

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

**EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA OLEH DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU (STUDI
KASUS UNIT PELAKSANA TEKNIS LATIHAN KERJA (UPT-LK)
WILAYAH I PROVINSI RIAU)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



KARTIKA CHANDRA PUTRI
NPM : 167110560

**JURUSAN ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
PEKANBARU**

2021

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DAERAH RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Kartika Chandra Putri
NPM : 167110560
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relative telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penilaian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Komprehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Sarjana.

Turut Menyetujui

Pekanbaru, 24 Juni 2021

Program Studi Administrasi Publik

Ketua

Pembimbing


Lilis Suryani, S.Sos., M.Si


La Ode Syarfana, S.E., M.Si

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DAERAH RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

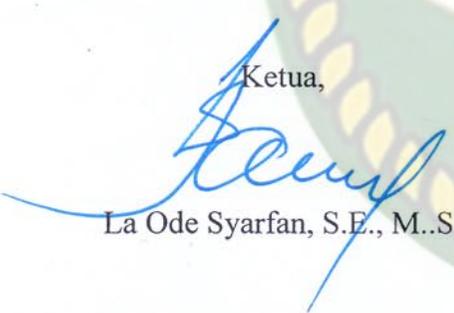
PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Kartika Chandra Putri
NPM : 167110560
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

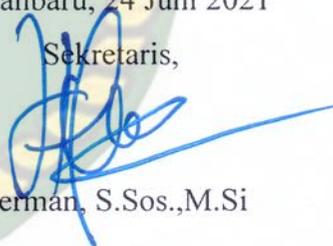
Naskah skripsi ini telah secara keseluruhan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Komprehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana.

Pekanbaru, 24 Juni 2021

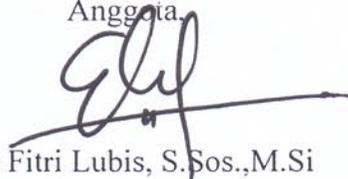
Ketua,


La Ode Syarfan, S.E., M.Si

Sekretaris,

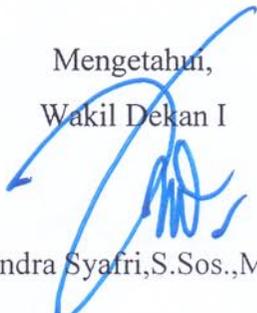

Herman, S.Sos., M.Si

Anggota,


Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si

Mengetahui,

Wakil Dekan I

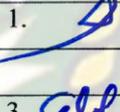

Indra Syafri, S.Sos., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 873/UIR-Fs/Kpts/2021 tanggal 23 Juni 2021 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 24 Juni 2021 jam 13.30 – 14.30 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Kartika Chandra Putri
NPM : 167110560
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : **Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Provinsi Riau (Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPK-LK) Wilayah I Provinsi Riau)**
Nilai Ujian : Angka : " 81 " ; Huruf : " A-"
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	La Ode Syarfan, SE., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Herman, S.Sos., M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si	Anggota	3. 
4.		Notulen	4.

Pekanbaru, 24 Juni 2021
An. Dekan


Indra Safri, S.Sos., M.Si
Wakil Dekan I Bid. Akademik

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 873/UIR-FS/KPTS/2021
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 391/UIR/KPTS/2020, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2020-2024.
- Memperhatikan** : Rekomendasi Ketua Jurusan/Ketua Program Studi dan Wakil Dekan Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama : Kartika Chandra Putri
N P M : 167110560
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Provinsi Riau (Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPK-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

Struktur Tim :

1. La Ode Syarfan, SE., M.Si. Sebagai Ketua merangkap Penguji
 2. Herman, S.Sos., M.Si Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
 3. Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si Sebagai Anggota merangkap Penguji
2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 23 Juni 2021
Dekan,

Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si
NPK. 080102337

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Prodi
4. A r s i p -----sk.penguji-----

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DAERAH RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

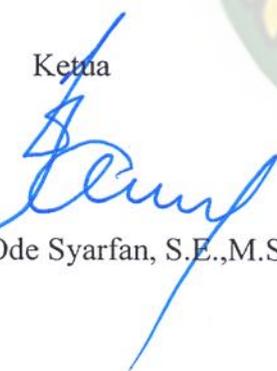
Nama : Kartika Chandra Putri
NPM : 167110560
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu disahkan sebagai sebuah karya ilmiah.

Pekanbaru, 24 Juni 2021

Ketua

Sekretaris

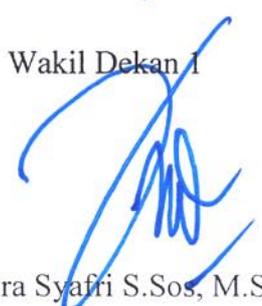

La Ode Syarfan, S.E., M.Si

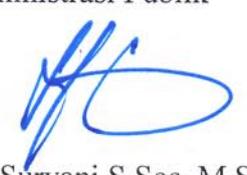

Herman, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui :

Wakil Dekan I

Program Studi Ilmu
Administrasi Publik


Indra Syafri S.Sos, M.Si


Lilis Suryani S.Sos, M.Si.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan Hidayah-nya penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian yang berjudul “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)”. Salam shalwat penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan suri tauladan dan pengajaran sehingga terbukalah berbagai hikmah ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi umat manusia hingga akhir zaman.

Dengan segala kekurangan dan keterbatasan, penulis sudah berupaya memaksimalkan untuk menyelesaikan usulan penelitian ini sesuai kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan Fakultas walaupun demikian penulis menyadari bahwa dalam Usulan Penelitian ini masih ditemukannya kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang menyempurnakan Usulan Penelitian ini. Dalam menyelesaikan usulan penelitian ini, penulis mendapatkan dorongan, motivasi, bimbingan, bantuan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, perkenankanlah penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH, MCL yang telah menyediakan fasilitas dan memeberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latief, M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik.
3. Ibu Lilis Suriani S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Politik .

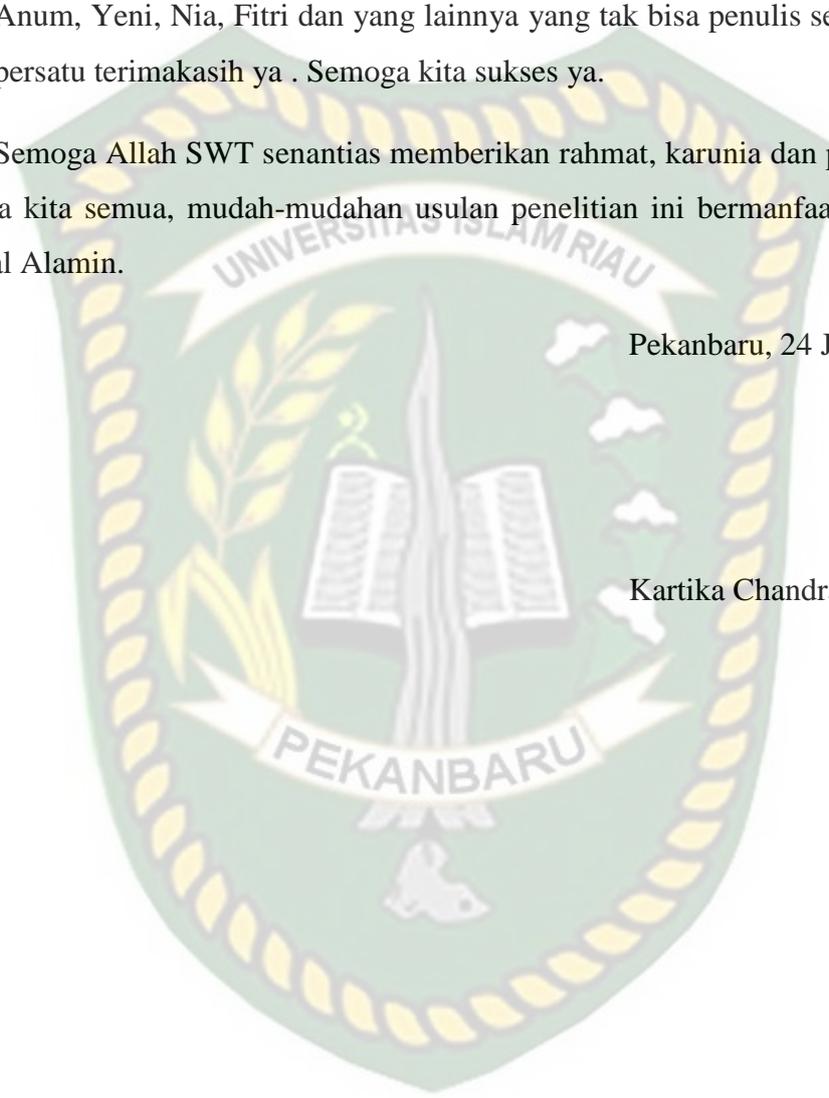
4. Bapak La Ode Syarfan, S.E., M. Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya sehingga usulan penelitian ini bisa terselesaikan.
5. Bapak Eko Handrian, S.Sos., M.Si selaku Sekeretaris Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
6. Kepada Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Politik yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini, mudah-mudahan ilmu yang Bapak dan Ibu berikan bermanfaat bagi semua orang termasuk diri penulis.
7. Seluruh Staff Karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dalam mengurus segala keperluan, sehingga penulis bisa menyelesaikan karya ilmiah ini.
8. Terkhusus dan teristimewa penulis persembahkan untuk Ayahanda tercinta Bapak Surya Chandra dan Ibunda tercinta Ibu Ernawilis serta kedua adikku Ridho Putra Surya dan M. Riffo Putras yang selalu memberikan do'a dan dukungan secara moril dan materil kepada penulis, dan selalu memberikan semangat dan motivasi yang sangat luar biasa.
9. Teristimewa untuk sahabat-sahabat seperjuangan penulis yang selalu bersama-sama memberikan semangat kepada penulis sejak semester 1 hingga saat ini dengan ucapan terimakasih penulis persembahkan kepada Chyntia Dwiyasari, Junaini Rahmah, Ratna Dwika Halita dan Riri Wulanda Sari terima kasih atas bantuan yang telah berikan sangat berarti bagi penulis, makasih sudah membuat masa-masa kuliah ini jadi bewarna .
10. Untuk teman-teman seangkatan dan seperjuangan Administrasi Publik 2016 khususnya kelas "C" yang telah menemani masa kuliah dan berbagi semangat dalam perjuangan mencari ilmu, terimakasih untuk kebersamaannya ya teman-teman.

11. Terakhir ucapan terimakasih penulis persembahkan kepada sahabat terbaik yang telah menemani hari-hari penulis dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis setiap hari. Dan ucapan ini penulis persembahkan kepada Rizka, Anum, Yeni, Nia, Fitri dan yang lainnya yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu terimakasih ya . Semoga kita sukses ya.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat, karunia dan petunjuknya kepada kita semua, mudah-mudahan usulan penelitian ini bermanfaat. Amin Ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, 24 Juni 2021

Kartika Chandra Putri



DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKIPSI.....	vi
SURAT KEPUTUSAN TIM PENGUJI.....	v
PENGESAHAN SKRIPSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	18
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	18
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
A. Studi Kepustakaan	20
1. Konsep Administrasi	20
2. Konsep Administrasi Publik.....	22
3. Konsep Organisasi	24
4. Konsep Manajemen	26

5. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28
6. Konsep Pelatihan	30
7. Konsep Efektivitas.....	30
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Pikir.....	39
D. Konsep Operasional.....	40
E. Operasional Variabel	43
F. Teknik Pengukuran.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian.....	53
B. Lokasi Penelitian	54
C. Populasi dan Sampel.....	55
D. Teknik Penarikan Sampel.....	56
E. Jenis dan Sumber Data.....	57
F. Teknik Pengumpulan Data	58
G. Teknik Analisis Data	61
H. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	62
I. Rencana Sistematika Laporan Penelitian.....	63
BAB IV DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru	65
1. Sejarah Ringkas Kota Pekanbaru.....	65
B. Gambaran Umum Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau	69
1. Sejarah Ringkas Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau.....	69
2. Visi dan Misi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau	71
3. Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau.....	71

4. Struktur Organisasi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau.....	73
---	----

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden.....	76
1. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
2. Identitas Responden berdasarkan Usia.....	78
3. Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	79
4. Identitas Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	80
B. Hasil dan Pembahasan Penelitian.....	81
1. Pemahaman Program.....	82
2. Tepat Sasaran.....	86
3. Tepat Waktu.....	91
4. Tercapainya Tujuan.....	95
5. Perubahan Nyata.....	100
C. Rekapitulasi Hasil Penelitian.....	105
D. Faktor-Faktor Penghambat Efektivitas Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau.....	108

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan.....	110
B. Saran.....	112

DAFTAR KEPUSTAKAAN	114
---------------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
I.I	Daftar Kejuruan dan Program (Sub Kejuruan) di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau	6
I.II	Rekap Penelitian Institusional dan Mobile Training Unit (MTU) APBN 2019	13
I.III	Kondisi Fasilitas di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau	15
II.1	Penelitian Terdahulu tentang Efektivitas Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	35
II.2	Operasional Variabel	43
II.3	Pengukuran Skala Likert	45
III.1	Populasi dan Sampel.....	56
III.2	Jadwal dan Waktu Kegiatan Penelitian	62
IV.1	Kondisi Personil UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau	73
IV.2	Kondisi Jabatan Fungsional (Instruktur) UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau.....	74
V.1	Distribusi Jawaban Responden menurut Jenis Kelamin Peserta Pelatihan Kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019	77
V.2	Distribusi Jawaban Responden menurut Tingkat Usia Peserta Pelatihan Kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019.....	78
V.3	Distribusi Jawaban Responden menurut Tingkat Pendidikan Peserta Pelatihan Kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019.....	79
V.4	Distribusi Jawaban Responden menurut Status Pekerjaan setelah mengikuti Program Pelatihan Kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019	80
V.5	Analisis Distribusi Tanggapan Responden Peserta Pelatihan Kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019 mengenai Indikator Pemahaman Program.....	83

V.6	Analisis Distribusi Tanggapan Responden Peserta Pelatihan Kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019 mengenai Indikator Tepat Sasaran.....	87
V.7	Analisis Distribusi Tanggapan Responden Peserta Pelatihan Kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019 mengenai Indikator Tepat Waktu	91
V.8	Analisis Distribusi Tanggapan Responden Peserta Pelatihan Kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019 mengenai Indikator Tercapainya Tujuan	96
V.9	Analisis Distribusi Tanggapan Responden Peserta Pelatihan Kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019 mengenai Indikator Perubahan Nyata.....	101
V.10	Rekapitulasi Hasil Akhir Tanggapan Responden Peserta Pelatihan Kerja Terkait Penelitian Efektivitas Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
I.1	Alur Penyelenggaraan Proses Pelatihan di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau.....	10
II.1	Kerangka Pikir Penelitian.....	39
IV.1	Struktur Organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Daftar Kuesioner Penelitian Responden Peserta Pelatihan Kerja Tahun 2019	117
2	Daftar Wawancara Penelitian Responden Kepala UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau	124
3	Rekap Telly Jawaban Responden Penelitian	129
4	Struktur Organisasi UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau	131
5	Foto Dokumentasi Hasil Penelitian	132
6	Surat Keputusan Dekan Fisipol Universitas Islam Riau Tentang Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa	146
7	Surat Keterangan Lulus Plagiasi Skripsi	147
8	Permohonan Rekomendasi Riset	148
9	Surat Rekomendasi Pra Riset Dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	149
10	Surat Rekomendasi Riset Dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	150
11	Surat Balasan Pra Riset Dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau	151
12	Surat Balasan Riset Dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau	152

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif usulan penelitian yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kartika Chandra Putri
NPM : 167110560
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Usulan Penelitian : Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau)

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu pada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila kemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 24 Juni 2021
Pelaku Pernyataan

Kartika Chandra Putri

**Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan
Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan
Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)**

Abstrak

Kartika Chandra Putri

Kata Kunci : Efektivitas, Program, Pelatihan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat efektivitas dari program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau). Indikator dari penelitian ini adalah, pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata. Tipe penelitian yang berlokasi di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Provinsi Riau adalah survey deskriptif, yaitu memprioritaskan daftar kuisisioner sebagai alat pengumpulan data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dan obyektivitas keberadaan tujuan penelitian pada lokasi yang diteliti. Sedangkan metode yang digunakan yaitu secara kuantitatif. Adapun teknik sampling yang di gunakan dalam menetapkan individu sampel adalah teknik sampling jenuh untuk kepala Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Provinsi Riau dan teknik simple random sampling untuk peserta pelatihan. Jenis dan teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Berdasarkan teknik analisis ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa efektivitas program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau berada pada interval penilaian Cukup Efektif dengan persentase 63%. Rekomendasi yang perlu dipertimbangkan terutama berkenaan dengan efektivitas program terhadap pelaksanaan pelatihan kerja ini hendaknya dapat mewujudkan pelatihan kerja yang lebih efektif di Unit pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau mengingat angka efektivitasnya masih berada pada persentase yang cukup rendah.

The Effectiveness of the Job Training Program by the Department of Manpower and Transmigration of Riau Province (Case Study of the Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Region I Riau Province)

ABSTRACT

Kartika Chandra Putri

Keywords : Effectiveness, Program, Training

This study aims to determine the level of effectiveness of the job training program by the Department of Manpower and Transmigration of Riau Province (Case Study of the Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Region I Riau Province. The indicators of this research are understanding of the program, right on target, right time, achievement of goals, and real changes. The type of research located in the Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Region I Riau Province is a descriptive survey, which prioritizes a list of questionnaires as a data collection tool and the data collected with this tool is then used as the main raw material for analyzing conditions empirical and objectivity of the existence of research objectives at the location under study. While the method used is quantitative. The sampling technique used in determining individual samples is the saturated sampling technique for the head of the Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja, Riau Province and simple random sampling technique for p along with training. The types and techniques of data collection used in this study consisted of primary data collected using questionnaires and interviews and secondary data collected using observation techniques. Based on this analytical technique, the researchers assessed and concluded that the effectiveness of the job training program by the Department of Manpower and Transmigration of Riau Province (Case Study of the Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Region I Riau Province was in the assessment interval of Fairly Effective with a percentage of 63%. Recommendations What needs to be considered, especially with regard to the effectiveness of the program on the implementation of job training, should be able to realize more effective job training in the Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Region I Riau Province considering that the effectiveness rate is still at a fairly low percentage.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia saat ini masih menghadapi permasalahan ketenagakerjaan yang sangat kompleks. Jumlah pengangguran secara akumulatif terus meningkat sejalan dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan sekolah. Masih rendahnya kualitas tenaga kerja, rendahnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja, selain itu jumlah kesempatan kerja yang tidak sebanding dengan angka pertumbuhan angkatan kerja mengakibatkan masih tingginya tingkat pengangguran. Hal tersebut tentu juga akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi. Di Provinsi Riau sendiri berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Riau angka pengangguran terbuka di Riau pada Tahun 2019 mencapai angka 190.140 orang atau setara dengan 5,97% dari jumlah angkatan kerja di provinsi Riau yang sebanyak 3,19 juta orang.

Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 menjelaskan, setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini dilakukan pemerintah melalui beberapa program, salah satunya dengan membentuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Yang tujuannya untuk:

- a. Mendorong terciptanya dan berkembangnya wirausaha baru. Misalnya, melalui program bantuan permodalan usaha yang diberikan melalui BUMN, Kementerian UMKM, Menpora dan kementerian lainnya yang terkait.
- b. Mengembangkan program kerja sama dengan luar negeri dalam pemanfaatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

- c. Mengembangkan Balai Latihan Kerja (BLK) sekarang yang biasa disebut dengan nama Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK)
- d. Melakukan bursa tenaga kerja dalam rangka mempertemukan antara permintaan tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja.
- e. Mengadakan perluasan kesempatan kerja melalui pembangunan proyek proyek umum atau mendirikan industri-industri yang bersifat padat karya.
- f. Menyelenggarakan program transmigrasi dalam rangka persebaran tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja seperti untuk sektor agraris.
- g. Meningkatkan mutu tenaga kerja di Indonesia dengan cara sebagai berikut:
 - a.1 Meningkatkan pendidikan formal
 - a.2 Pelatihan kerja sesuai dengan formasi
 - a.3 Peningkatan kesehatan dan perbaikan gizi
 - a.4 Proyek magang bagi calon tenaga kerja

Masalah ketenagakerjaan ini sendiri merupakan salah satu aspek yang sangat menonjol dalam proses pembangunan, khususnya di negara-negara berkembang. Hal ini disebabkan masalah ketenagakerjaan selalu menyetengahkan isu-isu tentang pengangguran, kesempatan kerja dan partisipasi angkatan kerja yang tentunya berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia (SDM). Penyerapan tenaga kerja dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan pembangunan suatu daerah, dengan maksud bahwa penyerapan tenaga kerja mendukung keberhasilan pembangunan nasional secara keseluruhan. Bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam usaha memajukan perekonomian bangsa. Usaha yang dimaksud dalam bidang ini adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk dapat mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja yang masuk ke pasar kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting yang harus ada dalam organisasi. Sumber daya manusia itu meliputi semua orang yang melakukan aktivitas administrasi dalam sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia adalah komponen terpenting dalam hal menggerakkan Sumber Daya

Organisasi lainnya. Tidak akan berjalan kegiatan administrasi dalam suatu organisasi apabila tidak ada manusia sebagai penggerakannya. Maka untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, dibutuhkan sebuah program Pelatihan Kerja yang tujuannya untuk meningkatkan daya saing dari para tenaga kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 mengungkapkan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk subsistem dan untuk masyarakat. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia yaitu 15 tahun – 64 tahun. Dalam hal ini, setiap orang yang dapat bekerja disebut dengan tenaga kerja.

Dalam dunia usaha yang semakin terbuka, maka kualitas tenaga kerja akan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan bangsa. Dengan pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan mengurangi masalah ketenagakerjaan, dengan berkurangnya masalah ketenagakerjaan akan mendorong pembangunan ekonomi yang lebih baik.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia, antara lain dapat dilakukan melalui pendidikan dan Pelatihan Kerja, sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada prinsipnya Undang-undang tersebut mengamanatkan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dilaksanakan melalui suatu proses yang sistematis dan komprehensif untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang kompeten.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia , baik melalui pendidikan maupun pelatihan kerja dilaksanakan dalam rangka menyiapkan Sumber Daya Manusia yang memiliki daya saing.

Penyiapan Sumber Daya Manusia yang memiliki daya saing akan dapat membawa bangsa ini keluar dari kondisi ketenagakerjaan, yang diwarnai oleh masih tingginya angka pengangguran, yang berdampak terhadap kemiskinan, kebodohan, kriminalitas serta masalah sosial lainnya. Bahkan Sumber Daya Manusia yang memiliki daya saing merupakan salah satu kunci untuk memenangkan persaingan global. Untuk itu maka penyiapan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan profesional mtlak dilakukan ole pemerintah dan selruh komponen masyarakat baik dipusat maupun daerah, khususnya melalui pelatihan kerja.

Melalui Pelatihan Kerja inilah akan diciptakan tenaga kerja pada tingkat teknisi maupun non teknisi untuk memenuhi kebutuhan yang semakin besar jumlahnya. Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan yang fungsinya untuk memberikan dan memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek sebanyak 70% dari pada teori yang hanya 30%.

Sesuai dengan motto Unit Pelasana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau yaitu menghasilkan tenaga kerja terampil, kompeten dan berdaya saing. Maka dengan adanya program Lembaga Pelatihan Kerja UPT-LK

ini yang merupakan salah satu instrument peningkatan kompetensi kerja diharapkan mampu mengasah keterampilan para calon tenaga kerja khususnya bagi para lulusan SMK/SMA sehingga mereka dapat meningkatkan kualitasnya yang nantinya akan menjadi modal bagi mereka untuk mencari lapangan kerja atau mungkin membuka usaha sendiri.

Adapun Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pelatihan Tenaga Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pelatihan kerja merupakan hak setiap pekerja dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Untuk mewujudkan hal tersebut ada 4 faktor penting yang harus ada dalam pelaksanaan pelatihan, yaitu; Instruktur (tenaga kepelatihan), kurikulum (metode pelatihan), sarana prasarana dan tersedianya dana untuk pelatihan.

Hal tersebut ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab V pasal 15 tentang ketenagakerjaan, bahwa penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan;

- a. Tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. Adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;

- c. Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja;
- d. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihankerja.

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) yang saat ini telah di rubah namanya menjadi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau adalah Unit Pelatihan Tekhnis yang berada dibawah Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau.

Di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) ini melatih masyarakat tenaga kerja yang putus sekolah ataupun yang sudah tamat sekolah untuk dilatih keterampilan dan kemampuan mereka. Dengan adanya pelatihan kerja ini diharapkan akan menciptakan masyarakat yang terampil dan berkualitas sehingga kualitas tenaga kerja meningkat dan dapat bersaing. Dengan mengikuti program pelatihan kerja di UPT-LK, maka para pencari kerja dan pengangguran dapat meningkatkan keterampilan kerjanya sesuai kebutuhan pasar kerja dan segera mengisi lowongan kerja yang tersedia di perusahaan, selain itu peserta pelatihan pun dapat berwirausaha secara mandiri.

Kejuruan yang tersedia pada Program UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau :

Tabel I.I: Daftar Kejuruan dan Program (Sub Kejuruan) di UPT-LK Wilayah 1 Provinsi Riau

NO	Kejuruan	Program (Sub Kejuruan)
1	2	3
1	Teknologi mekanik	Pengalasan SMAW 3G, Pengoperasian mesin bubut dan frais, teknik refrigrasi.
2	Listrik	Pemasangan listrik bangunan sederhana.

1	2	3
3	Automotive	Service sepeda motor konvensional, pemeliharaan berkala kendaraan ringan.
4	Bangunan	Operator cabinet making.
5	Tata niaga/bisnis manajemen	Junior administrative assistant (JAA) bahasa inggris, pengelola administrasi perkantoran.
6	Aneka kejuruan/garmen apparel	Menjahit komponen pakaian, pembuatan hiasan busana dengan mesin bordir manual, penata rambut.
7	Pertanian/prospecting	Pembuat roti dan kue.
8	Teknologi informatika	Partical office, pembuatan design grafis, perakitan komputer, teknik audio video, teknis telpon seluler hardware dan software.
9	Pariwisata	Penyiapan kamar tamu, penyediaan layanan makanan dan minuman, comercial cookery.

Sumber: Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau, 2021.

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa jumlah kejuruan yang terdapat di UPT-LK Wilayah Provinsi Riau terdapat 9 kejuruan dan terdapat 22 Program (Sub Kejuruan). Jumlah program (sub kejuruan) yang ditawarkan di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau dalam setiap tahun anggaran tidak selalu sama terkadang sub sub kejuaruan yang telah di adakan pada tahun sebeumnya , tidak di adakan lagi pada tahun anggaran berikutnya . Pemiihan sub sub kejuruan tersebut di dasarkan dengan besarnya jumlah anggaran yang digelontorkan baik itu berasal dari dana APBN maupun APBD dan juga pemilihan sub sub kejuruan yang akan

dibuka ini didasarkan dengan jumlah peminat dan juga disesuaikan dengan permintaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Adapun program Pelatihan yang ada di Unit Pelaksana Teknis (UPT-LK)

Wilayah 1 Provinsi Riau:

- a. **Pelatihan Institusional**
Pelatihan Institusional adalah program pelatihan yang langsung diselenggarakan bertempat di Unit Pelaksana Teknis latihan Kerja (UPT-LK) wilayah I Provinsi Riau yang berlokasi di Jalan Terubuk No. 04 Pekanbaru. Yang mana dana pelatihan institusional ini berasal dari dana APBN dan APBD Provinsi Riau, sehingga pelatihan institusional ini terbagi menjadi 2 yaitu: Pelatihan APBN-Institusional dan Pelatihan APBD Non-Institusional
- b. **Pelatihan Non Institusional (Terjun Langsung ke Masyarakat)**
Pelatihan Non Institusional atau lebih dikenal dengan Mobile Training Unit (MTU) adalah pelatihan keliling, maksudnya adalah program pelatihan yang diselenggarakan di luar kantor UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau. Pelatihan Mobile Training Unit (MTU) ini diselenggarakan dengan cara berkeliling menggunakan armada mobil UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau yang berisi alat-alat kerja untuk praktek pelatihan. Titik lokasi penyelenggaraan pelatihan ini di berbagai Kabupaten Provinsi Riau atau di luar Kota Pekanbaru. Pada tahun 2018 dilaksanakan pelatihan Non Institusional atau Mobile Training Unit (MTU) dengan menggunakan dana APBD di Kabupaten Siak dan Pelalwan dan juga menggunakan dana APBN di selenggarakan di Kabupaten Siak, Pelalawan dan Kuantan Singingi. Pelatihan Non Institusional ini juga terbagi 2 yaitu: Pelatihan APBN- Non Institusional (MTU) dan Pelatihan APBD-Non Institusional (MTU).

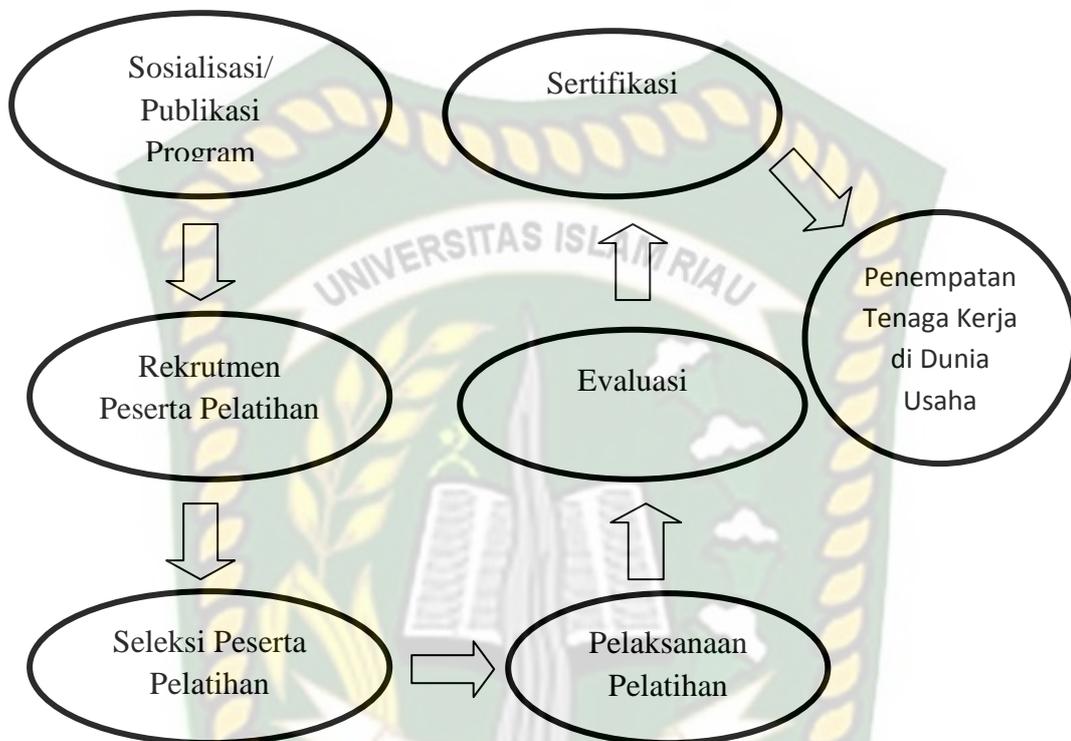
Untuk mendukung dari Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau) agar dapat berjalan efektif menteri ketenagakerjaan mengeluarkan sebuah regulasi yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Standar Balai latihan Kerja yang tujuannya untuk menjamin kualitas Pelatihan Kerja di Balai Pelatihan Kerja. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 tahun

2015 Bab I Pasal 2 dan 3 bahwa tugas pokok dan fungsi dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) adalah:

1. Tugas Pokok
Melaksanakan pelatihan, pemberdayaan dan uji kompetensi tenaga kerja .
2. Fungsi
 - a. Penyusunan rencana, program dan anggaran.
 - b. Penyusunan bahan pelatihan, pemberdayaan dan tenaga kerja.
 - c. Pelaksanaan pelayanan dan konsultasi, pemasaran dan kerjasama kelembagaan pelatihan.
 - d. Pelaksanaan uji kompetensi tenaga kerja.
 - e. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan, pemberdayaan dan uji kompetensi tenaga kerja.
 - f. Pengelolaan data dan informasi di bidang pelatihan pemberdayaan dan uji kompetensi tenaga kerja.
 - g. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Yang menjadi sumber dana untuk menyukseskan dan mendukung program pelatihan kerja di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau agar program ini dapat terlaksana dan berjalan dengan efektif yaitu antara lain: Anggaran Pendapatan Belanja Negara (Dana APBN) dan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (Dana APBD).

Gambar I.1 : Alur Penyelenggaraan Proses Pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau.



Sumber : Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau, 2021.

Berdasarkan gambar diatas berikut penjabaran dari alur penyelenggaraan proses pelatihan kerja di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Willayah I Provinsi Riau:

1. Sosialisasi/ Publikasi Program

Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau mensosialisakan program pada masyarakat terutama untuk pencari kerja untuk mengikuti program pelatihan melalui media sosial seperti: media sosial facebook dan instagram dari UPT-LK wilayah I Provinsi Riau. Dan juga sosialisasi dilakukan dengan cara memasang spanduk di sekitar lokasi pelatihan yang bertempat di kantor UPT-LK wilayah I Provinsi Riau Jalan Terubuk No.04 Pekanbaru.

2. Rekrutmen Peserta Pelatihan

Setelah sosialisasi dilanjutkan dengan proses rekrutmen peserta pelatihan atau yang biasa disebut dengan proses pendaftaran bagi calon peserta yang ingin mengikuti pelatihan.

Adapun persyaratan pendaftaran:

- a. Usia minimal 15 tahun
- b. Foto copy KTP/KK (1 lembar)
- c. Pas photo 3x4 berlatar merah (2 lembar)
- d. Lulus seleksi

3. Seleksi Peserta Pelatihan

Selanjutnya calon peserta yang telah memenuhi syarat administrasi dapat mengikuti seleksi peserta pelatihan, seleksi pelatihan ini diselenggarakan karena animo masyarakat yang cukup tinggi untuk mengikuti program pelatihan, namun kuota penerimaan peserta pelatihan terbatas hanya 16 peserta untuk setiap kelas di setiap sub kejuaraan (program) yang diadakan. Setiap peserta yang dinyatakan lolos seleksi administrasi selanjutnya mengikuti seleksi dalam bentuk test tertulis lalu dilanjutkan dengan wawancara.

4. Pelaksanaan Pelatihan

Bagi peserta yang telah dinyatakan lolos seleksi test tertulis dan wawancara dapat mengikuti rangkaian kegiatan pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja yang bertempat di kantor UPT-LK wilayah I Provinsi Riau jalan terubuk No.04 Pekanbaru. Pelaksanaan pelatihan di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau dilangsungkan pada hari kerja yaitu hari senin-jum'at dimuai pada pukul 08.00-16.00 WIB, pelatihan dilangsungkan selama 1-2 Bulan tergantung dari sub kejuruan (program) yang dipilih oleh peserta pelatihan. Nantinya peserta pelatihan akan diberikan buku panduan materi secara gratis untuk di jadikan sebagai pedoman bahan pembelajaran, dalam proses pelaksanaan pelatihan peserta akan dibimbing oleh 1 orang instruktur dan 1 orang asisten instruktur.

5. Evaluasi

Pada tahanan evaluasi (penilaian) merupakan akhir pembelajaran dari program pelatihan, nantinya setiap peserta akan di test kemampuannya dan diukur sudah sejauh mana mereka memahami materi pembelajaran yang telah diberikan para instruktur. Tahapan evaluasi (penilaian) diberikan dalam bentuk ujian tertulis dan ujian praktek kepada semua peserta yang telah mengikuti pelatihan.

6. Sertifikasi

Setelah berakhirnya program pelatihan di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau peserta yang telah dinyatakan lulus setelah mengikuti ujian tertulis dan ujian praktek berhak mendapatkan sertifikat, yang mana tujuan diberikannya sertifikat ini adalah sebagai bahan lampiran ketika peserta hendak melamar suatu pekerjaan.

7. Penempatan tenaga kerja di dunia usaha

Setelah peserta pelatihan mengikuti program pelatihan kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau tentunya akan menghadapi dunia pekerjaan. Dengan menyelesaikan pelatihan dan memiliki keterampilan diharapkan para peserta mampu mendapat pekerjaan atau membuka dunia usaha sendiri melalui keterampilan yang di dapatkan ketika mengikuti program latihan kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau.

Pada tahun 2019 dari dana APBN telah dilatih pencari kerja sebanyak 87 paket atau 1.392 orang yang terdiri dari Instiusional 66 paket atau sebanyak 1.056 orang dan MTU (Mobile Trainig Unit) sebanyak 21 paket atau 336 orang. Yang mana 1 paket/ 1 kelas biasa diisi sebanyak 16 orang. Adapun peserta yang boleh mengikuti program pelatihan di UPT-LK wilayah I Provinsi Riau dari APBN adalah seluruh masyarakat Indonesia yang telah memenuhi persyaratan dan telah mengikuti proses seleksi. dan pada tahun dari dana APBD Provinsi Riau Akan dilatih pencari kerja melalui pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja sebanyak 48 orang yang terdiri dari 3 jurusan (3 paket/kelas). Adapun calon peserta yang boleh atau berhak mengikuti program Pelatihan di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau dari dana APBD adalah khusus masyarakat Provinsi Riau yang lahir dan bertempat tinggal di Provinsi Riau yang telah memenuhi persyaratan dan telah mengikuti seleksi.

Terkait dengan Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau), data sementara yang penulis peroleh dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel I.II : Rekap Pelatihan Institusional APBN 2019

NO	Sub Sub Kejuruan	Jumlah Kelulusan		Hasil Pelatihan	
		Lulus	Tidak Lulus	Bekerja	Belum Bekerja
1	2	3	4	5	6
1	Pengelasan SWAG 3G	76	4	37	43
2	Pembuat Roti Dan Kue	79	1	20	60
3	Menjahit Komponen Pakaian	95	1	30	65
4	Partical Office	109	3	72	40
5	Pemasangan Listrik Bnagunan Sederhana	92	4	32	64
6	Penyiapan Kamar Untuk Tamu	9	7	2	14
7	Pembuatan Hiasan Busana Dengan Mesin Bordir Manual	61	3	22	42
8	Junior Administrative Assistant (JAA)	30	2	9	23
9	Teknik Refrigrasi	45	3	10	38
10	Bahasa Inggris	16	0	2	14
11	Penyediaan Layanan Makanan Dan Minuman	26	6	5	27
1	2	3	4	5	6

12	Teknik Audio Video	32	0	2	30
13	Pembuatan Desain Grafis	46	2	17	31
14	Teknisi Telpon Seluler Hardware Dan Software	92	4	37	59
15	Service Sepeda Motor Konvensional	62	2	33	31
16	Pemeliharaan Berkala Kendaraan Ringan	30	2	12	20
17	Comercial Cookery	101	1	52	50
18	Pengelola Adminstrasi Perkantoran	32	0	3	29
19	Pengoperasian Mesin Bubut Dan Frais	16	0	2	14
20	Penata Rambut	15	1	4	12
21	Perakitan Komputer	16	0	5	11
22	Operator Cabinet Making	30	2	32	0

Sumber : Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) wilayah I Provinsi Riau, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat angka kelulusan peserta pelatihan lebih besar dibandingkan dengan angka yang tidak lulus pada tahapan akhir pelatihan. Adapun hal yang menyebabkan tidak lulusnya peserta pelatihan adalah dikarenakan mereka tidak menghadiri pelatihan tersebut, yang mana peserta memiliki kewajiban menghadiri pelatihan minimal mencapai 75% dari waktu yang telah ditentukan. Konsekuensi bagi mereka yang tidak lulus adalah mereka tidak berhak untuk mendapatkan sertifikat pelatihan.

Tingginya angka kelulusan dan rendahnya angka yang tidak lulus di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau berbanding terbalik dengan angka yang bekerja dan belum bekerja hal tersebut bisa dilihat berdasarkan tabel di atas yang telah penulis paparkan, bahwa jumlah angka yang bekerja relatif kecil. Kebanyakan dari peserta pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja masih belum mendapatkan pekerjaan, hal ini di sebabkan program pelatihan yang dilaksanakan di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pasar kerja karena masih terbatasnya kejuruan yang ada di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau dan juga salah satu permasalahan yang membuat peserta pelatihan di UPT-LK kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan adalah jumlah pencari kerja yang ada di Riau tidak seimbang dengan lowongan kerja yang tersedia. Maka dari itu perlunya peserta diperkenalkan dengan dunia usaha atau dimagangkan sehingga setelah selesai pelatihan dapat langsung bekerja di perusahaan ataupun berwirausaha secara mandiri.

Tabel I.III : Kondisi Fasilitas di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau

NO	Fasilitas	Kondisi Fasilitas	
		Baik	Rusak
1	2	3	4
1	Gedung Kantor	√	
2	Gedung Kejuruan Bisnis Manajemen	√	
3	Workshop Kejuruan Listrik	√	
4	Workshop Kejuruan Teknologi Mekanik		√
5	Workshop Kejuruan Automotive	√	

1	2	3	4
6	Workshop Kejuruan Bangunan	√	
7	Gedung Kejuruan Garmen Apparel	√	
8	Gedung Kejuruan Pariwisata	√	
9	Gedung Penyimpanan Bahan Latian	√	
10	Kantin	√	
11	Gedung Mes	√	
12	Pos Jaga	√	
13	Gedung Penyimpanan Hasil Latihan	√	
14	Ruang Exray		√
15	Gedung Serba Guna/ Aula	√	
16	Asrama Siswa		√
17	Ruang Perpustakaan	√	
18	Bangunan Koperasi	√	
19	Rumah Dinas 29 Unit (Rusak 4 Unit)		√
20	Musholla	√	

Sumber: *Unit Pelaksana Teknis Latihan kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau, 2021.*

Dari tabel diatas dapat digambarkan bagaimana kondisi fasilitas yang ada di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau. Disini kondisi fasilitas yang ada, masih terdapatnya peralatan yang mengalami kerusakan hal ini disebabkan oleh peralatan yang ada rata-rata sudah berusia di atas 32 tahun dan perlu dilakukannya peremajaan/ perbaikan yang rusak. Bahkan gedung (workshops), asrama peserta pelatihan dan rumah dinas mengalami kerusakan serius. Fasilitas dan peralatan merupakan salah satu aspek penting

untuk menunjang efektivitas suatu program, karena apabila fasilitas dan peralatan yang di sediakan mengalami kerusakan ataupun gangguan maka akan menghambat efektivitas dari suatu program yang sedang dijalankan.

Berdasarkan fenomena yang penulis temukan, penulis akan mengangkat fenomena yang penulis temukan terkait “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK)Wilayah I Provinsi Riau)”, sebagai berikut:

1. Program Pelatihan di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau, jalan terubuk no.4 masih belum mampu Menjawab Tantangan Peluang Kerja. Karena, masyarakat yang telah diberikan keterampilan di UPT-LK tidak bisa bekerja di industri/ perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kecil peluang kerja bagi lulusan UPT-LK.
2. Sarana dan prasarana yang tersedia di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau sudah mencukupi untuk pelaksanaan praktek peserta pelatihan di beberapa jurusan. Namun kondisi sarana dan prasarana tersebut mengalami kerusakan akibat dari umur barang yang sudah tua dan sering di pakai namun tidak di perbaharui dengan segera. Adapun peralatan yang ada rata-rata sudah berusia 32 tahun dan perlu peremajaan/ perbaikan yang rusak dan penambahan yang sifatnya New Teknologi.
3. Instruktur pelatihan saat ini sudah memadai namun kondisi intruktur yang telah lama melatih akan segera pensiun sehingga dibutuhkan tenaga ahli yang bisa disiapkan untuk instruktur pengganti.

Dari fenomena yang telah penulis rangkum diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka adapun yang menjadi Rumusan Masalah dalam penelitian ini, yaitu: **“Bagaimanakah Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)?”**

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang dan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)
2. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi hambatan dari Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

3. Menganalisis faktor-faktor yang meningkatkan Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

2. **Kegunaan Penelitian**

Adapun harapan penulis yang menjadi kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Guna Teoritis, bahwa hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memacu perkembangan Ilmu Administrasi secara luas.
2. Guna Akademis, secara akademis penelitian diharapkan dapat mengembangkan Ilmu Administrasi Publik dan dapat menambah wawasan pengetahuan yang lebih luas baik bagi penulisan dalam kasus yang sama khususnya dibidang Efektivitas.
3. Guna Praktis, dari hasil penulisan ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan bahan pertimbangan terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau).

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Dalam penulisan karya ilmiah atau penelitian ini, diperlukan konsep landasan sebagai pijakan dan pedoman untuk mengemukakan serta memahami permasalahan penelitian, agar tidak terjadi kesalahan pemahaman dalam proses penelitian. Teori-teori yang digunakan juga harus merupakan konsep yang berhubungan dengan permasalahan penelitian mengenai “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)”.

Berikut merupakan konsep atau teori yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Konsep Administrasi

Administrasi (dalam Siagian 2015:2) didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Administrasi adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan tertentu yang dimulai sejak adanya dua orang yang bersepakat untuk bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu pula. Bila manapun proses itu berakhir tidak dikahui karena bila kedua orang itu akan memutuskan untuk tidak bekerjasama lagi tidak ada yang mengetahui. Malahan mereka sendiri pun tidak mengetahuinya.

Adapun menurut Siagian (2015:2) unsur-unsur (bagian-bagian yang mutlak) dari administrasi ialah:

1. Dua orang manusia atau lebih, diperlukan lebih dari satu orang karena seseorang tidak dapat bekerjasama dengan dirinya sendiri. Karena itu harus ada orang lain yang secara sukarela atau dengan cara lain diajak turut serta dalam proses kerja sama itu.
2. Tujuan, tujuan yang hendak dicapai dapat ditentukan oleh semua orang yang langsung terlibat dalam proses administrasi itu. Tujuan dapat pula ditentukan oleh hanya sebagian dan mungkin pula hanya oleh seseorang mereka yang terlibat. Akan tetapi, bukanlah suatu hal yang mustahil pula bahwa orang lainlah yang menentukan tujuan yang hendak dicapai.
3. Tugas yang hendak dilaksanakan, pencapaian tujuan akan lebih efisien dan ekonomis apabila semua orang yang terlibat mau bekerja sama satu sama lain. Akan tetapi tanpa bekerja sama pun. Dengan demikian, kerja sama dalam administrasi dapat digolongkan kepada dua golongan, yaitu kerja sama yang ikhlas dan sukarela dan kerjasama yang dipaksakan.
4. Sarana dan prasarana tertentu, sarana dan prasarana yang diperlukan dalam suatu proses administrasi tergantung dari beberapa faktor seperti;
 - a. Jumlah orang yang terlibat dalam proses itu,
 - b. Sifat tujuan yang hendak dicapai,
 - c. Ruang lingkup serta aneka ragamnya tugas yang hendak dijalankan,
 - d. Sifat kerja sama yang dapat diciptakan dan dikembangkan.

Administrasi menurut Hebert A. Simon (dalam Syafiie, 2018:4) dapat dirumuskan sebagai kegiatan-kegiatan kelompok kerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan bersama.

Administrasi menurut The Liang Gie (dalam Syafiie, 2018:4) adalah segenap rangkaian kegiatan penataan pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu.

Administrasi menurut Hadari Nabawi (dalam Syafiie 2018:5) adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hendry dkk (2015:11) administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai ketentuan yang telah ditentukan sebelumnya. Beberapa makna yang terkandung dari batasan tentang administrasi adalah sebagai berikut:

- a. Administrasi sebagai seni adalah suatu proses yang diketahui hanya permulaannya sedang akhirnya tidak ada.
- b. Administrasi mempunyai suatu unsur-unsur tertentu yaitu adanya dua orang manusia atau lebih, adanya tujuan yang hendak dicapai, adanya tugas yang harus dilaksanakan, adanya peralatan dan perlengkapan untuk melaksanakan tugas-tugas itu(waktu,tempat,peralatan,materi,dll)
- c. Administrasi sebagai proses kerjasama bukan merupakan hal baru karena ia telah timbul bersama-sama dengan timbulnya peradapan manusia. Administrasi sebagai proses adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan tertentu yang dimulai sejak adanya dua orang yang bersepakat untuk bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu pula. Kapan proses itu berakhir tidak bisa dikehui karena bila kedua orang itu akan memutuskan untuk tidak bekerjasama lagi tidaak ada yang menegtahuinya.

2. Konsep Administrasi Publik

Administrasi publik dalam pelaksanaan kegiatannya bermotifkan pemberian *service* yang efisien, ekonomis, dan efektif mungkin kepada setiap warga negara yang harus dilayaninya. Pemberian *service* yang efisien, ekonomis dan efektif itu merupakan *conditio sene quanon* administrasi, karna seperti telah dikatakan tujuan yang hendak dicapai oleh negara tidak terbatas, sedangkan alat-alat pemuasannya selalu terbatas. Karenanya, *input* (sumber-sumber) yang dipergunakan harus diusahakan supaya sesedikit mungkin dengan menghasilkan *output* (hasil) yang sebesar mungkin (Siagian, 2015:25-26)

Menurut Caiden dalam (Thoah, 89:2008) bahwa disiplin administrasi publik ini pada hakikatnya merupakan suatu disiplin yang menanggapi masalah-

masalah pelaksanaan persoalan-persoalan masyarakat (*public affairs*) dan manajemen dari usaha-usaha masyarakat (*public business*).

Secara Global menurut Syafiie (2006:24) administrasi publik adalah suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah pengarahannya kecakapan, dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.

Adapun menurut Nigro bersaudara dalam (Syafiie, 2006:24) administrasi publik ini adalah:

1. Administrasi Publik adalah suatu kerja sama kelompok dalam lingkungan pemerintahan.
2. Administrasi meliputi ketiga cabang pemerintahan eksekutif, legislatif, dan yudikatif serta hubungan di antara mereka.
3. Administrasi publik mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijaksanaan pemerintah, dan karenanya merupakan sebagian dari proses politik.
4. Administrasi publik sangat erat berkaitan dengan berbagai macam kelompok swasta dan perorangan dalam menyajikan pelayanan kepada masyarakat.
5. Administrasi dalam beberapa hal berbeda pada penempatan pengertian dengan administrasi perseorangan.

Menurut Gordon dalam (Syafiie, 2006:25) administrasi publik dapat dirumuskan sebagai seluruh proses baik yang dilakukan organisasi maupun perseorangan yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan yang dikeluarkan oleh badan legislatif, eksekutif serta pengadilan.

Dalam Siagian (2015:7) jika ditinjau dari segi perkembangannya administrasi dapat dibagi atas dua bagian besar yaitu administrasi negara (*Public Administration*) dan administrasi privat (*Private Administration*).

3. Konsep Organisasi

Menurut James D. Mooney dalam (Syafiie, 2006:51) organisasi adalah sebagai bentuk setiap perserikatan orang-orang untuk pencapaian suatu tujuan bersama.

Sedangkan menurut Millet dalam (Syafiie, 200:51) organisasi dapat diartikan sebagai kerangka struktur di mana pekerjaan dari beberapa orang diselenggarakan untuk mewujudkan suatu tujuan bersama.

Menurut Luther Gulick dalam (Syafiie, 2006:52) organisasi adalah sebagai suatu alat saling berhubungan dengan satuan-satuan kerja yang memberikan mereka kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur kewenangan. Jadi dengan demikian pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada para abwahan yang menjangkau dari puncak dasar dari seluruh badan usaha.

Organisasi (dalam Siagian, 2015:6) ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangk pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.

Organisasi dapat ditinjau dari dua segi pandangan, yaitu sebagai berikut:

- a. Organisasi sebagai wadah dimana kegiatan-kegiatan administrasi dijalankan. Sebagai wadah organisasi relatif bersifat statis, sedangkan sebagai suatu rangkaian hierarki dan interaksi manusia, organisasi merupakan suatu proses dengan demikian ia bersifat lebih dinamis.
- b. Organisasi sebagai rangkaian hierarki dan interaksi antara orang-orang dalam suatu ikatan formal.

Sebagai wadah organisasi relatif bersifat statis, sedangkan sebagai suatu rangkaian hierarki dan interaksi manusia, organisasi merupakan suatu proses dengan demikian ia bersifat lebih dinamis.

Organisasi menurut Siswanto (73:2015) dapat didefinisikan sebagai sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerjasama untuk merealisasikan tujuan bersama.

Organisasi merupakan suatu kerjasama sekelompok orang yang membagi tugas-tugasnya diantara para anggota, menetapkan hubungan-hubungan kerja dan menyatukan aktivitas-aktivitasnya kearah pencapaian tujuan bersama. (Massie dalam Zulkifli & Moris, 2009:78).

Menurut Drs. Manullang (dalam Hasibuan, 2014:119) organisasi adalah suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan, pembatasan tugas-tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan-hubungan antara unsur-unsur organisasi, sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerja bersama-sama seefektif mungkin untuk pencapaian tujuan.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan, yaitu:

1. Wadah atau tempat terselenggaranya organisasi.
2. Di dalamnya terjadi berbagai hubungan antar individu maupun kelompok, baik dalam organisasi itu sendiri maupun keluar.

Dalam pandangan Max Webber dalam (Syafie 2006:53) organisasi itu tetap merupakan sebagai suatu lingkaran masyarakat yang harus membiasakan dirinya untuk patuh kepada perintah-perintah pemimpinnya di mana masing-masing mempunyai perhatian pribadi secara berkesinambungan dalam pengaturan kebijaksanaan, sebagai partisipasi mereka bersama dan hasil yang bermanfaat, dapat dilakukan pembagian pelatihan kerja dan fungsi (tugas) mereka masing-masing. Dengan demikian pada gilirannya akan dipersiapkan untuk kemandirian mereka sendiri.

Hubungan terstruktur dapat secara sederhana digambarkan sebagai piramid, di mana pemimpin organisasi menduduki posisi puncak dalam hubungan kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Dominasi kekuasaan terbagi secara hierarkis dari puncak pimpinan sampai ke staf bawah. Dalam struktur demikian arus perintah mengalir dari atas kebawah, sedangkan arus petanggung jawaban mengalir dari arah sebaliknya, yaitu dari bawah ke atas.

Taylor dalam (Syafie, 2006:57), mengemukakan beberapa prinsip dasar dalam mencapai tujuan organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Mencari jalan keluar ketidak efisienan (pemborosan) pada hampir setiap kegiatan organisasi.
2. Diperlukan seleksi pegawai yang mapan serta memenuhi syarat
3. Perlunya penggunaan keilmuan manajemen yang siap pakai secara terinci dan sistematis.
4. Mengembangkan kegiatan managerial pada setiap orang dalam organisasi, produktivitas dan kualitas kerja sebagian besar ditentukan oleh seluruh pekerja secara keseluruhan.

4. Konsep Manajemen

Secara etimologi, management (di Indonesia diterjemahkan sebagai “manajemen”) berasal dari kata *manus* (tangan) dan *agree* (melakukan), yang setelah digabung menjadi kata *manage* (bahasa inggris) berarti mengurus atau managiere (bahasa latin) yang berarti melatih.

Menurut Fadrick W. Taylor dalam (syafiie, 2006:48) Ilmu Manajemen itu dapat diterjemahkan sebagai ilmu pengetahuan yang mandiri yang sebenarnya akan anda kerjakan, selanjutnya mengkaji apakah sesuatu itu dikerjakandengan cara terbaik serta termudah atau tidak.

Sedangkan menurut Sheldon dalam (Syafiie, 2006:48) manajemen adalah sebagai fungsi kajian industri dalam melaksanakan kebijakan, dipandang dalam batas-batas kumpulan penyelenggaraan, dalam pekerjaan organisasi untuk tujuan khusus yang akan datang.

Prajudi juga mengungkapkan pengertian manajemen dalam buku (Syafiie, 2006:49) bahwa manajemen merupakan pengendalian dan pemanfaatan dari semua faktor serta sumber daya yang menurut suatu perencanaan diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu prapta atau tujuan kerja yang tertentu.

Manajemen baru merupakan suatu masalah yang besar setelah faktor dan sumber daya yang paling sukar untuk dikendalikan dan didayagunakan masuk ke dalam kanvcah karya, yaitu manusia. Maka itu manajemen menetapkan pada pengendalian dan pendayagunaan manusia itu sendiri.

Manajemen (dalam Siagian, 2015:5) dapat didefinisikan sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Manajemen menurut John D.Millet (dalam Siswanto, 2015:1) *is the process of directing and facilitaling the work of people organized in formal groups to achieve a desired goal* (adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan).

Millet lebih menekankan bahwa manajemen sebagai suatu proses, yaitu suatu rangkaian aktivitas yang satu sama lain saling bertautan.

- a. Proses pengarahan (*process of directing*), yaitu suatu rangkaian kegiatan untuk memebrikan petunjuk atau instruksi dari seorang atasan kepada bawahan atau kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal dan untuk pencapaian tujuan.
- b. Proses pemebrian fasilitas kerja (*processs of facilitating the work*), yaitu rangkaian kegiatan untuk memberikan sarana dan prasarana serta jasa yang memudahkan pelaksanaan pekerjaan dari seorang atasan kepada bawahan atau kepada orang yang terorganisasi dalam kelompok foral untuk pencapaian suatu tujuan.

Manajemen menurut Stoner dan Charles Wenkel (dalam Siswanto, 2015:2) *is the process of planning, organizing, leading, controlling the efforts of organization members of using all others resources to achieve stated organizational goals* (adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi da penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi).Manajemen prosesnya meliputi:

- a. *Perencanaan*, yaitu menetapkan tujuan dan tindakan yang akan dilakukan.
 - b. *Pengorganisasian*, yaitu mengoordinasikan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya yang dibutuhkan.
 - c. *Kepemimpinan*, yaitu mengupayakan agar bawahan bekerja sebaik mungkin.
 - d. *Pengendalian*, yaitu memastikan apakah tujuan tercapai atau tidak dan jika tidak tercapai dilakukan tindakan perbaikan.
- Manajemen (dalam Siswanto, 2:2015) adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Manajemen menurut G. Terry (dalam, Hayat, 2017:10) adalah sebagai suatu proses khusus yang terdiri perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lain.

5. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia atau sering pula disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia merupakan anak atau cabang dari manajemen.

Sering diungkapkan manajemen adalah alat untuk memperoleh hasil melalui melalui orang lain, dan karena manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabangnya, maka ia pun mempunyai sasaran yang sama dengan manajemen dengan tekanan utama terpeliharanya *human relationships*

yang baik antar individu dan bahwa setia individu berusaha memberi kontribusinya yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Manullang (2001:198) batasan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah pada runag lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus Sumber Daya Manusia adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahas inggris disebut *Human Resources Departemen (HRD)*. Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) itu merupakan keseluruhan orang yang dipekerjakan salam suatu organisasi , baik lembaga pemerintah maupun organisasi swasta.

Menurut Handoko (2000;4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pembangunan Sumber Daya Manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi

Sedangkan menurut Hasibuan (2002;2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar

efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Adapun sasaran dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mewujudkan satuan kerja yang efektif dan efisien, dan itu hanya mungkin terwujud bila para manajer di dalam suatu organisasi tidak mengabaikan fungsi-fungsi personalia.

6. Konsep Pelatihan

Menurut Nitisemito (1996), mendefinisikan pelatihan atau training sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan ketrampilan semata-mata.

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai segala usaha yang dilakukan untuk memperbaiki performansi pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang sedang atau menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang adakaitannya dengan pekerjaannya (Gomes 2003:197).

Menurut Hamalik (2005:10), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Andrew E. Sikulayang dikutip oleh (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2006:50), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas

7. Konsep Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer

mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam organisasi, kegiatan ataupun program. disebut efektif apabila tercapai tujuan atau sasaran seperti yang telah di tentukan.

Barnard dalam Prawirosentono (2008:27) yang mengatakan bahwa efektivitas adalah kondisi dinamis serangkaian proses pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaan sesuai dengan tujuan dan saranan kebijakan program yang telah ditetapkan, dengan definisi konseptual tersebut didapat dimensi kajian, yaitu dimensi efektivitas program.

Menurut Sondang P. Siagian (2001:24) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tetentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya.

Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan (Mahmudi, 2015:86). Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan atau saran-saran yang tepat dan mencapainya. Karena itu efektivitas menunjukkan adanya kaitan antara output atau apa yang sudah dicapai yang sesungguhnya dicapai dengan tujuan apa yang sudah ditetapkan dalam rencana atau hasil yang diharapkan. Suatu organisasi dikatakan efektif jika output yang dihasilkan bisa memenuhi tujuan yang diharapkan.

Jadi berdasarkan pendapat dari Mahmudi bisa di simpulkan bahwa efektivitas mempunyai hubungan timbal balik antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi *output*, maka semakin efektif pula suatu kegiatan atau program. Efektivitas berfokus pada *outcome* (hasil) program atau kegiatan yang

dinilai efektif apabila *output* yang di hasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan tau di katakan *Spending Wiseley*.

Dalam konteks mencapai tujuan, maka efektivitas berarti *doing the right things* atau mengerjakan pekerjaan yang benar. Efektivitas menunjuk pada keberhasilan pencapaian sasaran-sasaran organisasional, sehingga efektivitas digambarkan sebagai salah satu ukuran apakah pemimpin menegrjakan pekerjaan dengan benar. Efektivitas didefinisikan sebagai sejauh mana sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya. Keefektifan organisasional adalah tentang *doing everything you know to do and doing it well*. (Silalhi, 2015:416).

Efektivitas adalah dinilai dari seberapa jauh organisasi berhasil mencapai tujuan yang seharusnya tercapai. Dan untuk mengukur efektivitas menurut Richard N. Steers dalam (Mawawi, 2006) maka terdapat 5 indikator yaitu:

1. Pencapaian Tujuan
2. Tersedianya Sumber Daya
3. Proses Internal
4. Kepuasan
5. Oucames

Ada bermacam-macam indikator atau kriteria yang dapat mengukur efektivitas. Menurut Campbell (dalam Sutrisno, 2010:131), emngatakan bahwa ada 19 butir untuk mengukur efektivitas:

1. Efektivitas keseluruhan
2. Kualitas
3. Produktivitas
4. Kesiapsiagaan
5. Efisiensi
6. Laba
7. Pertumbuhan
8. Pemanfaatan lingkungan
9. Stabilitas
10. Perpuaran atau keluar masuknya pegawai

11. Absenteisme
12. kecelakaan
13. Semangat kerja
14. Motivasi
15. Kepuasan
16. Internalisasi tujuan organisasi
17. Konflik kohesi
18. Fleksibilitas adaptasi
19. Penilaian pihak luar

Keberhasilan suatu organisasi pada umumnya di ukur dengan konsep efektivitas. Menurut Steers (dalam Sutrisno , 2010:149), pada umumnya efektivitas hanya dikaitkan dengan tujuan oraganisasi yaitu laba, yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dari keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia.

Hal-hal yang perlu diperhatikan agar dapat mencapai efektivitas, baik jangka pendek, jangka panjang dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria yang menjadi ukuran efektivitas yaitu sebagai berikut:

1. Produksi (*Production*)

Produksi barang mauun jasa menggambarkan kemampuan organisasi untuk memperoleh barang ataupun jasa yang sesuai dengan permintaan lingkungannya

2. Efisiensi (*Efficiency*)

Efisiensi diartikan sebagai perbandingan (rasio) antara keluaran dengan pemasukan,

3. Kepuasan (*Satisfaction*)

Berorientasi pada sikap untuk dapat menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi dapat memenuhi kebutuhan.

4. Adaptasi (*Adaptiveness*)

Kemampuan adaptasi adalah sampai seberapa jauh organisasi mampu menerjemahkan perubahan-perubahan intern dan ekstern yang ada, kemudian ditanggapi oleh organisasi yang bersangkutan.

5. Perkembangan (*Development*)

Dari pengembangan organisasi diharapkan dapat mengembangka organisasinya baik untuk ini maupun untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan beberapa pendapat dan teori Efektivitas yang di kemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur efektivitas suatu kegiatan atau suatu program perlu di perhatikan beberapa indikator, dan menurut Sutrisno (2007:125-126) untuk mengukur Efektivitas maka dapat di gunakan indikator sebagai berikut:

1. Pemahaman Program
 - a. Pengetahuan masyarakat terhadap program.
 - b. Sumber informasi tentang program.
2. Tepat Sasaran
 - a. Ketepatan penerima manfaat.
 - b. Kesesuaian program dengan kebutuhan dan harapan masyarakat.
3. Tepat Waktu
 - a. Kesesuaian waktu pelaksanaan dengan rencana yang telah ditetapkan.
 - b. Keberlanjutan program.
4. Tercapainya Tujuan
 - a. Tercapainya tujuan organisasi.
 - b. Terwujudnya Visi dan Misi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK).
5. Perubahan Nyata
 - a. Perubahan kondisi sosial ekonomi masyarakat.
 - b. Kebermanfaatan programa bagi penerima program.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1: Penelitian Terdahulu Tentang Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

No	Nama Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5	6
1	Muhammad Adhif Alfi Candra, Susi Sulandari. 2016	Efektivitas Program Pelatihan Dalam Uptd Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora	Efektivitas	Kualitatif	Efektivitas program pelatihan kerja dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blora secara keseluruhan dapat dikatakan sudah baik dengan prosentase nilai positif dari setiap indikator yang menunjukkan hasil lebih tinggi daripada nilai negatif.
2	Said Arius Darma, Alfiandri, Imam Yudhi Prasetya. 2017	Efektivitas Program Kerja Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kemampuan Sumber Daya Manusia Di Provinsi Kepulauan Riau	Efektivitas	Kualitatif	Banyak pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja yang pada akhirnya tidak mampu mencapai tujuan yang diharapkan hanya karena para peserta tidak mampu beradaptasi dengan kondisi dan suasana pelatihan yang dilaksanakan

1	2	3	4	5	6
3	Ami Ade Maesyarah . 2018	Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (Blk) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda)	Efektivitas	Kualitatif	UPTD BLK Kalianda tidak mencapai target karena adanya beberapa kendala yaitu terbatasnya dana, kurangnya fasilitas pelatihan, kurangnya minat angkatan kerja, tidak adanya feedback dari lulusan UPTD BLK Kalianda serta belum adanya kerjasama penempatan kerja.
4	M.Fajar Asshiddiq. S. 2016	Analisis Efektivitas Uptd Balai Latihan Kerja (Blk) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang	Efektivitas	Kualitatif	Secara umum target peserta pelatihan telah terpenuhi di setiap tahunnya namun mutu dari lulusan UPTD BLK Disnaker Kota Semarang masih belum baik, karena kebanyakan materi yang diberikan hanya materi dasar dan belum sesuai dengan kompetensi yang di butuhkan oleh perusahaan yang menyediakan lapangan pekerjaan.

1	2	3	4	5	6
5	Pramusisk a Gumilar. 2016	Efektivitas Balai Latihan Kerja (Blk) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatka n Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm)	Efektivitas	Kualitatif	Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan pelatihan sudah berjalan baik sebagaimana mestinya.Namun, secara keseluruhan pelaksanaan kegiatan pelatihan mengalami beberapa hambatan yaitu hambatan terkait kondisi sarana prasarana yang kurang memenuhi kebutuhan jurusan pelatihan dan juga hambatan mengenai jumlah instruktur yang tidak sesuai dengan jumlah jurusan pelatihan yang ada.Terkait kerjasama yang dilaksanakan yaitu lebih kepada kerjasama pelatihan bukan kerjasama penempatan tenaga kerja.

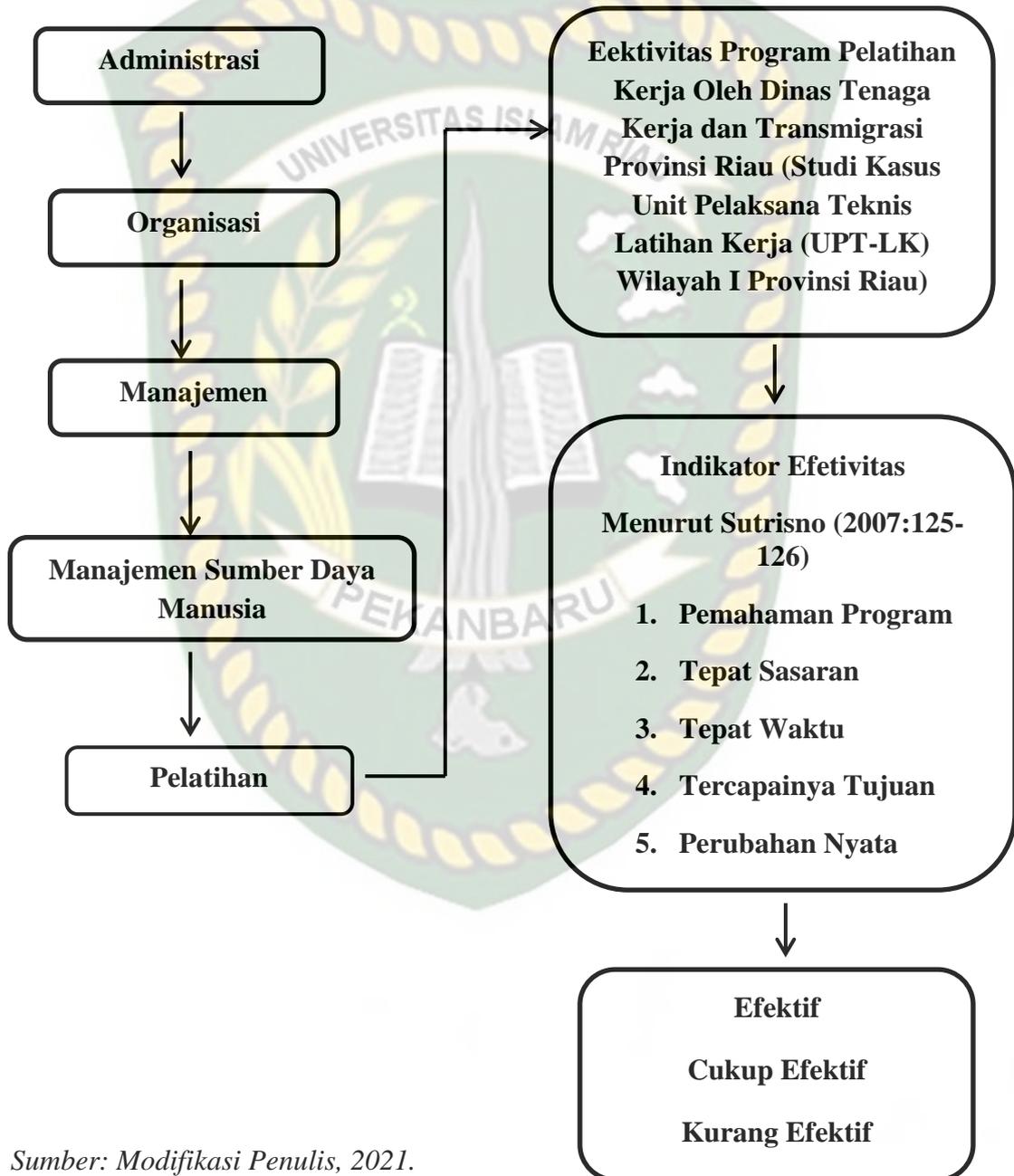
Sumber: Modifikasi Penulis, 2021.

Dari tabel penelitian terdahulu yang penulis peroleh dari jurnal dan skripsi dapat dipaparkan beberapa hal yang menjadi perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang penulis lakukan, adapun perbedaan tersebut yaitu:

1. Pada penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kualitatif sementara penelitian yang sedang penulis teliti sekarang menggunakan metode penelitian kuantitatif.
2. Penulis menggunakan teori yang berbeda dari penelitian terdahulu.
3. Pada objek atau lokasi penelitian yang sedang penulis teliti juga berbeda dengan objek atau lokasi penelitian terdahulu.

C. Kerangka Pikir

Gambar II.1 : Kerangka Pikir Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) wilayah I Provinsi Riau).



Sumber: Modifikasi Penulis, 2021.

D. Konsep Operasional

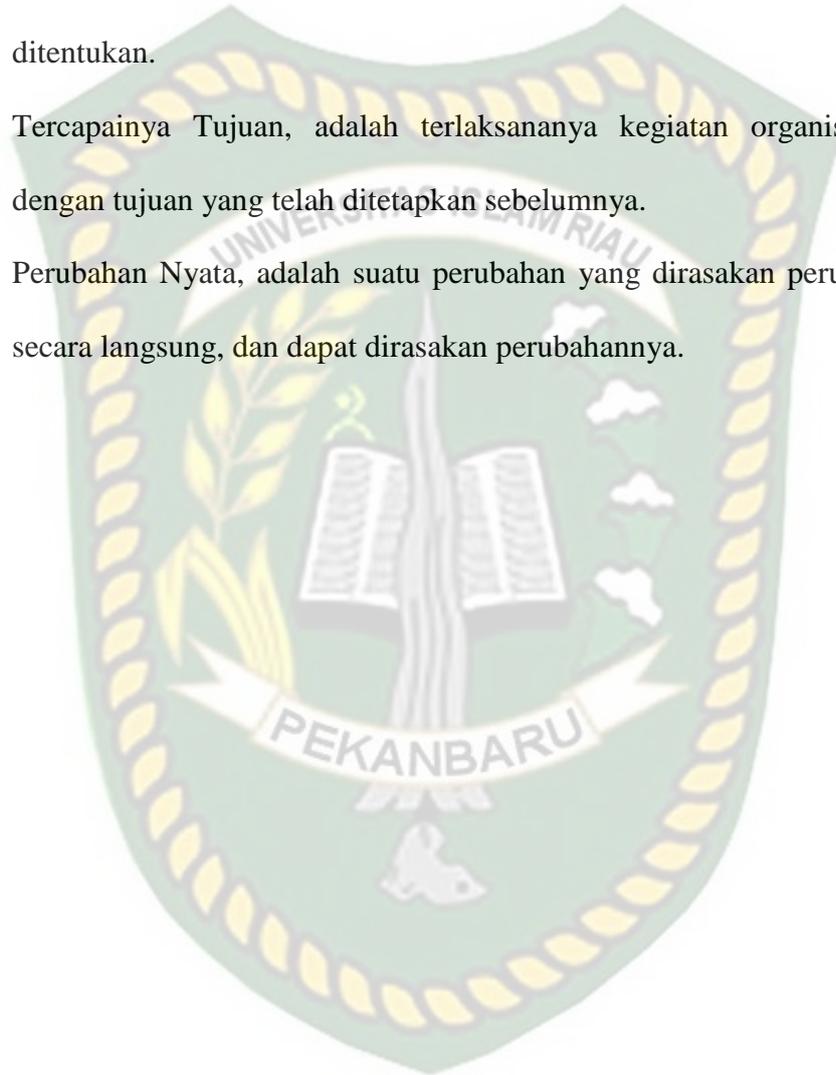
Untuk dapat mengetahui penjelasan mengenai beberapa konsep yang digunakan dalam penelitian ini perlu adanya penjelasan kedalam konsep operasional. Kegiatan ini bertujuan untuk menghilangkan serta menghindari kesalahpahaman terhadap konsep ataupun istilah yang digunakan dalam penelitian tentang “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)”.

Kemudian adapun istilah atau konsep yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Administrasi, adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Organisasi, adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangk pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.
3. Manajemen, adalah proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah pada runag lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.
5. Pelatihan atau training adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan.
6. Efektivitas, adalah kondisi dinamis serangkaian proses pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaan sesuai dengan tujuan dan sarana kebijakan program yang telah ditetapkan, dengan definisi konseptual tersebut didapat dimensi kajian, yaitu dimensi efektivitas program atau dapat dikatakan sebagai hasil dari suatu program.
7. Tenaga Kerja, adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK), adalah prasarana dan sarana tempat pelatihan mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing.
9. Pemahaman Program, adalah kata, ekspresi, atau pernyataan yang disusun dan dirangkai menjadi satu kesatuan prosedur yang berupa urutan langkah , untuk menyelesaikan masalah yang diimplementasikan.
10. Tepat Sasaran, suatu kebijakan yang terlaksana sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut.

11. Tepat Waktu, yaitu penyediaan inventaris atau persediaan barang di suatu organisasi yang terbatas pada kebutuhan penggunaannya. Atau dalam artian tidak membuang-buang waktu dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
12. Tercapainya Tujuan, adalah terlaksananya kegiatan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
13. Perubahan Nyata, adalah suatu perubahan yang dirasakan perubahannya secara langsung, dan dapat dirasakan perubahannya.



E. Operasional Variabel

Tabel II.2 : Operasional Variabel Penelitian Tentang Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau).

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
1	2	3	4	5
Efektivitas merupakan hubungan antara <i>output</i> dengan tujuan. Semakin besar kontribusi <i>output</i> terhadap pencapaian tujuan maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Mahmudi (2015:86)	Efektivitas	1. Pemahaman Program	a. Pengetahuan masyarakat terhap program b. Sumber informasi tentang program	Efektif Cukup Efektif Kurang Efektif
		2. Tepat Sasaran	a. Ketepatan penerima manfaat b. Kesesuaian program dengan kebutuhan dan harapan masyarakat	Efektif Cukup Efektif Kurang Efektif
		3. Tepat Waktu	a. Kesesuaian waktu pelaksanaan dengan rencana yang telah di tetapkan b. Keberlanjutan Program	Efektif Cukup Efektif Kurang Efektif

1	2	3	4	5
		4. Tercapainya Tujuan	a. Tercapainya tujuan dari Program b. Terwujudny a visi dan misi UPT-LK	Efektif Cukup Efektif Kurang Efektif
		5. Perubahan Nyata	a. Perubahan kondisi sosial ekonomi masyarakat b. Kebermanfa atan program bagi penerima program	Efektif Cukup Efektif Kurang Efektif

Sumber : Modifikasi Penulis, 2021.

F. Teknik Pengukuran

Adapun untuk melihat upaya yang dilakukan dengan melihat Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau), dalam penelitian ini untuk pengukuran dari masing-masing indikator dalam Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) dilakukan dengan menggunakan teori *Skala Likert*.

Menurut Sugiyono (2018:93) *Skala Likert* adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi di lokasi penelitian. Berdasarkan teori tersebut maka dapat diketahui bahwa ditetapkan ukuran: **Efektif, Cukup Efektif, Kurang Efektif** terhadap seluruh indikator yang ada, dengan penilaian sebagai berikut: “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau)” di kategorikan:

Tabel II.3: Pengukuran Skala Likert

Options	Bobot
Efektif	3
Cukup Efektif	2
Kurang Efektif	1

Sumber: Olahan Penulis, 2021.

Rumus :

$$\text{Persentase} : \frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi Indikator}} \times 100$$

Skor Tertinggi : Jumlah Responden × Kategori Tertinggi

Skor Tertinggi Indikator : Skor Tertinggi × Jumlah Item yang di Nilai

Teknik Pengukuran Variabel Penelitian :

- Efektif** : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) Efektif atau jawaban responden terhadap indikator berada pada rentang persentase berkisar **67%-100%**.
- Cukup Efektif** : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) Cukup Efektif atau jawaban responden terhadap indikator berada pada rentang persentase berkisar **34%-66%**.
- Kurang Efektif** : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) Kurang Efektif atau jawaban responden terhadap indikator berada pada rentang persentase berkisar **1%-33%**.

Teknik pengukuran masing-masing Indikator Variabel:

1. Pemahaman Program

Efektif : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) efektif atau jawaban responden terhadap sub indikator berada pada rentang persentase berkisar **67%-100%**.

Cukup Efektif : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) Cukup Efektif atau jawaban responden terhadap sub indikator berada pada rentang persentase berkisar **34%-66%**.

Kurang Efektif : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) Kurang Efektif

atau jawaban responden terhadap sub indikator berada pada rentang persentase berkisar **1%-33%**.

2. Tepat Sasaran

Efektif : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) Efektif atau jawaban responden terhadap sub indikator berada pada rentang persentase berkisar **67%-100%**.

Cukup Efektif : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) Cukup Efektif atau jawaban responden terhadap sub indikator berada pada rentang persentase berkisar **34%-66%**.

Kurang Efektif : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan

Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) Kurang Efektif atau jawaban responden terhadap sub indikator berada pada rentang persentase berkisar **1%-33%**.

3. Tepat Waktu

Efektif : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) Efektif atau jawaban responden terhadap sub indikator berada pada rentang persentase berkisar **67%-100%**.

Cukup Efektif : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) Cukup Efektif atau jawaban responden terhadap sub indikator berada pada rentang persentase berkisar **34%-66%**.

Kurang Efektif : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
(Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja
(UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) Kurang
Efektif atau jawaban responden terhadap sub
indikator berada pada rentang persentase berkisar
1%-33%.

4. Tercapainya Tujuan

Efektif : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) Efektif atau jawaban responden terhadap sub indikator berada pada rentang persentase berkisar **67%-100%.**

Cukup Efektif : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Ker (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) Cukup Efektif atau jawaban responden terhadap sub indikator berada pada rentang persentase berkisar **34%-66%.**

Kurang Efektif : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) Kurang Efektif atau jawaban responden terhadap sub indikator berada pada rentang persentase berkisar **1%-33%.**

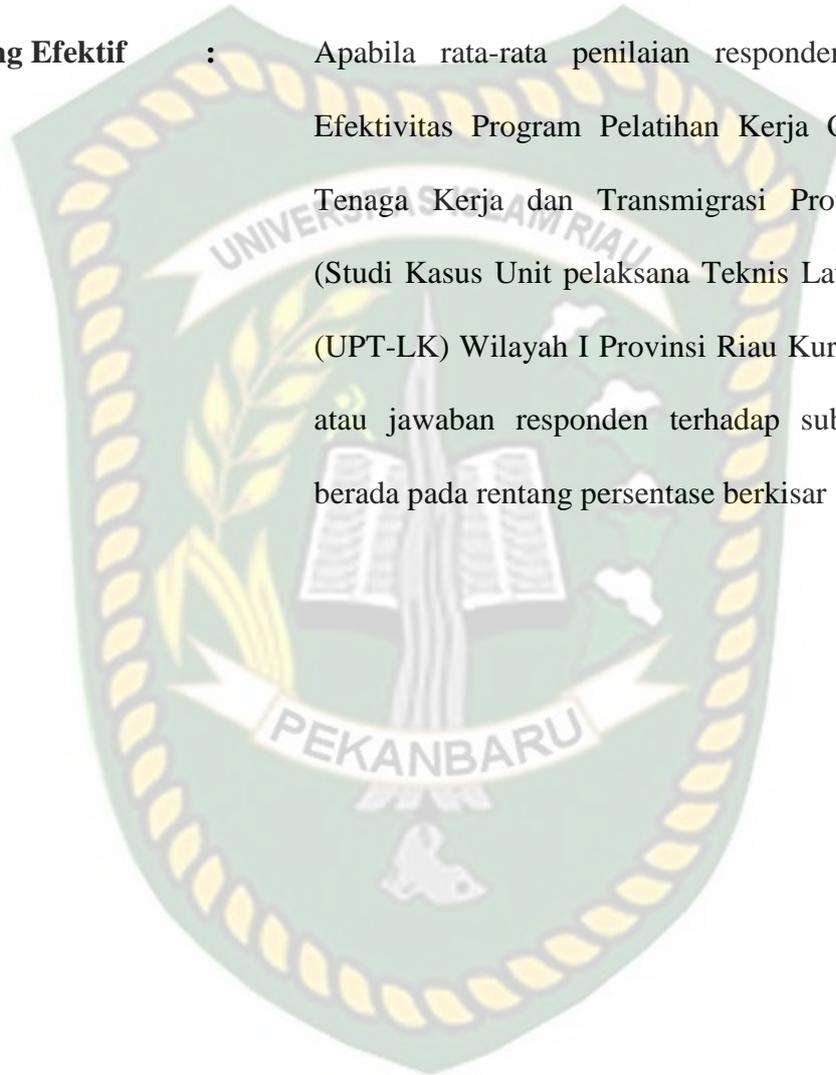
5. Perubahan Nyata

Efektif : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) Efektif atau jawaban responden terhadap sub indikator berada pada rentang persentase berkisar **67%-100%.**

Cukup Efektif : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) Cukup Efektif

atau jawaban responden terhadap sub indikator berada pada rentang persentase berkisar **34%-66%**.

Kurang Efektif : Apabila rata-rata penilaian responden terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau Kurang Efektif atau jawaban responden terhadap sub indikator berada pada rentang persentase berkisar **1%-33%**.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. TIPE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian survey deskriptif. dalam (Sugiyono, 2018:147) tipe penelitian survey deskriptif adalah yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau *generalisasi*. Penelitian survey deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan fenomena dan kejadian yang berlangsung dilapangan pada saat tertentu.

Peneliti menggunakan tiper survey penelitian deskriptif, yaitu salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau yang dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jelas mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang sedang diteliti antara fennomena fenomena yang di uji. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya atau yang sebenarnya tentang bagaimanakah Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Den Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Tenis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif . Menurut Sugiyono (2018:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu , pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data yang akurat berupa angka sebagai alat yang digunakan untuk menganalisis keterangan apa yang ingin diketahui. Penelitian yang dilakukan ada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang digunakan yaitu data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative (Sugiyono, 2012:11).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau yang berada dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang terletak di Jalan Terubuk No.04 Pekanbaru . Alasan dari peneliti melakukan penelitian dilokasi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau adalah karena Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau merupakan tempat diadakannya Program Balai Latihan Kerja dimana ditempat itu para Siswa/I (Peserta) program pelatihan akan dilatih kemampuannya dengan tujuan agar Provinsi Riau bisa menghasilkan calon tenaga kerja yang kompeten,

produktif dan berdaya saing sehingga akan mengurangi angka pengangguran di Provinsi Riau khususnya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi (*Population*)

Populasi menurut Sugiyono (2018:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu semua pihak yang terlibat dalam “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)”, yaitu Kepala Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau yang terlibat didalamnya dan juga para peserta yang mengikuti Program Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019 .

2. Sampel (*Sample*)

Sampel menurut Sugiyono (2018:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua pihak yang terlibat dalam “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi

Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)”, yaitu Kepala Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau serta Peserta yang mengikuti Program Pelatihan Kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019.

Untuk dapat melihat lebih jelas mengenai populasi dan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut di bawah ini :

Tabel III.1 : Populasi dan Sampel Terkait Penelitian Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau).

No.	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau	1 Orang	1 Orang	100%
2	Peserta Program Pelatihan Kerja tahun 2019 (Institusional) di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau	1392 Orang	30 Orang	2%
Jumlah		1393 Orang	31 Orang	51%

Sumber: Modifikasi Penulis, 2021.

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Kepala Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) wilayah I Provinsi Riau. Di gunakan penarikan sampel dengan jenis *Teknik sampling*

jenuh maksudnya adalah teknik penarikan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:85).

2. Sementara itu untuk Peserta Program Pelatihan Kerja di gunakan teknik *Simple Random Sampling*, adapun menurut Sugiyono (2018:82) teknik *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dan ditentukan minimal 30 orang berdasarkan teori Roscoe dalam Sugiyono (2012:74) untuk menentukan jumlah sampel sebagai berikut “ Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30-500 bila sampel dibagi kategori jumlah anggota sampel setiap kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30”. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karna keterbatasan dana tenaga, dan waktu (Sugiyono, 2018:81). Pengambilan sampel 30 orang juga dipengaruhi oleh kondisi suasana Covid-19 yang berdampak kepada keterbatasan peneliti dalam menentukan sampel.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui daftar pertanyaan atau angket (*Questionnaire*) yang akan diberikan kepada responden dan juga wawancara (*Interview*) yang mencakup tentang “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau)”

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui dokumen, buku, dan catatan yang bersifat dokumentasi atas penjelasan tentang masalah yang diteliti. Data sekunder merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap atas data primer yang dapat menunjang penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui studi lapangan, yaitu dengan melakukan penelitian langsung yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Observasi dapat dilakukan dengan partisipasi ataupun non partisipasi (Sudaryono. 2017:216)

Observasi adalah pengumpulan data faktual terhadap masalah-masalah yang dihadapi dan berkaitan dengan penelitian, yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek studi yang telah ditetapkan.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang di gunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Adapun menurut Nasution dalam (Sudaryono, 2017: 212) wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal, jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi.

Teknik wawancara yang di lakukan dalam penelitian ini, yaitu dilaksanakan secara lisan dalam pertemuan tatap muka secara individual. Adapun berdasarkan sifat pertanyaannya, kegiatan wawancara yang terencana akan di lakukan dalam penelitian ini, yaitu wawancara yang merupakan perpaduan antara wawancara bebas dan wawancara terpimpin. Dalam pelaksanaannya pewawancara membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan, namun juga dapat terjadi tanya jawab bebas antara pewawancara dengan responden.

Kemudian adapun langkah-langkah yang akan penulis lakukan sebelum dan ketika melakukan wawancara, yaitu sebagai berikut:

- a. Memutuskan apa yang ingin diketahui guna memperoleh hasil penelitian
- b. Merumuskan dan menulis kerangka pertanyaan
- c. Memutuskan bentuk wawancara
- d. Mempersiapkan jadwal dna lokasi wawancara
- e. Memilih siapa yang akan diwawancarai
- f. Mempersiapkan alat tulis dan alat perekam
- g. Menyepakati bersama responden kapan dan dimana akan dilakukannya wawancara
- h. Memperkenalkan diri terlebih dahulu
- i. Meminta izin untuk merekam percakapan
- j. Bertanya dengan sopan santun dan beretika
- k. Tetaplah percaya diri.

3. Angket (*Questionnaire*)

Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik atau pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Kuesioner yaitu data yang diperoleh melalui pertanyaan-pertanyaan tertulis yang akan dijawab oleh responden yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif dari responden.

Tujuan penyebaran angket atau kuisisioner ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari reponden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan (sudaryono, 2017:207).

4. Dokumentasi

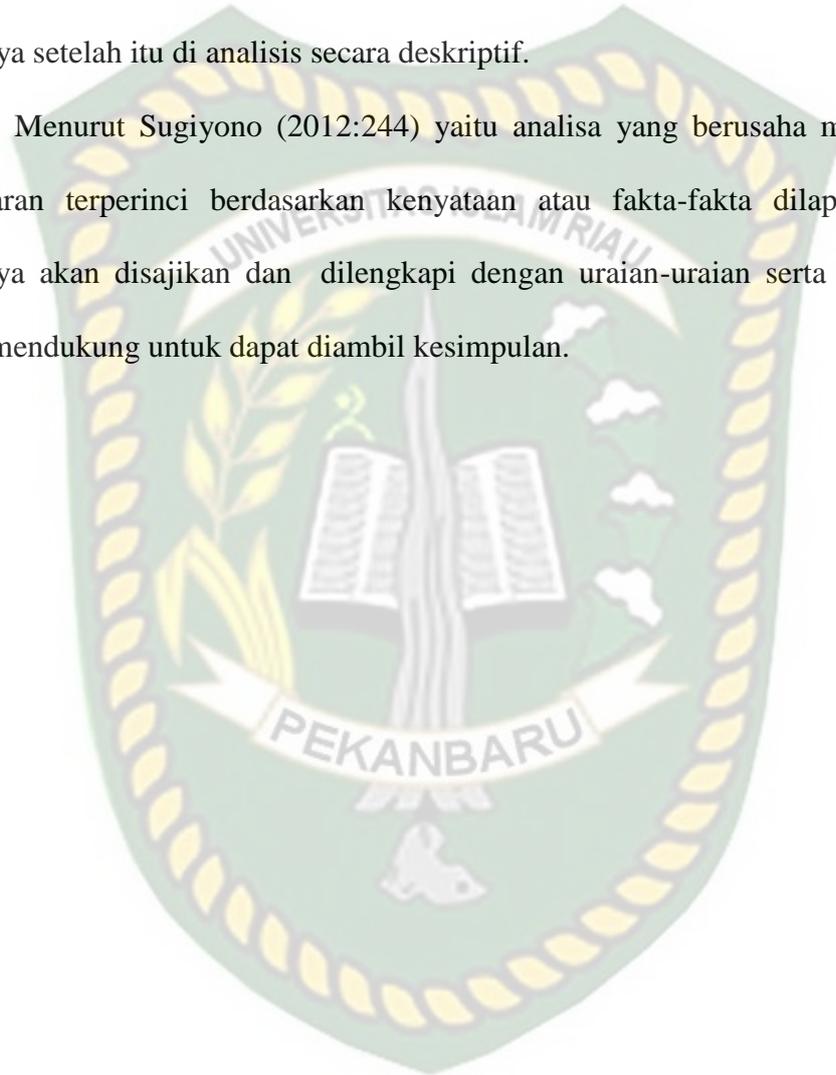
Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relelevan peraturan-peraturan, aporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian (sudaryono. 2017:218)

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan fasilitas untuk mengabadikan sebuah momen, baik foto, rekaman dan lain-lain yang diperoleh dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau. Adapun menurut Sugiyono (2013;82) dokumen adalah catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar seperti foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

G. Teknik Analisis Data

Setelah data yang dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini selanjutnya dikelompokkan dan di olah menurut jenisnya setelah itu di analisis secara deskriptif.

Menurut Sugiyono (2012:244) yaitu analisa yang berusaha memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan atau fakta-fakta dilapangan dan hasilnya akan disajikan dan dilengkapi dengan uraian-uraian serta keterangan yang mendukung untuk dapat diambil kesimpulan.



H. Jadwal Kegiatan Penelitian

Tabel III.2 : Jadwal dan Waktu Kegiatan Penelitian Tentang Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

NO	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu Ke-																											
		Agustus				September				Oktober				November				Desember				Januari							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Penyusunan UP	■	■	■	■																								
2	Seminar UP					■																							
3	Revisi UP						■	■	■																				
4	Revisi Kusioner									■	■	■	■																
5	Rekomendasi Survey													■	■	■	■												
6	Survey Lapangan																	■	■	■	■								
7	Analisis Data																					■	■	■	■				
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian (Skripsi)																									■	■	■	■
9	Konsultasi Revisi Skripsi																												
10	Ujian Skripsi																												
11	Revisi Skripsi																												
12	Penggandaan Skripsi																												

Sumber : Modifikasi Penulis, 2021.

I. Rencana Sistematika Laporan Penelitian

Penyusunan laporan kegiatan penelitian ini dapat dikemukakan berdasarkan sistematika penelitian sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

Bab ini berisikan penguraian atau penjelasan dari pengertian, definisi konsep-konsep dan teori-teori yang berkaitan dengan judul penelitian penulis yang di rangkum dalam studi kepustakaan. Kemudian dilanjutkan dengan kerangka pikir, hipotesis, konsep operasional dan operasional variabel serta teknik pengukuran variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab III ini berisikan tentang tipe penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik dan pengumpulan data, teknik analisis data, jadwal dan waktu kegiatan penelitian dan rencana sistematika laporan penelitian.

BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

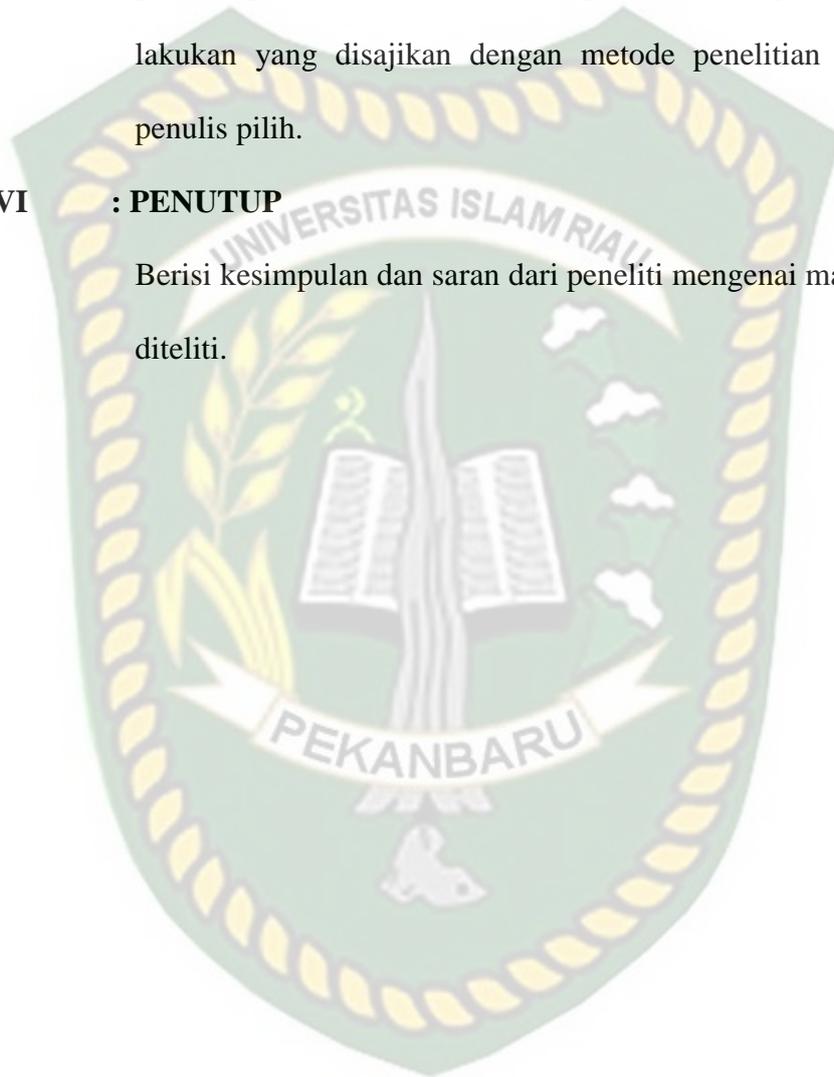
Bab ini membahas mengenai deskriptif atau gambaran umum instansi yang menjadi objek penelitian, dijelaskan pula sejarah instansi dari awal berdirinya.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Bab ini membahas permasalahan yang akan penulis teliti dan pada bagian inilah berisi hasil penelitian yang telah penulis lakukan yang disajikan dengan metode penelitian yang telah penulis pilih.

BAB VI : PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran dari peneliti mengenai masalah yang diteliti.



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. **Gambaran Umum Kota Pekanbaru**

1. **Sejarah Ringkas Kota Pekanbaru**

Kota Pekanbaru merupakan salah satu daerah yang ada di Provinsi Riau yang menyandang predikat sebagai Ibukota Provinsi Riau sehingga dengan demikian Kota Pekanbaru adalah salah satu kegiatan perekonomian dan administrasi Provinsi Riau.

Pekanbaru merupakan Ibukota Provinsi Riau dengan luas sekitar 632.26 km² dan secara astronomis terletak diantara 0° 25' - 0° 45' Lintang Utara dan 101° 14' - 101° 34' Bujur Timur. Dengan batas-batas wilayah Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- Di bagian Utara Pekanbaru berbatasan dengan Kabupaten Siak
- Di bagian Timur berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
- Di bagian Selatan berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Kampar
- Sedangkan di bagian Barat berbatasan dengan Kabupaten Kampar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1987 tanggal 7 September 1987 Daerah Kota Pekanbaru diperluas dari ± 62,96 Km² menjadi ± 446,50 Km², terdiri dari 8 Kecamatan dan 45 Kelurahan/Desa . dari hasil pengukuran/pematokan di lapangan oleh BPN Tk. I Riau maka ditetapkan luas wilayah Kota Pekanbaru adalah 632,26 Km² dengan meningkatnya

kegiatan pembangunan menyebabkan meningkatnya kegiatan penduduk di segala bidang yang pada akhirnya meningkat.

Nama Pekanbaru sebelumnya dikenal dengan Senapelan, pada saat itu dipimpin Kepala Suku dan disebut Batin dan wilayah Pekanbaru ini terus berkembang dan menjadi kawasan pemukiman baru dan seiring waktu berubah menjadi Payung Sekaki dan berada di Muara Sungai Siak.

Pada mula sejarahnya Kota Pekanbaru bersal dari sebuah perjanjian antara Kerajaan Johor dengan Belanda (VOC) yaitu pada tanggal 9 April 1668, perjanjian itu berisikan tentang Belanda diberikan hak yang lebih luas, selain itu Belanda juga dibebaskan akan cukai dan monopoli terhadap beberapa jenis barang dagangan. Belanda juga pernah mendirikan Loji di Petapahan yang pada saat itu merupakan kawasan yang sangat berperan penting. Hal itu dikarenakan Kapal Belanda tidak dapat masuk ke kawasan Petapahan, oleh karena itu Senapelan menjadi tempat perhentian kapal-kapal Belanda, dan untuk masuk ke wilayah Petapahan mereka menggunakan perahu kecil. Berdasarkan kondisi seperti itu, Payung Sekaki menjadi tempat penumpukan berbagai komoditi perdagangan baik dari luar untuk di angkut ke dalam, maupun sebaliknya seperti timah, emas, barang kerajinan kayu dan hasil hutan lainnya.

Zaman terus berkembang, senapelan sangat berpengaruh dalam lintasan perdagangan. Lokasi atau letak wilayah Senapelan dapat tergolong strategis dan keadaan permukiman Sungai Siak yang tenang dalam membuat perkampungan ini memegang posisi silang baik dari pedalaman Tapung maupun pedalaman

Minangkabaudan Kampar. Dalam hal ini juga memicu perkembangan sarana jalaan darat melalui rute Teratak Buluh (Sungai Kelulut) Tankerang hingga ke Senapelan sebagai daerah yang strategis dan menjadi pintugebang perdagangan yang cukup penting bagi para pengusaha pada zaman itu.

Berdasarkan perkembangan sejarahnya Senapelan Sanagta Erta dengan Kerajaan Siak dan Indra Pura. Hal ini bermula dari Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah tinggal untuk menetap di Senapelan, dan beliau membangung Istana di Kampung Bukit dan perkiraan Istana tersebut terletak disekitar lokasi Mesjid Raya sekarang. Selan itu mereka juga membuat pekan atau pasar di Senapelan tetapi tidak adanya perkembangan. Usaha selanjutnya diteruskan oleh putranya yaitu Raja Muda Muhammad Ali yang bergelar sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah meskipun lokasi pasar bergeser disekitar pelabuhan Pekanbaru sekarang.

Akhirnya menurut catatan yang di buat oleh Imam Subil Siak , Senapelan yang kemudian lebih populer disbut Pekanbaru resmi didirikan pada tanggal 2 Rajab hari selasa tahun 1204 H bersamaan dengan Juni 1784 M oleh Sultan Muhammad Ali Abdul jalilMuzamsyah dibawah pemerintahan Sutan Yahya yang kemudian ditetapkan sebagai hari jadi Kota Pekanbaru.

Semenjak Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah telah tiada, kekuasaan Senapelan diserahkan kepada Datuk Bandar yang dibantu oleh empat Datuk Besar yaitu Datuk Lima Puluh , Datuk Tanah Datar, Datuk Pesisir dan

Datuk Kampar . keempat Datuk tersebut bertanggung jawab kepada Sultan Siak dan jalannya pemerintahan berada sepenuhnya detangan Datuk Bandar.

Berdasarkan perkembangan zaman pemerintahan di Kota Pekanbaru selalu mengalami perubahan :

1. Adanya SK dari Kerajaan Barshuit Van Inlandsch Zelfbestuur Van Siak No. 1 tanggal 19 Oktober 1919, pekanbaru bagian dari Kerajaan Siak yang disebut district.
2. Tahun 1932 Pekanbaru masuk wilayah Kampar Kiri dipimpin oleh seorang Countreleor berkedudukan di pekanbaru.
3. Tanggal 8 Maret 1942 Pekanbaru dipimpin oleh seorang Gubernur Militer Go Kung, distrik menjadi GUM yang dikepalai oleh GUNCO.
4. Ketetapan Gubernur Sumatera di Medan tanggal 17 Mei 1946 NO.103, Pekanbaru dijadikan daerah otonom yang disebut haminte.
5. UU No.22 Tahun 1948 Kabupaten Pekanbaru diganti dengan Kabupaten Kampar, Kota Pekanbaru diberi status Kota Kecil.
6. UU No.8 Tahun 1956 menyempurnakan status Kota Pekanbaru sebagai Kota Kecil.
7. UU No.1 Tahun 1957 status Pekanbaru menjadi Kota Praja.
8. Kepmendagri No.52/44-25 tanggal 20 Januari 1959 Pekanbaru menjadi Ibukota Provinsi Riau.
9. UU No.18 Tahun 1965 resmi pemakaian sebutan Kotamadya Pekanbaru.
10. UU No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebutan Kotamadya berubah menjadi Kota Pekanbaru.

Sebelum tahun 1960 , Pekanbaru hanyalah kota dengan luas 16 Km² dengan 2 Kecamatan yaitu Kecamatan Senapelan dan Kecamatan Limapuluh . selanjutnya pada tahun 1965 bertambah menjadi 6 kecamatan dan tahun 1987 menjadi 8 kecamatan dengan luas wilayah 446.50 Km² .

Dengan meningkatnya kegiatan pembangunan menyebabkan meningkatnya kegiatan di segala bidang yang pada akhirnya meningkatkan pula tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan fasilitas dan utilitas perkotaan serta kebutuhan lainnya.

Untuk lebih terciptanya tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas, maka dibentuklah kecamatan baru dengan Perda Kota Pekanbaru No.4 Tahun 2003 menjadi 12 kecamatan dan kelurahan/Desa baru dengan Perda Tahun 2003 menjadi 58 Kelurahan/Desa.

Kota Pekanbaru dibelah oleh Sungai Siak yang mengalir dari barat ke timur. Memiliki beberapa anak sungai antara lain: Sungai Umban Sari, Air Hitam, Siban, Setukul, Pengembang, Ukui, Sago, Senapelan, Limau, Tampan dan Sungai Sail. Sungai Siak merupakan jalur perhubungan lalu lintas perekonomian rakyat pedalaman ke kota serta ke daerah lainnya.

Keadaan iklim Kota Pekanbaru pada umumnya beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar 34,1°C sampai dengan 35,6°C dan suhu minimum 20,2°C sampai dengan 23,0°C . curah hujan antara 38,6 sampai dengan 435,0 mm/tahun dengan keadaan musim berkisar di musim hujan jatuh pada bulan Januari sampai dengan April dan September sampai dengan Desember sementara itu musim kemarau jatuh pada bulan Mei sampai dengan Agustus.

B. Gambaran Umum Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK)

Wilayah I Provinsi Riau

1. Sejarah Ringkas Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK)

Wilayah I Provinsi Riau

Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja atau yang biasa disingkat dengan UPT-LK di resmikan pada tanggal 24 Februari 1983 dengan nama Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) dan berganti nama menjadi Balai Pelatihan Tenaga Kerja

(BPTK) semenjak tahun 2001. Balai Pelatihan tenaga kerja (BPTK) berganti nama lagi menjadi Unit Peaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) pada tahun 2007, kemudian barulah menjadi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I semenjak tahun 2015 sampai saat sekarang ini.

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Riau Nomor 51 Tahu 2009 Tentang Uraian Tugas Unit Pelakasna Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) yang berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sebelumnya dikenal dengan nama Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsis Riau. Tujuan berdirinya Unit Pelaksana Teknis Latihan Keja (UPT-LK) adalah untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar landasan kepada masyarakat di daerah perkotaan dan perdesaan.

Dan juga adapun tujuan diselenggarakannya proses pelatihan kerja sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Standar Balai Latihan Kerja adalah sehingga peserta pelatihan mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan atau usaha mandiri maupun untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapay meningkatkan kesejahteraan.

Alasan utama didirikannya Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) adlah untuk memberikan keterampilan kepada mereka yang di kota terutama sekali bagi angkatan kerja usia muda putus sekolah, tidak memiliki

pengetahuan dan keterampilan kerja agar tenaga kerja meningkat kualitasnya dan akhirnya akan berguna untuk mengangkat taraf hidupnya.

**2. Visi dan Misi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK)
Wilayah I Provinsi Riau**

Visi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau adalah “Terwujudnya Tenaga Kerja Yang Kompeten, Produktif Dan Berdaya Saing”. Dan adapun misi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi tenaga kerja melalui pengembangan program pelatihan dan pemagangan yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja global.
- b. Mengembangkan standarisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja sesuai dengan permintaan pasar kerja global.
- c. Membangun jaringan kerja (*Net Working*) di bidang pelatihan pada lembaga pelatihan lainnya.
- d. Mengembangkan sertifikasi kompetensi tenaga kerja.
- e. Menyelenggarakan pelatihan instruktur

**3. Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK)
Wilayah I Provinsi Riau**

1. Kepala Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Provinsi Riau di Pekanbaru mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan pekerjaan dan kegiatan Dinas yang berkenaan dengan Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja

2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Kepala Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi:

- a. Mengkoordinasikan dan melaksanakan penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan pelatihan serta kerjasama pelatihan:
- b. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan:
- c. Mengkoordinasikan dan melaksanakan penyediaan metode, kurikulum, jadwal dan alat peraga pelatihan:
- d. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pemasaran program pelatihan hasil produk dan jasa:
- e. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelatihan dan uji keterampilan/kompetensi dan sertifikasi tenaga kerja:
- f. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pendayagunaan fasilitas pelatihan:
- g. Mengkoordinasikan dan melaksanakan tugas-tugas ketatausahaan:
- h. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan masyarakat:
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas.

Kepala Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan pengelolaan surat menyurat, urusan rumah tangga kehumasan dan kearsipan:
- b. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian:
- c. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan:
- d. Melaksanakan pengelolaan perlengkapan dan peralatan kantor:
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan perencanaan di bidang keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang dibutuhkan Unit Pelaksana Teknis (UPT):
- b. Melaksanakan kegiatan di bidang keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang di butuhkan Unit Pelaksana Teknis (UPT):
- c. Melaksanakan monitoring dan evaluasi di bidang keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang di butuhkan Unit Pelaksana Teknis (UPT):
- d. Melaksanakan analisa dan pelaporan di bidang keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang di butuhkan Unit Pelaksana Teknis (UPT):
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang di berikan oleh Kepala Unit pelaksana Teknis (UPT).

4. Struktur Organisasi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau

Dari data yang di peroleh peneliti, di ketahui bahwa jumlah pegawai Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Povinsi Riau sebanyak 62 orang. Jumlah pegawai ini meliputi pegawai kantor Unit pelaksana Teknis, instruktur dan lainnya. Untuk lebih lengkapnya dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 1 : Kondisi Personil Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau.

NO	Kondisi Personil UPT-LK Pada Saat Ini	Orang
1	Kepala	1
2	Kasubbag Tata Usaha	1
3	Kasi Pelatihan	1
4	Instruktur	7
5	Tenaga Staf Administrasi	11
6	Asisten Non Isntruktur (Non ASN)	25
7	Tenaga Operator Komputer	8
8	Cleaning Service	5
9	Tenaga Satpam	3
	Jumlah	62

Sumber : Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau, 2021.

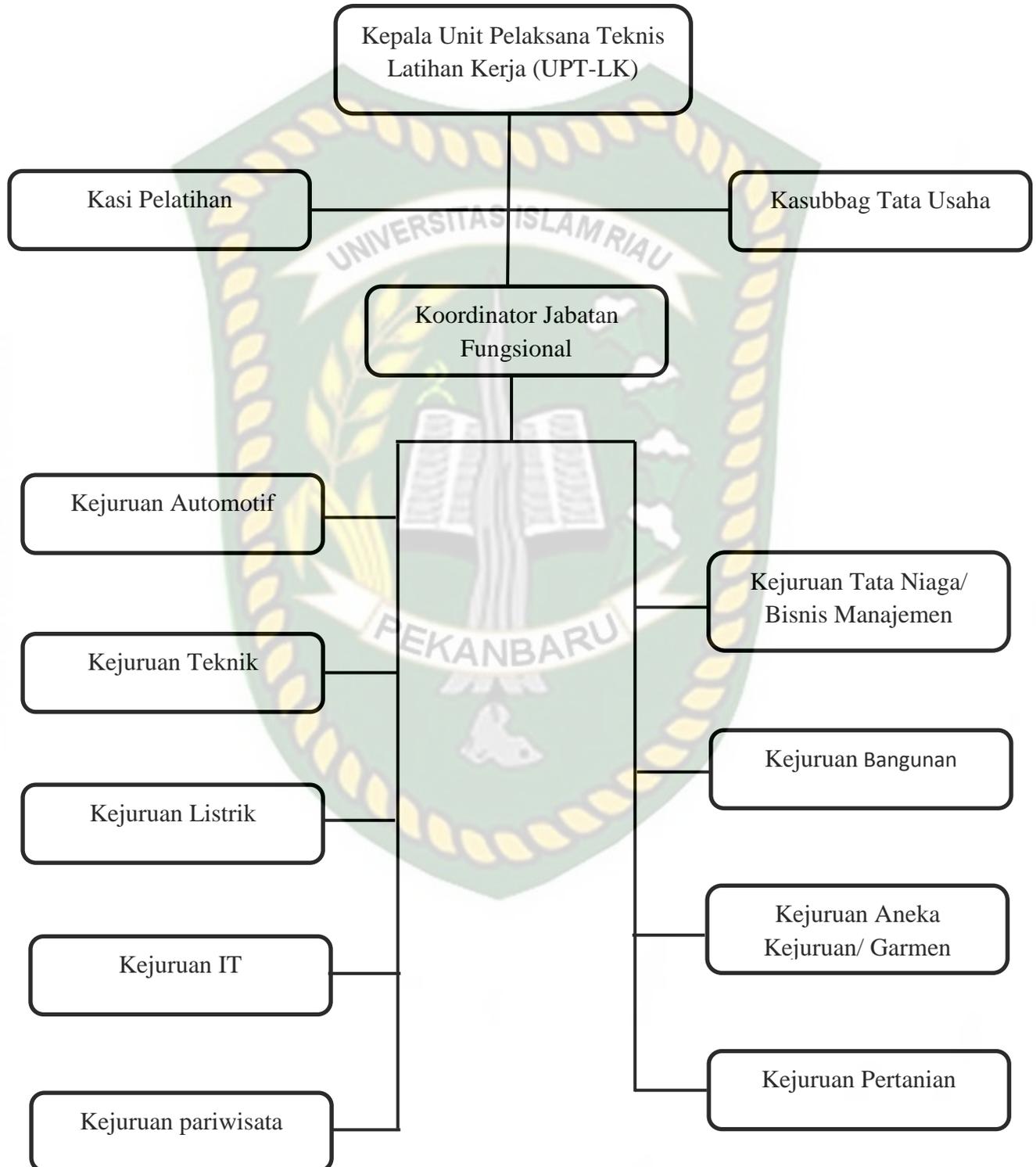
Dari 62 orang pegawai Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau terdapat 32 orang instruktur dari berbagai macam jurusan yang ada di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau. adapun jumlah instruktur di sertai jurusan/kejuruannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 2 : Kondisi Jabatan Fungsional (Instruktur) Unit Pelaksana Teknis Latihan kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau.

No	Kondisi Tenaga Pengajar (Instruktur) UPT-LK Saat Ini	Orang
1	Kejuruan Teknologi Meanik	3
2	Kejuruan Listrik	9
3	Kejuruan Automotive	5
4	Kejuruan Bangunan	1
5	Kejuruan Tata Niaga/ Bisnis Manajemen	3
6	Kejuruan Aneka Kejuruan/ Germen Apparel	3
7	Kejuruan Pertanian/ Processing	2
8	Kejuruan Informatika	3
9	Kejuruan Pariwisata	3
	Jumlah	32

Sumber : Unit Pelaksan Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau, 2021

Gambar IV. 1 : Struktur Organisasi Teknis Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau.



Sumber : Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau, 2021.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab V ini akan di bahas mengenai identitas responden, penelitian serta pembahasn masing-masing indikator penelitian.

A. Identitas Responden

Identitas Responden digunakan untuk menjawab tujuan dari penelitian selain itu juga diperlukan untuk memberikan gambaran yang jelas antara data responden dengan analisis yang di lakukan. Dalam melakukan penelitian ini penulis mengumpulkan data-data dari berbagai sumber, seperti melalui wawancara dan kuisione. Untuk tahap awal analisa data, maka yang pertama dilakukan adalah mengenai karakteristik responden hal ini bertujuan agar dapat mengidentifikasi tingkatan pada populasi yang dijadikan responden pada penelitian ini.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis melakukan wawancara dengann Kepala Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau dan juga menyebarkan kuisioner sebanyak 30 rangkap kepada peserta Pelatihan Kerja di Unit pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau yang mengikuti Pelatihan Keja pada tahun 2019 yang di ambil secara acak (*Random Sampling*)

Adapun identitas responden yang di anggap perlu untuk di jelaskan pada penelitian ini di antaranya Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, dan Kejuruan Pelatihan.

1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada identitas responden terdiri dari dua jenis kelamin yaitu Laki-Laki dan Perempuan jenis kelamin sehingga dapat diketahui secara persentase jumlah responden yang telah mengikuti Program Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau. Untuk lebih jelas responden Peserta Pelatihan kerja di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019 bisa di lihat pada tabel berikut

Tabel V.1 : Distribusi Reponden Menurut Jenis Kelamin Peserta Pelatihan Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019.

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	12	40%
2	Perempuan	18	60%
Jumlah		30	100%

Sumber: Olahan Data Penulis 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mengikuti pelatihan kerja di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019 jika dilihat dari jenis kelamin yaitu untuk jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki. Untuk jenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase 40% dan untuk jenis kelamin Perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase 60%.

2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Pada bagian ini akan di uraikan identitas responden berdasarkan usia, sehingga usia seseorang merupakan tingkat kematangan seseorang dalam mengambil keputusan seperti diketahui bahwa peserta pelatihan yang lebih tua atau lebih dewasa lebih bijaksana dalam mengambil keputusan atau tindakan yang dibuatnya dibandingkan dengan peserta pelatihan yang lebih muda usianya. Untuk itu perlu diketahui data usia peserta pelatihan kerja di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019. Untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.2 : Distribusi Responden Menurut Tingkat Usia Peserta Pelatihan Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019.

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	<20	9	30%
2	20-30	16	54%
3	31-40	4	13%
4	>50	1	3%
Jumlah		30	100%

Sumber : Olahan data penulis 2021.

Berdasarkan tabel diatas seperti kita ketahui bahwa untuk identitas responden jika dipandang dari tingkat usia maka yang dominan adalah usia 20-30 tahun. Untuk usia <20 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 30% , kemudian untuk usia 20-30 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 54%, lalu untuk usia 31-40 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 13 % , dan untuk usia >50 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 3%.

3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang tentu semakin luas pula daya pikir seseorang tersebut. Seperti kita ketahui pendidikan sangat mempengaruhi karakter seseorang dalam menjalankan kehidupan sehari-harinya dan juga pendidikan merupakan suatu usaha seseorang dalam melakukan pengembangan dan memahami hal-hal yang bermanfaat untuk kemajuan berfikir seseorang, pendidikan juga mengubah sifat atau karakter diri seseorang. Pendidikan bisa didapatkan dimana saja diantaranya melalui sekolah, lingkungan, keluarga, dan termasuk di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3 : Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan Peserta Pelatihan Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	1	3%
2	SMP	4	13%
3	SMA	19	64%
4	Diploma	4	13%
5	Strata 1	2	7%
Jumlah		30	100%

Sumber : Olahan Data Penulis 2021.

Dari tabel diatas dapat dilihat identitas responden peserta pelatihan kerja berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari beberapa bagian, bahwa jenjang pendidikan Peserta pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019 menunjukkan pada tabel diatas yang

tingkat pendidikan peserta pendidikan yang paling dominan atau paling banyak adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat. Dan adapun responden berpendidikan SD sebanyak 1 orang dengan persentase 3%, SMP sebanyak 4 orang dengan persentase 13%, SMA sebanyak 19 orang dengan persentase 64%, Diploma sebanyak 4 orang dengan persentase 13%, dan Strata 1 sebanyak 2 orang dengan persentase 7%.

4. Identitas Reponden Berdasarkan Status Pekerjaan.

Tabel V.4 : Distribusi Responden Menurut Status Pekerjaan Setelah Mengikuti Program Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2019.

No	Status Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	Bekerja	13	43%
2	Belum Bekerja	17	57%
Jumlah		30	100%

Sumber : Olahan data penulis 2021.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk responden peserta pelatihan tahun 2019 yang telah mendapatkan pekerjaan dalam artian bekerja setelah mengikuti Program Pelatihan Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau sebanyak 13 orang dengan persentase 43%, dan untuk peserta pelatihan tahun 2019 yang belum mendapatkan pekerjaan atau belum bekerja sebanyak 17 orang dengan persentase 57 %.

B. Hasil Dan Pembahasan Dari Indikator Variabel Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

Pada hasil pembahasan ini akan dilakukan pemaparan hasil penelitian dan dilakukan juga pembahsan dari tanggapan responden. Dan ada beberapa Indikator yang penulis paparkan dalam penelitian yang berjudul Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinass Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau). Dan penulis juga menggunakan indikator-indikator dalam mencari hasil penelitian ini sebagai berikut : Pemahaman Program, Tepat Sasaran, Tepat Waktu, Tercapainya Tujuan, Perubahan Nyata.

Setiap indikator akan dilengkapi dengan tiap-tiap sub indikator yang digunakan untuk alat menentukan item penilaian yang akan penulis gunakan dalam mencari jawaban dan hasil dari penelitian. Dan juga untuk mengetahui hasil dri indikator pertama yaitu penulis akan melakukan menganalisis tentang pemahaman program, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan juga penjelasan-penjelasan yang mendukung dengan hasik wawancara yang penulis lakukan pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau. Untuk dapat lebih jelasnya mengenai hasil dari pembahasan penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pemahaman Program

Pemahaman Program merupakan kata, ekspresi, atau pernyataan yang disusun dan dirangkai menjadi satu kesatuan prosedur yang berupa urutan langkah , untuk menyelesaikan masalah yang diimplementasikan. Pemahaman Program merupakan salah satu hal terpenting yang harus dilakukan dalam membuat sebuah program, oleh karena itu setiap peserta pelatihan kerja harus memahami program dari Pelatihan Kerja yang dilaksanakan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau.

Pemahaman program pada pembahasan ini maksudnya adalah, mereka yang menjadi peserta pelatihan kerja yang telah mengikuti program pelatihan kerja yang telah dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau mengetahui dengan jelas apa itu program pelatihan ini ketika sebelum mendaftar menjadi peserta atau lebih singkatnya bagaimana pengetahuan masyarakat tentang program pelatihan kerja ini dan juga terkait bagaimana sumber informasi tentang program pelatihan kerja tersebut.

Untuk dapat mengetahui bagaimana Efektivitas program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau, maka penulis melakukan penyebaran kuisioner kepada responden penelitian melalui indikator Pemahaman Program, untuk dapat melihat penilaian responden terhadap Pemahaman Program dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.5 : Analisis Distribusi Tanggapan Responden Peserta Pelatihan Kerja Tahun 2019 Mengenai Indikator Pemahaman Program Dalam Penelitian Tentang Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

No	Item Penilaian	Kategori Ukuran			Jumlah
		E (3)	CE (2)	KE (1)	
1	Pengetahuan masyarakat terhadap program	8 (24)	14 (28)	8 (8)	30 (60)
2	Sumber informasi tentang program	9 (27)	7 (14)	14 (14)	30 (55)
Total skor		17 (51)	21 (42)	22 (22)	60 (115)
Skor Tertinggi : Jumlah Responden × Kategori Tertinggi : 30 × 3 : 90 Skor Tertinggi Indikator : Skor Tertinggi × Jumlah Item yang Dinilai : 90 × 2 : 180 Total Skor					
Persentase : $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi Indikator}} \times 100$: $\frac{115}{180} \times 100$: 64%					
Kategori Cukup Efektif Berada Pada Interval 34%-66%					

Sumber : Olahan Data Penulis 2021.

Pada Tabel V.5 mengenai jawaban responden peserta pelatihan terhadap indikator pemahaman program terhadap program Pelatihan Kerja di Unit

Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau diatas dengan item penilaian pengetahuan masyarakat terhadap program dan sumber informasi tentang program maka diperoleh hasil dari tanggapan responden yaitu terdapat 9 orang yang menjawab efektif, kemudian untuk responden yang menjawab cukup efektif ada 10 orang , dan adapun yang menjawab kurang efektifada 11 orang .

Adapun program merupakan pernyataan yang berisi kesimpulan dari beberapa harapan atau tujuan yang saling terkait, untk mencapai suatu sasaran yang sama. Suatu program mencakup seluruh kegiatan yang berada di bawah unit administrasi yang sama, atau sasaran yang saling bergantung dan saling melengkapi, yang semuanya harus dilaksanakan.

Sosialisasi program merupakan salah satu hal yang harus dilaksanakan agar masyarakat yang menjadi target sasaran dari program ini bisa memahami apa itu program yang telah di buat. Sosialisasi program merupakan titik awal yang menentukan keberhasilan program dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu sosialisasi program harus dilakukan dengan cara-cara terencana dan sistematis dengan memberdayakan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi agar tujuan yang direncanakan tercapai dengan baik.

Berdasarkan tabel V.5 diatas setelah dianalisis menggunakan rumus skala likert tanggapan responden peserta pelatihan terhadap indikator pertama yang membahas tentang “Pemahaman Program” memperoleh hasil 64% dengan kategori “Cukup Efektif”, hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan mereka terhadap program pelatihan tersebut dan juga kurangnya sumber informasi tentang program

pelatihan kerja tersebut. Selama ini Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I provinsi Riau dalam melakukan sosialisasi program yang bertujuan untuk pemahaman masyarakat terhadap program tersebut hanya melalui beberapa media sosial seperti Instagram dan Facebook dari Unit Pelaksana Teknis latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I provinsi Riau dan juga dengan menggunakan spanduk yang di pasang di sekitaran lokasi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I provinsi Riau.

Untuk melengkapi jawaban yang telah penulis sajikan di atas, dimana prosesnya melalui penyebaran kuisioner terhadap masyarakat, selain dari sajian hasil penyebaran kuisioner di atas, maka penulis juga akan menyajikan wawancara penulis dengan informan yaitu bapak Syamsul Akmal. ST. MT selaku perwakilan dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau, adapun hasil wawancara untuk keakuratan data yang didapatkan guna menyempurnakan penelitian penulis, wawancara yang dilakukan berkaitan dengan pembahasan indikator dan masing-masing item penilaiannya, adapun hasil wawancaranya adalah sebagai berikut:

“ Dalam melakukan sosialisasi program yang bertujuan untuk pemahaman program, sehingga masyarakat memiliki pengetahuan terhadap program pelatihan yang kita laksanakan ini, kami melakukan sosialisasi programnya melalui beberapa media sosial yang kami kelola sendiri seperti Facebook dan juga Instagram, dan juga kami memasang beberapa spanduk di sekitaran lokasi UPT-LK ini sehingga masyarakat dapat melihat jurusan apa saja yang sedang di buka dan juga berapa kapasitas peserta pelatihan yang kami terima” (wawancara tanggal 3 februari 2021, Syamsul Akmal ST. MT, selaku perwakilan dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

Berdasarkan pembahasan yang telah didapatkan di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pihak Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau telah melakukan sosialisasi yang bertujuan untuk memberikan pemahaman program kepada masyarakat yang ingin mengikuti pelatihan, sehingga ketika mereka mendaftar menjadi calon peserta telah benar-benar memahami apa itu program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau.

Sementara itu, berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan, penulis menemukan fakta bahwa banyak dari mereka peserta pelatihan kerja yang mengikuti pelatihan kerja hanya karena ikut-ikutan saja atau hanya untuk mengisi waktu luang saja bahkan ketika memilih jurusan atau kejuruan yang akan mereka ikuti mereka hanya memilih secara asal-asalan saja, mereka mendaftar tergantung jurusan apa yang sedang di buka bukan sesuai keinginan mereka. Hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan dan juga sumber informasi mereka terhadap program Pelatihan Kerja yang dilaksanakan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK), dan juga banyak dari masyarakat yang tidak mengetahui dimana harus mencari sumber informasi terkait sosialisasi program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I provinsi Riau sehingga masih kurangnya pengetahuan mereka terhadap program tersebut

2. Tepat Sasaran

Tepat Sasaran, suatu kebijakan yang terlaksana sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Tepat sasaran yang dimaksud adalah dimana pelaksanaan

program yang dijalankan oleh pihak Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau memiliki skala prioritas terhadap kebutuhan apa yang di butuhkan oleh masyarakat khususnya peserta pelatihan kerja, kaitannya dengan penelitian ini adalah untuk mencari tahu, apakah program Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau sudah tepat sasaran terhadap kebutuhan masyarakat khususnya peserta pelatihan atau justru sebaliknya.

Untuk melihat Efektivitas dari Program Pelatihan Kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.6 : Analisis Distribusi Tanggapan Responden Peserta Pelatihan Kerja Tahun 2019 Mengenai Indikator Tepat Sasaran Dalam Penelitian Tentang Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

No	Item Penilaian	Kategori Ukuran			Jumlah
		E (3)	CE (2)	KE (1)	
1	Ketepatan Penerima manfaat	10	14	6	30
		(30)	(28)	(6)	(64)
2	Kesesuain program dengan kebutuhan dan harapan masyarakat	10	13	7	30
		(30)	(26)	(7)	(63)
Total Skor		20 (60)	27 (54)	13 (13)	60 (127)
Skor Tertinggi : Jumlah Responden × Kategori Tertinggi					
: 30 × 3					
: 90					

berfungsi untuk meningkatkan skill atau kemampuan calon tenaga kerja, dan pada faktanya di lapangan pengadaan pelatihan kerja sudah berjalan efektif atau sudah tepat sasaran baik dari segi fungsinya maupun bagi kebutuhan masyarakat khususnya para peserta pelatihan.

Untuk melengkapi jawaban yang telah penulis sajikan di atas melalui proses penyebaran kuisioner maka penulis juga akan menyajikan hasil wawancara penulis dengan informan yang mana akan diwakili oleh bapak Syamsul Akmal. ST.MT selaku perwakilan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau, adapun hasil wawancara ini bertujuan untuk membuktikan keakuratan data yang didapatkan guna menyempurnakan penelitian penulis, adapun hasil wawancaranya adalah sebagai berikut:

“Sebetulnya pelatihan ini banyak bentuknya diantaranya ada yang disebut dengan pelatihan institusional yaitu pelatihan yang dilaksanakan bertempat di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) ini. Dan ada juga pelatihan yang disebut non institusional yaitu pihak dari Unit pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) yang terjun langsung ke masyarakat atau langsung mendatangi daerah-daerah dengan membawa perlengkapan, alat-alat, bahannya semua pokoknya terkait fasilitas untuk pelatihan, jadi daerah yang di datangi tersebut hanya menyiapkan pesertanya saja.

Nah programnya itu ada yang berbasis masyarakat dan ada yang berbasis kompetensi jadi kita hanya mengarahkan apa yang dibutuhkan disana melihat dari potensi daerahnya apa yang tersedia di daerah itu. Contoh seperti di Bengkalis atau Meranti harusnya pelatihan itu bisa mengarahkan pemberdayaan potensi yang ada di daerah itu programnya, jadi mereka bisa membuat kuliner seperti sagu. Karena sagu sangat banyak di daerah Meranti dan Bengkalis, jadi supaya di daerah itu bisa membuka lapangan kerja membuat produk-produk unggulan di daerahnya.

Namun untuk kendalanya itu untuk SMK itu seharusnya tidak perlu kita latih, karena katanya SMK itu sudah bisa untuk menjembatani mereka

menuju pasar kerja. Namun ada kenyataannya masih ada tamatan smk yang mendaftar kesini. Padahal sasaran kami itu yang tamatan SMA dia pasti belum memiliki skill, smp dan sd juga. Jadi sekarang ini kami tidak boleh membuat persyaratan minimal tamat smk atau sma. Pokoknya dia ada memiliki kemauan dan mau belajar. Mahasiswa juga bisa namun harus diseleksi lagi. Karna ada proses seleksinya juga. Sebenarnya mahasiswa itu bukan disini tempatnya, namun kenyataannya tidak seperti itu.” (wawancara tanggal 3 februari 2021, Syamsul Akmal ST. MT, selaku perwakilan dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

Berdasarkan pembahasan yang telah di dapatkan di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu pihak Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau mengatakan bahwa program Pelatihan Kerja merupakan salah satu cara mereka untuk menjembatani para calon tenaga kerja menuju pasar kerja sehingga dapat mengurangi angka pengangguran yang ada di Indonesia khususnya Provinsi Riau .

Sementara itu, berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan, penulis menemukan fakta bahwa masih terdapatnya tamatan SMK, Diploma, dan juga Sarjana yang mengikuti pelatihan kerja ini, namun mereka merasa bahwa pelatihan kerja ini sudah tepat sasaran, hal ini dikarenakan untuk item ketepatan penerima manfaat dan juga kesesuaian program dan harapan masyarakat mendapatkan hasil efektif. Oleh karena itu jika ada mereka peserta pelatihan kerja yang merupakan tamatan SMK, Diploma, dan juga Sarjana akan tetap diperbolehkan mengikuti pelatihan kerja ini hal ini dikarenakan mereka merasa masih membutuhkan skill tambahan menuju pasar kerja.

3. Tepat Waktu

Tepat Waktu, yaitu penyediaan inventaris atau persediaan barang di suatu organisasi yang terbatas pada kebutuhan penggunaannya. Atau dalam artian tidak membuang-buang waktu dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pengerjaan yang di lakukan terhadap sebuah program tentunya memiliki standar operasional kerja pada masing-masing kebijakan program tersebut, maksud dari tepat waktu pada pembahasan indikator ini adalah untuk mengukur apakah pengerjaan program tersebut sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan tersebut atau justru sebaliknya.

Di dalam indikator ini ada dua poin penilaian sebagai pendukung indikator ke tiga ini yaitu, kesesuaian waktu pelaksanaan dengan rencana yang telah ditetapkan dan keberlanjutan dari program tersebut .

Tabel V.7 : Analisis Distribusi Tanggapan Responden Peserta Pelatihan Kerja Tahun 2019 Mengenai Indikator Tepat Waktu Dalam Penelitian Tentang Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

No	Item Penilaian	Kategori Ukuran			Jumlah
		E (3)	CE (2)	KE (1)	
1	Kesesuaian waktu pelaksanaan dengan dengan rencana yang telah ditetapkan	9 (27)	10 (20)	11 (11)	30 (58)
2	Keberlanjutan program	4 (12)	7 (14)	19 (19)	30 (45)

di laksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau pada item penilaian kesesuaian waktu dengan rencana yang telah ditetapkan masih di rasa kurang sesuai hal ini di karenakan beberapa para peserta memeberikan alasan waktu atau masa pelatihan masih di rasa kurang dalam artian masa pelatihan kurang panjang karena mereka merasa materi yang diberikan belum terselesaikan seluruhnya namun masa pelatihan telah berakhir hal ini dapat berakibat kurangnya skill atau kemampuan yang mereka dapatkan setelah mengikuti pelatihan kerja.

Untuk melengkapi jawaban yang telah penulis sajikan di atas yang mrlalui proses penyebaran kuisioner, maka penulis juga akan menyajikan hasil wawancara penulis yaitu dengan Bapak Syamsul Akmal, ST. MT selaku perwakilan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau , adapun hasil wawancara ini bertujuan untuk ke akuratan data yang di dapatkan guna menyempurnakan penelitian penulis, wawancara yang dilakukan berkaitan dengan pembahasan indikator dan masing masing item penilainnya, adapun hasil wawancaranya adalah sebagai berikut:

“Masa pelatihan kerja yang ada di Unit Pelkasana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau tergantung jurusan. Masa pelatihann beda-beda, tidak sama antar jurusan. Rentang waktunya antara 1-2 bulan. Karena tidak mungkin untuk pelatihan yang misalnya hanya pengerjaan menjahit lengan baju saja harus memiiki masa pelatihan yang lama, maka dari itu masa pelatihan disesuaikan dengan jurusan pelatihannya tergantung tingkat kesulitan pelatihan tersebut.” (wawancara tanggal 3 february 2021, Syamsul Akmal ST. MT, selaku perwakilan dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

Adapun untuk item penilain “Keberlanjutan Program” para peserta pelatihan kerja yang telah mengikuti Program Pelatihan Kerja, mereka

memberikan pendapat bahwa tidak adanya keberlanjutan program setelah mereka mengikuti program pelatihan kerja, hal ini dengan alasan bahwa mereka menginginkan adanya keberlanjutan program misalnya seperti adanya program magang atau adanya proses pemasaran mereka ke pasar kerja sehingga mereka tidak kesulitan lagi ketika memasuki pasar kerja. Untuk mengetahui hal ini maka penulis melakukan wawancara dan menyajikan pernyataan wawancara yang diberikan oleh Bapak Syamsul Akmal, ST. MT selaku perwakilan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau, dimana wawancaranya sebagai berikut :

“Sebetulnya biasanya ada namun sekarang ini karena sudah berbasis kompetensi ini maka tidak ada, sebetulnya tergantung anggarannya. Kalau dalam anggaran ada nya program pemagangan maka akan dilaksanakan, karena kita hanya sebagai pelaksana. Kalau dalam anggaran tidak ada anggaran untuk magang, maka Cuma pelatihannya saja yang kita laksanakan . tahun 2019 tidak ada pemagangan untuk peserta pelatihan. Kita ada dua penganggaran yang ada di UPT-LK ini ada yang APBN dan ada yang APBD. Nah kalau APBN kita hanya melaksanakannya programnya apa programnya, kitalah yang melaksanakan disini. Kalau APBD kita yang membuat apa yang dibutuhkan disini pokoknya apa yang banyak dibutuhkan didaerah kita ini itu yang kita buat program pelatihannya.” (wawancara tanggal 3 februari 2021, Syamsul Akmal ST. MT, selaku perwakilan dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

Berdasarkan pembahasan yang telah didapatkan di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu pihak Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau telah menyesuaikan waktu program pelatihan kerja sesuai dengan tingkat kesulitan dari pelatihan di tiap-tiap jurusan yang ada dan untuk keberlanjutan program pelatihan kerja ini di sesuaikan dengan anggaran yang ada karena mereka hanya sebagai pelaksana dari program Pelatihan kerja tersebut.

Sementara itu, berdasarkan hasil obeservasi yang peneliti lakukan di lapangan, penulis menemukan fakta bahwa mereka sebagai peserta pelatihan masih merasa perlu ditambahkan durasi pelatihan yang mereka ikuti, hal ini dengan alasan bahwa ketika pelatihan berakhir masih banyak pokok-pokok bahasan yang belum terselesaikan sesuai dengan buku panduan buku pelatihan yang mereka mili sehingga mereka merasa masih ada pembahasan yang perlu di bahas lagi. Dan untuk keberlanjutan dari program pelatihan kerja, mereka para peserta pelatihan berharap adanya keberlanjutan program seperti program magang atau proses pemasaran mereka pada pasar kerja.

4. Tercapainya Tujuan

Tercapainya Tujuan, adalah terlaksananya kegiatan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam melaksanakan sebuah program, tentunya akan ditetapkankerlebih dahulu masing-masing tujuan dijalankannya program tersebut , dan dalam hal ini maksud dari indikator adalah untuk mencari tau apakah setelah program selesai dilaksanakan, hasil yang di dapat telah sesuai dengan target tujuan yang di tetapkan sebelumnya atau sebaliknya.

Didalam indikator ini ada dua poin penilaian sebagai pendukung indikator ke empat ini yaitu, tercapainya tujuan program dan terwujudnya visi dan misi dari UPT-LK. Uuntuk dapat melihat bagaimana tanggapan hasil responden pada indikator ke empat yaitu “Tercapainya Tujuan” dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu :

Tabel V.8 : Analisis Distribusi Tanggapan Responden Peserta Pelatihan Kerja Tahun 2019 Mengenai Indikator Tercapainya Tujuan Dalam Penelitian Tentang Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

No	Item Penilaian	Kategori Ukuran			Jumlah
		E (3)	CE (2)	KE (1)	
1	Tercapainya tujuan program	10	9	11	30
		(30)	(18)	(11)	(59)
2	Terwujudnya visi dan misi UPT-LK	8	10	12	30
		(24)	(20)	(12)	(56)
Total Skor		18 (54)	19 (38)	23 (23)	60 (115)
Skor Tertinggi : Jumlah Responden × Kategori Tertinggi : 30 × 3 : 90 Skor Tertinggi Indikator : Skor Tertinggi × Jumlah Item yang Dinilai : 90 × 2 : 180 Total Skor					
Persentase : $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi Indikator}} \times 100$: $\frac{115}{180} \times 100$: 64%					
Kategori Cukup Efektif Berada Pada Interval 34%-66%					

Sumber : Olahan Data Penulis 2021.

Pada Tabel V.8 diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator keempat yaitu tercapainya tujuan dengan item penilaian tercapainya tujuan program dan

terwujudnya visi dan misi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) maka diperoleh tanggapan peserta pelatihan kerja dan adapun yang menjawab efektif berjumlah 9 orang, yang menjawab cukup efektif ada 9 orang, dan untuk responden yang menjawab kurang efektif ada 12 orang.

Berdasarkan tabel di atas setelah di analisis dengan menggunakan rumus skala likert tanggapan responden peserta pelatihan terhadap indikator ke empat yang membahas “Tercapainya Tujuan” memperoleh hasil 64% dengan kategori “Cukup Efektif”, alasan mereka memberikan jawaban Cukup Efektif adalah bahwa menurut mereka program pelatihan kerja memang sudah terlaksana, dan sudah bisa di lihat pada tabel V.4 yang telah penulis paparkan sebelumnya bahwa terdapat 13 orang peserta pelatihan yang sudah mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau, namun juga masih ada 17 orang peserta pelatihan yang masih belum mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti program pelatihan. Yang mana mereka para peserta pelatihan, memiliki tujuan bisa dengan cepat mendapatkan pekerjaan karena salah satu tujuan dari dibuatnya program pelatihan ini adalah untuk menjembatani masyarakat menuju pasar kerja.

Untuk melengkapi jawaban yang telah penulis sajikan diatas melalui proses penyebaran kuisioner, maka penulis juga akan menyajikan hasil wawancara penulis yaitu dengan Bapak Syamsul Akmal, ST. MT yang merupakan salah satu perwakilan dari pihak Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau, adapun hasil wawancara ini bertujuan untuk

membuktikan ke akuratan data yang di dapatkan guna menyempurnakan hasil penelitian penulis, wawancara yang dilakukan berkaitan dengan pembahasan indikator dan item penilainnya, adapun hasil wawancaranya adalah sebagai berikut:

“Tujuannya dilakukan program pelatihan kerja ini untuk menjembatani tenaga kerja kita yang belum mempunyai skill dan keterampilan untuk mempersiapkan tenaga kerja kita siap pakai pada pasar kerja. Melihat sekarang ini banyak sekarang jabatan-jabatan pekerjaan yang kadang-kadang tidak sesuai, makanya sistem pelatihan yang kita laksanakan sekarang ini, itu berbasis kompetensi semua. Sebetulnya pelatihan ini banyak bentuknya diantaranya ada yang disebut dengan pelatihan institusional yaitu pelatihan yang dilaksanakan bertempat di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) ini. Dan ada juga pelatihan yang disebut non institusional yaitu pihak dari Unit pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) yang terjun langsung ke masyarakat atau langsung mendatangi daerah-daerah dengan membawa perlengkapan, alat-alat, bahannya semua pokoknya terkait fasilitas untuk pelatihan, jadi daerah yang di datangi tersebut hanya menyiapkan pesertanya saja.” (wawancara tanggal 3 februari 2021, Syamsul Akmal ST. MT, selaku perwakilan dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

Selain hasil pemaparan di atas penulis juga ingin mengetahui apa saja yang menjadi hambatan tercapainya tujuan program pelatihan kerjadari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau. Untuk mengetahui hal ini maka penulis melakukan wawancara yang kembali kepada Bapak Syamsul Akmal, ST. MT yang merupakan salah satu perwakilan dari pihak Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau, adapun hasil wawancaranya adalah sebagai berikut:

“Salah satu hambatannya adalah pada sarana dan prasarana. Sebetulnya kalau dibilang kekurangan itu, teknologi itukan harus di perbaharui

(update) setiap tahunnya. Nah itulah salah satu kendala kita yang didaerah keuangannya minim, nah itulah alternatifnya tadi untuk diserahkan kepusat karena akibat dari SDMnya, sarana dan prasana nya tidak sanggup kita didaerah lagi beli alat-alat nya. Makanya dari itu wacananya akan diserahkan ke Kementrian Ketenagakerjaan. Nanti UPT-LK nya tetap disini namun pengelolanya. Kalau sebelumnya di Provinsi nantinya akan di Pusat. Dan juga yang menjadi salah satu hambatannya dalam kurangnya jumlah pegawai UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau, itulah yang jadi persoalan kita didaerah makanya ada inisiatif untuk diserahkan kepusat. Pegawainya memang kurang dan harus ditambah, kita yang ada disini itu untuk wilayah I Provinsi Riau itu Cuma tersisa 5 orang saja yang PNS yang ada di strukturnya, makanya dulu disini ada kita latih asisten instruktur yang sudah kita latih jadi mereka sudah memiliki keahlian yang sudah memenuhi kompetensi juga, jadi merekalah yang akan membantu namun mereka hanya tenga kerja honorer". (wawancara tanggal 3 februari 2021, Syamsul Akmal ST. MT, selaku perwakilan dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

Berdasarkan pembahasan yang telah didapatkan di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh pihak Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau sudah terlaksana, namun ada beberapa hal yang menjadi hambatan sehingga tujuan dari program tersebut menjadi terhambat dan masih kurang terlaksana dengan baik diantaranya sebagai berikut: sarana dan prasarana yang dimiliki oleh UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau sudah lengkap, namun seiring berjalannya waktu alat-alat untuk pelatihan harus segera diperbaharui agar dapat terus mengikuti perkembangan zaman.

Dan juga yang menjadi salah satu hambatannya adalah jumlah pegawai atau yang biasa di sebut instruktur jumlahnya sangat kekurangan dan harus segera di tambah. Oleh karena itu dikarenakan adanya hambatan-hambatan yang menghambat tujuan dari Program Pelatihan ini, maka mereka dari pihak Unit

Pelaksana Teknis Latiah Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau berinisiatif untuk menyerahkan kepada pusat atau Kementerian Ketenagakerjaan , sehingga nantinya bukan pihak Provinsi yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau lagi yang mengelola UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau ini.

Sementara itu, berdasarkan hasil obeservasi yang penulis lakukan di lapangan penulis menemukan fakta bahwa para peserta pelatihan kerja yang telah mengikuti program pelatihan kerja ini merasa tujuan dari program Pelatihan Kerja ini dirasa masih ada beberapa yang belum terlaksana hal ini dikarenakan masih terdapatnya peserta yang masih belum mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti program pelatihan ini padahal yang seharusnya program pelatihan kerja ini dibuat untuk menejmbatani masyarakat menuu pasar kerja. Dan masih adanya beberapa Visi dan Misi dari UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau belum terlaksana.

5. Perubahan Nyata

Perubahan Nyata, adalah suatu perubahan yang dirasakan perubahannya secara langsung, dan dapat dirasakan perubahannya. Bagian akhir dari pelaksanaan sebuah program tentunya melihat perbandingan antara sebelum dilaksanakannya program dan sesudah selesainya program tersebut di laksanakan, dengan demikian maka pelaksana dapat melihat perubahan yang terjadi apakah benar sesuai dengan target atau justru tidak memberikan perubahan sama sekali.

Di dalam indikator ini ada dua poin penilaian sebagai pendukung indikator ke lima ini yaitu, program Pelatihan kerja ini dapat menjembatani masyarakat

menuju pasar kerja yang ada sehingga dapat mengurangi angka pengangguran yang ada di Indonesia khususnya Provinsi Riau.

Tabel V.9 : Analisis Distribusi Tanggapan Responden Peserta Pelatihan Kerja Tahun 2019 Mengenai Indikator Perubahan Nyata Dalam Penelitian Tentang Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

No	Item Penilaian	Kategori Ukuran			Jumlah
		E (3)	CE (2)	KE (1)	
1	Perubahan kondisi sosial ekonomi masyarakat	5 (15)	10 (20)	15 (15)	30 (60)
2	Kebermanfaatan program bagi penerima program	9 (27)	11 (22)	10 (10)	30 (59)
Total Skor		14 (42)	21 (42)	25 (25)	60 (109)
Skor Tertinggi : Jumlah Responden × Kategori Tertinggi : 30 × 3 : 90 Skor Tertinggi Indikator : Skor Tertinggi × Jumlah Item yang Dinilai : 90 × 2 : 180					
Persentase : $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi Indikator}} \times 100$: $\frac{109}{180} \times 100$: 60%					
Kategori Cukup Efektif Berada Pada Interval 34%-66%					

Sumber : Olahan Data Penulis 2021

Pada Tabel V.9 diatas yang merupakan distribusi dari tanggapan responden peserta pelatihan kerja tahun 2019 mengenai indikator yang ke lima yaitu indikator perubahan nyata maka dapat diketahui untuk indikator perubahan nyata diperoleh tanggapan responden peserta pelatihan kerja pada program pelatihan kerja di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau dan adapun yang menjawab efektif ada 7 orang, yang menjawab cukup efektif ada 10 orang, dan untuk tanggapan responden yang menjawab kurang efektif ada 13 orang.

Berdasarkan tabel V.9 di atas setelah di analisis dengan menggunakan rumus skala likert tanggapan responden peserta pelatihan terhadap indikator ke lima yang membahas tentang “Perubahan Nyata” memperoleh hasil 60% dengan kategori “Cukup Efektif”, alasan mereka memberikan jawaban Cukup Efektif adalah bahwa mereka menilai program pelatihan kerja sudah dinilai tepat untuk meningkatkan skill dan keterampilan mereka, tetapi hal ini tentunya bisa menjadi lebih tepat dan bermanfaat apabila adanya perubahan nyata baik berupa perubahan kondisi sosial mereka dan juga tepat bagi siapa yang mendapatkan atau menerima manfaat dari program tersebut.

Untuk melengkapi jawaban yang telah penulis sajikan diatas melalui proses penyebaran kuisioner, maka penulis juga akan menyajikan hasil wawancara penulis yaitu dengan Bapak Syamsul Akmal, ST. MT yang merupakan salah satu perwakilan dari pihak Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau, adapun hasil wawancara ini bertujuan untuk membuktikan ke akuratan data yang di dapatkan guna menyempurnakan hasil

penelitian penulis, wawancara yang dilakukan berkaitan dengan pembahasan indikator dan item penilainnya, adapun hasil wawancaranya adalah sebagai berikut:

“Kita ada dua penganggaran yang ada di UPT-LK ini ada yang APBN dan ada yang APBD. Nah kalau APBN kita hanya melaksanakannya programnya apa programnya, kitalah yang melaksanakan disini. Kalau APBD kita yang membuat apa yang dibutuhkan disini pokoknya apa yang banya dibutuhkan didaerah kita ini itu yang kita buat program pelatihannya. Misalnya yang paling di butuhkan bergerak di bidang IT, maka pelatihan itu yang akan kita laksanakan. Nah programnya itu ada yang berbasis masyarakat dan ada yang berbasis kompetensi jadi kitahnya mengarahkan apa yang dibutuhkan disana melihat dari potensi daerahnya apa yang tersedia di daerah itu. Contoh seperti di bengkalis atau meranti harusnya pelatihan itu bisa mengarah meberdayakan potensi yang ada didaerah itu programnya, jadi mereka bisa membuat kuliner seperti sagu. Karna sagu sangat banyak didaerah meranti dan bengkalis, jadi supaya didaerah itu bisa membuka lapangan kerja membuat produk-produk unggulan didaerahnya.

Yang kedua itu berbasis kompetensi yaitu pelatihan langsung dengan sertifikasi , itu pencari kerja juga, didaerah juga boleh. Cuma yang non institusional, terkadang mereka tidak bisa kesini jadi kita buat programnya untuk disana. Keterampilan yang paling diminati, jurusan yang paling banyak diminati biasanya rata namun yang paling menonjol itu IT. Misalnya Desaign graphic. Karna itu yang paling dibutuhkan sekarang ini. Makanya orang paling banyak memilih itu sekarang. ” (wawancara tanggal 3 february 2021, Syamsul Akmal ST. MT, selaku perwakilan dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

Selain hasil pemaparan di atas penulis juga ingin mengetahui apa saja yang di dapatkan peserta pelatihan kerja setelah mengikuti program pelatihan kerja di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau yang mana tujuannya nanti Program Pelatihan ini bisa menjadi perubahan nyata bagi Perubahan Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat khususnya peserta pelatihan kerja.

Untuk mengetahui hal ini maka penulis memaparkan kembali wawancara penulis dengan Bapak Syamsul Akmal, ST. MT yang merupakan salah satu perwakilan dari pihak Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau, adapun hasil wawancaranya adalah sebagai berikut:

“Sertifikat pelatihan ada diberikan, sertifikat kompetensi juga ada dua dia dapat malah. Sertifikat pelatihannya dan sertifikasi keahliannya nanti bisa dilampirkan saat melamar kerja.. karna yang dibutuhkan dipasar kerja saat ini adalah skill atau keahliannya dimana maka perlu dibuktikan dengan adanya sertifikat keahlian. Jadi itulah kegunaan pelatihan berbasis kompetensi yang dibekali sertifikasi, jadi bukan Cuma pelatihannya saja. Pelatihan sudah dilaksanakannya, sudah dinyatakan bisa. Lalu harus diuji lagi oleh badan nasional sertifikasi profesi. Nantinya para peserta pelatihan yang mengikuti program pelatihan kerja mendapatkan uang saku yang nantinya di berikan di akhir hari pelatihan, tujuan diberikannya uang saku nantinya adalah bisa dijadikan modal bagi peserta pelatihan untuk berwirausaha mandiri setelah mengikuti program pelatihan kerja yang kita laksanakan ini.”

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah didapatkan di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Program pelatihan Kerja yang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau, cukup memeberikan perubahan terhadap masyarakat khususnya para peserta pelatihan yang telah mengikuti program pelatihan kerja, namun ada beberapa kendala yang menyebabkan tidak terwujudnya perubahan nyata bagi perubahan kondisi sosial masyarakat yang mana salah satu hambatannya adalah kurangnya dana anggaran baik berupa dana APBD dan APBN yang dikucurkan untuk terlaksananya program pelatihan kerja tersebut, sehingga tujuan dari Program ini tidak berjalan dengan mulus atau masih memiliki hambatan.

Sementara itu, berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan, penulis menemukan fakta memang terdapat perubahan skill, keterampilan, dan kemampuan para peserta pelatihan sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan kerja yang di laksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau. Tetapi di samping itu ada beberapa peserta pelatihan yang telah mengikuti program pelatihan kerja merasa tidak adanya perubahan nyata bagi perubahan kondisi sosial mereka, mereka berasalan bahwa mereka masih merasa kesulitan untu masuk kedalam pasar kerja maksudnya adalah mereka masih merasa kesulitan saat mencari kerja, padahal mereka sudah melampirkan sertifikat yang telah di berikan oleh pihak Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau.

C. Rekapitulasi Dari Hasil Penelitian Yang Berjudul Efektivitas Proram Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

Berdasarkan hasil penelitian yang berhasil penulis lakukan pada masing-masing indikator diatas yang mana diantaranya adalah indikator yang pertama yang membahas tentang “Pemahaman Program” kemudian indikator yang kedua adalah “Tepat Sasaran”, indikator yang ketiga “Tepat Waktu” indikator yang keempat adalah “Tercapainya Tujuan”, dan indikator yang kelima adalah “Perubahan Nyata”, dan didukung dengan hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan baik melakukan observasi penulis pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau maupun penyebaran kuisisioner yang

ditentukan oleh penulis maka penulis dapat menarik kesimpulan dengan membuat rekapitulasi dari ke lima indikator tersebut.

Setelah dihitung hasil tanggapan responden yang berdasarkan kuisioner dari ke lima indikator dengan menggunakan rumus skala likert dan diperoleh hasil setiap indikatornya, jadi untuk mendapatkan hasil secara keseluruhannya maka penulis akan membuat rekapitulasi. Jadi ke lima indikator ini telah dijabarkan di atas, maka penulis dapat membuat rekapitulasi untuk mengetahui hasil secara keseluruhan. Berikut hasil rekapitulasi dari hasil kuisioner yang disebarkan pada Peserta Pelatihan Kerja yang telah mengikuti program pelatihan kerja yang bertempat di Unit Pelaksana latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau pada Tahun 2019.

Tabel V.10 : Rekapitulasi Hasil Akhir Tanggapan Responden Peserta Pelatihan Kerja Terkait Penelitian Yang Berjudul Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

No	Variabel	Indikator	Persentase
1	Efektivitas	Pemahaman Program	64%
2		Tepat Sasaran	71%
3		Tepat Waktu	57%
4		Tercapainya Tujuan	64%
5		Perubahan Nyata	60%
Total			316%
Rata-Rata			63%

Sumber :Olahan Data Penulis 2021.

Berdasarkan tabel V.10 di atas yang menjelaskan hasil Rekapitulasi jawaban dari responden peserta pelatihan kerja terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) dapat diketahui bahwa rata-rata persentase tanggapan responden masyarakat berjumlah **63%** sesuai dengan penjelasan sebelumnya tentang persentase 34%-66% masuk kedalam interval "**Cukup Efektif**".

Dari keseluruhan hasil penelitian diatas, dan ditemukan jawaban yang menyatakan bahwa penelitian ini mendapatkan kesimpulan "Cukup Efektif" maka penulis dapat memberikan analisis yang menyatakan Program Pelatihan Kerja yang di laksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau memang sudah dijalankan dengan baik, tetapi hal ini tidak berjalan dengan Efektif, alasan dari jawaban ini adalah dikarenakan beberapa faktor yaitu tidak adanya program magang yang di laksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau.

Keadaan lainnya yang penulis lihat dilapangan berdasarakan jawaban responden adalah juga tidak adanya proses pemasaran peserta pelatihan kepada pasar kerja sehingga banyak dari peserta kesulitan saat mencari pekerjaan. Yang seharusnya salah satu tujuan dari di buatnya program pelatihan kerja ini adalah untuk meningkatkan dan menambah skill atau kemampuan peserta dan juga merupakan sebuah wadah atau tempat untuk menjembatani masyarakat khususnya peserta pelatihan menuju pasar kerja yang ada sehingga dapat mengurangi angka

pengangguran yang ada di Indonesia khususnya untuk mengurangi angka pengangguran di Provinsi Riau.

D. Faktor-Faktor Penghambat Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau)

Dalam pelaksanaan program di lapangan, tentunya proses yang dilalui oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau mengalami beberapa kendala yang menjadi penghambat Efektivitas Program Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau , dan berdasarkan hasil penelitian yang penulis dapatkan di lapangan, adapun kendala yang dihadapi tersebut sebagai berikut :

1. Kendala yang pertama adalah tidak terpenuhinya usulan kegiatan hal ini dikarenakan kurangnya anggaran yang diberikan oleh pemerintah untuk pelaksanaan program pelatihan kerja di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau, sehingga dengan kurangnya anggaran yang diberikan pemerintah menghambat pihak UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau untuk menyalurkan para peserta pelatihan kerja menuju pasar kerja, salah satu hal yang tidak bisa dilaksanakan oleh pihak UPT-LK untuk membantu peserta pelatihan menuju pasar kerja adalah tidak adanya program magang. Yang mana tujuan dilaksanakan program magang

adalah agar peserta bisa terjun dan merasakan langsung dalam pasar kerja .

2. Kekurangan Tenaga Pelatih/ Instruktur yang berstatus PNS dan yang mana pada tahun 2021 ini hanya tersisa 5 orang pegawai saja yang berstatus PNS. Untuk sementara pelaksanaan pelatihan tersebut dibantu oleh tenaga Asisten Instruktur yang mana mereka hanya berstatus Tenaga Kerja Honorer.
3. Sarana dan prasarana yang ada di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja khususnya Peralatan untuk pelatihan yang ada rata-rata sudah berusia di atas 32 tahun dan perlu adanya peremajaan/ perbaikan yang rusak dan perlu adanya penambahan yang sifatnya New Teknologi sehingga pelatihan yang dilaksanakan dapat mengikuti perkembangan zaman.

BAB VI

PENUTUP

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan penulis mengenai Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau) yang menggunakan indikator menurut Sutrisno (2007:125-126) yaitu: Pemahaman Program, Tepat Sasaran, Tepat Waktu, Tercapainya Tujuan, Dan Perubahan Nyata oleh karena itu dapat diambil kesimpulan dan saran sebagai bahan masukan bagi pihak terkait terutama bagi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau.

A. Kesimpulan

1. Pemahaman Program

Untuk indikator pemahaman program dengan item penilaian pengetahuan masyarakat terhadap program dan sumber informasi tentang program maka diperoleh hasil dari tanggapan responden peserta pelatihan kerja tahun 2019 maka memperoleh hasil persentase **64%** dengan kategori **“Cukup Efektif”**.

2. Tepat Sasaran

Berebeda dengan lainnya pada indikator tepat sasaran, dari item penilaian ketepatan penerima manfaat dan kesesuaian program dengan kebutuhan dan harapan masyarakat, di dapatkan hasil tanggapan dari

peserta pelatihan kerja tahun 2019 dengan kategori “**Efektif**” dengan perolehan persentase mencapai **71%**.

3. Tepat Waktu

Pada indikator tepat waktu, dari item penilaian kesesuaian waktu pelaksanaan dengan rencana yang telah ditetapkan dan adanya keberlanjutan program, di dapatkan hasil tanggapan dari peserta pelatihan kerja tahun 2019 dengan kategori “**Cukup Efektif**” dengan perolehan persentase mencapai **57%**.

4. Tercapainya Tujuan

Pada indikator keempat ini yaitu tercapainya tujuan, dengan item penilaian tercapainya tujuan program dan terwujudnya visi dan misi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) maka diperoleh tanggapan peserta pelatihan kerja tahun 2019 dengan kategori “**Cukup Efektif**” dengan perolehan persentase mencapai **64%**.

5. Perubahan Nyata

Kemudian untuk indikator perubahan nyata, dengan item penilaian perubahan kondisi sosial ekonomi masyarakat dan kebermanfaatan program bagi penerima program maka diperoleh tanggapan peserta pelatihan kerja tahun 2019 dengan kategori “**Cukup Efektif**” dengan perolehan persentase mencapai **60%**.

Untuk mendapat hasil akhir secara keseluruhan dari penelitian tentang “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK))

Wilayah I Provinsi Riau)”, maka berdasarkan tabel hasil rekapitulasi akhir tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel V.10 maka didapatkanlah hasil bahwa efektivitas program pelatihan kerja yang dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau berada pada kategori ukuran **“Cukup Efektif”** dengan persentase **63%**.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis buat di atas maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat, adapun saran yang penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mewujudkan program pelatihan kerja yang lebih efektif di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau perlu ditambahnya anggaran dana baik dari dana APBN ataupun APBD di buatnya program magang sehingga para Peserta Pelatihan dapat di terjunkan langsung kepada Pasar Kerja, sehingga para pihak ke tiga yang bersedia menyediakan tempat magang untuk peserta pelatihan kerja dapat merekrut para peserta yang memiliki kinerja bagus menjadi pegawai tetap mereka. Sehingga tujuan dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja ini yang salah satunya merupakan wadah atau tempat yang bisa menjembatani masyarakat menuju pasar kerja dapat berjalan efektif.
2. Peralatan dan fasilitas yang ada di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau perlu untuk diperbaiki,

ditambah ataupun di remajakan melalui dana APBN dan APBD. Dan juga untuk Kantor, Aula, Workshop, Gedung Asrama Peserta Pelatihan dan juga Rumah Dinas juga diperlukan Renovasi atau Rehabilitasi.

3. Untuk mengatasi kekurangan Tenaga Pelatih atau yang biasa disebut Instruktur maka perlu ditambahkan para tenaga pelatih atau Instruktur yang sudah berstatus PNS. Dan juga untuk mengatasi kurangnya tenaga pelatih atau instruktur maka di harapkan Asisten Instruktur yang statusnya tenaga honorer agar bisa diangkat menjadi PNS melalui jalur khusus atau dimasukkan dalam data base atau tenaga kerja kontrak (sesuai undang-undang).

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Hayat. 2017. *Manajemen Pelayanan Publik*. Depok: Raja Grafindo Persaada.
- Hamalik, O. 2005. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Bumi Aksara.
- Handoko, T hani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1x Jilid I. Yogyakarta; BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Bumi Aksara.
- Mahmudi. 2015 *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Manullang. M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Mandar Maju.Erlangga.
- Riduan. 2004. *Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Administrasi Pembangunan* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Silalahi, Uber. 2015. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudaryono. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pembangunan: Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT.Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2007. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Preneda Media Group.
- Syafiie, Inu Kencana. 2006. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syafiie, Inu Kencana. 2018. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Thoha, Miftah. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Yusaa, Tarmiz & Hendry Andry. 2015. *Perilaku Etika Administrasi Publik*. Pekanbaru : Marpoyan Tujuh,
- Zulkifli., Awang, Azam., dkk. 2013. *Buku Panduan Penulisan: Usulan Penelitian, Skripsi, dan Kertas Kerja Mahasiswa*. Pekanbaru: Fisipol UIR.
- Zulkifli & Moris A. Yogia. 2014. *Fungsi-Fungsi Manajemen (Suatu Bacaan Pengantar)*. Pekanbaru :Marpoyan Tujuh Publishing.

Dokumen:

Peraturan Gubernur Riau Nomor 22 Tahun 2009 Tentang Uraian Tugas Unit

Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK)

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017

Tentang Standar Balai latihan Kerja

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 tahun 2015 Bab I Pasal 2 dan 3

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat 2

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 Tentang

Ketenagakerjaan

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Bab V Pasal 15 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan