

**BAB III**  
**ANALISIS DATA**

**A. Isi dan Konteks Kebijakan**

**a. Isi Kebijakan Program Kegiatan Pelatihan Ketrampilan Tenaga Kerja 2004 - 2005**

Isi program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, khususnya Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja tahun 2004-2005 tentang Penyelenggaraan Kegiatan Pelatihan antara lain :

**1. Kegiatan Pelatihan Ketrampilan Tenaga Kerja (BLK)**

Pemberian bekal ketrampilan atau meningkatkan ketrampilan bagi para angkatan kerja untuk usaha mandiri melalui latihan ketrampilan di Balai Latihan Kerja (BLK).

**2. Latihan Ketrampilan Keliling (MTU)**

Pemberian ketrampilan secara bergiliran di kelurahan-kelurahan yang ada di Kota Yogyakarta. Program MTU ini sebenarnya mirip dengan program pelatihan di BLK, hanya saja dalam MTU yang dijadikan basis pelatihan adalah di kelurahan-kelurahan sehingga di harapkan dapat menjangkau masyarakat luas.

**3. Monitoring Kelompok Kerja Produktif dan Monitoring Lulusan BLK**

Peningkatan produktifitas tenaga kerja melalui pembinaan dan monitoring kepada kelompok kerja produktif (KKP), Program ini lebih menekankan pada pembentukan kelompok-kelompok kerja yang dianggap benar-benar produktif.

#### 4. Program Latihan Kerja Industri (LKI)

Merupakan program pelatihan yang lebih menekankan pada pengenalan dunia usaha melalui pemagangan-pemagangan yang melibatkan usaha-usaha mandiri atau perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Yogyakarta.

#### **b. Konteks Kebijakan Program Kegiatan Pelatihan Ketrampilan Tenaga Kerja**

Dalam membuat program kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, khususnya Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja mengacu pada Surat Keputusan Walikota Yogyakarta Nomor : 17 / KD / BEL / DASK PER / Tahun 2004 dan Surat Keputusan Walikota Yogyakarta Nomor : 54 / KD / BEL / DASK PER / Tahun 2005 Tentang Pengesahan Perubahan Dokumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Yogyakarta Tahun 2004 dan Tahun 2005. Surat keputusan Walikota ini berlaku selama tahun anggaran 2004 dan tahun anggaran 2005.

Di Kota Yogyakarta, proses penetapan keputusan Walikota tentang penyelenggaraan pelatihan ketrampilan tenaga kerja secara prosedural dapat dianggap telah melalui mekanisme pembentukan suatu

keputusan yang sangat ideal. Karena dibentuknya keputusan ini adalah merupakan inisiatif dari Pemerintah Kota Yogyakarta yang melihat bahwa masioh banyaknya usia-usia produktif (angkatan-angkatan kerja) yang belum bekerja yang tentunya masih minim akan ketrampilan yang dimiliki.

Pada Tahun 2004, tercatat jumlah angkatan kerja berjumlah sekitar 261.275 dan pada tahun 2005 berjumlah sekitar 233.622. Dengan melihat jumlah angkatan kerja yang semakin tinggi tersebut, maka kegiatan atau program ini bertujuan membentuk tenaga kerja yang terampil, memiliki sikap mental dan disiplin kerja yang baik sehingga nantinya mereka diharapkan mampu bekerja secara produktif.

Setelah dinilai ada hasil dari diadakannya program tersebut maka pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, khususnya Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja mengajukan atau membuat program pelatihan dari tahun ketahun kepada Pemerintah Kota Yogyakarta agar segera dibentuk suatu kebijakan yang mengatur mengenai pelaksanaan pelatihan tersebut, kemudian Pemerintah Kota membuat program mengenai pelatihan ketrampilan tersebut. Setelah membuat program mengenai penyelenggaraan pelatihan tersebut maka diusulkan kepada Walikota untuk dipertimbangkan dan ditetapkan sebagai Keputusan Walikota.

Dalam pelaksanaan program tentang Penyelenggaraan Pelatihan, Pemerintah Kota Yogyakarta dalam hal ini adalah pihak Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, khususnya Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja mensosialisasikan pada Lurah yang selanjutnya lurah memberikan sosialisasi pada Kecamatan, Kelurahan dan selanjutnya RT, RW, untuk mendukung jalannya program ini.

Kebijakan/Program Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Tahun 2004-2005 adalah merupakan kegiatan memberikan pelatihan-pelatihan bagi para angkatan-angkatan kerja atau mereka yang termasuk dalam usia-usia produktif yaitu usia minimum usia 15 tahun dan maksimal 35 tahun yang siap kerja.

Maka dengan adanya program penyelenggaraan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia bagi para angkatan kerja yang ada di Kota Yogyakarta. Demi terlaksananya program penyelenggaraan pelatihan tersebut pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, khususnya Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja wajib mematuhi dan menjalankan isi dari program tersebut tentang Penyelenggaraan Program Pelatihan Tenaga Kerja Tahun 2004-2005.

**B. Implementasi Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, khususnya Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja 2004-2005**

Pelaksanaan implementasi program adalah proses dari suatu program di mana dilaksanakan oleh individu atau kelompok yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan, sasaran yang sudah di tentukan dalam keputusan termasuk di dalamnya adalah upaya mentransformasikan untuk mencapai perubahan besar atau kecil seperti yang telah ditetapkan dalam keputusan tersebut.

Maka dalam pelaksanaan atau implementasi program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, khususnya Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja 2004-2005 dapat diketahui tentang pelaksanaan isi programnya serta melihat faktor-faktor atau aspek-aspek yang mempunyai pengaruh besar dalam pelaksanaannya, dimana dalam hal ini meliputi: faktor komunikasi, faktor struktur birokrasi, faktor sumber daya (dana dan sumber daya manusia) serta faktor pelaksana. dengan data-data yang penulis dapatkan dengan cara wawancara dan dokumentasi yaitu antara lain :

## **1. Program Kegiatan Pelatihan Ketrampilan Tenaga Kerja ( BLK)**

Adalah merupakan suatu program penanggulangan pengangguran yang ditujukan untuk memberikan bekal kerampilan kepada para angkatan-angkatan kerja yang kebanyakan dari mereka adalah lulusan SLTP ataupun SLTA yang tidak mampu melanjutkan sekolah sehingga nantinya diharapkan mereka dapat bekerja mandiri (sendiri) ataupun tidak menutup kemungkinan mampu menciptakan lapangan pekerjaan sendiri ataupun bagi orang lain. Jadi intinya adalah program ini berguna atau bermanfaat meningkatkan kualitas Sumber daya manusia (SDM) para angkatan-angkatan kerja agar nantinya mereka memiliki kemampuan yang lebih untuk bekerja mandiri ataupun membuka usaha sendiri.

maksud dan tujuan dari diadakannya pelatihan di BLK tersebut adalah:

- a. Memberikan bekal kepada para angkatan kerja dengan berbagai kerampilan yang memadai sesuai dengan program pelatihan yang diikutinya di BLK tersebut.
- b. Memberikan suatu alternatif bagi para angkatan kerja yang ada agar mereka dapat bekerja mandiri sehingga nantinya dapat membuka lapangan pekerjaan bagi dirinya sendiri ataupun orang lain.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Mardiyati diperoleh data bahwa pada tahun 2004 Disnakertrans Kota Yogyakarta telah melaksanakan Pelatihan di BLK kepada 96 orang sedangkan pada tahun 2005 juga melaksanakan Pelatihan di BLK kepada 64 orang. Untuk Pelatihan di BLK tahun 2004 terbagi kedalam beberapa program pelatihan seperti : menjahit, bordir dasar, bordir tingkat mahir, montir sepeda motor, montir mobil kenteng cat dan elektronika dan sedangkan tahun 2005 adapun program pelatihannya adalah las, bordir, montir sepeda motor, montir mobil kenteng dan cat. Untuk lebih jelasnya disini saya akan tampilkan rincian program pelatihan di BLK

dan jumlah peserta yang mengikutinya pada tahun 2004 dan 2005, seperti dibawah ini.<sup>29</sup>

**Tabel 3.1**  
**Realisasi Pelatihan di BLK terinci menurut**  
**Program Pelatihan dan Jumlah Peserta pada**  
**Tahun 2004-2005**

No	Jenis Ketrampilan	Angk	Waktu Pelaksanaan	Peserta (orang) Tahun 2004	Lulus (orang) Tahun 2004	Peserta (orang) Tahun 2005	Lulus (orang) Tahun 2005
1.	Menjahit	I	23-3-04 s/d 5-6-04	16	16		
2.	Bordir Dasar	I	23-3-04 s/d 5-6-04  14-04-05 s/d 25-06-05	16	16	16	16
3.	Bordir Tingkat Mahir	I	7-6-04 s/d18-8-04	16	16	-	-
4.	Montir Sepeda Motor	I	23-3-04 s/d 30-6-04  14-04-05 s/d 20-07-05	16	16	16	16

<sup>29</sup> Wawancara Dengan kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja Disnakertrans Kota Yogyakarta, 4 Desember 2005.

5.	Montir Mobil Kenteng dan Cat	I	23-3-04 s/d 30-6-04  14-04-05 s/d 04-08-05	16	15	16	13
6.	Elektronika	I	23-3-04 s/d 30-6-04	16	15	-	-
7.	Las	I	14-04-05 s/d 25-06-05			16	10
	Jumlah			96	84	64	55

Sumber : Laporan Kegiatan Pelatihan Ketrampilan Tenaga Kerja tahun 2004-2005

#### Analisis :

Dengan kita melihat pelaksanaan program yang telah saya paparkan diatas yang mana masih pelatihan telah berhasil dilaksanakan dari tahun ke tahun, sehingga dalam hal ini saya hanya melihat program pelatihan dari tahun 2004-2005, Maka bila kita lihat bersama dimana dalam tahun 2004 saja Dinakertrans Kota Yogyakarta, khususnya Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja telah melaksanakan berbagai macam program dan telah mengikutkan 96 orang dan tahun 2005 hanya mengikutkan 64 orang, tentunya jelas program ini masih perlu peningkatan dari tahun ke tahun.

Hal ini agar semakin banyak angkatan kerja yang mempunyai bekal ketrampilan yang dapat digunakannya untuk bekerja mandiri ataupun mampu menciptakan lapangan pekerjaan sendiri atau bagi orang lain. Selain itu agar program ini lebih optimal perlu dilakukan “penganekaragaman” program, maksudnya dalam hal ini adalah bermacam-macam pelatihan, seperti : teknisi komputer, teknisi hand-phone, desain grafis, dan lain-lain. Karena dengan semakin banyaknya macam-macam program yang ditawarkan tentu akan mampu membuka kesempatan kerja yang lebih luas bagi para mereka (angkatan kerja ) yang telah lulus di BLK tersebut. Hal ini akan dapat sedikit mengurangi jumlah angkatan kerja yang belum bekerja dan yang terpenting adalah bagi mereka yang belum mempunyai keahlian atau *skill*.

Disamping itu bila kita lihat secara lanjut mengenai jumlah peserta yang sedikit dilapangan dalam pelaksanaan pelatihan BLK tersebut disebabkan oleh daya tampung yang terbatas dan adanya penyaringan terlebih dahulu atau tes terlebih dahulu sehingga disini dicari yang benar-benar berkompeten dan dalam hal ini tempat yang dipergunakan pun harus berganti-gantian, mengenai ada peserta yang tidak lulus tersebut dikarenakan oleh diterimanya mereka pada pendidikan formal ataupun mendapat pekerjaan yang lain.

Tentunya agar pelaksanaan pelatihan di BLK tersebut lebih optimal maka pihak dinas pun juga harus mencarikan solusi berbagai masalah berikut:

- a. Banyak sarana dan prasarana yang ada di BLK yang kurang memadai dan ketinggalan teknologi.

- b. Banyaknya pendaftar pelatihan ketrampilan yang belum mendapat kesempatan mengikuti pelatihan di BLK karena daya tampung yang terbatas.
- c. Banyaknya angkatan kerja yang telah lulus di BLK yang terbentur masalah keuangan untuk membuka lapangan pekerjaan baru setelah mereka memiliki bekal di BLK tersebut.

Dengan adanya ketiga permasalahan tersebut diatas, maka jalan keluar yang dapat penulis tawarkan untuk mengatasinya adalah :

- a. Masalah alat-alat praktek yang kurang memadai atau yang ketinggalan teknologi tersebut perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan perlu diperhatikan oleh Dinakertrans Kota Yogyakarta tetapi dalam hal ini perlu mendapat perhatian pula dari Pemerintah Kota sendiri, bukan semata-mata hanya dari Dinakertrans saja yang menangani masalah tersebut. Di samping itu perlu adanya jalinan kerjasama dengan sektor swasta atau pihak-pihak yang berkompeten agar mereka mampu berpartisipasi dalam pengadaan sarana dan prasarana yang memadai.
- b. Perlunya menambah kapasitas peserta pelatihan yang ada sehingga dengan banyaknya peserta latihan yang tertampung di BLK tersebut akan sedikit mampu mengurangi jumlah angkatan kerja yang belum bekerja, oleh karena itu Dinakertrans Perlu menjalin kerjasama dengan pihak-pihak swasta untuk mengikutkan mereka pada proyek-proyek yang sedang mereka lakukan dan perlu perlunya pengoptimalan gedung-gedung latihan.

- c. Masalah modal yang sering dikeluhkan oleh para lulusan pelatihan di BLK tersebut merupakan masalah kompleks yang perlu dicarikan jalan keluarnya, di sini pihak Dinakertrans perlu juga menjalin kerjasama dengan pihak-pihak perbankan atau instansi-instansi terkait dalam pemberian kredit ataupun pinjaman kepada para lulusan tersebut
- d. Perlunya menambah kapasitas peserta pelatihan yang ada sehingga dengan banyaknya peserta latihan yang tertampung di BLK tersebut akan sedikit mampu mengurangi jumlah angkatan kerja yang belum bekerja, oleh karena itu Dinakertrans Perlu menjalin kerjasama dengan pihak-pihak swasta untuk mengikutkan mereka pada proyek-proyek yang sedang mereka lakukan dan perlu perlunya pengoptimalan gedung-gedung latihan.
- e. Masalah modal yang sering dikeluhkan oleh para lulusan pelatihan di BLK tersebut merupakan masalah kompleks yang perlu dicarikan jalan keluarnya, di sini pihak Dinakertrans perlu juga menjalin kerjasama dengan pihak-pihak perbankan atau instansi-instansi terkait dalam pemberian kredit ataupun pinjaman kepada para lulusan tersebut.
- f. Perlunya penambahan sumber daya manusia, khususnya penambahan personil dalam masalah pengawasan terhadap pelaksanaan pelatihan.

Dari uraian diatas maka penulis dapat memberikan interpretasi bahwa agar pelaksanaan pelatihan di BLK bisa maksimal dan optimal, maka pihak dinas perlu menambah kapasitas peserta untuk mengikuti program pelatihan agar dapat sedikit mampu memberikan bekal ketrampilan pada para angkatan kerja untuk nantinya dapat membuka

lapangan sendiri atau membuka lapangan kerja bagi orang lain. Selain itu perlunya mencarikan modal atau pendanaan untuk memperbaiki sarana dan prasarana praktek serta mampu bekerja sama dengan pihak perbankan atau pihak-pihak yang berkompeten dalam menangani atau membantu lulusan BLK yang banyak mengeluh kekurangan modal.

## **2. Pelatihan Ketrampilan Keliling ( MTU)**

Pelatihan ini sering disebut Mobile Training Unit (MTU), yang mana merupakan suatu program pelatihan yang dimaksudkan untuk memberikan pelatihan ketrampilan secara bergiliran di kelurahan-kelurahan yang ada di Kota Yogyakarta. Program ini diharapkan mampu dilaksanakan di kelurahan-kelurahan secara merata. Pelatihan ketrampilan keliling ini sebenarnya hampir sama dengan pelatihan di BLK, tetapi perbedaannya hanya terletak pada pelaksanaannya, dimana BLK dilakukan pada suatu tempat dan sedangkan MTU dilaksanakan di kelurahan-kelurahan di Kota Yogyakarta.

Maksud dan tujuan dari diadakannya pelatihan ketrampilan keliling ini adalah bertujuan memberdayakan para angkatan-angkatan kerja yang tentunya belum bekerja dan belum mempunyai keahlian-keahlian yang berada di kelurahan-kelurahan yang ada di Kota Yogyakarta sehingga mereka memiliki bekal ketrampilan yang dapat digunakan Untuk menciptakan lapangan pekerjaan sendiri atau bagi orang lain. Dengan diadakannya pelatihan ketrampilan keliling ini paling tidak mampu mengurangi jumlah angkatan kerja yang belum bekerjadi basis-basis keberadaannya, yaitu di

kelurahan-kelurahan. Hal ini memang akan dapat melengkapi upaya-upaya lain dari Disnakertrans dalam berperan memberikan pelatihan atau ketrampilan bagi angkatan-angkatan kerja yang belum bekerja di Kota Yogyakarta.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Mardiyati diperoleh data pada tahun 2004 dan 2005 Disnakertrans Kota Yogyakarta telah mampu merealisasikan program MTU pada tahun 2004 di 6 kelurahan dan tahun 2005 di 5 Kelurahan. Untuk lebih jelasnya disini akan saya tampilkan rincian program pelatihan ketrampilan keliling dan jumlah peserta yang mengikutinya di kelurahan-kelurahan yang ada di Kota Yogyakarta pada tahun 2004 dan tahun 2005, seperti dibawah ini :<sup>39</sup>

**Tabel 3.2**  
**Realisasi Pelatihan Ketrampilan Keliling (MTU)**  
**Yang telah di realisasikan di beberapa Kelurahan-Kelurahan**  
**Yang ada di Kota Yogyakarta Tahun 2004 dan Tahun 2005**

No	Kelurahan/ Kecamatan	Jenis Ketrampilan	An gk	Waktu Pelaksanaan	Peserta (orang) Tahun 2004	Lulus (orang) Tahun 2005
1.	Pandeyan, Umbulharjo	Menjahit	I	9-6-04 s/d 31-7-04	16	15
2.	Patangpuluhan, Wirobrajan	Menjahit	I	23-8-04 s/d 15-10-04	16	16
3.	Kadipaten, Kraton	Bordir	I	19-8-04 s/d 12-10-04	16	16
4.	Demangan, Gondokusuman	Montir Sepeda Motor	I	11-05-04 s/d 24-07-04	16	15

<sup>39</sup> Wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Teenaga Kerja Disnakertrans Kota Yogyakarta, 4 Desember 2005.

5.	Brontokusuman, Mergangsan	Montir Sepeda Montor	I	9-8-04 s/d 20-10-04	16	15
6.	Giwangan, Umbulharjo	Sablon	I	23-9-04 s/d 15-10-04	16	14
7.	Gunungketur, Pakualaman	Sablon	I	9-6-05 s/d 2-7-05	16	15
8.	Pringgokusuman Gedongtengen	Elektronika	I	8-6-05 s/d 18-8-05	16	16
9.	Gowongan, Jetis	Menjahit	I	13-6-05 s/d 4-8-05	16	16
10.	Notoprajan, Ngampilan	Montir Sepeda Montor	I	16-7-05 s/d 26-9-05	16	16
11.	Mantrijeron, Mantrijeron	Bordir	I	14-7-05 s/d 6-9-05	16	14

Sumber : Data Laporan Kegiatan Pelatihan Ketrampilan Tenaga Kerja Tahun 2004-2005

#### Analisis :

Dengan realisasi pelatihan ketrampilan keliling di setiap kelurahan-kelurahan yang ada di Kota Yogyakarta pada tahun 2004 adalah di 6 Kelurahan dengan jumlah peserta hanya 96 orang jumlah tersebut adalah jumlah keseluruhan peserta di 6 kelurahan-kelurahan yang ada di Kota Yogyakarta dan pada tahun 2005 direalisasikan pada 5 kelurahan dengan jumlah peserta 80, akan tetapi program Pelatihan ketrampilan keliling (MTU) ini perlu ditingkatkan lagi kapasitas pelatihannya agar mampu sebanyak

mungkin memberdayakan para angkatan kerja agar mampu mempunyai bekal ketrampilan, terutama yang ada di setiap kelurahan. Maka jelas pelaksanaan pelatihan tersebut belum seimbang dengan jumlah angkatan kerja yang ada di Kota Yogyakarta.

Agar pelaksanaan Pelatihan ketrampilan keliling ini dapat lebih maksimal dan optimal maka pihak Dinas juga harus mencari solusi atau jalan keluar berbagai masalah berikut ini :

- a. Sarana dan Prasarana dalam hal ini alat masih menjadi salah satu masalah dalam pelaksanaan pelatihan keliling yang dilaksanakan di kelurahan-kelurahan.
- b. Adanya subyektifitas dalam penentuan lokasi kelurahan yang akan dijadikan tempat pelatihan ketrampilan keliling sehingga sering menimbulkan kecemburuan dari kelurahan yang tidak dipilih.
- c. Adanya hasil pelatihan ketrampilan keliling yang pada akhirnya tidak benar-benar diaplikasikan oleh para peserta pelatihan, karena mereka menganggap kurang pas atau kurang cocok bagi mereka
- d. Masih dari beberapa kelurahan yang dijadikan Ketrampilan keliling (MTU) tersebut kurang melibatkan RW-RW yang ada, maksudnya disini adalah masih bersifat terpusat pada kelurahan.

Terkait dengan permasalahan yang timbul seperti di atas maka solusi yang dapat penulis berikan adalah :

- a. Tentunya dalam hal sarana dan prasarana tidak mungkin semuanya dapat terpenuhi, sehingga dalam hal ini perlunya pengalokasian dana dari disnakertrans dan Pemerintah Kota Yogyakarta untuk merintis kerjasama dengan pihak-pihak yang berkompeten.

- b. Disnakertrans harus bisa menjelaskan secara transparan mengenai kriteria-kriteria atau syarat-syarat kelurahan yang layak mendapat program pelatihan keliling (MTU) tersebut, sehingga tidak menimbulkan salah persepsi negatif di tengah masyarakat.
- c. Seharusnya sebelum melakukan pelatihan keliling tersebut perlu mengadakan survey di setiap kelurahan-kelurahan mengenai ketrampilan apa yang cocok untuk daerah tersebut dan yang mereka inginkan, sehingga nantinya tidak akan muncul rasa ketidakpuasan bagi peserta latihan sehingga nantinya setelah lulus mereka dapat mengaplikasikan apa yang mereka telah dapatkan dalam program tersebut.
- d. Mestinya penyelenggaraan pelatihan di kelurahan-kelurahan tersebut perlu melibatkan beberapa RW-RW yang ada, sehingga tidak memunculkan kesan "terpusat" di sekitar kelurahan saja di sini juga perlu melibatkan kerjasama dengan petugas-petugas kelurahan.

Pada tahapan terakhir mengenai interpretasi yang dapat penulis lakukan yaitu disnakertrans perlu mengalokasikan dana untuk masalah sarana dan prasarana dengan mencari alternatif sumber pendanaan dari pihak-pihak yang berkompeten, pihak Disnakertrans juga harus mampu dan bisa menjelaskan secara terbuka dan secara transparan dan dalam pengambilan kebijakan perlu melibatkan masyarakat dan mencari masukan masyarakat, terutama dalam penentuan jenis ketrampilan yang cocok untuk daerah tersebut, sehingga nantinya akhir dari program tersebut dapat benar-benar diaplikasikan dan tidak sia-sia bagi pemberi program dan penerima program dan perlunya penyebaran ketrampilan yang tidak berpusat pada kelurahan tapi melibatkan RW-RW yang ada sehingga program ketrampilan yang dilaksanakan

dikelurahan-kelurahan dapat merata disini perlu juga didukung oleh petugas-petugas kelurahan dalam menyampaikan program-program latihan.

### **3. Monitoring Kelompok Kerja Produktif (KKP) atau Monitoring Lulusan Pelatihan BLK**

Adalah suatu program pemantauan atau pendampingan yang dilakukan oleh Disnakertrans dalam hal ini pemantauan bagi mereka yang telah lulus dalam pelatihan di BLK ataupun lulusan dari ketrampilan keliling tersebut, program ini lebih pada pembentukan kelompok-kelompok kerja yang dianggap produktif atau mampu benar-benar mengaplikasikan apa yang telah mereka peroleh dari pelatihan tersebut. Sedangkan Monitoring lulusan pelatihan BLK tersebut lebih mengedepankan pada monitoring bagi mereka yang telah mampu berusaha secara mandiri mempraktekkan apa yang telah mereka peroleh selama mengikuti latihan sampai mereka lulus, kebanyakan dari mereka telah mampu membuka usaha-usaha sendiri.

Maksud dan tujuan dari diadakannya program monitoring kelompok kerja produktif (KKP) dan monitoring lulusan pelatihan BLK ini adalah :

- a. Dengan adanya pengelompokkan kelompok kerja produktif tersebut akan mampu melihat peserta-peserta pelatihan yang benar-benar produktif dan mereka akan dikelompokkan menurut program yang telah mereka pilih.
- b. Mampu mengetahui keberadaan dari para peserta yang telah lulus pelatihan di BLK atau mereka yang telah lulus dalam pelatihan ketrampilan keliling tersebut.

- c. Para peserta latihan akan mampu mengembangkan apa yang telah mereka peroleh selama mereka telah selesai mendapat pelatihan di BLK.
- d. Diharapkan mampu menciptakan lapangan kerja yang dapat menampung para angkatan kerja yang ada di Kota Yogyakarta.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Mardiyati di peroleh data bahwa pada tahun 2004 Disnakertrans Kota Yogyakarta telah merealisasikan program pembinaan dan monitoring KKP sebanyak 50 KKP dan pembinaan kepada KKP berupa pemberian alat kerja hanya kepada 24 KKP yang terbentuk. Dan pada tahun 2005 program pembinaan dan monitoring KKP sebanyak 51 KKP, dan pembinaan KKP berupa pemberian alat kerja kepada 27 KKP.<sup>31</sup>

Untuk lebih jelasnya disini akan ditampilkan rincian mengenai pelaksanaan atau hasil monitoring dari KKP tahun 2004, sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Daftar Hasil Monitoring KKP dan Monitoring**  
**Lulusan BLK Tahun 2004**

No	NAMA KKP	ALAMAT KKP/ TEMPAT BEKERJA	JENIS USAHA
1.	KKP Ultra Elektronik	Jln. Karangnongko No.78 KG Yk	Servis Elektro
2.	KKP Manunggal Motor	Jln. Sisingamangaraja No.83 Yk	Servis Spd Mtr
3.	KKP Melati	Jln. Mawar No.81 Yk	Bordir
4.	KKP Nikki Sejahtera	Jln. Prawirodirjan GM II/82 Yk	Usaha Tas
5.	KKP Kartini	Musikanaan PB I/74 Yk	Menjahit
6.	KKP Nurjanah	Nitikan UH VI/468 Yk	Mcnjahit
7.	KKP Rikiniki	Wirobrajan WB II/29 Yk	Bordir dan Tas
8.	KKP Anggrek	Iromejan No.52 Yk	Menjahit
9.	KKP Subur Motor	Pujokusuman MG I/433 Yk	Montir Spd Mtr
10.	KKP Barokah Servis	Pelemrejo KG I/588 Yk	Servis Elektro
11.	KKP Ibu Newi	Jln. Nyi Pembayun No.19 Yk	Bordir
12.	KKP Berlian	Celeban Baru No.758 Yk	Menjahit &Bordir
13.	KKP Parkit Motor	Keparakan Kidul MG I/1315 Yk	Montir

<sup>31</sup> Wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja Disnakertrans Kota Yogyakarta, 5 Desember 2005.

14.	KKP Balkot Motor	Tegal UH II/375 Yk	Spd Mtr Montir
15.	KKP SW Motor	Sidobali UH II/450 Yk	Spd Mtr Montir
16.	KKP Dia Motor	Miliran UH II/13 Yk	Spd Mtr Montir
17.	KKP Berdikari	Rotowijayan K'I II/26A Yk	Spd Mtr Montir
18.	KKP Hikmah Motor	Jln. Soga UH III Tahunan Yk	Spd Mtr Montir
19.	KKP Sukses	Rotowijayan KT II/ 29A Yk	Spd Mtr Montir
20.	KKP Sri Sukartini	Boharen 32/38 Prenggan Yk	Spd Mtr
21.	KKP Titik Lestari	Sidikan UH V/487 Yk	Bordir
22.	KKP Mekar	Sapen GK I/434 Yk	Menjahit
23.	KKP Hadi Utami	Jln. Tohpati No.47 Yk	Menjahit
24.	KKP Diamond	Pandeyan UH V/770 F Yk	Menjahit
25.	KKP Bloek Motor	Keparakan Kidul MG I/1092 Yk	Bordir
26.	KKP Andalas Motor	Kaparakan Lor 924 B Yk	Montir
27.	KKP Blawong Speed Motor	Kadipaten Wetan KP I/317 Yk	Spd Mtr
28.	KKP Piston Motor	Muja Muju UH II/ 1025 Yk	Montir
29.	KKP Ketoe Motor	Kraton Yk	Spd Mtr Montir
30.	KKP Kiprah Motor	Jln. Ibu Ruswo Yk	Spd Mtr Montir
31.	KKP Isakuniki	Kalangan UH II/750 Yk	Spd Mtr
32.	KKP Mawar	Jln. Mitran KG II/547 Yk	Sablon
33.	KKP melati	Patalan KG II/ 547 Yk	Menjahit
34.	Joko Sutrisno	Bengkel Mobil Utama Jaya Gedongan Baru 25 A Yk	Menjahit
35.	Mujiasih	Penjahit Istarto jln. Mondorakan 23 KG Yk	Montir Mobil
36.	Dwi	AC Corona Ngasem Yk	Menjahit
37.	Kiswati	Gampingan 751 RT.41 RW.9 wb Yk	Pendingin
38.	Nita	Ponggalan UH VII/282	Bordir
39.	Nuraini	Krasak GK II/32 Yk	Bordir
40.	KKP Kel I Elektro	Kumendaman MJ II/572 Yk	Bordir
41.	KKP Kel II Elektro	Jln. Minggiran No. 21 Yk	Elektro
42.	KKP Kel III Elektro	Pugeran MJ II/236 Yk	Elektro
43.	KKP Center Elektronik	Minggiran MJ II/1092 Yk	Elektro
44.	KKP Tendean Motor	Wirobrajan WB II/132 Yk	Elektro Montir
45.	KKP Mandiri	Notoprajan NG I /435 Yk	Spd Mtr Menjahit

46.	KKP Cempaka Putih	Jln. Glagah Sari 95 Yk	Menjahit
47.	KKP Sekar	Gedong Kuning KG I/48 Yk	Bordir
48.	KKP Anugrah Motor	Bumijo Lor JT/1211 Yk	Montir Spd Mtr
49.	KKP Dahlia	Dukuh MJ II/136 A Yk	Menjahit
50.	KKP Bunga Anyelir	Mantrijeron MJ III/873 Yk	Menjahit

Sumber : Laporan Kegiatan Pelatihan Ketrampilan Tenaga Kerja Disnakertrans Kota Yogyakarta 2004

Adapun untuk pelaksanaan hasil monitoring kelompok kerja produktif (KKP) dan monitoring lulusan BLK tahun 2005 adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Daftar Hasil Monitoring KKP dan Monitoring**  
**Lulusan BLK Tahun 2004**

No	Nama KKP	Alamat	Jenis Usaha
1.	KKP Mawar	Jl. Babaran No.2A Pandeyan Yk	Menjahit
2.	KKP Anggrek	Golo UH.V.YK	Menjahit
3.	KKP Kiki Awang Subagio	-	Bordir
4.	KKP Panggih Motor	Gedongkuning, Rejowinangun Yk	M. Spd Motor
5.	Ririn Rinawati	Perum Winong KG.II/334 Yk	Bordir
6.	KKP Sejahtera	Prawirodirjan GM II/812 Yk	Menjahit
7.	KKP Embordy Melati	-	Bordir
8.	KKP Kalangan Motor	Pandeyan Yk	Montir Spd Motor
9.	KKP Rejeki	Pringgokusuman Yk	Menjahit
10.	KKP Nur Indah	Bausasran	Menjahit
11.	KKP Cempaka	Jl. Jogokaryan No.44 Yk	M. Spd Motor
12.	KKP Matahari	Sosrodipuran GT.I/440 Yk	Menjahit
13.	KKP Surya Collection	Jl. Minggiran MJ II/1131 Yk	Bordir
14.	KKP Anyelir	Mantrijeron MJ III/873 Yk	Menjahit
15.	KKP Nurhabib	Jl. Gambiran No.218 Yk	Bordir
16.	KKP Gotong- Royong	-	Flektro
17.	KKP Montir Sepeda Motor	-	M.Spd Motor
18.	KKP Lucia	-	Bordir
19.	KKP Bougenvile	-	Menjahit
20.	KKP Melati	Prawirodirjan GM.II/1153 Yk	Menjahit
21.	KKP Nugroho Motor	Karangkajen Yk Jl. Taman Siswa No.62 Yk	Menjahit M. Sepeda Motor
22.	KKP	Jl. Semaki Kulon UH.I/343 Yk	Mobil
23.	KKP Elektronika Prima	Jl. Martadinata 12 Yk	Elektro
24.	KKP Montir Spd Motor	Kenekan PB.I/160 Yk	M.Sepeda Mtr
25.	Agus Motor/ Sulistya	Brontokusuman MG.III/213 Yk	M. Spd Mtr

26.	KKP Intan / Titik S	Basen Rt.10/59 Kotagede Yk	Bordir
27.	KKP Melati /Diana	Patalan KG.II/756 Yk	Menjahit
28.	Titik Lestari	Sidikan UH.V/187 Yk	Menjahit
29.	KKP Melati /Tutiwati	Patalan KG.II/756 Yk	Menjahit
30.	Arum	Gambiran UH.V/348 Yk	Menjahit
31.	Barokah Service	Karang Miri 133 Yk	Elcktro
32.	Ngoli Motor	Karang Anyar MG.III/1069 Yk	M.Spd Motor
33.	Newi Bordir	Jl. Nyi Pembayun 19 Yk	Bordir
34.	Grana Modist/ Siti Rochma	Jl. Bener 16 Tegalrejo Yk	Menjahit
35.	KKP Melati	-	Menjahit
36.	KKP Nikki Sejahtera	-	Menjahit
37.	Madea Modiste	-	Jahit dan Bordir
38.	KKP Surya Collection	Jl. Minggiran MJ II/1131 Yk	Bordir
39.	Tagkas Motor	Tungkak Kebonan 803 Yk	M.Spd Mtr
40.	One Price Motor	Timuran MG.III/48 Yk	M. Spd Mtr
41.	Sumartanto	Sapen GK I/614 Demangan Yk	M. Spd Motor
42.	Sugiraharjo	Sapen GK I/434 Demangan Yk	M. Spd Motor
43.	KKP Modiste Denny	Jl. Nagan Kulon No.21 Yk	Bordir dan Jahit
44.	KKP Sinta (Yulita Nur E)	Kadipaten Kulon KP.I 292 Yk	Bordir
45.	KKP Larasati (Sri Ningsih Spd)	Ngasem KP.II/589 Yk	Bordir
46.	Intan/ Tatik S	Basen Rt.10/54	Bordir
47.	Sekar/Restu Srihartini	Gedongkuning KG.V/48 Yk	Bordir
48.	Bintang Flek/ Marjiman	Surokarsan MG.II/87 Yk	Bordir
49.	Blawong Motor	Keparakan Lor 924 B	M. Spd Motor
50.	Bengkel Yuday /B Cahyadi	Jl. M. Sutoyo 31 Yk	M.Mobil
51.	Ugiek	Darakan Timur KG.II/944 Yk	Bordir

Sumber : Laporan Kegiatan Pelatihan Ketrampilan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2005

### **Analisis :**

Dengan realisasi hasil monitoring KKP lulusan pelatihan BLK pada tahun 2004 berjumlah 50 KKP dan sedangkan pada tahun 2005 berjumlah 51 KKP maka Jumlah tersebut cukup baik untuk mengharapkan munculnya wirausahawan baru yang akan membuka banyak lowongan kerja bagi orang lain. Hal ini telah menandakan bahwa pelatihan yang telah dilakukan oleh Disnakertrans Kota Yogyakarta telah berhasil dan mampu Membentuk Kelompok-Kelompok Kerja (KKP) yang dianggap produktif dan mampu berkembang secara baik. Adanya KKP memang diharapkan bisa mengembangkan apa yang telah mereka dapatkan setelah menyelesaikan program-program pelatihan agar dengan adanya KKP dari alumni program pelatihan di BLK atupun MTU akan membuka lapangan kerja yang bisa menyerap angkatan kerja yang belum bekerja di Kota Yogyakarta. selama mereka mengikuti pelatihan.

Adanya Kelompok Kerja Produktif (KKP) dan pemantauan atau pengawasan (monitoring) terhadap para alumni BLK atau MTU tersebut, dapat dikatakan sebagai wujud tanggung jawab moral dari Disnakertrans kepada para anak didiknya.

Agar pelaksanaan monitoring KKP dan monitoring lulusan pelatihan BLK lebih optimal maka pihak dinas perlu mencari solusi berbagai masalah yang terkait dengan pelaksanaan program tersebut seperti :

- a. Tidak Semua kelompok kerja produktif (KKP) yang diberi bantuan dapat berkembang sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Masalah permodalan juga sebagai salah satu masalah yang cukup signifikan dalam hal ini permodalan bagi mereka yang telah mampu membuka usaha sendiri.

Dari uraian permasalahan diatas, penulis mencoba menawarkan solusi untuk mengatasinya, yaitu :

- a. Pihak Disnakertrans perlu lebih cermat dan jeli dalam pemberian bantuan modal atau peralatan, perlunya menyeleksi embrio usaha dari para alumni peserta pelatihan yang telah di bentuk melalui kelompok-kelompok kerja produktif yang ada tersebut, sehingga kelompok yang paling berkompetensi dan paling berprospektif tersebut yang perlu sekiranya di beri bantuan untuk dikembangkan lebih lanjut.
- b. Pihak Disnakertrans perlu melakukan lobi yang intensif kepada pihak perbankan agar mereka mau memberi kredit lunak kepada kelompok-kelompok kerja produktif (KKP) yang ada tersebut. Selain itu para kelompok-kelompok kerja produktif (KKP) perlu dibekali kemampuan manajemen tentang pengelolaan atau pengaturan keuangan, sehingga nantinya usaha yang dirintis tersebut bisa sehat secara finansial.

Dari uraian masalah-masalah diatas, maka penulis dapat memberikan interpretasi bahwa dalam monitoring kelompok kerja produktif dan monitoring lulusan pelatihan BLK pihak Disnakertrans perlu jeli dan menyeleksi kelompok-kelompok kerja produktif tersebut yang mana

paling berkompetensi dan paling memiliki prospek cerah yang perlu sekiranya diberi bantuan modal dan peralatan dan Pihak Disnakertrans perlu melakukan lobi yang intensif kepada pihak perbankan dalam peminjaman kredit lunak dan di dukung pula adanya pembekalan tentang manajemen pengelolaan pengaturan dan pengelolaan keuangan. Karena kedua hal tersebut sangat menunjang dalam kelancaran monitoring Kelompok kerja produktif (KKP) dan monitoring lulusan pelatihan BLK.

#### **4. Program LKI (Latihan Kerja Industri)**

Adalah suatu program kelanjutan dari program-program pelatihan yang telah dilakukan sebelumnya, program ini merupakan program pemagangan-pemagangan yang dilakukan dengan melibatkan usaha-usaha mandiri yang ada dan tentunya dengan pengawasan dari pihak Disnakertrans, hal ini dimaksudkan untuk mempraktekkan teori-teori yang telah mereka peroleh selama mereka mengikuti pelatihan dan mampu memberikan gambaran bagi mereka mengenai dunia usaha/dunia kerja secara nyata.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Mardiyati diperoleh data bahwa pada tahun 2004 Disnakertrans Kota Yogyakarta telah melakukan Latihan Kerja Industri kepada 84 orang dan pada tahun 2005 hanya kepada 55 orang. Latihan Kerja Industri yang dilakukan oleh Disnakertrans Kota Yogyakarta ini bekerjasama dengan para unit-unit usaha mandiri yang ada di Kota Yogyakarta.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja Disnakertrans Kota Yogyakarta, 8 Desember 2005.

**Analisis :**

Dengan pelaksanaan program Latihan Kerja Industri pada tahun 2004 tersebut hanya 84 orang dan pada tahun 2005 hanya pada 64 orang maka program ini jelas masih perlu banyak menambah peserta dan perlunya banyak mengadakan kerjasama dengan usaha-usaha mandiri yang ada di Kota Yogyakarta ataupun tidak menutup kemungkinan kerjasama dengan industri-industri besar ataupun instansi-instansi pemerintah yang ada. Hal ini agar peserta lulusan pelatihan benar-benar mampu mempraktekkan ilmu yang mereka peroleh sehingga nanti pada akhirnya tidak mubazir/tidak diaplikasikan oleh peserta pelatihan.

Dan perlunya penambahan kapasitas pesertanya untuk pemagangan tersebut agar bisa sebanyak mungkin memberdayakan mereka (lulusan-lulusan pelatihan). Selain itu ada berbagai permasalahan yang harus dicari pemecahannya agar program latihan kerja industri ini lebih optimal, yaitu:

- a. Selama berjalannya program latihan kerja industri tersebut banyak sebagian para peserta tidak menggunakan kesempatan itu secara maksimal, seperti terlihat pada ketidakhadiran mereka dalam pelaksanaan program ini.
- b. Terbatasnya kapasitas peserta dan masih sedikitnya kerjasama dengan instansi-instansi pemerintah atau usaha-usaha mandiri yang ada.

- c. Karena keterbatasan pegawai dan kesibukan yang ada sehingga membawa dampak pada monitoring atau pemantauan yang ada sering terabaikan.

Dengan adanya ketiga permasalahan tersebut diatas, maka solusi yang dapat penulis tawarkan untuk mengatasinya adalah :

- a. Disnakertrans Kota Yogyakarta harus menyaring atau mencari terlebih dahulu para peserta-peserta pelatihan yang mana yang benar-benar produktif, sehingga nantinya dapat sedikit mengurangi adanya para sebagian peserta yang tidak mempergunakan kesempatan itu, sehingga nantinya program tersebut dapat berjalan secara maksimal.
- b. Pihak Disnakertrans, khusus seksi ini harus berusaha untuk menambah kapasitas peserta untuk mengikuti program latihan kerja industri tersebut dan menambah pemagangan di usaha-usaha mandiri. Untuk merealisasikan hal tersebut maka Disnakertrans perlu meminta tambahan dana kepada Pemerintah Kota dan menjalin kerjasama dengan beberapa usaha-usaha mandiri ataupun instansi-instansi pemerintah, yaitu dalam memasukkannya dalam daftar peserta usulan magang.
- c. Mengingat kurangnya pegawai dalam pengawasan kegiatan tersebut, kiranya disnakertrans perlu menjalin kerjasama dengan berbagai pihak terkait, yang nantinya berperan membantu dalam pengawasan latihan kerja langsung di tempat pelatihan yang di tunjuk.

Dari uraian diatas maka penulis dapat memberikan interpretasi bahwa agar pelaksanaan program latihan kerja industri bisa lebih maksimal, maka pihak Disnakertrans perlu memilih atau menyaring peserta pada program ini sehingga nantinya program ini dapat berjalan lancar, selain itu pihak Disnakertrans juga harus menambah kapasitas peserta dan menambah pemaganggan di usaha-usaha mandiri ataupun instansi-instansi pemerintah dan mencari sumber pendanaan alternatif selain dari Pemerintah Kota agar semakin banyak lulusan peserta pelatihan mampu mempraktekkan apa yang telah mereka peroleh serta perlunya menjalin kerjasama dengan berbagai pihak terkait yang nantinya diharapkan dapat meringankan sedikit tugas dari pihak Disnakertrnas, khususnya dalam masalah pengawasan atau pemantauan.

Jadi total realisasi pelatihan tenaga kerja dari masing-masing program pada tahun 2004 adalah 96 + 96 dan program pelatihan lanjutan 50 + 84, jadi total pelatihan 326 sedangkan pada tahun 2005 adalah 64 + 80 dan program latihan lanjutan 51 + 55, total keseluruhan 250. Bila dari hasil tersebut dibagi dengan jumlah total angkatan kerja pada tahun 2004 (261.275), maka berarti tingkat presentase pelatihan tenaga kerja pada tahun 2004 adalah 0,12 % Dan pada tahun 2005 jumlah angkatan total angkatan kerja (233.662), maka tingkat presentase pelatihan tenaga kerja pada tahun 2005 adalah 0,11 %.

### **C. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Implementasi Program Pelatihan Ketrampilan Tenaga Kerja Tahun 2004-2005**

Keberhasilan dalam pelaksanaan suatu program sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang akan mendukung maupun menghambat pencapaian tujuan yang akan dicapai. Adapun beberapa faktor yang menjadi pendukung dalam pelaksanaan program pelatihan ketrampilan tenaga kerja antara lain :

#### **1. Struktur Birokrasi**

Struktur birokrasi adalah struktur organisasi yang melaksanakan sebuah kebijakan/program mempunyai pengaruh yang cukup penting terhadap pelaksanaan sebuah kebijakan/program dapat dimungkinkan dihambat oleh struktur birokrasi yang terlalu panjang dan berbelit-belit, serta sistem prosedural yang tidak efisien.

Implementasi sebuah kebijakan/program banyak ditentukan oleh apa pelaksana dalam birokrasi dan prosedur implementasi para pejabat birokrasi, namun demikian keberhasilan pelaksanaan sebuah kebijakan/program sesungguhnya juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar birokrasi.

Pelaksana kebijakan/program tentang pelatihan ketrampilan tenaga kerja ini ditunjukkan kepada para usia-usia produktif, dimana mereka belum bekerja agar mereka ikut serta mengikuti program kegiatan dengan baik, struktur birokrasi ini menjadi faktor pendukung dalam suatu pengimplementasian sebuah kebijakan/program kegiatan pelatihan

tersebut, karena dalam struktur birokrasi ini sudah tertata sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan ketrampilan tenaga kerja, dilaksanakan pada Pemerintah Kota Yogyakarta, yang mana penanggung jawab dalam program ini adalah pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja. Demi mencapai tujuan yang dicita-citakan dalam pelaksanaan program tentang kegiatan pelatihan Pemerintah Kota yang mana dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, khususnya Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja melakukan sosialisasi kepada masyarakat luas yang ada di Kota Yogyakarta, yang mana dalam hal ini sangat diharapkan adanya kerjasama antara masyarakat dengan si pelaksana kegiatan, agar kegiatan yang telah ditetapkan dapat diketahui dan dipahami oleh masyarakat luas.

Dalam rangka melaksanakan kegiatan pelatihan ketrampilan tenaga kerja tahun 2004-2005 perlu adanya tim koordinasi yang nantinya mampu memperlancar kegiatan tersebut, adapun tim koordinasi tersebut antara lain :

- a. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
- b. Lurah-Lurah yang ada di Kota Yogyakarta
- c. Instruktur dan asisten struktur pelatihan

Dengan adanya kegiatan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, khususnya Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja dengan para tim-tim tersebut diharapkan lebih serius dan sungguh-sungguh dalam mematuhi dan melaksanakan kewajibannya terhadap program tersebut agar nantinya pelaksanaan kebijakan/program tersebut mampu berjalan baik. Pemerintah Kota dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta khususnya Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja juga mengadakan pemantauan-pemantauan namun dalam hal ini belum dilaksanakan dengan baik, karena mengingat keterbatasan pegawai.

Adanya pemantauan-pemantauan ini bertujuan agar tujuan yang ada dalam program tersebut benar-benar mampu dilaksanakan dengan baik. Adapun pemantauan-pemantauan terhadap penyelenggaraan program ini dilakukan oleh Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja.

Dari penyelenggaraan program tersebut sangat ditentukan oleh sebuah struktur birokrasi yang tidak terlalu panjang dan berbelit-belit, serta sistem prosedural yang tidak efisien. Dengan melihat kenyataan yang ada ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, khususnya Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja mempunyai peran ganda yaitu sebagai pelaksana dan pengawas.

## 2. Komunikasi

Keberhasilan sebuah pengimplementasian suatu kebijakan atau program mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukannya. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran sebuah kebijakan atau program harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran atau target sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan atau program tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran, maka peranan komunikasi disini sangat berperan penting terhadap berhasil atau tidaknya suatu kebijakan atau program yang ingin dilakukan.

Dalam proses pengimplementasian suatu kebijakan atau program untuk mencapai sasaran diperlukan adanya kejelasan dalam pemberian perintah yang dilakukan oleh pembuat kebijakan atau program sehingga nantinya dengan adanya koordinasi yang baik antara para pelaksana dapat tercipta dan komunikasi dapat terjalin dengan baik.

Didalam pelaksanaan program kegiatan pelatihan ketrampilan tenaga kerja kejelasan perintah untuk melaksanakan program tersebut sudah jelas karena sudah terdapat suatu koordinasi yang cukup baik antara pemberi kebijakan. Untuk pemberi kebijakan atau program mengenai kegiatan pelatihan adalah dari Pemerintah Kota, dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, khususnya Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja yang disosialisasikan oleh Seksi Pelatihan dan

Produktifitas Tenaga Kerja dan Pemerintah Kelurahan yang ada di Kota Yogyakarta dan mensosialisasikan kepada RT,RW yang ada Kota Yogyakarta yang selanjutnya mensosialisasikan kepada seluruh masyarakat yang ada dikelurahan-kelurahan yang ada di Kota Yogyakarta.<sup>35</sup>

Komunikasi yang terjalin terjadi pada lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta secara horizontal dan secara vertikal. Secara Vertikal, dimana dapat dilihat dari adanya suatu kerjasama antara bawahan dengan atasan, dimana seksi bawahan memberikan laporan kepada atasan mengenai program yang telah dijalankan, nantinya atasan dari Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja meneruskan untuk membuat langkah selanjutnya dalam pengajuan dana untuk tahun anggaran yang akan datang. Tentunya juga dengan pertanggungjawaban mengenai urusannya dengan dana yang telah direalisasikan. Dalam penentuan kebijakan ini bawahan juga diajak untuk menentukan kebijakan yang akan diambil.

Secara Horizontal, yaitu dimana sesama pegawai saling bekerjasama dalam hal pelaksanaan program. Dalam hal ini bisa dicontohkan ketika ada pelatihan di BLK dan MTU tidak hanya 1 orang yang diberi mandat menangani hal tersebut, tetapi setidaknya ada yang mendampingi dari pegawai lain, juga dengan sebaliknya.

---

<sup>35</sup> Wawancara dengan Ibu Mardiyati Selaku Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja, 25 Desember 2005.

Sedangkan komunikasi yang terjalin antara masyarakat dengan pihak dinas adalah pihak dinas melakukan komunikasi dengan kelurahan-kelurahan yang ada di Kota Yogyakarta dalam mensosialisasikan pelatihan-pelatihan kepada para angkatan kerja yang terdapat di setiap kelurahan. Selain itu pihak kelurahan juga melaporkan jumlah angkatan kerja yang ada di suatu kelurahan, sehingga dengan adanya proses komunikasi seperti ini dapat di lihat bahwa proses komunikasi yang terjalin sangat baik guna mendukung program yang dilakukan oleh pihak dinas.

Dengan melihat komunikasi tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa sudah terjalin komunikasi yang baik antara pihak dinas dengan masyarakat terbukti adanya komunikasi secara timbal balik antara pihak dinas dengan masyarakat.

### **3. Sumber Daya**

Sumber daya disini memegang peranan yang cukup vital dan penting, dikarenakan apabila dari pelaksanaan kekurangan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan maka implementasi mungkin berjalan tidak efektif. Sumber daya disini berupa sumber daya material (dana) dan sumber daya manusia menyangkut pengadaan personil untuk melaksanakan program tersebut sedangkan sumber daya material untuk melaksanakan kegiatan atau program yang ingin dilaksanakan.

#### **a. Sumber Dana**

Dalam setiap kebijakan program atau kegiatan harus didukung dengan adanya suatu dana yang cukup untuk melaksanakan kebijakan atau program tersebut, dana ini dibutuhkan untuk mendukung kebijakan tersebut agar dapat berjalan baik dan lancar, seperti halnya dalam penyelenggaraan program pelatihan ini. Adapun realisasi pendanaan dan jumlah dana dalam program kegiatan pelatihan ketrampilan tenaga kerja tahun anggaran 2004 adalah sebesar Rp 296.532.000 dan bantuan keuangan sebesar Rp 79.280.000 dan setelah dioperasionalkan menjadi Rp 293.386.000 dan Rp 79.152.000 dan adapun untuk realisasi dana kegiatan pelatihan ketrampilan tenaga kerja tahun anggaran 2005 adalah sebesar Rp309.161.000 dan bantuan keuangan sebesar Rp 42.650.000 dan setelah dioperasionalkan sebesar Rp 307.325.000 dan Rp 42.650.000.

Di samping itu selama ini dana yang di dapat untuk melaksanakan program penyelenggaraan pelatihan sebagai dana operasional di dapat dari dana yang berasal dari APBD, tentu saja dalam hal ini dana yang berasal dari APBD tidak mampu menanggung semua program atau kegiatan, tetapi di sini pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berusaha dan berupaya mencarikan sumber-sumber pendanaan dari pihak-pihak terkait untuk bisa sedikit membantu masalah pendanaan. Sehingga di sini penulis dapat simpulkan bahwa peran aktif dari Pemerintah Kota dalam masalah pendanaan terhadap penyelenggaraan pelatihan ketrampilan di rasa masih kurang.

## **b. Sumber Daya Manusia**

Pelaksanaan sebuah kebijakan atau program selain sumber daya finansial tidak terlepas dari aspek manusia yang disini mempunyai peranan penting sebagai satu kunci pokok berhasil atau tidaknya suatu program yang akan dijalankan. Dalam kaitan ini sumber daya manusia sebagai ujung tombak hendaknya satu sama lain dapat bekerjasama guna suksesnya suatu program yang akan dilaksanakan.

Dalam pelaksanaan kebijakan atau program mengenai kegiatan pelatihan ketrampilan tenaga kerja, kalau dari sumber daya manusia bila kita lihat tentunya masih kurang tersedia karena hal ini terbukti dengan terbatasnya mereka dalam melakukan pengawasan atau pemantauan suatu program yang ada.

“ Berdasarkan wawancara dengan Ibu Mardiyati di peroleh keterangan bahwa sumber daya manusia yang diperlukan dalam pelaksanaan penyelenggaraan program pelatihan ketrampilan tenaga kerja tersebut sangat terbatas terutama dalam hal masalah pemantauan atau pengawasan mereka di lapangan “<sup>36</sup>

Dengan demikian sumber daya manusia dalam hal pengawasan atau pemantauan terhadap pelaksanaan program yang ada masih kurang sehingga mereka dilapangan tidak dapat membagi pekerjaan antara lain dalam meninjau dalam pelaksanaan program tersebut.

Jadi sumber daya pada pelaksanaan program pelatihan ketrampilan tenaga kerja tahun 2004-2005 menjadi faktor penghambat karena

---

<sup>36</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Mardiyati, Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja Disnakertrans Kota Yogyakarta, 27 Desember 2005.

keterbatasan dana dalam pelaksanaan program serta kurangnya sumber daya manusia dalam menjalankan pelaksanaan program ini.

## **5. Sikap Pelaksana**

Sikap pelaksana program disini memegang peranan yang cukup penting, karena apabila pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu, kemungkinan besar mereka melaksanakan sebagaimana yang diinginkan oleh pembuat keputusan, begitu juga berlaku sebaliknya apabila terjadi hal yang berlawanan. Dengan demikian kecenderungan-kecenderungan pelaksana biasanya menimbulkan pengaruh terhadap kelancaran implementasi, baik yang mendukung maupun yang menghambatnya.

Pelaksanaan program mengenai pelatihan ketrampilan tenaga kerja dapat dikatakan berhasil dikarenakan dengan banyak pendaftar yang tidak mendapat kesempatan dan mengikuti program ketrampilan tersebut hal ini tentu saja didasari oleh para angkatan kerja yang mengerti dan mengetahui akan adanya program pelatihan tersebut, hal ini tidak terlepas dari adanya proses sosialisasi dan komunikasi yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, khususnya Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja.

Keberhasilan dalam penyelenggaraan program pelatihan tenaga kerja tidak terlepas dari peran serta Disnakertrans Kota Yogyakarta, Lurah, para instruktur atau pelatih dan yang paling penting peran serta masyarakat yang ada di Kota Yogyakarta.

Disamping adanya faktor pendukung, disini penulis juga memaparkan beberapa-beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan program ketrampilan tenaga kerja, yang meliputi :

### **1. Sarana peralatan**

Sarana peralatan yang ada memang banyak dirasakan oleh para angkatan kerja yang mengikuti program pelatihan kondisi kurang memadai, hal tersebut sangat di maklumi di mana masih sangat terbatasnya alokasi dana dari Pemerintah Kota, di sini diharapkan pihak Disnakertrans mampu mencari alternatif sumber pendanaan, seperti mengadakan kerjasama dengan pihak swasta agar mereka mau berpartisipasi dalam pengadaan sarana dan prasarana praktek.

### **2. Aparatur Pelaksana**

Dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta khususnya Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja aparatur pelaksana dalam masalah pengawasan dan pemantauan terhadap pelaksanaan program dirasa kurang optimal dan perlunya akan peningkatan atau penambahan aparatur pelaksana dalam hal pengawasan tersebut sehingga nantinya masing-masing personil mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik.

### **3. Para Angkatan Kerja**

Dari angkatan kerja, yaitu masih banyaknya angkatan kerja yang ada masih belum memiliki bekal atau ketrampilan, sehingga kebanyakan dari mereka masih “nol” dalam ketrampilan yang dimilikinya. Sehingga

dengan pemberian ketrampilan yang ada tersebut nantinya dapat memberikan bekal bagi mereka untuk menciptakan lapangan pekerjaan sendiri atau pun bagi orang lain.