

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PELATIHAN KERJA DAN
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DALAM MENGURANGI
PENGANGGURAN TERBUKA DI KOTA PEMATANGSIANTAR
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Kristophorus Tambunan
NPP. 31.0072

*Asdaf Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara
Program Studi Studi Kebijakan Publik
Email: kristophorustambunan@gmail.com*

Pembimbing Skripsi: Dr. Meliasta Hapri Tarigan, A.P, M.Si

Abstract

Problem/Background (GAP): *(Contains the background behind the research). The author focuses on the high level of open unemployment in Pematangsiantar City resulting in poor people and increasing crime. Purpose : The aim of this research is to find out how the Job Training and Labor Productivity Policy is implemented in Reducing Open Unemployment in Pematangsiantar City along with the inhibiting factors and efforts made to overcome obstacles to policy implementation. Method: This research uses the theory of Edwards III (2016). The technique for determining informants is purposive sampling and snowball sampling. The data collection techniques used are interviews, observation and documentation. Results/Findings: The research results show that the implementation of Job Training and Labor Productivity Policies in Reducing Open Unemployment in Pematangsiantar City is quite good but still not optimal. Conclusion: The implementation of job training and labor productivity policies in reducing open unemployment in Pematangsiantar City is quite good but not yet optimal. This can be seen from several indicators that have not been implemented properly. Dimensions of resources that are not met according to standards and dimensions of bureaucratic appointment.*

Keywords: *Policy Implementation, Job Training and Labor Productivity, Open Unemployment*

Abstrak

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): *(Berisi background yang melatarbelakangi penelitian). Penulis berfokus pada tingginya tingkat pengangguran terbuka di Kota Pematangsiantar mengakibatkan masyarakat miskin dan tindak kriminalitas meningkat. Tujuan: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja dan Produktivitas tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran Terbuka di Kota Pematangsiantar beserta faktor penghambat dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan implementasi kebijakan. Metode: Penelitian ini menggunakan teori Edwards III (2016). Teknik penentuan informan dengan cara *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara, Observasi dan Dokumentasi. Hasil/Temuan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dalam*

Mengurangi Pengangguran Terbuka di Kota Pematangsiantar cukup baik namun masih belum optimal. **Kesimpulan:** Implementasi kebijakan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja dalam mengurangi pengangguran terbuka di Kota Pematangsiantar cukup baik namun belum optimal. Hal ini tampak dari beberapa indikator yang belum terlaksanakan dengan baik. Dimensi sumber daya yang tidak terpenuhi sesuai standart dan dimensi pengangkatan birokrasi.

Kata kunci: Implementasi Kebijakan, Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Pengangguran Terbuka

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara berkembang di Asia Tenggara dengan perkiraan populasi sekitar 278,22 juta orang per 20 oktober 2023 menempati peringkat keempat dalam daftar negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia. Jumlah penduduk adalah salah satu indikator penting dalam suatu negara. Para ahli ekonomi klasik yang di pelopori Adam smith bahkan menganggap bahwa jumlah penduduk merupakan input yang potensial yang dapat digunakan sebagai faktor produksi untuk meningkatkan produksi suatu rumah tangga perusahaan. Semakin banyak penduduk maka semakin banyak pula tenaga kerja yang dapat digunakan. Namun ahli ekonomi lain yaitu Robert Malthus menanggapi bahwa pada kondisi awal jumlah penduduk memang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi namun pada suatu keadaan optimum penambahan penduduk tidak akan menaikkan pertumbuhan ekonomi malahan dapat menurunkannya (Bastian, 1999).

Indonesia tengah menghadapi sejumlah permasalahan yang timbul akibat tingginya kepadatan penduduk, seperti tingkat pengangguran yang meningkat, krisis ekonomi, persaingan bisnis dan industri yang semakin ketat, dan isu-isu lainnya. Ketika penduduk Indonesia mencapai usia produktif, mereka mencari pekerjaan sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pengangguran memiliki dampak langsung dan tidak langsung terhadap kemiskinan, kejahatan dan masalah sosial-politik yang sedang berkembang saat ini (Sinaulan, 2019). Dengan arus migrasi yang terus mengalir, dampak krisis ekonomi, serta angkatan kerja yang cukup besar, membuat masalah ketenagakerjaan menjadi sangat luas dan kompleks. Kurangnya pendapatan menyebabkan para pengangguran bersaing untuk mengurangi pemakaian, mengurangi tingkat kekayaan dan kemakmuran. Pengangguran yang berkepanjangan juga dapat memiliki efek psikologis negatif pada penganggur dan keluarganya.

Meningkatnya jumlah pengangguran berdampak pada pertumbuhan ekonomi. Di Indonesia tepatnya di Sumatera Utara tingkat pengangguran sudah mencapai 7000 orang dan ini merupakan suatu permasalahan yang harus segera dipecahkan (Franita & Fuady, 2019). Minimnya lapangan pekerjaan dan kurangnya kemampuan dari para pencari kerja menjadi salah satu penyebab kuat meningkatnya pengangguran.

Pematangsiantar merupakan bagian dari Provinsi Sumatera Utara. Pematangsiantar merupakan sebuah kota yang terletak berdampingan dengan Kabupaten Simalungun. Kota Pematangsiantar terdapat delapan kecamatan dan lima puluh tiga kelurahan. Dikarenakan posisinya yang strategis, kota ini dilalui oleh Jalan Raya

Lintas Sumatera. Luas wilayah kota ini mencapai 79,97 km², dengan jumlah penduduk sekitar 268.254 orang pada tahun 2022, terdiri dari 132.615 laki-laki dan 135.639 perempuan. Dampak dari situasi ini adalah terjadinya ketidakseimbangan antara jumlah individu yang mencari pekerjaan dan ketersediaan lapangan pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat pengangguran.

Pemerintah Kota Pematangsiantar membuat kebijakan dalam mengurangi pengangguran melalui beberapa program, diantaranya adalah program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja (Pelatihan Berbasis Kompetensi). Program-program ini melibatkan berbagai pihak, termasuk pemerintah kota melalui Dinas Ketenagakerjaan, serta melibatkan pemangku kepentingan seperti instruktur, industri, pakar, dan praktisi yang ahli di bidangnya.

Program penanggulangan pengangguran dimulai dengan identifikasi kebutuhan pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Program pelatihan ini kemudian dipecah menjadi berbagai program, seperti pelatihan (Pelatihan Berbasis Kompetensi). Program-program ini disusun dan direvisi jika ada perubahan kebutuhan. Adapun pelatihan yang diberikan antara lain seperti pelatihan menjahit, pelatihan menenun, pelatihan membordir, pelatihan memasak, pelatihan otomotif sepeda motor dan pelatihan desain grafis. Masyarakat yang mengikuti program Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar salah satunya seperti program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di Kota Pematangsiantar bisa mengikuti studi pelatihan ke Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) yang ada diseluruh Indonesia yaitu Bekasi, Bandung, Serang, dan Bandung Barat untuk mengikuti Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Pelatihan ini diharapkan mampu menghasilkan wirausaha baru yang memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada individu untuk menjadi tenaga kerja yang mandiri.

1.2 Kesenjangan Masalah Yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan permasalahan pertumbuhan ekonomi. Masalah pengangguran dan ketenaga kerjaan sampai saat ini masih menjadi perhatian utama disetiap negara di dunia khususnya di negara yang sedang berkembang. Kedua masalah tersebut merupakan satu kesatuan yang keduanya menciptakan dualisme permasalahan yang saling bertentangan antar satu dengan yang lainnya. Dualisme tersebut terjadi jika pemerintah tidak mampu dalam memanfaatkan dan meminimalkan dampak yang diakibatkan dari dua permasalahan tersebut dengan baik. Namun jika pemerintah mampu memanfaatkan kelebihan tenaga kerja yang ada maka dualisme permasalahan tidak akan terjadi bahkan memberikan dampak yang positif dalam percepatan pembangunan.

Demikian sebaliknya jika pemerintah tidak mampu memanfaatkan maka akan menciptakan dampak negatif yaitu mengganggu pertumbuhan ekonomi. Dilihat dari sudut pandang positif tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan ekonomi suatu negara. Namun dari sudut pandang yang lain meningkatnya tenaga kerja justru sering kali menjadi persoalan ekonomi yang sulit untuk diselesaikan oleh pemerintah. Sebagai akibat dari Kurangnya pemerintah dalam menyediakan lapangan pekerjaan sebagai dampak dari meningkatnya jumlah penduduk yang ada, sehingga tenaga kerja yang ada tidak terserap secara penuh, konsekuensinya

terciptalah pengangguran.(Suhandi et al., 2020)

1.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya sebagai bahan referensi terhadap penelitian yang dijalankan. Pertama penelitian oleh Dhuwi Puspitasari berjudul Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Masa Pandemi Covid-19 di Kota Bekasi (Puspitasari, 2022) yang berpendapat bahwa Pandemi Covid-19 yang muncul pada tahun 2020 telah berdampak serius pada banyak aspek kehidupan masyarakat mulai dari sektor sosial, sektor ekonomi termasuk sektor ketenagakerjaan. Pemerintah menerapkan berbagai kebijakan salah satunya dengan mulai mensosialisasikan gerakan *social distancing*, juga mengeluarkan kebijakan untuk WFH (*Work from Home*) dan SFH (*School from Home*). Karena secara ekonomi, tingginya tingkat pengangguran merupakan salah satu penyebab hilangnya potensi peningkatan pendapatan masyarakat.

Tugas dan fungsi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Blitar adalah Melakukan Pembinaan, Penempatan, Perlindungan dan Pengawasan Tenaga Kerja serta Penyelenggaraan Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja (Khoirun, 2019).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peran pemerintah khususnya dinas tenaga kerja kabupaten minahasa dalam mengurangi angka pengangguran.(Mariono et al., 2017). Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab 2 Pasal 4 disebutkan bahwa Pembangunan ketenagakerjaan salah satu tujuannya yaitu mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.(Setyaningsih et al., 2021). Tingkat pendidikan, pelatihan, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan daerah tempat tinggal secara bersama-sama berpengaruh terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik di Indonesia.(Hartoko, 2019)

Kedua, "Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Blitar" (MUSTOFA, 2019) Penelitian ini bertujuan untuk meneliti kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah dalam setiap sektor untuk memperluas kesempatan kerja di luar dan di dalam hubungan kerja. Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), memiliki peran kunci dalam menangani masalah pengangguran sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 2 Tahun 2009. Salah satu tugas utama mereka adalah melakukan pembinaan, penempatan, perlindungan, dan pengawasan tenaga kerja, serta meningkatkan kualitas angkatan kerja melalui perencanaan strategis yang tepat.

Ketiga, "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa Ratulangi" (Mariono et al., 2017) Dengan arus migrasi yang terus mengalir, dampak krisis ekonomi yang berkepanjangan, serta jumlah angkatan kerja yang besar, persoalan tenaga kerja menjadi sangat kompleks. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa dalam mengurangi pengangguran sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja telah mengambil peran yang sesuai dengan undang-undang dengan mengadakan pelatihan keterampilan kerja di dalam dan diluar lingkup Dinas, seperti program-program otomotif, menjahit, salon/bridal, pengelohan hasil pertanian, seni kriya, pembuatan

abon ikan, kerajinan tangan dari tempurung, dan dari eceng gondok di desa-desa dan kecamatan.

Keempat, "Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Ciamis" (Setyaningsih et al., 2022) Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bab 2 Pasal 4 menyebutkan bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi upaya Pemerintah Kabupaten Ciamis dalam mengatasi pengangguran terbuka, yang merupakan isu yang harus ditangani karena tidak termasuk dalam pelayanan dasar. Sesuai dengan Peraturan Bupati Ciamis Nomor 45 Tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja bertanggung jawab sebagai pelaksana urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan hasil berupa perumusan, penerapan, dan evaluasi strategi.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian dengan penemuan baru dan dengan lokus yang berbeda serta menggunakan teori yang berbeda daripada penelitian sebelumnya yang tertera diatas. Pengelompokkan penelitian terdahulu bertujuan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan. Terdapat empat penelitian yang membahas objek penelitian yang sama dengan peneliti yaitu tentang pangurangan tingkat pengangguran. Meskipun memiliki kesamaan pada objek penelitian, terdapat perbedaan pada tujuan penelitian. Adanya perbedaan dalam tujuan, serta teori penelitian yang digunakan dalam studi sebelumnya jika dibandingkan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan saat ini. Penelitian saat ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana mekanisme pelaksanaan kebijakan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, sambil juga mengidentifikasi hambatan yang timbul selama pelaksanaan program ini.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mendiskripsikan kebijakan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja dalam mengurangi pengangguran terbuka di Kota Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara.

II METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kualitatif. Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan teori Implementasi menurut Edwards III. Adapun empat aspek dalam teori ini yang meliputi komunikasi, disposisi, pengangkatan birokrasi, dan sumber daya. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi kemudian dimantapkan dengan triangulasi data (Simangunsong, 2016). Desain pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Adapun tiga cara teknik pengumpulan data yaitu, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah

data telah dikumpulkan, data tersebut kemudian dianalisis yang dimulai dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

III HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Implementasi Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran Terbuka di Kota Pematangsiantar

Pengangguran memberikan dampak secara langsung dan tidak langsung pada kemiskinan, kejahatan, dan masalah sosial-politik yang sedang berkembang. Hal ini dipengaruhi oleh arus migrasi yang terus berlanjut, krisis ekonomi yang berdampak luas, serta jumlah angkatan kerja yang besar, sehingga masalah ketenagakerjaan menjadi kompleks. Tingginya angka pengangguran dapat mengakibatkan pemborosan sumber daya manusia yang berharga dan menurunkan pendapatan masyarakat. Kurangnya pendapatan membuat pengangguran saling bersaing untuk menghemat pengeluaran, yang pada akhirnya mengurangi kekayaan dan kemakmuran. Pengangguran yang berkelanjutan juga bisa memiliki dampak psikologis yang buruk pada individu yang menganggur dan keluarganya. Tingkat mobilitas yang tinggi ini berpotensi menimbulkan kerugian besar bagi negara dan masyarakatnya.

Implementasi kebijakan publik bisa berjalan lancar apabila terjalin komunikasi efektif antara pelaksana kebijakan/program dengan pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaannya. Dengan komunikasi yang baik, tujuan dan sasaran kebijakan dapat disampaikan dengan jelas untuk mengurangi kemungkinan distorsi atau penolakan terhadap kebijakan tersebut. Perencanaan SDM esensial bagi penarikan, seleksi, diklat dan pengembangan serta kegiatan-kegiatan personalia lainnya dalam organisasi. Perencanaan SDM merupakan serangkaian kegiatan untuk mengantisipasi permintaan- permintaan kebutuhan tenaga kerja yang tepat. Bagian kepegawaian harus mengestimasi secara sistematis permintaan dan suplai tenaga kerja organisasi untuk jangka pendek, menengah dan panjang. (Dewita Hia, 2015)

3.1.1 Komunikasi

Pentingnya komunikasi dalam mendukung kehidupan tak terkecuali pada komunikasi kebijakan. Penting bagi pemerintah untuk menjalankan komunikasi kebijakan dengan baik dalam pelaksanaan kebijakan. Bahkan kebijakan terbaik pun tak akan sukses tanpa komunikasi kebijakan yang efektif. Lebih dari sekadar mensosialisasikan kebijakan, mengkomunikasikan kebijakan kepada publik jauh lebih vital. Ini berarti melibatkan publik sejak awal proses pembentukan kebijakan. Implementasi kebijakan publik bisa berjalan lancar apabila terjalin komunikasi efektif antara pelaksana kebijakan/program dengan pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaannya. Dengan komunikasi yang baik, tujuan dan sasaran kebijakan dapat disampaikan dengan jelas untuk mengurangi kemungkinan distorsi atau penolakan terhadap kebijakan tersebut. Analisis terhadap komunikasi dapat dilakukan dengan mempertimbangkan tiga aspek, yaitu transmisi, kejelasan, dan konsistensi.

3.1.2 Disposisi

Disposisi merujuk pada sikap dan dedikasi yang dimiliki oleh pelaksana kebijakan. Peran dari para pelaksana kebijakan sangatlah krusial dan dapat

menentukan keberhasilan dari suatu kebijakan yang diterapkan. Mereka tidak hanya perlu memahami apa yang harus dilakukan, tetapi juga harus memiliki kualifikasi yang memadai untuk menjalankannya. Selain itu, para pelaksana kebijakan juga perlu memberikan dukungan dan menunjukkan sikap yang positif terhadap pelaksanaan kebijakan agar tujuan yang ingin dicapai dari kebijakan tersebut dapat terwujud.

Sikap yang ditunjukkan oleh pelaksana kebijakan, entah itu bersifat menerima atau menolak, memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan implementasi kebijakan. Banyak kasus di mana para pengambil keputusan tidak memahami atau bahkan tidak menyadari kebutuhan, keinginan, atau masalah yang perlu diatasi. Disposisi ini dievaluasi melalui proses pengangkatan birokrasi dan pemberian insentif.

3.1.3 Sumber Daya

Sumber daya merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan. Untuk menerapkan kebijakan dengan baik, diperlukan sumber daya yang memadai dan mencukupi. Tanpa adanya sumber daya yang memadai, suatu kebijakan hanya akan menjadi dokumen tanpa tindakan yang nyata. Meskipun arahan dalam implementasi kebijakan diberikan dengan jelas, tepat, dan konsisten, namun jika sumber daya yang tersedia tidak mencukupi, maka implementasi kebijakan tidak akan efektif.

Sumber daya manusia memegang peran utama dalam pelaksanaan kebijakan, sehingga menjadi faktor krusial dalam implementasi kebijakan. Selain jumlahnya, kualitas sumber daya manusia juga memiliki peran penting yang harus diperhatikan. Untuk menjalankan implementasi kebijakan dengan lancar, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memadai. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terkait kebijakan, sumber daya manusia juga memerlukan dukungan dari sumber daya informasi, wewenang, dan fasilitas.

Sumber daya informasi dalam pelaksanaan kebijakan merujuk pada informasi yang berkaitan dengan cara menjalankan kebijakan. Kewenangan merupakan dasar atau izin yang dimiliki oleh pelaksana untuk menjalankan kebijakan. Selain itu, fasilitas juga diperlukan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Meskipun implementor memiliki sumber daya yang cukup dan berkualitas, namun jika tidak didukung oleh fasilitas yang memadai, implementasi kebijakan tersebut tidak akan berjalan dengan lancar.

3.1.4 Struktur Birokrasi

Pelaksanaan kebijakan adalah sebuah aktivitas yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor, terutama kerjasama di antara pihak-pihak yang terlibat. Jika struktur birokrasi kurang memiliki koordinasi dan kerjasama yang kuat, hal ini dapat mengakibatkan kurang efektifnya dan menghambat pelaksanaan kebijakan. Evaluasi terhadap struktur birokrasi dapat dilakukan dengan memeriksa Standar Operasional Prosedur dan seberapa tersebarannya tanggung jawab di antara berbagai bagian.

3.2 Faktor Penghambat dalam Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran Terbuka di Kota Pematangsiantar

Pemerintah Daerah, terutama Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar, memiliki beberapa masalah dan rintangan dalam menerapkan kebijakan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja. Beberapa faktor penghambat dalam implementasi kebijakan Pelatihan kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, yaitu :

1. Dana Yang Dimiliki Tidak Memadai

Salah satu faktor yang menjadi penghambat dalam menerapkan kebijakan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja di Kota Pematangsiantar adalah mengenai masalah keterbatasan pendanaan dimana dana yang dibutuhkan dalam menerapkan kebijakan tersebut pada tahun 2022 sebesar Rp 1.585.262.000, sedangkan dana yang tersedia pada tahun 2022 sebesar Rp 949.560.636. Dalam menerapkan Kebijakan Pelatihan Kerja dan Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Pematangsiantar, pemerintah telah berhasil menjaga komunikasi yang terbuka dengan masyarakat. Selain itu, pemerintah juga memberikan arahan yang tegas kepada pegawai, yang sesuai dengan program, tujuan, dan sasaran RPJMD.(Purnama & Cadith, 2024)

2. Belum Tersedianya Sarana Prasarana Yang Memadai Dan Mencukupi

Faktor penghambat lainnya ialah belum tersedianya sarana prasarana yang memadai dan mencukupi. Sarana prasarana adalah salah satu fasilitas utama dalam melakukan pelatihan kerja. Ketersediaan sarana prasarana juga menjadi salah satu faktor yang menjadi penghambat dalam pelatihan kerja yang kita lakukan. Untuk sarana dan prasarananya kita hanya menggunakan gedung serba guna. Sedangkan dalam melakukan pelatihan kerja kita membutuhkan banyak hal seperti penyediaan modul pelatihan, narasumber dan lain sebagainya. Untuk memenuhi sarana prasarana tersebut, kita harus melakukan kerja sama dengan pihak lain. Kita harus mencari narasumber yang terjangkau tetapi harus tetap berkomitmen. Proses pembentukan kontrak dengan pihak lain ini terkadang memerlukan banyak waktu sehingga proses pelatihan kerja menjadi terhambat.

3. Masih Sulitnya Mengakses Dan Menjangkau Masyarakat Di Daerah Terpencil

Faktor lain yang juga menjadi penghambat pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja adalah masih sulitnya mengakses dan menjangkau masyarakat di daerah terpencil. Di Kota Pematangsiantar masih ada wilayah terpencil atau pelosok yang masih susah dijangkau. Terdapat beberapa wilayah yang susah kita jangkau karena cara mengaksesnya masih terbatas seperti di Kelurahan Gurilla yang berada di Kecamatan Siantar Sitalasari. Cara menjangkau yang masih terbatas ini mengakibatkan sulitnya melakukan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja. Jadi, sebelum melakukan pelatihan kita harus melakukan pemantauan atau survey terhadap daerah yang akan dituju.

3.3 Upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengatasi Hambatan dalam Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran Terbuka di Kota Pematangsiantar

Dalam pelaksanaan kebijakan pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja, terdapat sejumlah tantangan dan rintangan yang perlu ditangani melalui tindakan yang diambil oleh Pemerintah Daerah, terutama Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar yang bertanggung jawab atas hal tersebut. Tujuannya adalah agar kebijakan tersebut dapat dijalankan sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Adapun Upaya Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar dalam mengatasi faktor penghambat adalah :

1. Melakukan Evaluasi Rancangan Anggaran Dan Melakukan Kerjasama Dengan Badan Usaha Untuk Menarik Investor

Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar berusaha mengatasi keterbatasan dana dengan merancang anggaran agar dana yang tersedia mencukupi untuk melaksanakan pelatihan kerja dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, dengan tujuan mengurangi tingkat pengangguran terbuka di Kota Pematangsiantar. Upaya ini melibatkan evaluasi dan penyusunan ulang anggaran ke depan. Selain itu, mereka juga menjalin kerjasama dengan badan usaha untuk menarik investor guna mendukung pendanaan pelatihan kerja.

2. Melakukan Penyewaan Sarana Prasarana Pelatihan

Hambatan lain dalam pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja adalah kurangnya sarana prasarana yang mendukung dalam pelatihan kerja. Dinas Ketenagakerjaan menghadapi kebutuhan akan sarana prasarana dalam program pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja dengan menyewa peralatan pelatihan dari pihak ketiga. Namun, Dinas tersebut juga merencanakan dan mengalokasikan anggaran untuk membeli sejumlah sarana prasarana sendiri, sehingga tidak perlu selalu menyewa alat pelatihan saat melaksanakan program pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja.

3. Melakukan Sosialisasi Dan Edukasi

Pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja di Kota Pematangsiantar juga masih memiliki hambatan karena masih terdapat beberapa wilayah atau kelurahan yang memiliki aksesibilitas dan mobilitas yang susah dijangkau. Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar mengatasi kesulitan aksesibilitas dan mobilitas di wilayah terpencil dengan melakukan survei langsung untuk berkomunikasi dengan masyarakat, guna memahami minat mereka. Dinas Ketenagakerjaan selalu melakukan upaya yang terbaik dalam menghadapi berbagai hambatan yang ada dalam pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja terutama dalam hal anggaran, sarana prasarana, dan mobilitas di wilayah terpencil. Hal ini dilakukan agar pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja dapat berjalan dengan maksimal demi mengurangi pengangguran terbuka di Kota Pematangsiantar.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian dengan penemuan baru dan dengan lokus yang berbeda serta menggunakan teori yang berbeda daripada penelitian sebelumnya yang tertera diatas. Pengelompokan penelitian terdahulu bertujuan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan. Terdapat empat penelitian yang membahas objek penelitian yang sama dengan peneliti yaitu tentang pangurangan tingkat pengangguran. Meskipun memiliki kesamaan pada objek penelitian, terdapat perbedaan pada tujuan penelitian. Adanya perbedaan dalam tujuan, serta teori penelitian yang digunakan dalam studi sebelumnya jika dibandingkan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan saat ini. Penelitian saat ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana mekanisme pelaksanaan kebijakan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, sambil juga mengidentifikasi hambatan yang timbul selama pelaksanaan program ini. Sumber daya manusia memegang peran kunci dalam keberhasilan implementasi suatu kebijakan. Mereka perlu memiliki kualitas dan kemampuan yang memadai, serta kompetensi yang sesuai dengan bidang kebijakan yang sedang diterapkan. Untuk mendukung kesuksesan dan kelancaran pelatihan kerja serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Kota Pematangsiantar sebagaimana tercantum dalam RPJMD, sumber daya manusia di Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar telah terbukti berkualitas dan memadai. Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar menunjukkan kualitas yang baik dan memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Sumber daya manusia yang ada memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, memungkinkan mereka untuk bekerja secara efektif. Kehadiran tenaga honorer juga membantu dalam pelaksanaan kebijakan pelatihan kerja dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara efektif. (Purnama & Cadith, 2024)

Dalam pelaksanaan kebijakan pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja, terdapat sejumlah tantangan dan rintangan yang perlu ditangani melalui tindakan yang diambil oleh Pemerintah Daerah, terutama Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar yang bertanggung jawab atas hal tersebut. Tujuannya adalah agar kebijakan tersebut dapat dijalankan sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar berusaha mengatasi keterbatasan dana dengan merancang anggaran agar dana yang tersedia mencukupi untuk melaksanakan pelatihan kerja dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, dengan tujuan mengurangi tingkat pengangguran terbuka di Kota Pematangsiantar. Upaya ini melibatkan evaluasi dan penyusunan ulang anggaran ke depan. Selain itu, mereka juga menjalin kerjasama dengan badan usaha untuk menarik investor guna mendukung pendanaan pelatihan kerja.

Peran dari para pelaksana kebijakan sangatlah krusial dan dapat menentukan keberhasilan dari suatu kebijakan yang diterapkan. Mereka tidak hanya perlu memahami apa yang harus dilakukan, tetapi juga harus memiliki kualifikasi yang memadai untuk menjalankannya. Selain itu, para pelaksana kebijakan juga perlu memberikan dukungan dan menunjukkan sikap yang positif terhadap pelaksanaan kebijakan agar tujuan yang ingin dicapai dari kebijakan tersebut dapat terwujud. (Andityaputra et al., 2015) Sikap yang ditunjukkan oleh pelaksana kebijakan, entah itu bersifat menerima atau menolak, memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan implementasi kebijakan. Banyak kasus di mana

para pengambil keputusan tidak memahami atau bahkan tidak menyadari kebutuhan, keinginan, atau masalah yang perlu diatasi (Dalimunthe et al., 2023)

IV KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja dan produktivitas tenaga Kerja maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja untuk Mengurangi Pengangguran Terbuka di Kota Pematangsiantar telah berjalan cukup baik namun belum optimal. Belum optimal terjadi karena masih adanya hambatan yang sekiranya masih bisa diatasi. Hambatan dalam penerapan Kebijakan Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja untuk Mengurangi Pengangguran Terbuka di Kota Pematangsiantar adalah Dana yang dimiliki tidak memadai; Belum tersedianya sarana prasarana yang memadai dan mencukupi; Masih sulitnya mengakses dan menjangkau masyarakat di daerah terpencil.

Upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan untuk mengatasi hambatan dalam Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran Terbuka di Kota Pematangsiantar adalah; Melakukan evaluasi rancangan anggaran dan melakukan kerjasama dengan badan usaha untuk menarik investor; Melakukan penyewaan sarana prasarana pelatihan; Melakukan sosialisasi dan edukasi.

V UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andityaputra, M. I., Wibhawa, B., & Fedryansyah, M. (2015). Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Sumedang. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3). <https://doi.org/10.24198/jppm.v2i3.13595>
- Bastian, M. L. (1999). Africa's Ogun: Old World and New. *American Anthropologist*, 101(1), 201–202. <https://doi.org/10.1525/aa.1999.101.1.201>
- Dalimunthe, N., Ariyadi, A., Setia, A., Annisa, D. N., William, J., Ps, I. V, Estate, M., Percut, K., Tuan, S., & Serdang, K. D. (2023). Peran Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 1(3), 9.
- Dewita Hia, Y. (2015). Strategi Dan Kebijakan Pemerintah Dalam Menanggulangi Pengangguran. *Economica*, 1(2), 208–213. <https://doi.org/10.22202/economica.2013.v1.i2.121>
- Franita, R., & Fuady, A. (2019). Analisa Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 2, 88–93.
- Hartoko, Y. (2019). Pengaruh pendidikan, pelatihan, jenis kelamin, umur, status

- perkawinan, dan tempat tinggal terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 8, 201–207.
- Khoirun, winarni ningsih. (2019). Tulungagung Oktober 2019 Oktober 2019. *Skripsi*, 101.
- Mariono, B. P., Mantiri, M., & Singkoh, F. (2017). Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Eksekutif*, 2(2), 1–11.
- MUSTOFA, D. (2019). *STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN DI KABUPATEN BLITAR*.
- Purnama, R., & Cadith, J. (2024). *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies) DI KOTA CILEGON TAHUN 2020 The Evaluation of Implementation of Regional Regulation Number 2 of 2009 Concerning Employment Services at the Cilegon City Government Labor Service i*. 8(2), 65–72.
- Puspitasari, D. (2022). *Mengurangi Angka Pengangguran Di Masa Pandemi Covid-19 Di Kota Bekasi*.
- Setyaningsih, H., Vestikowati, E., & Suwarlan, E. (2021). *DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN* *Warta Governare : Jurnal Ilmu Pemerintahan . Vol . 3 No . 1 Januari- Juni 2022* *Warta Governare : Jurnal Ilmu Pemerintahan . Vol . 3 No . 1 Januari- Juni 2022*. 3(1), 357–370.
- Setyaningsih, H., Vestikowati, E., & Suwarlan, E. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Ciamis Tahun 2021. *Warta Governare: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 358–370.
- Simangunsong, F. (2016). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Sinaulan, R. D. (2019). Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Budaya*, 5(1), 55. <https://doi.org/10.32884/ideas.v5i1.173>
- Suhandi, Hendra Wijayanto, & Samsul Olde. (2020). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 85–94. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.33>