

PROGRAM PELATIHAN KERJA OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU TAHUN 2015

Oleh :

Nona Widyana

Dosen Pembimbing : Mayarni, S.Sos, M.Si

Email :Nona_widyana@yahoo.com. Hp : 082385603801

FISIP Universitas Riau. Kampus BinaWidya Km.n12.5. Simpang Baru. Panam
8293

ABSTRACT

Demands the world of work to labor skilled encourage job seekers to follow job training to increase their skills. Department of labor the city of Pekanbaru make and conducted programs employment to job seekers by making program namely the program job training engaged with their job training private that is there Pekanbaru. The number of employment after conducted training in 2015 more than 50% of where as many as 102 participants to get a job. It means the implementation of the program as expected where participants who trained get a job and make their own business. The purpose of this research is want to see the training programs worked by department of labor city of Pekanbaru 2015 and know factors anything influence it.

Researchers used Moekijat Theory which states that components in training namely the participants, instrutrur training, time training, the training material and methods of training. This research use the method descriptive qualitative, technique data collection though observation and interview where parties involved in this research as informants.

The result of this research indicates that process of job training program by the work in Pekanbaru 2015 going well where labor absorbed more than 50%. This may be because the five components of the training done well. The factors affect the job training programs by the department of labor city Pekanbaru 2015 is good coordination between all enforcement authorities job training programs and than facilities and infrastructure.

Keywords : Job Training Program, Participants Training and Departement Of The City Of Pekanbaru.

Latar Belakang Masalah

Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang terus menerus menjadi masalah berkepanjangan yang disebabkan oleh ketidakmampuan ekonomi untuk menyerap pertambahan tenaga kerja yang cukup besar dan meningkat cukup tinggi setiap tahunnya. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional sehingga diperlukan usaha untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan

mengembangkan perannya dalam pembangunan nasional.

Pembahasan tentang ketenagakerjaan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 serta peran tenaga kerja sebagai pelaku dan tujuan dari pembangunan nasional yang tidak terlepas dari masalah – masalah ketenagakerjaan yang terjadi hampir disetiap kota salah satunya adalah kota Pekanbaru.

Geliat ekonomi dan pertumbuhan Kota Pekanbaru yang sangat pesat turut membangkitkan semangat para pencari kerja dari berbagai daerah untuk mengadu nasib di

Kota Pekanbaru. Selain itu, geliat ekonomi yang tinggi ini juga membangkitkan gairah investor untuk berinvestasi di Kota Pekanbaru baik investor lokal maupun investor dari luar.

Kota Pekanbaru merupakan kota metropolitan dengan jumlah penduduk berdasarkan BPS kota Pekanbaru tahun 2015 mencapai 1.124.706 juta jiwa. Laju

No	Program Pelatihan	Tahun 2015		
		Peserta		
		L	P	L+P
1	Perhotelan	9	11	20
2	Salon Kecantikan	-	20	20
3	Tata Boga	-	20	20
4	Mekanik Sepeda Motor	20	-	20
5	Teknik Pendingin	20	-	20
6	Akuntansi dan Perpajakan	8	12	20
Jumlah		57	63	120

pertumbuhan penduduk setiap tahunnya 7,43 persen. Seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk, maka angka pencari kerja di kota Pekanbaru pun meningkat.

Hal yang terjadi saat ini di kota Pekanbaru adalah banyaknya penduduk usia kerja yang tidak semuanya memperoleh keterampilan dan keahlian tertentu dari pendidikan formal. Banyak yang ingin melanjutkan sekolah tetapi tidak dapat karena tidak memiliki biaya, sehingga mereka pun tidak melanjutkan sekolah. Oleh karena itu penyiapan tenaga kerja yang tepat dan terarah sangat diperlukan mengingat tantangan dunia kerja / dunia usaha saat ini penuh persaingan di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terampil, profesional dan berkompetensi. Dimana saat ini perusahaan bagi pencari kerja tidak hanya melihat ijazah pendidikan formal sebagai syarat dalam bekerja, tetapi juga keterampilan yang merupakan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerja yang tersedia.

Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja yang terampil mendorong para pencari

kerja untuk mengikuti pelatihan kerja untuk menambah keterampilan mereka. Pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan kerja.

Program Pelatihan Tenaga Kerja ini menjadi kegiatan rutin Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Pekanbaru setiap tahun. Berikut jenis pelatihan dan jumlah pencari kerja yang lulus atau dilatih pada Tahun 2015.

Tabel 1.2 : Jenis Pelatihan dan Jumlah Pencari Kerja yang Lulus/dilatih

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2015

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jenis kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terdiri dari enam pelatihan yang diikuti oleh 57 peserta laki – laki dan 63 peserta perempuan yang telah diseleksi oleh Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dimana telah ditentukan sesuai dengan pembiayaan APBD setiap jenis pelatihan diikuti oleh 20 peserta. Sehingga pada Tahun 2015 yang dinyatakan lulus seleksi dan ikut pelatihan sebanyak 120 peserta.

Dari beberapa kondisi yang sudah dipaparkan peneliti melihat fenomena – fenomena yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru, yaitu :

1. Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru telah sesuai dengan yang diharapkan, dimana setelah mengikuti pelatihan lebih dari 50% terserap ke dunia kerja dan membuat usaha sendiri (mandiri).
2. Lembaga Pelatihan Kerja yang bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru sesuai dengan standar

ketentuan, dimana memiliki sarana dan prasarana ruang praktek dan teori dalam melaksanakan pelatihan.

Berdasarkan fenomena – fenomena yang telah dijelaskan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian, ***“Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2015.”***

Perumusan Masalah

1. Bagaimana Proses Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Kerja di Kota Pekanbaru Tahun 2015 ?
2. Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi Proses Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru Tahun 2015?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisa Proses Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru Tahun 2015.
- b. Untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi Proses Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru Tahun 2015

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini akan menambah pengetahuan Ilmu Administrasi Negara khususnya tentang manajemen organisasi.

- b. Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti sendiri dalam mengembangkan ilmu di Prodi Administrasi Negara.

2. Secara Praktis

- c. Penelitian ini akan memberikan input dan sebagai perbaikan bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam upaya meningkatkan pelaksanaan kinerjanya.

- d. Sebagai bahan masukan serta informasi bagi peneliti lain yang ingin membahas dan melakukan penelitian lebih lanjut tentang permasalahan dan kajian yang sama dimasa yang akan datang.

Tinjauan Teori

Suatu organisasi dalam menyelenggarakan pelatihan menurut **Moekijat (2000:4)** hendaknya memperhatikan komponen – komponen pelatihan sebagai berikut:

- a. Peserta pelatihan
- b. Instruktur pelatihan
- c. Waktu pelatihan
- d. Materi pelatihan
- e. Metode pelatihan

Kerangka Berpikir

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru membuat “Program Pelatihan Tenaga Kerja.”

Fenomena :

1. Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru telah sesuai dengan yang diharapkan, dimana setelah mengikuti pelatihan lebih dari 50% terserap ke dunia kerja dan membuat usaha sendiri (mandiri).
2. Lembaga Pelatihan Kerja yang bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru sesuai dengan standar ketentuan, dimana memiliki sarana dan prasarana ruang praktek dan teori dalam melaksanakan pelatihan.



Moekijat (2000:4) komponen pelatihan yaitu:

1. Peserta Pelatihan
 - a. Target peserta pelatihan
 - b. Syarat pendaftaran peserta pelatihan
 - c. Jumlah peserta yang terserap setelah pelatihan
2. Instruktur pelatihan
 - a. Jumlah instruktur pelatihan
 - b. Latar belakang pendidikan instruktur pelatihan
3. Waktu pelatihan
 - a. Jadwal pelatihan
4. Materi pelatihan
 - a. Jenis materi yang diberikan
 - b. Keterkaitan antara materi pelatihan dengan jenis atau jurusan pelatihan
5. Metode pelatihan
 - a. Bagaimana metode pelatihan diberikan kepada peserta
 - b. Jenis metode pelatihan



Faktor yang mempengaruhi Proses Program Pelatihan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru



Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) peserta pelatihan dengan memperoleh keterampilan dan kesempatan kerja serta mampu membuka usaha sendiri (mandiri)

Konsep Operasional

1. Peserta pelatihan adalah salah satu unsur dalam pelatihan yang merupakan bagian terpenting dalam proses pelaksanaan program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kota Pekanbaru.
2. Instruktur pelatihan merupakan bagian terpenting dalam pelaksanaan pelatihan yang memahami kondisi dalam program

pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru.

3. Waktu pelatihan adalah inti dari pelaksanaan pelatihan karena didalamnya berlangsung proses transformasi materi pelatihan dari instruktur kepada peserta pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru.

4. Materi pelatihan yaitu bahan yang akan disampaikan pada saat proses pelatihan berlangsung.
5. Metode pelatihan yaitu cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana materi akan disampaikan nantinya ketika pelatihan berlangsung.

Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Metode penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan menggambarkan bagaimana fenomena tentang Keberhasilan Program Pelatihan Tenaga Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Lokasi Penelitian

Berdasarkan judul penelitian “Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2015”, maka lokasi penelitian adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Informan Penelitian

Informannya adalah sebagai berikut :

1. Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas
2. Kepala Seksi Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja
3. Lembaga Pelatihan Kerja
4. Instruktur Pelatihan
5. Peserta pelatihan kerja di Kota Pekanbaru Tahun 2015.

Jenis dan Sumber data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dapat diperoleh secara langsung dari informan lapangan yang menjadi objek penelitian. Data yang dibutuhkan dari informan antara lain meliputi informasi baik melalui catatan tertulis maupun melalui wawancara dengan informan tentang program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Tahun 2015. Data tersebut diantaranya adalah :

1. Peserta Pelatihan Program Pelatihan Tenaga Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
2. Instruktur Pelatihan Program Pelatihan Tenaga Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
3. Waktu Pelatihan Program Pelatihan Tenaga Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
4. Materi Pelatihan Program Pelatihan Tenaga Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
5. Metode Pelatihan Program Pelatihan Tenaga Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penunjang dalam penelitian ini, meliputi:

1. Gambaran umum tentang Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
2. Mekanisme program pelatihan tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
3. Data lain yang menyangkut permasalahan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah :

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian serta terhadap objek yang akan diteliti yaitu di Dinas Tenaga Kerja.
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung

dengan informan penelitian mengenai masalah yang sesuai dengan tujuan Program Pelatihan Kerja di Kota Pekanbaru.

- c. Dokumentasi, yaitu merupakan studi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan menghimpun dokumen-dokumen baik dokumen tertulis, gambar, maupun media elektronik.

Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan teknik deskriptif dalam menganalisa data yaitu analisa yang berusaha memberikan gambaran berdasarkan kenyataan-kenyataan yang ditemukan di lapangan mengenai Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru Tahun 2015. Berdasarkan metode penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka data informasi yang diperoleh akan dikelompokkan dan dipisahkan sesuai dengan jenisnya dan dianalisa secara kualitatif yang disajikan dalam bentuk tabel dan uraian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Proses Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Kerja di Kota Pekanbaru Tahun 2015

Hal yang terjadi saat ini di kota Pekanbaru adalah banyaknya penduduk usia kerja yang tidak semuanya memperoleh keterampilan dan keahlian tertentu dari pendidikan formal. Banyak yang ingin melanjutkan sekolah tetapi tidak dapat karena tidak memiliki biaya, sehingga mereka pun tidak melanjutkan sekolah. Oleh karena itu penyiapan tenaga kerja yang tepat dan terarah sangat diperlukan mengingat tantangan dunia kerja / dunia usaha saat ini penuh persaingan di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terampil, profesional dan berkompetensi. Dimana saat ini perusahaan bagi pencari kerja tidak hanya melihat ijazah pendidikan formal

sebagai syarat dalam bekerja, tetapi juga keterampilan yang merupakan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerja yang tersedia.

Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja yang terampil mendorong para pencari kerja untuk mengikuti pelatihan kerja untuk menambah keterampilan mereka. Pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan kerja.

Pemerintah daerah yang melaksanakan urusan ketenagakerjaan adalah Dinas Tenaga Kerja yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah kota di bidang tenaga kerja. Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru membuat dan melaksanakan program ketenagakerjaan untuk para pencari kerja dengan membuat program yaitu Program Pelatihan Kerja yang bekerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang ada di kota Pekanbaru.

Jumlah penyerapan tenaga kerja setelah dilakukan pelatihan pada Tahun 2015 lebih dari 50% dimana sebanyak 102 peserta terserap ke dunia kerja. Artinya pelaksanaan program tersebut sesuai dengan yang diharapkan dimana peserta yang dilatih mendapatkan pekerjaan dan membuat usaha sendiri (mandiri).

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 kerja. Pelatihan kerja yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2015 yang bekerjasama dengan LPK adalah salah satu bentuk kegiatan yang ditujukan kepada masyarakat pencari kerja yang ingin

meningkatkan serta mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia agar dapat memperoleh keterampilan yang mampu bersaing di dunia kerja dan mampu membuka usaha sendiri (mandiri).

Menurut **Moekijat (2000:4)** suatu organisasi dalam menyelenggarakan pelatihan hendaknya memperhatikan komponen – komponen pelatihan sebagai berikut :

1. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan adalah kumpulan beberapa orang yang bertujuan untuk dididik/ diajarkan dalam melaksanakan suatu program. Suatu pelatihan tentunya tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila tidak ada peserta yang mengikuti kegiatan atau pelatihan tersebut. Oleh karena itu peserta pelatihan merupakan unsur penting dalam melaksanakan suatu program pelatihan karena sasaran dari suatu program itu adalah orang yang melaksanakan program itu sendiri.

Berikut hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

“Sebelum kami merekrut peserta yang akan mengikuti pelatihan, kami terlebih dahulu melakukan sosialisasi mengenai program pelatihan untuk pencari kerja. Bentuk sosialisasi yang kami lakukan adalah melalui media internet, melalui papan pengumuman yang ditempel di Disnaker, dan kami juga memberikan surat kepada seluruh Kelurahan dan Kecamatan yang ada di Kota Pekanbaru. Pengumuman mengenai pelatihan ini dilaksanakan selama 1 bulan yaitu pada bulan Februari dengan mencantumkan jurusan atau jenis pelatihan apa saja yang akan diikuti oleh peserta nantinya tentu saja jurusan atau

jenis pelatihan yang kami buat sesuai dengan kebutuhna dunia kerja saat ini di Kota Pekanbaru.” (Hasil wawancara dengan Ibu Hj. Happy Yarlis, S.Sos Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas tanggal 16 Mei 2016)

2. Instruktur Pelatihan

Instruktur berperan penting pelaksanaan Program Pelatihan Kerja. Berhasil atau tidaknya suatu pelatihan akan tergantung pada kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi, baik teori maupun praktek. Instruktur yang diminta dalam pelaksanaan program pelatihan ini adalah instruktur yang handal dalam menyampaikan materi, instruktur yang mampu menjalin kerja sama dan menjaga hubungan emosional yang baik dengan peserta pelatihan sehingga pelaksanaan program pelatihan kerja berjalan dengan baik.

Berikut hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Pemagangan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

“Kalau masalah instruktur kami menyediakan dari Disnaker dan dari LPK juga. Sekitar 20 orang dan kami rasa itu sudah cukup kalau dibandingkan dengan jumlah jurusan yang ada. Latar pendidikan instruktur pun berbeda –beda, akan tetapi instruktur yang memberikan materi pelatihan merupakan instruktur yang ahli dibidangnya selain itu dari Disnaker juga menyediakan instruktur untuk memberi materi.” (Hasil wawancara dengan Ibu Yetri Yusni, S.Kom Kepala Seksi Pelatihan dan Pemagangan tanggal 16 Mei 2016)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa instruktur pelatih dalam program pelatihan kerja ini adalah orang – orang yang berasal dari latar belakang pendidikan yang sesuai dengan

pelatihan yang diajarkannya. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menyediakan instruktur yang terampil dalam bidangnya. Disnaker Kota Pekanbaru bekerja sama dengan LPK dalam menyediakan instruktur pengajar program pelatihan kerja.

3. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan merupakan proses pengenalan terhadap peserta untuk memahami dan mengidentifikasi program yang akan dilaksanakan. Dalam melaksanakan Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dibutuhkan waktu untuk pengenalan materi pelatihan dan waktu untuk praktek langsung dalam pelatihan tersebut.

Berikut hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas

“Waktu pelatihan untuk keseluruhan pelatihan selama 1 bulan dan khusus untuk pelatihan perhotelan dan mekanik sepeda motor pelatihan dilaksanakan selama 1 bulan lebih 2 minggu yang dilakukan secara serentak di masing – masing LPK dimulai dari bulan April – Mei. Pelatihan dimulai dari hari Senin – Sabtu mulai dari pukul 08.00 s/d 15.15 WIB. Tentu saja kami sebagai pihak yang melaksanakan juga setiap hari memantau perkembangan pelatihan.” (Hasil wawancara dengan Ibu Hj. Happy Yarlis, S.Sos Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas tanggal 16 Mei 2016)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa waktu yang digunakan untuk pelatihan kerja ini adalah selama 1 bulan dan khusus untuk perhotelan dan mekanik motor waktu yang digunakan adalah 1 bulan 2 minggu. Pelatihan ini dilaksanakan mulai hari senin – sabtu pukul 08.00 s/d 15.15 WIB. Selama satu bulan tersebut peserta pelatihan akan diberikan

materi sesuai dengan jurusan yang dilatih dan setelah itu ada juga waktu untuk praktek langsung ke lapangan seperti perhotelan dan mekanik motor.

4. Materi Pelatihan

Materi pelatihan adalah hal – hal mengenai pokok permasalahan yang dipedomani sebagai dasar untuk menyelesaikan masalah atau dalam melaksanakan suatu program. Dalam proses pelaksanaan pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, materi yang diberikan dapat berupa materi teori dan praktek. Materi pelatihan ini adalah salah satu unsur penting dalam melaksanakan program pelatihan. Karena apabila tidak ada materi dari instruktur pelaksana, maka peserta pelatihan tidak akan mendapatkan keterampilan setelah melaksanakan pelatihan kerja.

Berikut hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

“kalau untuk masalah materi semua memang kami serahkan kepada pihak instruktur pelatihan, soalnya kan sebelum mereka ingin bekerjasama mereka harus ada silabus tentang materi apa saja yang akan diberikan untuk program pelatihan. Akan tetapi kami juga mengecek terlebih dahulu apakah sesuai atau tidak. Kalau sudah sesuai maka akan kami berikan pada saat pelatihan.” (Hasil wawancara dengan Ibu Hj. Happy Yarlis, S.Sos Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas tanggal 16 Mei 2016)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa materi pelatihan yang akan diberikan kepada peserta pelatihan diatur oleh instruktur masing – masing jurusan pelatihan kerja. Para instruktur akan menyusun silabus materi terlebih dahulu

sesuai dengan jurusan yang akan diajarkan. Kemudian pihak dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru akan memeriksa kembali materi pelatihan yang telah disusun. Kemudian apabila telah sesuai, maka pihak Disnaker akan memberikan kembali kepada instruktur dan menyerahkan penuh kepada instruktur untuk melatih para peserta pelatihan.

5. Metode Pelatihan

Metode pelatihan adalah suatu cara atau jalan untuk memperbaiki dan meningkatkan jalan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pekerjaan atau keahlian Sumber Daya Manusia atau peserta pelatihan. Dalam pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, pihak Disnaker bersama pihak pelatihan kerja akan menyusun cara atau metode dalam proses pelaksanaan pelatihan kerja tersebut. Berikut hasil wawancara dengan instruktur pelatihan mekanik sepeda motor.

“sebenarnya metode yang sudah diterapka lembaga sudah modern tidak terpaku kepada buku, pemberian materi sudah pakai infokus tetapi para peserta lebih mengerti ketika saya memberinya dengan menjelaskan. Selain itu para peserta juga sudah diberikan slide mengenai materi sehingga tidak perlu terlalu banyak mencatat. Sementara pada praktek kami Alhamdulillah punya alat yang lengkap sehingga para peserta dibuat kelompok untuk praktek mesin motor.” (Hasil wawancara dengan Bapak Ikhsan Jailani Hasibuan Instruktur Mekanik Sepeda Motor tanggal 9 Juni 2016)

B. Faktor – faktor yang mempengaruhi Proses Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Kerja di Kota Pekanbaru Tahun 2015

Proses Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Kerja di Kota Pekanbaru Tahun 2015 berjalan dengan baik dimana tenaga kerja

yang diserap melebihi 50%. Hal ini dapat terjadi karena proses program pelatihan kerja tersebut didukung oleh peserta pelatihan yang tepat sasaran, instruktur pelatihan yang berkompetensi dalam melatih peserta pelatihan, waktu yang disediakan untuk memberikan informasi dan materi pelatihan bagi peserta pelatihan dimana materi yang diberikan terdiri dari materi teori dan praktek yang lebih dominan dalam pelatihan kerja dan Dinas Tenaga kerja Kota Pekanbaru beserta pihak Pelatihan Kerja menyusun berbagai metode atau strategi dalam melatih para peserta pelatihan. Oleh karena itu, setelah pelatihan ini diadakan peserta pelatihan yang telah dilatih dapat terserap melebihi 50 % peserta. Hal ini dapat terjadi karena proses program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dapat berjalan dengan yang diinginkan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah :

1. Koordinasi

Koordinasi dimaksud dengan usaha menyatukan kegiatan – kegiatan dari satuan – satuan kerja atau unit – unit organisasi sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat guna melaksanakan seluruh tugas organisasi untuk mencapai tujuannya. Koordinasi memainkan peranan yang peting dalam merumuskan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

Proses program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru akan berjalan dengan lancar apabila ada koordinasi dari berbagai pihak pelaksana pelatihan kerja tersebut. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menjalin kerja sama dengan beberapa pihak pelaksana seperti Balai Latihan Kerja (BLK), IKPI untuk pelatihan perhotelan, Kimmi Salon untuk pelatihan salon kecantikan, Pekanbaru Hospitality Institut untuk pelatihan tata boga, Riau Cipta Mandiri untuk pelatihan mekanik sepeda motor, lembaga cahaya terang untuk pelatihan teknik pendingin dan Universall

Skill untuk pelatihan akuntansi dan perpajakan. Dalam menjalin kerjasama tersebut Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru selalu menjaga koordinasi yang baik dengan semua lembaga pelatihan dan instruktur pelatihan sehingga semua informasi dan kerjasama akan terlaksana dengan baik.

2. Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana yang dimiliki setiap Lembaga Pelatihan Kerja akan mempengaruhi pada proses program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terutama dari segi kelengkapan dan kelayakan pakai. Sarana dan prasarana yang ada harus dapat menunjang pelaksanaan pelatihan. Secara umum, sarana dan prasarana yang dimiliki oleh setiap Lembaga Pelatihan yang bekerjasama dengan Disnaker Kota Pekanbaru sudah cukup lengkap.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Proses Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Kerja di Kota Pekanbaru Tahun 2015 berjalan dengan baik dimana tenaga kerja yang diserap melebihi 50%. Hal ini dapat terjadi karena proses program pelatihan kerja tersebut didukung oleh peserta pelatihan yang tepat sasaran, instruktur pelatihan yang berkompetensi dalam melatih peserta pelatihan, waktu yang disediakan untuk memberikan informasi dan materi pelatihan bagi peserta pelatihan dimana materi yang diberikan terdiri dari materi teori dan praktek yang lebih dominan dalam pelatihan kerja dan Dinas Tenaga kerja Kota Pekanbaru beserta pihak Pelatihan Kerja menyusun berbagai metode atau strategi dalam melatih para peserta pelatihan.
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Proses Pelatihan Kerja oleh Dinas

Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2015 adalah koordinasi serta sarana dan prasarana. Koordinasi yang baik antara pihak Dinas Tenaga Kerja sebagai pelaksana kegiatan pelatihan dengan berbagai lembaga pelatihan seperti Balai Latihan Kerja (BLK), IKPI untuk pelatihan perhotelan, Kimmi Salon untuk pelatihan salon kecantikan, Pekanbaru Hospitality Institut untuk pelatihan tata boga, Riau Cipta Mandiri untuk pelatihan mekanik sepeda motor, lembaga cahaya terang untuk pelatihan teknik pendingin dan Universall Skill untuk pelatihan akuntansi dan perpajakan. Selanjutnya faktor sarana dan prasarana yang memadai sangat penting dalam berlangsungnya proses pelatihan, karena pelatihan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan beberapa LPK tidak dapat berjalan baik tanpa didukung sarana dan prasarana yang memadai.

Saran

1. Proses Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Kerja di Kota Pekanbaru Tahun 2015 diharapkan akan terus berlanjut setiap tahunnya dan peserta pelatihan seharusnya dapat bertambah untuk tahun selanjutnya serta tidak hanya terbatas pada 20 orang peserta saja pada setiap jurusan pelatihan karena mengingat masih banyak masyarakat kota Pekanbaru yang membutuhkan pelatihan kerja.
2. Koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan berbagai pihak lembaga pelatihan diharapkan dapat terjalin dengan baik lagi di tahun selanjutnya dan kedua belah pihak tersebut dapat berkoordinasi dengan baik dalam menciptakan inovasi merancang

metode dan strategi pelatihan sehingga hasil yang didapatkan lebih memuaskan lagi. Selanjutnya sarana dan prasarana yang disediakan oleh setiap LPK setiap tahunnya diharapkan dapat bertambah dan berkembang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta.

Brantas, 2009. *Dasar – Dasar manajemen*. Bandung : Alfabeta.

Desseler, Gerry. 2003. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga.

Gomes, F. C. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Handyaningrat, Soewarno. 2000. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*,. Jakarta: Hari Massagung.

Handoko T. Hani. 2003. *Manajer Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Gunung Agung.

Hasibuan, Melayu. 2005. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE .

Siswanto, HR. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Ikrar Mandiri Abadi.

Kasim, Iskandar. 2005. *Manajemen Perubahan*. CV. Bandung : Alfabeta,

Mangkumanegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.

Manullang, 2008. *Dasar-Dasar manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.

Marnis, 2008. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru. Unri Press.

Moekijat. 2000. *Latihan dan Pengembangan Pegawai*. Bandung : Mandar Maju.

Mulyono, 2008. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Nawawi, H, 2009, *Manajemen Strategik Organisasi Non-Propit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta : UGM.

Nitisemito, Ales, S. 2003. *Latihan dan Pengembangan Pegawai*. Bandung.

Purnomo, Moh. 2001. *Manajemen Peronalialia*. Jakarta : Erlangga.

Suyanto, M. 2007. *Strategic Management Global*. Yogya karta

Terry, GR. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : PT. Renika Cipta

Winardi, 2006. *Asas – Asas Manajemen*. Bandung : PT. Alumni

Yahya, Yohannes. 2006. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Dokumen :

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah.

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Internet:

<http://teori.online.wordpress.com>
jurnal-sdm.blogspot.co.id