang kualitatif. Ini menilai kecukupan data berdasarkan konvergensi data berdasarkan konvergensi beberapa sumber data atau beberapa prosedur pengumpulan data.”

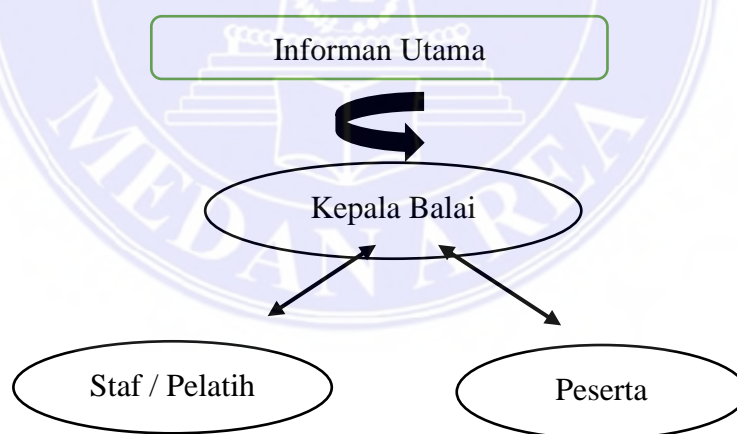
Triangulasi data merupakan teknik untuk menguji keabsahan data dengan memanfaatkan sumber, metode, atau pendekatan lain di luar data yang sedang diteliti sebagai upaya validasi dan pembandingan terhadap data tersebut. Sugiyono (2007:372) menyatakan bahwa triangulasi adalah metode pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sumber atau informasi lain di luar data utama, yang bertujuan untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data penelitian. Dengan Triangulasi data ini Peneliti akan melakukan validasi hasil wawancara dan observasi dengan data statistik keberhasilan peserta pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Silangkitang.

Triangulasi adalah metode yang digunakan untuk memvalidasi data dalam penelitian kualitatif dengan cara membandingkan dan mengonfirmasi temuan melalui berbagai sumber, teknik, atau perspektif. Triangulasi dapat meningkatkan kredibilitas hasil penelitian karena dapat mengurangi bias yang mungkin muncul dari satu sumber data atau metode saja. Pada pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Silangkitang, Kecamatan Sipaholon, Kabupaten Tapanuli Utara, triangulasi dapat dilakukan dengan Triangulasi Sumber dan Triangulasi data

Triangulasi sumber, dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari berbagai sumber yang berbeda untuk mendapatkan pandangan yang lebih komprehensif (Miles dan Huberman (2009:64) Misalnya, peneliti dapat mengumpulkan data dari peserta pelatihan, pengelola pelatihan, instruktur, dan

dokumen terkait (misalnya laporan pelatihan atau catatan absensi). Tujuan dari triangulasi sumber adalah, agar peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih lengkap dan valid mengenai efektivitas pelatihan serta tantangan yang dihadapi, baik dari perspektif peserta maupun pengelola pelatihan. Hal ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan mencakup berbagai sudut pandang yang relevan dengan tujuan penelitian.

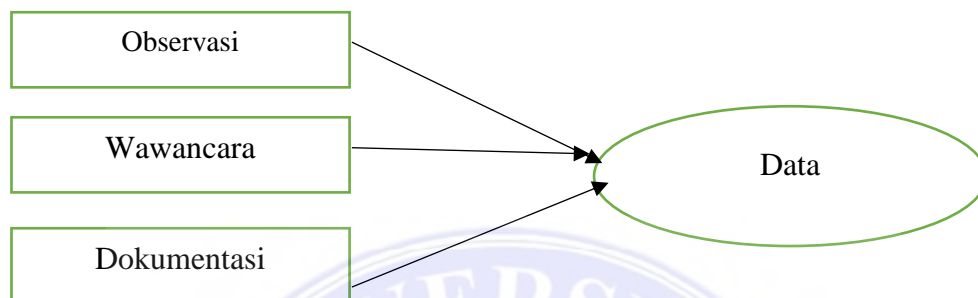
Dalam penelitian ini, untuk memvalidasi data terkait pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Silangkitang, peneliti dapat menggunakan triangulasi dengan cara Mengumpulkan data dari peserta pelatihan, pengelola balai, dan instruktur pelatihan, serta dokumen resmi terkait pelatihan. dengan menggunakan triangulasi, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap dan valid mengenai pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Silangkitang, serta meningkatkan kredibilitas dan keandalan hasil penelitian.



Gambar 2 Triangulasi Sumber

Triangulasi Data Membandingkan data yang diperoleh dengan teori atau penelitian sebelumnya yang relevan (Miles dan Huberman (2009:65). Misalnya, membandingkan hasil wawancara dengan literatur atau penelitian yang ada mengenai pelatihan kerja di daerah lain.

Tujuan Penelitian: Triangulasi data ini membantu menilai apakah temuan penelitian Anda konsisten dengan temuan yang ada dalam literatur atau teori yang relevan. Ini akan memperkuat validitas temuan penelitian dan memberikan landasan teoretis yang lebih kuat.



Gambar 3 Triangulasi Data

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Implementasi Program Dinas Ketenagakerjaan tentang pelatihan kerja bagi lulusan SMA sederajat di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tapanuli Utara. Program ini dianalisis menggunakan teori implementasi George C. Edwards III yang mencakup empat indikator utama: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi dapat dikatakan telah berjalan cukup baik, meskipun masih menghadapi beberapa kendala. Dari sisi komunikasi, sosialisasi telah dilakukan melalui media sosial, pengumuman di instansi pemerintahan, serta pendekatan langsung ke sekolah-sekolah dan desa-desa. Namun, masih terdapat keterbatasan pemahaman masyarakat tentang pentingnya pelatihan kerja, menandakan bahwa penyampaian informasi belum sepenuhnya efektif. Terkait sumber daya, BLK Silangkitang telah memiliki instruktur, fasilitas, dan materi pelatihan. Meski demikian, keterbatasan sarana, prasarana, dan dukungan anggaran masih menjadi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan secara optimal. Dari aspek disposisi, para pelaksana program menunjukkan komitmen dan profesionalisme yang tinggi. Baik kepala BLK maupun para instruktur melaksanakan tugasnya dengan antusias dan dedikasi dalam membimbing peserta. Struktur birokrasi juga telah tertata dengan baik, didukung prosedur yang jelas, sehingga memudahkan koordinasi dan pelaksanaan kegiatan di lapangan.

Program ini masih menghadapi hambatan seperti rendahnya minat masyarakat yang cenderung lebih mengharapkan bantuan materian keterbatasan

fasilitas serta dana operasional. Meskipun demikian, pelatihan kerja ini tetap memberikan dampak positif, khususnya dalam peningkatan keterampilan praktis dan kesiapan lulusan SMA sederajat untuk memasuki dunia kerja atau membuka usaha mandiri. Dengan peningkatan kualitas pelaksanaan dan dukungan aktif dari masyarakat, program ini memiliki potensi besar untuk menjadi solusi dalam menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Tapanuli Utara.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian terkait Implementasi Program Dinas Ketenagakerjaan Pelatihan Kerja Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi Program Dinas Ketenagakerjaan tentang pelatihan kerja lulusan SMA sederajat di UPTD Balai Latihan Kerja Silangkitang, beberapa kendala yang ditemukan dalam pelaksanaannya perlu segera mendapat perhatian. Oleh karena itu, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk peningkatan program ke depan. Pertama, rendahnya minat masyarakat terhadap program pelatihan kerja perlu diatasi melalui peningkatan intensitas dan strategi sosialisasi yang lebih kreatif dan tepat sasaran. Pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan sebaiknya menggandeng tokoh masyarakat, sekolah-sekolah, dan organisasi kepemudaan untuk membantu menyebarkan informasi serta menumbuhkan kesadaran masyarakat akan pentingnya memiliki keterampilan kerja di tengah ketatnya persaingan pasar tenaga kerja saat ini. Kedua, untuk mengatasi keterbatasan anggaran yang menjadi salah satu kendala utama dalam pelaksanaan pelatihan, perlu adanya upaya kolaborasi dan kerja sama lintas sektor, baik dengan pemerintah provinsi, swasta, maupun lembaga non-pemerintah (NGO) yang peduli

terhadap peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Ketiga, BLK Silangkitang diharapkan dapat terus berinovasi dalam pengembangan sarana dan prasarana pelatihan, baik dengan memanfaatkan teknologi sederhana maupun dengan mengajukan proposal dukungan anggaran ke instansi terkait agar fasilitas pelatihan dapat lebih memadai dan menunjang proses belajar peserta. Terakhir, untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap kurikulum dan metode pelatihan yang digunakan agar selalu relevan dengan kebutuhan pasar kerja yang dinamis.

Dengan adanya perbaikan dalam aspek-aspek tersebut, diharapkan program pelatihan kerja ini dapat berjalan lebih optimal dan memberikan kontribusi nyata dalam menurunkan angka pengangguran serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat, khususnya lulusan SMA sederajat di Kabupaten Tapanuli Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agustino, L. (2016). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Arafat, A. (2023). *Kebijakan Publik (Teori dan Praktik)*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Bambang Haryanto (2017) *Manajemen Pelatihan*. Bandung: Kementerian Pertanian
- Darmasuti (2023) *Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan*. Bandung. Widina Bhakti Persada Bandung
- Dewi, D. S. K. (2019). *Buku Ajar Kebijakan Publik*. Jakarta. Press
- Edwards, G. C. III. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington, D.C.: Congressional Quarterly Press, hlm. 10.
- Matthew B. Miles & A. Michael Huberman (2009) *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* Jakarta..UI PRES
- Meutia, Intan F (2017). *Analisis Kebijakan Publik*. AURA: Bandar Lampung
- Moleong, Lexy J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi (2016). *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Muda Indra. A.R 2022) *Implementasi Evaluasi Kebijakan*. Media Persada
- Keban, Y. T. (2022). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Linda (2018) *Cara Simpel Menjahit Pemula*. Yogyakarta. Hizaz Pustaka Mandiri
- Nugrahani, F. (2014). *Metode penelitian kualitatif dalam penelitian pendidikan bahasa*.
- Pasolong, Harbani. (2019). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Pramono, (2020). *Implementasi Dan Evaluasi Kebijakan Publik*. Surakarta: Unisri Press
- Priyono (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Subyantoro (2022) *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sleman

Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Suyanto, Bagong, (2005). *Konsep dasar pendidikan anak usia dini*. Jakarta: Depdikna

Tachan (2006) *Implementasi Kebijakan Publik* Bandung, AIPI Zahir Publishing

Jurnal/Skripsi/Tesis/Desertasi

Candra, M. A. A., & Sulandari, S. (2017). Efektivitas Program Pelatihan dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blora. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 6(3), 145-153.

Huraerah, A. (2013). Strategi kebijakan penanggulangan kemiskinan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 12(1), 3-13.

Jaelani, M. (2023). Implementasi Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Balai Latihan Kerja (Blk) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Dalam Upaya Mengurangi Pengangguran: Bahasa Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 138-149.

Indriani, M. (2016). Peran tenaga kerja Indonesia dalam pembangunan ekonomi nasional. *Gema Keadilan*, 3(1), 74–85.

Kusnadi, I. H., Luki, N., & Faqihudin, F. (2021). Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*.

Marbun, K. S. (2021). Kesalahan Berbahasa Pada Penulisan Media Luar Ruang Di Barus Tapanuli Tengah. *Jurnal Basasasindo*, 1(2), 53-65.

Nursyamsu, L. (2024). Mempersiapkan Tenaga Muda Berdaya Saing Tinggi melalui Pelatihan Pra-Kerja Arsitektur Siswa SMA/SMK di Kota Batam. *Social Engagement: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(4), 217–225.

Pertiwaningsih, N. A., & Utama, D. K. (2023). Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 6(2), 265-272.

Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan media video call dalam teknologi komunikasi. *Jurnal ilmiah dinamika sosial*, 1(2), 202-224.

Purba, A. L., & Adiputra, Y. S. (2023). Evaluasi Pelatihan Tenaga Kerja oleh Dinas

Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2021. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 3(2), 133-142.

Ponamon, S., Lengkong, F., & Palar, N. (2021). Implementasi program pelatihan tenaga kerja (studi di dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Administrasi Publik*, 7(101).

Suhandi, S., Wiguna, W., & Quraysin, I. (2021). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 268–283.

Sukiman, S. (2022). *Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Pengembangan Life Skill Remaja Di Tanjungkarang Barat Bandar Lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. *Jurnal Administrasi Publik*

Wijaya, DSH, & Faddila, SP (2023). Efektivitas Program Kerja Praktek di BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang. *Jurnal Optimal Ekonomi Dan Manajemen*, 3 (3), 25-33.

Wulansari, P., Syahid, A., & Meilya, I. R. (2023). Faktor Pendukung Dan Penghambat Pelatihan Listrik Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Di Balai Latihan Kerja Karawang. *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 6(1), 1-5.

Sidik, A. M. (2019). *Implementasi Kebijakan Program Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Sukabumi* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sukabumi).

Sumber Lain

Peraturan Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Tapamuli Utara bps.go.id keadaan ketenagakerjaan kabupaten Tapanuli utara 2024

Tapanuli Utara bps.go.id sejarah kabupaten tapanuli utara.2024

Tapanuli Utara bps.go.id keadaan penduduk kabupaten tapanuli utara

LAMPIRAN



Gambar 20 Wawancara Kepala UPTD BLK Silangkitang
Sumber Dokumntasi Pribadi



Gambar 21 Penyerahan Modul Kepada Peserta Pelatihan
Sumber: Dokumentasi blk



Gambar 22 Wawancara dengan Insuktur dan Pegawai BIK
Sumber: Dokumentasi Pribadi



Gambar 23 Wawancara dengan Mantan Pelatihan BLK
Sumber Dokumentasi Pribadi



Gambar 24 Peserta Pelatihan
Sumber: Dokumentasi Pribadi



Gambar 25 Wawancara dengan Mantan Pelatihan BLK
Sumber: Dokumentasi Pribadi



Gambar 26 Hasil Karya Peserta
Sumber Dokumentasi blk



SURAT PENGANTAR RISET DARI UNIVERSITAS MEDAN AREA



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 147/FIS.2/01.10/I/2025
Medan, 20/01/2025
Lampiran. : -
Hal : Permohonan Izin Pengambilan Data/Riset

Kepada Yth.
Balai Latihan Kerja Silangkitang Kecamatan Sipaholon Tapanuli Utara
Di Tempat

Dengan hormat,
Kami dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Laurensius Simatupang
NIM : 218520015
Program Studi : Administrasi Publik

Saat ini sedang membutuhkan beberapa data pada Balai Latihan Kerja Silangkitang Kecamatan Sipaholon Tapanuli Utara untuk menyelesaikan penelitian/riset yang berjudul :

" Implementasi Program Dinas Ketenagakerjaan Tentang Pelatihan Kerja Lulus Sma Sederajat Di Balai Latihan Kerja Silangkitang Kecamatan Sipaholon Kabupaten Tapanuli Utara"

Perlu kami jelaskan bahwa penelitian dan pengambilan data yang diperlukan ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dalam penyusunan skripsi. Sehubungan dengan ini, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan data yang diminta pada bidang yang bersangkutan.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

An.Dekan
Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik

S.E. M.Ikom

Tembusan:
1. Ka. Prodi Administrasi Publik
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip

SURAT SELESAI RISET DARI KANTOR UPTD BLK SILANGKITANG



**PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI UTARA
DINAS KETENAGAKERJAAN
UPTD BALAI LATIHAN KERJA SILANGKITANG**

Jln. Raya Balige Km. 11 22452 Sipoholon
Email: blk_tarutung2@yahoo.com

Tarutung, 11 Februari 2025

**SURAT KETERANGAN
NO. 004/2-7.5/II/2025**

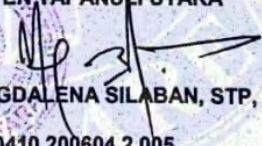
Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Silangkitang menerangkan bahwa :

Nama : Laurensius Simatupang
Nim : 218520015
Universitas : Universitas Medan Area
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan : Administrasi Publik
Judul Skripsi : Implementasi Program Dinas Ketenaga Kerjaan
Tentang Pelatihan Kerja Lulusan SMA Sederajat di
UPTD Balai Latihan Kerja Silangkitang Kabupaten
Tapanuli Utara

telah selesai melaksanakan penelitian di UPTD BLK Silangkitang pada tanggal 30 Januari s.d 10 Februari 2025.

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya .

**KEPALA UPTD BLK SILANGKITANG
KABUPATEN TAPANULI UTARA**


**SUSY MAGDALENA SILABAN, STP, M.Eng
PEMBINA
NIP. 19820410 200604 2 005**

Tabel 16 Pedoman Wawancara

No	Informan Penelitian	Aspek Berdasarkan Teori George Edward III	Pertanyaan
1.	Informan Kunci(Kepala BLK Silangkitang)	Komunikasi	1. Bagaimana cara Anda menyampaikan informasi tentang program pelatihan ini kepada masyarakat, terutama lulusan SMA sederajat? 2. Apakah ada strategi khusus yang digunakan dalam menyebarkan informasi program ini untuk mencapai sasaran yang tepat?
		Sumber Daya	3. Bagaimana Anda menilai kecukupan sumber daya yang ada (tenaga pengajar, fasilitas, dana) untuk pelaksanaan program ini? 4. Apakah terdapat kebutuhan tambahan dalam sumber daya yang belum terpenuhi? Jika ya, bagaimana cara Anda mengatasinya?
		Disposisi	5. Bagaimana sikap dan dukungan staf dalam pelaksanaan program pelatihan ini? 6. Bagaimana cara Anda memotivasi tim agar tetap berkomitmen dalam menjalankan program ini?
		Struktur Birokrasi	7. Seperti apa alur atau prosedur pelaksanaan program pelatihan ini di Balai Latihan Kerja? 8. Apakah ada hambatan administratif dalam pelaksanaan program ini? Bagaimana Anda menghadapinya?
2	Informan Utama (Staf /Pegawai BLK)	Komunikasi	1. Bagaimana proses komunikasi antara Anda dan peserta dalam menyampaikan materi pelatihan? 2. Apakah menurut Anda, informasi tentang tujuan dan manfaat program ini mudah dipahami oleh peserta?
		Sumber Daya	3. Apakah sumber daya yang tersedia saat ini, seperti bahan pelatihan dan fasilitas, memadai untuk mendukung proses pelatihan? 4. Apakah ada kekurangan dalam hal peralatan atau sumber daya lain yang menghambat proses pelatihan?
		Disposisi	5. Bagaimana pandangan Anda terhadap program pelatihan ini dalam meningkatkan keterampilan lulusan SMA sederajat? 6. Apa saja tantangan yang Anda hadapi dalam menjalankan tugas sesuai tujuan program?
		Struktur Birokrasi	7. Apakah prosedur administratif di balai latihan ini mendukung Anda dalam menjalankan pelatihan? 8. Apakah terdapat proses atau aturan yang menurut Anda perlu diperbaiki agar pelaksanaan pelatihan lebih optimal?
3	Informan Tambahan (Peserta Pelatihan)	Komunikasi	1. Bagaimana Anda mengetahui informasi mengenai program pelatihan ini? 2. Apakah informasi yang disampaikan oleh pihak balai jelas dan mudah dimengerti?
		Sumber Daya	3. Apakah fasilitas yang disediakan selama pelatihan ini sudah memadai?

			4. Apakah ada kebutuhan atau harapan terkait fasilitas yang belum terpenuhi?
		Disposisi	5. Apa motivasi Anda mengikuti program pelatihan ini? 6. Bagaimana pendapat Anda tentang sikap dan pelayanan dari staf selama program berlangsung?
		Struktur Birokrasi	7. Bagaimana menurut Anda proses pendaftaran dan persyaratan untuk mengikuti pelatihan ini? Apakah mudah atau sulit? 8. Apakah ada kendala yang Anda rasakan dalam mengikuti aturan atau prosedur selama program pelatihan?

