

STRATEGI UNIT PELAKSANA TEKNIS LATIHAN KERJA (UPTLK) WILAYAH II KOTA DUMAI DALAM PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Oleh
Firdaus (1401118483)
dausipir10@gmail.com

Pembimbing : Harapan Tua R.F.S
Jurusan Ilmu Administrasi - Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. HR Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax 0761-63272

Abstract

The high level of unemployment in Dumai City is of particular concern to the Dumai City Manpower Office. Job training is held and held to equip, improve, and develop work competencies in order to improve productivity and welfare capabilities. This study aims to determine the strategy of the Work Training Technical Implementation Unit (UPTLK) Region II of the City of Dumai in the implementation of education and training. This study uses the concept of theory quoting from Lawson (1977) in Rusdiana (2015), which explains that there are 3 strategies in the implementation of education and training namely strategies to increase knowledge, strategies to improve skills, and strategies to foster attitudes. The author uses qualitative research methods by analyzing the data descriptively. In data collection research uses interview, observation and documentation techniques. The results of this study can be seen that the strategy of the Work Training Technical Implementation Unit (UPTLK) Region II of the City of Dumai in the implementation of education and training is still not optimal, this can be seen from the problems found namely, the time of implementation of education and training is still lacking in improving the ability of the participants training, facilities and infrastructure in the implementation of education and training are still inadequate, and not yet in line with the plan and realization of training programs. This limitation has to do with the availability of budget and human resources.

Keywords: *Strategy, Unemployment, Education and Training*

Latar Belakang

Pengangguran atau tuna karya adalah istilah untuk orang yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari kerja, bekerja kurang dari dua hari selama seminggu, atau seseorang yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak. Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja atau para pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang ada yang mampu menyerapnya. Sebagaimana diketahui bahwa Kota Dumai merupakan penyumbang terbesar angka pengangguran di Provinsi Riau. Hal ini harus menjadi perhatian bagi Pemerintah Kota Dumai.

Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai memiliki wewenang untuk menciptakan strategi agar angka pengangguran Di Kota Dumai berkurang. Selain upaya penciptaan dan perluasan lapangan kerja, Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai harus memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Dumai, karena SDM memiliki peran yang sangat penting dalam mengurangi angka pengangguran. Oleh karena itu, Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai harus lebih mengoptimalkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi para tenaga kerja. 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 diperusahaan.

Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Adapun tugas dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai ialah melaksanakan latihan keterampilan kerja dalam rangka penyediaan tenaga kerja yang terampil, produktif dan mandiri.

Pelaksanaan program pelatihan dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Pelatihan dilaksanakan secara institusional yaitu di UPTLK Dumai sendiri setiap hari kerja,
2. Latihan Non Institusional (MTU) dilaksanakan secara mobile / keliling menurut permintaan Pemerintah daerah / Instansi / Masyarakat,
3. Program pelatihan pihak III atau swadana, dengan lama latihan disesuaikan dengan perjanjian kerjanya dan biaya dibebankan kepada siswa sesuai dengan kesepakatan.

Berikut ini adalah beberapa fenomena yang diamati oleh penulis sebelum menyusun bahan skripsi:

1. Tingkat pengangguran di Kota Dumai merupakan tingkat terbesar di provinsi Riau tahun 2017.
2. Lapangan pekerjaan sudah ada. Namun tingkat pengangguran di Kota Dumai masih tinggi.
3. Pendidikan pelatihan sudah dilaksanakan. Namun tingkat pengangguran di Kota Dumai masih tinggi.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang strategi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai sebagai bahan skripsi dengan judul **“Strategi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja**

(UPTLK) Wilayah II Kota Dumai dalam Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Strategi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Strategi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan?

Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Strategi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Strategi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

2. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memacu perkembangan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Administrasi Negara, dan bermanfaat bagi peneliti lain pada bidang yang sejenis dimasa yang mendatang.
2. Secara Praktis
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan atau rekomendasi bagi pemerintah atau

instansi terkait dalam strategi pemerintah dalam melaksanakan pendidikan pelatihan di Kota Dumai dan bagi instansi-instansi lain yang memerlukan.

Konsep Teori

1. Strategi

strategi merupakan suatu siasat atau rencana yang disusun dengan memperhatikan lingkungan internal dan eksternal organisasi serta dilaksanakan dengan tindakan yang konsekuen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Marrus (2002:31) strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Menurut Robinson (2008:2) strategi adalah rencana berskala besar, dengan orientasi masa depan, guna berinteraksi dengan kondisi persaingan untuk mencapai tujuan. Menurut Chandler dalam Rangkuti (2006:3) strategi adalah rencana dasar yang luas dari suatu tindakan organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Majid (2013:50) menjabarkan tentang beberapa strategi pembelajaran diantaranya:

1. Strategi pembelajaran langsung
Strategi pembelajaran langsung merupakan strategi yang kadar berpusat pada gurunya paling tinggi, dan paling sering digunakan. Pada strategi ini termasuk didalamnya metode-metode ceramah, pertanyaan didaktik, praktek dan latihan. Strategi pembelajaran langsung efektif digunakan untuk memperluas informasi atau mengembangkan keterampilan langkah demi langkah.
2. Strategi pembelajaran tidak langsung

Strategi pembelajaran tidak langsung merupakan strategi dimana peran guru beralih menjadi fasilitator dan pendukung. Strategi ini umumnya berpusat pada peserta didik.

3. Strategi pembelajaran interaktif
Strategi pembelajaran interaktif adalah suatu cara atau teknik pembelajaran yang digunakan guru pada saat menyajikan bahan pelajaran, dimana guru menjadi pemeran utama dalam menciptakan situasi interaktif yang edukatif.
4. Strategi pembelajaran empirik
Strategi pembelajaran empirik merupakan sebuah strategi pembelajaran yang lebih menekankan aktifitas yang dilakukan oleh para peserta didik selama masa pembelajaran.
5. Strategi pembelajaran mandiri
Strategi pembelajaran mandiri adalah pengaturan program belajar yang diorganisasikan sedemikian rupa sehingga tiap peserta didik dapat memilih atau menentukan bahan dan kemauan belajar sendiri.

Lawson (1977) dalam Rusdiana (2015:41) secara ringkas strategi pelatihan terdiri atas strategi menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan strategi menumbuhkan sikap.

1. Strategi menambah pengetahuan adalah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada peserta. Setelah selesai pelatihan setiap peserta diharapkan semakin luas pengetahuan dan wawasannya sehingga berdaya guna dalam meningkatkan kinerja untuk mencari ide-ide dan pemikiran baru.
2. Strategi meningkatkan keterampilan adalah strategi untuk menambah keterampilan peserta, aktivitas

lapangan menjadi landasan sebuah keberhasilan pelatihan.

3. Strategi menumbuhkan sikap merupakan salah satu parameter yang cukup penting dalam membangun keberhasilan sebuah tim.

2. Pengangguran

Pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Seseorang yang tidak bekerja, tetapi tidak secara aktif mencari pekerjaan tidak tergolong sebagai penganggur. Pengangguran dapat terjadi disebabkan oleh tidak seimbangannya pada pasar tenaga kerja. Hal ini menunjukkan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi jumlah tenaga kerja yang diminta.

Menurut **Kuncoro (2006:230-231)** mengklasifikasikan pengangguran berdasarkan cirinya, dibagi menjadi empat kelompok:

1. Pengangguran Terbuka
Pengangguran ini adalah tenaga kerja yang sungguh-sungguh tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran jenis ini cukup banyak karena memang belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal dan sebagai akibat pertambahan lowongan pekerjaan yang lebih rendah daripada pertambahan tenaga kerja. Efek dari keadaan ini di dalam suatu jangka masa yang cukup panjang mereka tidak melakukan suatu pekerjaan. Jadi mereka menganggur secara nyata dan separuh waktu, dan oleh karenanya dinamakan pengangguran terbuka. Pengangguran terbuka dapat pula wujud sebagai akibat dari kegiatan ekonomi yang menurun,

dari kemajuan teknologi yang mengurangi penggunaan tenaga kerja, atau sebagai akibat dari kemunduran perkembangan suatu industri.

2. Pengangguran Tersembunyi
Pengangguran ini adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena suatu alasan tertentu. Salah satunya adalah karena kecilnya perusahaan dengan tenaga kerja yang terlalu banyak sehingga untuk menjalankan kegiatannya tidak efisien. Kelebihan tenaga kerja yang digunakan digolongkan dalam pengangguran tersembunyi.
3. Setengah Menganggur
Pengangguran ini adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada lapangan pekerjaan, biasanya tenaga kerja setengah menganggur ini merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu. Mereka mungkin hanya bekerja satu hingga dua hari dalam seminggu, atau satu hingga empat jam sehari. Pekerja-pekerja yang mempunyai masa kerja seperti ini digolongkan sebagai setengah menganggur.
4. Pengangguran Bermusim
Pengangguran ini adalah tenaga kerja yang tidak bekerja karena terikat pada musim tertentu. Pengangguran seperti ini terutama di sektor pertanian dan perikanan. Pada umumnya petani tidak begitu aktif di antara waktu sesudah menanam dan panen. Apabila dalam masa tersebut mereka tidak melakukan pekerjaan lain maka mereka terpaksa menganggur

3. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan latihan (diklat) merupakan proses sistematis untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk pegawai dimana pegawai mempelajari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Pelatihan ditujukan untuk membantu individu agar berhasil menampilkan kinerjanya dalam suatu pekerjaan tertentu. Jadi, pertumbuhan mereka dan berbagai peran yang akan mereka mainkan dilingkungan sosial mereka menjadi titik awal dalam pendidikan, sedangkan pelatihan berawal dari kebutuhan dalam suatu pekerjaan tertentu yang akan dilakukan.

Jadi, pendidikan lebih mengarah pada pengetahuan dan hal-hal yang bersifat umum dan terkait dengan kehidupan pribadi secara luas, sedangkan pelatihan mengarah pada keterampilan berperilaku secara khusus dan ada ukuran benar atau salah. Pendidikan lebih diarahkan untuk memecahkan *knowledge problems*, sedangkan pelatihan lebih pada *skill problems*, dan keduanya digunakan secara bersama untuk memecahkan *motivation problems*.

Pendidikan dan pelatihan meliputi dua tujuan sekaligus, yaitu tujuan pendidikan dan tujuan pelatihan yang merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Tujuan diadakannya pusat/badan/lembaga/unit pendidikan dan pelatihan tersebut umumnya dapat memecahkan masalah-masalah perilaku dalam organisasi yang meliputi masalah pengetahuan, keterampilan, dan motivasi atau sikap, serta untuk meningkatkan kompetensi para pesertanya terkait dengan tugas dan pekerjaan yang akan

dipertanggungjawabkan kepada mereka. Seseorang yang mengalami *skill problems*, tidak bisa berperilaku sebagaimana yang diharapkan, mungkin karena ia memang belum tahu sehingga perlu dididik. Seseorang yang mengalami *motivation problems* mungkin bukan karena ia tidak mau melakukan sebagaimana yang diharapkan, melainkan karena ia tidak tahu mengapa harus melakukannya sehingga ia perlu diberitahu. Seseorang yang mengalami *knowledge problems* bisa saja bukan karena ia tidak tahu tetapi karena ia tidak mau tahu sehingga perlu dimotivasi. Dengan demikian, para pegawai, karyawan, atau anggota-anggota organisasi akan mampu melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dipertanggungjawabkan kepada mereka sebagaimana yang diharapkan, dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Peneliti berusaha untuk mengungkapkan fakta sesuai dengan kenyataan yang ada tanpa melakukan intervensi terhadap kondisi yang terjadi. Penelitian kualitatif bertujuan untuk membuat gambaran dan hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variable-variabel bebas, tapi menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota

Dumai, karena Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota memiliki peran penting dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

3. Informan Penelitian

Informan penelitian yaitu orang-orang yang diamati dan memberikan data dan informasi, serta mengetahui dan mengerti masalah yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan informasi penelitian melalui informan kunci yang mengetahui permasalahan yang mendalam. Adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala Pimpinan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai
2. Kepala Seksi Pelatihan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai
3. Kepala Jurusan Fungsional Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai
4. Instruktur Pelatihan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai
5. Peserta Pelatihan kerja Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai

Dalam penelitian ini key informan tersebut dijadikan sebagai perangkat informan dan informan selanjutnya ditentukan dengan metode *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara sengaja dan peneliti menentukan sendiri informannya, diambil secara acak serta dilatarbelakangi oleh pengetahuan tertentu mengenai masalah yang akan diteliti agar dapat memperoleh data yang akurat berdasarkan tujuan penelitian.

4. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian atau informan penelitian yaitu berupa hasil wawancara yang mendalam dan hasil pengamatan mengenai strategi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen dan laporan yang ada kaitannya dengan masalah penelitian serta buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini untuk mendapatkan teori-teori tertentu yang relevan dengan permasalahan penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab dengan informan kunci secara mendalam yang dianggap mengerti tentang permasalahan.

2. Observasi

Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan dan pencatatan tentang fenomena yang diteliti. Observasi yang diteliti adalah strategi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu dengan cara mengumpulkan data yang telah tersedia yang berupa dokumen-dokumen resmi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

6. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini pada prinsipnya adalah bersifat deskriptif kualitatif, yakni analisis kualitatif untuk pengolahan data yang diperoleh dilapangan melalui wawancara dan pengamatan dilapangan, semua informasi dikumpulkan dipelajari sehingga menjadi satu kesatuan yang utuh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Strategi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai

Penelitian ini mengkaji masalah strategi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diukur dengan indikator berikut ini:

1. Strategi menambah pengetahuan

Tujuan pelatihan adalah memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan kepada peserta. Setelah selesai pelatihan setiap peserta diharapkan semakin luas pengetahuan dan wawasannya sehingga berdaya guna dalam meningkatkan kinerja untuk mencari ide-ide dan pemikiran baru. Menambah pengetahuan dapat dilaksanakan dengan metode:

1. Buku teks/ materi tertulis
2. Kuliah dan presentasi
3. Permainan
4. Diskusi terpadu
5. Tayangan

Berdasarkan pada wawancara penelitian dapat digambarkan bahwa strategi menambah pengetahuan yang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota

Dumai sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari peserta pelatihan sangat antusias dalam mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai.

2. Strategi Meningkatkan Keterampilan

Jika tujuan pendidikan dan pelatihan untuk menambah keterampilan peserta, aktivitas lapangan menjadi landasan sebuah keberhasilan pendidikan dan pelatihan. Peraktik dilapangan merupakan cara efektif untuk meningkatkan keterampilan karena banyaknya kasus yang dihadapi. Kasus actual yang terjadi merupakan pembelajaran yang tepat untuk tujuan pendidikan dan pelatihan tersebut. Bentuk pendidikan dan pelatihan ini diantaranya:

1. *Relo play*, merupakan suatu metode bermain peran, dimana subjek diminta untuk berpura-pura menjadi seseorang dengan profesi tertentu yang digeluti orang tersebut. Selain itu, subjek juga diminta untuk berpikir seperti orang tersebut agar dia dapat mempelajari tentang bagaimana menjadi seseorang dengan profesi tersebut (Santoso, 2010).
2. Simulasi, merupakan metode pelatihan yang menggambarkan keadaan nyata dan diharapkan peserta training mendapatkan hasil yang mirip dengan keadaan sesungguhnya. Dalam simulasi ini peserta akan belajar bagaimana menjalankan suatu tugas, mengerti dampak dari tugas yang dikerjakan dalam situasi yang aman, serta diajarkan interpersonal skill di mana anggota team lain juga terlibat.
3. *On the job training*, merupakan pelatihan dengan cara pekerja atau

calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya, dibawah bimbingan dan pengawasan dari pegawai yang telah berpengalaman.

4. Aktivitas sesuai arahan, merupakan kegiatan dari instruktur pelatihan memberikan pengarahan kepada peserta pelatihan mengenai pelatihan yang akan dilaksanakan.

Berdasarkan pada wawancara penelitian dapat digambarkan bahwa strategi meningkatkan keterampilan yang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai masih mengalami hambatan diantaranya adalah dalam hal sarana dan prasarana.

3. Strategi Menumbuhkan Sikap

sikap atau perilaku merupakan salah satu parameter yang cukup penting dalam membangun keberhasilan sebuah tim . perilaku efektif positif dan lainnya menjadi dasar komunikasi dan berujung pada sebuah win-win solusi jika melibatkan beberapa pihak. Cara pelatihan ini dapat dilakukan dengan metode:

- a. Diskusi terpadu
- b. Diskusi kelompok
- c. Debat
- d. Studi kasus

Berdasarkan pada wawancara penelitian dapat digambarkan bahwa strategi menumbuhkan sikap yang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil kerjasama yang dilakukan oleh peserta pelatihan.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi strategi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai.

Faktor yang mempengaruhi strategi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terbagi menjadi dua, yaitu: faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung terbagi menjadi dua aspek yaitu: faktor internal, dimana faktor ini terjadi dalam diri peserta pelatihan berdasarkan minat dan motivasi para peserta dalam mengikuti pelatihan, faktor eksternal dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berasal dari kompetensi instruktur, hubungan antara pengelola, instruktur, dan peserta didik, metode pembelajaran, biaya, lingkungan, dan restu dari orang tua. Faktor penghambat dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yaitu fasilitas yang masih belum maksimal dan anggaran dana dari pemerintah dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis yang diuraikan pada bab sebelumnya, mengenai strategi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Kota Dumai maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Strategi yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dipaparkan

sebelumnya bahwa indikator dari strategi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan meliputi: strategi menambah pengetahuan, strategi meningkatkan keterampilan, dan strategi menumbuhkan sikap. Dari ketiga indikator tersebut tidak semuanya dapat berjalan dengan maksimal. Salah satunya adalah strategi meningkatkan keterampilan. Strategi ini tidak berjalan maksimal dikarenakan kurangnya sarana dan prasarana sehingga para peserta pelatihan tidak bisa mengembangkan secara maksimal keterampilan yang mereka miliki.

2. Faktor yang mempengaruhi strategi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terbagi menjadi dua, yaitu: faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung terbagi menjadi dua aspek yaitu: faktor internal, dimana faktor ini terjadi dalam diri peserta pelatihan berdasarkan minat dan motivasi para peserta dalam mengikuti pelatihan, faktor eksternal dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berasal dari kompetensi instruktur, hubungan antara pengelola, instruktur, dan peserta didik, metode pembelajaran, biaya, lingkungan, dan restu dari orang tua. Faktor penghambat dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yaitu fasilitas yang masih belum maksimal dan anggaran dana dari pemerintah dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang penulis kemukakan, maka penulis mengajukan dan memberikan saran yang sekiranya dianggap perlu untuk dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai, yaitu:

1. Dari pemaparan kesimpulan diatas, Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai sebagai pelaksana pendidikan dan pelatihan perlu memperhatikan cara sosialisasi program pelatihan. Sebaiknya sosialisasi tidak hanya melalui media sosial dan brosur, akan tetapi terjun ke daerah atau sekolah langsung yang angka tingkat pengangguran daerahnya tinggi.
2. Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai sebagai pelaksana pendidikan dan pelatihan harus lebih memperhatikan sarana yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Sebaiknya, Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Wilayah II Kota Dumai bekerja sama dengan perusahaan swasta dalam masalah anggaran yang akan diluncurkan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael, 2003, *the Art of HRD : Strategic Human Resource Management a Guide to Action Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik Panduan Praktis Untuk Bertindak*, alih bahasa oleh ati cahyani, Jakarta : PT. Gramedia.

- Basri, Hasan dan Rusdiana, 2015, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Bryson, Jhon M, 2007, *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Buchori, Herry Ahmad & Saladin Djaslim. 2010. *Manajemen Strategi*. Bandung: Linda Karya.
- David, F.R, 2004, *Manajemen Strategis: Konsep. Edisi ketujuh*, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Donelly, Gibson, 2002, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Erlangga.
- Freddy, Rangkuti, 2006, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Grant, Robert, M, 2003, *Analisis Strategis Kontemporer : Konsep Teknik, Aplikasi, Edisi Kedua, Terjemahan Thomas Secokosumo*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Goldworthy dan Asley, 2000, *Analisis Manajemen Strategis Kontemporer*, Bandung: CV. Pustaka Setia
- Hamruni, 2012, *Strategi pembelajaran*, Yogyakarta: Insan Madani.
- Hatten, K, J, dan Hatten, M. L, 2001, *Strategic Groups Asymmetrical Mobility Barries and Contestbilty*, United States of America : Elsevier inc.
- Kaplan, Robert, S. Dan David, P. Norton, 2004, *Strategy Maps, Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes*, Boston Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Kuncoro, Mudjarad, 2005, *Strategi (Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif)*, Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Kuncoro, Mudjarad, 2006, *Ekonomi Pembangunan, Teori, Masalah, dan Kebijakan*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Majid, Abdul, 2013, *Strategi Pembelajaran*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mankiw, G, N, 2003, *Makro Ekonomi*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mathis dan Jackson, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*, Salemba Empat : Jakarta.
- Panggabean, S, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Pearce II, John A. dan Robinson Jr, Richard B, 2008, *Manajemen Strategis Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*, Jakarta: Salemba empat.
- Pujirahayu, Rostanti, 2008, *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo
- Sanjaya, Wina, 2008, *Perencanaan dan desain sistem pembelajaran*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Santoso, Agus, 2010, *Manajemen Strategis dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Grasindo.
- Salusu, J, 2003, *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*, Jakarta: Grasindo.
- Simanjuntak, Payaman, 2005, *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Jakarta : FE UI.
- Stephanie, K. Marrus, 2002, *Desain Penelitian Manajemen Strategik*, Jakarta : Rajawali Press.
- Sukirno, Sadono, 2000, *Perkembangan Pemikiran dari Klasik Hingga Baru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Dokumen

UU No 13 Tentang Ketenagakerjaan