

**IMPLEMENTASI PERATURAN GUBERNUR NO. 111 TAHUN 2016 TENTANG
NOMENKLATUR, SUSUNAN ORGANISASI, URAIAN TUGAS DAN FUNGSI
SERTA TATA KERJA UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TIMUR**

**(Studi Tentang Penyelenggaraan Terkait Pelatihan Kerja yang Diadakan oleh UPT.
Pelatihan Kerja Surabaya)**

Dwi Cahyanti

Fakultas Fisip, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : yianthie@gmail.com

ABSTRAK

Banyaknya lulusan yang mau tidak mau harus mengikuti perkembangan jaman, membuat mereka harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan di bidang kerja yang dicari oleh perusahaan. Tidak sedikit lulusan SMA/ sederajat berakhir sebagai tenaga kerja serabutan yang upahnya dibawah UMK karena faktor pendidikan yang belum sarjana dan tidak mempunyai *skill* khusus. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui penyelenggaraan Pelatihan Kerja di UPT Pelatihan Kerja Surabaya sesuai dengan Peraturan Gubernur No. 111 Tahun 2016 serta mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi penyelenggaraan Pelatihan Kerja di UPT Pelatihan Kerja Surabaya.

Tipe penelitian yang digunakan adalah fenomenologi. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Subyek penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja, sehingga dianggap mengetahui masalah secara mendalam dan dapat dipercaya, antara lain staf / pegawai UPT. Pelatihan Kerja Surabaya, Instruktur Program Pelatihan Kerja tahun 2018, dan alumni Program Pelatihan Kerja tahun 2018. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif. Teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan Pelatihan kerja di UPT. PK Surabaya belum sesuai dengan Peraturan Gubernur No. 111 Tahun 2016, karena masih ada beberapa tugas yang tidak selesai seperti penyediaan fasilitas, pengadaan instruktur serta pelayanan yang masih belum prima kepada masyarakat. Dan masalah tersebut disebabkan anggaran yang dirasa belum bisa mengcover itu semua. Penulis mengharapkan agar pemerintah bisa memprioritaskan keperluan penyelenggara pelatihan kerja jika ingin mencetak tenaga kerja dengan pengetahuan dan *skill* yang bisa diadu dengan tenaga asing.

Kata kunci : pencari kerja, implementasi, pelatihan kerja.

Pendahuluan

Semakin bertambahnya penduduk di Kota Surabaya saat ini menjadikan setiap warga asli Surabaya mau tidak mau harus bersaing dengan para pendatang yang juga berburu pekerjaan. Tak jarang meskipun para pendatang memiliki pendidikan rendah akan tetapi ini justru dimanfaatkan oleh perusahaan karena keterampilan dan kemampuan cepat belajar yang menjadi standart bagi perusahaan itu sendiri. Meskipun mereka tidak bisa bekerja di perusahaan besar, namun mendapatkan pekerjaan yang notabene lokasinya di Kota Surabaya sudah mampu menaikkan gengsi mereka sebagai pendatang atau perantau. Untuk itu lapangan pekerjaan yang tersedia meskipun sudah tersebar luas dan banyak akan terasa kurang bahkan tak cukup untuk menutupi angka pengangguran yang ada. Dengan keadaan seperti ini seyogyanya warga Surabaya lebih semangat dalam berusaha dan bersaing dalam

dunia kerja, entah menjadi pegawai ataupun wirausaha yang nantinya juga bisa membuka lapangan pekerjaan yang baru.

Tidak sampai disitu, dengan jumlah penduduk yang padat, gaji yang terbilang besar, kesempatan kerja melimpah juga akan berpengaruh pada angkatan kerja baru yang berasal dari sekolah menengah atas (SMA) ataupun dari sekolah menengah kejuruan (SMK). Misalnya saja siswa-siswi dari lulusan SMK yang memang sudah menempuh kurikulum kejuruan pasti akan lebih terasa kedalam pembagian posisi keterampilan. Dengan lulusnya siswa-siswi SMK tersebut patutlah pemerintah menggalakkan penyerapan tenaga kerja dengan kualifikasi terbaik dan terlatih agar lebih siap untuk menghadapi persaingan dunia kerja. Meskipun tidak sedikit juga lulusan SMK akan menuju bangku perkuliahan seperti lulusan SMA pada umumnya untuk mendapatkan gelar pendidikan yang lebih tinggi. Namun dengan kondisi ekonomi yang heterogen dari masyarakat sendiri lah yang berdampak pada pengambilan keputusan para lulusan tersebut.

Untuk itu diperlukannya sebuah pelatihan khusus untuk melatih lulusan SMK/SMA yang ingin memasuki dunia kerja karena sebuah keharusan mengikuti kualifikasi dari perusahaan. Pelatihan menurut Gomes (2003:197), adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Dalam penerapannya masih banyak pekerja yang memasuki pekerjaan yang tidak sesuai dengan *skill* atau kemampuannya. Karena adanya tuntutan hiduplah yang menjadikan para pekerja tersebut mengambil tanggungjawab pekerjaan diluar kemampuannya. Maka dari itu adanya pelatihan yang intens dan terbagi dalam berbagai bidang kemampuan inilah yang dibutuhkan setiap calon pekerja atau yang sudah berstatus pekerja agar keterampilan dan kemampuan mereka bisa terasah dengan baik.

Kerangka Dasar Teori

Implementasi

Implementasi merupakan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan, tindakan tersebut dilakukan baik oleh individu, pejabat pemerintah ataupun swasta. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri.

Model implementasi kebijakan menurut pandangan Edwards III (1980), dipengaruhi empat variabel, yakni; (1) komunikasi, (2) sumberdaya, (3) disposisi dan kemudian (4) struktur birokrasi. Keempat variabel tersebut juga saling berhubungan satu sama lain. Sedangkan menurut pendapat Van Meter dan Van Horn (1975), ada enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yakni: (1) standar dan sasaran kebijakan; (2) sumberdaya; (3) komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas; (4) karakteristik agen pelaksana; (5) disposisi implementor; (6) kondisi sosial, ekonomi dan politik. Banyaknya pendapat dari para ahli menunjukkan keberagaman variabel yang mereka tetapkan sebagai acuan untuk menjelaskan sebuah implementasi. Namun secara garis besar akan ditemui kesamaan dalam variabel yang telah ditetapkan oleh para ahli tersebut.

Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Sedangkan berdasarkan Peraturan Daerah No. 35 Tahun 2000 tentang Dinas Tenaga Kerja

Propinsi Jawa Timur tertulis bahwa Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan ketrampilan atau keahlian, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan, baik di sektor formal maupun di sektor informal.

Pelatihan kerja yang merupakan hak setiap pekerja dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian sesuai bakat, minat, dan kemampuannya diselenggarakan oleh lembaga perwakilan pemerintah, swasta, dan perusahaan. Pelatihan kerja juga harus mempunyai tujuan yang sesuai agar nantinya bisa mendatangkan manfaat bagi pelaku/peserta pelatihan kerja. Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Komunikasi

Menurut Agustino (2006:157), komunikasi merupakan salah satu variabel penting yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik, komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif akan terlaksana, jika para pembuat keputusan mengetahui mengenai apa yang akan mereka kerjakan. Informasi yang diketahui para pengambil keputusan hanya bisa didapat melalui komunikasi yang baik. Terdapat tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi. Edward III dalam Agustino (2006:157-158) mengemukakan tiga variabel tersebut yaitu:

1. Transmisi. Penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali terjadi masalah dalam penyaluran komunikasi yaitu adanya salah pengertian (*miskomunikasi*) yang disebabkan banyaknya tingkatan birokrasi yang harus dilalui dalam proses komunikasi, sehingga apa yang diharapkan tertidori di tengah jalan.
2. Kejelasan. Komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan (*street-level-bureaucrats*) harus jelas dan tidak membingungkan atau tidak ambigu/mendua.
3. Konsistensi. Perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas untuk ditetapkan atau dijalankan. Jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.

Sumber Daya

Edwards III (1980:11) mengategorikan sumber daya organisasi terdiri dari : “*Staff, information, authority, facilities; building, equipment, land and supplies*”. Edward III (1980:1) mengemukakan bahwa sumberdaya tersebut dapat diukur dari aspek kecukupannya yang didalamnya tersirat kesesuaian dan kejelasan; “*Insufficient resources will mean that laws will not be enforced, services will not be provided and reasonable regulation will not be developed* “. Menurut Edward III dalam Agustino (2006:158-159), sumberdaya merupakan hal penting dalam implementasi kebijakan yang baik. Indikator-indikator yang digunakan untuk melihat sejauhmana sumberdaya mempengaruhi implementasi kebijakan terdiri dari:

1. Staf. Sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf atau pegawai (*street-level bureaucrats*).

2. Informasi. Dalam implementasi kebijakan, informasi yang diperlukan yakni berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan dan mengenai data para pelaksana yang patuh terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan.
3. Kewenangan. Merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik, akan sangat tak beraturan jika sebuah kebijakan tidak ada pembagian wewenang yang jelas.
4. Fasilitas. Fasilitas fisik merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Meskipun terdapat staf dan kewenangannya saja tentunya kebijakan tidak akan berjalan tanpa fasilitas.

Disposisi

Menurut Edward III dalam Winarno (2005:142-143) mengemukakan "kecenderungan-kecenderungan atau disposisi merupakan salah-satu faktor yang mempunyai konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif". Kecenderungan berupa sikap positif akan berdampak pada pelaksanaan kebijakan yang sesuai dengan tujuan awal. Akan tetapi jika cenderung kearah negatif akan mengakibatkan ketimpangan social dalam kebijakan itu sendiri.

Struktur Birokrasi

Menurut Edwards III dalam Winarno (2005:150) terdapat dua karakteristik utama dari birokrasi yakni: "Standard Operational Procedure(SOP) dan fragmentasi". "Standard operational procedure (SOP) merupakan perkembangan dari tuntutan internal akan kepastian waktu, sumber daya serta kebutuhan penyeragaman dalam organisasi kerja yang kompleks dan luas". (Winarno, 2005:150). Sifat kedua dari struktur birokrasi yang berpengaruh dalam pelaksanaan kebijakan adalah fragmentasi. Edward III dalam Winarno (2005:155) menjelaskan bahwa "fragmentasi merupakan penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda sehingga memerlukan koordinasi".

Metode Penelitian

Menurut Sugiono (2009:15), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositifisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel, sumber dan data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

Jadi dalam artikel ini penulis berupaya memberikan gambaran yang jelas mengenai penyelenggaraan secara sistematis dari awal pendaftaran sampai adanya bursa kerja untuk alumni pelatihan kerja.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPT Pelatihan Kerja Surabaya memiliki dimensi-dimensi yang mendukung diantaranya, tujuan dan manfaat pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur, peserta pelatihan, fasilitas pelatihan, waktu pelatihan, dan sertifikasi saat pelatihan berakhir.

A. Tujuan pelatihan

Memberi bekal pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan minat dan bakat serta kebutuhan pasar kerja atau pemenuhan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan performa jabatan yang diisyaratkan.

B. Manfaat pelatihan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, manfaat yang didapatkan oleh peserta pelatihan adalah :

1. Mendapatkan pengetahuan dan *skill* terkait bidang yang diminati
2. Mendapatkan sertifikat yang akan digunakan untuk melengkapi syarat melamar pekerjaan.
3. Mendapatkan teman dan relasi baru untuk jaringan komunikasi peserta.

C. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja

Untuk Pelatihan Kerja di UPT-PK Surabaya terdapat dua sumber dana yakni dari anggaran APBD dan APBN. Perbedaan sumber dana / anggaran ini bisa berdampak pada fasilitas yang akan didapat oleh peserta. Jika anggaran lebih banyak, uang transport yang diberikan sedikit, para siswa bisa diberi sertifikat BNSP yang memiliki masa berlaku 3 tahun secara Nasional.

D. Kurikulum Pelatihan

Kurikulum yang dipakai adalah Kurikulum berbasis Kompetensi yang nantinya menghasilkan para tenaga kerja terampil yang memiliki pengetahuan dan skill untuk bekerja di perusahaan sesuai dengan bidang yang diminati.

E. Metode Pelatihan

Agar tujuan kegiatan pelatihan dapat tercapai secara optimal, digunakan beberapa metode pelatihan sebagai berikut :

1. Metode Latihan yang terpusat pada Instruktur :
 - a. Ceramah
 - b. Ceramah bergambar
 - c. Demonstrasi
2. Metode latihan yang berpusat pada siswa :
 - a. Tanya jawab
 - b. Praktek
 - c. Diskusi
3. On The Job Training

F. Lama Waktu Pelatihan

UPT Pelatihan Kerja Surabaya melaksanakan Pelatihan dalam 4 triwulan untuk Tahun 2018 ini. Triwulan Pertama pada bulan Januari sampai Maret, Triwulan Kedua pada bulan April sampai dengan Juni, Triwulan Ketiga dilakukan pada bulan Juli sampai September ini, serta Triwulan Keempat akan dilaksanakan pada bulan Oktober sampai bulan November. Dan untuk bulan Juli ini masuk ke dalam Triwulan Ketiga yang diawali dengan pembukaan Pelatihan pada tanggal 23 Juli 2018 dilanjut pelatihan dan berakhir pada tanggal 5 September 2018. Terhitung 240 jam / 30 hari aktif (tanpa Sabtu dan Minggu) saat pelatihan kerja berlangsung. Dalam satu hari terdapat 8 jam (7 jam pelatihan, 1 jam istirahat) untuk hari Senin sampai Kamis, kecuali hari Jumat.

Kegiatan Pelatihan diawali dengan Apel Pagi Bersama pukul 06.30 WIB dihalaman UPT Pelatihan Kerja Surabaya, dilanjutkan materi hingga pukul 12.00 WIB. Lalu jam istirahat selama satu jam yang memperkenankan siswa untuk berada di ruang pelatihan ataupun diluar kelas dan akan kembali masuk pukul 13.00 WIB. Pelatihan Kerja berakhir pada pukul 15.00 WIB, kecuali hari Jumat pada pukul 11.00 WIB. Sedangkan untuk pegawai UPT Pelatihan Kerja Surabaya meninggalkan kantor pada pukul 15.30 WIB.

G. Materi Pelatihan

Tabel 4.1 Materi Pelatihan

No.	Kejuruan	Materi
1.	Mesin Logam	a. Pengukuran Teknik

		<ul style="list-style-type: none"> b. Menggambar Teknik (Konvensional, Komputer) c. Ilmu Bahan d. Pengetahuan Mesin (Konvensional, Komputer) e. Evaluasi Teori dan Praktek f. On The Job Training
2.	Automotive (Mobil)	<ul style="list-style-type: none"> a. Motor Bakar b. Kelistrikan c. Chasis d. Alat-alat ukur e. Pemeliharaan dan Gangguan f. Ilmu Bahan dan Perkakas g. Evaluasi Teori dan Praktek h. On The Job Training
3.	Automotive (Sepeda Motor)	<ul style="list-style-type: none"> a. Motor Bakar b. Kelistrikan c. Chasis d. Alat-alat ukur e. Pemeliharaan dan Gangguan f. Evaluasi Teori dan Praktek g. On The Job Training
4.	Las Listrik	<ul style="list-style-type: none"> a. Menggambar Teknik b. Pengukuran c. Pengetahuan Bahan d. Alat Perkakas e. Pemotongan f. Kelistrikan g. Las Listrik h. Evaluasi Teori dan Praktek i. On The Job Training
5.	Instalasi Tenaga	<ul style="list-style-type: none"> a. Kelistrikan b. Mesin Listrik c. Pengukuran Listrik d. PUIL (Peraturan Umum Instalasi Listrik) e. Membaca Gambar f. Pemasangan Instalasi Tenaga g. Pembangkit Tenaga Listrik h. Mencari Gangguan i. Bahan Perkakas j. Elektronika Kontrol k. Air Condition l. Kerja Bangku / Mountage m. Pemasangan n. Elektronika Industri o. Evaluasi Teori dan praktek p. On The Job Training
		<ul style="list-style-type: none"> a. Bahan Elektronika b. Kelistrikan c. Dasar-dasar Elektronika / Teknik TV

6.	Elektronika / Teknik Televisi	d. Televisi Colour e. Pengukuran f. Gangguan g. Evaluasi Teori dan praktek h. On The Job Training
7.	Elektro Industri / PLC	a. Bahan Listrik / Elektro b. Pengukuran Listrik c. Rangkaian Listrik / Elektro d. Pengukuran Listrik dan Instrumen e. Elektronika Dasar f. Teknik Gangguan g. Mesin Listrik h. Sequensial Control i. Program Logic Control j. Evaluasi Teori dan praktek k. On The Job Training
8.	Tata Niaga / Sekretaris	a. Mengetik b. Komputer MS Office c. Komputer dBase dan DEA d. Perpajakan e. Office Routine f. Korespondensi Indonesia g. Filling h. Akuntansi i. Bahasa Inggris j. Koresponden Inggris k. Etika dan Kesekretariatan l. Evaluasi Teori dan praktek m. On The Job Training
9.	Administrasi Perkantoran	a. Mengetik b. Korespondensi Indonesia c. Bahasa Inggris d. Komputer e. Office Routine f. Akuntansi g. Filling h. Evaluasi Teori dan praktek i. On The Job Training

Sumber : UPT Pelatihan Kerja Surabaya

H. Instruktur/Pelatih

Diharapkan para instruktur UPT-PK Surabaya memiliki aspek sebagai berikut :

1. Penguasaan materi pelatihan di bidangnya.
2. Sistematika penyajian yang baik
3. Memiliki kemampuan menyajikan materi dan praktek yang sesuai dengan kompetensi.
4. Disiplin waktu
5. Menggunakan metode dan sarana pelatihan dengan maksimal
6. Bersikap dan berperilaku sesuai norma
7. Penggunaan bahasa yang santun dan dapat diterima oleh siswa

8. Dapat memotivasi para siswa yang dilatih
9. Berpakaian bersih, rapi, dan sesuai dengan jadwal
10. Memiliki kerjasama yang baik dengan instruktur yang lain
11. Dapat mencapai tujuan instruksional

I. Peserta pelatihan

Sebelum menjalani pelatihan di UPT-PK Surabaya, para Calon Peserta Pelatihan diwajibkan mendaftarkan diri dengan persyaratan sebagai berikut :

1. Pria atau wanita
2. Berusia 18-30 tahun
3. Minimal lulusan SLTA / Sederajat.
4. Menyerahkan fotokopi ijazah terakhir yang telah dilegalisir
5. Menyerahkan fotokopi Kartu Tanda Penduduk
6. Menyerahkan Pas foto 3x4
7. Persyaratan dimasukkan ke dalam stopmap.

J. Sistematisa Pendaftaran Peserta Pelatihan

1. Pendaftar (calon peserta pelatihan) membawa kelengkapan persyaratan pendaftaran dan diserahkan kepada petugas pendaftaran.
2. Pendaftar mengisi formulir pendaftaran dan akan diberitahu jadwal Test Seleksi.
3. Petugas pendaftaran menghubungi calon peserta pelatihan melalui surat, telepon, atau hp yang berisi tanggal, hari, jam, dan tempat pelaksanaan test.
4. Calon peserta pelatihan melaksanakan test dengan membawa alat tulis lengkap. Serta pada saat pelatihan dilakukan petugas menyampaikan tanggal, hari, dan jam pengumuman kelulusan.
5. Calon peserta datang ke UPT-PK Suabaya untuk melihat pengumuman kelulusan test, jadwal daftar ulang, dan jadwal pelaksanaan pelatihan.

K. Fasilitas Pelatihan

Fasilitas pertama yang diberikan oleh UPT-PK Surabaya pada Peserta Pelatihan yakni seragam kejuruan dan ATK. Saat pelatihan berlangsung para peserta juga mendapat makan siang. Terkecuali untuk hari Jumat makan siang diberikan untuk dibawa pulang mengingat kegiatan pelatihan peserta berakhir pada pukul 11.00 WIB. Fasilitas dalam kejuruan atau kelas setiap kejuruan berbeda. Ada yang sudah mencukupi seperti pada kejuruan Listrik, Automotive, Teknik Elektro, dan Las Listrik.

Sedangkan kejuruan Mesin Logam, Administrasi Perkantoran dan Sekretaris masih kekurangan fasilitas berupa sarana & prasarana untuk praktek pelatihan seperti Laboratorium Bahasa, dan mesin bubut. Fasilitas ruang kelas menggunakan *whiteboard* lengkap dengan spidol dan penghapus, LCD dan proyektor untuk presentasi materi, AC yang berfungsi di setiap kelas, kursi dan meja untuk siswa, kursi dan meja untuk intruktur serta ada beberapa lemari untuk menyimpan peralatan praktek. Dalam area UPT-PK Surabaya juga terdapat perpustakaan, kantin, Musholla, serta toilet di beberapa titik hingga wastafel di dekat area kejuruan teknik. Dan pada saat pelatihan berakhir dalam 30 hari aktif, peserta Pelatihan dapat mengambil sertifikat antara 2-3 hari setelahnya. Sertifikat yang diberikan tidak memiliki masa berlaku, sehingga bisa digunakan untuk seumur hidup.

Komunikasi

1. Transmisi.

Adanya penyampaian yang jelas terkait Peraturan Gubernur dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi.

2. Kejelasan.

Informasi dari Kepala UPT terkait tugas dan fungsi UPT sudah sangat jelas, bahkan setiap informasi yang disampaikan kepada setiap staf pelaksana seperti saya bisa dibilang sangat jelas.

3. Konsistensi.

Adanya instruksi apapun itu pasti sampai dan jelas, sehingga miskomunikasi jarang sekali terjadi. Karena staf di bagian manapun selalu dituntut untuk fokus pada kegiatan dan pekerjaan di UPT PK Surabaya.

Sumber Daya

1. Staf

Staf yang berada dalam UPT-PK Surabaya dirasa sudah berkompeten untuk melaksanakan Pelatihan Kerja sebagaimana mestinya. Sedangkan untuk instruktur pelatihan dirasa kurang.

2. Informasi

Untuk informasi terkait pendaftaran, syarat, lowongan pekerjaan atau bursa kerja bisa diakses dalam website www.kios3in1.net atau langsung datang ke UPT-PK Surabaya untuk mendapatkan brosur dan informasi yang lebih lengkapnya.

3. Wewenang

Untuk wewenang dalam lingkup UPT-PK pastinya telah terbagi sesuai dengan Seksi Bidang, sedangkan untuk instruktur akan diserahkan kembali kepada ketua jurusan.

4. Fasilitas

Untuk area kejuruan sudah tersedia ruang instruktur, ruang kelas, toilet, musholla, serta ruangan untuk praktek. Sedangkan untuk praktek kejuruan masih ada kelas yang fasilitasnya kurang, entah dari segi kuantitas maupun fungsi.

Disposisi

Sebagian besar bersikap cenderung kearah positif dimana meskipun keinginan untuk menolak itu ada akan tetapi kembali ke kebijakan Pemerintah yang pastinya ada prioritas utama dalam penetapan keputusan pemerintah terkait pemenuhan fasilitas di UPT-PK Surabaya.

Struktur Birokrasi

1. SOP

Untuk SOP di UPT-PK Surabaya tertulis dalam SOP Pengelolaan Kios 3in1 dimana terdapat sistematika pelaksanaan Pelatihan Kerja secara keseluruhan.

2. Fragmentasi

Tidak ada penyebaran tanggung jawab penyelenggaraan pelatihan kerja, namun hanya diperbolehkan bekerja sama dengan instansi pemerintah atau swasta yang ingin memberikan pelatihan untuk karyawannya atau masyarakat umum. Sangat dihindari sekali jika yang menjadi tim pelaksana atau penyelenggara pelatihan dari pihak diluar UPT-PK Surabaya.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, diadakannya Penyelenggaraan Pelatihan Kerja di UPT Pelatihan Kerja Surabaya kurang sesuai dengan Peraturan Gubernur No. 111 Tahun 2016. Karena masih ada fasilitas berupa mesin dan laboratorium yang belum berfungsi dengan baik bahkan ada yang rusak namun belum ada pergantian atau penambahan. Berdasarkan hasil

wawancara, hal ini disebabkan karena belum disepakatinya pengajuan perihal fasilitas yang dibutuhkan. Ada kemungkinan bahwa pengajuan yang dikabulkan sesuai dengan prioritas Pemerintah, sehingga masih ada kepentingan yang lebih *urgent* untuk dipenuhi.

Selain dari segi fasilitas, pemberian pelayanan dan penyebarluasan informasi masih kurang prima. Terlihat dari brosur yang sering habis sehingga saat ada peserta yang meminta selalu tidak mendapatkannya. Staf bagian Pengembangan dan Pemasaran menyebutkan bahwa tidak tersedianya brosur bukan hal yang disengaja melainkan karena pengiriman yang terlambat dan posisi banyaknya peserta dan permintaan dari instansi swasta. Sehingga brosur yang tersedia cepat habis..

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penyelenggaraan UPT Pelatihan Kerja Surabaya diantaranya :

a. Anggaran

Besarnya anggaran yang ditetapkan sangatlah berpengaruh meskipun memang sudah terperinci dengan baik. Karena jika anggaran yang diberikan tidak mencukupi, ada kelas yang tidak melakukan pelatihan karena berpengaruh pada stok bahan praktek, hal ini pernah terjadi pada kejuruan Las Listrik. Meskipun anggaran pada setiap kejuruan berbeda, namun untuk kejuruan selain Las Listrik masih bisa diatasi.

b. Peserta Pelatihan

Bisa dibilang peserta pelatihan menjadi tolok ukur akan keberhasilan dari pelatihan kerja ini. Karena setelah pelatihan berakhir dalam satu triwulan, peserta akan diminta untuk terus *update* lowongan kerja dalam situs www.kios3in1.net. UPT-PK Surabaya tidak menempatkan peserta untuk memasuki perusahaan, akan tetapi hanya menawarkan kualifikasi yang dibutuhkan dari perusahaan dan selebihnya peserta pelatihan yang memiliki hak untuk memilih atau menolak. Dan sebagian besar peserta pelatihan menolak lowongan yang tersedia karena faktor jarak rumah dengan perusahaan terkait yang cukup jauh, bahkan ada yang sudah memilih untuk bekerja akan tetapi saat masih beberapa hari di perusahaan / tempat kerja memilih untuk mengundurkan diri atau kabur karena *job desk* yang ditetapkan dirasa tidak sesuai dengan keinginan para alumni peserta pelatihan.

Saran-saran

Berkaitan dengan hasil penelitian yang sudah dijabarkan, peneliti berharap untuk pemerintah agar lebih memperhatikan lagi mengenai fasilitas yang ada dalam Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Surabaya. Memang benar dalam pengadaan fasilitas pun pastinya sudah melalui tahap yang tidak sebentar hingga akhirnya ditetapkanlah sebuah anggaran yang pasti. Akan tetapi ada baiknya jika Pemerintah atau staf terpercayanya turun langsung untuk memantau perkembangan fasilitas yang diberikan agar mengetahui dengan jelas fasilitas apa yang belum terpenuhi dan tidak diperlukan. Sehingga pelatihan kerja yang dilakukan akan lebih maksimal dan menyenangkan untuk setiap instruktur dan juga peserta pelatihan karena lengkap dan optimalnya fungsi dari fasilitas itu sendiri.

Untuk para calon peserta pelatihan hendaknya dari awal sudah memantapkan niat dari diri sendiri untuk bersungguh-sungguh dalam pelatihan kerja yang diadakan. Dan juga perlunya memiliki prinsip bahwa untuk mendapatkan pekerjaan yang layak tidaklah harus sesuai dengan keinginan yang diluar batas realita. Cukup sesuai dengan bidang yang dirasa mampu untuk dilakukan, tidak cepat merasa bosan dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab setiap hari, serta fasilitas yang diberikan sesuai dengan apa yang dijanjikan mungkin berupa jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, uang transport dan lain sebagainya. Dan untuk alumni pelatihan kerja juga seyogyanya tidak langsung menolak lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh UPT. Pelatihan Kerja Surabaya walaupun dirasa tidak sesuai dengan keinginan. Karena setiap perusahaan telah memiliki acuan dan standart

penerimaan terlebih dahulu yang pastinya berbeda dari perusahaan yang lain. Sehingga akan tidak mungkin jika menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan para pencari kerja. Kalau pun ada lowongan pekerjaan yang dirasa sangat sesuai dengan keinginan meskipun ada beberapa kendala yang tidak begitu mempengaruhi, baiknya segera mengajukan diri agar perusahaan bisa mengetahui bahwa masih ada kandidat yang sesuai dengan apa yang dicari oleh perusahaan tersebut

Daftar Pustaka

- Agustino, Leo. (2006). *Politik & Kebijakan Publik*. Bandung: APII Bandung
- Ari Nugroho. (2010). Implementasi Kebijakan Edward III. Retrieved from <https://arinugrohosusanto.wordpress.com/2010/08/21/implementasi-kebijakan-edward-iii/>
- Arpan Siregar. (2013). Model dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan. Retrieved from <https://arpansiregar.wordpress.com/2013/01/17/model-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-implementasi-kebijakan/>
- Ase Satria. (2015). Definisi Implementasi Dan Teori Implementasi Oleh Para Ahli Di Dalam Sebuah Kebijakan. Retrieved from <http://www.materibelajar.id/2015/12/definisi-implementasi-dan-teori.html>
- Denzin, N. K. and Lincoln, Y. S. (2005). *The Sage Handbook of Qualitative Research. Third Edition*. Thousand Oaks, California: Sage Publications Inc.
- Dokumen Peraturan Gubernur No. 111 Tahun 2016
- Dwidjowijoto, Riant Nugroho. (2004). *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Edward III, George C., (1978). *Understanding Public Policy*. New Jersey: Prantice Hall.
- Edwards III George, C. (1980). *Implementing Public Policy*. London: Congestonal Wuartely Inc.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gomes, F C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Gomez-Mejia, Balkin, Cardy. (2001). *Managing Human Resources. International Edition*. Inc.,New Jersey : Prentice Hall
- Hamalik O. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu, Pengembangan Sumberdaya Manusia. Cetakan keempat*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hartaty Fatshaf (2013). Triangulasi dalam Penelitian Kualitatif. Retrieved from http://hartatyfatshaf.blogspot.com/2013/09/triangulasi-dalam-penelitian-kualitatif_21.html.
- Herman Sofyandi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta : Prenhallindo.
- Kertya Witaradya. (2010). Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter Van Horn : The Policy Implementation Process. Retrieved from <https://kertyawitaradya.wordpress.com/2010/04/13/implementasi-kebijakan-publik-model-van-meter-van-horn-the-policy-implementation-process/>
- Moleong, Lexy J. (1991). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurdin Usman, (2002). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: Grasindo
- Nurdin, Syafruddin dan Usman, Basyiruddin. (2003). *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press.

- Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahab, Solichin Abdul. (2008). *Analisis Kebijakan; Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Winarno, Budi. (2005). *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo