

**PERENCANAAN PROGRAM PELATIHAN KERJA DI
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SERANG TAHUN ANGGARAN 2016**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial pada Konsentrasi Manajemen Publik
Program Studi Ilmu Administrasi Negara



Oleh

Ranita

NIM 6661130717

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
SERANG, Maret 2017**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ranita
NIM : 6661130717
Tempat tanggal lahir : Sukabumi, 15 Februari 1995
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul PERENCANAAN PROGRAM PELATIHAN KERJA DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SERANG TAHUN ANGGARAN 2016 adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti mengandung unsur plagiat, maka gelar kesarjanaan saya bisa dicabut.

Serang, Maret 2017



Ranita

LEMBAR PERSETUJUAN

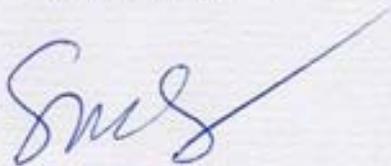
Nama : Ranita
NIM : 6661130717
Judul Skripsi : PERENCANAAN PROGRAM PELATIHAN KERJA DI DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN
SERANG TAHUN ANGGARAN 2016

Serang, Maret 2017

Skripsi ini Telah Disetujui untuk Diujikan

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Suwaib Amiruddin, M.Si
NIP. 197405012005011005

Pembimbing II



Dr. Ipah Ema Jumiati, M.Si
NIP. 197501312005012004

Mengetahui
Dekan FISIP UNTIRTA



Dr. Agus Sjafari, M.Si
NIP. 197108242005011002

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RANITA
NIM : 6661130717
Judul Skripsi : PERENCANAAN PROGRAM PELATIHAN KERJA DI
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SERANG TAHUN ANGGARAN 2016

Telah Diuji di Hadapan Dewan Penguji Sidang Skripsi di Serang, tanggal 04 Mei
2017 dan dinyatakan LULUS.

Serang, 04 Mei 2017

Ketua Penguji

(Titi Stiawati, M.Si)

NIP. 197011252005012001

Anggota :

(Drs. Hasuri Waseh, M.Si)

NIP. 196202032000121001

Anggota :

(Riswanda, Ph.D)

NIP. 198101122008121001

Mengetahui,

Dekan Fisip Untirta

Dr. Agus Sjaafari, M.Si
NIP. 197108242005011002

Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Negara

Listyaningsih, M.Si
NIP. 197603292003122001

“... sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan merubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada sesuatu kaum, hingga kaum itu merubah apa yang ada pada diri mereka sendiri...”

(QS. Al-Anfal : 53)

“Doa kita bisa merubah nasib kita, dan kebaikan dapat memperpanjang umur kita”

(HR. Ath-Thahawi)

“Ridho orang tua, memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, berusaha semaksimal mungkin, selalu meminta kepada Sang Maha Pemberi”

(Ranita)

“Kedua orang tua adalah motivasi terbesar dalam hidup”

(Ranita)

*Skrripsi ini kupersesembahkan
untuk Mamah, Bapak, Kakakku,
Keponakanku, Almh Nenek dan Alm Kakekku,
orang-orang yang aku sayangi
dan orang-orang yang menyayangiku ...*

ABSTRAK

Ranita. 2016. NIM 6661130717. Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016. Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Pembimbing I: Dr. Suwaib Amiruddin, M.Si., dan Pembimbing II: Ipah Ema Jumiati, S.IP., M.Si.

Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang tahun anggaran 2016. Penelitian ini menggunakan teori perencanaan Handoko (2011) yaitu Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan, Merumuskan keadaan saat ini, Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan, Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, studi dokumentasi dan teknik analisis data menggunakan teknik analisis menurut Miles dan Huberman. Uji validitas data kualitatif menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016 belum maksimal dan masih perlu pembenahan dalam berbagai aspek. Kegiatan pelatihan yang selama ini dilaksanakan belum memperlihatkan hasil yang maksimal, waktu pelatihan masih kurang, peralatan pelatihan yang terbatas, serta belum sesuai antara rencana dan realisasi program pelatihan. Keterbatasan itu ada kaitannya dengan ketersediaan anggaran dan sumber daya manusia.

Kata Kunci : Perencanaan, Program dan Pelatihan Kerja

ABSTRACT

Ranita. NIM 6661130717. The Planning Job Training Program in the Department of Labor and Transmigration Serang District for Fiscal Year 2016. State Administration Science Courses, Faculty of Social and Politic Science, Sultan Ageng Tirtayasa University. Advisor I: Dr. Suwaib Amiruddin, M.Si., and Advisor II Ipah Ema Jumiati, S.IP., M.Si.

Job training was organized and directed to provide, improve, and develop job competence in order to improve the capability, productivity, and prosperity. This research aims to determine the planning job training program in the Department of Labor and Transmigration Serang District for Fiscal Year 2016. This research used planning theory by Handoko (2011) is Set a goal or set of goals, Formulating the current state, Identifying all the ease and obstacles, Develop a plan or a series of activities for the achievement of objectives. The method used in this investigation is descriptive with a qualitative approach. While, data collection technique used for this research is interview, observation, documentation study, and this research used data analysis technique by Miles and Huberman and for test qualitative data validity used source triangulation and technique triangulation. This research result indicates that The Planning Work Training Program in the Department of Labor and Transmigration Serang District for Fiscal Year 2016 has not maximal and it still needs improvement in many aspects. Training activities that have been carried out have not shown the maximum results, still less training time, limited training equipment, and remains between the plan and the realization of training programs. Limitations had something to do with the availability of budget and human resources.

Key words : Planning, Program and Job Training

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah. Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat, rahmat, hidayah, karunia, petunjuk dan pertolongan-Nyalah peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini. Berkat bantuan dan campur tangan-Nyalah peneliti bisa berada pada titik ini. Tak hentinya mengucap syukur Alhamdulillah. Shalawat serta salam senantiasa peneliti panjatkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, kepada keluarga, sahabat serta para pengikutnya.

Adapun penyusunan Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana (S-1) dengan judul **“Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016”**.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Sholeh Hidayat, M.Pd., Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
2. Dr. Agus Sjafari, M.Si., Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

3. Rahmawati, S.Sos., M.Si., Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
4. Iman Mukhroman, S.Ikom., M.Ikom., Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
5. Kandung Sapto Nugroho, S.Sos., M.Si., Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
6. Listyaningsih, S.Sos., M.Si., Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
7. Riswanda, M.A., Ph.D., Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
8. Dr. Suwaib Amiruddin, M.Si., Pembimbing I Skripsi sekaligus dosen pembimbing akademik yang senantiasa memberikan ilmu, kritik serta masukan kepada peneliti, membimbing peneliti dengan sabar dalam penyusunan Skripsi ini. Serta memberikan pemikiran-pemikiran yang sangat membantu dalam penelitian ini.
9. Ipah Ema Jumiati, S.Ip., M.Si., pembimbing II Skripsi yang selalu sabar dalam proses bimbingan, memberikan ilmu, kritik, dan saran yang sangat membantu peneliti dalam penyusunan Proposal Skripsi ini.
10. Seluruh Dosen dan Staf Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang membekali ilmu selama masa perkuliahan.

11. Para Staf Tata Usaha (TU) Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa atas segala bantuan pelayanan administrasi maupun informasi selama perkuliahan.
12. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang yang telah memberikan informasi dan data terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.
13. Para peserta pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang yang telah bersedia memberikan informasi dalam wawancara.
14. Kedua Orang Tuaku tersayang, Bapak Dahlan dan Ibu Teti Cahayati yang telah memberikan semangat, motivasi serta dukungan moril maupun materil kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini, dan tanpa lelah untuk mendoakan peneliti dalam meraih kesuksesan. Terimakasih Mah, Pak atas segala yang sudah diberikan.
15. Kakak satu-satunya Tuti Susanti yang selalu memberikan semangat dan kasih sayang terhadap peneliti.
16. Keponakan tercinta Desti Wijaya Kusuma yang selalu membuat peneliti bersemangat dan selalu rindu pulang.
17. Saudara-saudaraku di Kampung, bibi, mamang, uwa, sepupu yang selalu memberikan semangat, dukungan, bantuan kepada peneliti. Terutama mang Madin yang sering memberikan bantuan materi kepada peneliti.

18. Teman-teman seperjuangan ANE angkatan 2013 yang selalu memberikan dukungan dan bantuan serta diskusi yang sangat berharga. Khususnya Sierfi Rahayu, Anggit Puspitasari, Dyah Pratiwi, Linah Nurul Khotimah, Fadliyah, Ika Nurhikmah, Firda Amalia, Murni Agustini, Muhamad Aan Burhanudin, Haikal Hasaba Adam, Ferdy Ardiansyah atas canda tawa kehangatan yang diberikan.
19. Teman-teman Kost Melati seperjuangan terimakasih atas kehangatan keluarga yang diberikan, khususnya Yusi Intan Junia teman sekamar yang setia menemani, saling membantu dari awal kuliah sampai sekarang.
20. M. Iskandar teman sekaligus sahabat yang selalu memberikan semangat kepada peneliti untuk menyelesaikan penyusunan Skripsi.
21. Asri Sulistian S.Ikom, kakak tingkat sekaligus teman sekosan yang selalu memberikan motivasi, saran dan bantuan kepada peneliti.
22. Teman-teman Kelompok Kuliah Kerja Mahasiswa (KKM) Mandiri 12 Desa Cisalam Tahun 2016 yang memberikan kenangan selama KKM.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini, karena keterbatasan peneliti, maka dari itu kritik dan saran yang membangun tetap dinantikan guna perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Serang, Maret 2017

Ranita

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PENGESAHAN

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISIv

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR xi

DAFTAR LAMPIRAN xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah 1

1.2. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah20

1.3. Rumusan Masalah21

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian21

1.5. Sistematika Penulisan.....22

BAB II DESKRIPSI TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN ASUMSI

DASAR

2.1. Deskripsi Teori..... 25

2.1.1 Konsep Perencanaan 25

2.1.2 Konsep Program	47
2.1.3 Konsep Pelatihan Kerja	48
2.2. Penelitian Terdahulu	54
2.3. Kerangka Berpikir	59
2.4. Asumsi Dasar	62

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian.....	63
3.2 Instrumen Penelitian	64
3.3 Lokasi Penelitian	65
3.4 Fenomena yang diamati	66
3.4.1 Definisi Konsep	66
3.4.2 Definisi Operasional.....	66
3.5 Informan Penelitian	68
3.6 Teknik Pengumpulan Data	69
3.6.1 Data Primer	70
3.6.2 Data Sekunder	73
3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	74
3.8 Pengujian Keabsahan Data	78
3.8.1 Triangulasi.....	78
3.8.2 Membercheck	78
3.9 Jadwal Penelitian	80

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	81
4.1.1 Gambaran Umum Kabupaten Serang.....	81
4.1.2 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang	83
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang	85
4.1.4 Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang	86
4.1.5 Visi dan Misi	96
4.1.6 Lingkungan Strategis	95
4.1.7 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah	96
4.1.8 Strategi dan Kebijakan Disnakertrans Kabupaten Serang.....	98
4.1.9 Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang	102
4.2 Deskripsi Data	104
4.2.1 Deskripsi Data Penelitian	104
4.2.2 Deskripsi Informan	106
4.3 Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian	109
4.4 Pembahasan	166
4.4.1 Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016 ..	166
1. Menetapkan Tujuan atau Serangkaian Tujuan	167
2. Merumuskan Keadaan Saat ini	172
3. Mengidentifikasi Segala Kemudahan dan Hambatan ..	173
4. Mengembangkan Rencana atau Serangkaian Kegiatan untuk Pencapaian Tujuan	174

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	181
5.2 Saran	182

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1.1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Banten	6
1.2. Jumlah Pencari Kerja yang Belum ditempatkan Menurut Jenis Kelamin Pada Tahun 2013-2015	7
1.3. Jumlah Pencari Kerja yang Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Serang Tahun 2015	8
1.4. Jadwal Kegiatan Pelatihan Kerja Tahun Anggaran 2016	12
1.5. Pelaksanaan Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun 2014-2016	16
1.6. Rencana Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun 2016 ..	18
3.1. Informan Penelitian	69
3.2. Pedoman Wawancara	71
3.3. Jadwal Penelitian	80
4.1. Jumlah Penduduk Berumus 15 Tahun keatas Menurut Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Serang Tahun 2015	83
4.2. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Menurut Tingkat Pendidikan	95
4.3. Kondisi Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Berdasarkan Status Kepegawaian	96
4.4. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Kabupaten Serang Tahun 2016	103
4.5. Daftar Informan	108
4.6. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Banten	117
4.7. Jadwal Kegiatan Pelatihan Kerja Tahun Anggaran 2016	145

4.8. Program Pelatihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	
Kabupaten Serang Tahun 2014-2016.....	168
4.9. Jumlah Jam Pelajaran Setiap Kegiatan Pelatihan Kerja Tahun 2016	171
4.10 Temuan Lapangan	177

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Berfikir	61
3.1. Komponen Analisis Data Menurut Miles dan Huberman	75
4.1. Peta Wilayah Kabupaten Serang	82
4.2. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang	87
4.3. Pelaksanaan Pelatihan Menjahit di Kecamatan Tirtayasa	122
4.4. Pelaksanaan Pelatihan Pertukangan di Kecamatan Kragilan	148

DAFTAR LAMPIRAN

1. Dokumentasi
2. Surat Pemberitahuan Rekomendasi Pencarian Data dari Kesbangpol
3. Surat Permohonan Ijin Mencari Data dari Fakultas
4. Catatan Bimbingan
5. Surat Keterangan Informan
6. Member Check
7. Dokumen – Dokumen

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perencanaan merupakan proses dasar bagi organisasi untuk memilih sasaran dan menetapkan bagaimana cara mencapainya. Perencanaan diperlukan dan terjadi dalam berbagai bentuk organisasi, sebab perencanaan ini merupakan proses dasar manajemen di dalam mengambil suatu keputusan dan tindakan. Perencanaan ada dalam setiap fungsi-fungsi manajemen, karena fungsi-fungsi tersebut hanya dapat melaksanakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Perencanaan merupakan tahapan paling penting dari suatu fungsi manajemen, terutama dalam menghadapi lingkungan eksternal yang berubah dinamis. (Budiyono, 2004:89).

Dalam sebuah program, perencanaan memiliki peranan yang sangat penting, karena dalam program sudah menggambarkan sumber daya yang akan digunakan, sasaran, kebijakan, prosedur, metode, standar sampai anggaran. (Terry dalam Tachjan, 2006:31). Semua itu terlebih dahulu direncanakan dengan matang untuk mencapai tujuan yang akan dicapai dalam melaksanakan program tersebut. sebuah perencanaan yang matang dan baik akan menghasilkan program yang baik yang akan mengantarkan pada tercapainya tujuan dari program tersebut. oleh karena itu, perencanaan merupakan tahapan penting dalam menentukan program yang akan

dilaksanakan oleh sebuah organisasi. Banyak perencanaan organisasi yang gagal akibat perencanaan yang tidak mempunyai pijakan yang relevan dengan kondisi sosial, ekonomi, politik, maupun budaya masyarakat (Badrudin, 2013:53).

Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual. Salah satu tujuan hukum ketenagakerjaan berdasarkan pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Dalam mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja tentunya bukanlah hal yang mudah.

Pemerintah melakukan berbagai upaya dalam rangka mensejahterakan rakyatnya. Oleh sebab itu pada hakekatnya tujuan utama pembangunan nasional yaitu untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Dalam pembangunan nasional diperlukan keselarasan antara potensi kekayaan alam dan kualitas sumber daya manusia, karena kedua hal tersebut merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan.

Kemajuan teknologi dan informasi terutama dalam bidang ekonomi dan perdagangan membuat perubahan dalam struktur ekonomi yang dapat

berpengaruh terhadap kebutuhan tenaga kerja, oleh sebab itu kualitas tenaga kerja sangat dipertimbangkan. Apabila tenaga kerja tidak memiliki kualitas dalam hal ini kompetensi, maka permasalahan pengangguran tidak akan dapat terpecahkan, mengingat kompetensi terutama pengalaman sangat diperlukan ketika seseorang memasuki dunia kerja. Masalah pengangguran ini merupakan yang paling kompleks karena ketidakseimbangan antara pertumbuhan penduduk dengan ketersediaan lapangan kerja. Seperti yang telah disebutkan di atas bahwa sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang akan dapat bersaing.

Dalam rangka menunjang keberhasilan pembangunan daerah, maka perlu dilaksanakan pembangunan di sektor ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan berbagai macam kegiatan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sehingga dapat didayagunakan secara optimal, efisien dan efektif. (Dokumen Rencana Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun 2016).

Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), diamanatkan bahwa setiap daerah harus menyusun rencana pembangunan daerah secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh dan tanggap terhadap perubahan. Perubahan tersebut diantaranya menyangkut kewajiban perangkat daerah dalam menyiapkan rencana kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah sebagai acuan penyelenggaraan pembangunan oleh perangkat daerah bersangkutan sesuai dengan tugas dan fungsinya, untuk

perencanaan tahunan, paralel dengan kewajiban daerah dalam penyiapan rencana kerja tahunan.

Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah dokumen resmi Rencana Kerja Satuan Perangkat Daerah yang dipersyaratkan sebagai acuan program dan kegiatan SKPD dalam waktu satu tahun yang disusun oleh SKPD untuk tahun rencana yang dimaksud.

Perencanaan pembangunan merupakan tahap awal dari serangkaian kegiatan pembangunan yang akan menentukan keberhasilan pembangunan. Mengingat pentingnya fungsi perencanaan tersebut, maka dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah berdasarkan Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah; Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai daerah otonomi dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang sebagai salah satu satuan kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Serang melaksanakan 2 (dua) urusan yaitu urusan wajib ketenagakerjaan dan urusan pilihan ketransmigrasian. Sebagai acuan kerjanya, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang telah menetapkan Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi periode 2010-2015 dan Rencana Kerja

Tahun 2016 disusun sebagai acuan di dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2016.

Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi adalah dokumen teknis operasional yang merupakan pedoman penyusunan program kerja tahunan selama tahun 2016. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang sebagai perencana membuat rencana apa saja yang akan dikerjakan dalam satu tahun.

Pemerintah Kabupaten Serang tak mencapai target dalam visi menurunkan jumlah pengangguran pada tahun 2015. Bupati Serang Tatu Chasanah menyatakan, berdasarkan indikator visi perubahan rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) 2010-2015 yang tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2014, indikator menurunkan jumlah pengangguran ternyata tak tercapai. Dalam indikator visi, tingkat pengangguran terbuka ditargetkan menurun menjadi 12,6 persen namun realisasinya ternyata mencapai 14,8 persen sehingga tingkat capaian target hanya mencapai 77,28 persen (<http://www.bantennews.co.id/>. Diakses pada hari Jumat 07 Oktober 2016 pukul 19.05 WIB).

Tabel 1.1
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota
di Provinsi Banten

No	Kabupaten/Kota	2012	2013	2014
1	Kab. Pandeglang	9.30	12.34	7.03
2	Kab. Lebak	9.07	7.23	9.57
3	Kab. Tangerang	11.46	11.94	8.45
4	Kab. Serang	12.96	13.69	14.76
5	Kota Tangerang	8.31	8.62	7.81
6	Kota Cilegon	11.31	7.16	11.83
7	Kota Serang	10.80	11.29	10.03
8	Kota Tangerang Selatan	8.07	4.56	6.92

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Banten

Berdasarkan tabel 1.1 kita dapat melihat bahwa tingkat pengangguran terbuka di Provinsi Banten pada tahun 2014 paling tinggi diduduki oleh kabupaten Serang. Kemudian pada data tiga tahun terakhir tersebut Kabupaten Serang mengalami peningkatan pada setiap tahunnya.

Seiring dengan peran sebagai fasilitator dan regulator pembangunan, pemerintah Kabupaten Serang telah merumuskan berbagai kebijakan pembangunan yang pada hakekatnya ditujukan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dalam berbagai kebijakan pembangunan yang tertuang dalam Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW), Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Serang, mengamanatkan pembangunan ekonomi sebagai salah satu pilar pembangunan yang penting dan strategis dalam upaya pencapaian peningkatan kesejahteraan masyarakatnya. Berbagai potensi sumber daya Kabupaten Serang (geostrategis, sumber daya manusia, sumber daya alam dan infrastuktur wilayah) terus digali, dikembangkan dan digerakan secara optimal guna

mendukung pembangunan daerah pada umumnya dan pembangunan ekonomi pada khususnya.

Namun demikian, hasil-hasil pembangunan Kabupaten Serang yang telah dicapai dalam kurun waktu 5 tahun terakhir juga dihadapkan pada kendala dan tantangan pembangunan. Berbagai kendala pembangunan ekonomi di Kabupaten Serang secara umum meliputi: struktur perekonomian yang rentan terhadap pengaruh eksternal, belum memadainya pemerataan hasil-hasil pembangunan bagi seluruh lapisan masyarakat, belum memadainya optimalisasi pemanfaatan potensi sumber daya daerah, serta belum memadainya peran masyarakat dan pelaku usaha lokal sebagai pelaku utama pembangunan ekonomi.

Selain berbagai kendala pembangunan tersebut, tantangan yang sampai saat ini dan pada masa mendatang dihadapi oleh Kabupaten Serang dalam konteks kesejahteraan masyarakat dan pembangunan adalah kemiskinan dan pengangguran (Kerangka Ekonomi Kabupaten Serang-Bappeda Kabupaten Serang).

Tabel 1.2
Jumlah Pencari Kerja yang Belum ditempatkan Menurut Jenis Kelamin
Pada Tahun 2013 – 2015

Tahun	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
2013	437	1.489	1.926
2014	12.790	11.878	24.668
2015	56.693	13.727	70.420

Sumber : Kabupaten Serang Dalam Angka, 2016

Dari tabel 1.2 di atas kita dapat melihat bahwa jumlah pencari kerja yang belum ditempatkan di Kabupaten Serang meningkat pesat setiap

tahunnya. Hal ini membuktikan bahwa perlunya perluasan kesempatan kerja dalam rangka menanggulangi tingkat pengangguran. Tentunya dalam rangka perluasan kesempatan kerja perlu adanya pengembangan sumber daya tenaga kerja untuk menunjang keahlian yang dapat mengantarkan para pencari kerja tersebut kedalam dunia kerja.

Program yang diarahkan pada perluasan kesempatan kerja diperlukan oleh masyarakat, terutama oleh para pencari kerja yang mayoritas lulusan SMA sederajat bahkan lulusan SMP karena dengan lulusan SMA bahkan SMP tersebut mereka tidak memiliki keahlian khusus. Oleh karena itu dibutuhkan program yang dapat meningkatkan keahlian.

Tabel 1.3
Jumlah Pencari Kerja yang Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Serang Tahun 2015

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pencari Kerja
Belum Sekolah dan Tidak Tamat SD	292
SD Sederajat	325
SMP Sederajat	3.924
SMU Sederajat	21.355
Diploma IIII	7
Diploma III	497
Universitas	1.217

Sumber : Kabupaten Serang Dalam Angka, 2016

Dari tabel 1.3 di atas kita dapat melihat bahwa jumlah pencari kerja terbanyak yaitu lulusan SMU Sederajat dan diikuti lulusan SMP Sederajat yang cukup tinggi jumlahnya, yang mana kita ketahui bahwa lulusan SMU tidak memiliki keahlian khusus dibandingkan dengan lulusan perguruan tinggi. Sedangkan perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki

keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, penyiapan tenaga kerja terampil dan ahli melalui pendidikan dan pelatihan kerja yang tepat dan terarah sangat diperlukan. Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini dimaksudkan agar tenaga kerja menjadi tenaga kerja yang siap pakai karena memiliki keahlian. Dengan adanya pelatihan bahkan para pencari kerja dapat membuka usaha sendiri tidak hanya bekerja di perusahaan.

Menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Upaya pengembangan sumber daya tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama, baik instansi pemerintah, swasta, industri serta organisasi profesi lainnya.

Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 39 ayat 1 telah disebutkan bahwa Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Selain itu dalam pasal 40 juga menyebutkan bahwa perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Serang pasal 21 disebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dipimpin oleh seorang kepala dinas berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan urusan pemerintahan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Adapun mengenai pembinaan dan penempatan tenaga kerja; hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja; pengawasan ketenagakerjaan; serta transmigrasi merupakan bagian dari tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Berbagai upaya dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Serang untuk menyelesaikan masalah ketenagakerjaan termasuk pengangguran. Salah satu bentuk upaya pemerintah Kabupaten Serang untuk mengatur masalah ketenagakerjaan ini yaitu diterbitkannya Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 7 Tahun 2009 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam peraturan daerah tersebut disebutkan dalam pasal 15 ayat 3 bahwa pengembangan dan perluasan kesempatan kerja dilaksanakan dalam bentuk bimbingan teknis, penyuluhan dan pelatihan. Selanjutnya dalam pasal 4 ayat 1 dijelaskan bahwa Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang

relevan, efektif dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja serta kualitas sumber daya manusia, untuk mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang selaku penyelenggara pemerintah di bidang Ketenagakerjaan memiliki salah satu Misi yakni dengan Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan produktivitas tenaga kerja dalam rangka perluasan kesempatan kerja. Selain itu, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 19 tahun 2011 juga menyebutkan bahwa salah satu fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang yaitu Melaksanakan dan merencanakan program pelatihan bagi tenaga kerja.

Program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Disnakertrans kabupaten serang seharusnya menjadi momentum yang baik dan dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin oleh para peserta yang mengikuti. Dengan adanya program tersebut diharapkan dapat membuat masyarakat berkembang dengan produktivitas dan dapat menyerap tenaga kerja yang pada akhirnya mengatasi masalah pengangguran.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan beberapa permasalahan terkait Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang tahun anggaran 2016.

Permasalahan *Pertama*, Program pelatihan kerja belum dilaksanakan secara berkelanjutan. Program pelatihan ini dilaksanakan satu kali tanpa ada kelanjutan dan kesinambungan dengan program lain. Tujuan dilaksanakan

program pelatihan yaitu untuk meningkatkan serapan tenaga kerja dalam rangka mengatasi pengangguran, namun pada pelaksanaannya tidak ada kerjasama dengan perusahaan maupun industri dalam penyaluran kerja terhadap peserta yang mengikuti pelatihan. Tidak ada kelanjutan setelah pelaksanaan program pelatihan. (Wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja Ibu Irma Herlina, S.Sos di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Pada Hari Rabu 09 November 2016 pukul 13.10 WIB). Selain itu Disnakertrans tidak memiliki pedoman tertulis dalam pelaksanaan program pelatihan kerja (Wawancara dengan Bapak Wahyu selaku Pelaksana pada Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja pada hari Rabu, 09 November 2016 pukul 14.00 WIB di Kantor Disnakertrans Kab. Serang).

Tabel 1.4
Jadwal Kegiatan Pelatihan Kerja Tahun Anggaran 2016

NO	Kegiatan	Lokasi	Waktu
Triwulan I			
1	Menjahit	Kec. Mancak (Desa Waringin)	Februari
2	Servis HP	Kec. Kibin	Februari
3	Pertukangan	Kec. Kragilan	Maret
Triwulan II			
4	Menjahit	Kec. Baros (Desa Baros)	April
5	Menjahit	Kec. Baros (Desa Sidamukti)	April
6	Instalasi Listrik	Kec. Cikande	Mei
7	Pertukangan	Kec. Cikeusal	Mei
Triwulan III			
8	Menjahit	Kec. Tirtayasa	Agustus
9	Menjahit	Kec. Cinangka	Agustus
10	Instalasi Listrik	Kec. Petir	September
11	Montir Sepeda Motor	Kec. Jawilan	Agustus

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa program pelatihan kerja tidak dilaksanakan secara berkelanjutan, kegiatan pelatihan kerja pada tiap kecamatan hanya dilaksanakan satu kali tanpa ada kelanjutan setelahnya. Sehingga pada akhirnya program ini belum dapat menyerap tenaga kerja dan program pelatihan ini tidak berdampak untuk penyelesaian masalah pengangguran. Sedangkan dalam Dokumen Rencana Kerja Disnakertrans Kabupaten Serang tahun 2016 disebutkan bahwa Indikator Kinerja Program Pelatihan Kerja yaitu Prosentase tenaga kerja yang terserap lapangan kerja. Selain itu, seperti yang telah disebutkan di atas bahwa dalam Undang-undang ketenagakerjaan pasal 40 menyebutkan bahwa perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

Kedua, hasil yang diperoleh peserta yang mengikuti pelatihan belum maksimal. Peserta yang sudah mengikuti pelatihan belum memiliki kompetensi dan keterampilan yang cukup untuk dapat membuka usaha sendiri maupun bekerja pada perusahaan. Waktu pelaksanaan pelatihan masih belum efektif sehingga belum bisa mengatasi permasalahan pengangguran seperti yang menjadi tujuan utama pelaksanaan program pelatihan. Kegiatan pelatihan yang berlangsung kurang dari satu bulan tersebut belum efektif.

Para peserta yang telah mengikuti pelatihan servis HP sampai saat ini belum dapat membuka usaha jasa servis karena keterbatasan kemampuan, pelatihan yang dilaksanakan selama 20 hari belum dapat dikatakan efektif.

selain itu terkendala pula dalam hal modal. Selain modal dalam bentuk uang, mereka juga terkendala dalam hal peralatan (wawancara dengan pihak Kecamatan Kibin bapak Ija Sudiarja di Kantor Kecamatan Kibin Pada hari Rabu, 16 November 2016 pukul 11.00 WIB). Selain itu, dari pelatihan pertukangan pun belum membuahkan hasil terutama untuk dapat membuka usaha sendiri, pelatihan pertukangan yang telah dilaksanakan belum dapat membuat masyarakat yang mengikuti dapat bekerja mandiri (Wawancara dengan pihak Kecamatan Kragilan bapak M. Hasyimi di Kantor Kecamatan Kragilan Pada hari Rabu, 16 November 2016 pukul 09.30 WIB).

Pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja masih belum berjalan efektif, seperti penyaluran informasi mengenai pelatihan terhadap pencari kerja yang belum berjalan dengan baik yang pada akhirnya penetapan peserta pelatihan menjadi asal; pelaksanaan pelatihan yang pada akhirnya terkesan hanya sebagai menggugurkan kewajiban dalam hal ini tidak maksimal dalam pelaksanaannya karena keterbatasan anggaran; waktu penyelenggaraan pelatihan yang kurang maksimal; kurangnya koordinasi dengan pihak desa, padahal yang lebih mengetahui kebutuhan masyarakat akan pelatihan yaitu pihak desa dibandingkan pihak kecamatan; belum terlihat hasil yang nyata dari pelaksanaan pelatihan kerja. (Wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Ibu Yati Nurhayati, SH., M.Si di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang, Rabu 19 Oktober 2016 pukul 10:00 WIB).

Hal serupa juga dialami oleh para peserta yang mengikuti pelatihan menjahit. Para peserta yang telah mengikuti pelatihan belum dapat menerima jasa menjahit dikarenakan kemampuan mereka belum memenuhi untuk itu. Program pelatihan yang hanya dilaksanakan selama 25 hari belum dapat membuat para peserta mahir dalam menjahit. Kegiatan pelatihan yang dilaksanakan selama 25 hari tersebut dirasa tidak maksimal, karena untuk belajar menjahit dibutuhkan waktu paling sebentar tiga bulan (wawancara dengan Ibu Sopiha pada hari Kamis, 03 November 2016 pukul 10.30 WIB).

Selain itu, mesin jahit yang dipelajari pada saat pelatihan hanya mesin jahit biasa dan terbatas, sehingga kemampuan para peserta pun hanya sebatas itu, yang pada akhirnya tidak dapat memenuhi pesanan jasa menjahit. Selain itu, beberapa mesin jahit yang diberikan oleh Disnakertrans rusak karena penggunaan yang kurang baik dan minimnya pengawasan. Selesai pelatihan selesai pula kegiatan menjahit (wawancara dengan ibu Musminah pada hari Kamis, 03 November 2016 pukul 11.30 WIB). Hal ini sangat disayangkan mengingat program pelatihan yang menggunakan anggaran yang tidak sedikit. Jumlah anggaran yang digunakan dalam program pelatihan kerja mencapai Rp. 1. 287. 637. 500,00 atau 14,08 persen dari keseluruhan anggaran belanja langsung Disnakertrans Kabupaten Serang pada tahun anggaran 2016.

Ketiga, belum seluruhnya tenaga kerja mendapatkan pelatihan. Pelatihan kerja yang dilaksanakan belum menyeluruh bagi para pencari kerja. Jumlah peserta yang boleh mengikuti pelatihan maksimal hanya 20 orang

untuk setiap kegiatan pelatihan, hanya sekitar 0,30 persen dari jumlah pencari kerja tahun 2015. Hal ini tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang tinggi dan tiap tahunnya mengalami peningkatan.

Tabel 1.5
Pelaksanaan Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun 2014-2016

No	Tahun	Nama Kegiatan	Jumlah Kegiatan	Jumlah Peserta	Anggaran
1	2014	<ul style="list-style-type: none"> • Menjahit • Instalasi listrik • Montir sepeda motor <p>Total</p>	<p>8</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>12</p>	<p>160</p> <p>20</p> <p>60</p> <p>240</p>	Rp. 1,595,869,500
2	2015	<ul style="list-style-type: none"> • Menjahit • Intalasi listrik • Montir sepeda motor <p>Total</p>	<p>2</p> <p>6</p> <p>3</p> <p>11</p>	<p>40</p> <p>120</p> <p>60</p> <p>220</p>	Rp. 1,320,636,000
3	2016	<ul style="list-style-type: none"> • Menjahit • Instalasi listrik • Montir sepeda motor • Servis HP • Pertukangan <p>Total</p>	<p>5</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>11</p>	<p>100</p> <p>40</p> <p>20</p> <p>16</p> <p>40</p> <p>216</p>	Rp. 1,287,637,500

Sumber : Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016

Dari Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa pelatihan montir motor, menjahit, instalasi listrik, dan pertukangan diikuti oleh 20 orang peserta pada setiap paket kegiatan pelatihan. Namun untuk pelatihan servis HP hanya diikuti oleh 16 orang peserta, karena pelatihan service HP masih dalam percobaan. (wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Ibu Irma Herlina, S.Sos di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang pada hari Jumat, 18 November 2016 pukul 10.00 WIB). Selain itu, jumlah peserta pelatihan setiap tahunnya mengalami penurunan serta anggaran untuk program pelatihan juga menurun dari tahun 2014-2016. Dalam Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun 2015 disebutkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan belum tercapainya target yaitu diantaranya : Pertumbuhan Pengangguran tiap tahun relatif tinggi dibandingkan kesempatan kerja yang tersedia; Belum seluruh sumber daya dimanfaatkan secara optimal untuk memperluas kesempatan kerja / berusaha; dan Belum seluruhnya tenaga kerja mendapatkan pelatihan.

Keempat, berdasarkan hasil observasi diketahui terdapat inkonsistensi dalam menentukan rencana kerja program pelatihan. Terdapat beberapa kegiatan pelatihan yang diganti dan tidak sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya. Kegiatan-kegiatan yang terdapat pada rencana kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang tahun 2016 tidak sama dengan kegiatan yang terdapat pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun anggaran 2016. Jumlah paket pelatihan dikurangi bahkan jauh dari rencana serta beberapa program pelatihan diganti yang pada akhirnya anggaran pun berubah. Selain itu, dalam Dokumen Rencana Kerja Disnakertrans Kabupaten Serang Tahun 2016 ditargetkan jumlah calon wirausaha baru sebanyak 260 orang dan jumlah tenaga kerja yang kompeten sebanyak 76 orang. Namun dalam

pelaksanaannya program pelatihan kerja pada tahun anggaran 2016 hanya diikuti oleh 216 peserta dari seluruh kegiatan pelatihan.

Tabel 1.6
Rencana Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun 2016

No	Nama Kegiatan	Jumlah kegiatan	Lokasi kegiatan
1	Montir Sepeda Motor	18 Paket	Kec. Cinangka, Ciomas, Mancak, Tirtayasa, Kramatwatu, Pamarayan, Kibin, Padarincang, Kragilan, Cikeusal, Petir, Lebakwangi, Gunungsari, Waringin Kurung, Kopo, Pulo Ampel, Bandung dan Kibin
2	Menjahit	16 Paket	Kec. Cinangka, Ciomas, Mancak, Tirtayasa, Kramatwatu, Pamarayan, Kibin, Carenang, Cikeusal, Petir, Binuang, Gunungsari, Waringinkurung, Kopo dan Baros (2 Desa)
3	Instalasi Listrik	8 Paket	Kec. Mancak, Tirtayasa, Kramatwatu, Cikeusal, Cikande, Jawilan, Kopo dan Waringinkurung
4	Las Listrik	4 Paket	Kec. Pamarayan, Bojonegara, Pulo Ampel dan Gunungsari
5	Elektro (Servis HP)	1 Paket	Kec. Kibin
6	Salon / Rias Pengantin	1 Paket	Kec. Kopo

Sumber : Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahunan, 2016

Dari tabel 1.6 dapat dilihat bahwa dalam perencanaan program pelatihan kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang merencanakan program pelatihan sejumlah 48 paket pelatihan kerja, total anggaran yang direncanakan terhadap 48 paket pelatihan tersebut sebesar Rp. 7.392.000.000,00. Sedangkan, dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Serang pada tabel 1.5, program pelatihan kerja hanya melaksanakan 11 paket pelatihan dengan total anggaran sebesar Rp. 1.287.637.500,00. Hal ini memperlihatkan bahwa dalam

pelaksanaannya, program pelatihan kerja tersebut tidak sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya. Berdasarkan wawancara dengan pelaksana Bagian Program dan Evaluasi Bapak Dori pada hari Jumat, 18 November 2016 pada pukul 11.00 WIB, penyebab tidak terealisasinya rencana tersebut yaitu dari penganggaran yaitu keterbatasan anggaran yang ditentukan dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). Selain itu, keterbatasan sumber daya manusia di Disnakertrans untuk mengawal kegiatan pelatihan karena dalam jangka waktu satu tahun tidak hanya program dari APBD, melainkan juga dari APBN yang harus dikerjakan. Selain itu, belum seluruh sumber daya manusia di Disnakertrans dimanfaatkan secara optimal untuk memperluas kesempatan kerja / berusaha. (Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun 2015). Dalam pelaksanaan program pelatihan kerja, pihak Disnakertrans menyerahkan dan mempercayakan sepenuhnya pada instruktur (pelatih), dari pihak Disnakertrans dalam mengawasi kegiatan pelatihan hanya sesekali datang ke lokasi pelatihan, selain itu juga tidak ada pengawasan yang berarti terhadap pelaksanaan pelatihan kerja. (Wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja Ibu Irma Herlina, S.Sos di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang pada hari Jumat, 18 November 2016 pukul 10.00 WIB). Dengan keterbatasan personil di lapangan dalam mengawal pelaksanaan pelatihan kerja inilah yang menyebabkan belum optimalnya pelaksanaan program pelatihan kerja. Dengan jumlah pegawai negeri sipil 46 orang dan tenaga

kerja sukarela 2 orang sudah memiliki tugas masing-masing, untuk pelaksanaan program pelatihan kerja terdapat satu orang pejabat pelaksana teknis kegiatan yakni Ibu Irma Herlina, S.Sos, dan satu orang pelaksana administrasi yakni Ibu Aliyah, SE. (Lampiran Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Nomor 027/115/Disnakertrans/2016 Tanggal 11 Januari 2016). Pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan program pelatihan kerja hanya sekitar 4 persen dari keseluruhan pegawai Disnakertrans.

Berdasarkan paparan di atas dan mengingat begitu pentingnya pengembangan sumber daya tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kompetensi tenaga kerja, serta dalam mewujudkan perluasan kesempatan kerja maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian dengan judul “Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016”.

1.2. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Program pelatihan kerja belum dilaksanakan secara berkelanjutan
2. Hasil yang diperoleh oleh peserta yang mengikuti pelatihan belum maksimal
3. Belum seluruhnya pencari kerja mendapatkan pelatihan, hanya sekitar 0,25 persen dari jumlah pencari kerja

4. Ditemukan adanya inkonsistensi dalam menentukan rencana kerja program pelatihan kerja

Dari identifikasi di atas, pembatasan masalahnya adalah Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah akan memberikan suatu arahan yang jelas untuk mengadakan penelaahan, serta hasil analisis akan jauh lebih nyata, sehingga peneliti harus membatasi masalah yang akan dianalisis karena membantu memperjelas pengkajiannya, yakni “Bagaimana Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016?”

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan

Untuk Mengetahui Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016

1.4.2. Manfaat Penelitian

1.4.2.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan dan memperkaya pengetahuan keilmuan dalam bidang disiplin ilmu

Administrasi Negara, dan juga dapat dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Perencanaan Disnakertrans dan juga program pelatihan kerja di Kabupaten Serang.

1.4.2.2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini berfungsi untuk dapat memberikan tambahan pengetahuan dan referensi bagi peneliti dalam bidang perencanaan publik khususnya terkait perencanaan program mengenai pelatihan kerja. Penelitian ini dapat pula menjadi bahan masukan bagi berbagai pihak khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang sebagai pelaksana perencanaan program pelatihan kerja.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang latar belakang. Dimana menjelaskan tentang berbagai masalah yang berhubungan dengan variabel penelitian dan alasan mengapa tertarik untuk mengkajinya lebih lanjut, identifikasi masalah berisikan tentang masalah-masalah yang terjadi pada lokus penelitian, batasan dan rumusan masalah yang berisi tentang batasan-batasan penelitian sehingga penelitian tidak keluar dari fokus penelitian, tujuan penelitian yang berisikan tujuan penelitian dilakukan, manfaat penelitian yang berisikan kegunaan dari penelitian ini dan sistematika penulisan.

BAB II : DESKRIPSI TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN ASUMSI DASAR PENELITIAN

Menjelaskan tentang deskripsi teori. Dimana berisikan tentang berbagai teori yang mendukung dan yang digunakan pada variabel penelitian, penelitian terdahulu berisikan tentang kajian penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, kerangka berfikir berisikan tentang alur pemikiran dari peneliti dan asumsi dasar penelitian yang merupakan dugaan sementara pada penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan tentang metode penelitian dimana penelitian ini menggunakan metode kualitatif, instrumen penelitian yang berisikan tentang jenis alur data yang digunakan dan teknik penentuan kualitas instrumen, objek dan subjek penelitian yang diambil, teknik pengolahan dan analisis data sesuai dengan penelitian ini, serta tempat dan waktu yang menjelaskan lokus dan waktu dilakukannya penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian dimana berisikan tentang penjelasan dari lokus penelitian, deskripsi data merupakan penjabaran dari data-data yang sudah didapat, interpretasi hasil penelitian dan pembahasan merupakan penjabaran lebih lanjut dari hasil penelitian yang sudah didapat.

BAB V : PENUTUP

Menjelaskan tentang simpulan dari hasil penelitian yang diperoleh, dimana berisikan intisari dari penelitian ini dan saran yang berisikan masukan-masukan bagi pihak yang berkaitan terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi daftar referensi yang digunakan dalam penyusunan skripsi.

LAMPIRAN

Berisi mengenai daftar dokumen yang menunjang data penelitian.

BAB II

DESKRIPSI TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN ASUMSI DASAR

2.1. Deskripsi Teori

Pada bab ini berisi deskripsi teoritik yang berhubungan dengan masalah penelitian “Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016” yaitu beberapa definisi dari para ahli mengenai perencanaan, program, dan pelatihan kerja.

2.1.1. Konsep Perencanaan

2.1.1.1. Pengertian Perencanaan

Setiap kegiatan dalam sebuah organisasi tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam menjalankan sebuah organisasi seorang pemimpin dalam hal ini baik organisasi bisnis ataupun publik, organisasi besar maupun kecil membutuhkan perencanaan. Perencanaan merupakan fungsi dasar dari manajemen. Karena dalam merencanakan itulah ditetapkan apa yang hendak dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Perencanaan adalah fundasi utama untuk keberhasilan pelaksanaan tiap fungsi-fungsi manajer lainnya seperti mengorganisasi, mengisi staf, memimpin, dan mengontrol.

Menurut Siagian, (2005 : 36) perencanaan merupakan usaha sadar dan pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang

hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan Handoko (2011:77-78) mendefinisikan perencanaan sebagai pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa. Perencanaan yang baik dapat dicapai dengan mempertimbangkan kondisi di waktu yang akan datang dalam mana perencanaan dan kegiatan yang diputuskan akan dilaksanakan, serta periode sekarang pada saat rencana dibuat. Sementara Terry dalam Brantas (2009:56) mengartikan perencanaan sebagai berikut :

“Planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumptions regarding the future in the visualization and formulation of proposed activations beleived necessary to achieve desired result” yang dapat diterjemahkan bahwa Perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pada dasarnya setiap kegiatan memiliki tujuan yang ingin dicapai, maka dalam rangka mencapai tujuan tersebut setiap organisasi menentukan hal yang akan dikerjakan pada masa mendatang dengan mempertimbangkan keadaan pada masa sekarang. Dari definisi perencanaan yang diungkapkan oleh ketiga ahli tersebut, ketiganya menekankan pada memperhitungkan masa mendatang dalam menentukan hal-hal yang akan dicapai.

Selanjutnya Silalahi (2002:159) mengartikan Perencanaan sebagai satu proses penetapan tujuan (*setting objectives*) yang akan dicapai dan memutuskan strategi dan taktik untuk mencapainya. Hasil dari perencanaan adalah rencana (plan). Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan

pedoman pelaksanaan, dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada (Hasibuan, 2007:40). Sementara Kertonegoro (1994:33) mengatakan bahwa perencanaan (planing) adalah proses menentukan tujuan dan cara bagaimana untuk mencapainya. Dalam banyak hal, perencanaan memegang peranan yang menentukan atas fungsi-fungsi manajemen lainnya, karena pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sebenarnya adalah melaksanakan keputusan-keputusan yang dibuat dalam perencanaan. Dengan perencanaan, manajer menentukan apa yang harus dilakukan, bilamana melakukannya, bagaimana melakukannya, dan siapa yang harus melakukannya.

Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat mengambil kesimpulan perencanaan merupakan suatu kegiatan inti yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menentukan terlebih dahulu segala sumber daya yang akan digunakan untuk melaksanakan suatu kegiatan yang menjadi tugas dari organisasi. Segala kebutuhan yang akan digunakan telah ditentukan terlebih dahulu agar dalam pelaksanaan berjalan lancar sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa unsur pokok dari perencanaan yaitu :

1. Perencanaan membutuhkan serangkaian tujuan yang ingin dicapai
2. Perencanaan terdiri dari keputusan yang ditetapkan
3. Perencanaan mempertimbangkan sumber daya yang akan digunakan
4. Perencanaan mengandung cara-cara untuk mencapai tujuan
5. Perencanaan mempertimbangkan waktu yang akan datang

Brantas (2009:65-66) mengemukakan bahwa dalam fungsi perencanaan terdiri dari kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- 1) Meramalkan (*Forecasting*)
Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memperkirakan waktu-waktu yang akan datang. Di sini seorang manajer mengatakan atas dasar suatu sistematika serta kelanjutannya dengan cara mendahului waktu yang akan berdasarkan mana ia akan bekerja.
- 2) Menetapkan maksud tujuan (*Establishing objectives*)
Dalam rangka ramalannya seorang manajer menentukan dengan jelas hasil akhir khusus yang diharapkannya. Menentukan maksud tujuan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam menentukan sasaran atau tujuan. Tujuan-tujuan ini diperkembangkan dalam arti mutunya maupun banyaknya dan direncanakan untuk menuntun semua pekerjaan.
- 3) Mengacarakan (*Programming*)
Ini adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam menetapkan urutan dari kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai maksud tujuannya. Di sini diperkembangkan langkah-langkah tindakan yang akan diambilnya menurut prioritas pelaksanaannya.
- 4) Menyusun tata waktu (*Schedulling*)
Menentukan waktu yang dapat merupakan ciri penting dari tindakan-tindakan yang berhasil baik. Seorang manajer menentukan waktu, dari kegiatan-kegiatan melalui penyusunan tata waktu, yakni pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam menetapkan urutan waktu.
- 5) Menyusun anggaran belanja (*Budgetting*)
Ini adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam mengalokasikan sumber – sumber yang tersedia padanya. Di sini ditentukan alat-alat, tenaga-tenaga manusia dan fasilitas yang diperlukan mencapai maksud tujuan dan melaksanakan cara-cara dengan penghematan dan efektivitas yang sebesar-besarnya. Karena uang merupakan penyebut yang umumnya digunakan, maka anggaran belanja biasanya ditanyakan dalam istilah-istilah keuangan dan oleh karena itu dipandang sebagai bidang yang khas dari pengawas keuangan. Akan tetapi penyusunan anggaran belanja merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pekerjaan setiap manajer.
- 6) Memperkembangkan prosedur (*Developing prosedure*)
Demi penghematan, efektivitas dan keseragaman yang sebesar-besarnya. Pekerjaan-pekerjaan tertentu harus dilakukan atas cara yang tepat sama, di manapun diselenggarakannya. Memperkembangkan prosedur ialah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja yang dilarang oleh seorang manajer dalam menormalisasikan cara-cara pelaksanaan pekerjaan.
- 7) Menetapkan dan menafsirkan kebijaksanaan (*Establishing and interpetting policies*).

Penjaminan dan keselarasan tindakan dalam menguasai masalah-masalah dan situasi-situasi pokok, seorang manajer menetapkan dan menafsirkan kebijaksanaan-kebijaksanaan. Suatu kebijaksanaan yaitu suatu keputusan yang senantiasa berlaku untuk masalah-masalah yang timbul berulang-ulang diseluruh perusahaan. Jadi, kali ini adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam menetapkan surat-surat, berdasarkan mana ia dan orang-orang lain akan bekerja.

Dari hal-hal di atas dapat disimpulkan bahwa dalam kegiatan perencanaan terdapat hal-hal yang menunjang keberlangsungan perencanaan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan dengan berbagai pertimbangan dan peramalan mengenai apa-apa yang akan dikerjakan seperti meliputi waktu, sumber daya yang digunakan, dan penetapan-penetapan hal yang akan dilaksanakan.

2.1.1.2. Maksud Perencanaan (*purpose of planning*)

Dalam sebuah proses perencanaan tentu memiliki maksud, karena sebuah perencanaan merupakan proses yang dasar dalam manajemen. Berikut Hasibuan (2007:95) menyebutkan beberapa maksud dalam perencanaan :

1. Perencanaan adalah salah satu fungsi manajer yang meliputi seleksi atas alternatif-alternatif tujuan, kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur, dan program-program.
2. Perencanaan pada dasarnya adalah memilih dan persolan perencanaan timbul, jika suatu alternatif cara bertindak ditemukan.
3. Perencanaan, sebagian besar merupakan usaha membuat hal-hal terjadi sebagaimana yang dikehendaki.

4. Perencanaan adalah suatu proses pemikiran, penentuan tindakan-tindakan secara sadar berdasarkan keputusan-keputusan menyangkut tujuan, fakta, dan ramalan.
5. Perencanaan adalah usaha menghindari kekosongan tugas, tumpang tindih, dan meningkatkan efektivitas potensi yang dimiliki.

2.1.1.3. Tujuan Perencanaan (*objective of planning*)

1. Perencanaan bertujuan untuk menentukan tujuan, kebijakan-kebijakan, prosedur, dan program serta memberikan pedoman cara-cara pelaksanaan yang efektif dalam mencapai tujuan
2. Perencanaan bertujuan untuk menjadikan tindakan ekonomis, karena semua potensi yang dimiliki terarah dengan baik kepada tujuan
3. Perencanaan adalah satu usaha untuk memperkecil risiko yang dihadapi pada masa yang akan datang
4. Perencanaan menyebabkan kegiatan-kegiatan dilakukan secara teratur dan bertujuan
5. Perencanaan memberikan gambaran yang jelas dan lengkap tentang seluruh pekerjaan
6. Perencanaan membantu penggunaan suatu alat pengukuran hasil kerja
7. Perencanaan menjadi suatu landasan untuk pengendalian
8. Perencanaan merupakan usaha untuk menghindari *mismanagement* dalam penempatan karyawan

9. Perencanaan membantu peningkatan daya guna dan hasil guna organisasi.(Hasibuan, 2007:95).

Dari beberapa tujuan yang disebutkan Hasibuan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pada hakikatnya sebuah perencanaan memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya perencanaan, sebuah kegiatan manajemen tidak akan berjalan dengan baik mengingat dalam perencanaan menyangkut beberapa hal yang akan dikerjakan kedepan serta menentukan segala kebutuhannya.

2.1.1.4. Hubungan Perencanaan dengan Fungsi-fungsi Manajemen Lainnya

Dalam banyak hal, perencanaan adalah fungsi yang paling dasar dan “meresap” ke seluruh fungsi-fungsi manajemen lainnya. Fungsi perencanaan dan fungsi-fungsi serta kegiatan-kegiatan manajerial lainnya adalah saling berhubungan, saling tergantung, dan berinteraksi.

a. Pengorganisasian dan Penyusunan Personalia

Pengorganisasian adalah proses pengaturan kerja bersama sumber daya-sumber daya keuangan, fisik dan manusia dalam organisasi. Perencanaan menunjukkan cara dan perkiraan bagaimana menggunakan sumber daya-sumber daya tersebut untuk mencapai efektivitas paling tinggi.

b. Pengarahan

Fungsi pengarahan selalu berkaitan erat dengan perencanaan. Perencanaan menentukan kombinasi yang paling baik dari faktor-faktor, kekuatan-kekuatan, sumber daya-sumber daya dan hubungan-hubungan yang diperlukan untuk mengarahkan dan memotivasi karyawan. Fungsi pengarahan meliputi penerapan unsur-unsur tersebut menjadi pengaruh.

c. Pengawasan

Perencanaan dan pengawasan saling berhubungan sangat erat, sehingga sering disebut sebagai “kembar siam” dalam manajemen. Pengawasan adalah penting sebagai produk perencanaan efektif. Bagi manajer hal ini menunjukkan apakah rencana yang telah disusun realistik atau tidak, bila rencana tidak realistik atau praktek manajemen buruk akan menyebabkan rencana tidak dikerjakan seperti yang diharapkan. Oleh karena itu, pengawasan bertindak sebagai kriteria penilaian pelaksanaan kerja terhadap rencana. (Handoko, 2011:82-83).

Hubungan perencanaan dengan fungsi manajemen lainnya memang sangat erat, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa dalam melaksanakan semua fungsi manajemen tidak lepas dalam pelaksanaan fungsi perencanaan. Segala hal yang diawasi, diarahkan, diorganisasi terlebih dahulu direncanakan. Oleh sebab itu, jika perencanaan baik maka pelaksanaan fungsi yang lain harus baik, begitupun hasil pelaksanaan fungsi yang lain akan baik jika direncanakan dengan baik.

2.1.1.5. Tahapan Perencanaan

Handoko (2011:79-80) menyebutkan bahwa semua kegiatan perencanaan pada dasarnya melalui empat tahap berikut ini :

1. Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan. Perencanaan dimulai dengan keputusan-keputusan tentang keinginan atau kebutuhan organisasi atau kelompok kerja. Tanpa rumusan tujuan yang jelas, organisasi akan menggunakan sumber daya – sumber dayanya secara tidak efektif.
2. Merumuskan keadaan saat ini. Pemahaman akan posisi organisasi sekarang dari tujuan yang hendak dicapai atau sumber daya-sumber daya yang tersedia untuk pencapaian tujuan, adalah sangat penting, karena tujuan dan rencana menyangkut waktu yang akan datang. Hanya setelah keadaan organisasi saat ini dianalisa, rencana dapat dirumuskan untuk menggambarkan rencana kegiatan lebih lanjut. Tahap kedua ini memerlukan informasi terutama keuangan dan data statistik yang didapatkan melalui komunikasi dalam organisasi.
3. Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan. Segala kekuatan dan kelemahan serta kemudahan dan hambatan perlu diidentifikasi untuk mengukur kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor lingkungan intern dan ekstern yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya, atau yang mungkin menimbulkan masalah. Walaupun sulit dilakukan, antisipasi keadaan, masalah, dan kesempatan serta ancaman yang mungkin terjadi di waktu mendatang adalah bagian esensi dari proses perencanaan.
4. Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan. Tahap terakhir dalam proses perencanaan meliputi pengembangan berbagai alternatif kegiatan untuk pencapaian tujuan, penilaian alternatif-alternatif tersebut dan pemilihan alternatif terbaik (paling memuaskan) di antara berbagai alternatif yang ada.

Sedangkan Silalahi (2002:168) mengungkapkan bahwa perencanaan sebagai suatu proses dapat dilakukan melalui tahap-tahap berikut :

1. Formulasi tujuan (*goal formulation*) atau penetapan tujuan (*setting objectives*) : identifikasi tentang sasaran-sasaran dan strategi mutakhir (*identification of current objectives and strategy*).
2. Analisis lingkungan (*environmental analysis*): identifikasi peluang dan kendala strategis (*identification of strategic opportunities and threats*) lingkungan eksternal dan identifikasi kekuatan dan kelemahan (*identification of strong and weakness*) organisasional.

3. Pembuatan keputusan rencana strategi (*strategic plan decision making*): kembangkan alternatif (*develop alternatives*), evaluasi alternatif (*evaluate alternatives*), pilih alternatif (*select alternatives*).
4. Kembangkan rencana operasional (*develop operational plan*).
5. Implementasi rencana dan evaluasi hasil (*implement the plan and evaluate results*).

Tahapan-tahapan perencanaan yang dikemukakan Handoko dan Silalahi tidak sepenuhnya sama, namun dari keduanya pada dasarnya memiliki maksud yang sama walaupun dengan istilah penyebutannya yang berbeda. Jika dilihat kedua ahli tersebut sepakat dengan istilah merumuskan dan menetapkan tujuan; melakukan analisa keadaan (lingkungan); serta mengembangkan rencana. Pada dasarnya tahapan perencanaan yang dikemukakan mereka memiliki maksud yang sama.

Kemudian, adapun pendapat ahli lain mengenai prosedur (langkah-langkah) perencanaan disampaikan Hasibuan (2007:112) dalam bukunya bahwa perencanaan yang baik dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Menjelaskan dan merumuskan dahulu masalah, usaha, dan tujuan yang akan direncanakan itu.
2. Mengumpulkan data, informasi, dan fakta yang diperlukan secukupnya.
3. Menganalisis dan mengklasifikasikan data, informasi, dan fakta serta hubungan-hubungannya.
4. Menetapkan perencanaan, *premises*, dan hambatan-hambatan serta hal-hal yang mendorongnya.
5. Menentukan beberapa alternatif.
6. Pilihlah rencana yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada.

7. Tetapkanlah urutan-urutan dan penetapan waktu secara terinci bagi rencana yang diusulkan itu.
8. Laksanakanlah pengecekan tentang kemajuan rencana yang diusulkan.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut mengenai tahapan perencanaan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pada dasarnya sebuah perencanaan memiliki beberapa tahapan yang harus dilalui dalam rangka membuat perencanaan yang baik agar rencana yang dibuat dapat terealisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.1.6. Aspek – aspek Perencanaan

Menurut Kertonegoro (1994:33-35), perencanaan dapat dilihat dari berbagai aspeknya. Dengan memahami aspek-aspeknya, maka arti dan peranan perencanaan akan menjadi lebih jelas. Pada umumnya, perencanaan memiliki lima aspek, yaitu :

1. Aspek lingkup organisasi. Perencanaan untuk suatu organisasi sebagai keseluruhan akan lebih luas dan umum daripada divisi dan bagiannya.
2. Aspek bidang. Setiap bagian organisasi menyusun perencanaan sesuai bidang dan fungsinya.
3. Aspek unsur. Perencanaan mengandung berbagai unsur, yaitu rencana kerja yang memuat tujuan, sasaran, serta program, dan anggaran yang berisi prakiraan biaya dan penghasilan. Setiap langkah dan kegiatan dalam rencana kerja memerlukan biaya, tetapi juga memberikan hasil.

4. Aspek waktu. Tiap tingkatan manajemen membuat jenis perencanaan yang berbeda menurut waktunya. Manajemen pertama membuat perencanaan jangka pendek, manajemen menengah merencanakan kegiatan jangka menengah, dan manajemen atas menyusun perencanaan jangka panjang.
5. Aspek sifat. Perencanaan yang dibuat organisasi kecil sering bersifat informal oleh pemilik pengusaha, sedang perencanaan dari organisasi besar selalu bersifat formal. Manajemen atas membuat perencanaan strategis untuk mencapai tujuan organisasi sebagai keseluruhan, sedang manajemen menengah dan pertama membuat perencanaan taktis bagi unit organisasinya.

Aspek – aspek perencanaan yang dikatakan Kertonegoro lebih menekankan pada bagaimana sebuah perencanaan dapat dikategorikan menurut lingkup, bidang, unsur, waktu dan sifat. Dari beberapa aspek tersebut kita dapat memahami lebih dalam dan membedakan sebuah perencanaan.

Sedangkan Hasibuan (2007:93-94) mengemukakan asas-asas perencanaan sebagai berikut :

- 1) *Principle of contribution to objective*
Setiap perencanaan dan segala perubahannya harus ditujukan kepada pencapaian tujuan.
- 2) *Principle of efficiency of planning*
Suatu perencanaan efisien, jika perencanaan itu dalam pelaksanaannya dapat mencapai tujuan dengan biaya yang sekecil-kecilnya.
- 3) *Principle of primacy of planning* (asas pengutamaan perencanaan)
Perencanaan adalah keperluan utama para pemimpin dan fungsi-fungsi lainnya, organizing, staffing, directing, dan controlling. Seorang tidak akan dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen lainnya, tanpa mengetahui tujuan dan pedoman dalam menjalankan kebijaksanaan.

- 4) *Principle of pervasiveness of planning* (asas pemerataan perencanaan)
Asas pemerataan perencanaan memegang peranan penting mengingat pemimpin pada tingkat tinggi banyak mengerjakan perencanaan dan bertanggung jawab atas berhasilnya rencana itu.
- 5) *Principle of planning premise* (asas patokan perencanaan)
Patokan-patokan perencanaan sangat berguna bagi ramalan, sebab premis-premis perencanaan dapat menunjukkan kejadian-kejadian yang akan datang.
- 6) *Principle of policy frame work* (asas kebijaksanaan pola kerja)
Kebijaksanaan ini mewujudkan pola kerja, prosedur-prosedur kerja, dan program-program kerja tersusun.
- 7) *Principle of timing* (asas waktu)
Adalah perencanaan waktu yang relatif singkat dan tepat.
- 8) *Principle of planning communication* (asas tata hubungan perencanaan)
Perencanaan dapat disusun dan dikoordinasikan dengan baik, jika setiap orang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan memperoleh penjelasan yang memadai mengenai bidang yang akan dilaksanakannya.
- 9) *Principle of alternative* (asas alternatif)
Alternatif ada pada setiap rangkaian kerja dan perencanaan meliputi pemilihan rangkaian alternatif dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 10) *Principle of limiting factor* (asas pembatasan faktor)
Dalam pemilihan alternatif-alternatif, pertama-tama harus ditujukan pada faktor-faktor yang strategis dan dapat membantu pemecahan masalah. Asas alternatif dan pembatasan faktor merupakan syarat mutlak dalam penetapan keputusan.
- 11) *The commitment principle* (asas keterikatan)
Perencanaan harus memperhitungkan jangka waktu keterikatan yang diperlukan untuk pelaksanaan pekerjaan.
- 12) *The principle of flexibility* (asas fleksibilitas)
Perencanaan yang efektif memerlukan fleksibilitas, tetapi tidak berarti mengubah tujuan.
- 13) *The principle of navigation change* (asas ketetapan arah)
Perencanaan yang efektif memerlukan pengamatan yang terus-menerus terhadap kejadian-kejadian yang timbul dalam pelaksanaannya untuk mempertahankan tujuan.
- 14) *Principle of strategic planning* (asas perencanaan strategis)
Dalam kondisi tertentu manajer harus memilih tindakan-tindakan yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan rencana agar tujuan tercapai dengan efektif.

2.1.1.7. Jenis – jenis Perencanaan

Terry (2003:62-66) menjelaskan bahwa perencanaan diklasifikasikan menjadi 8 (delapan) jenis, sebagai berikut :

1. Sasaran. Walaupun tidak selalu dianggap sebagai suatu rencana, namun sasaran merupakan jenis yang bersifat dasar. Sasaran mencakup kegiatan-kegiatan di masa yang akan datang, membutuhkan pandangan ke depan dan harus ada sedikit perencanaan untuk menetapkannya.
2. Kebijakan. Merupakan jenis rencana yang paling penting; suatu kebijakan memberi kelonggaran dan batasan yang komprehensif atau membatasi kegiatan untuk tindakan-tindakan manajemen. Untuk setiap subyek tertentu, maka kebijakan dapat mengungkapkan berbagai maksud dari masa depan manajer dengan mengutarakan areal-areal pengambilan keputusan; tetapi keputusannya sendiri bersifat prerogatif bagi manajer yang bersangkutan.
3. Prosedur. Sebuah prosedur merupakan suatu rencana yang menguraikan urutan kronologi yang tepat dari tugas-tugas spesifik yang perlu dilaksanakan untuk suatu pekerjaan tertentu. Ia memberi identifikasi dari tugas-tugas khusus dan menetapkan orang-orang yang akan melaksanakannya. Di dalamnya terdapat pula ketentuan-ketentuan mengenai jumlah waktu yang disediakan, uang dan usaha-usaha untuk mencapainya.
4. Metode. Dasar dari setiap tindakan ialah sebuah metode, yakni suatu rencana yang terurai untuk melaksanakan suatu tugas khusus (spesifik). Suatu methoda biasanya dibuat untuk pekerjaan seorang pegawai yang harus melaksanakan suatu tugas tertentu. Di dalamnya terdapat uraian terperinci tentang cara-cara melaksanakan tugas tersebut dan ruang lingkup lebih terbatas daripada sebuah prosedur.
5. Program. Merupakan jenis rencana yang komprehensif yang dihimpun oleh program ke dalam suatu bentuk gabungan dari berbagai rencana untuk masa yang akan datang berasal dari berbagai sumber di dalam sebuah perusahaan. di dalam program terdapat rencana-rencana jangka panjang atau pendek, rencana orientasi, rencana operasional, sasaran-sasaran kebijakan dan prosedur-prosedur.
6. Standar. Rencana-rencana yang berisi norma-norma atau harapan-harapan yang digunakan di dalam manajemen disebut standar. Untuk mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan, seorang manajer harus mempunyai referensi atau norma sehingga dapat membandingkan hal-hal yang telah tercapai dengan hal-hal yang diharapkan.
7. Anggaran Biaya (*Budget*). Merupakan suatu rencana yang vital di dalam perusahaan. Anggaran belanja terbentuk melalui perencanaan yang secara logis menyusun data tentang hal-hal yang diharapkan

selama suatu waktu tertentu. Uang, pegawai atau unsur-unsur lainnya yang diharapkan dapat memberi arah tujuan di masa mendatang untuk membantu manajemen dalam menyusun anggaran perusahaan.

8. Faktor tekno. Merupakan jenis rencana yang relatif masih baru. Faktor tersebut memanfaatkan pendekatan teknis terhadap waktu, biaya atau arus bahan. Faktor tekno tersebut menempatkan fungsi-fungsi perencanaan – pengawasan dari manajemen pada fokus yang jelas.

Selain itu, sejalan dengan Terry, Hasibuan (2007:95-102) juga menyebutkan jenis-jenis rencana sebagai berikut :

1. Tujuan (*Objective*)
Tujuan yang diinginkan harus dirumuskan sejelas-jelasnya agar dapat dipahami dan ditafsirkan dengan mudah oleh orang lain. Tujuan yang diinginkan itu juga harus wajar, rasional, ideal, dan cukup menantang untuk diperjuangkan dan dapat dicapai oleh orang banyak.
2. Kebijakan (*Policy*)
Kebijakan adalah suatu jenis rencana yang memberikan bimbingan berpikir dan arah dalam pengambilan keputusan. Karena dengan kebijakan ini maka rencana akan semakin baik dan menjuruskan daya pikir dari pengambil keputusan ke arah tujuan yang diinginkan.
3. Prosedur
Prosedur-prosedur juga merupakan suatu jenis rencana, karena prosedur menunjukkan pemilihan cara bertindak dan berhubungan dengan aktivitas-aktivitas masa depan.
4. *Rule*
Rule adalah suatu rencana tentang peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan harus ditaati.
5. Program
Program adalah suatu rencana yang pada dasarnya telah menggambarkan rencana yang konkret. Rencana ini konkret, karena dalam “program sudah tercantum, baik sasaran, kebijakan, prosedur, waktu maupun anggarannya”. Jadi, program juga merupakan usaha-usaha untuk mengefektifkan rangkaian tindakan yang harus dilaksanakan menurut bidangnya masing-masing.
6. *Budget*
Budget (anggaran) adalah suatu rencana yang menggambarkan penerimaan dan pengeluaran yang akan dilakukan pada setiap bidang. Dalam anggaran ini hendaknya tercantum besarnya biaya dan hasil yang akan diperoleh. Jadi, anggaran harus rasional.
7. Metode

Metode merupakan hal yang fundamental bagi setiap tindakan dan berhubungan dengan prosedur. Suatu prosedur terdiri dari serangkaian tindakan.

8. Strategi

Strategi (siasat) adalah juga termasuk jenis rencana, karena akan menentukan tindakan-tindakan pada masa datang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari Jenis – jenis perencanaan yang dikemukakan Terry dan Hasibuan penulis dapat menyimpulkan bahwa jenis-jenis perencanaan meliputi :

- a. Tujuan (sasaran)
- b. Kebijaksanaan
- c. Prosedur
- d. Metode
- e. Program
- f. Anggaran

Sedangkan Kertonegoro (1994:35-36) mengatakan bahwa jenis-jenis rencana dapat dikelompokkan menurut dimensi ruang lingkup dan dimensi kekhususannya. Menurut dimensi ruang lingkup, dikenal rencana strategis (*strategic plan*) dan rencana operasional (*operational plan*). Sedangkan menurut dimensi kekhususannya, dibedakan antara rencana khusus (*specific plan*) dan rencana pengarah (*directional plan*). Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan sebagai berikut :

- a. Rencana Strategis, dikenal juga sebagai *corporate plan* adalah rencana yang menyangkut penentuan tujuan dan kebijaksanaan umum yang berjangka panjang berdasarkan baik atas analisa intern organisasi maupun atas analisa ekstern lingkungan.

- b. Rencana Operasional, dikenal juga sebagai rencana kerja dan anggaran adalah rencana yang menyangkut penentuan target dan sasaran serta program-program kegiatan, disertai anggaran biaya, penghasilan, dan modal yang berjangka pendek dan menengah. Rencana kerja memuat evaluasi keadaan saat ini, masalah dan kendala yang masih dihadapi, kebijaksanaan yang ditempuh, serta kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan. Anggaran memuat perkiraan penghasilan dan biaya serta kebutuhan pembelanjaan modal dalam pelaksanaan rencana kerja.
- c. Rencana Spesifik, merupakan perencanaan dengan sasaran yang ditentukan dengan jelas, jadwal dan prosedur kegiatan yang pasti, dengan alokasi anggaran tertentu, sehingga tidak ada keraguan dalam pelaksanaannya.
- d. Rencana Pengarahan, memberikan arah secara umum, dan tidak menentukan sasaran secara khusus, dan tidak memberikan program kegiatan serta anggaran secara pasti.

Jenis – jenis perencanaan yang dikemukakan Kertonegoro lebih spesifik, karena beliau membagi jenis perencanaan atas dimensi – dimensi, kemudian menggolongkan jenis perencanaan kedalam dimensi tersebut. berbeda halnya dengan jenis perencanaan yang dikemukakan Terry dan Hasibuan.

2.1.1.8. Manfaat Perencanaan

Silalahi (2002:161-162) mengatakan secara lebih spesifik pentingnya perencanaan dalam operasi organisasi juga dapat dilihat dari keuntungan perencanaan (*benefits of planning*) sebagai berikut :

- a. Meningkatkan fokus dan fleksibilitas (*focus and flexibility*)
- b. Meningkatkan koordinasi (*coordination*)
- c. Meningkatkan kontrol (*control*)
- d. Memperbaiki manajemen waktu (*time management*)

Selanjutnya, Handoko (2011:81) menyebutkan manfaat perencanaan sebagai berikut :

- 1) Membantu manajemen untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lingkungan;
- 2) Membantu dalam kristalisasi persesuaian pada masalah-masalah utama;
- 3) Memungkinkan manajer memahami keseluruhan gambaran operasi lebih jelas;
- 4) Membantu penempatan tanggung jawab lebih tepat;
- 5) Memberikan cara pemberian perintah untuk beroperasi;
- 6) Memudahkan dalam melakukan koordinasi di antara berbagai bagian organisasi;
- 7) Membuat tujuan lebih khusus, terperinci dan lebih mudah dipahami;
- 8) Meminimumkan pekerjaan yang tidak pasti; dan
- 9) Menghemat waktu, usaha dan dana.

Manfaat – manfaat dari perencanaan yang dikemukakan kedua ahli di atas pada hakikatnya memiliki persamaan, namun Handoko lebih rinci dalam penyampaiannya. Manfaat perencanaan yang disampaikan Silalahi dalam bukunya tersebut lebih bersifat global, sedangkan manfaat perencanaan dari Handoko lebih rinci dan spesifik, akan tetapi pada intinya yang disampaikan Handoko termasuk dalam manfaat yang disampaikan Silalahi. Sehingga

dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa perencanaan memiliki manfaat untuk organisasi dalam proses pencapaian tujuan termasuk membuat fungsi manajemen lain lebih terarah dan terfokus dalam pelaksanaannya.

2.1.1.9. Ciri – ciri Rencana yang Baik

Siagian (2005:47-50) menyebutkan bahwa suatu rencana dapat dikatakan baik apabila memenuhi sepuluh ciri sebagai berikut :

1. Rencana harus mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Artinya, bahwa penyusunan suatu rencana tidak boleh dipandang sebagai tujuan, melainkan sebagai cara yang sifatnya sistematis untuk mencapai tujuan.
2. Perencana sungguh-sungguh memahami hakikat tujuan yang ingin dicapai. Menyusun rencana merupakan salah satu fungsi organik yang harus dilakukan oleh setiap manajer. Akan tetapi dalam praktik, mungkin saja seorang manajer mendelegasikan tugas penyusunan rencana itu kepada para pembantunya untuk kemudian diputuskannya. Jika penyusunan rencana diserahkan oleh pimpinan kepada para pembantunya, para pembantu tersebut haruslah mereka yang sungguh-sungguh memahami secara mendalam dan secara tepat hakikat tujuan yang ingin dicapai.
3. Pemenuhan persyaratan keahlian teknis. Penyusunan suatu rencana untuk kemudian disahkan oleh manajer seyogianya diserahkan kepada orang yang betul-betul memenuhi persyaratan keahlian teknis menyusun rencana. Pengalaman menunjukkan bahwa berbagai persyaratan keahlian itu tidak mudah dipenuhi.
4. Rencana harus disertai oleh suatu rincian yang cermat. Artinya, rencana tidak hanya mengandung jawaban terhadap pertanyaan apa, di mana, bilamana, bagaimana, siapa, dan mengapa, tetapi juga penjabarannya dalam bentuk program kerja yang mendetail yang menyangkut semua segi kehidupan organisasional seperti :
 - a. Tata ruang,
 - b. Metode kerja,
 - c. Sumber dana dan alokasinya,
 - d. Target waktu,
 - e. Target hasil,
 - f. Standar mutu yang harus terpenuhi, serta
 - g. Kriteria pengukuran hasil dan prestasi kerja.
5. Keterkaitan rencana dengan pelaksanaan. Jika dikatakan bahwa suatu rencana merupakan suatu bentuk keputusan, berarti ia hanya

mempunyai makna apabila dilaksanakan. Ujian tepat tidaknya rencana tidak terlihat pada cara perumusannya akan tetapi pada pelaksanaannya. Untuk mempermudah proses pelaksanaan, data, saran, informasi, dan pendapat dari orang-orang dalam organisasi menjadi sangat penting untuk dipertimbangkan.

6. Kesederhanaan. Yang dimaksud dengan kesederhanaan sebagai ciri rencana menyangkut berbagai hal seperti teknik penyusunan, bahasa yang digunakan, sistematik, format, penekanan berbagai prioritas, dan sebagainya. Bahkan idealnya suatu rencana sudah harus demikian jelasnya sehingga dapat dipahami oleh orang lain, terutama para pelaksana dan memperoleh pengertian yang sama dengan yang dimaksudkan oleh para perencana. Hanya saja penting diperhatikan bahwa kesederhanaan tidak mengurangi pentingnya kelengkapan rencana tersebut.
7. Fleksibilitas. Suatu rencana yang baik adalah rencana yang mempunyai pola dasar yang relatif permanen. Sifat permanen mungkin diciptakan jika dalam proses penyusunannya menggunakan teknik-teknik yang bersifat ilmiah.
8. Rencana memberikan tempat pada pengambilan risiko. Pengambilan keputusan dan pelaksanaannya selalu mengandung risiko. Banyak faktor yang dapat menjadi penyebab timbulnya risiko itu. Misalnya, berlalunya waktu tertentu antara disusun dan ditetapkannya rencana dengan waktu pelaksanaannya. Karena jarak waktu itu tidak mustahil timbul berbagai keadaan yang tidak diperhitungkan sebelumnya. Kiranya perlu ditekankan bahwa timbulnya risiko tidak selalu mencerminkan kekurangahlian atau kekurangmampuan para perencana.
9. Rencana yang pragmatik. Telah ditekankan di muka bahwa bentuk dan sifat rencana merupakan pencerminan dari filsafat manajemen yang dianut oleh pimpinan organisasi. Untuk kepentingan perencanaan, intinya terletak pada penggabungan pandangan yang idealistik dengan yang pragmatik.
10. Rencana sebagai instrumen peramalan masa depan. Merencanakan tidak berarti menggunakan bola kristal yang bentuk, jenis, dan sifat masa depannya akan terlihat. Akan tetapi, rencana harus merupakan suatu keputusan yang di dalamnya telah tergambar situasi dan kondisi yang diperkirakan akan dihadapi di masa depan dan memberikan petunjuk tentang cara-cara yang dipandang tepat untuk menghadapinya.

Sedangkan Handoko (2011:103-105) menetapkan berbagai kriteria yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas perencanaan, yaitu mencakup

1) kegunaan, 2) ketepatan dan obyektivitas, 3) ruang lingkup, 4) efektivitas biaya, 5) akuntabilitas, dan 6) ketepatan waktu.

1) *Kegunaan*. Agar berguna bagi manajemen dalam pelaksanaan fungsi-fungsinya yang lain, suatu rencana harus fleksibel, stabil, berkesinambungan, dan sederhana. *Fleksibilitas* adalah esensi bagi kesuksesan perencanaan strategik. Hal ini memerlukan analisa, peramalan, pengembangan rencana dengan mempertimbangkan segala sesuatu dan pembuatan perencanaan sebagai proses yang berkesinambungan. Rencana hendaknya dapat melakukan penyesuaian secara cepat dan lancar terhadap perubahan kondisi lingkungan tanpa kehilangan efektivitas. Rencana juga memerlukan *stabilitas*, karena bila rencana terlalu sering berubah para manajer tidak menjadi terbiasa dengan rencana tersebut sebagai suatu peralatan pengoperasian dan menjadi tidak efektif. Rencana yang stabil tidak akan harus diganti atau dimodifikasi secara luas hanya karena perubahan-perubahan dalam kecenderungan jangka panjang lingkungan organisasi. Di samping itu, perencanaan perlu mempunyai *kontinuitas*, agar perencanaan dapat berkesinambungan. Akhirnya, semakin besar dan kompleks suatu organisasi dan lingkungannya, diperlukan rencana – rencana yang lebih kompleks. Tetapi, kadang-kadang rencana menjadi terlalu kompleks dibanding yang dibutuhkan seharusnya. Padahal semakin kompleks rencana, semakin sulit disampaikan dan diimplementasikan. Jadi, rencana yang sederhana

perlu untuk memberikan cara pencapaian tujuan dengan sedikit mungkin faktor-faktor, kekuatan-kekuatan dan pengaruh-pengaruh dalam situasi, serta hubungan-hubungan antara mereka.

- 2) *Ketepatan dan obyektivitas*. Rencana – rencana harus dievaluasi untuk mengetahui apakah jelas, ringkas, nyata dan akurat. Berbagai keputusan dan kegiatan manajemen lainnya hanya efektif bila didasarkan atas informasi yang tepat. Perencanaan juga harus lebih didasarkan atas pemikiran yang realistik dan fakta-fakta yang sebenarnya tentang persyaratan-persyaratan yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran pribadi pembuat rencana. Agar tercapai perencanaan tersebut, proses penyusunannya harus didasarkan atas pemikiran yang obyektif.
- 3) *Ruang lingkup*. Perencanaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip kelengkapan (*comprehensiveness*), kepaduan (*unity*) dan konsistensi. Berapa luas cakupan rencana? Menyangkut kegiatan-kegiatan apa saja? Bagaimana kerangka hubungan antar kegiatan? Satuan-satuan kerja atau departemen-departemen mana yang terlihat?
- 4) *Efektivitas biaya*. Efektivitas biaya perencanaan dalam hal ini adalah menyangkut waktu, usaha dan aliran emosional. Salah satu pedoman penting dalam perencanaan : Jangan lakukan perencanaan bila hasil meningkatkan penghasilan atau mengurangi biaya lebih kecil daripada biaya perencanaan dan implementasinya.

- 5) *Akuntabilitas*. Ada dua aspek akuntabilitas perencanaan : 1) tanggung jawab atas pelaksanaan perencanaan dan 2) tanggung jawab atas implementasi rencana. Suatu rencana harus mencakup keduanya.
- 6) *Ketepatan waktu*. Para perencana harus membuat berbagai perencanaan. Berbagai perubahan yang terjadi sangat cepat akan dapat menyebabkan rencana tidak tepat atau sesuai untuk berbagai perbedaan waktu.

2.1.2. Konsep Program

Menurut Terry dalam Tachjan (2006:31), *A program can be defined as a comprehensive plan that includes future use of different resources in integrated pattern and establish a sequence of required actions and time schedules for each in order to achieve stated objective. The make up of a program can include objectives, policies, procedures, methods, standard and budgets”*

Artinya, program merupakan rencana yang bersifat komprehensif yang sudah menggambarkan sumber daya yang akan digunakan dan terpadu dalam satu kesatuan. Program tersebut menggambarkan sasaran, kebijakan, prosedur, metode, standar dan budget. Pikiran yang sama dikemukakan oleh Siagian (2001 : 85), program harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Sasaran yang dikehendaki;
2. Jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu;
3. Besarnya biaya yang diperlukan beserta sumbernya;
4. Jenis-jenis kegiatan yang dilakukan; dan

5. Tenaga kerja yang dibutuhkan baik ditinjau dari segi jumlahnya maupun dilihat dari sudut kualitas serta keahlian dan keterampilan yang diperlukan

Menurut Hasibuan (2001:100), program adalah suatu rencana yang pada dasarnya telah menggambarkan rencana yang konkrit. Rencana ini konkret, karena dalam program sudah tercantum, baik sasaran, kebijaksanaan, prosedur, waktu maupun anggarannya. Jadi program juga merupakan usaha-usaha untuk mengefektifkan rangkaian tindakan yang harus dilaksanakan menurut bidangnya masing-masing.

Selanjutnya Mahmudi (2010:68) mengatakan bahwa program merupakan rencana kegiatan dan aktivitas yang dipilih untuk mewujudkan sasaran strategik tertentu beserta sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakannya. Tahap pembuatan program merupakan tahap yang dilakukan setelah perencanaan strategik. Rencana-rencana strategik, sasaran-sasaran strategik, dan inisiatif-inisiatif strategik merupakan kerangka konseptual yang harus dijabarkan dalam bentuk program-program.

2.1.3. Konsep Pelatihan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan berasal dari kata dasar “latih” yang berarti belajar dan membiasakan diri agar mampu (dapat) melakukan sesuatu (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Latihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberikan dan memperoleh serta meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap kerja diluar sistem pendidikan formal yang berlaku dalam waktu

tertentu dengan metode mengutamakan praktek daripada teori (Sendjun H. Manullang, 1995 : 29).

Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. (Hamalik, 2007:10).

Konsep pelatihan dalam penulisan ini adalah pelatihan kerja yang ditujukan kepada penganggur terbuka. Penganggur terbuka artinya penduduk yang sedang mencari pekerjaan (Sumarsono, 2003 : 115).

Dengan diadakannya pelatihan, maka diharapkan terjadi perubahan. Perubahan yang terjadi dimaksudkan dalam rangka meningkatkan produktivitas peserta yang mengikuti pelatihan, selain itu dengan diadakannya pelatihan maka permasalahan ketenagakerjaan dapat diminimalisir.

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2011 : 134), adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera. Definisi pelatihan menurut Mangkuprawira ini lebih kepada perbaikan kerja agar sesuai dengan standar, pengertian ini ditujukan kepada karyawan yang telah memiliki pekerjaan.

2.1.3.2. Tujuan Pelatihan Kerja

Setiap kegiatan yang dilaksanakan, baik oleh perseorangan maupun organisasi pada dasarnya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu berbagai usaha pun dilakukan dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Begitupun kegiatan pelatihan kerja tentu memiliki tujuan yang hendak dicapai. Pada umumnya pelatihan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi maupun keterampilan peserta dengan menggunakan metode yang sesuai dengan kebutuhan.

Hamalik (2007:16-17) mengemukakan tujuan pelatihan yaitu :

“secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. kemampuan profesional mengandung aspek kemampuan keahlian dalam pekerjaan, kemasyarakatan, dan kepribadian agar lebih berdaya guna dan berhasil guna”.

Secara khusus pelatihan bertujuan untuk :

- 1) Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan;
- 2) Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus untuk meningkatkan dirinya sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, profesional, beretos kerja tinggi dan produktif.
- 3) Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya masing-masing (individual).
- 4) Mendidik dan melatih tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

Tujuan pelatihan tersebut sesuai dengan pasal 9 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengemukakan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Berkaitan dengan pelatihan, Sendjun H. Manullang (1995:29) mengemukakan tujuan diselenggarakannya pelatihan yaitu :

“latihan kerja bertujuan menyiapkan tenaga kerja untuk mengisi kesempatan kerja dengan memberikan serta meningkatkan keterampilan dan keahlian peserta pelatihan kerja guna membentuk sikap kerja, mutu kerja dan produktivitas kerja”.

2.1.3.3. Tahapan Pelatihan Kerja

Adapun tahapan pelatihan menurut Gomes (1995:204) meliputi 3 tahap utama dalam pelatihan, yaitu :

- 1) Penentuan kebutuhan latihan

Tujuannya adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan atau menentukan perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut (identifikasi kebutuhan).

2) Mendesain program pelatihan (designing a training program)

Tujuan untuk memutuskan program pelatihan yang tepat untuk memutuskan program pelatihan yang tepat untuk dijalankan. Ketepatan metode pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam kaitannya dengan mendesain program pelatihan tersebut harus pula diperhatikan unsur-unsur program pelatihan yang meliputi :

- a. Peserta pelatihan
- b. Pelatih (instruktur)
- c. Lamanya latihan
- d. Bahan latihan
- e. Bentuk latihan

3) Evaluasi efektivitas program pelatihan (evaluating training program effectiveness)

Tujuannya adalah menguji apakah pelatihan tersebut efektif dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, Sastradipoera (2006 : 142), mengemukakan langkah – langkah yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pelatihan dan pengembangan itu harus menggambarkan jumlah dan mutu komponen

pendidikan dan keterjaminan hubungan antar komponen tersebut. Untuk itu perlu dilakukan urutan langkah sebagai berikut :

- 1) Menganalisis kebutuhan, perencanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus menghimpun informasi untuk dianalisis sehingga kebutuhan pendidikan tersebut dapat ditetapkan dengan definitif. Metode penentuan kebutuhan tersebut dapat dilakukan melalui : (1) analisis jabatan, menggambarkan tugas-tugas yang dilaksanakan, dan (2) analisis prestasi karyawan, dengan membandingkan pengalaman para karyawan yang sudah berpengalaman.
- 2) Menetapkan tujuan pendidikan. Perumusan tujuan yang tepat diperlukan untuk pengawasan program pelatihan dan pengembangan, khususnya pengevaluasian.
- 3) Mempersiapkan rencana pendidikan. Kegiatan mempersiapkan rencana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk menyesuaikan program pendidikan dengan tujuan yang sekaligus dapat melukiskan biaya dan manfaat dari program pelatihan dan pengembangan tersebut.
- 4) Melaksanakan rencana pendidikan. Kegiatan untuk melaksanakan rencana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia meliputi kegiatan untuk mengisi jabatan, pengarahan, pengkoordinasian, pemberian motivasi, dan pengkomunikasian bagi segenap orang yang terlibat dalam program tersebut. Mengawasi proses pendidikan. Kegiatan pengawasan proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berturut-turut dilakukan dengan mengembangkan standar, mengukur status pelaksanaan, mengevaluasi hasil-hasil, dan mengoreksi hasil-hasil pelatihan dan pengembangan jika terjadi penyimpangan yang signifikan.

2.1.3.4. Faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan

Menurut Rivai (2010:225–226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor.

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

- 1) *Cost effectiveness* (efektivitas biaya)

- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Menurut Dessler (2004:244) ada empat kategori dasar untuk mengukur hasil pelatihan, yaitu :

- 1) Reaksi. Mengevaluasi reaksi orang yang dilatih terhadap program tersebut. akan tetapi reaksi tidak dapat digunakan untuk mengukur efek pelatihan, mendapatkan reaksi orang-orang yang dilatih dengan pengukuran bisa memberikan suatu wawasan tentang bagaimana mereka menyukai program tersebut.
- 2) Pembelajaran. Ujilah orang-orang yang mengikuti program tersebut untuk menentukan apakah mereka telah mempelajari prinsip, keterampilan dan fakta yang seharusnya mereka pelajari.
- 3) Perilaku. Menanyakan apakah perilaku dalam bekerja, orang-orang yang dilatih itu mengalami perubahan karena program pelatihan tersebut.
- 4) Hasil. Yang paling terpenting adalah menanyakan hasil akhir yang dicapai dalam sasaran pelatihan yang telah ditentukan sebelumnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah penulis baca diantaranya :

1. Skripsi program studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta, ditulis oleh Arfiani, Irma tahun 2014, dengan judul Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota

Magelang. Pada penelitian tersebut peneliti menggunakan teori dari Hamalik (2005:35-36) dan Gomes (2003:206-208) tentang aspek-aspek dalam pelaksanaan program pelatihan yang mencakup Tujuan pelatihan kerja; Peserta pelatihan kerja; Materi pelatihan kerja; Metode pelatihan kerja; Media pelatihan kerja; dan Manfaat pelatihan kerja. Metode penelitian yang digunakan peneliti yaitu menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitian dari penelitian Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang yaitu dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang tahun 2013 cukup optimal. Terdapat 11 jenis pelatihan kerja dengan jumlah peserta keseluruhan 240 orang. Dalam upaya penyelenggaraan program, terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan, diantaranya adalah tujuan pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, media pelatihan, serta manfaat pelatihan. Hal-hal tersebut telah sesuai standar dan prosedur yang ditetapkan, selain itu output telah benar-benar sampai ke kelompok sasaran yaitu masyarakat Kota Magelang. Namun dalam pelaksanaan program terdapat faktor-faktor penghambat yang muncul dan mengganggu berjalannya penyelenggaraan suatu kegiatan. Faktor yang menghambat program pelatihan kerja tersebut diantaranya adalah waktu, instruktur, dan fasilitas. Namun ketiga hambatan tersebut dapat diselesaikan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota

Magelang dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan, yaitu objek penelitian yang dilakukan sama-sama mengenai pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan adalah pada teori, pada penelitian yang dilakukan oleh Irma Arfiani menggunakan gabungan dua teori aspek-aspek pelaksanaan program pelatihan. Sedangkan penelitian yang sedang peneliti lakukan menggunakan teori fungsi manajemen, yaitu teori perencanaan dari Handoko (2011).

2. Skripsi program studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret, ditulis oleh Arlita Sari, Deka tahun 2007, dengan judul Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPTD LLK UKM) Wonogiri (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Pelaksanaan Pelatihan Kerja Institusional pada Kejuruan Otomotif dan Menjahit Tahun Anggaran 2005). Pada penelitian tersebut peneliti menggunakan teori Efektivitas dari The Liang Gie (1981:37). Metode penelitian yang digunakan peneliti yaitu Kualitatif Deskriptif. Adapun hasil penelitian dari penelitian Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPTD LLK UKM) Wonogiri (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Pelaksanaan Pelatihan Kerja Institusional pada Kejuruan Otomotif dan Menjahit Tahun Anggaran 2005) yaitu pelaksanaan

pelatihan kerja kejuruan otomotif dan menjahit di Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPTD LLK UKM) Wonogiri tahun 2005 dilihat dari hasil monitoringnya berjalan kurang efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil monitoring terhadap lulusan pelatihan kerja kejuruan otomotif dan menjahit. Dari hasil penelitian, kurang dari 50% lulusannya dapat bekerja baik mandiri maupun swasta. Dari jumlah peserta pelatihan keseluruhan yang berjumlah 40 orang, baru 19 orang yang termonitor dan bekerja. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti, yaitu objek penelitian yang dilakukan yaitu pada pelatihan kerja. Namun fokus penelitiannya berbeda. Penelitian yang dilakukan Deka Arlita Sari yaitu fokus terhadap pelaksanaan pelatihan kerja, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan peneliti yaitu fokus terhadap Perencanaan program pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang. Teori yang digunakan peneliti pun berbeda dengan yang digunakan Deka Arlita Sari, peneliti menggunakan teori perencanaan dari Handoko (2011).

3. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, ditulis oleh Indriyani, Safitri tahun 2015, dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Pada penelitian tersebut peneliti menggunakan teori Pelatihan Kerja (Siagian, 2004); Disiplin Kerja (Hasibuan, 2006); dan Produktivitas Kerja (Umar, 2005).

Metode penelitian yang peneliti gunakan yaitu penelitian asosiatif kasusal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun hasil penelitian dari penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture yaitu : 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture; 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture; 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti yaitu objek penelitian yang sama-sama mengenai pelatihan kerja. Namun terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan peneliti menggunakan metode kualitatif. Selain itu, teori yang digunakan peneliti menggunakan teori perencanaan Handoko (2011). Lokus penelitian pun berbeda, lokus penelitian ini dilakukan pada karyawan di salah satu perusahaan, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan peneliti yaitu pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang selaku perencana dan pelaksana program pelatihan kerja.

2.3. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2010:65), kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting, adapun alur berfikir peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dalam penelitian ini mencoba meneliti tentang Perencanaan Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRNAS) Kabupaten Serang pada Tahun Anggaran 2016. Adapun kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga peneliti mendeskripsikan mengenai bagaimana perencanaan program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang.

Perencanaan merupakan usaha sadar dan pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2005 : 36). Oleh karena itu suatu perencanaan yang dilaksanakan telah diperhitungkan segala hal yang dapat menunjang suatu rencana tersebut sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

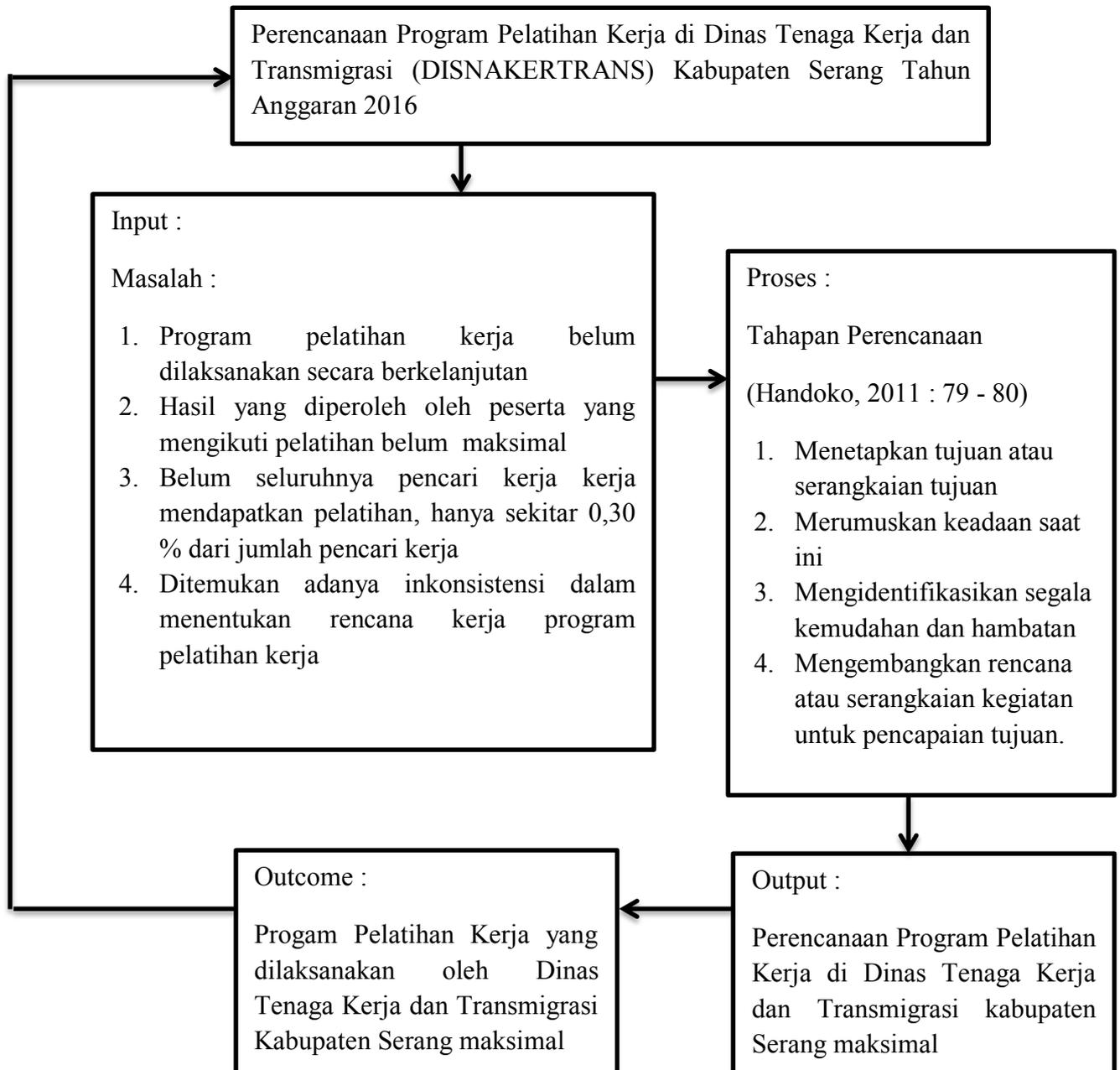
Selanjutnya untuk mengetahui perencanaan program pelatihan kerja apakah dalam pelaksanaannya perencanaan program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah efektif, maka dapat ditinjau dengan melihat kepada proses-proses berikut ini.

Menurut Handoko (2011:79-80) semua kegiatan perencanaan pada dasarnya melalui empat tahap berikut ini : 1) Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan, 2) Merumuskan keadaan saat ini, 3) Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan, 4) mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan.

Dari realitas permasalahan yang terjadi terkait dengan perencanaan program pelatihan kerja maka peneliti melakukan analisis mengenai perencanaan program pelatihan kerja. Adapun kerangka berfikir peneliti berdasarkan hasil observasi awal penelitian dalam tabel 2.1 yaitu sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



2.4. Asumsi Dasar

Setelah peneliti melakukan observasi awal terkait dengan objek penelitian yang ditetapkan, berdasarkan pada kerangka berfikir yang telah dipaparkan dan berdasarkan hasil identifikasi masalah, peneliti berasumsi bahwa dalam perencanaan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016 belum maksimal, hal tersebut berdasarkan hasil identifikasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan kata lain harus adanya perencanaan program pelatihan yang maksimal untuk dapat meminimalisir permasalahan yang terkait ketenagakerjaan khususnya pengangguran di Kabupaten Serang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian sangat erat dengan tipe penelitian yang digunakan, karena tiap-tiap tipe dan tujuan penelitian yang didesain memiliki konsekuensi pada pilihan metode penelitian yang tepat, guna mencapai tujuan penelitian tersebut. Dalam penelitian mengenai Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016, peneliti menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Menurut Creswell (1998) dalam Satori dan Komariah (2010:24) penelitian kualitatif adalah suatu proses *inquiry* tentang pemahaman berdasar pada tradisi-tradisi metodologis terpisah; jelas pemeriksaan bahwa menjelajah suatu masalah sosial atau manusia. Peneliti membangun suatu kompleks, gambaran holistik, meneliti kata-kata, laporan-laporan memerinci pandangan-pandangan dari penutur asli, dan melakukan studi di suatu pengaturan yang alami.

Metode penelitian dengan pendekatan kualitatif, istilah penelitian kualitatif seperti yang diungkapkan oleh Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2006:4) ; metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku-perilaku yang dapat diamati.

3.2. Instrumen Penelitian

Penelitian tentang Perencanaan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016 menggunakan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif ini yang menjadi instrumen atau alat penelitiannya adalah peneliti sendiri. Menurut Moleong (2006:168) kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif cukup rumit. Ia sekaligus merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya. Pengertian instrumen atau alat penelitian di sini tepat karena ia menjadi segalanya dari keseluruhan proses penelitian. Namun, instrumen penelitian di sini dimaksudkan sebagai alat pengumpul data seperti tes pada penelitian kuantitatif.

Nasution (1996:9) dalam Satori dan Komariah (2010:62-63), menegaskan bahwa hanya manusia sebagai instrumen yang dapat memahami makna interaksi antar manusia, membaca gerak muka, menyelami perasaan dan nilai yang terkandung dalam ucapan atau perbuatan responden. Sebagai "*key instrument*" peneliti membuat sendiri seperangkat alat observasi, pedoman wawancara, dan pedoman penilaian dokumentasi yang digunakan sebagai panduan umum dalam proses pencatatan.

Menurut Satori dan Komariah (2010:61-62) alat yang dapat mengungkap fakta-fakta lapangan dan tidak ada alat yang paling elastis dan tepat untuk mengungkap data kualitatif kecuali peneliti itu sendiri. Selanjutnya Silalahi (2010:289) mengatakan bahwa sumber data (ekstern) dibedakan atas

sumber data primer (*primary data*) dan sumber data sekunder (*secondary data*). Lofland dan Lofland dalam Moleong (2006:157) mengatakan bahwa sumber data utama atau primer dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Berkaitan dengan hal itu pada bagian ini jenis datanya dibagi ke dalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistik. Adapun alat tambahan yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data berupa panduan wawancara, buku catatan, kamera handpone dan perekam handphone.

Penelitian ini difokuskan pada analisa prosedur dan mekanisme Disnakertrans dalam perencanaan program pelatihan kerja tahun anggaran 2016, dimana instrumen penelitian ini yang menjadi instrumen adalah peneliti sendiri dan dibantu instrumen penelitian yang lain yaitu alat perekam, catatan lapangan dan kamera handphone. Sehingga data yang akan dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan validitas dan keabsahannya.

3.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang yang berlokasi di Jalan KH. Abdul Fatah Hasan Nomor 25 Ciceri – Serang, Banten 42111.

3.4. Fenomena yang diamati

3.4.1. Definisi Konsep

Definisi konseptual berfungsi untuk memberikan penjelasan tentang konsep dari variabel yang akan diteliti menurut pendapat peneliti berdasarkan kerangka teori yang akan digunakan. Adapun definisi konseptual penelitian ini adalah :

Apabila menurut Handoko (2011 : 79-80), menyatakan bahwa semua kegiatan perencanaan pada dasarnya melalui empat tahap berikut ini :

1. Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan
2. Merumuskan keadaan saat ini
3. Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan
4. Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan.

3.4.2. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016 karena peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, maka dalam penjelasan definisi operasional ini akan ditemukan fenomena-fenomena penelitian yang dikaitkan dengan konsep yang digunakan yaitu teori yang digunakan, yaitu :

- 1) *Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan.* Perencanaan dimulai dengan keputusan-keputusan tentang keinginan atau kebutuhan

organisasi atau kelompok kerja. Tanpa rumusan tujuan yang jelas, organisasi akan menggunakan sumber daya – sumber dayanya secara tidak efektif.

- 2) *Merumuskan keadaan saat ini.* Pemahaman akan posisi perusahaan sekarang dari tujuan yang hendak dicapai atau sumber daya-sumber daya yang tersedia untuk pencapaian tujuan, adalah sangat penting, karena tujuan dan rencana menyangkut waktu yang akan datang. Hanya setelah keadaan perusahaan saat ini dianalisa, rencana dapat dirumuskan untuk menggambarkan rencana kegiatan lebih lanjut. Tahap kedua ini memerlukan informasi terutama keuangan dan data statistik yang didapatkan melalui komunikasi dalam organisasi.
- 3) *Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan.* Segala kekuatan dan kelemahan serta kemudahan dan hambatan perlu diidentifikasi untuk mengukur kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor lingkungan intern dan ekstern yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya, atau yang mungkin menimbulkan masalah. Walaupun sulit dilakukan, antisipasi keadaan, masalah, dan kesempatan serta ancaman yang mungkin terjadi di waktu mendatang adalah bagian esensi dari proses perencanaan.
- 4) *Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan.* Tahap terakhir dalam proses perencanaan meliputi pengembangan berbagai alternatif kegiatan untuk pencapaian tujuan,

penilaian alternatif-alternatif tersebut dan pemilihan alternatif terbaik (paling memuaskan) di antara berbagai alternatif yang ada.

Definisi operasional ini disusun dengan fokus penelitian berdasarkan apa yang akan dikaji dan ditemukan di lapangan, kemudian akan diolah dan dikembangkan sesuai dengan data yang diperoleh menjadi satu rangkaian informasi yang dijabarkan dalam bentuk deskriptif sehingga menjadi suatu hasil penelitian yang paten dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahan datanya.

3.5. Informan Penelitian

Moleong (2013:132) menyatakan bahwa informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Pemilihan informan dalam penelitian mengenai Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016 menggunakan teknik *purposive* (bertujuan), teknik *purposive* ini dengan pertimbangan bahwa peneliti mengambil sumber di beberapa orang yang dianggap mempunyai informasi yang tepat dan relevan mengenai masalah penelitian. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi informan dalam pengumpulan data ditunjukkan oleh tabel 3.1 yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Informan Penelitian

NO	KATEGORI INFORMAN	KODE INFORMAN	JABATAN/STATUS SOSIAL	FUNGSI DAN PERAN
1.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS)	(I ₁₋₁)	Kepala Bidang Pembinaan & Penempatan Tenaga Kerja	Penyusun program pelatihan kerja
		(I ₁₋₂)	Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja	Perencana dan pelaksana kegiatan pelatihan Kerja
		(I ₁₋₃)	Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja	Pelaksana kegiatan pelatihan kerja
		(I ₁₋₄)	Kepala Sub Bagian Program dan Evaluasi	Perencana dan pengontrol kegiatan penyusunan perencanaan dan pelaporan kegiatan perencanaan
		(I ₁₋₅)	Staf Pelaksana Sub Bagian Program dan Evaluasi	Penyusun perencanaan dan pelaporan kegiatan perencanaan
2.	Peserta Pelatihan Kerja	(I ₂₋₁)	Perwakilan Kecamatan Petir	Peserta Pelatihan Instalasi Listrik
		(I ₂₋₂)	Perwakilan Kecamatan Tirtayasa	Peserta Pelatihan Menjahit
		(I ₂₋₃)	Perwakilan Kecamatan Jawilan	Peserta Pelatihan Montir Sepeda Motor
		(I ₂₋₄)	Perwakilan Kecamatan Kragilan	Peserta Pelatihan Pertukangan
		(I ₂₋₅)	Perwakilan Kecamatan Kibin	Peserta Pelatihan Servis HP

Sumber : Peneliti, 2016

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Lofland dan Lofland dalam Moleong (2010 : 157) sumber data utama atau primer dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sedangkan alat bantu tambahan yang dapat digunakan dalam hal

pengumpulan data peneliti menggunakan alat perekam/handphone, panduan wawancara, buku catatan dan kamera handphone.

3.6.1. Data Primer

Menurut Irawan (2005:55) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang diambil langsung, tanpa perantara, dari sumbernya. Seorang peneliti sosial bisa mendapatkan data primernya dengan cara melakukan wawancara atau melakukan pengamatan langsung terhadap suatu aktivitas masyarakat. Data primer sendiri bisa didapat peneliti dengan melakukan berbagai metode, seperti melakukan wawancara maupun juga observasi.

3.6.1.1. Wawancara

Moleong (2006 : 186) menjelaskan bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan yang ada dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Dalam wawancara yang dilakukan, yang menjadi pewawancara ialah peneliti sendiri, dan yang berlaku sebagai terwawancara ialah pihak yang menjadi objek dalam penelitian ini. Proses wawancara ini dilakukan dengan peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan terkait dengan tema penelitian terhadap objek penelitian yang memberikan jawaban dan informasi terkait dengan penelitian tersebut.

Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara berstruktur, karena agar peneliti lebih mudah dalam melakukan pengumpulan data. Dalam wawancara berstruktur ini peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya, dengan kisi-kisi pedoman wawancara dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Pedoman Wawancara

No.	Indikator	Pertanyaan	Informan	
			I ₁	I ₂
1	Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan	1. Apa tujuan diadakannya program pelatihan kerja? 2. Siapa yang menjadi sasaran peserta pelatihan ? 3. Apakah terdapat syarat/kriteria dalam menentukan peserta pelatihan? 4. Apa indikator keberhasilan program pelatihan kerja? 5. Bagaimana menentukan lamanya waktu pelatihan? 6. Apakah waktu pelatihan sudah dapat dikatakan efektif?	√ √ √ √ √ √	√ √ √ √ √
2	Merumuskan keadaan saat ini	1. Bagaimana dalam menentukan jenis kegiatan pelatihan? 2. Bagaimana dalam menentukan lokasi pelatihan? 3. Bagaimana dalam menentukan jumlah kegiatan pelatihan? 4. Apakah pelatihan yang anda ikuti sesuai dengan kebutuhan anda? 5. Apakah dalam menentukan kegiatan pelatihan disesuaikan dengan anggaran yang ada ? 6. Siapakah yang menentukan anggaran untuk kegiatan pelatihan?	√ √ √ √ √	√
3	Mengidentifikasi segala kemudahan dan	1. Apakah terdapat hambatan dalam penyelenggaraan	√	√

	hambatan	<p>program pelatihan? Jika ada, apa saja dan bagaimana solusi yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut?</p> <p>2. Apakah SDM Disnakertrans yang menangani program pelatihan sudah cukup?</p> <p>3. Bagaimana respon masyarakat dalam hal ini peserta dalam mengikuti pelatihan?</p> <p>4. Apakah pernah ada perubahan dalam menentukan kegiatan pelatihan ? jika pernah, apa penyebab terjadinya perubahan tersebut ?</p> <p>5. Apa alasan bapak/ibu megikuti pelatihan?</p> <p>6. Apakah bapak/ibu tertarik untuk mengikuti pelatihan?</p>	<p>√</p> <p>√</p> <p>√</p>	<p>√</p> <p>√</p>
4	Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan	<p>1. Bagaimana cara mensosialisasikan program pelatihan?</p> <p>2. Dari mana ibu/bapak mengetahui informasi program pelatihan?</p> <p>3. Bagaimana hasil dari pelaksanaan pelatihan ?</p> <p>4. Bagaimana penetapan instruktur ?</p> <p>5. Apakah instruktur yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki?</p> <p>6. Apakah terjadi peningkatan produktivitas bagi para peserta yang mengikuti pelatihan?</p> <p>7. Apakah ada tindak lanjut setelah diadakannya pelatihan ?</p> <p>8. Bagaimana bentuk evaluasi yang dilakukan Disnakertrans terhadap penyelenggaraan pelatihan kerja?</p> <p>9. Apakah pihak Disnakertrans turun langsung ikut berperan dalam pelaksanaan pelatihan?</p> <p>10. Bagaimana prosedur penetapan instruktur pelatihan?</p>	<p>√</p>	<p>√</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>√</p>

Sumber : Peneliti, 2016

3.6.1.2. Observasi

Peneliti menggunakan observasi *Non-Participant*. Dimana peneliti datang langsung ke lapangan atau objek penelitian, namun tidak ikut terlibat dengan kegiatan subjek penelitian, artinya peneliti hanya melakukan pengamatan yaitu bagaimana Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Disnakertrans Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016. Tujuan menggunakan metode ini untuk mencatat hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, proses perencanaan yang dilakukan oleh Disnakertrans dalam mengadakan program pelatihan kerja.

3.6.2. Data Sekunder

Irawan (2005:55) menjelaskan bahwa data sekunder adalah data yang diambil secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya diambil dari dokumen-dokumen (laporan, karya tulis, koran, majalah). Ketika seseorang mendapatkan informasi dari orang lain dimana orang lain ini mendapatkan informasi primer dari pihak sebelumnya, ketika itulah kita mendapatkan informasi sekunder.

Silalahi (2010:291) memaparkan bahwa data sekunder merupakan data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan. Data yang dikumpulkan melalui sumber-sumber lain yang tersedia dinamakan data sekunder. Bahan-bahan sumber sekunder dapat berupa artikel-artikel dalam surat kabar atau majalah populer, buku atau telaah gambar hidup, atau artikel-artikel yang ditemukan

dalam jurnal-jurnal ilmiah yang mengevaluasi atau mengkritisi sesuatu penelitian original yang lain. Buletin statistik, laporan-laporan, atau arsip organisasi, publikasi pemerintah, informasi yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan dan tersedia dari dalam atau dari luar organisasi, analisis-analisis yang dibuat para ahli, hasil survei terdahulu yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan, data dasar yang ada dari penelitian terdahulu, catatan-catatan publik mengenai peristiwa-peristiwa resmi, dan catatan – catatan perpustakaan juga merupakan data sekunder.

3.7. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

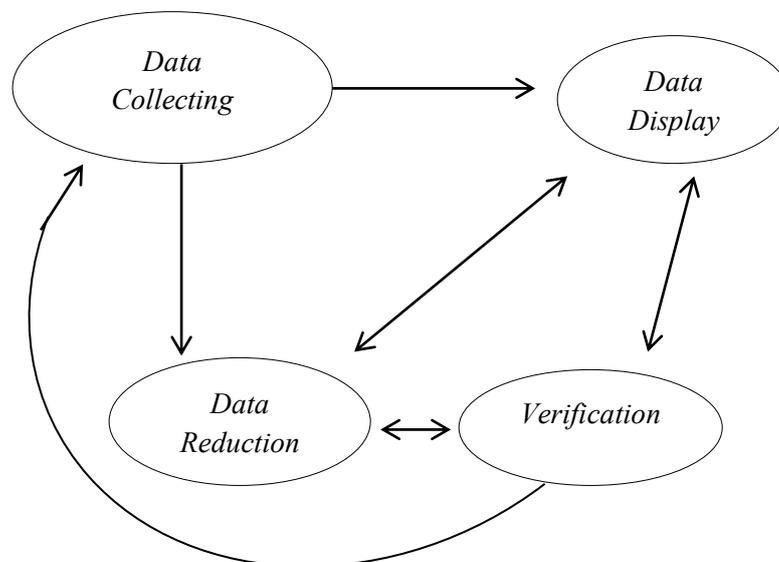
Bogdan dan Biklen dalam Irawan (2005:73), mengemukakan analisis data kualitatif adalah :

“Upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintensiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain”.

Dalam sebuah penelitian kualitatif, kegiatan analisis data dimulai sejak melakukan kegiatan pra-lapangan penelitian sampai dengan selesainya penelitian. Analisis data dilakukan secara terus-menerus sampai data tersebut bersifat jenuh. Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (2007:15), yaitu selama proses pengumpulan data dilakukan empat kegiatan penting, diantaranya pengumpulan data (*data collecting*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan verifikasi (*verification*).

Penelitian mengenai “Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016” ini, menggunakan teknik analisis data yang mengacu pada model analisis dari Miles dan Huberman (2007:15) dengan empat komponen berurutan. Adapun gambar dari proses analisis data dari Miles dan Huberman (2007:15) yaitu sebagai berikut :

Gambar 3.1
Komponen Analisis Data Menurut Miles dan Huberman, 2007



Gambar tersebut dapat dilihat bahwa dalam prosesnya, kegiatan analisis data dilakukan secara berurutan melalui empat hal utama yang saling menjalin pada saat sebelum dan sesudah pengumpulan data. Keempat kegiatan utama tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengumpulan Data (*Data Collecting*)

Pengumpulan data merupakan proses mengumpulkan informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Satori dan Komariah

(2010:103), pengumpulan data dalam penelitian alamiah adalah prosedur yang sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam penelitian kualitatif teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui *setting* dari berbagai sumber, dan berbagai cara. Dilihat settingnya, data dapat dikumpulkan dengan menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti.

b. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu (Sugiyono, 2009:92).

Menurut Miles dan Huberman dalam Denzin, dkk (2009:592), reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemutusan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transportasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang muncul di lapangan. Reduksi data berlangsung selama proses pengumpulan data berlangsung. Pada tahap ini juga akan berlangsung kegiatan pengkodean, meringkas dan membuat partisi atau bagian-bagian.

Proses transformasi ini berlanjut terus sampai laporan akhir penelitian tersusun lengkap.

c. Penyajian Data (*Data Display*)

Langkah selanjutnya dalam kegiatan analisis data kualitatif adalah penyajian data. Miles dan Huberman dalam Denzin, dkk (2009:592), mengemukakan secara sederhana penyajian data dapat diartikan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Menurut Sugiyono (2009:95) dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.

d. Penarikan Kesimpulan (*Verification*)

Langkah terakhir dalam tahapan analisis interaktif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang

sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori (Sugiyono, 2009:99).

3.8. Pengujian Keabsahan Data

3.8.1. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas data ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber yaitu dengan mencari data dari sumber yang beragam yang masih terkait satu sama lain. sedangkan triangulasi teknik, adalah penggunaan beragam teknik pengungkapan data yang dilakukan kepada sumber data. Mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. (Satori dan Komariah, 2010:170-171).

Menurut Irawan (2005:5.34) :

“Triangulasi adalah proses *check and recheck* antara satu sumber data dengan sumber data lainnya. Dalam proses ini beberapa kemungkinan bisa terjadi : Pertama, satu sumber cocok (senada, koheren) dengan sumber lain. Kedua, satu sumber data beberapa dari sumber lain, tetapi tidak harus berarti bertentangan. Ketiga, satu sumber 180^o bertolak belakang dengan sumber lain” .

3.8.2. Member check

Member check adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada informan. Tujuannya adalah untuk mengetahui kesesuaian data yang

diberikan oleh pemberi data. Apabila para pemberi data sudah menyepakati data yang diberikan berarti data tersebut valid, sehingga semakin kredibel. Akan tetapi menjadi sebaliknya yaitu tidak valid dan kredibel apabila para pemberi data justru meragukan data dan peneliti tidak melakukan diskusi lebih lanjut dengan informan. Dengan demikian, perlu dilakukan diskusi lebih lanjut apabila ditemukan ketidakcocokan antara data yang sudah dielaborasi oleh peneliti dengan penjelasan lebih lanjut dari informannya. Dalam kasus ini, peneliti harus menyesuaikan dengan pemberi data, sehingga data atau informasi yang diperoleh dapat digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud informan. (Satori dan Komariah, 2010:172-173).

3.9. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan								
		2016				2017				
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Pengajuan/Acc Judul	■	■							
2	Pengumpulan data/observasi Awal		■							
3	Bimbingan bab 1 s/d 3		■	■	■					
4	Seminar proposal					■				
5	Bimbingan dan Perbaikan proposal					■				
6	Proses Pencarian data di lapangan					■	■			
7	Pengolahan data						■			
8	Penyusunan hasil penelitian						■	■		
9	Bimbingan bab 4 dan 5							■		
10	Sidang Skripsi									■
11	Revisi Skripsi									■

Sumber : Peneliti, 2016

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

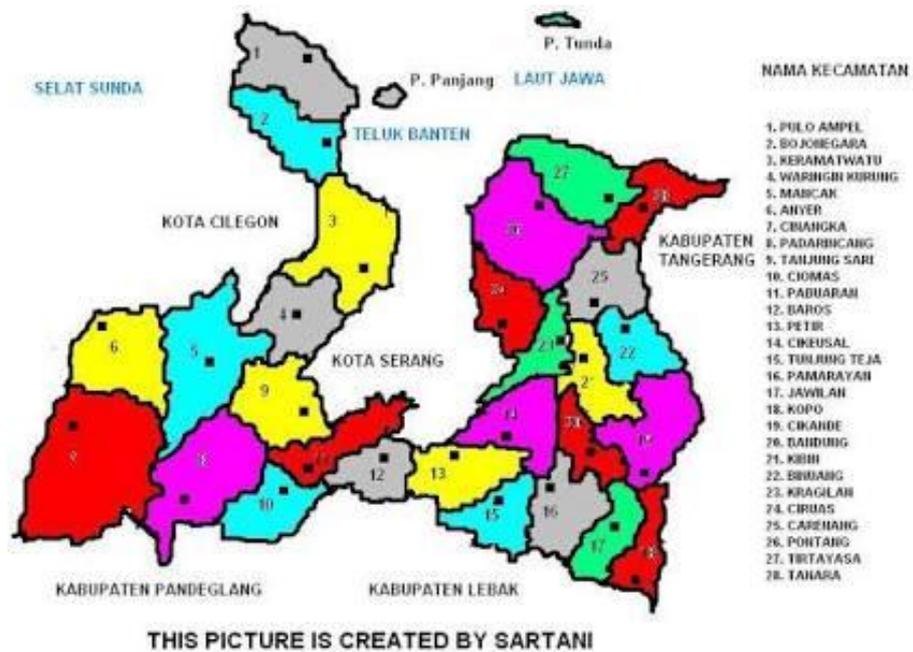
4.1.1 Gambaran Umum Kabupaten Serang

Kabupaten Serang merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Banten, dengan Ciruas sebagai ibu kota namun saat ini pemerintahannya masih berada di Kota Serang. Secara geografis wilayah Kabupaten Serang terletak pada koordinat 50 50' - 60 21' Lintang Selatan dan 1050 0' - 1060 22' Bujur Timur. Jarak terpanjang menurut garis lurus dari utara ke selatan adalah sekitar 60 Km dan jarak terpanjang dari barat ke timur sekitar 90 Km, dengan luas wilayah 1.467,35 Km².

Secara letak geografis, Kabupaten Serang merupakan daerah yang sangat potensial dan amat diuntungkan. Posisi geografis dalam aksesibilitas keluar wilayah Kabupaten Serang cukup strategis, karena dilalui oleh Jalan Tol Jakarta - Merak yang merupakan akses utama dari dan menuju Pulau Sumatera melalui Pelabuhan Penyeberangan Merak, menjadikan Kabupaten Serang sebagai wilayah transit perhubungan darat antara Pulau Jawa dan Pulau Sumatera. Disamping itu, Kabupaten Serang juga sebagai daerah alternatif dan penyangga (*hinterland*) Ibukota Negara, mengingat jaraknya jika diukur melalui jalan Tol Jakarta - Merak hanya sekitar 70 Km.

Gambar 4.1

Peta Wilayah Kabupaten Serang



Secara administratif, Kabupaten Serang terdiri atas 29 Kecamatan dan 326 Desa, yang berbatasan langsung dengan wilayah/daerah lain yaitu : Sebelah Utara : Laut Jawa dan Kota Serang; Sebelah Timur : Kabupaten Tangerang; Sebelah Selatan : Kabupaten Lebak dan Pandeglang; Sebelah Barat : Kota Cilegon dan Selat Sunda.

Jumlah penduduk Kabupaten Serang pada tahun 2015 berdasarkan hasil Survey Sosial Ekonomi Nasional (Susenas), mencapai 1.474.301 jiwa, dengan penduduk laki-laki sebanyak 747.808 jiwa, lebih banyak dibanding penduduk perempuan yang sebesar 726.493 jiwa.

Berdasarkan hasil Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2015, terdapat 620.527 orang penduduk berumur 15 tahun keatas yang merupakan angkatan kerja dan 406.982 orang bukan angkatan kerja.

Tabel 4.1
Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun keatas Menurut Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Serang Tahun 2015

Kegiatan Utama	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Angkatan Kerja	425.636	194.891	620.527
Bekerja	358.196	170.487	528.683
Pengangguran Terbuka	67.440	24.404	91.844
Bukan Angkatan Kerja	93.010	313.972	406.982
Sekolah	39.733	36.381	76.114
Mengurus Rumah Tangga	12.379	260.666	273.045
Lainnya	40.898	16.925	57.823
Jumlah	518.646	508.863	1.027.509
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	82,07	38,30	60,39
Tingkat Pengangguran	15,84	12,52	14,80

Sumber : Kabupaten Serang Dalam Angka, 2016

4.1.2 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang sebagai lembaga teknis daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi Dinas-Dinas dan menjalankan tugasnya sesuai dengan Peraturan Bupati Kabupaten Serang Nomor 08 Tahun 2012 tentang Tugas Pokok,

Fungsi dan Uraian Tugas Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang.

Sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bertanggung jawab kepada Bupati Serang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang mempunyai tugas membantu Bupati Serang dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, sehingga keberadaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai arti yang penting bagi masyarakat khususnya pencari kerja, pekerja, pengusaha dan masyarakat transmigran.

Dalam konteks pembangunan Kabupaten Serang secara keseluruhan, pembangunan sosial ekonomi memegang peranan penting dan strategis dalam mendorong upaya peningkatan kesejahteraan masyarakatnya. Peningkatan pembangunan ekonomi telah memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kesejahteraan sosial ekonomi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Tujuan pembangunan yang pada hakekatnya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pemerataan hasil pembangunan bagi seluruh lapisan masyarakat terus diupayakan oleh seluruh pelaku pembangunan Kabupaten Serang (Pemerintah, masyarakat dan dunia usaha). Seiring dengan pergeseran orientasi dan peran pelaku pembangunan, peran Pemerintah Kabupaten Serang sebagai fasilitator dan regulator pembangunan. Peran yang dominan menentukan kinerja pembangunan pada umumnya dan pembangunan sosial ekonomi pada

khususnya tetap bertumpu pada masyarakat dan dunia usaha Kabupaten Serang sebagai pelaku utama pembangunan.

4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 19 tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Kabupaten Serang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

a. Tugas

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang mempunyai tugas pokok merencanakan dan mengatur penempatan tenaga kerja, melakukan pelatihan tenaga kerja, menyelesaikan sengketa tenaga kerja, memperluas kesempatan kerja, melakukan pengawasan terhadap kegiatan ketenagakerjaan dan merencanakan dan mengatur penempatan transmigrasi serta menyelenggarakan ketatausahaan dinas.

b. Fungsi

- 1) Merencanakan program ketenagakerjaan yang meliputi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- 2) Mengatur penempatan tenaga kerja dan syarat kerja;
- 3) Melaksanakan dan merencanakan program pelatihan bagi tenaga kerja;
- 4) Membantu penyelesaian perselisihan tenaga kerja dan syarat kerja;

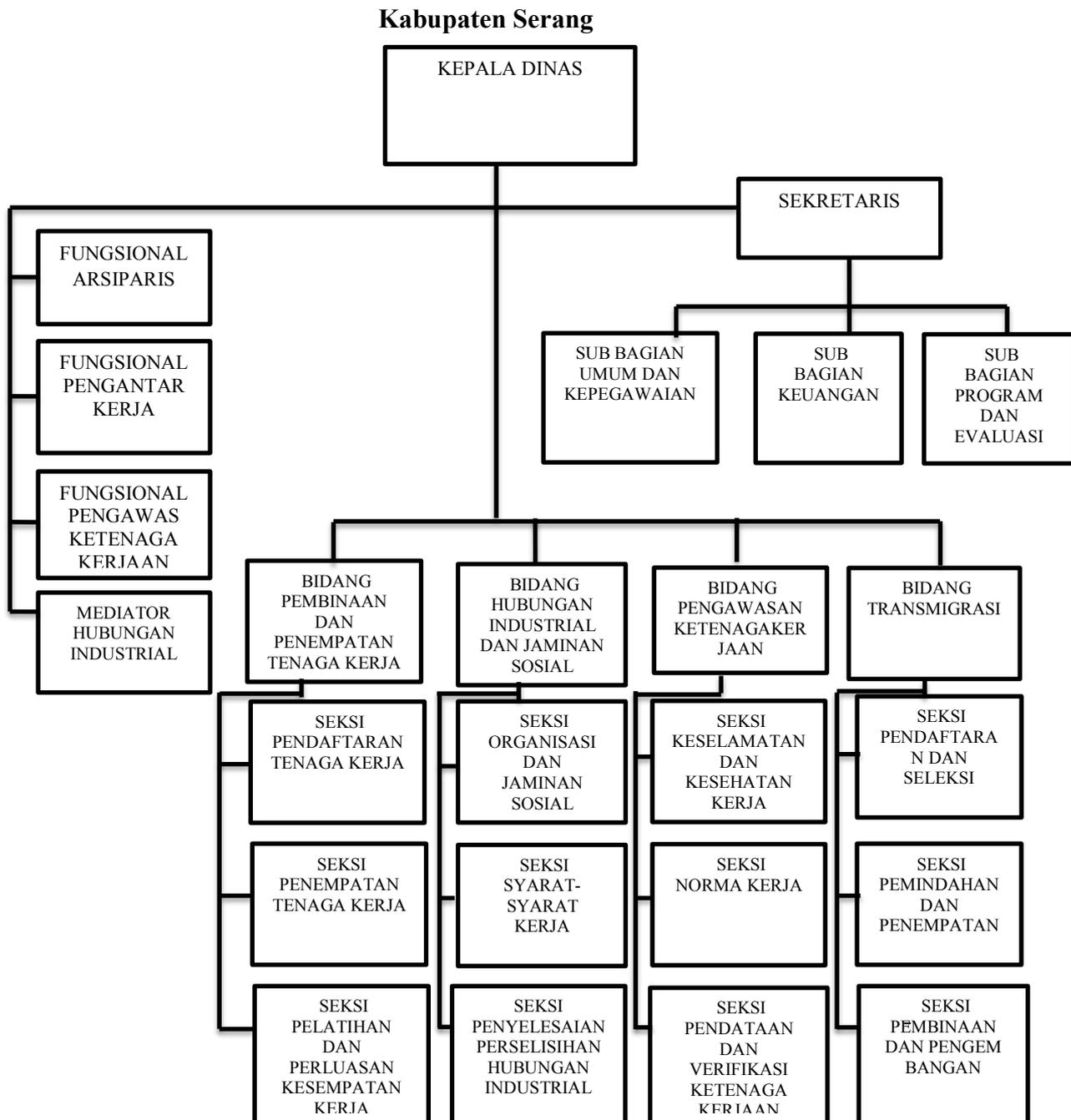
- 5) Memantau kesejahteraan tenaga kerja dan hubungan industri;
- 6) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- 7) Merencanakan dan mengatur penempatan transmigrasi;
- 8) Melaksanakan pelayanan teknis administratif ketatausahaan.

4.1.4. Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Serang dan Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Serang Nomor 08 Tahun 2012 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang terdiri dari 1 (satu) Kepala Dinas dan Sekretariat, 4 (empat) Bidang, 12 (dua belas) seksi dan 3 (tiga) Sub Bagian.

Gambar 4.2

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi



1. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang

Kepala Dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas pokok :

a. Tugas Pokok

Tugas pokok Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang memimpin, merencanakan, mengatur, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan sebagian tugas Pemerintahan Daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Merumuskan, perencanaan kebijakan teknis operasional dan administrasi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- 2) Mengatur penyelenggaraan dan pembinaan aparatur pada dinas.
- 3) Pengkoordinasian di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dengan instansi terkait.
- 4) Penyelenggaraan pelaporan pertanggung jawaban (akuntabilitas) dan kinerja dinas.

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris, mempunyai tugas pokok memimpin dan mengkoordinir penyusunan rencana program dan pengendalian kegiatan sekretariat, penyiapan koordinasi penyusunan

kebijakan pembinaan kepegawaian, pengelolaan ketatausahaan, perlengkapan rumah tangga dinas, penyusunan pelaporan penyelenggaraan pemerintah bidang kesejahteraan sosial dan laporan pertanggung jawaban Bupati bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian agar terlaksana dengan baik, efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang berlaku.

Sekretariat membawahi 3 (tiga) sub bagian, masing-masing sub bagian bertanggung jawab kepada Sekretaris.

a. Sub Bagian Program dan Evaluasi

Sub Bagian Program dan Evaluasi mempunyai tugas pokok merencanakan dan mengontrol kegiatan penyusunan perencanaan dan pelaporan kegiatan perencanaan.

b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok merencanakan dan mengontrol kegiatan administrasi umum, kerumahtanggaan dan administrasi kepegawaian dan membuat laporan bagian Sub Bagian Umum.

c. Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok merencanakan dan mengontrol administrasi keuangan dan membuat laporan Sub Bagian Keuangan, sehingga kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku.

3. Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja

Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang dan mempunyai tugas pokok menyusun program dan pengendalian kegiatan, mengevaluasi seluruh kegiatan dan membuat laporan kegiatan yang telah dilaksanakan kepada pimpinan yang menjadi tugas pokok Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja.

a. Seksi Pendaftaran Tenaga Kerja

Seksi Pendaftaran Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok merencanakan dan mengevaluasi semua kegiatan yang dilakukan sehingga kegiatan dapat terkontrol dan berjalan lancar sesuai dengan aturan yang berlaku.

b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja

Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok merencanakan dan mengevaluasi serta melaporkan semua kegiatan yang telah dilaksanakan, membagi tugas dan membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sehingga tugas dapat berhasil sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku.

c. Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas pokok merencanakan dan mengevaluasi semua kegiatan yang telah dilaksanakan yang berhubungan dengan tupoksi seksi kemudian mengoreksi dan melaporkan kegiatan yang dilakukan bawahan,

sehingga tugas dapat berjalan lancar dan berhasil sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku.

4. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang dan mempunyai tugas pokok memimpin dan merencanakan, menyusun program dan pengendalian kegiatan, mengkoordinir, menyelenggarakan dan mengawasi serta mengevaluasi kegiatan bidang yang akan dan sedang dilakukan, sehingga kegiatan bidang dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku.

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja membawahi tiga seksi yaitu :

a. Seksi Organisasi dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Tugas pokoknya merencanakan dan mengevaluasi kegiatan seksi Tenaga Kerja.

b. Seksi Syarat-Syarat Kerja

Mempunyai tugas pokok merencanakan dan mengevaluasi kegiatan seksi syarat-syarat kerja.

c. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Mempunyai tugas pokok merencanakan dan mengevaluasi kegiatan seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

5. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

Dipimpin oleh Kepala Bidang dan mempunyai tugas pokok memimpin dan merencanakan penyusunan program dan pengendalian kegiatan bidang pengawasan ketenagakerjaan.

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan membawahi 3 (tiga) Seksi yaitu :

a. Seksi Norma Kerja

Tugas pokok Seksi Norma Kerja adalah merencanakan, mengevaluasi dan membuat laporan kegiatan Seksi Norma Kerja.

b. Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tugas pokok Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah merencanakan, mengevaluasi dan membuat laporan tentang keselamatan dan kesehatan kerja di Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

c. Seksi Pendataan dan Verifikasi Ketenagakerjaan

Tugas pokok Seksi Pendataan dan Verifikasi Ketenagakerjaan adalah merencanakan, mengevaluasi dan membuat laporan tentang kondisi Seksi Pendataan dan Verifikasi Ketenagakerjaan.

6. Bidang Transmigrasi

Bidang Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Transmigrasi mempunyai tugas pokok memimpin dan merencanakan penyusunan program dan pengendalian kegiatan Bidang Transmigrasi, mengkoordinir, menyelenggarakan dan mengawasi serta mengevaluasi kegiatan bidang, membagi tugas dan mengatur serta memberi petunjuk kegiatan Bidang

Transmigrasi kepada bawahannya dan memberikan laporan kepada pimpinan sehingga kegiatan di Bidang Transmigrasi berjalan dengan baik efektif dan efisien sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Bidang Transmigrasi membawahi 3 (tiga) Seksi dan masing-masing Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Transmigrasi, ketiga Seksi tersebut adalah :

a. Seksi Pendaftaran dan Seleksi

Tugas Pokok Seksi Pendaftaran dan Seleksi adalah merencanakan, mengatur, melaksanakan, mengawasi, mengevaluasi dan membuat laporan tentang pendaftaran calon transmigrasi bagaimana para calon transmigran dalam rangka kepindahannya pada waktunya telah siap mental dan fisiknya untuk memulai hidup baru.

b. Seksi Pemindahan dan Penempatan

Tugas Pokok Seksi Pemindahan dan Penempatan adalah merencanakan, mengevaluasi dan membuat laporan tentang pemindahan dan penempatan calon transmigrasi dan menyiapkan segala kebutuhan para calon transmigran dengan segala keperluannya dari tempat asal sampai dengan keberangkatannya ke tempat tujuan dengan selamat.

c. Seksi Pembinaan dan Pengembangan

Tugas Pokok Seksi Pembinaan dan Pengembangan adalah merencanakan, mengevaluasi dan membuat laporan tentang pemetaan dan pengembangan masyarakat yang akan ditransmigrasikan yang

tujuannya untuk dapat memilih daerah yang kira-kira memiliki potensi dalam bidang apa saja untuk dapat dikembangkan sesuai dengan bekal dan ilmu para transmigran untuk diolah kelak setelah mereka berada di daerah tujuan transmigrasi.

4.1.5. Visi dan Misi

a. Visi

Terwujudnya kondisi tenaga kerja dan transmigran yang islami, adil dan sejahtera.

b. Misi

1. Meningkatkan kualitas sumber daya pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
2. Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan produktivitas tenaga kerja dalam rangka perluasan kesempatan kerja;
3. Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat;
4. Meningkatkan kepastian hukum yang berkeadilan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
5. Meningkatkan kualitas transmigran dalam rangka memperbaiki taraf hidup di tempat tujuan transmigran.

4.1.6. Lingkungan Strategis

1. Letak Geografis

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang berada di Kota Serang tepatnya di Jalan KH. Abdul Fatah Hasan No. 25 Ciceri Serang.

2. Sumber Daya Manusia

Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang sebanyak 46 (empat puluh enam) orang dan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) sebanyak 2 (dua) orang, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.2
Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN)
Di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang
Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Banyaknya (Orang)
1	Strata 2	12
2	Strata 1	25
3	Diploma III	2
4	SLTA	7
Jumlah		46

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang

Tabel 4.3
Kondisi Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Banyaknya (Orang)
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	46
Tenaga Kerja Sukarela (TKS)	2
Jumlah	48

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang

4.1.7. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

a. Tujuan

1. Mewujudkan peningkatan kualitas pegawai melalui pemberdayaan seluruh potensi pegawai dalam sistem manajemen pemerintah daerah yang produktif, efektif dan efisien;
2. Mewujudkan sistem informasi dan bursa kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja yang dilaksanakan secara terintegrasi dan terkoordinasi antar dinas/instansi;
3. Mewujudkan terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan dinamis bagi para pelaku proses produksi dan terselenggaranya pelaksanaan syarat-syarat kerja di perusahaan;
4. Mewujudkan kepastian hukum yang berkeadilan dibidang ketenagakerjaan demi terlaksananya hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha;
5. Mewujudkan kualitas transmigran agar dapat bersaing, berhasil dan sejahtera di daerah penempatan.

b. Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

1. Terwujudnya peningkatan kualitas pegawai melalui pemberdayaan seluruh potensi pegawai dalam sistem manajemen pemerintah daerah yang produktif, efektif dan efisien.
2. Tersusunnya sistem informasi dan bursa tenaga kerja daerah Kabupaten Serang, yang didukung melalui perencanaan tenaga kerja daerah yang akurat dan berkesinambungan;
3. Terwujudnya koordinasi dan pelaksanaan penempatan tenaga kerja yang baik di dalam dan luar negeri, baik yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah maupun yang dilaksanakan oleh pihak swasta;
4. Terwujudnya perluasan kesempatan kerja sektor informal yang diciptakan oleh pihak swasta dan masyarakat Kabupaten Serang umumnya yang difasilitasi oleh pemerintah;
5. Terwujudnya pembangunan manusia karya yang terampil, mandiri, adil dan sejahtera melalui program pelatihan dan pengembangan produktivitas tenaga kerja yang dilaksanakan oleh pihak swasta/masyarakat dan pemerintah daerah, serta terwujudnya pemberdayaan masyarakat dan dunia usaha menjadi penggerak perekonomian yang tangguh dan profesional;
6. Terwujudnya ketenangan kerja dan ketenangan berusaha (industrial peace) yang harmonis dinamis, dan kondusif bagi pengembangan dunia usaha, dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh, serta tercapainya penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara

cepat, tepat, berkeadilan, dan sederhana sesuai prosedur ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

7. Terwujudnya hak-hak dasar pekerja dan pengusaha untuk meningkatkan kesejahteraan, produktivitas kerja guna terciptanya ketenangan bekerja dan berusaha;
8. Terwujudnya kualitas hidup yang layak bagi para transmigran di daerah tempat tujuan sesuai dengan yang diharapkan.

4.1.8. Strategi dan Kebijakan Disnakertrans Kabupaten Serang

a. Strategi Disnakertrans Kabupaten Serang

Dalam rangka melaksanakan visi, misi, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang, dalam rangka mengembangkan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maka disusunlah strategi penanganan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Adapun strategi penanganan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian adalah sebagai berikut :

1. Strategi di bidang peningkatan kualitas, ketrampilan dan kreatifitas pegawai

Dilaksanakan melalui pembinaan dan pelatihan pegawai, serta pemberdayaan seluruh potensi pegawai maupun struktur dan sistem manajemen pemerintah daerah yang produktif, efektif dan efisien.

2. Strategi di bidang penyediaan penggunaan dan penempatan tenaga kerja

Dilakukan dengan membangun pola penyediaan, penggunaan dan penempatan tenaga kerja melalui sistem informasi pasar kerja dan bursa tenaga kerja yang didukung oleh perencanaan tenaga kerja daerah yang baik, akurat serta berkesinambungan;

3. Strategi di bidang perluasan kesempatan kerja

Dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan model-model terapan Teknologi Tepat Guna dan Tenaga Kerja Mandiri yang diarahkan pada kewirausahaan;

4. Strategi di bidang pemberdayaan dan optimalisasi pelatihan

Dilakukan melalui kemitraan, keterkaitan, kesepadanan dan fleksibilitas program pelatihan yang efektif dan efisien sesuai dengan permintaan pasar kerja (*Demand Drive*);

5. Strategi di bidang peningkatan produktivitas

Dilakukan melalui sosialisasi/pemasyarakatan produktivitas dan mendorong kesadaran semua pihak dalam rangka peningkatan produktivitas tenaga kerja, usaha kecil, menengah, besar dan koperasi, guna memperkuat daya saing;

6. Strategi di bidang pengembangan hubungan industrial

Dilakukan melalui pembinaan/penyuluhan Hubungan Industrial di perusahaan-perusahaan baik secara klasikal maupun secara langsung, melaksanakan pembinaan kelembagaan sistem hubungan

industrial, mengefektifkan dan meningkatkan fungsi kelembagaan Hubungan Industrial di perusahaan-perusahaan (organisasi pekerja/buruh dan pengusaha, LKS Bipartit, LKS Tripartit, Koperasi Karyawan dan sebagainya), serta melaksanakan pembinaan dan penelitian pembuatan Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKTT/PKWT);

7. Strategi di bidang pembinaan dan upaya penyelesaian perselisihan industrial/perselisihan PHK

Dengan memberdayakan sistem penyelesaian secara Bipartit di perusahaan maupun melalui advokasi dan mediasi yang dilakukan pegawai mediator hubungan industrial dalam rangka menyelesaikan perselisihan secara cepat, sederhana, murah dan berkeadilan serta dilaksanakan secara musyawarah mufakat dan kekeluargaan;

8. Strategi di bidang perlindungan tenaga kerja dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja

Dilakukan melalui optimalisasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan dan penataan prosedur mekanisme pengawasan dan memaksimalkan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan serta melakukan tindakan represif yustisial bila diperlukan;

9. Strategi di bidang pengembangan wilayah ketrasmigrasian

Dilaksanakan melalui perencanaan dan penempatan yang matang terhadap para calon transmigran yang ingin mengubah kehidupan yang lebih baik di daerah tujuan melalui seleksi yang ketat, pembinaan yang berkelanjutan serta pengiriman dan penempatan pada tempat baru yang memenuhi persyaratan.

b. Kebijakan Disnakertrans Kabupaten Serang

Kebijakan yang diambil oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam mencapai tujuan dan sasaran adalah :

1. Peningkatan kualitas ketatausahaan dan sumber daya pegawai yang meliputi perencanaan, umum dan keuangan;
2. Tersusunnya data informasi pasar kerja secara konsisten dan berkesinambungan;
3. Tersedianya informasi bursa kerja secara konsisten dan berkesinambungan;
4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia pencari kerja;
5. Bimbingan lembaga pelatihan kerja swasta dan pemasaran hasil produksi pelatihan;
6. Memperluas lapangan kerja bagi pencari kerja, penganggur dan setengah penganggur baik sektor formal maupun sektor informal;
7. Mendorong terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan dinamis;

8. Terciptanya perlindungan norma kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja dan hygiene perusahaan serta kesejahteraan tenaga kerja;
9. Mewujudkan kualitas hidup yang layak bagi para transmigran asal Kabupaten Serang di daerah tempat tujuan sesuai dengan yang diharapkan.

4.1.9. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Salah satu tugas dari Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang diantaranya melaksanakan pelatihan tenaga kerja demi menurunkan jumlah pengangguran di Kabupaten Serang. Pada tahun 2016 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang telah melaksanakan 11 (sebelas) kegiatan pelatihan di 10 (sepuluh) kecamatan, yaitu :

1. Kegiatan pelatihan kejuruan montir sepeda motor di Kecamatan Jawilan;
2. Kegiatan pelatihan kejuruan menjahit di Kecamatan Baros (2 Desa), Desa Baros dan Sidamukti;

3. Kegiatan pelatihan kejuruan menjahit di Kecamatan Mancak;
4. Kegiatan pelatihan kejuruan menjahit di Kecamatan Tirtayasa;
5. Kegiatan pelatihan kejuruan menjahit di Kecamatan Cinangka;
6. Kegiatan pelatihan kejuruan instalasi listrik di Kecamatan Petir;
7. Kegiatan pelatihan kejuruan instalasi listrik di Kecamatan Cikande;
8. Kegiatan pelatihan kejuruan servis HP di Kecamatan Kibin;
9. Kegiatan pelatihan kejuruan pertukangan di Kecamatan Cikeusal;
10. Kegiatan pelatihan kejuruan pertukangan di Kecamatan Kragilan;

Tabel 4.4

**Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga
Kerja Kabupaten Serang Tahun 2016**

Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
Prosentase tenaga kerja yang terserap lapangan kerja	Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia tenaga kerja	Pelatihan kewirausahaan di bidang montir sepeda motor 1 kegiatan 20 orang, menjahit 5 kegiatan 100 orang, instalasi listrik 2 kegiatan 40 orang, pertukangan 2 kegiatan 40 orang, servis HP 1 kegiatan 16 orang.

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang

4.2. Deskripsi Data

4.2.1. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data merupakan penjelasan mengenai data yang didapat dari hasil penelitian. Dalam hal ini peneliti menggunakan teori perencanaan oleh Handoko (2011: 79-80). Teori tersebut menjelaskan bahwa sebuah kegiatan perencanaan melalui empat tahap yaitu Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan, Merumuskan keadaan saat ini, Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan, dan Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan. Dalam penelitian mengenai Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016 ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif sehingga data yang diperoleh bersifat deskriptif berbentuk kata dan kalimat dari hasil wawancara, hasil observasi lapangan dan dokumentasi.

Adapun dokumentasi yang peneliti ambil saat melakukan pengamatan adalah catatan lapangan peneliti yang berupa dokumen-dokumen yang peneliti dapatkan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang. Selanjutnya penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, maka dalam proses menganalisis datanya pun peneliti melakukan analisa secara bersamaan. Seperti yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, bahwa dalam proses analisa dalam penelitian ini yaitu menggunakan model interaktif yang telah dikembangkan oleh Miles dan

Huberman, yaitu selama penelitian dilakukan dengan menggunakan empat kegiatan penting, diantaranya : pengumpulan data atau *data collecting*, reduksi data atau *data reduction*, mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

Penyajian data atau *data display* adalah langkah selanjutnya setelah data direduksi. Penyajian data sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data juga bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya, yang paling digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menyajikan data, maka akan mudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

Penarikan kesimpulan atau *verification* merupakan langkah terakhir dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan

konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Peneliti juga melakukan triangulasi dalam menguji kredibilitas data sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber yaitu dengan mencari data dari sumber yang beragam yang masih terkait satu sama lain. Sedangkan triangulasi teknik adalah penggunaan beragam teknik pengungkapan data yang dilakukan kepada sumber data. Mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

4.2.2. Deskripsi Informan

Deskripsi informan yaitu menggambarkan secara umum informan-informan yang diambil yang bersifat *purposive* sesuai dengan kebutuhan penelitian sehingga data dan informasi yang diambil mencapai titik jenuh dalam penelitian kualitatif ini. Dalam sebuah penelitian sosial dengan metode kualitatif, informan menjadi salah satu hal yang sangat penting, informan sebagai sumber data kualitatif.

Adapun informan-informan yang peneliti tentukan adalah orang yang menurut peneliti adalah orang yang memiliki informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Dengan demikian, dalam penelitian Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016 ini yang menjadi informan antara lain

Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja, Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Kepala Sub Bagian Program dan Evaluasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dan Para Peserta yang telah mengikuti program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Disnakertrans Kabupaten Serang pada tahun anggaran 2016.

Adapun informan dalam penelitian ini terdiri dari 1 orang Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang, 1 orang Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, 1 orang Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, 1 orang Kepala Sub Bagian Program dan Evaluasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang, 1 orang peserta pelatihan instalasi listrik, 1 orang peserta pelatihan menjahit, 1 orang peserta pelatihan montir sepeda motor, 1 orang peserta pelatihan pertukangan, dan 1 orang peserta pelatihan servis HP. Maka data informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Daftar Informan

No.	Kode	Nama Informan	Keterangan
1.	I ₁₋₁	Yati Nurhayati, SH., M.Si	Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Disnakertrans Kabupaten Serang
2.	I ₁₋₂	Irma Herlina, S.Sos	Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja Disnakertrans Kabupaten Serang
3.	I ₁₋₃	Wahyu	Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja Disnakertrans Kabupaten Serang
4.	I ₁₋₄	Didi Rosadi, S.Pd	Kepala Sub Bagian Program dan Evaluasi Disnakertrans Kabupaten Serang
5.	I ₁₋₅	Hudori, SE	Staf Pelaksana Sub Bagian Program dan Evaluasi Disnakertrans Kabupaten Serang
6.	I ₂₋₁	Diki Hermawan	Peserta Pelatihan Instalasi Listrik Kecamatan Petir
7.	I ₂₋₂	Rosidah	Peserta Pelatihan Menjahit Kecamatan Tirtayasa
8.	I ₂₋₃	Rahmat Baejuri	Peserta Pelatihan Montir Sepeda Motor Kecamatan Jawilan
9.	I ₂₋₄	Nursata	Peserta Pelatihan Pertukangan Kecamatan Kragilan
10.	I ₂₋₅	Muhamad	Peserta Pelatihan Servis HP Kecamatan Kibin

Sumber : Peneliti, 2016

4.3. Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian

Pembahasan adalah langkah melakukan pemaparan lebih lanjut terhadap hasil analisis data yang telah dideskripsikan. Dalam pembahasan peneliti akan menguraikan pembahasan mengenai hasil penelitian yang didasari data yang didapat peneliti melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun uraian pembahasan pada penelitian ini menggunakan tahapan perencanaan dari Handoko (2011:79-80) yaitu :

1. Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan
2. Merumuskan keadaan saat ini
3. Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan
4. Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan

Berdasarkan poin-poin tersebut, peneliti kemudian mencoba menelaah lebih lanjut tentang bagaimana pelaksanaan perencanaan program pelatihan kerja yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang. Dalam hal ini, fokus penelitiannya adalah tentang Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016.

Dengan menggunakan teori perencanaan dari Handoko peneliti berupaya terlebih dahulu menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : “Bagaimana Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016” dan pembahasan yang dilakukan berdasarkan urutan poin tersebut.

Program pelatihan kerja ini tujuannya adalah untuk mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Serang agar para pencari kerja mendapatkan keterampilan melalui kegiatan pelatihan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang, sehingga para pencari kerja memiliki kualitas dan produktivitas.

Masalah sosial pengangguran ini termasuk ke dalam masalah ketenagakerjaan yang mana masalah ketenagakerjaan ini merupakan tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Serang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang. Program pelatihan kerja ini menjadi salah satu tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang, walaupun hal tersebut dalam rangka mengatasi masalah pengangguran belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini ditandai dengan jumlah pengangguran di Kabupaten Serang yang memiliki angka tertinggi se Provinsi Banten.

Perencanaan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang ini sangat penting untuk menuntaskan masalah sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Serang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam hal melaksanakan tugas dan fungsinya yaitu salah satunya melaksanakan dan merencanakan program pelatihan bagi tenaga kerja.

1. Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan

Perencanaan dimulai dengan keputusan-keputusan tentang keinginan atau kebutuhan organisasi atau kelompok kerja. Tanpa rumusan tujuan yang

jelas, organisasi akan menggunakan sumber daya-sumber daya nya secara tidak efektif.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang ini menjalankan tugasnya sesuai dengan Peraturan Bupati Kabupaten Serang Nomor 08 Tahun 2012 tentang tugas pokok, fungsi dan uraian tugas pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang serta Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 19 Tahun 2011 tentang pembentukan organisasi dinas daerah Kabupaten Serang. Sebagai satuan kerja perangkat daerah yang bertanggung jawab kepada Bupati Serang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang mempunyai tugas membantu Bupati Serang dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, sehingga keberadaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai arti penting bagi masyarakat khususnya pencari kerja, pekerja, pengusaha dan masyarakat transmigran.

Dalam rangka mengatasi masalah pengangguran, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang melaksanakan pelatihan bagi pencari kerja. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh I₁₋₁, menjelaskan tujuan diadakan program pelatihan sebagai berikut :

“Tujuannya untuk mengurangi pengangguran. Artinya ada yang bisa ditempatkan ke sektor formal, ada juga yang ke sektor informal, usaha. Tapi, tidak menutup kemungkinan, ketika perusahaan itu butuh, bisa”.(wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 09:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang)

Dari hasil wawancara di atas maka dapat diketahui bahwa dengan diadakannya program pelatihan kerja yaitu untuk mengurangi pengangguran yang bisa untuk ke sektor formal dalam hal ini ke perusahaan dan juga bisa untuk sektor informal yaitu usaha sendiri.

Selanjutnya dijelaskan oleh I₁₋₂ sebagai berikut:

“Tujuannya itu untuk mengurangi pengangguran, kita membantu masyarakat dengan memberi keterampilan supaya memiliki keterampilan untuk buka usaha”. (wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang)

Dari hasil wawancara di atas maka dapat diketahui bahwa program pelatihan kerja ini bertujuan untuk mengurangi pengangguran dengan cara memberikan keterampilan agar dapat membuka usaha.

Dari kedua hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan diadakannya program pelatihan kerja ini adalah untuk mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Serang yaitu dengan cara memberikan keterampilan kepada para pencari kerja atau penganggur agar dapat menjadi bekal untuk masuk ke sektor formal atau bekerja maupun membuka usaha (berwirausaha).

Hal ini juga senada dengan pernyataan I₁₋₃, menjelaskan:

“Mengurangi pengangguran dan setengah pengangguran, setengah pengangguran itu semacam seperti kita punya sawah, disaat panen dia kan beraktivitas, setelah sawah itu paceklik, dia nganggur. Tujuan kita memberi kegiatan seperti pengerasan jalan, kan dibayar sama kita. Itu maksudnya, jadi kita kenapa ada anggaran APBN, APBD, itu sasarannya seperti itu. Punya output, istilahnya punya arti yang berbeda. Kalau pengangguran ya jelas-jelas pengangguran, kita memberi pelatihan untuk mereka, keterampilan. Kalau memang tidak bekerja dan tidak punya kesempatan bekerja, wirausaha begitu.

Makanya kita kasih pelatihan dan dikasih alat-alat itu. Sasaran nya kita tuh pengangguran itu, menyisir, tapi semua itu terlepas dari masyarakatnya sendiri, mental segala macamnya. Kita sudah memberi, kita sudah kasih pancingan". (wawancara dengan Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang)

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa tujuan program pelatihan kerja ini terdapat sedikit perbedaan, yaitu untuk mengurangi pengangguran dan setengah pengangguran. Untuk pengangguran yaitu memberi pelatihan berupa keterampilan untuk berwirausaha. Sedangkan yang dimaksud setengah pengangguran disini maksudnya memberi kegiatan dengan dibayar untuk mengisi kekosongan ketika tidak bekerja. Semua kegiatan pelatihan yang dilaksanakan ini tidak terlepas dari mental masyarakatnya sendiri.

Hal ini juga dijelaskan oleh I₁₋₄, menerangkan:

"di Disnakertrans ini pelatihan yang diselenggarakan sasarannya pengangguran. Jadi kan nantinya supaya wirausaha mandiri, ada yang berbasis kompetensi, itu nanti supaya bisa bersaing di dalam pasar kerja". (wawancara dengan Kasubag Program dan Evaluasi, hari Jumat, 24 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang)

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa tujuan diadakannya program pelatihan yaitu untuk pengangguran supaya dapat membuka usaha atau berwirausaha mandiri, adapun yang berbasis kompetensi yaitu untuk dapat bersaing di pasar kerja.

Hal ini dipertegas oleh Staf Pelaksana Sub Bagian Program dan Evaluasi Disnakertrans Kabupaten Serang (I₁₋₅), mengatakan :

“Tujuannya itu mengurangi pengangguran, berbicara Renstra 5 tahun ke depan, kan kita harus mencapai target penurunan angka pengangguran sekian persen katakan”. (wawancara dengan Staf Pelaksana Sub Bagian Program dan Evaluasi, hari Jumat, 18 November 2016 Pukul 11:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang)

Dari hasil wawancara di atas maka dapat diketahui bahwa tujuan program pelatihan kerja yaitu untuk mengurangi pengangguran dalam rangka mencapai target penurunan angka pengangguran yang tercantum dalam Renstra Disnakertrans Kabupaten Serang.

Dari kelima hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam penetapan tujuan program pelatihan kerja ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang didasari oleh target penurunan angka pengangguran atau dalam rangka menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Serang yaitu melalui kegiatan memberikan keterampilan kepada para pencari kerja sehingga yang mengikuti pelatihan ini harapannya dapat membuka usaha mandiri atau berwirausaha. Namun pada saat observasi dan wawancara dengan peserta yang telah mengikuti pelatihan bahwa tujuan yang diharapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini belum tercapai. Para peserta yang mengikuti program pelatihan kerja belum memperlihatkan hasil terlebih membuka usaha sendiri.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang mengadakan program pelatihan kerja bertujuan untuk mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Serang. Alasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang memiliki tujuan mengurangi pengangguran di Kabupaten Serang disampaikan oleh I₁₋₁ sebagai berikut :

“Alasan dari tujuan program pelatihan kerja untuk mengurangi pengangguran karena memang merencanakan dan melaksanakan program pelatihan kerja sudah menjadi tupoksi kami, selain itu karena di Kabupaten Serang sendiri tingkat penganggurannya tinggi, berangkat dari situ kami berupaya untuk mengurangi angka pengangguran melalui program pelatihan kerja untuk pencari kerja agar mereka memiliki keterampilan yang nantinya bisa jadi modal untuk bekerja maupun membuka usaha”. (wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 09:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam menetapkan tujuan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang khususnya Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja merencanakan dan melaksanakan program pelatihan kerja karena angka pengangguran di Kabupaten Serang yang tinggi, selain itu pemerintah dalam hal ini Disnakertrans Kabupaten Serang mempunyai tugas dan fungsi mengurus permasalahan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

Hal ini juga disampaikan oleh I₁₋₂ berikut :

“Kita menetapkan tujuan program pelatihan kerja untuk mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Serang karena tugas kami memang merencanakan dan melaksanakan pelatihan kerja bagi pencari kerja, karena angka pengangguran di Kabupaten Serang ini tinggi. Oleh sebab itu, pemerintah berupaya memberikan program dalam rangka mengurangi angka pengangguran”. (wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam menetapkan tujuan program pelatihan kerja ini karena dalam rangka mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Serang sehingga menjadi

tugas dan fungsi Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja sebagai upaya pemerintah pada masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Serang.

Pendapat lain juga disampaikan oleh I₁₋₃ berikut :

“Kita memiliki salah satu Misi Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan produktivitas tenaga kerja dalam rangka perluasan kesempatan kerja, dari sini kami menetapkan tujuan pelatihan kerja yaitu meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam rangka mengurangi angka pengangguran, agar mereka bisa berwirausaha mandiri maupun bekerja”. (wawancara dengan Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang memiliki salah satu Misi yaitu Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan produktivitas tenaga kerja dalam rangka perluasan kesempatan kerja. Dalam hal ini program pelatihan kerja diharapkan dapat memberikan keterampilan kepada pencari kerja untuk dapat membuka usaha sehingga kesempatan kerja menjadi luas.

Hal ini juga disampaikan oleh I₁₋₄ sebagai berikut :

“Kita menetapkan tujuan program pelatihan kerja untuk mengurangi pengangguran karena merupakan upaya pemerintah dalam hal ini terhadap masalah ketenagakerjaan. Kita ketahui bahwa angka pengangguran di Kabupaten Serang cukup tinggi, oleh karena itu program pelatihan kerja ini diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pencari kerja”. (wawancara dengan Kasubag Program dan Evaluasi, hari Jumat, 24 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam menetapkan tujuan program pelatihan kerja ini merupakan upaya pemerintah

terhadap masalah ketenagakerjaan dalam hal ini pengangguran. Program pelatihan kerja ini diharapkan dapat memberikan motivasi bagi para pencari kerja untuk dapat meningkatkan produktivitasnya.

Hal serupa juga disampaikan oleh I₁₋₅ berikut :

“Dalam menetapkan tujuan program pelatihan kerja ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan upaya bagi para pencari kerja untuk memberikan keterampilan sehingga harapannya mereka dapat berwirausaha mandiri dan otomatis pengangguran berkurang”.
(wawancara dengan Staf Pelaksana Sub Bagian Program dan Evaluasi, hari Jumat, 18 November 2016 Pukul 11:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang)

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam penetapan tujuan program pelatihan kerja yaitu berupaya memberikan keterampilan bagi para pencari kerja sehingga diharapkan mereka yang mengikuti pelatihan kerja ini dapat berwirausaha dan secara otomatis angka pengangguran pun berkurang.

Tabel 4.6
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Banten

No	Kabupaten/Kota	2012	2013	2014
1	Kab. Pandeglang	9.30	12.34	7.03
2	Kab. Lebak	9.07	7.23	9.57
3	Kab. Tangerang	11.46	11.94	8.45
4	Kab. Serang	12.96	13.69	14.76
5	Kota Tangerang	8.31	8.62	7.81
6	Kota Cilegon	11.31	7.16	11.83
7	Kota Serang	10.80	11.29	10.03
8	Kota Tangerang Selatan	8.07	4.56	6.92

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Banten

Dari kelima wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwa dalam menetapkan tujuan program pelatihan kerja untuk mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Serang karena Kabupaten Serang memiliki angka pengangguran tertinggi di Provinsi Banten berdasarkan data Badan

Pusat Statistik Provinsi Banten pada tabel 4.6 di atas, dalam mengatasi permasalahan ini upaya pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang memberikan keterampilan bagi para pencari kerja untuk meningkatkan produktivitasnya dan memberikan motivasi untuk dapat berwirausaha mandiri maupun bekal untuk bekerja pada sektor formal.

Waktu pelaksanaan pelatihan merupakan hal yang penting untuk direncanakan. Waktu yang efektif sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan dan hasil yang maksimal. Hal ini disampaikan oleh I₁₋₁, mengatakan :

“Sebetulnya kalau bicara kurang, kurang, kalau hanya 120 jam pelajaran, harusnya 1 bulan, Cuma tadi itu, tidak tahu nanti apa mau dievaluasi apa tidak yah, itu yang paling singkat, mungkin bisa seperti itu, tinggal dilihat jenisnya, seperti menjahit, kita ambil 25 hari, karena itungannya kan tingkat dasar, jadi kan kalau ingin tingkat mahir itu 3 bulan, resikonya 3 bulan itu kadang-kadang masyarakatnya jenuh, sebetulnya bisa saja diperpanjang, Cuman mau tidak, kalau menjahit rata-rata kan ibu rumah tangga”. (wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 09:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa kepala bidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja sendiri mengakui bahwa waktu pelaksanaan pelatihan masih kurang karena hanya tingkat dasar, namun hal tersebut mempunyai pertimbangan karena peserta pelatihan ditakutkan jenuh jika waktu pelatihan diselenggarakan lebih lama.

Hal ini juga disampaikan I₁₋₂, sebagai berikut : *“mengenai waktu pelaksanaan pelatihan sudah cukup, itu kan tingkat dasar maksudnya, kalau bicara BLK lebih banyak waktunya, tapi kita anggarannya hanya dibatasi, hanya tingkat dasar, jadi ya saya bilang cukup”*. (wawancara dengan Kepala

Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pelatihan yang diadakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang ini hanya pelatihan tingkat dasar karena anggaran yang terbatas, dengan pelatihan tingkat dasar ini sudah dapat dikatakan cukup.

Hal yang sama juga disampaikan peserta pelatihan instalasi listrik I₂₋₁ berikut : *“Kalau buat dasar, kan memang diajarinnya juga buat instalasi rumah ya, kalau segitu pelatihannya bagus juga, cukup , ngerasa cukup, kalau buat diki cukup”*. (wawancara dengan Peserta Pelatihan Instalasi listrik Kecamatan Petir , hari Senin, 06 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Rumah Kediaman Peserta di Kecamatan Petir Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa peserta pelatihan instalasi listrik merasa bahwa waktu pelaksanaan pelatihan instalasi listrik sudah cukup karena hanya tingkat dasar dan diperuntukan hanya untuk instalasi rumah.

Hal ini berbeda dengan yang disampaikan peserta pelatihan menjahit I₂₋₂, mengatakan :

“Belum, kalau dibilang cukup,tidak cukup, inginnya lebih, ingin ditambahin, belum mahir, itu kan baru tingkat dasar. Masih junior ingin sampai senior. Pelatihan 25 hari itu cepat rasanya, belum puas rasanya. Pelatihannya belum puas, belum senior istilahnya, belum sampai bisa banget, baru bisa ngejahit doang, sama pemotongan pola doang, teknik-tekniknya belum itu”. (wawancara dengan peserta pelatihan menjahit, hari Selasa, 07 Februari 2017 pukul 11:00 di Rumah kediaman peserta pelatihan menjahit)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa peserta pelatihan menjahit merasa kurang puas dengan waktu pelaksanaan pelatihan, peserta ingin ada penambahan waktu dan ingin sampai benar-benar bisa menjahit.

Hal serupa juga disampaikan peserta pelatihan servis HP I₂₋₅, mengatakan :

“Belum cukup, 2 bulan inginnya, kalau praktek mau, yang penting jangan jenuh sama materi, yang penting satu kelompok itu satu alat, biar fokus gitu kan enak. Jadi kan komputer , yang satunya itu alat, jadi 2 2 dibaginya. Materi misalnya berapa minggu, yang lainnya praktek, jadi inginnya ditambah waktunya, 2 bulan sepertinya cukup, seminggu lebih kan buat materi teori, yang lainnya kan lebih fokus praktek”. (wawancara dengan peserta pelatihan servis HP, hari Kamis, 19 Januari 2017 Pukul 13:00 WIB di Rumah kediaman peserta pelatihan)

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat diketahui bahwa waktu pelaksanaan pelatihan belum cukup dan peralatan yang digunakan masih kurang sehingga para peserta kurang fokus dalam pelaksanaan pelatihan, selain itu peserta menginginkan waktu pelatihan diperpanjang karena dirasa masih belum maksimal.

Hal ini juga disampaikan peserta pelatihan pertukangan I₂₋₄, mengatakan :

“Menurut saya kalau bisa ya maksud saya itu ya ditambah , kalau bisa ditambah 15 hari lagi, pas sepertinya”. (wawancara dengan peserta pelatihan pertukangan, hari Kamis, 09 Februari 2017 pukul 11:00 WIB di Kantor Desa Dukuh Kecamatan Kragilan)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pelatihan pertukangan yang dilaksanakan selama 15 hari masih kurang, ada keinginan peserta untuk ditambah waktu pelaksanaan pelatihan.

Hal serupa juga disampaikan oleh peserta pelatihan montir sepeda motor I₂₋₃, mengatakan bahwa :

“Iya kan namanya juga ilmu tidak ada ujungnya yah, inginnya sampai benar-benar bisa, mau kalau ditambahin waktunya, sama inginnya kompresor sama peralatannya itu satu orang satu, kan saya aja ini kelompoknya sama orang yang beda desa, jauh lagi desanya, kan jadi susah, masa iya kompresor 1 dipotong-potong bagi 4”. (wawancara dengan peserta pelatihan montir sepeda motor, hari Rabu 08 Februari 2017 pukul 11:00 WIB di Rumah kediaman peserta pelatihan di Desa Cemplang Kecamatan Jawilan)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa peserta pelatihan montir sepeda motor tersebut masih merasa kurang dalam hal waktu pelaksanaan pelatihan, peserta juga menginginkan adanya perpanjangan waktu pelatihan dan memiliki keinginan untuk benar-benar bisa. Selain itu juga peserta mengeluhkan peralatan yang diberikan Disnakertrans Kabupaten Serang yaitu kompresor yang berkelompok 1 (satu) kompresor, peserta menginginkan 1 (satu) kompresor untuk 1(satu) orang.

Kemudian pendapat lain juga telah dipaparkan oleh I₁₋₃, sebagai berikut :

“Kita hanya tingkat dasar, seperti menjahit itu tidak mungkin 3 bulan, karena kesiapan yang sasaran kita kan ibu-ibu, kita 25 hari aja banyak yang diganti”. (wawancara dengan Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pelatihan yang diselenggarakan hanya tingkat dasar. Karena waktu pelatihan yang tingkat dasar saja pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Serang merasa tidak mudah pesertanya untuk mengikuti dari awal sampai akhir kegiatan pelatihan.

Gambar 4.3

Pelaksanaan Pelatihan Menjahit di Kecamatan Tirtayasa



Maka dari beberapa wawancara di atas mengenai waktu pelaksanaan pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun anggaran 2016 ini dapat dikatakan belum cukup, sehingga para peserta menginginkan ada tambahan waktu agar para peserta mendapatkan hasil maksimal dan pada akhirnya dapat mencapai tujuan daripada Disnakertrans sendiri. Namun pihak Disnakertrans merasa kesulitan untuk memperpanjang waktu pelatihan, karena pihak Disnakertrans berpendapat bahwa semakin lama pelaksanaan pelatihan semakin sulit peserta yang mengikutinya. Maka dalam hal ini diperlukan kesepakatan terlebih dahulu antara para peserta dan penyelenggara kegiatan pelatihan ini agar mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya yaitu mengenai sasaran peserta yang mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Serang. Sasaran yang ditetapkan Disnakertrans Kabupaten Serang yaitu diperuntukkan bagi para penganggur. Sebagaimana disampaikan oleh I₁₋₁ berikut : *“Sasaran utamanya penganggur tingkat kecamatan. Ketika dia sudah tidak produktif kita beri pelatihan nanti bekal dia untuk membuka usaha. seperti instalasi listrik, dia bisa di dunia formal, tapi ketika dia bicara swasta pun bisa”*. (wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 09:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa yang menjadi sasaran untuk peserta pelatihan kerja yaitu penganggur tingkat kecamatan dengan diberi bekal untuk membuka usaha ketika sudah tidak produktif dan dapat pula ke bidang formal dari hasil pelatihan tersebut.

Hal yang sama juga disampaikan oleh I₁₋₃ sebagai berikut : *“Sasarannya pengangguran, yang ekonominya lemah, dan orang yang belum bekerja. Tapi kalau menjahit itu kebanyakan ibu-ibu untuk membantu suaminya”*. (wawancara dengan Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa sasaran untuk peserta yang mengikuti pelatihan kerja yaitu diperuntukkan bagi penganggur dan memiliki perekonomian yang rendah. Namun untuk pelatihan menjahit untuk ibu-ibu dalam rangka membantu perekonomian keluarga.

Jawaban yang sama juga disampaikan I₁₋₂ berikut : *“Sasarannya pengangguran, pencari kerja juga, atau lulusan SMP sederajat dan usia di bawah 25 tahun, usia produktif intinya”*. (wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa sasaran yang menjadi peserta program pelatihan kerja yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang ini adalah penganggur atau yang sedang mencari pekerjaan dengan ketentuan pendidikan minimal SMP sederajat, usia di bawah 25 tahun.

Dari beberapa wawancara di atas dapat disimpulkan yaitu sasaran peserta yang mengikuti program pelatihan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang yaitu para penganggur atau yang sedang mencari pekerjaan, dikhususkan usia produktif dengan ketentuan pendidikan minimal SMP sederajat dan usia maksimal 25 tahun.

Pendapat yang berbeda disampaikan peserta pelatihan instalasi listrik I₂₋₁ berikut : *“Iya yang ikut yang belum kerja, tapi kemarin ada juga yang sudah kerja, Kalau tepat sasaran apa engga nya menurut saya pribadi fifty-fifty, kalo pendidikan tidak ada batasan”*. (wawancara dengan Peserta Pelatihan Instalasi listrik Kecamatan Petir , hari Senin, 06 Februari 2017

Pukul 13:00 WIB di Rumah Kediaman Peserta di Kecamatan Petir Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa peserta yang mengikuti pelatihan instalasi listrik dalam pelaksanaannya diikuti pula oleh peserta yang sudah memiliki pekerjaan, selain itu dari pemaparan peserta pelatihan instalasi listrik tersebut dapat diketahui bahwa dalam hal pendidikan tidak ada batasan. Dalam hal ini masih terdapat penyimpangan dalam pelaksanaan pelatihan, yaitu terdapat peserta yang sudah memiliki pekerjaan atau dapat dikatakan belum seluruhnya tepat sasaran.

Hal yang sama juga disampaikan oleh peserta pelatihan menjahit I₂₋₂ berikut : *“Dari sananya (kecamatanannya) dimintanya kader, tapi nyatanya tidak semua kader yang dikirim dari tiap desanya, cuma desa tirtayasa aja yang kader. Dari kepala desanya udah katanya yang cepat kader saja yang biasa aktif kegiatan, kalau ada kegiatan kita saja”*. (wawancara dengan peserta pelatihan menjahit, hari Selasa, 07 Februari 2017 pukul 11:00 di Rumah kediaman peserta pelatihan menjahit).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pada proses perekrutan peserta pelatihan menjahit pihak kecamatan dan pihak desa menginstruksikan untuk merekrut para kader yang biasa aktif kegiatan. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa dalam merekrut peserta masih belum tepat sasaran sebagaimana tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang. Sasaran yang menjadi peserta yaitu para penganggur yang memiliki

perekonomian lemah, namun pada kenyataannya di lapangan proses perekrutan peserta tidak sesuai dengan yang ditentukan. Dalam hal ini perlu ada monitoring langsung dari pihak penyelenggara program pelatihan kerja yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam proses perekrutan peserta agar dapat tepat sasaran.

Hal mengenai sasaran peserta juga disampaikan oleh peserta pelatihan montir sepeda motor I₂₋₃ berikut : *“Ya saya tidak tahu mengenai sasaran peserta diperuntukan untuk siapa, kan dikasih tahu diajak ya saya juga kan memang ingin belajar namanya juga kan saya orang tidak mengerti tentang montir sepeda motor”*. (wawancara dengan peserta pelatihan montir sepeda motor, hari Rabu 08 Februari 2017 pukul 11:00 WIB di Rumah kediaman peserta pelatihan di Desa Cemplang Kecamatan Jawilan).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa peserta tidak mengetahui siapa yang menjadi sasaran untuk peserta pelatihan kerja. Peserta hanya mengikuti karena diajak. Hal ini sebaiknya tidak terjadi, karena para peserta seharusnya mengetahui siapa yang menjadi sasaran peserta program pelatihan kerja tersebut agar terjadi kesepahaman antara penyelenggara dan peserta yang mengikuti dalam rangka pencapaian tujuan bersama terutama mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Serang.

Hal berbeda disampaikan peserta pelatihan pertukangan I₂₋₄ berikut :

“Adanya pelatihan pertukangan di Desa Dukuh Kecamatan Kragilan itu karena disini sebetulnya yang terkena dampak tanggul, jadi yang tanahnya terkena pembelian untuk pembuatan tanggul, kan sebagian mereka-mereka itu yang menjadi peserta itu yang tanahnya itu kena

tanggul, dari sini sampai pamarayan. Jadi pemerintah itu istilahnya memberikan pekerjaan bagi yang memiliki tanah itu untuk menggarap. Penentuan peserta yang 20 itu dari desa, kan sudah tahu, sudah ada catatannya, yang tanah-tanahnya kena pembebasan pembuatan tanggul". (wawancara dengan peserta pelatihan pertukangan, hari Kamis, 09 Februari 2017 pukul 11:00 WIB di Kantor Desa Dukuh Kecamatan Kragilan).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam penentuan peserta pelatihan pertukangan di Desa Dukuh Kecamatan Kragilan yaitu diperuntukan bagi mereka yang memiliki tanah dan tanah tersebut terkena pembelian untuk pembuatan tanggul, sehingga masyarakat tersebut diberikan pelatihan yang nantinya dapat menggarap pembuatan tanggul tersebut. Dalam penentuan pesertanya pun sudah ditentukan oleh pihak Desa karena pihak Desa sudah memiliki catatannya.

Sedangkan hal yang sama juga disampaikan peserta pelatihan servis Hp I₂₋₅, sebagai berikut : *"Kalau sasaran peserta tidak tahu, saya tidak mungkin mengatakan tahu sasaran nya untuk siapa karena saya tidak tahu".* (wawancara dengan peserta pelatihan servis HP, hari Kamis, 19 Januari 2017 Pukul 13:00 WIB di Rumah kediaman peserta pelatihan). Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa peserta pelatihan servis HP tidak mengetahui yang menjadi sasaran untuk peserta pelatihan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang ini.

Dari beberapa hasil wawancara di atas mengenai sasaran peserta pelatihan, dapat disimpulkan bahwa dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang selaku perencana dan penyelenggara program pelatihan kerja yaitu sasaran peserta yang mengikuti pelatihan adalah

mereka yang sedang mencari pekerjaan (penganggur) yang memiliki usia dibawah 25 tahun dengan minimal pendidikan yaitu SMP sederajat. Namun pada kenyataannya di lapangan, para peserta yang mengikuti program pelatihan ini belum sepenuhnya tepat sasaran, terdapat peserta yang sudah bekerja bahkan terkait batasan pendidikan tidak ditentukan. Selain itu juga, sebagian besar para peserta pun tidak mengetahui sebenarnya yang menjadi sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang terkait sasaran peserta pelatihan.

Selanjutnya indikator keberhasilan program pelatihan kerja merupakan hal yang penting. Pihak perencana dan penyelenggaran program pelatihan terlebih dahulu merumuskan tujuan dari diadakannya program pelatihan kerja ini. Indikator keberhasilan program pelatihan kerja disampaikan berbeda dari setiap informan selaku perencana program.

Hal ini disampaikan I₁₋₁ berikut : *“Indikator program pelatihan dikatakan berhasil ya itu saja berhasil itu ketika mereka bisa berwirausaha”*. (wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 09:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa indikator keberhasilan program pelatihan kerja yaitu program pelatihan kerja tersebut dapat dikatakan berhasil apabila para peserta dapat berwirausaha. Sedangkan hal berbeda disampaikan I₁₋₂ sebagai berikut : *“Indikator keberhasilan*

program pelatihan kerja yaitu meningkatnya keterampilan SDM pelatihan kejuruan yang bersangkutan, kita beri keterampilan agar dia bisa membuka usaha/wirusaha". (wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa indikator keberhasilan program pelatihan kerja yaitu meningkatkan keterampilan peserta pada setiap pelatihan kejuruan masing-masing, agar nantinya peserta tersebut dapat membuka usaha atau berusaha. Dari kedua hasil wawancara di atas terdapat perbedaan. Pada wawancara pertama diketahui bahwa indikator keberhasilan program pelatihan kerja yaitu ketika para peserta dapat membuka usaha atau berwirausaha. Sedangkan dari hasil wawancara kedua indikator keberhasilan program yaitu hanya sebatas meningkatkan keterampilan peserta saja.

Hal ini juga disampaikan oleh I_{1,3} berikut : "*Indikator keberhasilan program pelatihan yaitu meningkatnya keterampilan SDM pelatihan kejuruan yang bersangkutan, kita beri pancingan, agar dia bisa membuka usaha/wirusaha*". (wawancara dengan Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa indikator keberhasilan program pelatihan kerja yaitu meningkatnya keterampilan Sumber

Daya Manusia (SDM) pada setiap pelatihan kejuruan yang bersangkutan sebagai pemberian pancing agar dapat membuka usaha atau berwirausaha.

Dari ketiga hasil wawancara di atas dapat peneliti simpulkan, bahwa indikator keberhasilan program pelatihan kerja yaitu apabila para peserta pada setiap kegiatan pelatihan kerja dapat membuka usaha atau berwirausaha dari memanfaatkan keterampilan yang diperoleh dari hasil pelaksanaan program pelatihan kerja tersebut.

2. Merumuskan Keadaan Saat Ini

Selain indikator menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan, dalam Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang ini juga melihat indikator merumuskan keadaan saat ini. Pemahaman akan posisi organisasi sekarang dari tujuan yang hendak dicapai atau sumber daya-sumber daya yang tersedia untuk pencapaian tujuan, adalah sangat penting, karena tujuan dan rencana menyangkut waktu yang akan datang. Hanya setelah keadaan organisasi saat ini dianalisa, rencana dapat dirumuskan untuk menggambarkan rencana kegiatan lebih lanjut. Tahap kedua ini memerlukan informasi terutama keuangan dan data statistik yang didapatkan melalui komunikasi dalam organisasi.

Dalam menentukan jenis pelatihan berdasarkan pada kebutuhan atau keinginan daripada masyarakat yang telah dihimpun melalui musrenbang. Seperti yang telah dijelaskan oleh I₁₋₁ sebagai berikut :

“Dari musrenbang, setiap kecamatan mengajukan kegiatan A, B, C, D. Kita pilah-pilah lagi, mana kegiatan yang menjadi ranah disnaker. Terinci kecamatan mana, tapi karena keterbatasan anggaran tidak semua kita cover, terus jenisnya pun disesuaikan”. (wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 09:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam menentukan kegiatan atau pelatihan yang akan dilaksanakan yaitu bermula dari musrenbang yang mengajukan beberapa kegiatan yang ingin dilaksanakan, kemudian ditentukanlah kegiatan yang memang menjadi ranah Disnakertrans.

Hal ini juga disampaikan oleh I₁₋₄ sebagai berikut :

“Bappeda menghimpun tiap kecamatan, menghimpun musrenbang kecamatan, hasilnya apa, kalo tentang prioritas kedisnakertransan, mereka masukan ke disnaker, seperti mengusulkan pelatihan, pembinaan ketenagakerjaan, itu ke disnaker”. (wawancara dengan Kasubag Program dan Evaluasi, hari Jumat, 24 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa Disnakertrans dalam menentukan jenis pelatihan merupakan hasil dari musrenbang yang dihimpun oleh Bappeda yang kemudian ditentukan kegiatan yang menjadi ranah Disnakertrans. Adapun hal yang sama juga disampaikan oleh I₁₋₃, mengatakan :

“Hasil musyawarah rencana pembangunan. Dari bappeda dulu, hasil musrenbang tiap kecamatan nanti lurah-lurah diundang oleh orang kecamatan itu. Bappeda datang ke kecamatan, pak camat nanti menawarkan apa yang diinginkan dari masyarakat melalui lurah-lurah itu. Ditampunglah keinginan-keinginan dari masyarakat

tersebut, dicatat oleh bappeda itu, setelah itu barulah nanti bappeda rapat sama dewan mengadakan rapat gabungan, dibentuk lah anggaran”. (wawancara dengan Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang)

Hal ini juga disampaikan oleh I₁₋₂ berikut : *“Sama dalam menentukan jenis pelatihan nya juga dari hasil musrenbang tadi”*. (wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam menentukan jenis kegiatan pelatihan yaitu berdasarkan hasil musyawarah rencana pembangunan yang dihimpun dari setiap kecamatan. Hal yang sama juga disampaikan oleh I₁₋₅ sebagai berikut :

“Pertama itu musrenbang kecamatan, mereka internal kecamatan, dari kecamatan ke forum gabungan SKPD. di SKPD itu jadi masing-masing kecamatan mengajukan, dengan tugas masing-masing SKPD, kalau disnaker mengajukan pelatihan, kalau diskoperindag mengajukan bantuan dana untuk usaha, karena kita sifatnya pelatihan, ya mereka mengusulkan jenis pelatihan. Setelah kita rangkum di sini, kita berangkat ke forum gabungan, musrenbang itu. Forum gabungan SKPD itu artinya kecamatan mengusulkan kegiatan ke SKPD yang bersangkutan. Setelah selesai forum gabugan, bappeda menentukan kegiatan Disnaker berikut anggarannya, kita menentukan prioritas kegiatan, menjahitkah atau montirkah, artinya kan kita harus bisa mengatur, Kita hanya mengakomodir, memfasilitasi, masyarakat mengajukan kita akomodir, kita fasilitasi, keinginan masyarakat sesuai hasil musrenbang. (wawancara dengan Staf Pelaksana Sub Bagian Program dan Evaluasi, hari Jumat, 18 November 2016 Pukul 11:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam menentukan jenis kegiatan pelatihan yaitu berdasarkan pengajuan dari

masyarakat melalui musyawarah rencana pembangunan setiap kecamatan yang dihimpun oleh Bappeda, kemudian dalam forum gabungan SKPD ditentukan jenis kegiatan untuk pelatihan Disnakertrans Kabupaten Serang berikut anggarannya.

Dari beberapa wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang yaitu melalui musrenbang yang merupakan usulan-usulan dari masyarakat melalui kepala desa maupun camat yang kemudian dihimpun oleh Bappeda untuk selanjutnya diserahkan kepada Disnakertrans tentang program atau kegiatan yang memang menjadi ranah disnakertrans ini.

Selanjutnya terkait kebutuhan pelatihan kerja disampaikan oleh peserta pelatihan instalasi listrik I₂₋₁ sebagai berikut : *“Kan kalau di desa seperti ini jarang sekali yang bisa seperti ini, pelatihan instalasi listrik ini memang dibutuhkan, jadi kalau ada apa-apa gitu bisa memanggil yang sudah ikut pelatihan, kan mengurangi pengangguran itu”*. (wawancara dengan Peserta Pelatihan Instalasi listrik Kecamatan Petir , hari Senin, 06 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Rumah Kediaman Peserta di Kecamatan Petir Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa memang pelatihan instalasi listrik dibutuhkan terutama di daerah pedesaan yang masih jarang yang memiliki kemampuan dalam bidang instalasi listrik, hal ini juga

dapat bermanfaat terhadap mengurangi angka pengangguran di pedesaan. Hal yang sama juga disampaikan oleh peserta pelatihan pertukangan I₂₋₄ berikut :

“Memang kalau masalah kebutuhan pelatihan itu harus, jadi kan sewaktu-sewaktu itu kalau umpamanya ada pembangunan tanggul jadi cara-caranya sudah tahu, mengerjakannya sudah tahu, karena dari percontohan pelatihan pertukangan itu”. (wawancara dengan peserta pelatihan pertukangan, hari Kamis, 09 Februari 2017 pukul 11:00 WIB di Kantor Desa Dukuh Kecamatan Kragilan).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pelatihan pertukangan di Desa Dukuh Kecamatan Kragilan Kabupaten Serang dibutuhkan bagi masyarakat terutama yang terkena dampak pembuatan tanggul, agar nantinya dapat mengaplikasikan ilmu pelatihan pertukangan tersebut pada saat pembuatan tanggul.

Pendapat lain mengenai kebutuhan pelatihan dikemukakan oleh peserta pelatihan montir sepeda motor I₂₋₃ sebagai berikut : *“Ya dibutuhkan sekali, kan disini hampir tiap rumah memiliki motor, kan kalau ada bengkel enak ya kalau ada apa-apa kenapa-kenapa tidak jauh”.* (wawancara dengan peserta pelatihan montir sepeda motor, hari Rabu 08 Februari 2017 pukul 11:00 WIB di Rumah kediaman peserta pelatihan di Desa Cemplang Kecamatan Jawilan)

Dari wawancara di atas dapat diketahui bahwa pelatihan montir sepeda motor memang dibutuhkan oleh masyarakat mengingat di daerah tersebut sebagian besar penduduk memiliki motor dan peserta yang mengikuti pelatihan montir memang merasa butuh akan pelatihan tersebut.

Hal senada juga disampaikan oleh peserta pelatihan menjahit I₂₋₂ sebagai berikut : *“Iya dibutuhkan, benar. Ya sekarang kan di desa tirtayasa*

tukang jahit itu jarang, tidak seperti dulu, sekarang jadi berkurang". (wawancara dengan peserta pelatihan menjahit, hari Selasa, 07 Februari 2017 pukul 11:00 WIB di Rumah kediaman peserta pelatihan menjahit).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pelatihan menjahit di Desa Tirtayasa memang dibutuhkan karena pada saat ini sudah jarang tukang jahit sehingga perlu diadakan pelatihan menjahit. Selain itu, hal ini juga disampaikan oleh peserta pelatihan servis HP I₂₋₅ sebagai berikut : *"Dibutukain, sekarang kan banyak pengangguran, kalau ada pelatihan kan lumayan gitu untuk nambah ilmu, juga untuk diri sendiri"*. (wawancara dengan peserta pelatihan servis HP, hari Kamis, 19 Januari 2017 Pukul 13:00 WIB di Rumah kediaman peserta pelatihan).

Maka dari kelima wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di daerah-daerah tersebut pada tahun anggaran 2016 memang sangat bermanfaat untuk masyarakat dan memang dibutuhkan oleh masyarakat. Selain itu juga untuk diri sendiri yaitu individu yang mengikuti pelatihan juga untuk orang lain dalam hal ini dapat dijadikan bekal untuk berwirausaha dengan ilmu yang diberikan dari hasil pelatihan tersebut.

Hal lain yang tak kalah penting dalam indikator Merumuskan Keadaan Saat Ini, yaitu dalam hal menentukan lokasi pelatihan atau kecamatan yang akan diadakan pelatihan. Dalam menentukan lokasi pelatihan dilakukan secara bergilir agar terjadi pemerataan. Hal ini seperti disampaikan I₁₋₁ sebagai berikut :

“Kecamatan mana yang sudah, tidak akan dilaksanakan dulu, sekalipun di musrenbang dia mengajukan, karena untuk pemerataan. Jangan sampai misalkan itu-itu lagi. Kita putar tiap kecamatan, kita sesuaikan juga dengan jenis pelatihan. Ketika dia bicara daerah industri, apa yang dibutuhkan, mengadakan pelatihan yang berhubungan dengan industri, yang bisa terserap di pasar kerja. Sekalipun kenyataannya tidak semuanya terserap”. (wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 09:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang)

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam menentukan lokasi atau tempat akan dilaksanakan pelatihan, pihak penyelenggara dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang menentukannya dengan sistem pemerataan. Yang mana, apabila kecamatan yang sudah melaksanakan pelatihan tidak akan dilaksanakan lagi, walaupun dalam musrenbang mengajukan. Namun, bergilir ke daerah atau kecamatan yang belum diadakan pelatihan. Dalam menentukan jenisnya pun disesuaikan dengan daerahnya.

Hal ini juga dipaparkan oleh I₁₋₂, mengatakan :

“Hasil musrenbang, jadi dari camatnya sendiri mengusulkan , atau tidak misalnya dari bappedanya sendiri yang langsung memberitahu ada pelatihan dari disnaker, siapa yang mau mengajukan kan, pak camat nya mengajukan. jadi hasil musrenbang itu, jadi ditentukan disini, di kecamatan ini”. (wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang)

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam menentukan lokasi pelaksanaan program pelatihan yaitu melalui hasil musrenbang yang diajukan oleh camat kepada bappeda, dari hasil pengajuan tersebut ditentukanlah lokasi pelaksanaan pelatihan.

Hal yang sama juga disampaikan oleh I₁₋₃ sebagai berikut :

“Dalam menentukan lokasi pelatihan yaitu hasil musyawarah rencana pembangunan. Dari bappeda dulu, hasil musrenbang dari kecamatan nanti lurah-lurah diundang oleh orang kecamatan itu. Bappeda datang ke kecamatan, pak camat nanti menawarkan apa yang diinginkan dari masyarakat melalui lurah-lurah itu. Ditampunglah keinginan-keinginan dari masyarakat tersebut, dicatat oleh bappeda itu, setelah itu barulah nanti bappeda rapat sama dewan mengadakan rapat namanya gabungan, dibentuk lah anggaran”. (wawancara dengan Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam menentukan lokasi pelatihan yaitu berdasarkan musyawarah rencana pembangunan setiap kecamatan yang dihimpun oleh bappeda yang kemudian bappeda menentukan untuk Disnakertrans yang sebelumnya diadakan rapat bersama dewan dalam membentuk anggaran.

Hal ini juga disampaikan oleh I₁₋₄ berikut : *“Pertama, dasarnya dasar kebutuhan. Apa permohonan dari masyarakat, apa permohonan dari masyarakat melalui dewan, usul ke dewan, dewan ke Disnakertrans, itu juga tidak serta merta, harus ada dasar. karena ini sudah disahkan oleh Provinsi”.* (wawancara dengan Kasubag Program dan Evaluasi, hari Jumat, 24 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam menentukan lokasi pelatihan kerja yaitu berdasarkan kebutuhan, atas usulan dari masyarakat yang ditampung oleh Dewan dan kita tidak bisa serta merta merubahnya karena itu sudah disahkan oleh Provinsi.

Dari keempat hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menentukan lokasi pelaksanaan program pelatihan kerja yaitu melalui musyawarah rencana pembangunan atas usulan dari tiap kecamatan yang dihimpun oleh Bappeda. Namun dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sendiri menentukan lagi atas dasar prioritas dan dengan alasan pemerataan, artinya tiap daerah digilir agar merata.

Selanjutnya dalam menentukan jumlah kegiatan pelatihan kerja yaitu berdasarkan anggaran yang ditentukan. Hal ini seperti disampaikan oleh I₁₋₁ berikut :

“Dalam menentukan jumlah kegiatan pelatihan juga disesuaikan dengan anggaran yang ada. Kalau kita mengajukannya banyak, tapi kan mereka anggaran nya sekian, yang menentukan anggarannya itu ada Tim gitu di TPAD. Bisa ditambahkan lebih dari 11, Cuma kita kan ngatur waktu, 1 tahun 12 bulan, ini tidak akan efektif 12 bulan, efektifnya hanya 8 bulan, itu 10 bulan sudah jago. Artinya, ada 1 bulan kita 2 paket, karena tadi itu, bicaranya kita efektifnya 8 bulan ko, tidak bisa 1 bulan beberapa paket, nanti akan mumet di kitanya, kecuali di pihak ketiga kan, artinya kita kerjasama dengan LPK, kita punya anggaran sekian, ini pesertanya, SPJ nya silahkan, mungkin kalau seperti itu bisa”. (wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 09:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam menentukan jumlah kegiatan pelatihan yaitu disesuaikan dengan anggaran yang ada, walaupun dari Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja mengajukan banyak jumlah kegiatan tapi anggaran terbatas. Selain anggaran, waktu yang terbatas dalam satu tahun anggaran yang tidak efektif 12 bulan.

Hal ini juga disampaikan oleh I₁₋₂ sebagai berikut : *“Setiap tahun tidak harus 11 paket saja, sebenarnya kita ingin 12 paket juga bisa, kalau kita tidak dibatasi anggaran dan tidak ada yang lebih prioritas lagi. tidak bisa lebih dari 12, 11 aja ini dikurangi”*. (wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa jumlah kegiatan pelatihan kerja dalam satu tahun anggaran tidak selalu 11 paket pelatihan, dapat saja menjadi 12 paket pelatihan, namun hal ini terbentur dengan keterbatasan anggaran dan karena ada yang lebih diprioritaskan lagi selain program pelatihan kerja.

Pendapat lain juga disampaikan oleh I₁₋₃ berikut :

“Kalaupun kita lebih dari 11 paket pelatihan kita berfikirnya ada kegiatan yang lain, yaitu dari APBN, takutnya tidak terkejar waktunya. Kita batasannya minimal 8 maksimal 11. di APBN juga kegiatan nya banyak terkadang 5 kecamatan, kalau kita di APBD banyak, umpamanya 12 paket atau lebih tidak akan terkejar. Kita bisa saja minta kegiatan nya 12, 14, tapi kita berfikir di APBN juga ada, kita antisipasi. Karena ada batasan waktu”. (wawancara dengan Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa jumlah kegiatan pelatihan maksimal adalah 11 paket, karena antisipasi takut tidak terkejar keterbatasan waktu karena ada kegiatan lain dari APBN juga. Batasan jumlah kegiatan pelatihan yaitu minimal 8 paket dan maksimal 11 paket setiap tahunnya.

Hal ini juga disampaikan oleh I₁₋₄ berikut :

“Misalnya menjahit 15 kegiatan, kemudian itu diasistensi, 15 kegiatan menjahit itu berdasar hasil musrenbang, hasil reses dewan, dihimpun jadi ada 15 kegiatan permintaannya, kecamatan ini, kecamatan ini, kita kan asistensi, terus ada Tim TPAD, kita anggarannya cuma ada untuk 5 kegiatan umpamanya, kita kan tinggal nerima sesuai anggaran yang ada. Kan Pemerintah Kabupaten punya skala prioritas. Ada nomer 1 sampe sekian. Ketika ada pengurangan anggaran, cukupnya untuk 5 paket (kegiatan), berarti prioritas nomer 1 sampai nomer 5, prioritas daerah yang belum, yang menentukan banyaknya kegiatan, anggarannya, dari bidang masing-masing. Kita tidak membuat perencanaan kegiatan, tugas Bagian Program hanya menghimpun, kecuali kegiatan yang ada di kita. (wawancara dengan Kasubag Program dan Evaluasi, hari Jumat, 24 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam menentukan jumlah kegiatan pelatihan yaitu terdapat skala prioritas, juga adanya keterbatasan anggaran sehingga dalam pengajuan jumlah kegiatan tidak dapat dilaksanakan semua, hanya disesuaikan dengan anggaran yang ada.

Hal ini juga disampaikan oleh I₁₋₅ sebagai berikut :

“Kalau kita mengusulkan lebih banyak dan lebih tercakup ke semua masyarakat, agar masyarakat itu kan wirausaha mandiri dan otomatis pengangguran dapat menurun. Tapi yaitu terbenturnya anggaran. Contoh, kita kan 20 paket usulan, tapi 11 realisasinya, kan jauh. Harusnya kita targetnya sekian persen di 5 tahun ke depan, ternyata hanya 50 persen 5 tahun, berarti visi misi bupati tidak tercapai. Bisa lebih 11 paket yaitu tadi anggaran nya”. (wawancara dengan Staf Pelaksana Sub Bagian Program dan Evaluasi, hari Jumat, 18 November 2016 Pukul 11:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat disampaikan bahwa dalam menentukan jumlah kegiatan pelatihan terbentur dalam hal anggaran, pada

akhirnya jumlah kegiatan tidak dapat banyak dan berdampak kepada target penurunan angka pengangguran tidak tercapai.

Dari kelima hasil wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwa dalam menentukan jumlah kegiatan program pelatihan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang tidak dapat melaksanakan banyak kegiatan, namun hanya dapat melaksanakan 8 sampai 11 paket kegiatan pelatihan saja. Hal ini dikarenakan adanya keterbatasan anggaran dan keterbatasan waktu karena selain kegiatan dari APBD, terdapat juga kegiatan dari APBN dalam satu tahun anggaran. Untuk mengantisipasi tidak terlaksana semua kegiatan, maka dari itu Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja hanya melaksanakan maksimal 11 paket kegiatan pelatihan yang berdampak sulit mencapai target penurunan angka pengangguran di Kabupaten Serang.

3. Mengidentifikasi Segala Kemudahan dan Hambatan

Segala kekuatan dan kelemahan serta kemudahan dan hambatan perlu diidentifikasi untuk mengukur kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor lingkungan intern dan ekstern yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya, atau yang mungkin menimbulkan masalah. Walaupun sulit dilakukan, antisipasi keadaan, masalah, dan kesempatan serta ancaman yang mungkin terjadi di waktu mendatang adalah bagian esensi dari proses perencanaan.

Dalam hal perencanaan program pelatihan Disnakertrans Kabupaten Serang mempunyai beberapa kendala seperti dipaparkan oleh I₁₋₁ sebagai berikut :

“Memang kriteria mencari peserta yang tepat sasaran kan tidak semudah yang dibayangkan, kalau kita dinas terjun langsung kan tidak mungkin. Kita serahkan ke kecamatan resiko nya seperti ini. Ada di anggaran, personil, peserta, instruktur. Kalo solusinya, kalau masalah anggaran kan susah itu, kalau masalah peserta tadi yah, kalau anggaran ada sih kita bisa terjun langsung atau berdayakan TKS, kalau diadakan petugas rekrut artinya harus menambah anggaran. Kadang-kadang seperti ini, sekarang ini dia instruktur, ketika ada pelantikan, dia ke struktural, ga bisa lagi dia mengajar, kan dilepas. Jabatannya bukan fungsional lagi, bukan instruktur lagi. Kalau kita mau menentukan kegiatan, cari dulu ada tidak instruktur nya, kalau tidak ada nanti kita bingung juga”. (wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 09:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa Disnakertrans dalam melaksanakan program pelatihan kerja mengalami beberapa kendala, yaitu dari hal mencari peserta, anggaran, instruktur, dan personil Disnakertrans yang mengurus program pelatihan kerja ini. Selama ini Disnakertrans dalam merekrut peserta pelatihan menyerahkan kepada pihak kecamatan yang bersangkutan dengan resiko kurang tepat sasaran, namun apabila Disnakertrans terjun langsung menentukan peserta keterbatasan personil. Selain itu juga keterbatasan dalam hal anggaran serta mencari instruktur pun tidak mudah untuk yang sesuai, maka dari itu pihak Disnakertrans untuk alternatifnya Disnakertrans terlebih dahulu mencari instruktur yang tepat sebelum akhirnya menentukan kegiatan pelatihan.

Hal ini juga disampaikan oleh I₁₋₂, mengatakan : *“Iya kalau masalah personil memang kurang kita, ini saja saya Cuma berdua dengan pak Wahyu”*.(wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa terdapat kendala dalam hal personil, personil Disnakertrans yang mengurus program pelatihan ini hanya 2 (orang) dan tidak fokus hanya mengurus pelatihan, mereka memiliki pekerjaan lain yang tidak bisa ditinggalkan. Selain itu, terdapat kendala lain seperti peralatan pelatihan yang belum maksimal. Hal ini disampaikan oleh I₁₋₂, beliau mengatakan : *“Mengenal peralatan tidak cukup, karena anggaran. Kita terbentur pada anggaran, Inginnya 1 mesin atau peralatan pelatihan 1 orang, tapi kan terbentur di anggaran tadi, jadi kita buat kelompok”*. (wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Berdasarkan wawancara di atas dapat diketahui bahwa selain personil yang kurang, terdapat kendala lain yaitu anggaran sehingga dalam menyediakan peralatan untuk pelatihan tidak maksimal.

Pendapat lain juga disampaikan oleh I₁₋₃ sebagai berikut :

“Hambatannya tidak semua kecamatan itu mudah mencari peserta, 20 orang saja tidak mudah. Apalagi daerah-daerah seperti Cikande, orangnya pada sibuk, tidak semua kita dapatkan dengan mudah pesertanya. Kadang-kadang kita sudah fix 20 orang, begitu pembukaan, ada saja yang diganti. Jadi tidak semudah itu kita melaksanakan pelatihan itu. Kita sudah merapikan absen, name tag,

pas dilaksanakan, itu dari name tag 20 orang itu belum tentu nama dia itu ada. Jadi tidak mudah. Personil disini juga kurang, harusnya ada yang khusus megang administrasi, teknis, dan lainnya. Ini kami Cuma berdua, belum kerjaan yang lain". (wawancara dengan Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa terdapat hambatan dalam melaksanakan program pelatihan. Diantara beberapa kecamatan sulit dalam mendapatkan peserta pelatihan, terutama pada daerah industri, selain itu juga terdapat hambatan lain yaitu terbatasnya personil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mengurus program pelatihan kerja.

Hal ini juga disampaikan oleh I₁₋₄ berikut : *"Yang pasti semua umumnya di Kabupaten Serang, Sumber Daya Manusia kurang. Bukan hanya di Disnaker saja, umum di Kabupaten Serang. Saya kendalanya di program kan tidak punya staf yang PNS, ada hambatan dalam pelaksanaannya".* (wawancara dengan Kasubag Program dan Evaluasi, hari Jumat, 24 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa terdapat hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan, yaitu kurangnya Sumber Daya Manusia, kurangnya staf yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pendapat lain juga disampaikan oleh I₁₋₅ sebagai berikut :

"Ya memang kita ada alasannya, tahun anggaran 2016 kita hanya melaksanakan 11 paket pelatihan, karena kita disini bukan melaksanakan APBD saja, APBN tugas pembantuan juga. Artinya kan di APBN itu ada infrastruktur, ada TKM (Tenaga Kerja Mandiri),

budi daya ikan, dll. Sedangkan waktunya dalam satu tahun itu kita APBD saja sudah padat, ditambah APBN, ditambah SDM nya kurang, itu permasalahannya, 1) anggaran yang terbatas, 2) SDM Disnakertrans yang terbatas, waktunya hanya 12 bulan itu ya sebetulnya kalau SDM nya banyak beberapa puluh paket juga cukup. Dasarnya ya SDM itu. Keterbatasan SDM untuk mengawal pelatihan ini, kita dikasih banyak-banyak juga SDM kita tidak mencukupi". (wawancara dengan Staf Pelaksana Sub Bagian Program dan Evaluasi, hari Jumat, 18 November 2016 Pukul 11:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Tabel 4.7
Jadwal Kegiatan Pelatihan Kerja Tahun Anggaran 2016

NO	Kegiatan	Lokasi	Waktu
Triwulan I			
1	Menjahit	Kec. Mancak (Desa Waringin)	Februari
2	Servis HP	Kec. Kibin	Februari
3	Pertukangan	Kec. Kragilan	Maret
Triwulan II			
4	Menjahit	Kec. Baros (Desa Baros)	April
5	Menjahit	Kec. Baros (Desa Sidamukti)	April
6	Instalasi Listrik	Kec. Cikande	Mei
7	Pertukangan	Kec. Cikeusal	Mei
Triwulan III			
8	Menjahit	Kec. Tirtayasa	Agustus
9	Menjahit	Kec. Cinangka	Agustus
10	Instalasi Listrik	Kec. Petir	September
11	Montir Sepeda Motor	Kec. Jawilan	Agustus

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa hambatan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam pelaksanaan program pelatihan kerja yaitu terbatasnya anggaran, Sumber Daya Manusia yang terbatas, dan keterbatasan waktu karena terdapat kegiatan lain yaitu dari APBN.

Dari kelima wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja, Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi mengalami beberapa hambatan. Pertama, hambatan dalam hal anggaran yang dibatasi, kedua, kurangnya Sumber Daya Manusia yang mengurus program pelatihan, ketiga, tidak semua kecamatan mudah mendapatkan peserta pelatihan, serta waktu yang padat dalam satu tahun anggaran karena ada kegiatan lain yang harus dilaksanakan yaitu dari APBN.

Hal ini juga disampaikan peserta pelatihan servis HP I₂₋₅, mengatakan:

“Hambatannya ada pada alatnya, modem juga waktu itu lama, mengajukan dulu, kan pertamanya tidak ada modem, mengajukan lagi ke orang disnaker, baru bisa, Alatnya harus ditambahin lagi itu, percuma, coba kalau alatnya itu satu orang satu, jadi fokus, kalau begitu susah. yang kurang terutama dari segi mesinnya, komputer kan harusnya itu 2, jadi mesin itu satu satu. Jadi yang khusus nginstal itu biar fokus. Kadang sudah bisa sedikit, langsung balik lagi ke nginstal gitu, jadi tidak semua bisa, rata-rata kurang”. (wawancara dengan peserta pelatihan servis HP, hari Kamis, 19 Januari 2017 Pukul 13:00 WIB di Rumah kediaman peserta pelatihan).

Berdasarkan wawancara di atas dapat diketahui bahwa pada pelaksanaan pelatihan, peralatan yang digunakan kurang sehingga para peserta kurang fokus dalam pelatihan, peserta harus bergantian menggunakan alatnya sehingga kurang maksimal. Hal senada juga disampaikan oleh peserta pelatihan menjahit I₂₋₂ sebagai berikut :

“Banyak kalau masalah hambatan, itu kadang-kadang mesin nya yah, pengennya kalau bisa untuk tahun-tahun ke depan mesin jahit itu per orang satu. Supaya kita kan kalau latihan itu tidak saling menunggu teman ngejahit, nungguin teman lagi ngejahit, kalau masalah obras satu kelompok satu juga tidak masalah, tapi kalau mesin jahit inginnya satu orang satu. Kan waktu nunggu juga lumayan, baru dapet tangan satu, gantian teman saya, kalau teman saya atasannya, nanti saya bawahannya, gitu, karena hanya satu, gantian. Kalau satu orang satu biar enak prakteknya tidak saling menunggu”. (wawancara dengan peserta pelatihan menjahit, hari Selasa, 07 Februari 2017 pukul 11:00 WIB di Rumah kediaman peserta pelatihan menjahit).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa masalah peralatan pelatihan menjadi kendala. Pada saat pelatihan menjadi tidak fokus dan saling menunggu untuk bergantian menggunakan mesin. Sehingga waktu yang digunakan tidak dapat maksimal karena tidak sepenuhnya digunakan praktek tetapi dipakai untuk saling menunggu untuk bergantian bergiliran praktek.

Pendapat lain diungkapkan I_{1.3} sebagai berikut :

“Tidak semua kecamatan itu mudah mencari peserta, 20 orang saja tidak mudah, terlebih daerah-daerah seperti Cikande, orangnya pada sibuk, tidak semua kita dapatkan dengan mudah pesertanya. Kadang-kadang kita sudah fix 20 orang, begitu pembukaan, ada saja yang diganti. Jadi tidak semudah itu kita melaksanakan pelatihan itu. Kita sudah merapikan absen, name tag, ketika pelaksanaan, itu dari name tag 20 orang itu belum tentu nama dia itu ada. Jadi tidak mudah. Personil disini juga kurang, harusnya ada yang khusus memegang administrasi, teknis, dan lainnya. Ini kami Cuma berdua, belum pekerjaan yang lain”. (wawancara dengan Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dikatakan bahwa dalam perekrutan peserta, pihak Disnakertrans mengalami kesulitan. Proses perekrutan peserta tidak semudah yang dibayangkan. Sistem koordinasi yang dilakukan pihak Disnakertrans dengan pihak Kecamatan dan Desa belum dapat dikatakan efektif. Disamping itu, kekurangan personil yang mengawal pelatihan menjadi kendala lain yang dialami Disnakertrans.

Hal ini juga disampaikan oleh I_{1.1} berikut : *“Karena kan anggaran kita hanya mampu menyelenggarakan misalnya mesin jahit 5, obras 5, jadinya mau tidak mau kita buat kelompok. Kalau misalnya 20 mesin kan*

anggarnya membengkak”. (wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 09:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam pengadaan peralatan pelatihan seperti mesin jahit, pihak Disnakertrans selaku penyelenggara mengalami keterbatasan dalam hal anggaran, karena anggaran hanya mampu menyediakan mesin yang membuat sistem pelatihan berkelompok.

Gambar 4.4

Pelaksanaan Pelatihan Pertukangan di Kecamatan Kragilan



Hal yang sama juga disampaikan oleh peserta pelatihan pertukangan

I₂₋₄ berikut :

“Waktu itu masalah kekurangan banyak, barang-barangnya kurang lengkap yang dari Disnakernya, gegep juga tidak ada, untuk motong tali kawat juga, dari rumah saja saya ngambil, daripada dari sana tidak ada, ya bawa dari rumah saja”. (wawancara dengan peserta pelatihan pertukangan, hari Kamis, 09 Februari 2017 pukul 11:00 WIB di Kantor Desa Dukuh Kecamatan Kragilan).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pada saat pelaksanaan pelatihan pertukangan terdapat kekurangan dalam hal peralatan. Pada saat pelatihan pertukangan, diantaranya peralatan seperti gegep, pemotong tali kawat tidak ada sehingga peserta berinisiatif untuk membawa dari rumah.

Maka dari beberapa wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa permasalahan anggaran menjadi faktor utama yang menjadi kendala dalam pelaksanaan program pelatihan. Permasalahan peralatan yang kurang maksimal diakibatkan oleh keterbatasan anggaran untuk program pelatihan, sehingga para peserta tidak dapat maksimal berlatih. Peralatan merupakan hal penting dalam penyelenggaraan pelatihan, karena peralatan merupakan sumber daya yang menunjang pelatihan berjalan efektif. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang juga kekurangan Sumber Daya Manusia untuk mengurus program pelatihan kerja. Dalam hal perekrutan peserta pun tidak semua kecamatan mudah, serta agenda kegiatan yang padat dalam satu tahun anggaran yang harus dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang yang juga menjadi hambatan.

4. Mengembangkan Rencana atau Serangkaian Kegiatan untuk Pencapaian Tujuan

Tahap terakhir dalam proses perencanaan meliputi pengembangan berbagai alternatif kegiatan untuk pencapaian tujuan, penilaian alternatif-

alternatif tersebut dan pemilihan alternatif terbaik (paling memuaskan) di antara berbagai alternatif yang ada. Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan ini dapat diartikan sebagai usaha dalam mewujudkan tujuan dari program pelatihan kerja itu sendiri. Proses mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam perencanaan program pelatihan kerja ini telah disampaikan oleh I₁₋₂ sebagai berikut :

“Kita memberi surat dan datang juga ke Kecamatan, Kita menyebarkan undangan untuk pelaksanaan, camat, kapolsek, danramil, kalau bisa pak lurahnya untuk pembukaan pelatihan. Instruktur pun kita undang”. (wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam upaya mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang ini dengan cara memberikan surat dan mendatangi kecamatan yang bersangkutan, menyebarkan undangan untuk pelaksanaan pelatihan, termasuk kepada camat, kapolsek, danramil dan juga kepala desa. Namun pendapat berbeda diungkapkan I₁₋₁, mengatakan :

“Pertama mungkin memang kurang sosialisasi, sebetulnya begini, sebelum kegiatan kan ada forum SKPD seperti kecamatan, jadi disitu disosialisasikan, ini loh kegiatan disnaker, orang kecamatannya kita undang, walaupun tidak semua kecamatan. Lagi-lagi keterbatasan anggaran. Kalau kita kan tidak mungkin turun langsung kan, mungkin dari pihak dinas nya kurang sosialisasi bisa jadi”. (wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja,

hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 09:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas mengenai sosialisasi program pelatihan tersebut yaitu Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja mengatakan kurangnya sosialisasi dari pihak Disnakertrans selaku penyelenggara. Namun sebelumnya dari forum SKPD sudah disosialisasikan mengenai kegiatan disnakertrans walaupun tidak semua kecamatan mengetahuinya. Hal ini diakibatkan oleh keterbatasan anggaran dan keterbatasan Disnakertrans dalam mensosialisasikan secara langsung.

Hal senada juga dipaparkan oleh I₁₋₃ berikut ini :

“Kalau itu, kita tidak sosialisasi itu, artinya itu semua dari hasil musrenbang. Jadi kita itu melaksanakan pelatihan itu sesuai yang sudah ditentukan oleh hasil musrenbang. Adapun untuk memberitahu ke masyarakat itu kita setelah koordinasi dengan kecamatan. Pihak camatnya pasti kan memanggil kepala desanya. Yang menyampaikan kecamatan atau desa. Ada juga surat dan tersirat. Tersirat itu artinya setelah kita menyampaikan surat, ya kita memberikan informasi”. (wawancara dengan Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas mengenai sosialisasi program pelatihan kerja tersebut yaitu pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam program pelatihan tersebut tidak mensosialisasikan secara langsung, pihak Disnakertrans berkoordinasi dengan pihak kecamatan untuk memberi tahu masyarakat mengenai program pelatihan yang akan dilaksanakan. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang memberikan surat kepada pihak kecamatan untuk menginformasikan program pelatihan.

Maka dari ketiga hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan ini dalam hal ini pencapaian tujuan program pelatihan kerja ini pihak penyelenggara program yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang tidak melakukan sosialisasi secara langsung kepada pihak kecamatan ataupun desa yang akan menjadi lokasi diadakannya program pelatihan. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang hanya menyurati pihak kecamatan saja. Kemudian untuk perekrutan pesertanya pun diserahkan kepada pihak kecamatan.

Dalam proses terakhir perencanaan mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan ini pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang sebagai penyelenggara program pelatihan kerja tidak melakukan tindak lanjut terhadap kegiatan pelatihan ini, seperti diungkapkan I₁₋₁ sebagai berikut :

“Kita kan hanya memberikan keterampilan, sebatas itu. karena ketika bicara menyalurkan pun, kewenangan diterima tidaknya ke perusahaan itu kan perusahaan, kita tidak bisa ikut campur, ketika ada lowongan kita hanya memfasilitasi, ini loh ada lowongan. Kita beri keterampilan, ketika ada lowongan kita informasikan. Tinggal merekanya, yang namanya merekrut segala macam urusan perusahaan, tidak ada kewenangan juga”. (wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 09:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa setelah dilaksanakan program pelatihan kerja terhadap pencari kerja ini tidak ada tindak lanjut seperti halnya penyaluran kerja atau pendampingan usaha dan lainnya. Pihak penyelenggara program pelatihan dalam hal ini Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang hanya sebatas memberi keterampilan. Tidak ada bentuk penyaluran kerja apapun karena kewenangan menerima karyawan adalah perusahaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak memiliki kewenangan mengenai hal tersebut. Namun dalam hal ini pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang hanya memfasilitasi berupa menginformasikan lowongan ketika di perusahaan ada lowongan.

Berbicara tindak lanjut juga disampaikan oleh I₁₋₂, mengatakan: *“Tidak ada, karena anggaran juga, kita hanya sebatas memberi pelatihan sebagai pancing untuk mereka”*. (wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa memang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak melakukan tindak lanjut terhadap kegiatan pelatihan kerja yang dilaksanakan, dengan adanya keterbatasan anggaran sehingga pelatihan kerja ini hanya sebatas memberi pancingan kepada pencari kerja dalam memberi pelatihan.

Hal senda juga dikatakan oleh I₁₋₃, sebagai berikut :

“Justru itu tindak lanjutnya tidak ada, itu butuh anggaran lagi. Kita tidak mungkin tiba-tiba datang kesana tanpa bensin, makan, SPPD nya, kecuali inisiatif, tapi kan orang itu jarang. Dari sambutan saja dari kepala dinas Disnakertrans sudah jelas bahwa kita ini sudah memberi pelatihan untuk keterampilan masyarakat. Artinya kita memberikan pancing tinggal perangkat desa ataupun camat silahkan untuk memberi motivasi, dorongan, atau bagaimana untuk mereka. Kita disisi lain memberikan pelatihan terhadap mereka, sekaligus juga menghibahkan alat dan barangnya. Kita memberikan itu untuk membantu kesejahteraan mereka, membantu penghasilan suami

istilahnya. Tapi lagi-lagi setelah diadakan uji petik atau pemeriksaan itu tergantung mentalnya, kita mau ngasih bantuan seribu kalipun, kalau mentalnya mereka itu masih begitu saja, tidak akan berjalan. Tidak bisa kita kontrol tiap bulan, masih banyak daerah lainnya. Yang pasti pemerintah udah ada itikad baik". (wawancara dengan Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa tidak ada tindak lanjut setelah kegiatan pelatihan dilaksanakan. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang menyerahkan kepada pihak Kecamatan dan Desa untuk memberi motivasi kepada para peserta yang mengikuti program pelatihan kerja. Semua upaya yang telah dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang kembali lagi tergantung kepada mental daripada peserta yang mengikuti pelatihan. Pihak penyelenggara program pelatihan yaitu Disnakertrans Kabupaten Serang tidak dapat mengontrol setelah kegiatan pelatihan dilaksanakan.

Hal ini juga disampaikan oleh peserta pelatihan instalasi listrik I₂₋₁ berikut :

"Kalau tindak lanjut dari disnaker tidak ada, hanya bilanginya itu dari instrukturnya, dari instrukturnya ada yang menawarkan. Hanya ke beberapa orang yang ditawarkan seperti itu, ketika bertanya kepada pihak Disnakertrans pun mengatakan belum tahu dan akan menanyakan pada atasannya. Evaluasi dari disnaker juga tidak ada". (wawancara dengan Peserta Pelatihan Instalasi listrik Kecamatan Petir , hari Senin, 06 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Rumah Kediaman Peserta di Kecamatan Petir Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa tidak ada tindak lanjut dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pelaksanaan pelatihan kerja, bahkan ketika ada peserta yang bertanya kepada pihak

Disnakertrans, pihak Disnakertrans tidak mengetahui hal mengenai penindaklanjutan program pelatihan kerja terhadap peserta yang mengikuti.

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh peserta pelatihan menjahit I₂₋₂ berikut :

“Mengenal tindak lanjut dari Disnakertrans belum ada, tapi kalau dari pelatih suka menghubungi, menanyakan kabar di Tirtayasa, hanya dari sana belum ada yang ngontrol kesini, Dari instruktur itu kan pribadi. Silaturahmi dengan instruktur masih jalan alhamdulillah. inginnnya sampai 6 bulan, sampai ahli”. (wawancara dengan peserta pelatihan menjahit, hari Selasa, 07 Februari 2017 pukul 11:00 WIB di Rumah kediaman peserta pelatihan menjahit).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa tidak ada tindak lanjut atau sekedar mengontrol dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang terhadap para peserta yang mengikuti pelatihan kerja, hanya dari instruktur masih terjalin komunikasi yang baik. selain itu, para peserta merasa belum puas dengan pelatihan yang diikuti, mereka merasa waktu pelatihan kurang.

Hal yang sama juga disampaikan oleh peserta pelatihan montir sepeda motor I₂₋₃ sebagai berikut : *“Tidak ada tindak lanjut, belum ada dari disnaker kesini melihat perkembangannya, hanya dari instruktur pernah main ke rumah melihat, itu inisiatif instruktur pribadi”.* (wawancara dengan peserta pelatihan montir sepeda motor, hari Rabu 08 Februari 2017 pukul 11:00 WIB di Rumah kediaman peserta pelatihan di Desa Cemplang Kecamatan Jawilan).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang tidak ada tindak lanjut

atau monitoring terhadap peserta yang mengikuti pelatihan kerja, hanya ada dari instruktur pribadi melihat atas inisiatif pribadi.

Selain hal tindak lanjut, kegiatan evaluasi tidak dilaksanakan oleh penyelenggara program pelatihan kerja ini, seperti disampaikan I₁₋₁, mengatakan bahwa : *“Selama ini kita tidak pernah mengevaluasi, karena keterbatasan waktu, keterbatasan personil. Jangankan mengevaluasi, yang ada saja kan kita belum”*. (Wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 09:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa selama ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam menjalankan program pelatihan kerja tidak pernah melakukan evaluasi. Hal ini disebabkan oleh adanya keterbatasan dalam hal personil dan waktu. Hal ini juga disampaikan peserta pelatihan pertukangan I₂₋₄ berikut : *“Ada hanya memfoto hasilnya dari pelaksanaan pelatihan yang 2 (dua) tempat itu”*. (wawancara dengan peserta pelatihan pertukangan, hari Kamis, 09 Februari 2017 pukul 11:00 WIB di Kantor Desa Dukuh Kecamatan Kragilan).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dari Disnakertrans hanya datang untuk memfoto hasil dari pelaksanaan pelatihan pertukangan, tidak ada monitoring. Hal ini juga disampaikan oleh peserta pelatihan servis HP I₂₋₅ berikut :

“Kan ada penghargaan yang ranking 1, 2, 3, yang ingin melanjutkan dipersilahkan, soalnya jauh ke pandeglang, pulang-pergi. Anak-anak nya pada kurang kemauan, kejauhan juga, belum ada evaluasi apa-apa. Seharusnya ada, ini ada yang sudah bisa, ada yang tidak.

inginnya dari kelompok itu ada suatu wadah, hanya kan belum bisa dari pemerintahnya. Setelah pelaksanaan tidak ada monitoring". (wawancara dengan peserta pelatihan servis HP, hari Kamis, 19 Januari 2017 Pukul 13:00 WIB di Rumah kediaman peserta pelatihan).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa tidak ada tindak lanjut yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang terhadap para peserta yang sudah mengikuti program pelatihan kerja, adapun yang mendapatkan ranking dari 1 sampai 3 ditawarkan untuk melanjutkan pelatihan. Para peserta mengharapkan ada sebuah wadah yang dapat menampung para peserta agar dapat berjalan seperti yang diharapkan.

Hal ini juga disampaikan oleh I₁₋₂ sebagai berikut : *"Sebetulnya kita ada rencana untuk itu, tapi kita menyusun lagi anggaran. Kan ada uji petik ada pemeriksaan dari Inspektorat, artinya harus dipertanggungjawabkan, jangan sampai itu dijual".* (wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam hal evaluasi program kegiatan pelatihan kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang baru ada sebatas rencana untuk hal tersebut, selama ini memanfaatkan pemeriksaan berupa uji petik dari inspektorat yang melakukan, bukan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang selaku perencana dan pelaksana program.

Hal ini juga disampaikan oleh I₁₋₃ sebagai berikut : *"Kita tidak melakukan evaluasi, itu membutuhkan anggaran lagi, tapi kita ada rencana*

kesitu". (wawancara dengan Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang). Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja tidak melakukan evaluasi dalam bentuk apapun, karena hal tersebut membutuhkan anggaran lagi, namun, sudah ada rencana terhadap hal tersebut.

Dari ketiga wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa selama ini dalam hal penyelenggaraan program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang tidak melakukan evaluasi terhadap kegiatan tersebut, tidak ada anggaran untuk melakukan kegiatan evaluasi ini. Namun saat ini pihak penyelenggara kegiatan baru akan merencanakan terkait proses evaluasi.

Pada saat pelaksanaan program kegiatan pelatihan, pihak penyelenggara kegiatan yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang menyerahkan kegiatan tersebut kepada instruktur masing-masing kegiatan pelatihan. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang hanya sesekali datang ke lokasi dan mengontrol hanya lewat telpon, hal ini sebagaimana disampaikan oleh I₁₋₂, sebagai berikut :

"Saya paling by phone, sesekali kita datang ke lokasi walaupun tidak setiap hari, sesekali kita datang memantau. Kita survey sekalian kita melihat proses pelatihan. Kita datang lagi ke kecamatan yang lain, tapi terkadang kalau tidak sempat banyak kerjaan, biasanya via telpon dengan instruktur, soalnya kan dia yang tiap harinya tahu, pesertanya seperti apa". (wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul

10:30 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam memantau pelaksanaan pelatihan, dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang hanya sesekali datang ke lokasi, selebihnya hanya menghubungi lewat telpon kepada instruktur pelatihan untuk menanyakan perkembangan pelaksanaan pelatihan.

Hal ini juga disampaikan oleh I₁₋₁, berikut :

“Ya kita tetap ada monitor, walaupun tidak setiap hari, ada momen-momen tertentu, tidak semuanya diserahkan ke instruktur, walaupun tidak setiap hari, apa seminggu sekali, kan kita juga komunikasi tidak mesti harus langsung, kita ada dibentuk ketua, dikasih nomer telpon orang dinas, kalau ada permasalahan bisa menghubungi. (wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 09:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa walaupun pada saat pelaksanaan program pelatihan kerja ini diserahkan kepada instruktur, namun pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga tetap memonitor kegiatan melalui telpon atau sesekali datang ke lokasi untuk memantau secara langsung kegiatan pelatihan. Pihak penyelenggara pun berkoordinasi dengan ketua peserta pelatihan dengan memberi nomer telpon untuk keperluan yang bersangkutan dengan program pelatihan yang berlangsung.

Hal yang sama juga disampaikan oleh I₁₋₃ berikut : *“Kita sesekali datang ke lokasi untuk melihat pelaksanaan, tapi yang lebih tahunya instruktur. Kita tidak setiap hari datang ke lokasi”.* (wawancara dengan Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu,

01 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pada saat pelaksanaan pelatihan kerja, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang tidak setiap hari berada di lokasi pelatihan kerja, hanya sesekali datang untuk mengontrol pelaksanaan pelatihan, yang lebih tahu keseharian mengenai pelaksanaan pelatihan kerja adalah instruktur pelatihan masing-masing kegiatan pelatihan.

Hal ini juga disampaikan oleh I₁₋₃ berikut : *“Kita sesekali datang ke lokasi untuk melihat pelaksanaan, tapi yang lebih tahu kesehariannya instruktur, kita tidak setiap hari datang ke lokasi”*. (wawancara dengan Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja, hari Rabu, 01 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang). Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa selama proses pelaksanaan pelatihan kerja, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang tidak setiap hari mengawasi pelaksanaan pelatihan, hanya sesekali mendatangi lokasi.

Pendapat lain disampaikan oleh I₂₋₁, mengatakan : *“Hanya instruktur saja yang ada saat pelatihan, kalau dari Disnaker adanya hanya ketika awal dan akhir saja”*. (wawancara dengan Peserta Pelatihan Instalasi listrik Kecamatan Petir , hari Senin, 06 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Rumah Kediaman Peserta di Kecamatan Petir Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pada saat pelaksanaan pelatihan instalasi listrik di Kecamatan Petir pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang tidak memantau pelaksanaan pelatihan, namun pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang hadir di tempat pelatihan yaitu pada saat pembukaan dan penutupan saja.

Hal ini juga disampaikan oleh I_{2.2} sebagai berikut : *“Tidak ada, hanya pelatuhnya saja yang ada”*. (wawancara dengan peserta pelatihan menjahit, hari Selasa, 07 Februari 2017 pukul 11:00 di Rumah kediaman peserta pelatihan menjahit). Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pada saat pelaksanaan pelatihan menjahit, dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang tidak datang ke lokasi untuk memantau pelaksanaan pelatihan menjahit di Kecamatan Tirtayasa.

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh I_{2.3} sebagai berikut : *“Tidak ada dari disnakertrans, hanya saja ketika pembukaan dan penutupan saja”*. (wawancara dengan peserta pelatihan montir sepeda motor, hari Rabu 08 Februari 2017 pukul 11:00 WIB di Rumah kediaman peserta pelatihan di Desa Cemplang Kecamatan Jawilan).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan montir sepeda motor di Kecamatan Jawilan tidak dipantau langsung oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang selaku penyelenggara. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang hanya hadir pada saat pembukaan dan penutupan kegiatan saja.

Hal ini juga disampaikan oleh I₂₋₅ sebagai berikut : *“Pada saat pelaksanaan pelatihan hanya instruktur nya saja yang ada, dari Disnakertrans hanya ada saat terakhir penutupan dan awal saat pembukaan saja”*. (wawancara dengan peserta pelatihan servis HP, hari Kamis, 19 Januari 2017 Pukul 13:00 WIB di Rumah kediaman peserta pelatihan). Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang untuk pelatihan servis HP di Kecamatan Kibin hanya hadir pada saat pembukaan dan penutupan saja.

Maka dari hasil beberapa wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pada saat pelaksanaan program pelatihan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang tidak setiap harinya datang ke lokasi untuk memantau secara langsung, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi hanya sesekali datang ke lokasi untuk memantau jalannya program pelatihan, pelaksanaan program pelatihan yang mengetahui secara pasti keseharian pelatihan adalah instruktur dari tiap pelatihan yang dilaksanakan. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dapat memantau pelaksanaan melalui telpon kepada instruktur maupun ketua peserta pelatihan.

Selanjutnya mengenai hasil dari diadakannya program pelatihan kerja merupakan hal penting yang harus kita ketahui, namun seperti yang telah disebutkan di atas bahwa tidak ada tindak lanjut maupun evaluasi setelah pelaksanaan program pelatihan tersebut. di bawah ini akan dipaparkan atau dideskripsikan hasil dari pelaksanaan program pelatihan.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa tujuan diadakannya program pelatihan sendiri yaitu untuk mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Serang dengan cara memberikan keterampilan untuk dapat dijadikan bekal membuka usaha ataupun bekerja. Hal mengenai hasil pelatihan ini disampaikan oleh peserta servis HP I₂₋₅ sebagai berikut :

“Belum ada yang berjalan, terkadang kalau hal kecil insya allah bisa, tapi kalau seperti yang sulit kan tidak bisa. Kalau seperti HP cina gitu kan susah, harus ada wifi nya juga itu kalau nginstal kan harus update. Waktu selama 20 hari itu kurang, pada ingin kalau diperpanjang, namanya juga kan belajar. Inginnya kewirausahaan kan, biar bisa buka lapangan pekerjaan, berhubung kurang , kalau bisa enak, untuk sendiri bisa, untuk orang lain juga bisa. Belum bisa nerima jasa servis, soalnya kan belum terlalu paham dan bisa, takutnya jadi malah bagaimana. Hanya saja seperti untuk sendiri saja, saudara membantu untuk sambilan. Kalau HP kan tidak bisa diprediksi, takutnya keluhan ini, ketika dibuka beda lagi, kalau sudah ahli kan enak. Inginnya dikembangkan tapi kurang dananya. Bimbingan nya kurang juga”. (wawancara dengan peserta pelatihan servis HP, hari Kamis, 19 Januari 2017 Pukul 13:00 WIB di Rumah kediaman peserta pelatihan).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dari hasil pelatihan servis HP belum ada peserta yang berjalan membuka usaha jasa servis HP, hal ini dikarenakan belum maksimalnya keterampilan yang dimiliki peserta yang disebabkan oleh waktu pelaksanaan pelatihan yang kurang, peserta merasa waktu pelatihan 20 hari tidak cukup dan harus diperpanjang karena belum maksimal. Selain masalah waktu, masalah keterbatasan peralatan pun menjadi kendala.

Hal ini juga disampaikan peserta pelatihan montir sepeda motor I₂₋₃ sebagai berikut :

“Alhamdulillah jadi belajar, ya walaupun memang namanya ilmu tidak ada ujungnya, inginnya ditambah lagi waktunya agar lebih bisa

dan paham. Jadi ya inginnya buka usaha sendiri, tapi kan masalahnya ini terbentur modalnya, ini saja peralatannya sudah pada rusak, yang kompresor dari disnaker di taro di desa pasir buyut saya mengalah saja karena kan kelompok". (wawancara dengan peserta pelatihan montir sepeda motor, hari Rabu 08 Februari 2017 pukul 11:00 WIB di Rumah kediaman peserta pelatihan di Desa Cemplang Kecamatan Jawilan).

Hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan keterampilan peserta pelatihan montir sepeda motor, namun peserta merasa waktu pelatihan tersebut kurang dan ada keinginan untuk ada penambahan waktu. Peserta pelatihan montir pun memiliki keinginan untuk dapat membuka usaha sendiri, namun terkendala dalam hal modal dan peralatan. Adapun peralatan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang adalah berkelompok sehingga sulit untuk dapat menjalankan usaha karena jarak tiap anggota pun tidak dekat.

Hal serupa juga disampaikan peserta pelatihan menjahit I₂₋₂, mengatakan :

"Iya alhamdulillah jadi bisa, yang tadinya tidak tahu bisa tahu. inginnya belajar lagi ditambah karena kurang, belum seberapa, baru dasar. Kalau yang di Desa Puser katanya tidak berlanjut karena mesin jahitnya, jadi konflik masalah mesin katanya, yang ini pengen nguasain, yang ini pengen nguasain. Itu kelemahannya kalau kelompok. Kalau yang di Tengkurak mereka bersama-sama saja ngejahitnya, karena mereka yang daftarnya satu keluarga, jadi enak ditaronya dan menggunakannya". (wawancara dengan peserta pelatihan menjahit, hari Selasa, 07 Februari 2017 pukul 11:00 di Rumah kediaman peserta pelatihan menjahit).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa ada peningkatan keterampilan dalam bidang menjahit, namun peserta pelatihan menjahit merasa waktu pelaksanaan pelatihan masih kurang dan ingin ditambah atau diperpanjang. Adapun kasus mengenai mesin jahit antar peserta terjadi

dikarenakan pemberian mesin jahit oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang ini diberikan secara berkelompok. 1 (satu) mesin jahit dan 1 (satu) mesin obras untuk 4 (empat) orang.

Hal ini juga disampaikan oleh peserta pelatihan instalasi listrik I₂₋₁ berikut :

“Bisa insya allah, kemarin juga ada yang konslet, bisa membetulkan sendiri. Kalau sebelum itu ketika ada yang konslet, muntuk membetulkan saklar saja tidak bisa, cuman sekarang kalau ada yang konslet bisa membetulkan sendiri, yang diajarkannya itu pokoknya untuk rumah saja , dari KWH ke bawah, seperti saklar, lampu, mesin juga kemarin ada, mesin penggulung motor pompa air, kan didalamnya ada gulungan, diajarkan cara menggulung itu juga”. (wawancara dengan Peserta Pelatihan Instalasi listrik Kecamatan Petir , hari Senin, 06 Februari 2017 Pukul 13:00 WIB di Rumah Kediaman Peserta di Kecamatan Petir Kabupaten Serang).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan keterampilan peserta pelatihan instalasi listrik, karena sebelumnya untuk membenarkan saklar listrik di rumah belum bisa. Setelah mengikuti pelatihan kerja instalasi listrik menjadi bisa membenarkan saklar di rumah.

Pendapat lain juga disampaikan oleh peserta pelatihan pertukangan I₂₋₄ berikut : *“Hasil dari pelatihan itu membuat tempat mandi umum. Ada yang masih, yang bikin rumah yang di kampung-kampung. Sekarang tidak tahu kemana-kemana, kalau yang masih muda itu inginnya bekerja di pabrik”.* (wawancara dengan peserta pelatihan pertukangan, hari Kamis, 09 Februari 2017 pukul 11:00 WIB di Kantor Desa Dukuh Kecamatan Kragilan).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa tidak semua peserta yang mengikuti pelatihan pertukangan berjalan dalam bidang

pertukangan., terlebih peserta yang masih muda yang berkeinginan untuk bekerja di perusahaan. Hasil dari pelaksanaan pelatihan pertukangan di Desa Dukuh Kecamatan Kragilan yaitu tempat mandi umum.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016

Dari pemaparan di atas mengenai gambaran program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang tujuannya adalah untuk mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Serang agar para pencari kerja mendapatkan keterampilan berupa pelatihan agar menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja maupun membuka usaha.

Bila ditinjau dari tujuan program pelatihan kerja yaitu untuk memberikan pancingan dengan cara diberikan keterampilan berupa pelatihan agar para peserta yang mengikuti pelatihan kerja dapat memiliki keahlian. Sasaran program pelatihan ini yaitu diperuntukan bagi para pencari kerja penganggur.

Kegiatan pelatihan kerja ini menjadi salah satu tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Serang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang selaku Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bertanggung jawab mengenai masalah

ketenagakerjaan, walaupun hal tersebut hasilnya belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini ditandai dengan jumlah pengangguran di Kabupaten Serang menempati angka tertinggi se Provinsi Banten.

Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang ini sangat penting untuk menuntaskan masalah sosial ketenagakerjaan terutama pengangguran di Kabupaten Serang.

Adapun uraian indikator pembahasan pada penelitian ini menggunakan tahapan perencanaan dari Handoko (2011:79-80) yaitu :

1. Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan

Tujuan program pelatihan kerja yang diselenggarakan yaitu untuk mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Serang. Dalam upaya mengurangi angka pengangguran ini dilaksanakan beberapa jenis kegiatan pelatihan yang diharapkan pada akhirnya para peserta yang telah mengikuti kegiatan program pelatihan kerja ini memiliki keterampilan dibidang atau jenis kegiatan pelatihan yang diikuti, sehingga mereka dapat memanfaatkan keahlian atau keterampilan yang didapat untuk menjadi bekal untuk bekerja maupun membuka usaha (berwirausaha). Program pelatihan kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016 belum mencapai target yaitu menghasilkan calon wirausaha baru sebanyak 260 orang, sedangkan realisasi peserta yang mengikuti program

pelatihan hanya berjumlah 216 peserta dari total 11 paket kegiatan pelatihan.

Tabel 4.8
Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga
Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun
2014-2016

Tahun	Jumlah Kegiatan Pelatihan	Jumlah Peserta	Jumlah Pencari Kerja	Kontribusi terhadap Jumlah Pencari kKerja (%)
2014	12	240	1.926	12
2015	11	220	24.668	0,89
2016	11	216	70.420	0,30

Sumber : Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa tiap tahunnya jumlah pencari kerja di Kabupaten Serang meningkat pesat, namun jumlah peserta yang diikutsertakan dalam program pelatihan kerja yang diselenggarakan Disnakertrans cenderung menurun. Hal ini tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang ada, kontribusi jumlah peserta yang mengikuti pelatihan pun relatif kecil dan menurun terhadap jumlah pencari kerja. Selain itu, setelah mengikuti program pelatihan kerja, tidak ada tindak lanjut baik dalam hal ini penyaluran kerja.

Alasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menetapkan tujuan program pelatihan kerja untuk mengurangi angka pengangguran yaitu dalam rangka

melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang yang tertuang dalam Peraturan Bupati Kabupaten Serang Nomor 08 Tahun 2012 tentang tugas pokok, fungsi dan uraian tugas pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang serta Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 19 Tahun 2011 tentang pembentukan organisasi dinas daerah Kabupaten Serang. Sebagai satuan kerja perangkat daerah yang bertanggung jawab kepada Bupati Serang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang mempunyai tugas membantu Bupati Serang dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, sehingga keberadaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai arti penting bagi masyarakat khususnya pencari kerja, pekerja, pengusaha dan masyarakat transmigran. Kabupaten Serang merupakan Kabupaten di Provinsi Banten yang menempati tingkat pengangguran tertinggi se provinsi Banten berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Banten. Dalam hal ini upaya Pemerintah Kabupaten Serang melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang merencanakan dan melaksanakan pelatihan kerja bagi pencari kerja.

Dalam pelaksanaan pelatihan, pada tahun anggaran 2016 dilaksanakan 11 (sebelas) kegiatan pelatihan dengan rincian sebagai berikut : 5 kegiatan pelatihan menjahit, 2 kegiatan pelatihan instalasi listrik, 2 kegiatan pelatihan pertukangan, 1 kegiatan pelatihan montir sepeda motor, dan 1 kegiatan pelatihan servis HP. Adapun yang menjadi sasaran peserta yaitu penganggur, kemudian dalam menentukan peserta pelatihan tidak ada batasan pendidikan, hanya berdasarkan kemauan akan mengikuti program pelatihan kerja. Selain itu, waktu pelaksanaan pelatihan kerja belum maksimal, karena kegiatan pelatihan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini hanya tingkat dasar, sehingga hasil yang didapat belum optimal. Selain itu, untuk mendapatkan peserta yang sesuai dengan kriteria merupakan hal yang tidak mudah.

Tabel 4.9
Jumlah Jam Pelajaran Setiap Kegiatan Pelatihan Kerja
Pada Tahun 2016

No	Nama Kegiatan	Jumlah Jam Pelajaran	Rata – rata per hari	Kebutuhan Hari
1	Menjahit	200	8	25
2	Intalasi Listrik	120	8	15
3	Montir Sepeda Motor	120	8	15
4	Servis HP	160	8	20
5	Pertukangan	120	8	15

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Serang

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa waktu pelaksanaan pelatihan kerja kurang dari 1 (satu) bulan. Program pelatihan kerja yang diselenggarakan Disnakertrans Kabupaten Serang merupakan kegiatan pelatihan kerja tingkat dasar.

Program pelatihan kerja ini belum sepenuhnya tepat sasaran, karena terdapat beberapa peserta yang sudah bekerja mengikuti pelatihan, padahal kegiatan pelatihan ini ditujukan kepada para penganggur atau yang sedang mencari kerja. Selain itu, dalam menetapkan peserta pelatihan pun belum dikatakan efektif karena tidak jarang pihak Desa atau Kecamatan terkesan asal dapat peserta.

Indikator keberhasilan program yaitu ketika para peserta yang telah mengikuti pelatihan kerja dapat bekerja atau berwirausaha. Pada kenyataannya, para peserta yang telah mengikuti pelatihan kerja belum dapat berwirausaha seperti yang menjadi tujuan program ini. Waktu pelaksanaan yang kurang menjadi salah satu alasannya.

2. Merumuskan keadaan saat ini

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam menentukan jenis kegiatan pelatihan kerja berdasarkan musrenbang tiap kecamatan yang dihimpun oleh Badan Perencana Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Serang sesuai usulan tiap kecamatan. Selain jenis, dalam menentukan lokasi pelatihan pun berdasarkan hasil musrenbang, namun atas dasar pemerataan walaupun dalam musrenbang setiap kecamatan mengusulkan, tidak akan dilaksanakan terhadap kecamatan yang sudah diadakan, dalam hal ini bergilir. Sedangkan untuk menentukan jumlah kegiatan pelatihan yaitu berdasarkan atau disesuaikan dengan anggaran yang ada yang telah ditetapkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang. Jadi dalam menentukan jenis, lokasi serta jumlah kegiatan pelatihan yaitu berdasarkan rumusan terlebih dahulu.

3. Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan

Dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang mengalami beberapa hambatan. Hambatan *pertama*, yaitu sulitnya mendapatkan peserta yang sesuai dengan kriteria atau sasaran yang ditentukan. Namun dalam mengatasi masalah ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang mengantisipasi dengan cara berkoordinasi dengan pihak Kecamatan. Pihak penyelenggara tidak turun langsung untuk merekrut peserta pelatihan, yaitu menyerahkan sepenuhnya kepada pihak kecamatan untuk merekrut peserta.

Kedua, yaitu terbatasnya anggaran untuk program pelatihan kerja sehingga pada akhirnya hasil yang didapatkan tidak maksimal karena peralatan pelatihan terbatas sehingga peserta tidak dapat fokus dalam pelatihan karena harus bergantian menggunakan peralatan dengan peserta lainnya. Dengan keterbatasan anggaran ini juga, pelatihan kerja yang diselenggarakan Disnakertrans belum optimal jumlahnya sehingga masih jauh untuk dapat menyelesaikan masalah pengangguran di Kabupaten Serang. Jumlah pengangguran dan jumlah kegiatan pelatihan kerja tidak sesuai bahkan jauh. Akibat lain dari keterbatasan anggaran juga yaitu tidak ada

tindak lanjut dan evaluasi setelah pelaksanaan program pelatihan kerja.

Ketiga, terbatasnya personil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang yang mengurus program pelatihan kerja. Personil Disnakertrans yang mengurus pelatihan hanya 2 (dua) orang. Dampaknya, dengan terbatasnya personil ini, Disnakertrans Kabupaten Serang tidak dapat terjun langsung untuk merekrut peserta pelatihan dan menyerahkan sepenuhnya kepada pihak kecamatan, dampaknya peserta pelatihan yang direkrut masih belum tepat sasaran dan terkesan asal ada.

Keempat, masih terbatasnya instruktur. Sehingga dalam menentukan jenis kegiatan, berdasarkan pada ketersediaan instruktur. Alternatif yang digunakan dalam mencari instruktur yaitu dengan mencari ke kabupaten atau kota lain di Provinsi Banten.

4. Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan

Dalam upaya mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang tidak melaksanakan sosialisasi program pelatihan kerja ini. Pihak Disnakertrans menganggap bahwa sebelumnya dalam forum

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) telah diketahui program Disnakertrans. Namun pada kenyataannya tidak semua kecamatan mengetahui program setiap SKPD. Dalam hal ini pihak Disnakertrans pada saat dilakukan wawancara mengakui bahwa kurang sosialisasi.

Pada saat akan diadakan program pelatihan, pihak Disnakertrans hanya menyurati pihak kecamatan sebagai pemberitahuan akan diadakan program pelatihan di kecamatan yang bersangkutan dan berdasarkan observasi diketahui pemberitahuan dari Disnakertrans terhadap kecamatan yang bersangkutan pada beberapa kasus mendadak, sehingga pihak kecamatan dalam merekrut peserta pun tak jarang menjadi asal dapat.

Selanjutnya pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang sebagai penyelenggara dan perencana program pelatihan kerja tidak melakukan evaluasi dan tidak ada tindak lanjut setelah dilaksanakan program pelatihan kerja karena keterbatasan waktu, anggaran dan personil. Jadi pada akhirnya selesai program, selesai pula kegiatan, tak jarang bahwa peserta yang mengikuti tidak menjalankan apa yang sudah didapatnya dari pelatihan tersebut.

Dalam menetapkan instruktur pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja binaan Disnakertrans. Prosedur penetapan instruktur nya yaitu dengan membuat surat permohonan kepada pihak LPK maupun BLK atas tandatangan Kepala Dinas untuk kemudian setelah mendapat persetujuan di SK kan.

Dengan demikian berdasarkan hasil wawancara dan penelitian yang dilakukan bahwa Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016 sudah cukup baik namun masih terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki.

Tabel 4.10**Temuan Lapangan**

No	Dimensi	Temuan Lapangan
Teori Tahapan Perencanaan Handoko (2011:79-80)		
1.	Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan	<p>Program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang bertujuan untuk mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Serang. Namun hasil yang didapat dari pelaksanaan program pelatihan ini belum maksimal dan tidak ada apa-apanya jika dibandingkan dengan jumlah pengangguran di Kabupaten Serang yang mencapai puluhan ribu. Sedangkan untuk tahun 2016 program pelatihan kerja ini hanya diikuti oleh 216 peserta pelatihan dan belum terlihat hasil dari program pelatihan kerja tersebut. Sedangkan target calon wirausaha baru setelah program pelatihan ini sebanyak 260 orang. Peserta yang mengikuti pelatihan hanya sebagian kecil dari pada jumlah pengangguran di Kabupaten Serang. Selain itu, waktu pelaksanaan pelatihan DAN peralatan pelatihan pun kurang. Sehingga hasil dari pelaksanaan program pelatihan kerja ini belum maksimal.</p>
2.	Merumuskan keadaan saat ini	<p>Dalam perumusan keadaan saat ini di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam menentukan jenis kegiatan pelatihan, lokasi pelaksanaan</p>

		<p>kegiatan pelatihan, dan jumlah kegiatan pelatihan berdasarkan musrenbang tiap kecamatan yang dihimpun oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Selain berdasarkan hasil musrenbang, dalam menentukan banyaknya jumlah kegiatan pelatihan berdasarkan anggaran yang ditentukan untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang. Penentuan jenis kegiatan pelatihan berdasarkan kebutuhan tiap kecamatan, namun dengan keterbatasan anggaran, tidak semua usulan dapat dipenuhi hanya disesuaikan dengan kemampuan anggaran.</p>
3.	<p>Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan</p>	<p>Dalam mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan pada program pelatihan kerja, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam mengatasi hambatan kesulitan mendapatkan peserta pelatihan yaitu dengan cara berkoordinasi dengan pihak kecamatan, walaupun pada akhirnya peserta yang didapat tak jarang tidak tepat sasaran atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kemudian dalam mengatasi hambatan kedua yaitu masalah anggaran yang terbatas, Disnakertrans memiliki alternatif dengan membuat sistem kelompok pada saat pelaksanaan pelatihan sehingga peralatan pelatihan digunakan</p>

		<p>secara berkelompok dengan bergantian, walaupun sistem seperti ini mengakibatkan hasil yang didapat kurang maksimal karena para peserta kurang fokus pada saat pelatihan karena harus bergantian. Selanjutnya dalam mengatasi hambatan ketiga yaitu keterbatasan personil untuk mengawal pelatihan, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang menyerahkan kepada instruktur dalam proses pelaksanaan pelatihan, pihak Disnakertrans hanya memonitor lewat telpon atau hanya sesekali datang ke lokasi. Dalam mengatasi hambatan terakhir yaitu masih terbatasnya instruktur, pihak Disnakertrans Kabupaten Serang mengajukan permohonan atau mencari ke Balai Latihan Kerja (BLK) di luar kabupaten Serang.</p>
4.	<p>Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan</p>	<p>Dalam upaya mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan program pelatihan kerja ini, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang tidak melakukan sosialisasi terhadap daerah atau kecamatan yang akan dilaksanakan pelatihan, Disnakertrans Kabupaten Serang hanya mengirimkan surat kepada pihak kecamatan sebagai bentuk pemberitahuan dan permintaan peserta pelatihan. Akibatnya, tak jarang pemberitahuan yang</p>

		<p>diberikan Disnakertrans bersifat mendadak sehingga dalam mencari peserta pun pihak kecamatan maupun Desa menjadi bersifat asal ada. Selanjutnya mengenai pengembangan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang tidak melakukan tindak lanjut terhadap pelaksanaan program pelatihan. Selain tindak lanjut, pihak Disnakertrans juga tidak pernah melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program pelatihan kepada setiap daerah atau kecamatan yang dilaksanakan pelatihan. Kemudian untuk menetapkan instruktur pelatihan, Disnakertrans Kabupaten Serang mengirim surat permohonan kepada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) atau Balai Latihan Kerja (BLK) yang dituju untuk kemudian mendapat persetujuan dan kemudian mengSK kan nya.</p>
--	--	--

Sumber : Peneliti, 2017

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016 sebagai upaya dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Serang belum berjalan maksimal dan masih perlu pembenahan dalam beberapa aspek. Hasil analisis perencanaan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang ini sebagai berikut :

Pertama, dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang tidak ada tindak lanjut dan evaluasi setelah dilaksanakannya kegiatan pelatihan kerja. *Kedua*, setelah dilaksanakan program pelatihan kerja belum terlihat hasil yang maksimal seperti yang diharapkan. *Ketiga*, program kegiatan pelatihan kerja dalam satu tahun anggaran hanya melaksanakan antara 8 sampai 11 kegiatan saja. Selain itu, jumlah peserta dalam setiap kegiatan pelatihan tidak dapat lebih dari 20 peserta. Sehingga jumlah ini sangat jauh bila dibandingkan jumlah pencari kerja setiap tahunnya. *Keempat*, Dalam membuat rencana kerja program pelatihan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang inkonsistensi. Terdapat ketidaksesuaian jumlah kegiatan pelatihan dalam dokumen rencana kerja tahun 2016 dengan dokumen pelaksanaan anggaran

2016. *Kelima*, sumber daya manusia Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang yang mengurus program pelatihan kerja hanya 2 orang atau 4 persen dari keseluruhan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang peneliti ajukan berupa rekomendasi yaitu :

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku penyelenggara program pelatihan kerja diharapkan dapat menganggarkan untuk memberikan tindak lanjut dan melakukan evaluasi terhadap setiap pelaksanaan program pelatihan kerja yang dilaksanakan agar pelatihan kerja yang sudah dijalankan mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan serta dapat menjadi bahan koreksi bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang kedepannya. Sebaiknya setelah diadakan pelatihan, ada kerjasama antara pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dengan perusahaan dalam penyaluran kerja, ada koordinasi dengan Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Serang dalam bantuan modal usaha.
2. Diharapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menambah waktu pelaksanaan pelatihan yang awalnya pelatihan servis HP hanya 15 hari, sebaiknya menjadi 1 (satu) bulan; pelatihan menjahit yang awalnya hanya 25 hari menjadi 3 (tiga) bulan atau tingkat mahir;

pelatihan montir sepeda motor yang awalnya 15 hari menjadi 30 hari; dan pelatihan pertukangan yang awalnya 15 hari menjadi 30 hari guna mendapatkan hasil yang maksimal. Selain itu, peralatan pelatihan dalam hal ini mesin jahit, alat servis HP, dan peralatan pertukangan yang digunakan untuk pelatihan sebaiknya ditambah agar para peserta dapat fokus dalam melaksanakan pelatihan dan mendapatkan hasil yang maksimal. Selain itu, sebaiknya peserta yang berprestasi mendapatkan penghargaan berupa pemberian barang secara individual seperti kompresor kepada peserta pelatihan montir sepeda motor dan mesin jahit kepada peserta pelatihan menjahit.

3. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang menambah jumlah paket kegiatan pelatihan pada setiap satu tahun anggarannya, terutama kegiatan pelatihan yang belum pernah dilaksanakan sebelumnya seperti pelatihan komputer, agar jumlah pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja dapat meningkat dan mencapai target dalam hal mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Serang.
4. Dalam merencanakan program pelatihan kerja perlu mempertimbangkan kembali antara target dan realisasi.
5. Sebaiknya personil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang yang menangani program pelatihan kerja dapat ditambah agar pelaksanaan program pelatihan dapat lebih efektif dan terkontrol guna mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Amirullah & Budiyono, Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Badrudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Brantas. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Denzin, Norman K. & Yvonna S. Lincoln. 2009. *Handbook of Qualitative Research*. Terjemahan Dariyanto dkk. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kelompok Gramedia
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andy Offset
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu : Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2007. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Irawan, Prasetya. 2005. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : DIA FISIP Universitas Indonesia
- Kertonegoro, Sentanoe. 1994. *Manajemen Organisasi*. Jakarta : Widya Press Jakarta
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Mangkuprawira, S.Tb. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor : Ghalia Indonesia

- Manullang, H. Sendjun. 1995. *Pokok-pokok Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Miles, Mathew & Michael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif (Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru)*. Jakarta : UI Press
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- _____. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- _____. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo
- Sastradipoera, Komaruddin. 2006. *Strategi Pembangunan Sumber Daya Berbasis Pendidikan Kebudayaan*. Bandung : Kappa Sigma
- Satori, Djam'an & Komariah, Aan. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial* . Jakarta : Bumi Aksara
- Silalahi, Ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas – Asas Manajemen*. Bandung : Mandar Maju
- _____. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : Refika Aditama
- Subagyo, P. Joko. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha ilmu
- Tachjan, H. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung : AIPI Bandung-Luslit KP2W Lemlit Unpad
- Terry, George R. 2003. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Dokumen :

Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang – undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional

Undang – undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah

Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 7 Tahun 2009 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Serang

Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Periode 2010 – 2015

Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun 2016

Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016

Dokumen Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun 2015

Provinsi Banten Dalam Angka 2015

Kabupaten Serang Dalam Angka 2016

Sumber Lain :

Arfiani, Irma. 2014. *Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang*. Yogyakarta : Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta.

Arlita Sari, Deka. 2007. *Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPTD LLK UKM) Wonogiri (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Pelaksanaan Pelatihan Kerja Institusional pada Kejuruan Otomotif dan Menjahit Tahun Anggaran 2005)*. Solo : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret.

Indriyani, Safitri. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Octarina, Amelia Rizky. 2016. *Manajemen Program Pemberdayaan Keluarga Rentan di Dinas Sosial Kota Cilegon*. Serang : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

<http://www.bantennews.co.id/>. Diakses pada hari Jumat 07 Oktober 2016 pukul 19.05 WIB

<http://www.bps.bantenprov.go.id/>. Diakses pada hari Minggu 09 Oktober 2016 pukul 20.00 WIB

LAMPIRAN

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang



Wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang



Wawancara dengan Staf Pelaksana Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang



Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Program dan Evaluasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang



Wawancara dengan Staf Pelaksana Sub Bagian Program dan Evaluasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang



Wawancara dengan Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa Kecamatan Kibin di Kantor Kecamatan Kibin Kabupaten Serang



Wawancara dengan Peserta Pelatihan Instalasi Listrik Perwakilan Kecamatan Petir di Kecamatan Petir Kabupaten Serang



Wawancara dengan Peserta Pelatihan Menjahit Perwakilan Kecamatan Tirtayasa di Kecamatan Tirtayasa Kabupaten Serang



Wawancara dengan Peserta Pelatihan Montir Sepeda Motor Perwakilan Kecamatan Jawilan di Kecamatan Jawilan Kabupaten Serang



Wawancara dengan Peserta Pelatihan Pertukangan Perwakilan Kecamatan Kragilan di Kantor Desa Dukuh Kecamatan Kragilan Kabupaten Serang



Wawancara dengan Peserta Pelatihan Servis HP Perwakilan Kecamatan Kibin di Kecamatan Kibin Kabupaten Serang



Pelaksanaan pelatihan Montir Sepeda Motor di Kecamatan Jawilan Kabupaten Serang



Pelaksanaan Pelatihan Instalasi Listrik di Kecamatan Petir Kabupaten Serang



Pelaksanaan Pelatihan Servis HP di Kecamatan Kibin Kabupaten Serang



PEMERINTAH KABUPATEN SERANG

SEKRETARIAT DAERAH

Jl. Veteran No. 1 Telp. (0254) 200953 – 200252 – 200737 Fax. (0254) 201952
SERANG – PROVINSI BANTEN

SURAT PEMBERITAHUAN REKOMENDASI PENCARIAN DATA

Nomor : 070/ 231 /Kesbangpol.2017

- Membaca -- : Surat dari Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Nomor : 2261/UN.43.6.1/PG/2017, tanggal 20 Januari 2017, Perihal Permohonan Ijin Mencari Data.
- Mengingat : 1. Undang – Undang Nomor : 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Prov. Banten
2. Undang – Undang Nomor : 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah
3. Undang – Undang R.I Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No.mor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Daerah Kab.Serang Nomor : 18 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kab.Serang.

Memberikan Rekomendasi Kepada :

1. Nama Instansi / Organisasi : Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
2. Alamat : Jl.Raya Jakarta KM. 4 Pakupatan Kota Seraug
3. Penanggung Jawab : Listyaningsih, S.Sos, M.Si
4. Peserta : Ranita
5. N p m : 6661130717
6. Waktu Pelaksanaan : 30 Januari s/d 28 Februari 2017
7. Lokasi / Tempat : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Serang
8. Jenis Kegiatan : Mencari data
9. Maksud dan Tujuan : Untuk mendapatkan data – data Sebagai bahan Riset dalam menunjang penyusunan skripsi.

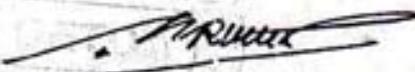
Ketentuan :

1. Kedatangan dilokasi Objek Pencarian Data agar segera memberitahukan kepada pimpinan Dines / Instansi di maksud.
2. Dilarang melakukan kegiatan yang menyimpang dari tujuan dan ketentuan yang berlaku.
3. Selesai melakukan Magang diwajibkan melaporkan hasil kegiatannya kepada Kepala Bagian Kesbangpol Sekretariat Daerah Kab.Serang.

Demikian rekomendasi ini dibuat agar dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : S e r a n g .
Pada tanggal : 24 Januari 2017.

a.n. SEKRETARIS DAERAH KAB. SERANG
ASISTEN BIDANG ADMINISTRASI PEMERINTAHAN


Drs. H. AGUS ERWANA, M.Si
Nip.19581007 198102 1 005

Tembusan :

1. Yth. Ibu Bupati Serang (SL);
2. Yth. Wakil Bupati Serang (SL);
3. Yth. Sekretaris Daerah Kab.Serang (SL);
4. Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Setda Kab.Serang.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Program Studi: 1. Ilmu Administrasi Negara
2. Ilmu Komunikasi
3. Ilmu Pemerintahan

Jalan Raya Jakarta KM.4 Phone (0254) 280330 Ext. 228, Fax. 0254-281245 Pakupatan Serang Banten
url: <http://www.fisip-untirta.ac.id>, Email: kontak@fisip-untirta.ac.id

Nomor : 2260 /UN.43.6.1/PG/2017

23 Januari 2017

Lampiran : -

Perihal : Permohonan Ijin Mencari Data

Kepada Yth.
Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang
di
Tempat

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan diselenggarakannya kegiatan riset mahasiswa kami di Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, maka kami yang bertanda tangan di bawah ini memberikan tugas kepada mahasiswa berikut ini untuk mencari data yang dibutuhkan,

Nama : RANITA
NIM : 6661130717

Semester : VII
Mata Kuliah : SKRIPSI
Judul : Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016
Data diperlukan : Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun 2016-2021 dan Wawancara mengenai Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Disnakertrans Kab. Serang Tahun Anggaran 2016

Untuk itu kami berharap dan memohon kepada Bapak/ Ibu untuk dapat **memberikan izin guna mencari data** yang dibutuhkan mahasiswa tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Negara

Listyaningsih, S.Sos, M.Si
NIP. 197603292003122001

CATATAN BIMBINGAN
 Pembimbing I : Dr. Swasta Alimuddin, M.S.
 Pembimbing II : Pak. Eva Kamiah S.P., M.S.

NO	TANGGAL	CATATAN DOSEN PEMBIMBING	PARAF DOSEN
	10/10-2016	Perbaiki font, font masalahnya ya?	✓
	10/10-2016	Latar belakang & Rumusan masalah	✓
	21/10-2016	Latar belakang sesuai judul yang baru.	✓
	11/11-2016	Dalam Masalahnya	✓
	7/11-2016	Dasar hukum, perhatikan tulisan. Data program penelitian	✓
	14/11-2016	Judul RUDAH ke PERENCANAAN - Perbaiki Bab 1 - Buat Bab 2	✓

Catatan: Jumlah tetap maka mahasiswa dengan masing-masing pembimbing minimal 7 kali (total dengan 2 pembimbing sebanyak 14 kali tetap maka).

NO	TANGGAL	CATATAN DOSEN PEMBIMBING	PARAF DOSEN
	20/11-2016	Masukan dan lah. ting masalah	✓
	5/12-2016	Perbaiki kutipan - gr beri komentar dan: leavny-leavny yg dengan	✓
	19/12-2016	Bab 2, traidle: leavny & temy sig peentuny - Buat Bab 3	✓
	19/12-2016	Perbaiki format wawancara & Bab 3	✓
	20/12-2016	Ace Bab 1 & 3 per pembimbing I	✓

Catatan: Jumlah tetap maka mahasiswa dengan masing-masing pembimbing minimal 7 kali (total dengan 2 pembimbing sebanyak 14 kali tetap maka).

NO	TANGGAL	CATATAN DOSEN PEMBIMBING	PARAF DOSEN
	20/16 12	All Seminar up	SLL
	27/2017 11	ACC pentji Sempro. Baan koasultasikan dq pemb. I & II	
	31/2017 11	ACC Seminar proposal Langkah: ke base 4	SLL
	14/2017 3	personik: base 4 & 5	SLL
	20/2017 3	Tawelch data ke analisis present Schubman Cara yg perbaiki. Sama	SLL

Catatan: Jumlah Map maka mahasiswa dengan: masing-masing pembimbing minimal 7 kali (total map 1.2 pembimbing sebanyak 14 kali map maka).

NO	TANGGAL	CATATAN DOSEN PEMBIMBING	PARAF DOSEN
	21/2017 3	ACC bidang, ke pembimbing bing 1 - Bual. Arsitektur - Verdepa lampiran	SLL
	22/2017 3	Dibuat 2 aspek rumusan masalah, - di jabarkan berdasarkan Terri Aplikatif	SLL
	29/2017 3	ACC di perlukan memastikan data ? Pendukung terkait bertugas & talle berhasil yg pernah di lakukan dalam berbagai bidang keahlian	SLL

Catatan: Jumlah Map maka mahasiswa dengan: masing-masing pembimbing minimal 7 kali (total dengan 2 pembimbing sebanyak 14 kali map maka).

NO	TANGGAL	CATATAN DOSEN PEMBIMBING	PARAF DOSEN
	23/17	acc sidans Struksi	SS

Catatan: Jumlah tetap siswa mahasiswa dengan masing-masing pembimbing minimal 7 kali (total dengan 2 pembimbing sebanyak 14 kali tetap siswa).

NO	TANGGAL	CATATAN DOSEN PEMBIMBING	PARAF DOSEN

Catatan: Jumlah tetap siswa mahasiswa dengan masing-masing pembimbing minimal 7 kali (total dengan 2 pembimbing sebanyak 14 kali tetap siswa).

KETERANGAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yati Nurhayati Utami, SH., M.Si

Pekerjaan/Jabatan : Kabid Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja
Disnakertrans Kabupaten Serang Tahun 2016

Menyatakan benar telah dilakukan proses wawancara dan observasi penelitian untuk keperluan penyusunan SKRIPSI yang telah dilakukan oleh mahasiswa Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan keterangan sebagai berikut:

Nama : Ranita

NIM : 6661130717

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Saya menyatakan tidak keberatan apabila hasil wawancara dalam penelitian ini dicantumkan guna keperluan dan keabsahan data peneliti. Demikianlah semoga data ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian.



KETERANGAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irma Herlina, S.Sos

Pekerjaan/Jabatan : Kasi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja
Disnakertrans Kabupaten Serang

Menyatakan benar telah dilakukan proses wawancara dan observasi penelitian untuk keperluan penyusunan SKRIPSI yang telah dilakukan oleh mahasiswa Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan keterangan sebagai berikut:

Nama : Ranita

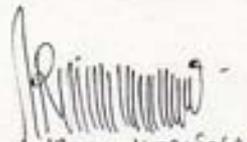
NIM : 6661130717

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Saya menyatakan tidak keberatan apabila hasil wawancara dalam penelitian ini dicantumkan guna keperluan dan keabsahan data peneliti. Demikianlah semoga data ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian.

Informan Penelitian


IRMA HERLINA

KETERANGAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wahyu

Pekerjaan/Jabatan : Staff Pelaksana Bidang Pembinaan dan
Penempatan Tenaga Kerja Disnakertrans
Kabupaten Serang

Menyatakan benar telah dilakukan proses wawancara dan observasi penelitian untuk keperluan penyusunan SKRIPSI yang telah dilakukan oleh mahasiswa Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan keterangan sebagai berikut:

Nama : Ranita

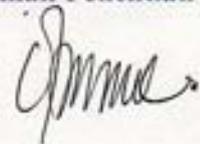
NIM : 6661130717

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Saya menyatakan tidak keberatan apabila hasil wawancara dalam penelitian ini dicantumkan guna keperluan dan keabsahan data peneliti. Demikianlah semoga data ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian.

Informan Penelitian



Wahyu

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Didi Rosadi, S.Pd

Pekerjaan/Jabatan : Kasubag Program dan Evaluasi Dinas Tenaga
Kerja dan Transmigrasi Kab. Serang

Menyatakan benar telah dilakukan proses wawancara dan observasi penelitian untuk keperluan penyusunan SKRIPSI yang telah dilakukan oleh mahasiswa Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang bernama :

Nama : Ranita

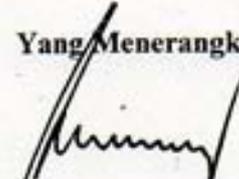
NIM : 6661130717

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Saya menyatakan tidak keberatan apabila hasil wawancara dalam penelitian ini dicantumkan guna keperluan dan keabsahan data peneliti. Demikianlah semoga data ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian.

Yang Menerangkan



DIDI ROSADI, S.Pd

KETERANGAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hudori, SE

Pekerjaan/Jabatan : Staff Pelaksana Sub Bagian Program dan Evaluasi
Disnakertrans Kabupaten Serang Tahun 2016

Menyatakan benar telah dilakukan proses wawancara dan observasi penelitian untuk keperluan penyusunan SKRIPSI yang telah dilakukan oleh mahasiswa Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan keterangan sebagai berikut:

Nama : Ranita

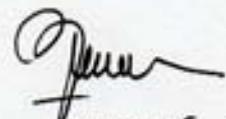
NIM : 6661130717

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Saya menyatakan tidak keberatan apabila hasil wawancara dalam penelitian ini dicantumkan guna keperluan dan keabsahan data peneliti. Demikianlah semoga data ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian.

Informan Penelitian


HUDORI, SE

KETERANGAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Diki Hermawan

Pekerjaan/Jabatan : Peserta Pelatihan Instalasi Listrik Kec. Petir

Menyatakan benar telah dilakukan proses wawancara dan observasi penelitian untuk keperluan penyusunan SKRIPSI yang telah dilakukan oleh mahasiswa Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan keterangan sebagai berikut:

Nama : Ranita

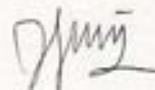
NIM : 6661130717

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Saya menyatakan tidak keberatan apabila hasil wawancara dalam penelitian ini dicantumkan guna keperluan dan keabsahan data peneliti. Demikianlah semoga data ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian.

Informan Penelitian



Diki Hermawan

KETERANGAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rosidah

Pekerjaan/Jabatan : Peserta Pelatihan Menjahit Kec. Tirtayasa

Menyatakan benar telah dilakukan proses wawancara dan observasi penelitian untuk keperluan penyusunan SKRIPSI yang telah dilakukan oleh mahasiswa Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan keterangan sebagai berikut:

Nama : Ranita

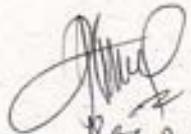
NIM : 6661130717

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Saya menyatakan tidak keberatan apabila hasil wawancara dalam penelitian ini dicantumkan guna keperluan dan keabsahan data peneliti. Demikianlah semoga data ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian.

Informan Penelitian



Rosidah

KETERANGAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmat Baejuri

Pekerjaan/Jabatan : Peserta Pelatihan Montir Sepeda Motor Kec.
Jawilan

Menyatakan benar telah dilakukan proses wawancara dan observasi penelitian untuk keperluan penyusunan SKRIPSI yang telah dilakukan oleh mahasiswa Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan keterangan sebagai berikut:

Nama : Ranita

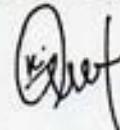
NIM : 6661130717

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Saya menyatakan tidak keberatan apabila hasil wawancara dalam penelitian ini dicantumkan guna keperluan dan keabsahan data peneliti. Demikianlah semoga data ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian.

Informan Penelitian



Rahmat Baejuri

KETERANGAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nursata

Pekerjaan : Peserta pelatihan Pertukangan kec. kerajinan

Menyatakan benar telah dilakukan proses wawancara dan observasi penelitian untuk keperluan penyusunan SKRiPSI yang telah dilakukan oleh mahasiswa Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan keterangan sebagai berikut:

Nama : Ranita

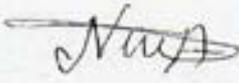
NIM : 6661130717

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Saya menyatakan tidak keberatan apabila hasil wawancara dalam penelitian ini dicantumkan guna keperluan dan keabsahan data peneliti. Demikianlah semoga data ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian.

Informan Penelitian


NUR Sata

KETERANGAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD

Pekerjaan : Peserta Pelatihan Servis HP kec. Kabin

Menyatakan benar telah dilakukan proses wawancara dan observasi penelitian untuk keperluan penyusunan SKRIPSI yang telah dilakukan oleh mahasiswa Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan keterangan sebagai berikut:

Nama : Ranita

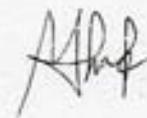
NIM : 6661130717

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Saya menyatakan tidak keberatan apabila hasil wawancara dalam penelitian ini dicantumkan guna keperluan dan keabsahan data peneliti. Demikianlah semoga data ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian.

Informan Penelitian



MUHAMMAD

MEMBER CHECK

Nama : Yati Nurhayati Utami, SH., M.Si
Jabatan : Kabid Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja
Disnakertrans Kab. Serang Tahun 2016
Kode Informan : (I₁₋₁)

Catatan wawancara sebagai berikut :

Dimensi 1 : Menetapkan Tujuan

1. Apa tujuan diadakannya program pelatihan kerja?

Jawaban	:	Tujuannya untuk mengurangi pengangguran. Artinya ada yang bisa ditempatkan ke sektor formal, ada juga yang ke sektor informal, usaha. Tapi, tidak menutup kemungkinan, ketika perusahaan itu butuh, bisa. Kalo berbicara pengentasan pengangguran sebenarnya ga ada apa-apanya, pelatihan dalam setahun 200an, sementara yang harus dientaskan puluhan ribu, seper berapanya, ga ada apa-apanya sebenarnya, tiap tahun segitu aja, sementara pengangguran nambah lagi. 20 orang itu maksimal, kalo kita liat ke BLK itu kebanyakan, dia hanya 16, bahkan standar internasional dia hanya 8, kalo bicara kasarnya kita ga pake standar 20 itu.
---------	---	---

2. Siapa yang menjadi sasaran peserta yang mengikuti pelatihan kerja?

Jawaban	:	Sasaran utamanya penganggur tingkat kecamatan. Ketika dia sudah tidak produktif kita kasih pelatihan nanti bekal dia untuk membuka usaha. Kaya instalasi listrik, dia bisa di dunia formal, tapi ketika dia bicara swasta pun bisa.
---------	---	---

3. Apakah terdapat syarat dalam menentukan peserta pelatihan kerja?

Jawaban	:	Dulu ada, usia dibatasi, pendidikan juga SLTA, maksimal usia 25. Sekarang itu tidak lagi mengenal seperti itu lagi, nyarinya susah. 20 itu susah, besok nya ganti lagi. Selama ini nentuin pesertanya
---------	---	---

	nyerahkan ke kecamatan, karena kan yang lebih tahu. kecamatan juga ngelemparin ke desa, karena kan yg lebih tau desa. Kalo camat hanya mengkoordinir saja. Bingung kami juga, kalo sistemnya dirubah bagaimana, tapi yang pasti dari tahun ke tahun seperti itu.
--	--

4. Bagaimana menentukan lamanya waktu pelatihan kerja?

Jawaban	:	Ada kurikulumnya, kan 1 hari 8 jampel, 1 jampel itu 45 menit, ada yg pelatihan itu 200 jampel, tinggal dibagi 200 dibagi 8 jampel, jatohnya berapa hari, kan tinggal nanya, ada dana sekian, coba kan kita ada kurikulum dari instrukturanya, ini berapa idealnya kalo sampai mahir.
---------	---	--

5. Apakah waktu pelatihan kerja sudah dapat dikatakan efektif?

Jawaban	:	Sebetulnya kalo bicara kurang, kurang sih, kalo hanya 120 jampel, harusnya 1 bulan, Cuma tadi itu, ga tau nanti apa mau dievaluasi apa engga yah, itu yang paling singkat, mungkin bisa seperti itu, tinggal dilihat jenisnya, kaya menjahit, kita ambil 25 hari, karna itungannya kan tingkat dasar, jadi kan kalo pengen tingkat mahir itu 3 bulan, resikonya 3 bulan itu kadang-kadang masyarakatnya jenuh, sebetulnya bisa aja diperpanjang, Cuma mau engga?, kalo menjahit rata-rata kan ibu rumah tangga.
---------	---	---

6. Apa indikator keberhasilan program pelatihan kerja?

Jawaban	:	Ya itu aja berhasil itu ketika mereka bisa berwirausaha.
---------	---	--

Dimensi 2 : Merumuskan Keadaan Saat ini

1. Bagaimana dalam menentukan jenis pelatihan kerja?

Jawaban	:	Dari musrenbang, kecamatan ini mengajukan kegiatan A, B, C, D. Kita pilah-pilah lagi, mana kegiatan yang menjadi ranah disnaker. Terinci kecamatan mana, tapi karena keterbatasan anggaran tidak
---------	---	--

	<p>semua kita cover, terus jenisnya pun disesuaikan. Pertama kita berbicara instruktur, ketika tidak ada kita tidak bisa mengakomodir, jadi ketika nanti kita pilah-pilah, nantinya kan akan mengerucut, berapa anggarannya, nanti kita bicara anggaran, kalo misalnya hanya sekian paket, kita pilah lagi kecamatannya, artinya kan disini kita ada 29 kecamatan, dari 29 itu kita tentuin, satu tahun misalnya berapa kecamatan, maksimal sekitar 10 sampai 11 paket.</p>
--	---

2. Bagaimana dalam menentukan lokasi/tempat diadakannya pelatihan kerja?

Jawaban	: Kecamatan mana yang sudah, tidak akan di samper dulu, sekalipun dia di musrenbang dia mengajukan, karena pemerataan. Jangan sampe misalkan itu-itu lagi. Kita puter tiap kecamatan, kita sesuaikan juga dengan jenis pelatihan. Ketika dia bicara daerah industri, apa yang dibutuhkan, ngadain pelatihan yang berhubungan dengan industri, yang bisa terserap di pasar kerja. Sekalipun kenyataannya tidak semuanya terserap.
---------	--

3. Bagaimana dalam menentukan jumlah kegiatan pelatihan?

Jawaban	: Dalam menentukan kegiatan pelatihan juga disesuaikan dengan anggaran yang ada, pakatnya kan. Kalo kita ngajuin nya banyak, tapi kan mereka anggarannya sekian. Yang nentuin anggarannya itu ada Tim gitu di TPAD. Bisa ditambahin lebih dari 11, Cuma kita kan ngatur waktu, 1 tahun 12 bulan, ini tidak akan efektif 12 bulan, januari februari kita ga mungkin, belum dipotong puasa sama lebaran, kalo 1 bulan 1 paket, hanya 9 paket, ga mungkin juga kita sampe desember, november desember ga mungkin 2 bulan, efektifnya hanya 8 bulan, itu 10 bulan sudah jago. Artinya, ada 1 bulan kita 2 paket, karna tadi itu, bicaranya kita efektifnya 8 bulan ko, ga bisa 1 bulan beberapa paket, nanti akan mumet di kitanya, kecuali di pihak ketiga kan, artinya kita kerjasama dengan
---------	--

	LPK, kita punya anggaran sekian, ini pesertanya, SPJ nya silakan, mungkin kalo seperti itu bisa.
--	--

4. Selama ini apakah peserta pelatihan sesuai dengan kriteria yang ditentukan?

Jawaban	: Memang kriteria mencari peserta yang tepat sasaran kan tidak semudah yang dibayangkan, kalo kita dinas terjun langsung kan ga mungkin. Kita serahkan ke kecamatan resikonya seperti ini.
---------	--

Dimensi 3 : Mengidentifikasi segala kemudahan & hambatan

1. Apakah terdapat hambatan/kendala dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja? Jika ada, apa saja dan bagaimana solusi untuk mengatasi hambatan tersebut?

Jawaban	: Ada di anggaran, personil, peserta, instruktur. Kalo solusinya, kalo masalah anggaran kan susah itu, kalo masalah peserta tadi yah, kalo anggaran ada sih kita bisa terjun langsung atau berdayakan TKS, kalo diadakan petugas rekrut artinya harus menambah anggaran. Kadang-kadang seperti ini, sekarang ini dia instruktur, ketika ada pelantikan, dia ke struktural, ga bisa lagi dia ngajar, kan dilepas. Jabatannya bukan fungsional lagi, bukan instruktur lagi. Kalo kita mau nentuin kegiatan, cari dulu nih ada ga instruktur nya, kalo ga ada nanti kita bingung juga.
---------	---

2. Apakah SDM di Disnakertrans yang menangani program pelatihan sudah cukup?

Jawaban	: Kalo bicara personil iya kita kurang, kalo SPJ masih di kita tidak dipihak ketiga kan. Itu kan mengurus SPJ nya aga lumayan, SPJ ini 2 atau 3 aja pusing, kan penyusunan SPJ itu tidak boleh lebih dri 20 hari, kita harus men set itu kan, ini ketahanan nya hanya 20 hari harus kita SPJ kan.
---------	---

3. Bagaimana respon masyarakat dalam hal ini peserta dalam mengikuti pelatihan kerja?

Jawaban	:	Sebenarnya respon mereka baik kalo udah masuk udah mengikuti, mereka malah ingin diadakan lagi, tapi awalnya ini, makanya apakah informasinya yang kurang jalan, kalo udah jalan mereka ingin. Tidak tau, apakah ketidak jelasan.
---------	---	---

4. Apakah pernah ada perubahan dalam menentukan jenis program pelatihan kerja? Jika ada, apa penyebabnya ?

Jawaban	:	Ga pernah, ribet itu, kecuali kalo nambah yah, tapi jarang juga kita nambah.
---------	---	--

5. Apakah instruktur pelatihan memiliki keahlian yang sesuai dengan jenis pelatihan ?

Jawaban	:	Iya Instrukturnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Selama ini saya ngambilnya dari LPK dengan BLK, tapi BLK nya BLK Pandeglang, tapi waktu 2016 ada pertukangan dari BLK Serang, di Serang pun hanya ada 1 instruktur.
---------	---	---

6. Apakah peralatan pelatihan sudah mencukupi ?

Jawaban	:	Karena kan anggaran kita hanya mampu menyelenggarakan misalnya mesin jahit 5, obras 5, jadinya mau ga mau kita bikin kelompok. Kalo misalnya 20 kan anggaran nya membengkak.
---------	---	--

Dimensi 4 : Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan

1. Bagaimana cara mensosialisasikan program pelatihan kerja?

Jawaban	:	Pertama mungkin memang kurang sosialisasi, sebetulnya gini, sebelum kegiatan kan ada forum SKPD seperti kecamatan, jadi disitu disosialisasikan, ini loh kegiatan disnaker, orang kecamatannya kita undang, walaupun tidak semua kecamatan. Lagi-lagi keterbatasan anggaran. Kalo kita kan ga mungkin turun langsung kan, mungkin dari pihak dinas nya kurang sosialisasi
---------	---	---

	bisa jadi.
--	------------

2. Dari manakah sumber dana untuk kegiatan pelatihan?

Jawaban	:	Dari APBD.
---------	---	------------

3. Bagaimana hasil dari pelaksanaan program pelatihan kerja? Apakah terjadi peningkatan produktivitas terhadap peserta yang mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Harusnya ini di evaluasi yah, ini lari nya ke evaluasi, sebetulnya tergantung individu nya, kalo niatnya serius, ya bisa buka usaha. Sekuat apapun kita kalo dianya tidak ada motivasi ya susah.
---------	---	--

4. Bagaimana cara penetapan instruktur?

Jawaban	:	Prosedur nya mengajukan permohonan ke LPK yang dituju bahwa kami minta instruktur sekian, ya mereka memenuhi, kita SK kan. Honor instruktur dari disnaker.
---------	---	--

5. Apakah ada tindak lanjut setelah diadakannya pelatihan kerja?

Jawaban	:	Kita kan hanya memberikan keterampilan, sebatas itu. karena ketika bicara menyalurkan pun, kewenangan diterima tidaknya ke perusahaan itu kan perusahaan, kita tidak bisa ikut campur, ketika ada lowongan kita hanya memfasilitasi, ini loh ada lowongan. Kita beri keterampilan, ketika ada lowongan kita informasikan. Tinggal mereka kan, yang namanya merekrut segala macam urusan perusahaan, ga ada kewenangan juga. Memang ketika bicara wajib lapor lowongan, ada kewajiban perusahaan untuk melapor ke dinas.
---------	---	---

6. Bagaimana bentuk evaluasi yang dilakukan Disnakertrans terhadap penyelenggaraan program pelatihan kerja ini?

Jawaban	:	Selama ini mah kita tidak pernah mengevaluasi, karena keterbatasan waktu, keterbatasan personil. Boro-boro mengevaluasi, yang ada aja kan kita belum.
---------	---	---

7. Apakah pihak Disnakertrans turun langsung ikut berperan dalam pelaksanaan program pelatihan kerja ini?

Jawaban	: Ya kita tetep ada monitor lah, walaupun tidak setiap hari yah, ada momen-momen tertentu, tidak semuanya diserahkan ke instruktur, walaupun tidak setiap hari, apa seminggu sekali, kan kita juga komunikasi ga mesti harus langsung, kita ada bentuk ketua, dikasih nomer telpon orang dinas, kalo ada permasalahan.
---------	--

Serang, Februari 2017



MEMBER CHECK

Nama : Irma Herlina, S.Sos
Jabatan : Kasi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja
Disnakertrans Kab. Serang
Kode Informan : (I₁₋₂)

Catatan wawancara sebagai berikut :

Dimensi 2 : Menetapkan Tujuan

1. Apa tujuan diadakannya program pelatihan kerja?

Jawaban	:	Tujuannya itu untuk mengurangi pengangguran, kita membantu masyarakat dengan memberi keterampilan supaya memiliki keterampilan untuk buka usaha.
---------	---	--

2. Siapa yang menjadi sasaran peserta yang mengikuti pelatihan kerja?

Jawaban	:	Sasarannya pengangguran, pencari kerja juga, atau lulusan SMP sederajat dan usia di bawah 25 tahun, usia produktif sih intinya.
---------	---	---

3. Apakah terdapat syarat dalam menentukan peserta pelatihan kerja?

Jawaban	:	Usia produktif, maksimalnya 25 tahun, lulusan SMP sederajat yah, tapi balik lagi dibikin fleksibel aja kali neng, tergantung pelatihan. Kalo menjahit itu kan bukan usia produktif.
---------	---	---

4. Bagaimana menentukan lamanya waktu pelatihan kerja?

Jawaban	:	Ada kurikulum nya, Kalo menjahit 25 hari Karna itu tingkat dasar, kalo tingkat mahir itu 3 bulan. Kalo instalasi listrik itu 15 hari. Kalo servis HP 20 hari, kalo menjahit itu ada 2 kriteria, kalo kita yang 25 hari itu tingkat dasar. Kurikulumnya seperti itu, kalo bahasa di kurikulum itu jampel (jam pelajaran), kalo yang 25 hari itu 200 jampel. Lagi-lagi di anggaran, dan tidak mungkin sampe 3 bulan, karena kita mengejar waktu juga. Kalo mau 3 bulan, itu
---------	---	---

	<p>larinya ke BLK tingkatannya. Kalo kita kan terbatas, istilahnya memberikan pancingan pada mereka, kalo si siswa itu berprestasi, biasanya instruktur nya itu menawarkan, untuk ditarik sebagai muridnya dengan biaya gratis. Tiap akhir kegiatan kan ada penilaian di ranking, ada 1, 2, 3. Kalo instruktur nya baik akan ditarik sama instruktur nya untuk dilatih di tempat instruktur, LPK.</p>
--	---

5. Apakah waktu pelatihan kerja sudah dapat dikatakan efektif?

Jawaban	:	<p>Oh udah, itu kan tingkat dasar maksudnya, kalo bicara BLK mah dia lebih banyak waktunya, tapi kita anggarannya hanya dibatasi, hanya tingkat dasar, jadi ya saya bilang cukup.</p>
---------	---	---

6. Apa indikator keberhasilan program pelatihan kerja?

Jawaban	:	<p>Meningkatnya keterampilan SDM pelatihan kejuruan yang bersangkutan yah, kita kasih keterampilan agar dia bisa membuka usaha/wirausaha.</p>
---------	---	---

Dimensi 2 : Merumuskan Keadaan Saat ini

1. Bagaimana dalam menentukan jenis pelatihan kerja?

Jawaban	:	<p>Sama menentukan jenis pelatihan nya juga dari hasil musrenbang tadi.</p>
---------	---	---

2. Bagaimana dalam menentukan lokasi/tempat diadakannya pelatihan kerja?

Jawaban	:	<p>Hasil musrenbang, jadi dari camatnya sendiri mengusulkan gitu, atau gak misalnya dari bappedanya sendiri yang langsung nih ada pelatihan nih disnaker, siapa yang mau mengajukan kan, ya pa camat nya tunjuk tangan, saya dong mau . jadi hasil musrenbang itu, jadi ditentukan disini, di kecamatan ini.</p>
---------	---	--

3. Bagaimana dalam menentukan jumlah kegiatan pelatihan?

Jawaban	:	<p>Tiap tahun ga harus 11 paket aja, sebenarnya kita mau 12 paket juga bisa, kalo kita ga dibatasin anggaran dan tidak ada yang lebih</p>
---------	---	---

	prioritas lagi. Gak bisa lebih dari 12, 11 aja ini dikurangin.
--	--

4. Selama ini apakah peserta pelatihan sesuai dengan kriteria yang ditentukan?

Jawaban	:	Sesuai, walaupun ada aja 1 atau 2 yang nitip, tapi itu ga jadi masalah.
---------	---	---

Dimensi 3 : Mengidentifikasi segala kemudahan & hambatan

1. Apakah terdapat hambatan/kendala dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja? Jika ada, apa saja dan bagaimana solusi untuk mengatasi hambatan tersebut?

Jawaban	:	Personil di kita kurang yang ngurus pelatihan, ini aja Cuma berdua sama pak wahyu, anggaran juga terbatas, sama nyari pesertanya juga gak mudah.
---------	---	--

2. Apakah SDM di Disnakertrans yang menangani program pelatihan sudah cukup?

Jawaban	:	Iya sih kalo personil emang kurang kita, ini aja saya Cuma berdua dengan pak Wahyu.
---------	---	---

3. Bagaimana respon masyarakat dalam hal ini peserta dalam mengikuti pelatihan kerja?

Jawaban	:	Baik sih neng, malah dia menginginkan justru pengen nambah, lain kali pengen diadain lagi pelatihan disitu.
---------	---	---

4. Apakah pernah ada perubahan dalam menentukan jenis program pelatihan kerja? Jika ada, apa penyebabnya ?

Jawaban	:	Kalo jumlah kegiatan di perencanaan itu berubah karena keterbatasan anggaran, kalo setelah ditentukan itu ga pernah berubah.
---------	---	--

5. Apakah instruktur pelatihan memiliki keahlian yang sesuai dengan jenis pelatihan ?

Jawaban	:	Kita ngambil dari LPK, dari BLK juga. Mereka punya keahlian dibidangnya, sesuai.
---------	---	--

6. Apakah peralatan pelatihan sudah mencukupi ?

Jawaban	:	Oh engga, karna anggaran. Terbentur anggaran, karna anggaran kan. Inginnya mah 1 orang 1 tapi kan terbentur di anggaran tadi, jadi kita buat kelompok.
---------	---	--

Dimensi 4 : Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan

1. Bagaimana cara mensosialisasikan program pelatihan kerja?

Jawaban	:	Kita kasih surat dan datang juga ke Kecamatan, Kita menyebarkan undangan untuk pelaksanaan, camat, kapolsek, danramil, kalo bisa pak lurahnya untuk pembukaan pelatihan. Instruktur pun kita undang.
---------	---	--

2. Dari manakah sumber dana untuk kegiatan pelatihan?

Jawaban	:	Dari APBD
---------	---	-----------

3. Bagaimana hasil dari pelaksanaan program pelatihan kerja? Apakah terjadi peningkatan produktivitas terhadap peserta yang mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Kembali ke individu masing-masing, Ada yang sebagian dia menjalani bidang usahanya itu setelah pelatihan, jadi kembali lagi tergantung orangnya tersebut. keseriusannya, segala macam itu kan. Kembali ke orangnya. Ada yang asal-asalan ikut, ada yang penting hadir, yang penting dapet uang saku, kan beda-beda. Kita tidak bisa menekankan, tidak bisa menebak hati orang itu, kita tidak tau. Tapi intinya, dari 20 orang itu saya yakin 4 atau 5 orang itua ada yang berjalan. Karena setiap tempat itu neng beda-beda karakter orang itu.
---------	---	--

4. Bagaimana cara penetapan instruktur?

Jawaban	:	Kita menyurati instruktur siapa yang mau kita pakai, apakah dari BLK, apa dari LPK. Kita bikin surat mohon kepada kepala LPK atau BLK atas tanda tangan permintaan pak Kadis.
---------	---	---

5. Apakah ada tindak lanjut setelah diadakannya pelatihan kerja?

Jawaban	:	Engga ada, karna anggaran juga, kita hanya sebatas memberi pelatihan sebagai pancing untuk mereka.
---------	---	--

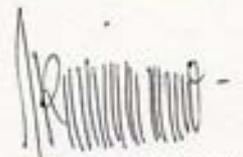
6. Bagaimana bentuk evaluasi yang dilakukan Disnakertrans terhadap penyelenggaraan program pelatihan kerja ini?

Jawaban	:	Sebetulnya kita ada rencana untuk itu, tapi kita nyusun lagi anggaran. Kan ada uji petik ada pemeriksaan dari Inspektorat, artinya harus dipertanggungjawabkan, jangan sampai itu dijual.
---------	---	---

7. Apakah pihak Disnakertrans turun langsung ikut berperan dalam pelaksanaan program pelatihan kerja ini?

Jawaban	:	Ya kita yang melaksanakan, instruktur hanya pas pelaksanaan saja, saya paling by phone, sesekali kita datang ke lokasi walaupun ga tiap hari, sesekali kita datang memantau. Kita survey sekalian kita liatin. Kita datang lagi ke kecamatan yang lain, tapi kadang kalo ga sempet banyak kerjaan, biasanya via telpon tuh sama instruktur, soalnya kan dia yang tiap harinya tau, pesertanya seperti apa.
---------	---	--

Serang, Februari 2017


IRMA HERLINA

MEMBER CHECK

Nama : Wahyu
Jabatan : Staf Pelaksana Bidang Binapenta Disnakertrans
Kab. Serang
Kode Informan : (I_{1.3})

Catatan wawancara sebagai berikut :

Dimensi 1: Menetapkan Tujuan

1. Apa tujuan diadakannya program pelatihan kerja?

Jawaban	:	Mengurangi pengangguran dan setengah pengangguran, setengah pengangguran tuh semacam kaya kita punya sawah, disaat panen dia kan beraktivitas, setelah sawah itu paceklik, dia nganggur. Tujuan kita memberi kegiatan kaya pengerasan jalan, kan dibayar sama kita. Itu maksudnya, jadi kita tuh kenapa ada anggaran APBN, APBD, itu sasarannya seperti itu. Punya output, istilahnya punya arti yang berbeda. Kalo pengangguran ya jelas-jelas pengangguran, kita memberi pelatihan buat mereka, keterampilan. Kalo emang ga bekerja dan tidak punya kesempatan bekerja, wirausaha lah gitu. Makanya kita kasih pelatihan dan dikasih alat-alat itu. Sasaran nya kita tuh pengangguran itu, menyisir, tapi semua itu terlepas dari masyarakatnya sendiri, mental segala macem. Kita sudah memberi, kita sudah kasih pancingan.
---------	---	---

2. Siapa yang menjadi sasaran peserta yang mengikuti pelatihan kerja?

Jawaban	:	Sasarannya pengangguran, yang ekonominya lemah, dan orang yg belum bekerja. Tapi kalo menjahit itu kebanyakan ibu-ibu untuk membantu suaminya.
---------	---	--

3. Apakah terdapat syarat dalam menentukan peserta pelatihan kerja?

Jawaban	:	Usia produktif, maksimalnya 25 tahun, lulusan SMP sederajat yah.
---------	---	--

4. Bagaimana menentukan lamanya waktu pelatihan kerja?

Jawaban	:	Kita hanya tingkat dasar. Kaya menjahit itu kita gak mungkin 3 bulan, karna kesiapan yang sasaran kita kan ibu-ibu, kita 25 hari aja banyak yang diganti. Kecuali mereka bener-bener pengen bisa, itu ke BLK karna dia fokus. Kalo kita ini kan sasarannya untuk memancing mereka memberikan pancingan untuk berwirausaha, minimal dia bisa menjahit, ngerombak, ya gitu-gitu aja. Kita bisa saja 3 bulan, tapi kan pesertanya.
---------	---	---

5. Apakah waktu pelatihan kerja sudah dapat dikatakan efektif?

Jawaban	:	Seperti yang dikatakan tadi, kita hanya tingkat dasar, kaya menjahit itu gak mungkin 3 bulan, karna kesiapan yang sasaran kita kan ibu-ibu, kita 25 hari aja banyak yang diganti. Kecuali mereka bener-bener pengen bisa, itu ke BLK karna dia fokus. Kalo kita ini kan sasarannya untuk memancing mereka memberikan pancingan untuk berwirausaha, minimal dia bisa menjahit, ngerombak, ya gitu-gitu aja. Kita bisa saja 3 bulan, tapi kan pesertanya.
---------	---	---

6. Apa indikator keberhasilan program pelatihan kerja?

Jawaban	:	Meningkatnya keterampilan SDM pelatihan kejuruan yang bersangkutan, kita kasih pancingan tadi, agar dia bisa membuka usaha/wirausaha.
---------	---	---

Dimensi 2 : Merumuskan Keadaan Saat ini

1. Bagaimana dalam menentukan jenis pelatihan kerja?

Jawaban	:	Tergantung kebutuhan dalam menentukan banyaknya jenis pelatihan, dari hasil musrenbang itu setiap kecamatan mengajukan, kalopun kita lebih dari 11 kita berfikirnya ada kegiatan yang lain, APBN, takutnya tidak terkejar waktunya. Kita batasannya minimal 8 maksimal 11. Karna di APBN juga kegiatan
---------	---	--

	nya banyak kadang 5 kecamatan, kalo kita di APBD banyak, umpamanya 12 paket atau lebih engga akan terkejar. Kita bisa saja minta kegiatan nya 12, 14, tapi kita berfikir di APBN juga ada, kita antisipasi. Karna ada batasan waktu.
--	--

2. Bagaimana dalam menentukan lokasi/tempat diadakannya pelatihan kerja?

Jawaban	:	Hasil musrenbang, hasil musyawarah rencana pembangunan. Dari bappeda dulu, hasil musrenbang hasil kecamatan nanti lurah-lurah diundang sama orang kecamatan itu. Bappeda datang ke kecamatan, pak camat nanti menawarkan apa yang diinginkan dari masyarakat melalui lurah-lurah itu. Ditampunglah keinginan-keinginan dari masyarakat tersebut, dicatat oleh bappeda itu, setelah itu barulah nanti bappeda rapat sama dewan mengadakan rapat namanya gabungan, dibentuk lah anggaran.
---------	---	---

3. Bagaimana dalam menentukan jumlah kegiatan pelatihan?

Jawaban	:	Dari hasil musrenbang itu setiap kecamatan mengajukan, kalopun kita lebih dari 11 kita berfikirnya ada kegiatan yang lain, APBN, takutnya tidak terkejar waktunya. Kita batasannya minimal 8 maksimal 11. Karna di APBN juga kegiatan nya banyak kadang 5 kecamatan, kalo kita di APBD banyak, umpamanya 12 paket atau lebih engga akan terkejar. Kita bisa saja minta kegiatan nya 12, 14, tapi kita berfikir di APBN juga ada, kita antisipasi. Karna ada batasan waktu.
---------	---	--

4. Selama ini apakah peserta pelatihan sesuai dengan kriteria yang ditentukan?

Jawaban	:	Jadi gini yah, kalo disebut usia produktif itu memang sasarannya untuk dia bekerja di perusahaan, tapi yang di non usia produktif itu untuk kewirausahaannya. Jadi artinya gini, kita melatih menjahit contohnya, ibu-ibu. Kebanyakan lansia lah yah, di atas umur maksimal, nah maksudnya untuk membantu perekonomian suaminya. Kalo untuk menjahit yah kebanyakan di usia non
---------	---	---

	produktif, ibu-ibu.
--	---------------------

Dimensi 3 : Mengidentifikasi segala kemudahan & hambatan

1. Apakah terdapat hambatan/kendala dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja? Jika ada, apa saja dan bagaimana solusi untuk mengatasi hambatan tersebut?

Jawaban	:	Seperti yang tadi itu, ga semua kecamatan itu mudah mencari peserta, 20 orang aja ga mudah. Apalagi daerah-daerah seperti Cikande, orangnya pada sibuk, tidak semua kita dapatkan dengan mudah pesertanya. Kadang-kadang kita sudah oke nih 20 orang, begitu pembukaan, ada aja yang diganti. Jadi gak semudah itu kita melaksanakan pelatihan itu. Kita mah udah merapikan absen, name tag, pas dilaksanakan, itu dari name tag 20 orang itu belum tentu nama dia itu ada. Jadi engga mudah. Padahal ini enak yah, ada uang saku, makan, tinggal mengikuti. Personil disini juga kurang, harusnya ada yang khusus megang administrasi, teknis, dan lainnya. Ini kami Cuma berdua, belum kerjaan yang lain.
---------	---	---

2. Apakah SDM di Disnakertrans yang menangani program pelatihan sudah cukup?

Jawaban	:	Belum, harusnya ada yang khusus megang administrasi, teknis, dan lainnya. Ini kami Cuma berdua, belum kerjaan yang lain.
---------	---	--

3. Bagaimana respon masyarakat dalam hal ini peserta dalam mengikuti pelatihan kerja?

Jawaban	:	Kalo sudah mengikuti responnya baik, ada yang ingin ditambah, ingin ikut lagi.
---------	---	--

4. Apakah pernah ada perubahan dalam menentukan jenis program pelatihan kerja? Jika ada, apa penyebabnya ?

Jawaban	:	Kalo jumlah kegiatan di perencanaan itu berubah karena keterbatasan anggaran, kalo setelah ditentukan itu ga pernah berubah, paling nambah, itu juga jarang kalo nambah.
---------	---	--

5. Apakah instruktur pelatihan memiliki keahlian yang sesuai dengan jenis pelatihan ?

Jawaban	:	Kita ngambil dari LPK sama dari BLK, instruktur sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
---------	---	---

6. Apakah peralatan pelatihan sudah mencukupi ?

Jawaban	:	Mengenai peralatan, menyesuaikan anggaran yang sesuai pengajuan juga. Kalo sesuai pengajuan, gak mungkin kita akan melebihi belanja mesin tersebut. jadi harus sesuai dengan itu. Kalo mau dibilang ga cukup mah atuh ga cukup lah, Cuma kan kita kan menyesuaikan semua. Kan ada gilirannya, engga sekaligus. Artinya gini, kita sesuai kebutuhan ajalah intinya. Jadi tidak boleh berlebihan, tidak boleh kurang.
---------	---	---

Dimensi 4: Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan

1. Bagaimana cara mensosialisasikan program pelatihan kerja?

Jawaban	:	Kalo itu, kita tidak bisa sosialisasi itu, artinya itu semua dari hasil musrenbang. Jadi kita itu melaksanakan pelatihan itu sesuai yang sudah ditentukan oleh hasil musrenbang. Adapun untuk memberitahu ke masyarakat itu kita setelah koordinasi dengan kecamatan. Pihak camatnya pasti kan memanggil kepala desanya. Ada kalanya kita investigasi, kita survey ke lokasi, yaitu kecamatan, kelurahan, tapi kita tidak pengumuman. Yang menyampaikan kecamatan atau desa. Ada juga surat dan tersirat. Tersirat itu artinya setelah kita menyampaikan surat, ya kita
---------	---	---

	memberikan informasi.
--	-----------------------

2. Dari manakah sumber dana untuk kegiatan pelatihan?

Jawaban	:	Dari APBD, Sebenarnya bisa saja mau pelatihan apa, tapi ada yang lebih diprioritaskan karna terbatas tadi anggarannya, bisa saja sih berapa juga, tapi kan harus dipertanggungjawabkan.
---------	---	---

3. Bagaimana hasil dari pelaksanaan program pelatihan kerja? Apakah terjadi peningkatan produktivitas terhadap peserta yang mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Kita kan sudah membekali keterampilan, tergantung kemauannya individu. Tergantung mental dari merekanya, tapi saya yakin dari sekian peserta tersebut yang mengikuti pelatihan, ada beberapa yang berjalan, walaupun gak semua.
---------	---	---

4. Bagaimana cara penetapan instruktur?

Jawaban	:	Pertama mengirim surat bahwa butuh instruktur, baik ke LPK maupun BLK. Bikin surat permohonan kepada kepala nya atas ttd pak kadis, setelah ada persetujuan dari sana, kita SK kan.
---------	---	---

5. Apakah ada tindak lanjut setelah diadakannya pelatihan kerja?

Jawaban	:	Justru itu tindak lanjutnya engga ada, itu butuh anggaran lagi. Masa kita tiba-tiba datang kesana tanpa bensin, makan, SPPD nya, kecuali inisiatif, tapi kan orang itu jarang. Jadi gini, dari sambutan aja dari kepala dinas disnakertrans sudah jelas bahwa kita ini sudah memberi pelatihan untuk keterampilan masyarakat. Artinya kita memberikan pancing tinggal perangkat desa ataupun camat silakan untuk memberi motivasi, dorongan, atau gimana untuk mereka. Kita mah disisi lain memberikan pelatihan sama mereka, sekaligus juga menghibahkan alat dan barangnya. Kita kan memberikan itu untuk membantu kesejahteraan mereka, membantu penghasilan suami lah istilahnya. Tapi lagi-lagi setelah diadakan uji petik atau pemeriksaan itu tergantung mentalnya, kita mau ngasih bantuan seribu kalipun, kalau mentalnya mereka itu
---------	---	---

	masih begitu aja, engga akan berjalan. Gak bisa kita kontrol tiap bulan, masih banyak daerah lainnya. Yang pasti pemerintah udah ada itikad baik.
--	---

6. Bagaimana bentuk evaluasi yang dilakukan Disnakertrans terhadap penyelenggaraan program pelatihan kerja ini?

Jawaban	: Kita engga melakukan evaluasi, itu butuh anggaran lagi, tapi kita ada rencana kesitu.
---------	---

7. Apakah pihak Disnakertrans turun langsung ikut berperan dalam pelaksanaan program pelatihan kerja ini?

Jawaban	: Kita sesekali datang ke lokasi untuk melihat pelaksanaan, tapi yang lebih tau keseharian nya instruktur. Kita ga tiap hari datang ke lokasi.
---------	--

Serang, Februari 2017


Wahy

MEMBER CHECK

Nama : Didi Rosadi, S.Pd
Jabatan : Kasubag Program dan Evaluasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Serang
Kode Informan : (I_{1.4})

Catatan wawancara sebagai berikut :

Dimensi 1 : Menetapkan Tujuan

1. Apa tujuan diadakannya program pelatihan kerja?

Jawaban	:	Sebenarnya yang tau tujuannya itu bidangnya, di Disnakertrans ini pelatihan yang diselenggarakan sasarannya pengangguran. Jadi kan nantinya supaya wirausaha mandiri, ada yang berbasis kompetensi, itu nanti supaya bisa bersaing di dalam pasar kerja. Kan perusahaan itu ada yang membutuhkan tenaga teknis, atau apa aja kan. Nah kita menciptakan itu supaya setelah pelatihan dan keterampilan itu punya skill yang nantinya bisa dibutuhkan. Kalo kewirausahaan itu nantinya menciptakan lapangan kerja sendiri, wirausaha, wirausaha baru.
---------	---	--

2. Siapa yang menjadi sasaran peserta yang mengikuti pelatihan kerja?

Jawaban	:	Kalo kita sasarannya pengangguran
---------	---	-----------------------------------

Dimensi 2 : Merumuskan Keadaan Saat ini

1. Bagaimana dalam menentukan jenis pelatihan kerja?

Jawaban	:	Bappeda menghimpun tiap kecamatan, menghimpun musrenbang kecamatan, hasilnya apa, kalo tentang prioritas kedisnakertransan, mereka masukan ke disnaker, kaya ngusulkan pelatihan, pembinaan ketenagakerjaan, itu ke disnaker. Dari Bappeda ngasih ke Disnaker, terus dari disnaker ke tiap bidang menyesuaikan lagi.
---------	---	--

	<p>Yang menentukan SDM yang mengurus pelatihan.</p> <p>Mengenai yang menentukan kegiatan itu dari musrenbang, kita sudah diatur dengan Permen, bahwa program kegiatan di masing-masing SKPD itu ada Permendagri Nomor 13 tentang program kegiatan anggaran, kemudian sekarang disesuaikan lagi dengan Undang-Undang yang baru UU No 23 Tahun 2014. Kita tidak boleh membuat kegiatan tanpa acuan yang ada. Program kegiatan itu juga udah ditentukan oleh Permen dan Undang-Undang, program kegiatan yang ada di Disnaker, itu sudah diatur programnya apa. Contoh tadi di Binapenta, ini salah satunya kegiatan ini ada penyebarluasan informasi bursa kerja, kita relevan gak, perlu gak, apa aja di dalamnya, sub kegiatannya.</p> <p>Pertama, dasarnya dasar kebutuhan. Apa permohonan dari masyarakat, apa permohonan dari masyarakat melalui dewan, usul ke dewan, dewan ke kita, itu juga tidak serta merta, harus ada dasar, karena sudah disahkan oleh pemerintah Provinsi.</p>
--	--

2. Bagaimana dalam menentukan lokasi/tempat diadakannya pelatihan kerja?

Jawaban	: Pertama, dasarnya dasar kebutuhan. Apa permohonan dari masyarakat, apa permohonan dari masyarakat melalui dewan, usul ke dewan, dewan ke kita, itu juga tidak serta merta, harus ada dasar. Mana kita merubah anggaran ini, karna ini sudah disahkan oleh pemerintah Provinsi.
---------	--

3. Bagaimana dalam menentukan jumlah kegiatan pelatihan?

Jawaban	: Misalnya menjahit 15 kegiatan, Nah itu di asistensi, oh ini 15 kegiatan menjahit ajuannya itu berdasar hasil musrenbang, hasil reses dewan, dihimpun jadi ada 15 kegiatan permintaannya, kecamatan ini, kecamatan ini, kita kan asistensi, terus ada Tim TAPD, kita anggarannya cuma ada untuk 5 kegiatan nih, kita kan
---------	---

	<p>tinggal nerima sesuai anggaran yang ada. Kan ada Pemerintah Kabupaten, punya skala prioritas. Ada nomer 1 sampe sekian, skala priototas. Ketika ada pengurangan anggaran, cukupnya untuk 5 paket (kegiatan), berarti prioritas nomer 1 sampe nomer 5, prioritas daerah yang belum.</p> <p>Yang nentuin banyaknya kegiatan, anggarannya, dari bidang masing-masing. Kita tidak membuat perencanaan kegiatan, tugas Bagian Program hanya menghimpun, kecuali kegiatan yang ada di kita.</p>
--	--

Dimensi 3 : Mengidentifikasi segala kemudahan & hambatan

1. Apakah terdapat hambatan/kendala dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja? Jika ada, apa saja dan bagaimana solusi untuk mengatasi hambatan tersebut?

Jawaban	:	<p>Yang pasti semua umumnya di kabupaten serang, SDM kurang. Bukan hanya di disnaker aja, umum di kabupaten serang. Saya kendalanya di program kan tidak punya staf yang PNS, ada hambatan dalam pelaksanaannya.</p>
---------	---	--

2. Apakah pernah terjadi perubahan dalam perencanaan program kegiatan? Jika pernah, apa penyebabnya?

Jawaban	:	<p>Pernah, namanya anggaran ini, DPA ini, ada angka murni, ada anggaran perubahan. Anggaran murni itu kita kan menentukan satu tahun anggaran, 2016 misalnya. Diperjalanan, ternyata ada kenaikan harga, Kemudian kegiatan nih, Bidang Binapenta ada 4 kegiatan, atau ada 3 kegiatan, yang satu kegiatan subnya ini, dalam perjalanan ada instruksi atau apa bahwa kegiatan ini belum masuk nih, harus dilaksanakan, di perubahan waktunya, oh kita nambah kegiatan, sesuai dengan instruksi bahwa kegiatan ini harus dilaksanakan, ajukan lagi. Apa poin-poinnya, anggarannya berapa, di Oktober.</p>
---------	---	--

	berapa, di Oktober.
--	---------------------

3. Apakah instruktur pelatihan memiliki keahlian yang sesuai dengan jenis pelatihan ?

Jawaban	: Yang penting persyaratannya, instruktur itu bersertifikat, instruktur juga bersertifikat. Nantinya kalo tidak bersertifikat jadi temuan juga. Kalo instruktur di kita minim, cari di yang lain.
---------	---

Catatan:
Kalimatnya dan bahasanya
di sempurnakan lagi.

Seran, Februari 2017
Hn Kepala Dinas Ketrans Kel
Serang
Hasul dg Program
Minim
Dis: Rosdi SPA

MEMBER CHECK

Nama : Hudori, SE
Jabatan : Staf Pelaksana Bagian Program dan Evaluasi
Disnakertrans Kab. Serang Tahun 2016
Kode Informan : (I_{1.5})

Catatan wawancara sebagai berikut :

Dimensi 1 : Menetapkan Tujuan

1. Apa tujuan diadakannya program pelatihan kerja?

Jawaban	:	Tujuannya itu mengurangi pengangguran, berbicara Renstra 5 tahun ke depan, kan kita harus mencapai target penurunan angka pengangguran sekian persen katakan.
---------	---	---

Dimensi 2 : Merumuskan Keadaan Saat ini

1. Bagaimana dalam menentukan jenis pelatihan kerja?

Jawaban	:	Pertama itu musrenbang kecamatan, mereka internal kecamatan, dari kecamatan musrenbang SKPD, kalo istilahnya bukan musrenbang sih, forum gabungan. Nah di SKPD itu jadi masing2 masyarakat itu masing2 kecamatan minta tuh, dengan tugas masing-masing SKPD, kalo disnaker minta pelatihan, kalo diskoperindag minta bantuan dana untuk usaha, karna kita sifatnya pelatihan, ya mereka minta jenis pelatihan. Setelah kita rangkum di sini, kita berangkat ke forum gabungan, musrenbang itu. Forum gabungan SKPD itu kan artinya kecamatan mengusulkan kegiatan ke SKPD ynag bersangkutan. Setelah selesai forum gabungan, udah kata bappeda disnaker sekian, udah, kita ga bisa apa2 kan, jadi kata bappeda nih kita hanya punya uang sekian, kita nya kan harus berfikir, ini yang mana dulu yang lebih prioritas, menjahitkah atau
---------	---	---

	<p>montirkah, artinya kan kita harus bisa mengatur, oh yang ini aja yang kira2 menunjang mereka usaha mandiri dulu, kaya menjahit kan bisa mandiri, bisa membuat baju, baju anaknya, minimal dia tidak membeli, kan kita bahan kasih, perangkatnya kita kasih. Kita mah hanya mengakomodir, memfasilitasi, masyarakat minta kita akomodir, kita fasilitasi, keinginan masyarakat sesuai hasil musrenbang</p>
--	--

2. Bagaimana dalam menentukan jumlah kegiatan pelatihan?

Jawaban	: <p>Kalau kita sih mengusulkan ya tadi itu kan, lebih banyak dan lebih tercakup ke semua masyarakat, agar masyarakat itu kan wirausaha mandiri dan otomatis pengangguran kan menurun. Tapi yaitu terbenturnya anggaran. Contoh, kita kan 20 paket usulan, tapi 11 realisasinya, kan jauh. Harusnya kita targetnya sekian persen di 5 tahun ke depan, ternyata hanya 50 persen 5 tahun, berarti visi misi bupati tidak tercapai, gitu aja kan dampaknya. Bisa lebih 11 paket, jadi 1 paketnya itu kan 20 hari kalender kegiatan, kecuali minggu. Bisa kita laksanakan, yaitu tadi anggaran nya. 20 hari satu kegiatan, artinya kan gini, dalam satu bulan aja, kita bisa mulai 4 paket kegiatan, ya artinya kan dengan waktu yang sama dengan orang yang berbeda. Kita juga kan dengan pelaksana yang berbeda. Kita bagi tugas, misalkan di bidang pelatihan itu ada 4 orang, nih untuk mengawasi pelatihan di kecamatan A, B, terus , dalam satu bulan bisa 4. 4 kali 12 berapa gitu aja, itu minimalnya kan gitu.</p>
---------	---

Dimensi 3 : Mengidentifikasi segala kemudahan & hambatan

1. Apakah terdapat hambatan/kendala dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja? Jika ada, apa saja dan bagaimana solusi untuk mengatasi hambatan tersebut?

Jawaban	:	Ya memang kita ada alasannya, yang saya tahu dari dulu itu maksimal itu 12 paket. Karna gini, kita bukan berarti disini melaksanakan APBD saja, APBN tugas pembantuan. Artinya kan di APBN itu kan ada infrastruktur, ada TKM (Tenaga Kerja Mandiri), budi daya ikan apa namanya, itu kan dari APBN nya, sedangkan waktunya dalam satu tahun itu kita APBD aja udah padat, ditambah APBN, ditambah SDM nya kurang, itu permasalahannya, 1) anggaran yang terbatas, 2) SDM Disnakertrans yang terbatas, waktunya hanya 12 bulan itu ya sebetulnya kalo SDM nya banyak beberapa puluh paket juga cukup. Dasarnya ya SDM itu.
---------	---	--

2. Apakah SDM di Disnakertrans yang menangani program pelatihan sudah cukup?

Jawaban	:	Keterbatasan SDM untuk mengawal pelatihan ini, kita dikasih banyak-banyak juga SDM kita tidak mencukupi.
---------	---	--

3. Apakah pernah ada perubahan dalam menentukan jumlah program pelatihan kerja? Jika ada, apa penyebabnya ?

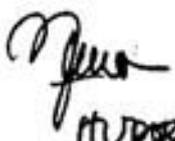
Jawaban	:	Jadi budget anggaran yang dikasih dari bagian anggaran hanya mencukupi sekian paket (11), jadi alasannya, kenapa dari usulan misalkan sekian kegiatan, yang realisasi hanya sekian, alasannya yaitu dari penganggaran.
---------	---	--

Dimensi 4 : Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan

1. Dari manakah sumber dana untuk kegiatan pelatihan?

Jawaban	:	Dari APBD
---------	---	-----------

Serang, Februari 2017


M. HUDA, SE

MEMBER CHECK

Nama	:	Diki Hermawan
Pekerjaan/Jabatan	:	Peserta Pelatihan Instalasi Listrik Kec. Petir
Kode Informan	:	(I ₂ -1)

Catatan wawancara sebagai berikut :

Dimensi 1 : Menetapkan Tujuan

1. Apakah anda tahu tujuan Disnakertrans mengadakan program pelatihan?

Jawaban	:	Kayanya sih buat mengurangi daftar pengangguran di Kecamatan Petir.
---------	---	---

2. Apa tujuan anda sendiri mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Ngisi waktu luang teh, kan nganggur, nyari kerjaan sekarang susah soalnya, niat belajar, emang lagi kosong, soal listrik emang minat juga kayanya seru, soalnya almarhum bapak juga sebelumnya dari itu elektro, biar punya keahlian sendiri, kan kalo di desa kaya gini teh jarang banget yang bisa kaya gini, emang dibutuhin, jadi kalo ada apa-apa gitu panggil ke anak ini aja, kan ngurangin pengangguran itu.
---------	---	--

3. Apakah anda tahu siapa yang menjadi sasaran peserta pelatihan?

Jawaban	:	Iya yang ikut yang belum kerja, tapi kayanya kemaren tuh ada juga sih teh yang udah kerja, padahal tiap hari latihannya, bilangny sih udah kerja. Kalo tepat sasaran apa engga nya sih gimana yang lainnya teh, cuman kalo seliat diki fifty fifty sih.
---------	---	---

4. Apakah ada persyaratan untuk peserta yang mengikuti pelatihan? Jika ada, apa saja?

Jawaban	:	Persyaratan cuma suruh bawa fotokopi KTP sama foto buat di sertifikat, kalo pendidikan gak ada batasan.
---------	---	---

5. Menurut anda apakah waktu pelatihan sudah cukup?

Jawaban	:	Kalo buat dasar, kan emang diajarinnya juga buat instalasi rumah ya teh, kalo segitu sih pelatihannya bagus juga sih teh, cukup sih, ngerasa cukup, kalo buat diki sih cukup.
---------	---	---

Dimensi 2 : Merumuskan Keadaan Saat ini

1. Apakah pelatihan instalasi listrik memang dibutuhkan oleh masyarakat disini?

Jawaban	:	Kan kalo di desa kaya gini teh jarang banget yang bisa kaya gini, emang dibutuhin, jadi kalo ada apa-apa gitu panggil ke anak ini aja, kan ngurangin pengangguran itu.
---------	---	--

Dimensi 3 : Mengidentifikasi segala kemudahan & hambatan

1. Apakah terdapat hambatan/kendala selama mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Alhamdulillah engga ada, peralatan juga lengkap kemaren sih teh, bilanganya sih di sisa waktu itunya juga masih banyak, jadi lebih gitu.
---------	---	--

2. Apa alasan anda mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Niat belajar, emang lagi kosong, soal listrik emang minat juga kayanya seru, soalnya almarhum bapak juga sebelumnya dari itu elektro, biar punya keahlian sendiri, yang mau belajar mah ada, yang susah lain lagi gitu, cuman becanda-becanda, gitu ada. Kalo orangnya yang mau mah kemaren juga enak teh belajarnya, nyambung gitu, cuman yang becanda-becanda mah kayanya tuh Cuma nyari duitnya doang, karna ada uangnya.
---------	---	--

3. Apakah anda tertarik untuk mengikuti pelatihan lagi?

Jawaban	:	Soal listrik emang minat juga kayanya seru, soalnya almarhum bapak juga sebelumnya dari itu elektro, biar punya keahlian
---------	---	--

	sendiri, kan kalo di desa kaya gini teh jarang banget yang bisa kaya gini, emang dibutuhin, jadi kalo ada apa-apa gitu panggil ke anak ini aja, kan ngurangin pengangguran itu.
--	---

Dimensi 4 : Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan

1. Dari mana anda mengetahui informasi program pelatihan?

Jawaban	:	Dikasih tau dari pihak desa sih teh, jadi ngundang katanya setiap desa tuh diundang 1 orang ikut pelatihan di kecamatan. Diki yang suruh ikut kesana, ada kenalan juga di desa, jadi ngundangnya Diki.
---------	---	--

2. Apakah anda dipungut biaya untuk mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Engga dipungut biaya, dapet uang saku, harusnya per hari, cuman di bayarnya terakhir, makan ada, udah enak, uang ada, makan dikasih. Kemaren juga ngeliat sih teh, yang males-malesan ada, datang juga selang-seling ga tiap hari. Mulai pagi kalo ga salah keluar jam 2 apa jam 3. Mulai tuh setengah 8 masuk.
---------	---	---

3. Bagaimana hasil dari diadakannya pelatihan?

Jawaban	:	Bisa insya allah, kemaren juga ada yang konslet, bisa ngebenerin sendiri. Kalo kaya kemaren kan sebelum itu kaya ada yang konslet, ngebenerin saklar aja ga bisa gitu, cuman sekarang kalo ada yang konslet bisa ngebenerin sendiri. Yang diajarinnya itu pokoknya buat rumah aja teh, dari KWH ke bawah itu, kalo KWH ke atas kan dari PLN, kaya saklar, lampu, mesin juga kemaren ada tuh kalo ga salah, mesin ngegulung motor kaya ngegulung motor pompa air tuh, kan dalemnya ada gulungan, diajarin ngegulung itu juga.
---------	---	--

4. Apakah anda tindak lanjut setelah diadakan program pelatihan?

Jawaban	:	Kalo tindak lanjut dari disnaker, kayanya ga ada sih, cuman
---------	---	---

	bilanganya itu kata instrukturanya, kalo nyari kerjaannya masih susah, ke bapak aja, bilanganya gitu. Dari instrukturanya itu yang nawarin. Cuman ke beberapa orang yang diobrolin kaya gitu, udah nanyain dari pihak sananya juga dianya malah engga, cuman kayanya sih entar katanya nanya lagi ke atasannya bilanganya, pernah nanya nanti ada kedepannya diiniin lagi ga, gitu. Evaluasi dari disnaker ga ada.
--	--

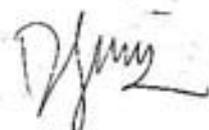
5. Apakah pihak disnakertrans mengawasi langsung pada saat pelatihan?

Jawaban	: Cuma instruktur doang sih teh, kalo dari disnaker adanya cuma pas awai sama pas akhir doang.
---------	--

6. Bagaimana pendapat anda terhadap instruktur pelatihan yang anda ikuti?

Jawaban	: Yang ngajarnya juga masuk ko, diajarinnya juga enak, iya instrukturanya enak jadi ngerti, emang nyambung, instrukturanya ada 2 orang, teori 30% kalo ga salah, prakteknya 70 persen.
---------	--

Serang, Februari 2017



Diki Hermawan

MEMBER CHECK

Nama : Rosidah
Pekerjaan/Jabatan : Peserta Pelatihan Menjahit Kec. Tirtayasa
Kode Informan : (I₂₋₂)

Catatan wawancara sebagai berikut :

Dimensi 1 : Menetapkan Tujuan

1. Apakah anda tahu tujuan Disnakertrans mengadakan program pelatihan?

Jawaban	:	Ya tau lah, biar kan tujuannya tuh yang satu yang tadinya ga bisa jadi bisa, terusan yang tadinya belum tau caranya jadi tau, pokoknya itulah namanya banyak gunanya gitu.
---------	---	--

2. Apa tujuan anda sendiri mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Orang niatnya kan pengen bisa, jadi kan hati itu bergejolak gitu, caranya gimana harus bisa, makanya semenjak dari pertama hadir itu ga pernah absen alhamdulillah, hadir terus.
---------	---	--

3. Apakah anda tahu siapa yang menjadi sasaran peserta pelatihan?

Jawaban	:	Dari sananya mah dari kecamatannya mintanya kader, tapi nyatanya gak semua kader yang dikirim dari tiap desanya, Cuma desa tirtayasa aja yang kader. Dari kepala desanya udah katanya yang cepet mah kader aja yang biasa aktif kegiatan, kalo ada kegiatan kita aja.
---------	---	---

4. Apakah ada persyaratan untuk peserta yang mengikuti pelatihan? Jika ada, apa saja?

Jawaban	:	Kalo persyaratannya foto, fotokopi KTP, KK, Ijazah. Kalo pendidikan mah gak ditentukan. Ada yang SD, SMP, SMA yang penting ada ijazah, mungkin untuk persyaratan disana.
---------	---	--

5. Menurut anda apakah waktu pelatihan sudah cukup?

Jawaban	:	Belum lah, kalo dibilang cukup, engga ga cukup, pengennya lebih,
---------	---	--

	<p>mau ditambahin, belum mahir, itu kan baru tingkat dasar. Masih junior pengen sampe senior. Pelatihan 25 hari itu cepet amat rasanya, belum puas rasanya. Orang pelatihannya ya walaupun udah bisa ya kan belum puas banget, belum senior lah, belum sampe bisa banget, baru bisa ngejahit doang, sama pemotongan pola doang, tehnik-tehniknya belum itu.</p>
--	---

Dimensi 2 : Merumuskan Keadaan Saat ini

1. Apakah pelatihan menjahit memang dibutuhkan oleh masyarakat disini?

Jawaban	:	<p>Iya nong dibutuhin, bener. Ya sekarang kan di desa tirtayasa tukang jahit itu jarang nong, ga kaya dulu, sekarang jadi berkurang.</p>
---------	---	--

Dimensi 3 : Mengidentifikasi segala kemudahan & hambatan

1. Apakah terdapat hambatan/kendala selama mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	<p>Banyak nong kalo masalah hambatan mah, itu kadang-kadang mesin nya yah, pengennya mah kalo bisa untuk tahun-tahun ke depan mesin jahit itu per orang satu. Supaya kita kan kalo latihan itu ga nunggu-nungguin temen ngejahit, nungguin temen lagi ngejahit, kalo masalah obras mah satu kelompok satu juga ga masalah, tapi kalo mesin jahit pengennya satu orang satu. Kan waktu nunggu juga lumayan, baru dapet tangan satu, gantian temen saya, kalo temen saya atasannya, nanti saya bawahannya, gitu, orang satu nong, gantian. Kalo satu orang satu biar enak prakteknya ga nunggu-nunggu.</p>
---------	---	--

2. Apa alasan anda mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	<p>Kan ibu tuh belum pernah megang mesin, gimana cara megang, sama sekali, tapi semenjak itu jadi bisa bikin baju, bisa bikin rok itu, kan dikasih itu dulu pelatihan pola dulu, habis latihan pola tuh</p>
---------	---	---

	baru kita jahit, udah ada bajunya juga.
--	---

3. Apakah anda tertarik untuk mengikuti pelatihan lagi?

Jawaban	:	Tertarik lah, kalo ada lagi mah didaftarin mau nong, kalo ada pelatihan yang lain juga pengen. Biar ada kegiatan, biar ga jenuh walaupun di rumah, jadi kan ga suntuk nong. Terus kan pengalamannya ada, yg ga tau jadi tau gitu, engga terfokus di rumah sama cucian aja. Kalo gitu kan bosan yah, kalo punya kegiatan kan pikiran kita jadi fresh gitu yah, engga selamanya di rumah-rumah aja
---------	---	--

Dimensi 4 : Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan

1. Dari mana anda mengetahui informasi program pelatihan?

Jawaban	:	Dari desa, dari pak lurah, dibilangin sama pak lurah katanya ada acara itu mau engga, kalo mau siapin persyaratannya. Dari pak lurah taunya. Kalo ga dari pa lurah mah ga tau teh ros juga. Jadi dari desa, awalnya.
---------	---	--

2. Apakah anda dipungut biaya untuk mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Engga nong, gratis.
---------	---	---------------------

3. Bagaimana hasil dari diadakannya pelatihan?

Jawaban	:	Iya alhamdulillah nong jadi bisa, yg tadinya ga tau bisa tau ya, yg ga bisa jadi bisa, ya gitu, pengennya mah lagi masih kurang, orang ibarat ilmu mah belum seberapa, baru dasar, baru ecek-ecek kalo itu mah. Tapi kan namanya orang yah, alhamdulillah kalo mermak-mermak mah insya allah. IQ orang kan ga sama, kadang-kadang yang cepet itu cepet nangkap ya cepet gitu bisanya, yang kurang itu kurang banyak bertanya, tapi alhamdulillah saya mah. Kalo yang di Desa Puser mah katanya ga lanjut nong gara-gara
---------	---	---

	mesin jahit tuh, jadi konflik masalah mesin katanya, yang ini pengen nguasain, yang ini pengen nguasain. Itu kelemahannya kalo kelompok. Kalo yang di Tengkurak mah mereka bareng-bareng aja ngejahitnya, orang dia mah yang daftarnya satu keluarga, jadi bibi, anaknya uwa, deket semua, jadi enak ditaronya.
--	---

4. Apakah anda tindak lanjut setelah diadakan program pelatihan?

Jawaban	: Belum ada, tapi kalo dari pelatih suka ngebel, nanyain kabar di Tirtayasa, Cuma dari sana belum ada yang ngontrol kesini, belum. Dari instruktur mah itu kan pribadi. Silaturahmi sama instruktur masih jalan alhamdulillah. Pengennya sampe 6 bulan, sampe ahli, ga akan berhenti. 25 hari juga lumayan.
---------	---

5. Apakah pihak disnakertrans mengawasi langsung pada saat pelatihan?

Jawaban	: Engga ada nong, Cuma pelatihnya aja yang ada.
---------	---

6. Bagaimana pendapat anda terhadap instruktur pelatihan yang anda ikuti?

Jawaban	: Instrukturnya enak, jelas, enjoy. Bawaannya ga tegang. Sabar lagi nong, banyak yang bertanya itu ya sabar itu pelatihnya, apalagi bu uus itu. Alhamdulillah baik-baik nong, kaya saudara gitu nong, 25 hari itu kaya udah berteman lama, udah nyatu, iya kaya keluarga baru, makan bareng, enak ga enak juga suka duka bersama. Alhamdulillah instrukturnya semua baik nong.
---------	--

Serang, Februari 2017


Ronfah

MEMBER CHECK

Nama	:	Rahmat Baejuri
Pekerjaan/Jabatan	:	Peserta Pelatihan Montir Sepeda Motor Kec. Jawilan
Kode Informan	:	(I ₂₋₃)

Catatan wawancara sebagai berikut :

Dimensi 1 : Menetapkan Tujuan

1. Apakah anda tahu tujuan Disnakertrans mengadakan program pelatihan?

Jawaban	:	Ya untuk ngurangin pengangguran neng, biar masyarakat desa berkembang.
---------	---	--

2. Apa tujuan anda sendiri mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Ya untuk menambah-nambah ilmu aja, iya nambah ilmu ya namanya juga saya mah orang bodoh, nambah-nambah ilmu kan ya neng.
---------	---	--

3. Apakah anda tahu siapa yang menjadi sasaran peserta pelatihan?

Jawaban	:	Ya saya engga tau neng, kan dikasih tau diajak ya saya juga kan emang pengen belajar ya neng namanya juga kan saya mah orang bodoh.
---------	---	---

4. Apakah ada persyaratan untuk peserta yang mengikuti pelatihan? Jika ada, apa saja?

Jawaban	:	Ada sih neng, kaya KTP, KK, Ijazah, Foto itu neng.
---------	---	--

5. Menurut anda apakah waktu pelatihan sudah cukup?

Jawaban	:	Iya kan namanya juga ilmu mah neng ga ada ujungnya yah, pengennya mah sampe bener-bener bisa, mau sih kalo ditambahin waktunya, sama pengennya mah kompresor sama peralatannya itu satu orang satu neng, kan saya aja ini kelompoknya sama orang
---------	---	--

	yang beda desa, jauh lagi desanya, kan jadi susah yah neng, masa iya kompresor 1 dipotong-potong bagi 4 neng.
--	---

Dimensi 2 : Merumuskan Keadaan Saat ini

1. Apakah pelatihan montir memang dibutuhkan oleh masyarakat disini?

Jawaban	:	Ya dibutuhin banget neng, kan disini hampir tiap rumah punya motor, kan kalo ada bengkel mah enak ya kalo ada apa-apa kenapa-kenapa ga jauh. Terus mau kerja ke pabrik juga susah neng, apalagi saya mah begini ya neng, terus kan kalo montir motor kan beda neng gak kaya di pabrik, kecuali listrik mekanik ya neng, jadi ya pengennya mah buka usaha sendiri, tapi kan masalahnya ini neng kebentur modalnya, ini aja peralatannya udah pada butut, yang kompresor dari disnaker kan di taro di desa pasir buyut saya ngalah neng. Soalnya kan kelompok.
---------	---	--

Dimensi 3 : Mengidentifikasi segala kemudahan & hambatan

1. Apakah terdapat hambatan/kendala selama mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Kalo dari pelatihnya ga ada sih neng, enak juga ngajarnya, enjoy nyambung pak hajinya enak suka ngobrol becanda sama saya juga. Mungkin ya tadi itu neng, dari peralatannya kaya kompresor itu kan masa 1 kompresor dibagi 4 orang, kalo bisa mah ya satu orang 1 . Jadi sekarang juga saya ngalah aja disimpen di sana di Desa Pasir Buyut, ya kalo saya butuh saya ambil dulu kesini, gantian. Kan kalo kelompoknya deket mah yah satu kampung mending neng. Ini kan susah jauh beda desa.
---------	---	--

2. Apa alasan anda mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Kalo alasan mah ya pengen belajar neng nambah-nambah ilmu.
---------	---	--

3. Apakah anda tertarik untuk mengikuti pelatihan lagi?

Jawaban	:	Iya neng saya mah pengen belajar, nambah-nambah ilmu, kebetulan kan saya emang suka ngebengkel tapi belum bener-bener ahli, makanya pas ada pelatihan ini dikasih tau dari Desa saya ikut langsung ngurusin persyaratannya kaya KTP, KK, Ijazah, Foto itu neng.
---------	---	---

Dimensi 4 : Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan

1. Dari mana anda mengetahui informasi program pelatihan?

Jawaban	:	Dari desa, kan keliatan ini yah saya kan lagi nganggur yah, saya kesempatan untuk mengikuti pelatihan itu. Ya mudah-mudahan juga kan buat kepanjangan ke masa depan.
---------	---	--

2. Apakah anda dipungut biaya untuk mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Engga, gratis, malah dapet uang saku, dapet makan, dapet tas sama bukunya itu neng, kompresor sama kunci-kunci juga walaupun berkelompok.
---------	---	---

3. Bagaimana hasil dari diadakannya pelatihan?

Jawaban	:	Alhamdulillah sih neng, jadi belajar, alhamdulillah juga kan saya dapet ranking ke 1 neng, kan pas beres itu dikasih tau ranking 1 sampe 3, ya walaupun memang namanya ilmu ga ada ujungnya yah neng, pengennya mah ditambah lagi waktunya biar lebih bisa. Jadi ya pengennya mah buka usaha sendiri, tapi kan masalahnya ini neng kebentur modalnya, ini aja peralatannya udah pada butut, yang kompresor dari disnaker kan di taro di desa pasir buyut saya ngalah neng. Soalnya kan kelompok.
---------	---	--

4. Apakah anda tindak lanjut setelah diadakan program pelatihan?

Jawaban	:	Engga ada neng, belum ada dri disnaker kesini ngeliat perkembangannya, paling yang tadi itu pak hajinya instruktur pas
---------	---	--

	pelatihan pernah maen ke rumah ngeliat.
--	---

5. Apakah pihak disnakertrans mengawasi langsung pada saat pelatihan?

Jawaban	: Engga neng, paling pas pembukaan sama penutupan aja.
---------	--

6. Bagaimana pendapat anda terhadap instruktur pelatihan yang anda ikuti?

Jawaban	: Enak neng ngajarinnya jadi enjoy, nyambung, baik juga pak hajinya, saya juga pernah diajak kerja di bengkelnya di Serang, tapi kan saya susah, jauh, ditambah saya ga ada motor neng. Pernah juga pa hajinya maen ke rumah, tiba-tiba ada di rumah, saya juga kaget tiba-tiba ada, pengen ngeliat katanya perkembangannya.
---------	---

Serang, Februari 2017



Rohmat Basuri

MEMBER CHECK

Nama : Nursata
Pekerjaan/Jabatan : Peserta Pelatihan Pertukangan Kec. Kragilan
Kode Informan : (I₂₋₄)

Catatan wawancara sebagai berikut :

Dimensi 1 : Menetapkan Tujuan

1. Apakah anda tahu tujuan Disnakertrans mengadakan program pelatihan?

Jawaban	:	Ya begitu mengurangi pengangguran, kebanyakan sih keluaran jurusan dari SMK, kan sekarang kan tau sendiri sekarang jaman pabrik, meskipun keluaran dari SMA, kalo ga ada ininya (uang) kan sekarang kan susah, ya daripada nganggur. Sekolahnya sekarang mahal, kerjanya susah, saya setiap hari bawa angkot doang.
---------	---	---

2. Apa tujuan anda sendiri mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Supaya jadi pertukangan, belajar. Kalo umpamanya kan disini ada semen saya sambil ngeronda.
---------	---	---

3. Apakah anda tahu siapa yang menjadi sasaran peserta pelatihan?

Jawaban	:	Alasannya sebetulnya begini, jadi adanya pelatihan pertukangan itu karna disini tuh sebetulnya yang terkena dampak tanggul, jadi yang tanahnya terkena pembelian untuk pembuatan tanggul, kan sebagian mereka-mereka itu yang menjadi peserta itu yang tanahnya itu kena tanggul, dari sini ke sana se pamarayan. Jadi pemerintah itu istilahnya memberikan pekerjaan bagi yang
---------	---	---

	memiliki tanah itu untuk menggarap. Sebetulnya kan ada yang pertanian, jadi mintanya apa sebagai pengganti. Kebetulan yang baru ada itu pertukangan. Jadi nantinya mah kalo emang bagus bukan hanya di tanggul saja, tapi kemana pun bisa, asal-usulnya mah dari tanggul itu. Yang nentuin peserta yg 20 itu dari desa, kan udah tau, udah ada catatannya, yang tanah-tanahnya kena pembebasan pembuatan tanggul.
--	---

4. Apakah ada persyaratan untuk peserta yang mengikuti pelatihan? Jika ada, apa saja?

Jawaban	:	Persyaratannya hanya KTP, KK, Ijazah, foto.
---------	---	---

5. Menurut anda apakah waktu pelatihan sudah cukup?

Jawaban	:	Saya sih kalo bisa mah ya maksud saya itu ya tambah lah, kalo bisa mah ditambah 15 hari lagi, pas kayanya.
---------	---	--

Dimensi 2 : Merumuskan Keadaan Saat ini

1. Apakah pelatihan pertukangan memang dibutuhkan oleh masyarakat disini?

Jawaban	:	Emang kalo masalah itu sih harus itu, jadi kan sewaktu-sewaktu itu kalo umpamanya ada tanggul nih jadi cara-caranya udah tau, ngerjainnya udah tau, karna dari percontohan pelatihn pertukangan itu.
---------	---	--

Dimensi 3 : Mengidentifikasi segala kemudahan & hambatan

1. Apakah terdapat hambatan/kendala selama mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Waktu itu ya masalah kekurangan mah banyak sih, masalah ya barang-barangnya kurang lengkap itu kan dari sananya, gegep segala ga ada, buat motong tali kawat juga, dari rumah aja saya ngambil, daripada kata saya dana dari sana tuh ga ada, ya bawa dari rumah aja.
---------	---	---

2. Apa alasan anda mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Kata pak Wahyu nya kalo di sini ga ada pak RT, siapa yang nungguin barang-barang di luar, misalnya, semen, terus besi, jadi sambil kita ronda. Semen, besi, batu bata, batu, pasir. Cangkul, sendok tembok, sampe safety nya masker, sarung tangan, sepatu boot, kaos, tas, sama topi.
---------	---	--

3. Apakah anda tertarik untuk mengikuti pelatihan lagi?

Jawaban	:	Kalau ada pelatihan lagi mau ikutan, untuk menambah pengalaman.
---------	---	---

Dimensi 4 : Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan

1. Dari mana anda mengetahui informasi program pelatihan?

Jawaban	:	Itu kan langsung dari ini, mungkin kalo peserta itu dari desa, kalo peserta mah. Tapi kalo surat kan dari kecamatan.
---------	---	--

2. Apakah anda dipungut biaya untuk mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Engga neng, malah dikasih sampe safety nya masker, sarung tangan, sepatu boot, kaos, tas, sama topi.
---------	---	--

3. Bagaimana hasil dari diadakannya pelatihan?

Jawaban	:	Hasil dari pelatihan itu membuat tempat mandi umum. Ada yang masih, yg bikin rumah, yg di kampung-kampung. Sekarang mah ga tau kemana-kemana, ada yg masih muda mah pengen kerja di pabrik.
---------	---	---

4. Apakah anda tindak lanjut setelah diadakan program pelatihan?

Jawaban	:	Ada moto-moto yang disana doang, hasilnya 2 tempat itu.
---------	---	---

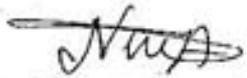
5. Apakah pihak disnakertrans mengawasi langsung pada saat pelatihan?

Jawaban	:	
---------	---	--

6. Bagaimana pendapat anda terhadap instruktur pelatihan yang anda ikuti?

Jawaban	:	Enak sih ngajarnya, sambil becanda terus, ada yang ga tau dikasih tau.
---------	---	--

Serang, Februari 2017


NUR SABA

MEMBER CHECK

Nama	:	Muhamad
Pekerjaan/Jabatan	:	Peserta Pelatihan Servis HP Kec. Kibin
Kode Informan	:	(I ₂₋₅)

Catatan wawancara sebagai berikut :

Dimensi 1 : Menetapkan Tujuan

1. Apakah anda tahu tujuan Disnakertrans mengadakan program pelatihan?

Jawaban	:	Kayanya mah untuk mengembangkan deh itu, kan pertama kali ada percobaan ini. Ya sepengetahuan mah Cuma gitu doang, mau mengembangkan, tapi ga tau kalo kesini-sini nya mah, masih jauh lah.
---------	---	---

2. Apa tujuan anda sendiri mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Kan belum tau ya, ya mengikuti aja biar bisa gitu, lumayan lah, kalo bisa mah buat diri sendiri, kalo orang lain kan nomer 2 yah, masa ke orang lain terus nyervis HP.
---------	---	--

3. Apakah anda tahu siapa yang menjadi sasaran peserta pelatihan?

Jawaban	:	Kalo sasaran peserta engga tau, masa kalo ga tau ditau-tauin.
---------	---	---

4. Apakah ada persyaratan untuk peserta yang mengikuti pelatihan? Jika ada, apa saja?

Jawaban	:	Ngumpulin KK, terus KTP kalo ga salah, pas foto, pendidikan ga ada batasan, itu kan umum, siapa yang mau gitu, Cuma kan dari desa masing-masing. Satu desa 4 orang, semuanya 4 desa yang ikut pelatihan servis HP. Desa cijeruk, ciagel, kibin, tambak.
---------	---	---

5. Menurut anda apakah waktu pelatihan sudah cukup?

Jawaban	:	Belum cukup, 2 bulan pengennya mah, kalo praktek mah mau, yang penting mah jangan jenuh sama materi, yg penting mah satu
---------	---	--

	kelompok itu satu alat, biar fokus gitu kan enak. Jadi kan komputer nih, yang satunya itu alat, jadi 2 2 dibaginya. Materi misalnya berapa minggu, yang lainnya praktek, jadi pengennya mah ditambah waktunya, 2 bulan mah kayanya cukup, seminggu lebih kan buat materi teori, yg lainnya kan lebih fokus praktek.
--	---

Dimensi 2 : Merumuskan Keadaan Saat ini

1. Apakah pelatihan servis HP memang dibutuhkan oleh masyarakat disini?

Jawaban	:	Dibutuhin lah, sekarang kan banyak pengangguran, kalo ada pelatihan kan lumayan gitu buat nambah ilmu, juga buat diri sendiri.
---------	---	--

Dimensi 3 : Mengidentifikasi segala kemudahan & hambatan

1. Apakah terdapat hambatan/kendala selama mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Alatnya, modem juga waktu itu lama, ngajuin dulu, kan pertamanya ga ada modem, ngajuin lagi ke orang disnaker, baru deh bisa. Tadinya ga ada modem, kan online kalo buat software, kalo ga ada modem kan susah. Namanya juga percobaan, banyak kekurangan. Alatnya harus ditambahin lagi itu, percuma geh, coba alatnya itu satu orang satu, jadi fokus, kalo gitu mah susah geh. Cuma kalo di servis HP itu teh kebanyakan materi soalnya, selama 15 hari kan materi tuh, barangkan ada 6 kalo ga salah, dibagi kelompok itu. Satu kelompok kan 1 mesin tuh, jadi yg 2 materi, yg 2 mesin, jadi gantian gitu. Engga satu orang satu mesin, jadi gantian. Mesin yg buat nyervis nya itu, kaya blower segala kan buat nyolder, kalo komputer kan buat nginstal. Dibagi itu, kurang makannya. Harusnya materi seminggu gtu, yg lainnya praktek. Dari 20 orang itu dibagi 4 kelompok, prakteknya kurang itu. Gak sesuai sama kondisi. Instrukturnya 2 orang, yg kurang terutama
---------	---	--

	dari segi mesinnya sih, komputer kan harusnya itu 2, jadi mesin itu satu satu. Jadi yg khusus nginstal itu biar fokus. Kadang udah bisa sedikit, langsung balik lagi ke nginstal gitu, jadi gak semua bisa, rata-rata mah kurang.
--	---

2. Apa alasan anda mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Pengen supaya bisa, kalo ga pengen bisa mah ngapain ikut-ikutan.
---------	---	--

3. Apakah anda tertarik untuk mengikuti pelatihan lagi?

Jawaban	:	Kalau ada pelatihan lagi ingin ikut, kan buat menambah ilmu dan pengalaman juga.
---------	---	--

Dimensi 4 : Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan

1. Dari mana anda mengetahui informasi program pelatihan?

Jawaban	:	Informasi ada pelatihan, ngomongnya sih dari disnaker, daftarnya dihubungi sama kepala desa, siapa aja yang mau. Dari desa kan, dari kecamatan nyebarin ke desa, lewat surat.
---------	---	---

2. Apakah anda dipungut biaya untuk mengikuti pelatihan?

Jawaban	:	Engga, gratis ko pelatihannya.
---------	---	--------------------------------

3. Bagaimana hasil dari diadakannya pelatihan?

Jawaban	:	Belum ada yang berjalan, kadang kalo hal kecil mah insya allah bisa, tapi kalo kaya yg susah-susah mah kan susah. Kalo kaya HP cina gitu kan susah, harus ada wifi nya juga itu kalo nginstal kan harus update. Waktu selama 20 hari itu kurang, pada mau kalo diperpanjang, namanya juga kan belajar. Pengennya mah sih kewirausahaan kan, biar bisa buka lapangan pekerjaan, berhubung kurang kan, kalo bisa mah enak, buat sendiri bisa, buat orang lain juga bisa. Belum bisa terima jasa servis, soalnya kan belum
---------	---	---

	terlalu ahli gitu, takutnya jadi malah gimana-gimana. Paling kaya buat sendiri doang, sodara ngebantu buat sambilan. Kalo HP kan ga bisa diprediksi, takutnya keluhan ini, pas dibuka beda lagi, kalo udah ahli mah enak. pengennya mah dikembangin tapi kurang dananya. Bimbingan nya kurang lagi.
--	---

4. Apakah anda tindak lanjut setelah diadakan program pelatihan?

Jawaban	: Kan ada penghargaan itu yang ranking 1, 2, 3. Yang mau ngelanjutin silakan, soalnya jauh kan ke pandeglang, bolak-balik. Anak-anak nya pada kurang mau, kejauhan sih, belum ada evaluasi apa-apa. Seharusnya mah ada, ini mah yang udah bisa mah bisa, yang engga mah engga. Pengennya mah dari kelompok itu ada suatu wadah gitu kaya gimana gitu, Cuma kan belum bisa dari pemerintahnya. Pas udahnya engga ada monitoring, Cuma pas lagi praktek ada yang dateng dari disnaker, kalo ada kendala baru.
---------	---

5. Apakah pihak disnakertrans mengawasi langsung pada saat pelatihan?

Jawaban	: Instruktur doang, pas terakhir doang paling kesitu, orang disnaker awal sama penutupan.
---------	---

6. Bagaimana pendapat anda terhadap instruktur pelatihan yang anda ikuti?

Jawaban	: Kalo instruktur nya lumayan bagus, kalo instruktur mah jelas ngejelasinnya, dia kan lebih mengetahui.
---------	---

Serang, Februari 2017


Muharab

MATRIKS WAWANCARA

1. Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan

Q I	Apa tujuan diadakannya program pelatihan kerja?
I ₁₋₁	<i>Tujuannya untuk mengurangi pengangguran. Artinya ada yang bisa ditempatkan ke sektor formal, ada juga yang ke sektor informal, usaha. Tapi, tidak menutup kemungkinan, ketika perusahaan itu butuh, bisa.</i>
I ₁₋₂	<i>Tujuannya itu untuk mengurangi pengangguran, kita membantu masyarakat dengan memberi keterampilan supaya memiliki keterampilan untuk buka usaha</i>
I ₁₋₃	<i>Mengurangi pengangguran dan setengah pengangguran, setengah pengangguran itu semacam seperti kita punya sawah, disaat panen dia kan beraktivitas, setelah sawah itu paceklik, dia nganggur. Tujuan kita memberi kegiatan seperti pengerasan jalan, kan dibayar sama kita. Itu maksudnya, jadi kita kenapa ada anggaran APBN, APBD, itu sasarannya seperti itu. Punya output, istilahnya punya arti yang berbeda. Kalau pengangguran ya jelas-jelas pengangguran, kita memberi pelatihan untuk mereka, keterampilan. Kalau memang tidak bekerja dan tidak punya kesempatan bekerja, wirausaha begitu. Makanya kita kasih pelatihan dan dikasih alat-alat itu. Sasaran nya kita tuh pengangguran itu, menyisir, tapi semua itu terlepas dari masyarakatnya sendiri, mental segala macamnya. Kita sudah memberi, kita sudah kasih pancingan.</i>
I ₁₋₄	<i>di Disnakertrans ini pelatihan yang diselenggarakan sasarannya pengangguran. Jadi kan nantinya supaya wirausaha mandiri, ada yang berbasis kompetensi, itu nanti supaya bisa bersaing di dalam pasar kerja.</i>
I ₁₋₅	<i>Tujuannya itu mengurangi pengangguran, berbicara Renstra 5 tahun ke depan, kan kita harus mencapai target penurunan angka pengangguran sekian persen katakan.</i>

Q I	Mengapa alasan penyelenggaraan program pelatihan untuk mengurangi pengangguran?
I ₁₋₁	<i>Alasan dari tujuan program pelatihan kerja untuk mengurangi pengangguran karena memang merencanakan dan melaksanakan program pelatihan kerja sudah menjadi tupoksi kami, selain itu karena di Kabupaten Serang sendiri tingkat penganggurannya tinggi, berangkat dari situ kami berupaya untuk mengurangi angka pengangguran melalui program pelatihan kerja untuk pencari kerja agar mereka memiliki keterampilan yang nantinya bisa jadi modal untuk bekerja maupun membuka usaha.</i>
I ₁₋₂	<i>Kita menetapkan tujuan program pelatihan kerja untuk mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Serang karena tugas kami memang merencanakan dan melaksanakan pelatihan kerja bagi</i>

	<i>pencari kerja, karena angka pengangguran di Kabupaten Serang ini tinggi. Oleh sebab itu, pemerintah berupaya memberikan program dalam rangka mengurangi angka pengangguran.</i>
I ₁₋₃	<i>Kita memiliki salah satu Misi Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan produktivitas tenaga kerja dalam rangka perluasan kesempatan kerja, dari sini kami menetapkan tujuan pelatihan kerja yaitu meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam rangka mengurangi angka pengangguran, agar mereka bisa berwirausaha mandiri maupun bekerja.</i>
I ₁₋₄	<i>Kita menetapkan tujuan program pelatihan kerja untuk mengurangi pengangguran karena merupakan upaya pemerintah dalam hal ini terhadap masalah ketenagakerjaan. Kita ketahui bahwa angka pengangguran di Kabupaten Serang cukup tinggi, oleh karena itu program pelatihan kerja ini diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pencari kerja.</i>
I ₁₋₅	<i>Dalam menetapkan tujuan program pelatihan kerja ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan upaya bagi para pencari kerja untuk memberikan keterampilan sehingga harapannya mereka dapat berwirausaha mandiri dan otomatis pengangguran berkurang.</i>

Q	Apakah waktu pelatihan kerja sudah dapat dikatakan efektif?
I	
I ₁₋₁	<i>Sebetulnya kalau bicara kurang, kurang, kalau hanya 120 jam pelajaran, harusnya 1 bulan, Cuma tadi itu, tidak tahu nanti apa mau dievaluasi apa tidak yah, itu yang paling singkat, mungkin bisa seperti itu, tinggal dilihat jenisnya, seperti menjahit, kita ambil 25 hari, karena itungannya kan tingkat dasar, jadi kan kalau ingin tingkat mahir itu 3 bulan, resikoya 3 bulan itu kadang-kadang masyarakatnya jenuh, sebetulnya bisa saja diperpanjang, Cuman mau tidak, kalau menjahit rata-rata kan ibu rumah tangga.</i>
I ₁₋₂	<i>mengenai waktu pelaksanaan pelatihan sudah cukup, itu kan tingkat dasar maksudnya, kalau bicara BLK lebih banyak waktunya, tapi kita anggarannya hanya dibatasi, hanya tingkat dasar, jadi ya saya bilang cukup.</i>
I ₁₋₃	<i>Kita hanya tingkat dasar, seperti menjahit itu tidak mungkin 3 bulan, karena kesiapan yang sasaran kita kan ibu-ibu, kita 25 hari aja banyak yang diganti.</i>
I ₂₋₁	<i>Kalau buat dasar, kan memang diajarinnya juga buat instalasi rumah ya, kalau segitu pelatihannya bagus juga, cukup, ngerasa cukup, kalau buat diki cukup.</i>
I ₂₋₂	<i>Belum, kalau dibidang cukup, tidak cukup, inginnya lebih, ingin ditambahin, belum mahir, itu kan baru tingkat dasar. Masih junior ingin sampai senior. Pelatihan 25 hari itu cepat rasanya, belum puas rasanya. Pelatihannya belum puas, belum senior istilahnya, belum sampai bisa banget, baru bisa ngejahit doang, sama</i>

	<i>pemotongan pola doang, teknik-tekniknya belum itu.</i>
I ₂₋₃	<i>Iya kan namanya juga ilmu tidak ada ujungnya yah, inginnya sampai benar-benar bisa, mau kalau ditambahin waktunya, sama inginnya kompresor sama peralatannya itu satu orang satu, kan saya aja ini kelompoknya sama orang yang beda desa, jauh lagi desanya, kan jadi susah, masa iya kompresor 1 dipotong-potong bagi 4.</i>
I ₂₋₄	<i>Menurut saya kalau bisa ya maksud saya itu ya ditambah , kalau bisa ditambah 15 hari lagi, pas sepertinya.</i>
I ₂₋₅	<i>Belum cukup, 2 bulan inginnya, kalau praktek mau, yang penting jangan jenuh sama materi, yang penting satu kelompok itu satu alat, biar fokus gitu kan enak. Jadi kan komputer , yang satunya itu alat, jadi 2 2 dibaginya. Materi misalnya berapa minggu, yang lainnya praktek, jadi inginnya ditambah waktunya, 2 bulan sepertinya cukup, seminggu lebih kan buat materi teori, yang lainnya kan lebih fokus praktek.</i>

Q	Siapa yang menjadi sasaran peserta yang mengikuti pelatihan kerja?
I ₁₋₁	<i>Sasaran utamanya penganggur tingkat kecamatan. Ketika dia sudah tidak produktif kita beri pelatihan nanti bekal dia untuk membuka usaha. seperti instalasi listrik, dia bisa di dunia formal, tapi ketika dia bicara swasta pun bisa.</i>
I ₁₋₂	<i>Sasarannya pengangguran, pencari kerja juga, atau lulusan SMP sederajat dan usia di bawah 25 tahun, usia produktif intinya.</i>
I ₁₋₃	<i>Sasarannya pengangguran, yang ekonominya lemah, dan orang yang belum bekerja. Tapi kalau menjahit itu kebanyakan ibu-ibu untuk membantu suaminya.</i>
I ₂₋₁	<i>Iya yang ikut yang belum kerja, tapi kemarin ada juga yang sudah kerja, Kalau tepat sasaran apa enggak ya menurut saya pribadi fifty-fifty, kalo pendidikan tidak ada batasan.</i>
I ₂₋₂	<i>Dari sananya (kecamatanannya) dimintanya kader, tapi nyatanya tidak semua kader yang dikirim dari tiap desanya, cuma desa tirtayasa aja yang kader. Dari kepala desanya udah katanya yang cepat kader saja yang biasa aktif kegiatan, kalau ada kegiatan kita saja.</i>
I ₂₋₃	<i>Ya saya tidak tahu mengenai sasaran peserta diperuntukan untuk siapa, kan dikasih tahu diajak ya saya juga kan memang ingin belajar namanya juga kan saya orang tidak mengerti tentang montir sepeda motor.</i>
I ₂₋₄	<i>Adanya pelatihan pertukangan di Desa Dukuh Kecamatan Kragilan itu karena disini sebetulnya yang terkena dampak tanggul, jadi yang tanahnya terkena pembelian untuk pembuatan tanggul, kan sebagian mereka-mereka itu yang menjadi peserta itu yang tanahnya itu kena tanggul, dari sini sampai pamarayan. Jadi</i>

	<i>pemerintah itu istilahnya memberikan pekerjaan bagi yang memiliki tanah itu untuk menggarap. Penentuan peserta yang 20 itu dari desa, kan sudah tahu, sudah ada catatannya, yang tanah-tanahnya kena pembebasan pembuatan tanggul.</i>
I ₂₋₅	<i>Kalau sasaran peserta tidak tahu, saya tidak mungkin mengatakan tahu sasaran nya untuk siapa karena saya tidak tahu.</i>

Q	Apa indikator keberhasilan program pelatihan kerja?
I	
I ₁₋₁	<i>Indikator program pelatihan dikatakan berhasil ya itu saja berhasil itu ketika mereka bisa berwirausaha.</i>
I ₁₋₂	<i>Indikator keberhasilan program pelatihan kerja yaitu meningkatnya keterampilan SDM pelatihan kejuruan yang bersangkutan, kita beri keterampilan agar dia bisa membuka usaha/wirausaha.</i>
I ₁₋₃	<i>Indikator keberhasilan program pelatihan yaitu meningkatnya keterampilan SDM pelatihan kejuruan yang bersangkutan, kita beri pancingan, agar dia bisa membuka usaha/wirausaha.</i>

2. Merumuskan keadaan saat ini

Q	Bagaimana dalam menentukan jenis pelatihan kerja?
I	
I ₁₋₁	<i>Dari musrenbang, setiap kecamatan mengajukan kegiatan A, B, C, D. Kita pilah-pilah lagi, mana kegiatan yang menjadi ranah disnaker. Terinci kecamatan mana, tapi karena keterbatasan anggaran tidak semua kita cover, terus jenisnya pun disesuaikan.</i>
I ₁₋₂	<i>Sama dalam menentukan jenis pelatihan nya juga dari hasil musrenbang tadi.</i>
I ₁₋₃	<i>Hasil musyawarah rencana pembangunan. Dari bappeda dulu, hasil musrenbang tiap kecamatan nanti lurah-lurah diundang oleh orang kecamatan itu. Bappeda datang ke kecamatan, pak camat nanti menawarkan apa yang diinginkan dari masyarakat melalui lurah-lurah itu. Ditampunglah keinginan-keinginan dari masyarakat tersebut, dicatat oleh bappeda itu, setelah itu barulah nanti bappeda rapat sama dewan mengadakan rapat gabungan, dibentuk lah anggaran.</i>
I ₁₋₄	<i>Bappeda menghimpun tiap kecamatan, menghimpun musrenbang kecamatan, hasilnya apa, kalo tentang prioritas kedisnakertransan, mereka masukan ke disnaker, seperti mengusulkan pelatihan, pembinaan ketenagakerjaan, itu ke disnaker.</i>
I ₁₋₅	<i>Pertama itu musrenbang kecamatan, mereka internal kecamatan, dari kecamatan ke forum gabungan SKPD. di SKPD itu jadi masing-masing kecamatan mengajukan, dengan tugas masing-masing SKPD, kalau disnaker mengajukan pelatihan, kalau diskoperindag mengajukan bantuan dana untuk usaha, karena kita sifatnya pelatihan, ya mereka mengusulkan jenis pelatihan. Setelah</i>

	<i>kita rangkum di sini, kita berangkat ke forum gabungan, musrenbang itu. Forum gabungan SKPD itu artinya kecamatan mengusulkan kegiatan ke SKPD yang bersangkutan. Setelah selesai forum gabungan, bappeda menentukan kegiatan Disnaker berikut anggarannya, kita menentukan prioritas kegiatan, menjahitkah atau montirkah, artinya kan kita harus bisa mengatur, Kita hanya mengakomodir, memfasilitasi, masyarakat mengajukan kita akomodir, kita fasilitasi, keinginan masyarakat sesuai hasil musrenbang.</i>
--	--

Q	Apakah pelatihan yang anda ikuti memang dibutuhkan oleh masyarakat disini?
I	
I ₂₋₁	<i>Kan kalau di desa seperti ini jarang sekali yang bisa seperti ini, pelatihan instalasi listrik ini memang dibutuhkan, jadi kalau ada apa-apa gitu bisa memanggil yang sudah ikut pelatihan, kan mengurangi pengangguran itu.</i>
I ₂₋₂	<i>Iya dibutuhkan, benar. Ya sekarang kan di desa tirtayasa tukang jahit itu jarang, tidak seperti dulu, sekarang jadi berkurang.</i>
I ₂₋₃	<i>Ya dibutuhkan sekali, kan disini hampir tiap rumah memiliki motor, kan kalau ada bengkel enak ya kalau ada apa-apa kenapa-kenapa tidak jauh.</i>
I ₂₋₄	<i>Memang kalau masalah kebutuhan pelatihan itu harus, jadi kan sewaktu-sewaktu itu kalau umpamanya ada pembangunan tanggul jadi cara-caranya sudah tahu, mengerjakannya sudah tahu, karena dari percontohan pelatihan pertukangan itu.</i>
I ₂₋₅	<i>Dibutukain, sekarang kan banyak pengangguran, kalau ada pelatihan kan lumayan gitu untuk nambah ilmu, juga untuk diri sendiri.</i>

Q	Bagaimana dalam menentukan lokasi/tempat diadakannya pelatihan kerja?
I	
I ₁₋₁	<i>Kecamatan mana yang sudah, tidak akan dilaksanakan dulu, sekalipun di musrenbang dia mengajukan, karena untuk pemerataan. Jangan sampai misalkan itu-itu lagi. Kita putar tiap kecamatan, kita sesuaikan juga dengan jenis pelatihan. Ketika dia bicara daerah industri, apa yang dibutuhkan, mengadakan pelatihan yang berhubungan dengan industri, yang bisa terserap di pasar kerja. Sekalipun kenyataannya tidak semuanya terserap.</i>
I ₁₋₂	<i>Hasil musrenbang, jadi dari camatnya sendiri mengusulkan, atau tidak misalnya dari bappedanya sendiri yang langsung memberitahu ada pelatihan dari disnaker, siapa yang mau mengajukan kan, pak camat nya mengajukan. jadi hasil musrenbang itu, jadi ditentukan disini, di kecamatan ini.</i>
I ₁₋₃	<i>Dalam menentukan lokasi pelatihan yaitu hasil musyawarah rencana pembangunan. Dari bappeda dulu, hasil musrenbang dari</i>

	<i>kecamatan nanti lurah-lurah diundang oleh orang kecamatan itu. Bappeda datang ke kecamatan, pak camat nanti menawarkan apa yang diinginkan dari masyarakat melalui lurah-lurah itu. Ditampunglah keinginan-keinginan dari masyarakat tersebut, dicatat oleh bappeda itu, setelah itu barulah nanti bappeda rapat sama dewan mengadakan rapat namanya gabungan, dibentuk lah anggaran.</i>
I ₁₋₄	<i>Pertama, dasarnya dasar kebutuhan. Apa permohonan dari masyarakat, apa permohonan dari masyarakat melalui dewan, usul ke dewan, dewan ke Disnakertrans, itu juga tidak serta merta, harus ada dasar. karena ini sudah disahkan oleh Provinsi.</i>

Q	Bagaimana dalam menentukan jumlah kegiatan pelatihan?
I	
I ₁₋₁	<i>Dalam menentukan jumlah kegiatan pelatihan juga disesuaikan dengan anggaran yang ada. Kalau kita mengajukannya banyak, tapi kan mereka anggaran nya sekian, yang menentukan anggarannya itu ada Tim gitu di TPAD. Bisa ditambahkan lebih dari 11, Cuma kita kan ngatur waktu, 1 tahun 12 bulan, ini tidak akan efektif 12 bulan, efektifnya hanya 8 bulan, itu 10 bulan sudah jago. Artinya, ada 1 bulan kita 2 paket, karena tadi itu, bicaranya kita efektifnya 8 bulan ko, tidak bisa 1 bulan beberapa paket, nanti akan mumet di kitanya, kecuali di pihak ketiga kan, artinya kita kerjasama dengan LPK, kita punya anggaran sekian, ini pesertanya, SPJ nya silahkan, mungkin kalau seperti itu bisa.</i>
I ₁₋₂	<i>Setiap tahun tidak harus 11 paket saja, sebenarnya kita ingin 12 paket juga bisa, kalau kita tidak dibatasi anggaran dan tidak ada yang lebih prioritas lagi. tidak bisa lebih dari 12, 11 aja ini dikurangin.</i>
I ₁₋₃	<i>Kalaupun kita lebih dari 11 paket pelatihan kita berfikirnya ada kegiatan yang lain, yaitu dari APBN, takutnya tidak terkejar waktunya. Kita batasannya minimal 8 maksimal 11. di APBN juga kegiatan nya banyak terkadang 5 kecamatan, kalau kita di APBD banyak, umpamanya 12 paket atau lebih tidak akan terkejar. Kita bisa saja minta kegiatan nya 12, 14, tapi kita berfikir di APBN juga ada, kita antisipasi. Karena ada batasan waktu.</i>
I ₁₋₄	<i>Misalnya menjahit 15 kegiatan, kemudian itu diasistensi, 15 kegiatan menjahit itu berdasar hasil musrenbang, hasil reses dewan, dihimpun jadi ada 15 kegiatan permintaannya, kecamatan ini, kecamatan ini, kita kan asistensi, terus ada Tim TPAD, kita anggarannya cuma ada untuk 5 kegiatan umpamanya, kita kan tinggal nerima sesuai anggaran yang ada. Kan Pemerintah Kabupaten punya skala prioritas. Ada nomer 1 sampe sekian. Ketika ada pengurangan anggaran, cukupnya untuk 5 paket (kegiatan), berarti prioritas nomer 1 sampai nomer 5, prioritas daerah yang belum, yang menentukan banyaknya kegiatan,</i>

	<i>anggarannya, dari bidang masing-masing. Kita tidak membuat perencanaan kegiatan, tugas Bagian Program hanya menghimpun, kecuali kegiatan yang ada di kita.</i>
I ₁₋₅	<i>Kalau kita mengusulkan lebih banyak dan lebih tercakup ke semua masyarakat, agar masyarakat itu kan wirausaha mandiri dan otomatis pengangguran dapat menurun. Tapi yaitu terbenturnya anggaran. Contoh, kita kan 20 paket usulan, tapi 11 realisasinya, kan jauh. Harusnya kita targetnya sekian persen di 5 tahun ke depan, ternyata hanya 50 persen 5 tahun, berarti visi misi bupati tidak tercapai. Bisa lebih 11 paket yaitu tadi anggaran nya.</i>

3. Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan

Q	Apakah terdapat hambatan/kendala dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja? Jika ada, apa saja dan bagaimana solusi untuk mengatasi hambatan tersebut?
I ₁₋₁	<i>Memang kriteria mencari peserta yang tepat sasaran kan tidak semudah yang dibayangkan, kalau kita dinas terjun langsung kan tidak mungkin. Kita serahkan ke kecamatan resikonya seperti ini. Ada di anggaran, personil, peserta, instruktur. Kalo solusinya, kalau masalah anggaran kan susah itu, kalau masalah peserta tadi yah, kalau anggaran ada sih kita bisa terjun langsung atau berdayakan TKS, kalau diadakan petugas rekrut artinya harus menambah anggaran. Kadang-kadang seperti ini, sekarang ini dia instruktur, ketika ada pelantikan, dia ke struktural, ga bisa lagi dia mengajar, kan dilepas. Jabatannya bukan fungsional lagi, bukan instruktur lagi. Kalau kita mau menentukan kegiatan, cari dulu ada tidak instrukturnya, kalau tidak ada nanti kita bingung juga. Karena kan anggaran kita hanya mampu menyelenggarakan misalnya mesin jahit 5, obras 5, jadinya mau tidak mau kita buat kelompok. Kalau misalnya 20 mesin kan anggaran nya membengkak.</i>
I ₁₋₂	<i>Iya kalau masalah personil memang kurang kita, ini saja saya Cuma berdua dengan pak Wahyu. Mengenai peralatan tidak cukup, karena anggaran. Kita terbentur pada anggaran, Inginnya 1 mesin atau peralatan pelatihan 1 orang, tapi kan terbentur di anggaran tadi, jadi kita buat kelompok.</i>
I ₁₋₃	<i>Hambatannya tidak semua kecamatan itu mudah mencari peserta, 20 orang saja tidak mudah. Apalagi daerah-daerah seperti Cikande, orangnya pada sibuk, tidak semua kita dapatkan dengan mudah pesertanya. Kadang-kadang kita sudah fix 20 orang, begitu pembukaan, ada saja yang diganti. Jadi tidak semudah itu kita melaksanakan pelatihan itu. Kita sudah merapikan absen, name tag, pas dilaksanakan, itu dari name tag 20 orang itu belum tentu nama dia itu ada. Jadi tidak mudah. Personil disini juga kurang, harusnya ada yang khusus megang administrasi, teknis, dan lainnya. Ini kami Cuma berdua, belum kerjaan yang lain.</i>

I ₁₋₄	<i>Yang pasti semua umumnya di Kabupaten Serang, Sumber Daya Manusia kurang. Bukan hanya di Disnaker saja, umum di Kabupaten Serang. Saya kendalanya di program kan tidak punya staf yang PNS, ada hambatan dalam pelaksanaannya.</i>
I ₁₋₅	<i>Ya memang kita ada alasannya, tahun anggaran 2016 kita hanya melaksanakan 11 paket pelatihan, karena kita disini bukan melaksanakan APBD saja, APBN tugas pembantuan juga. Artinya kan di APBN itu ada infrastruktur, ada TKM (Tenaga Kerja Mandiri), budi daya ikan, dll. Sedangkan waktunya dalam satu tahun itu kita APBD saja sudah padat, ditambah APBN, ditambah SDM nya kurang, itu permasalahannya, 1) anggaran yang terbatas, 2) SDM Disnakertrans yang terbatas, waktunya hanya 12 bulan itu ya sebetulnya kalau SDM nya banyak beberapa puluh paket juga cukup. Dasarnya ya SDM itu. Keterbatasan SDM untuk mengawal pelatihan ini, kita dikasih banyak-banyak juga SDM kita tidak mencukupi.</i>
I ₂₋₂	<i>Banyak kalau masalah hambatan, itu kadang-kadang mesin nya yah, pengennya kalau bisa untuk tahun-tahun ke depan mesin jahit itu per orang satu. Supaya kita kan kalau latihan itu tidak saling menunggu teman ngejahit, nungguin teman lagi ngejahit, kalau masalah obras satu kelompok satu juga tidak masalah, tapi kalau mesin jahit inginnya satu orang satu. Kan waktu nunggu juga lumayan, baru dapet tangan satu, gantian teman saya, kalau teman saya atasannya, nanti saya bawahannya, gitu, karena hanya satu, gantian. Kalau satu orang satu biar enak prakteknya tidak saling menunggu.</i>
I ₂₋₄	<i>Waktu itu masalah kekurangan banyak, barang-barangnya kurang lengkap yang dari Disnakernya, gecep juga tidak ada, untuk motong tali kawat juga, dari rumah saja saya ngambil, daripada dari sana tidak ada, ya bawa dari rumah saja.</i>
I ₂₋₅	<i>Hambatannya ada pada alatnya, modem juga waktu itu lama, mengajukan dulu, kan pertamanya tidak ada modem, mengajukan lagi ke orang disnaker, baru bisa, Alatnya harus ditambahin lagi itu, percuma, coba kalau alatnya itu satu orang satu, jadi fokus, kalau begitu susah. yang kurang terutama dari segi mesinnya, komputer kan harusnya itu 2, jadi mesin itu satu satu. Jadi yang khusus nginstal itu biar fokus. Kadang sudah bisa sedikit, langsung balik lagi ke nginsal gitu, jadi tidak semua bisa, rata-rata kurang.</i>

4. Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan

Q	Bagaimana cara mensosialisasikan program pelatihan kerja?
I	
I ₁₋₁	<i>Pertama mungkin memang kurang sosialisasi, sebetulnya begini, sebelum kegiatan kan ada forum SKPD seperti kecamatan, jadi</i>

	<i>disitu disosialisasikan, ini loh kegiatan disnaker, orang kecamatannya kita undang, walaupun tidak semua kecamatan. Lagi-lagi keterbatasan anggaran. Kalau kita kan tidak mungkin turun langsung kan, mungkin dari pihak dinas nya kurang sosialisasi bisa jadi.</i>
I ₁₋₂	<i>Kita memberi surat dan datang juga ke Kecamatan, Kita menyebarkan undangan untuk pelaksanaan, camat, kapolsek, danramil, kalau bisa pak lurahnya untuk pembukaan pelatihan. Instruktur pun kita undang.</i>
I ₁₋₃	<i>Kalau itu, kita tidak sosialisasi itu, artinya itu semua dari hasil musrenbang. Jadi kita itu melaksanakan pelatihan itu sesuai yang sudah ditentukan oleh hasil musrenbang. Adapun untuk memberitahu ke masyarakat itu kita setelah koordinasi dengan kecamatan. Pihak camatnya pasti kan memanggil kepala desanya. Yang menyampaikan kecamatan atau desa. Ada juga surat dan tersirat. Tersirat itu artinya setelah kita menyampaikan surat, ya kita memberikan informasi.</i>

Q	Apakah ada tindak lanjut setelah diadakannya pelatihan kerja?
I	
I ₁₋₁	<i>Kita kan hanya memberikan keterampilan, sebatas itu. karena ketika bicara menyalurkan pun, kewenangan diterima tidaknya ke perusahaan itu kan perusahaan, kita tidak bisa ikut campur, ketika ada lowongan kita hanya memfasilitasi, ini loh ada lowongan. Kita beri keterampilan, ketika ada lowongan kita informasikan. Tinggal merejanya, yang namanya merekrut segala macam urusan perusahaan, tidak ada kewenangan juga.</i>
I ₁₋₂	<i>Tidak ada, karena anggaran juga, kita hanya sebatas memberi pelatihan sebagai pancing untuk mereka.</i>
I ₁₋₃	<i>Justru itu tindak lanjutnya tidak ada, itu butuh anggaran lagi. Kita tidak mungkin tiba-tiba datang kesana tanpa bensin, makan, SPPD nya, kecuali inisiatif, tapi kan orang itu jarang. Dari sambutan saja dari kepala dinas Disnakertrans sudah jelas bahwa kita ini sudah memberi pelatihan untuk keterampilan masyarakat. Artinya kita memberikan pancing tinggal perangkat desa ataupun camat silahkan untuk memberi motivasi, dorongan, atau bagaimana untuk mereka. Kita disisi lain memberikan pelatihan terhadap mereka, sekaligus juga menghibahkan alat dan barangnya. Kita memberikan itu untuk membantu kesejahteraan mereka, membantu penghasilan suami istilahnya. Tapi lagi-lagi setelah diadakan uji petik atau pemeriksaan itu tergantung mentalnya, kita mau ngasih bantuan seribu kalipun, kalau mentalnya mereka itu masih begitu saja, tidak akan berjalan. Tidak bisa kita kontrol tiap bulan, masih banyak daerah lainnya. Yang pasti pemerintah udah ada itikad baik.</i>
I ₂₋₁	<i>Kalau tindak lanjut dari disnaker tidak ada, hanya bilangannya itu dari instruktur nya, dari instruktur nya ada yang menawarkan.</i>

	<i>Hanya ke beberapa orang yang ditawarkan seperti itu, ketika bertanya kepada pihak Disnakertrans pun mengatakan belum tahu dan akan menanyakan pada atasannya. Evaluasi dari disnaker juga tidak ada.</i>
I ₂₋₂	<i>Mengenai tindak lanjut dari Disnakertrans belum ada, tapi kalau dari pelatih suka menghubungi, menanyakan kabar di Tirtayasa, hanya dari sana belum ada yang ngontrol kesini, Dari instruktur itu kan pribadi. Silaturahmi dengan instruktur masih jalan alhamdulillah. inginnya sampai 6 bulan, sampai ahli.</i>
I ₂₋₃	<i>Tidak ada tindak lanjut, belum ada dari disnaker kesini melihat perkembangannya, hanya dari instruktur pernah main ke rumah melihat, itu inisiatif instruktur pribadi.</i>

Q	Bagaimana bentuk evaluasi yang dilakukan Disnakertrans terhadap penyelenggaraan program pelatihan kerja ini?
I ₁₋₁	<i>Selama ini kita tidak pernah mengevaluasi, karena keterbatasan waktu, keterbatasan personil. Jangankan mengevaluasi, yang ada saja kan kita belum.</i>
I ₁₋₂	<i>Sebetulnya kita ada rencana untuk itu, tapi kita menyusun lagi anggaran. Kan ada uji petik ada pemeriksaan dari Inspektorat, artinya harus dipertanggungjawabkan, jangan sampai itu dijual.</i>
I ₁₋₃	<i>Kita tidak melakukan evaluasi, itu membutuhkan anggaran lagi, tapi kita ada rencana kesitu.</i>
I ₂₋₄	<i>Ada hanya memfoto hasilnya dari pelaksanaan pelatihan yang 2 (dua) tempat itu</i>
I ₂₋₅	<i>Kan ada penghargaan yang ranking 1, 2, 3, yang ingin melanjutkan dipersilahkan, soalnya jauh ke pandeglang, pulang-pergi. Anak-anak nya pada kurang kemauan, kejauhan juga, belum ada evaluasi apa-apa. Seharusnya ada, ini ada yang sudah bisa, ada yang tidak. inginnya dari kelompok itu ada suatu wadah, hanya kan belum bisa dari pemerintahnya. Setelah pelaksanaan tidak ada monitoring.</i>

Q	Apakah pihak Disnakertrans turun langsung ikut berperan dalam pelaksanaan program pelatihan kerja ini?
I ₁₋₁	<i>Ya kita tetap ada monitor, walaupun tidak setiap hari, ada momen-momen tertentu, tidak semuanya diserahkan ke instruktur, walaupun tidak setiap hari, apa seminggu sekali, kan kita juga komunikasi tidak mesti harus langsung, kita ada dibentuk ketua, dikasih nomer telpon orang dinas, kalau ada permasalahan bisa menghubungi</i>
I ₁₋₂	<i>Saya paling by phone, sesekali kita datang ke lokasi walaupun tidak setiap hari, sesekali kita datang memantau. Kita survey sekalian kita melihat proses pelatihan. Kita datang lagi ke kecamatan yang lain, tapi terkadang kalau tidak sempat banyak kerjaan, biasanya via telpon dengan instruktur, soalnya kan dia yang tiap harinya tahu, pesertanya seperti apa.</i>

I ₁₋₃	<i>Kita sesekali datang ke lokasi untuk melihat pelaksanaan, tapi yang lebih tahu kesehariannya instruktur. Kita tidak setiap hari datang ke lokasi.</i>
I ₂₋₁	<i>Hanya instruktur saja yang ada saat pelatihan, kalau dari Disnaker adanya hanya ketika awal dan akhir saja.</i>
I ₂₋₂	<i>Tidak ada, hanya pelatihnya saja yang ada.</i>
I ₂₋₃	<i>Tidak ada dari disnakertrans, hanya saja ketika pembukaan dan penutupan saja.</i>
I ₂₋₅	<i>Pada saat pelaksanaan pelatihan hanya instruktur saja yang ada, dari Disnakertrans hanya ada saat terakhir penutupan dan awal saat pembukaan saja.</i>

Q	Bagaimana hasil dari diadakannya pelatihan kerja?
I	
I ₂₋₁	<i>Bisa insya allah, kemarin juga ada yang konslet, bisa membetulkan sendiri. Kalau sebelum itu ketika ada yang konslet, muntuk membetulkan saklar saja tidak bisa, cuman sekarang kalau ada yang konslet bisa membetulkan sendiri, yang diajarkannya itu pokoknya untuk rumah saja, dari KWH ke bawah, seperti saklar, lampu, mesin juga kemarin ada, mesin penggulung motor pompa air, kan didalamnya ada gulungan, diajarkan cara menggulung itu juga.</i>
I ₂₋₂	<i>Iya alhamdulillah jadi bisa, yang tadinya tidak tahu bisa tahu. inginnya belajar lagi ditambah karena kurang, belum seberapa, baru dasar. Kalau yang di Desa Puser katanya tidak berlanjut karena mesin jahitnya, jadi konflik masalah mesin katanya, yang ini pengen nguasain, yang ini pengen nguasain. Itu kelemahannya kalau kelompok. Kalau yang di Tengkurak mereka bersama-sama saja ngejahitnya, karena mereka yang daftarnya satu keluarga, jadi enak ditaronya dan menggunakannya.</i>
I ₂₋₃	<i>Alhamdulillah jadi belajar, ya walaupun memang namanya ilmu tidak ada ujungnya, inginnya ditambah lagi waktunya agar lebih bisa dan paham. Jadi ya inginnya buka usaha sendiri, tapi kan masalahnya ini terbentur modalnya, ini saja peralatannya sudah pada rusak, yang kompresor dari disnaker di taro di desa pasir buyut saya mengalah saja karena kan kelompok.</i>
I ₂₋₄	<i>Hasil dari pelatihan itu membuat tempat mandi umum. Ada yang masih, yang bikin rumah yang di kampung-kampung. Sekarang tidak tahu kemana-kemana, kalau yang masih muda itu inginnya bekerja di pabrik.</i>
I ₂₋₅	<i>Belum ada yang berjalan, terkadang kalau hal kecil insya allah bisa, tapi kalau seperti yang sulit kan tidak bisa. Kalau seperti HP cina gitu kan susah, harus ada wifi nya juga itu kalau nginstal kan harus update. Waktu selama 20 hari itu kurang, pada ingin kalau diperpanjang, namanya juga kan belajar. Inginnya kewirausahaan kan, biar bisa buka lapangan pekerjaan, berhubung kurang, kalau</i>

<p><i>bisa enak, untuk sendiri bisa, untuk orang lain juga bisa. Belum bisa terima jasa servis, soalnya kan belum terlalu paham dan bisa, takutnya jadi malah bagaimana. Hanya saja seperti untuk sendiri saja, saudara membantu untuk sambilan. Kalau HP kan tidak bisa diprediksi, takutnya keluhan ini, ketika dibuka beda lagi, kalau sudah ahli kan enak. Inginnya dikembangkan tapi kurang dananya. Bimbingan nya kurang juga.</i></p>
--

RIWAYAT HIDUP



Identitas Pribadi :

1. Nama : Ranita
2. Tempat, tanggal lahir : Sukabumi, 15 Februari 1995
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Pekerjaan : Mahasiswi
6. Status Perkawinan : Belum Kawin
7. Alamat : Kp. Pasirreungit, RT 02 RW 08, Desa Jayabakti
Kec. Cidahu, Kab. Sukabumi, Jawa Barat
8. Email : ranitadahlan@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

1. SDN Pasirreungit angkatan 2007 berijazah;
2. MTS Al-Hudaebiyah angkatan 2010 berijazah
3. SMAN 1 Cicurug angkatan 2013 berijazah
4. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2013-sekarang.