

**IMPLEMENTASI PROGRAM PENGEMBANGAN SKILL DALAM  
OPTIMALISASI KEMAMPUAN PENCARI KERJA DI DINAS TENAGA  
KERJA KABUPATEN SIDOARJO**

**Dewi Ratna Swari**

Program Studi Administrasi Negara,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[dswari51@gmail.com](mailto:dswari51@gmail.com);

**Achluddin Ibnu Rochim**

Program Studi Administrasi Negara,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[didin@untag-sby.ac.id](mailto:didin@untag-sby.ac.id);

**M. Kendry Widiyanto**

Program Studi Administrasi Negara,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[kenronggo@untag-sby.ac.id](mailto:kenronggo@untag-sby.ac.id);

**ABSTRAK**

Salah satu inisiatif yang dilakukan Kabupaten Sidoarjo untuk mengatasi masalah dengan tindakan numerik dan peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah program pengembangan keterampilan, yang bertujuan untuk memaksimalkan bakat pencari kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana program pengembangan keterampilan dilaksanakan dalam rangka memaksimalkan kemampuan pencari kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Selain itu juga bertujuan untuk menjelaskan faktor-faktor apa saja yang menjadi pendorong dan penghambat pelaksanaan program pengembangan keterampilan dalam rangka memaksimalkan kemampuan pencari kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Studi ini menerapkan teori implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn (1975), yang mencakup faktor-faktor seperti ukuran dan tujuan kebijakan, kebijakan sumber daya, karakteristik lembaga pelaksana, sikap atau rencana, komunikasi antar organisasi, dan lingkungan politik, sosial, dan ekonomi. Dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif, sumber data berupa data dan data primer, metode pengumpulan data berupa wawancara dan snowball sampling, dokumentasi, dan metode analisis data berupa reduksi dan penyajian data, serta penarikan kesimpulan sekunder. Hasil dari penelitian ini adalah program pengembangan skill sudah berjalan dengan baik namun belum optimal karena terdapat beberapa hambatan yakni bahan persediaan yang datang tidak sesuai dengan catatan pelatih, kurangnya memberikan informasi mengenai program pengembangan skill, kurangnya sosialisasi mengenai program pengembangan skill, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tidak memiliki tempat khusus seperti BLK, dan mengalami

kebingungan pada awal pelatihan.

**Kata kunci:** *implementasi, program pengembangan skill, optimalisasi kemampuan*

## **A. PENDAHULUAN**

Salah satu upaya untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi Kabupaten Sidoarjo dengan response rate adalah program pengembangan keterampilan. Dokumen Badan Pusat Statistik Sidoarjo Tahun 2019 (B.P.S.K. Sidoarjo, 2020) memuat data yang disusun oleh badan tersebut. Pada tahun 2019 diperkirakan terjadi penurunan jumlah penduduk miskin di Kabupaten Sidoarjo dari total 6,46 ribu pada tahun 2018 menjadi 119,29 ribu atau terjadi penurunan sebesar 5,69 persen. Meningkatkan kemampuan pencari kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dengan cara meningkatkan kualitas SDM juga. Pemerintah memiliki tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja bagi warga Kabupaten Sidoarjo. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk membuat program pelatihan yang efektif yang dapat meningkatkan stabilitas ekonomi Kabupaten Sidoarjo. Menurut (Rambi, 2021), tenaga kerja memegang peranan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sehingga upaya untuk meningkatkan kualitas dan mewujudkan pembangunan nasional harus dilakukan. Program pengembangan skill merupakan program dari Pemerintah kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang akan dilakukan oleh masyarakat Kabupaten Sidoarjo guna meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dengan cara memperbanyak memberikan praktek dibandingkan teori (Fadillah et al., 2022). Karena praktik sangatlah penting dalam pelatihan keterampilan sebab dengan adanya praktik seseorang mengetahui sejauh mana kemampuan mereka. Dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo menyediakan beberapa program pengembangan skill yang akan dilakukan oleh masyarakat Kabupaten Sidoarjo yakni program pelatihan menjahit dan barista.

Program pengembangan skill ini dapat mengoptimalkan kemampuan dan memberikan peluang kerja bagi para peserta program pengembangan skill di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo baik di Perusahaan maupun membuka usaha sendiri (Fakhrudin, 2021). Dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo juga memiliki kerjasama dengan beberapa Perusahaan (Muchlison, 2022). Selain itu, peserta yang lulus dari pelatihan tersebut akan mendapatkan sertifikat BNSP karena keunggulan dari sertifikat Badan Nasional Sertifikasi Profesi adalah dapat membantu mengembangkan skill peserta yang lulus dari pelatihan tersebut. Dan tentunya ada peluang untuk mendapatkan pekerjaan di Perusahaan sebab sertifikat ini dianggap sangat baik. Peserta yang lulus dari program pengembangan skill ini dapat mengoptimalkan kemampuan yang mereka miliki dan dapat mengaplikasikan apa yang mereka dapatkan baik dari segi teori maupun praktik selama mengikuti program pengembangan skill di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo (Administrator, 2022). Hal ini tentunya sangat membantu dalam menciptakan peluang kerja bagi masyarakat Kabupaten Sidoarjo serta dapat menurunkan angka pengangguran yang ada di Kabupaten tersebut.

Namun masih banyak masyarakat Kabupaten Sidoarjo yang belum mengetahui tentang program pengembangan skill yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengkaji tentang bagaimana implementasi program pengembangan skill dalam optimalisasi kemampuan pencari kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Public Administrasion (Administrasi Publik)**

Menurut Ibrahim (2007), tindakan manajemen pemerintah (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan dengan menggunakan prosedur kerja dan dukungan sumber daya manusia) merupakan bagian dari semua upaya administrasi yang dilakukan oleh pemerintah (Erika Revida, 2020)

### **Public Policy (Kebijakan Publik)**

Anderson dalam Islamy (1994:19) menegaskan bahwa kebijakan publik adalah tindakan dengan tujuan yang jelas. (Prabawati Indah, Tjitjik Rahaju, 2020)

### **Implementasi Kebijakan**

Van Meter dan Van Horn (1975: 447) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh orang, otoritas, pemerintah, atau entitas swasta dengan maksud untuk mencapai tujuan yang dinyatakan dalam pilihan kebijakan.

Menurut Van Meter dan Van Horn (1975), ada enam komponen implementasi kebijakan: ukuran dan tujuan kebijakan, sumber daya kebijakan, karakteristik lembaga pelaksana, sikap atau rencana pelaksanaan, komunikasi antara organisasi dan kegiatan pelaksana, dan politik, sosial, dan lingkungan ekonomi (Amri Yusuf et al., 2021)

## **C. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian tentang Implementasi Program Pengembangan Skill Dalam Optimalisasi Kemampuan Pencari Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptive.

### **Fokus Penelitian**

Fokus yang menjadi pertimbangan awal pada penelitian ini adalah cara atau partisipasi tindakan nyata dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam mengatasi kemiskinan di Kabupaten Sidoarjo yang lebih tertuju dalam tindaan nyata tentang Implementasi Program Pengembangan Skill dalam Optimalisasi Kemampuan Pencari Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dengan menggunakan teori yaitu teori implementasi kebijakan.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang terletak di Jalan Raya Jati No.4, Babatan, Jati, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61226.

### **Sumber Data**

Sumber Data dalam penelitian ini yakni menggunakan data primer dan data sekunder

### **Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data pada penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yakni wawancara, teknik snowball sampling dan dokumentasi

### **Teknik Analisis Data**

Menurut Milles dan Hubberman dalam (Sugioyono, 2013) terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## **D. PEMBAHASAN**

### **Ukuran dan Tujuan.**

Berdasarkan analisis data mengenai ukuran dan tujuan dapat disimpulkan bahwa yang pertama ukuran dari program tersebut dapat dikatakan belum berhasil secara sempurna karena menurut data capaian kinerja program dan kegiatan Tahun 2022 menyampaikan bahwa target dan realisasi program pelatihan perencanaan tenaga kerja, fokus program kerja pada produktivitas tenaga kerja, dan target program penempatan tenaga kerja, semuanya tercakup dalam uraian program atau kegiatan. Namun, fokus program pelatihan kerja pada produktivitas tidak. (Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi) realisasi lebih rendah dibandingkan dengan target (Realisasinya adalah 78.31% dan targetnya adalah 82 % sebab ada peserta pelatihan yang tidak lulus uji kompetensi), program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja (Persentase peserta yang memahami bimtek produktivitas) realisasi lebih rendah dibandingkan dengan target (Realisasinya adalah 0 % dan targetnya adalah 51 % sebab anggaran untuk bimtek produktivitas difocusing). Sedangkan program penempatan tenaga kerja (Jumlah Pencari Kerja yang difasilitasi penempatannya) realisasi lebih tinggi dibandingkan dengan target, realisasinya adalah 624 orang dan targetnya adalah 600 orang.

Kedua mengenai tujuan adanya pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sudah sesuai dengan dokumen Renja oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Anggaran 2019. Dan yang mengikuti program pengembangan skill khusus masyarakat yang berkedudukan Kabupaten Sidoarjo, masyarakat pengangguran dan buruh pabrik rokok dapat memilih program pengembangan skill yang mereka minati. Dan peserta setelah mengikuti program pengembangan skill harus mampu mengaplikasikan kemampuan didunia pekerjaan baik usaha sendiri maupun Perusahaan orang lain.

Untuk mengenai respon terhadap pelaksanaan pelatihan tersebut adalah sangat bagus, karena program pelatihan ini dapat membantu masyarakat dalam mengatasi tingkat pengangguran, mengembangkan kemampuan, dan menciptakan lapangan pekerjaan. Berdasarkan dari hasil data Survei Kepuasan Masyarakat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Tahun 2022 adalah 96,17 (Sangat baik).

### **Sumber Daya Kebijakan**

Berdasarkan analisis data mengenai sumber daya kebijakan dapat disimpulkan bahwa yang pertama sudah sesuai meskipun belum sempurna secara

keseluruhan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap proses pelaksanaan pelatihan tersebut.

Kedua, terkait dengan kesiapan pekerja, sangat penting dalam proses implementasi program pengembangan keterampilan. Hal ini dikarenakan pegawai berperan dalam proses penetapan rencana pengembangan keterampilan bagi masyarakat Kabupaten Sidoarjo, dan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas keterlibatan SDM untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Ketiga mengenai peningkatan jumlah peserta disetiap tahunnya meningkat, bahwa pelatihan barista di Tahun 2021 terdapat (19 Kecamatan) dengan jumlah 16 peserta di setiap kecamatan memperoleh dana APBD. Sedangkan menurut data LKJP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Tahun 2022 mengalami penurunan menjadi (15 Kecamatan) dengan jumlah 16 peserta di setiap kecamatan dan yang memperoleh dana APBD (8 Kecamatan), (1 SMAN 4 Sidoarjo) dan Dana Cukai (6 Kecamatan). Namun di pelatihan menjahit dasar di Tahun 2021 terdapat (3 Kecamatan) dengan jumlah 16 peserta di setiap kecamatan memperoleh dana APBD, sedangkan di Tahun 2022 menjahit lanjutan terdapat (6 Kecamatan) dengan jumlah 16 peserta di setiap kecamatan memperoleh dana APBD, menjahit dasar terdapat (1 Kecamatan) dan 16 peserta di setiap kecamatan dana memperoleh APBD, menjahit upper Sepatu terdapat (2 Kecamatan) dan 16 peserta di setiap kecamatan memperoleh dana APBD, menjahit terdapat (6 Kecamatan) dengan jumlah 16 peserta di setiap kecamatan memperoleh dana Cukai. Di Tahun 2021-2022 pelatihan menjahit mengalami peningkatan tetapi jenis pelatihan menjahit terdapat beberapa jenis pelatihan menjahit.

Keempat mengenai fasilitas yaitu masing- masing penyelenggara harus benar-benar menyediakan fasilitas sebagai penunjang berjalannya pelatihan barista dan menjahit agar berjalan dengan baik. Dan fasilitas yang didapat oleh peserta adalah menambah wawasan ilmu pengetahuan, modul, ATK, uang saku, dapat menambah teman baru, dan mendapatkan sertifikat selepas selesainya pelatihan tersebut. Dan untuk sarana dan prasarana pada program pengembangan skill yang belum memadai karena anggarannya masih sangat terbatas.

#### **Karakteristik Badan Pelaksana**

Berdasarkan analisis data mengenai karakteristik badan pelaksana dapat disimpulkan bahwa sebelum melakukan penerapan program pengembangan skill Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo melakukan perencanaan terlebih dahulu seperti jenis pelatihan, fasilitas, dan lain-lain yang akan didiskusikan oleh pihak yang bersangkutan. Selain itu dalam melakukan pengawasan harus dilakukan dengan cara monitoring hingga evaluasi. Sebab monitoring dan evaluasi sangatlah penting untuk mengetahui dan menguraikan permasalahan yang terjadi dalam pelatihan tersebut supaya dapat diperbaiki lagi kedepannya dan tingkat pencapaian dalam pelaksanaan program pengembangan skill.

#### **Sikap/Kecenderungan Pelaksana**

Berdasarkan analisis data mengenai sikap atau kecenderungan pelaksana dapat disimpulkan bahwa yang pertama seorang implementor yang harus memiliki sikap konsisten dan bertanggung jawab terhadap tugas seperti menyiapkan program pelatihan, menyiapkan instruktur dan tenaga pelatihan, pengembangan konsep pelatihan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan, selain penyelesaian

tanggung jawab lain yang diberikan oleh pimpinan, dll.

#### **Komunikasi antar Organisasi dan Aktivitas Pelaksana**

Berdasarkan analisis data mengenai komunikasi antar organisasi dan aktivitas pelaksana dapat disimpulkan bahwa pertama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam menerpakan program pengembangan skill terdapat beberapa Lembaga yang terlibat diantaranya adalah dengan LPK (Lembaga Pelatihan Kerja), LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi), Kecamatan dan Desa.

Kedua Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo menyediakan web resmi maupun Instagram dengan tujuan memberikan informasi. Namun informasi yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo masih kurang seperti alur pendaftaran program pengembangan skill, kurangnya memberikan sosialisasi mengenai program pengembangan skill sehingga tidak semua masyarakat kabupaten Sidoarjo mengetahui program tersebut.

Ketiga, hubungan komunikasi antara peserta dengan pelatih sangat baik, jika peserta tidak paham dengan materinya maka pelatih selalu cepat dalam memberikan penjelasan, jika peserta mempunyai pengalaman maka peserta juga dapat bertukar pendapat terhadap pelatih sehingga bisa saling menambah wawasan satu sama lain dan dapat mempererat komunikasi antara peserta dengan pelatih.

#### **Kondisi Lingkungan Ekonomi, Sosial dan Politik**

Berdasarkan analisis data mengenai kondisi lingkungan ekonomi, sosial dan politik dapat disimpulkan bahwa peserta yang lulus dari pelatihan ini akan diberikan pekerjaan yang sesuai pelatihan yang mereka jalankan dan dapat meningkatkan kemampuan didunia pekerjaan baik di Perusahaan maupun wirausaha. Dari data LKJP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Tahun 2022 mengatakan bahwa jumlah peserta yang berwirausaha cukup banyak, sedangkan dari data pencari kerja yang telah ditempatkan mengalami peningkatan disetiap tahunnya dan mampu mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi kondisi ekonomi, sosial, politik. Sebab jika angka pengangguran semakin berkurang maka masyarakat kabupaten sidoarjo lebih sejahtera akibat tidak kekurangan ekonomi dan tidak mengganggu proses pembangunan nasional.

Dengan adanya program pengembangan skill dapat meminimalisir adanya pengangguran disetiap daerah, hal itu sesuai dengan visi misi yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Sehingga ketika ada masyarakat yang belum mempunyai pekerjaan dianjurkan mengikuti program pengembangan skill yang telah di adakan di daerah setempat. Dan dengan adanya program tersebut yang dimana diikuti oleh beberapa masyarakat yang belum mempunyai pekerjaan, pemerintah dapat memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk bekerja sesuai dengan pelatihan yang telah diikuti. Sedangkan dari unsur politik pun pemerintah sudah mendukung adanya program tersebut.

#### **Faktor Penghambat dan Pendukung**

Dalam melaksanakan program pengembangan skill di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tidak terlepas dari faktor penghambat dan pendukung. Faktor penghambatnya adalah bahan persediaan yang datang tidak sesuai dengan catatan pelatih, kurangnya memberikan informasi mengenai program pengembangan skill,

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tidak memiliki tempat khusus seperti BLK, dan mengalami kebingungan pada awal pelatihan.

Sedangkan faktor pendukungnya adalah peserta termotivasi dengan benefit dari program pengembangan skill yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo seperti uang saku, sertifikat yang bisa dipergunakan untuk mendapatkan pekerjaan baik di Perusahaan maupun wirausaha, untuk meningkatkan skill sebagai salah satu cara untuk mengisi kesenjangan kemampuan yang disebabkan oleh ketatnya persaingan didunia pekerjaan yang semakin meningkat. Dan ingin merubah ekonomi menjadi lebih baik kedepannya.

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang tela dijabarkan oleh peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil mengenai Implementasi Program Pengembangan Skill Dalam Optimalisasi Kemampuan Pencari Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sesuai dengan enam varibael penilaian menurut Van Meter dan Van Horn (1975: 447) sebagai berikut:

1. **Ukuran dan Tujuan Kebijakan:** Berdasarkan hasil wawancara pada elemen ukuran dan tujuan diatas peneliti menyimpulkan bahwa yang pertama disetiap pelaksanaan program pengembangan skill tentunya memiliki tujuan untuk mengatasi permasalahan yang ada di Kabupaten Sidoarjo seperti mengurangi pengangguran terbuka dengan sasaran yakni meningkatnya kompetensi atau keterampilan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, serta meningkatkan kondisi hubungan industrial yang kondusif sehingga Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo menyediakan beberapa program yakni menjahit dan barista. Kedua mengenai standart keberhasilan dengan cara peserta yang lulus dari pelatihan tersebut harus mampu menerapkan di dunia pekerjaan. Ketiga mengenai sasarannya adalah masyarakat yang berkedudukan Kabupaten Sidoarjo, masyarakat pengangguran , dana buruh pabrik rokok. Keempat mengenai hasil dari penerapan dapat dikatakan berhasil jika peserta dapat memahami apa yang didapat selama pelatihan tersebut dan dapat mengaplikasikan baik di Perusahaan maupun wirausaha sendiri sehingga dapat memperkecil angka pengangguran dan meningkatkan kemampuan. Kelima mengenai respon terhadap pelaksanaan pelatihan tersebut adalah bagus, karena program pelaihan ini dapat membantu masyarakat dalam mengatasi tingkat pengangguran, mengembangkan kemampuan, dan menciptakan lapangan pekerjaan.
2. **Sumber Daya Kebijakan:** Berdasarkan hasil wawancara pada elemen Sumber Daya Kebijakan diatas peneliti menyimpulkan bahwa yang pertama sudah sesuai meskipun belum sempurna secara keseluruhan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap proses pelaksanaan pelatihan tersebut. Kedua mengenai kesiapan pegawai yakni pegawai harus mampu mempersiapkan perencanaan semaksimal mungkin sehingga pelatihan tersebut dapat berjalan dengan baik. Ketiga mengenai jumlah peserta yakni didalam program pelatihan tersebut masing-masing terdapat 16 orang yang mengikuti pelatihan menjahit dan barista. Keempat mengenai peningkatan jumlah peserta disetiap tahunnya adalah jika anggarannya cukup banyak maka jumlah peserta barista dan

menjahit ikut banyak. Kelima mengenai fasilitas yakni masing-masing penyelenggara harus benar-benar menyediakan fasilitas sebagai penunjang berjalannya pelatihan barista dan menjahit agar berjalan dengan baik. Keenam mengenai apa yang di dapat dalam program pelatihan tersebut adalah yakni menambah wawasan ilmu pengetahuan, dapat menambah teman baru, mendapatkan sertifikat selepas selesainya pelatihan tersebut, dan dapat menjadi pengalaman buat bekal bisa bekerja di perusahaan maupun membuka wirausaha sendiri.

3. **Karakteristik Badan Pelaksana:** Berdasarkan hasil wawancara pada elemen karakteristik badan pelaksana diatas peneliti menyimpulkan bahwa yang pertama mengenai penerapan program pelatihan tersebut telah sesuai dengan perencanaan yang telah dibentuk dengan beberapa tahapan misalnya jenis pelatihannya hingga dua Lembaga yang menjalankan uji kompetensi. Kedua mengenai pengawasan atas pelaksanaan program pelatihan tersebut dilakukan secara monitoring hingga evaluasi. Ketiga mengenai cara pendaftarannya bisa datang di Kecamatan atau Desa. Keempat mengenai berapa lama mengikuti program pelatihan ini yakni 21 hari.
4. **Sikap/Kecenderungan Pelaksana:** Berdasarkan hasil wawancara pada elemen kecenderungan atau disposisi para pelaksana diatas peneliti menyimpulkan bahwa yang pertama seorang implementor yang harus memiliki sikap yang konsisten dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Kedua peserta yang lulus dari pelatihan tersebut ingin mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan skill yang mereka dapatkan di Perusahaan maupun berwirausaha sendiri. Namun beberapa peserta yang terhalang oleh modal untuk membuka usaha sendiri. Ketiga apakah pekerjaan yang dilakukan sekarang sesuai dengan pelatihan barista yakni masih banyak peserta yang lulus dari pelatihan kerja tidak melanjutkan didunia pekerjaan yang sesuai dengan pelatihannya karena hal itu hanyalah sebatas hobby mereka, ada juga yang sudah mendapatkan pekerjaan sesuai dengan pelatihannya, dan masih ada yang dalam proses mencari pekerjaan sesuai dengan pelatihan tersebut. Sedangkan pelatihan menjahit belum mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pelatihan tersebut karena selepas selesai pelatihannya dan harus mendalami teori-teori dalam proses penjahitan.
5. **Komunikasi antar Organisasi dan Aktivitas Pelaksana:** Berdasarkan hasil wawancara pada elemen Komunikasi antar organisasi dan aktivitas pelaksana diatas peneliti menyimpulkan bahwa yang pertama memanfaatkan sosial media dan membuat web resmi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo untuk memberikan informasi. Kedua hubungan komunikasi antara pelatih dengan peserta memiliki komunikasi secara efektif.
6. **Kondisi Lingkungan Ekonomi, Sosial dan Politik:** Berdasarkan hasil wawancara pada elemen kondisi sosial, politik dan ekonomi diatas peneliti menyimpulkan bahwa yang pertama tentunya pengangguran ini akan berpengaruh terhadap sosial dan politik sebab mengganggu proses pembangunan nasional. Selain itu juga berpengaruh terhadap ekonomi karena jika ekonomi yang menurun tentunya tingkat kesejahteraan masyarakat pun ikut menurun hal ini merupakan efek dari pengangguran. Kedua peserta

merasakan sangat terbantu dengan adanya program pengembangan skill yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo karena peserta mendapatkan ilmu, dan sertifikat.

7. **Faktor penghambat dan faktor pendukung:** Berdasarkan hasil wawancara pada elemen faktor penghambat dan faktor pendukung diatas peneliti menyimpulkan bahwa faktor penghambatnya adalah bahan persediaan yang datang tidak sesuai dengan catatan pelatih, kurangnya memberikan informasi mengenai program pengembangan skill, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tidak memiliki tempat khusus seperti BLK, dan mengalami kebingungan pada awal pelatihan. Sedangkan faktor pendukungnya adalah mendapatkan fasilitas seperti uang saku, sertifikat. Selain itu, pada waktu pelaksanaan jika ada peserta yang terjadi kesalahan dalam melayani maka pelatih selalu cepat membantu, dapat meningkatkan skill dan dapat merubah ekonomi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Administrator. (2022). *Ingin Ciptakan Lapangan Kerja, Disnaker Sidoarjo Lakukan Pelatihan Kerja*. Matadelta.Com. <https://www.matadelta.com/politik-pemerintahan/pr-9156259541/ingin-ciptakan-lapangan-kerja-disnaker-sidoarjo-lakukan-pelatihan-kerja?page=2>
- Akadun, Taufik, F. F., Syahrulloh, G. F., Rinanda, I., Meliawati, I., & Pratama, L. C. (2021). Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Public Administration (JRPA)*, 6(1), 16–24. <https://jurnal.ilmuadministrasisebelasapril.ac.id/index.php/jrpa/article/view/57>
- Amri Yusuf, A. H. A., Sunarya, E., & Rachmawati, I. (2021). Implementasi Kebijakan Tentang Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah. *Jurnal Governansi*, 7(2), 111–120. <https://doi.org/10.30997/jgs.v7i2.4593>
- Andrews, S., & Andrews, S. (2019). Women ' s Empowerment by Group Sewing Training : A Microfinance Study in El Salvador This is to certify that the doctoral dissertation by. *Walden Dissertations and Doctoral Studies* Walden, 5–119. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwjyryUyvPkAhVLKo8KHsk-CfoQFjABegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Fscholarworks.waldenu.edu%2Fcgi%2Fviewcontent.cgi%3Farticle%3D7788%26context%3Ddissertations&usg=AOvVaw3QbPkv5SUrAw\\_-sAhXOx8](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwjyryUyvPkAhVLKo8KHsk-CfoQFjABegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Fscholarworks.waldenu.edu%2Fcgi%2Fviewcontent.cgi%3Farticle%3D7788%26context%3Ddissertations&usg=AOvVaw3QbPkv5SUrAw_-sAhXOx8)
- Ardiyanti, D., & Sadad, A. (2021). Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(2). [https://doi.org/10.25299/jiap.2021.vol7\(2\).7437](https://doi.org/10.25299/jiap.2021.vol7(2).7437)
- Catacutan, K. J. A., & Tuliao, A. S. (2020). On-the-job training program evaluation of business administration and accountancy departments of

- university of Saint Louis. *Universal Journal of Educational Research*, 8(1), 143–150. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080117>
- Devra, D. D. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam Mengoptimalkan Kemampuan Pencari Kerja Untuk Mewujudkan Sumberdaya Manusia Yang Berkualitas dan Berdaya Saing. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 6(1), 108–116.
- Dharmawan, F., Ricky, M., Rifai, M., & Azijah, D. N. (2022). Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kopetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021. *Reformasi*, 12(1), 18–26. <https://doi.org/10.33366/rfr.v>
- Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. (2018). *Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo*. Disnaker.Sidoarjokab.Go.Id. <https://disnaker.sidoarjokab.go.id/?page=kontak>
- Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. (2022). *Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Pelatihan.Sidoarjokab.Com. <http://pelatihan.sidoarjokab.com/>
- Erika Revida, D. (2020). *Teori Administrasi Publik*. Yayasan Kita Menulis. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=vPsAEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=administrasi+publik+menurut+para+ahli&ots=7fKu2Lbhw8&sig=lkKZqcxntujW3IcBhNhFeRtCuG4&redir\\_esc=y#v=onepage&q=administrasi+publik+menurut+para+ahli&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=vPsAEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=administrasi+publik+menurut+para+ahli&ots=7fKu2Lbhw8&sig=lkKZqcxntujW3IcBhNhFeRtCuG4&redir_esc=y#v=onepage&q=administrasi+publik+menurut+para+ahli&f=false)
- Fadillah, R. N., Teguh, D., Si, S. M., & Si, D. R. M. (2022). *Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Untuk Meningkatkan Keterampilan Masyarakat (Studi Pelatihan Menjahit)*.
- Fakhrudin, M. (2021). *Puluhan Pemuda di Sidoarjo Ikuti Pelatihan Barista*. IHRAM.CO.ID,SIDOARJO. <https://www.ihram.co.id/berita/qpi5tr327/puluhan-pemuda-di-sidoarjo-ikuti-pelatihan-barista>
- Faridi, A., Baloch, A., & Wajidi, A. (2017). The Mediating Role of Job Satisfaction between Training and Development Practices and Organizational Commitment: Responses from Private Banking Sectors of Karachi, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(10), 603–616. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i10/3415>
- Hong, S., Shin, H., Gil, Y., & Jo, J. (2021). Analyzing visual attention of people with intellectual disabilities during virtual reality-based job training. *Electronics (Switzerland)*, 10(14). <https://doi.org/10.3390/electronics10141652>
- Joseph, E., Valdez, C., Shiena, S., Alcantara, B., Pamintuan, C. A., Relos, J. G., & Castillo, R. C. (2015). Contributions of On-the-Job Training Program to the Skills, Personal Qualities and Competencies of Tourism Graduates. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 3(4), 102–110. [www.apjmr.com](http://www.apjmr.com)
- Laelatus Syarifah. (2019). c. *Jurnal Ilmu Politik*, 1–23. <http://repositori.unsil.ac.id/179/>

- Mac A.M.H. Tompodung1 Stefanus Sampe Welly Waworundeng. (2023). Kinerja Pemerintah Dalam Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Guna Mengatasi Pengangguran Pada Dinas Tenaga Kerja Di Kota Manado. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi*, 3.
- Muchlison, H. (2022). *Disnaker Sidoarjo Target 89,61 Persen Tenaga Kerja Terserap*. Radarsidoarjo.Id. <https://radarsidoarjo.jawapos.com/kota-delta/02/03/2022/disnaker-sidoarjo-target-8961-persen-tenaga-kerja-terserap/>
- Nada Thalia, M. (2021). Pelayanan Prima Program Pelatihan Keterampilan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya (Studi Pada Program Pelatihan Otomotif). *Publika*, 97–108. <https://doi.org/10.26740/publika.v9n2.p97-108>
- Nife, O. (2016). In Service Training and Job Satisfaction in the Nigerian Public Service: A Theoretical Analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(5), 141–151. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i5/2122>
- Olonade, Z. O., Omotoye, O. O., & Oluwoye, A. M. (2021). Leadership Style and Organizational Culture as Correlate of Job Satisfaction Among Agricultural Training Institute’s Workers in Kwara State, Nigeria. *Quest Journal of Management and Social Sciences*, 3(1), 14–22. <https://doi.org/10.3126/qjmss.v3i1.37584>
- PONAMON, S., LENGKONG, F. D. J., & NOVIE PALAR. (2021). IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN TENAGA KERJA (STUDI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI UTARA). *JAP*, VII(101). <http://eprints.untirta.ac.id/964/>
- Prabawati Indah, Tjitjik Rahaju, B. K. (2020). *ANALISIS KEBIJAKAN PUBLIK*. UNESA UNIVERSITY PRESS.
- PRATAM, N. A. (2021). *EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SUMEDANG*.
- PREDISEN REPUBLIK. (2003). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*. 4(13), 147–173.
- Rambi, A. (2021). Program Pelatihan Kerja Bagi Para Pencari Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado. *Jurnal Politico*, 10(1), 1–13.
- Redaksi. (2021). *Peserta Pelatihan Kerja Dapat Sertifikasi Kompetensi Dan Bantuan Permodalan Pemkab Sidoarjo Harus Buka Usaha Baru*. Republikjatim.Com. <https://republikjatim.com/baca/peserta-pelatihan-kerja-dapat-sertifikasi-kompetensi-dan-bantuan-permodalan-pemkab-sidoarjo-harus-buka-usaha-baru>
- Setyaningsih, H., Vestikowati, E., & Suwarlan, E. (2021). *STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN DI KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2021*. 3(1), 357–370.
- Sidoarjo, B. P. S. K. (2020). *Profil Kemiskinan Kab. Sidoarjo Tahun 2019* (Issue 03).

- Sidoarjo, D. T. K. dan T. K. (2023). *KEGIATAN SOSIALISASI TRANSMIGRASI TAHUN 2023*. Disnaker.Sidoarjokab.Go.Id.  
<https://disnaker.sidoarjokab.go.id/?page=v-berita&id=1674568897>
- Sidoarjo, D. T. K. K. (2021). ( *Renja* ) *Tahun 2021*. 4.  
<https://disnaker.sidoarjokab.go.id/?page=download>
- Sidoarjo, D. T. K. K. (2022). *Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Tahun 2022*. 1.  
<https://disnaker.sidoarjokab.go.id/>