

Implementasi Program Pelatihan Kerja Pemerintah dalam Penyiapan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kab. Pohuwato)

Hasman Umuri¹ & Edy Sijaya²

^{1,2} Universitas Pohuwato Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

¹umurihasman@gmail.com, ²edysijaya@gmail.com

Received: 04 Januari 2025; Revised: 20 Januari 2025; Accepted: 01 Februari 2025; Published: Februari 2025; Available online: Februari 2025

Abstract

This study aims to determine the implementation of the Government Job Training Institution Program in preparing the workforce, with a case study at the Job Training Center (BLK) of the Manpower & Transmigration Office of Pohuwato Regency. The research method used is qualitative descriptive. The informants in this study include the Head of Service, Secretary of Service, Head of Section, Instructor, and Training Participants. The sampling technique used was purposive sampling, which is a sample determination technique based on research considerations related to the object under study. Data were collected through direct interviews and observation, then analyzed using qualitative descriptive analysis. The results of the study indicate that the implementation of the Government Job Training Institution Program in preparing the workforce in Pohuwato Regency is a very important activity to improve the knowledge of job seekers and those who are already working. The success of this program is highly determined by several indicators such as Training Objectives, Materials, Methods Used, Training Participants, and Trainer (Instructor) Qualifications. Based on findings in the field, the qualifications of trainers (instructors) need to be improved, and it is even recommended to bring in trainers from outside the region to increase and expand participants' insights and apply updated materials.

Keywords: *Implementasi, Balai Latihan Kerja, Kab. Pohuwato*

Pendahuluan

Pemerintah Indonesia berupaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia. Supaya para tenaga kerja mampu bersaing dan mempunyai keahlian yang baik. tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, seperti mereka yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan, sedang bersekolah, dan sedang mengurus rumah tangga.

Kualitas tenaga kerja mencakup keahlian atau kemampuan yang dimiliki tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Kualitas juga mencakup pendidikan formal, bagaimana tenaga kerja bersikap serta berperilaku, dan lain sebagainya. Menurut Sularno dalam Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Posisi Tawar terhadap Kesempatan Kerja di Pasar Global (Buku Antologi Adminitrasi Publik dan Pembangunan)

Pelatihan merupakan kegiatan atau usaha untuk mempersiapkan tenaga kerja. Pelatihan dilakukan berkaitan dengan bidang pekerjaannya. Sebagai contoh ingin bekerja sebagai pegawai kantor, maka pelatihannya bisa berupa pelatihan komputer dan lain sebagainya. Selain pelatihan, upaya lain yang dilakukan pemerintah ialah

meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Sehingga pendidikan formal yang dimiliki tenaga kerja dapat memenuhi standar yang ada. Upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia agar mampu bersaing dengan negara lain Upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia adalah: Mengadakan pelatihan tenaga kerja ,Upaya ini harus dibarengi pula dengan kualitas tenaga ahli sebagai pembimbing atau instrukturnya, Meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, khususnya pendidikan formal, Misalnya memperbaiki sarana dan prasarana sekolah, mengadakan latihan kerja bagi para tenaga kerja. Latihan ini ditujukan supaya calon tenaga kerja mempunyai gambaran tentang dunia kerja yang akan dihadapinya (Sholikin, 2024). Meningkatkan kualitas dan keterampilan tenaga ahli dalam mengajar atau memberi materi pada calon tenaga kerja. Supaya keahlian dan keterampilan tenaga kerja dapat meningkat.

Menurut Mathis dan Jackson (2002, hlm.34) "ada beberapa hal yang menjadi aspek penting untuk mengukur ketercapaian kinerja yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu kerja, dan kerja sama dengan rekan

kerja". Dari keempat aspek kinerja tersebut, dua hal terkait dengan aspek keluaran dan hasil pekerjaan, yaitu : kualitas hasil, kuantitas keluaran dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu : penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerjasama dengan rekan kerja. Dari empat dimensi kinerja tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu. Kualitas kerja dapat dilihat dari beberapa hal, bagaimana kemampuan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan bagaimana kemampuan seorang tenaga kerja dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan tersebut. Setiap tenaga kerja dituntut untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya tepat waktu, namun terlepas dari kecepatan tersebut ketelitian juga merupakan poin penting yang harus dimiliki seorang tenaga kerja. Mengoreksi beberapa kali pekerjaan merupakan hal yang harus dilakukan seorang tenaga kerja untuk mencegah kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut, apabila seorang tenaga kerja kurang teliti dalam bekerja maka akan berakibat fatal pada pihak yang bersangkutan terutama pada perusahaan atau lembaga tempat bekerja seorang tenaga kerja. Selain ketelitian, hal lain

yang menggambarkan kualitas kerja yaitu tanggungjawab dalam bekerja. Seorang tenaga kerja yang baik harus memahami dan sanggup menghadapi setiap tantangan dan resiko dalam sebuah pekerjaan (Sholikin, n.d.). Tenaga kerja dituntut harus mampu bertanggungjawab atas setiap tugas dalam pekerjaan yang telah dibebankan kepada tenaga kerja tersebut.

Aspek Kuantitas kerja merupakan indikator tingkat kinerja seorang tenaga kerja yang dibuktikan dengan tingkat produktivitas kerja seorang tenaga kerja. hal ini dapat dilihat dari tingkat kemampuan seorang tenaga kerja menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan ketepatan waktu juga ketepatan tujuan pekerjaan. Penggunaan waktu kerja juga merupakan aspek penting dari kinerja seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja yang baik adalah seorang tenaga kerja yang mampu disiplin dan mentaati peraturan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penggunaan waktu kerja mencakup tingkat kehadiran dan tingkat ketepatan waktu seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Aspek selanjutnya yaitu kerjasama dengan sesama rekan kerja (Sholikin, 2021a). Kerjasama merupakan tuntutan bagi

setiap tenaga kerja dalam sebuah perusahaan. Seorang tenaga kerja yang baik harus mampu bersifat kooperatif yaitu mampu bekerjasama baik secara internal (bekerjasama antar sesama tenaga kerja), maupun bekerjasama secara eksternal (bekerjasama antara tenaga kerja dengan atasan).

Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kab. Pohuwato menerapkan kurikulum berbasis kompetensi sebagai acuan dasar pengembangan program pelatihan kerja bagi calon Tenaga kerja yang dimulai dari tahap rekrutmen dan seleksi calon Tenaga kerja hingga tahap akhir Untuk bekerja. Diketahui bahwa saat ini belum semua lembaga pendidikan dan pelatihan yang menerapkan kurikulum berbasis standar kompetensi dengan lulusan yang hanya berada di level operator, dan belum bisa memenuhi kebutuhan industri untuk level teknisi dan manajer. Fenomena-fenomena yang terjadi dalam pelatihan kerja saat ini antara lain: pertama, kurangnya pemahaman masyarakat tentang pelatihan kerja, profesi, karier, vokasi, dan okupasi. Hal yang kedua, adanya perkembangan dan kemajuan arus globalisasi dan tuntutan otonomi/desentralisasi, dunia

pendidikan teknologi dan vokasi terus menerus berkembang, oleh karena itu membutuhkan perencanaan dan model-model pembelajaran yang tepat, efektif dan efisien.

Hal yang ketiga, kurangnya pengawasan dan pengendalian sistem pelatihan, di tempat kerja. Pelatihan pada dasarnya lebih menekankan pada pembekalan dan pembentukan kompetensi sebagai kualitas dasar Tenaga untuk siap layak bekerja ke instansi maupun perusahaan, sedangkan pengembangan kinerja dan produktivitas tenaga kerja sebagai pengembangan kompetensi di tempat kerja (Sholikin, 2020). Untuk membentuk tenaga kerja yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi, diperlukan kerjasama antara lembaga pelatihan, pemerintah, masyarakat, dan badan swasta (pengguna lulusan) dalam memprioritaskan proses implementasi kurikulum pelatihan yang tepat bagi calon Tenaga kerja. Perusahaan sebagai pengguna/user tenaga kerja lulusan suatu lembaga pelatihan lebih memilih tenaga kerja yang berkompeten dan mampu berkompetisi agar dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya. Hal ini diperkuat dengan pendapat Zainal Arifin (2011:16) “studi kurikulum akan

banyak membantu pemakai lulusan dalam menyeleksi calon tenaga kerja yang handal, energik, disiplin, bertanggungjawab, jujur, ulet, tepat, dan berkualitas”.

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa para pengguna/user lulusan selalu melakukan seleksi penerimaan calon tenaga kerja. Kurikulum pelatihan menjadi acuan atau pedoman utama dalam pertimbangan pengguna lulusan menyeleksi calon tenaga kerja. Kadar pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang dimiliki calon tenaga kerja merupakan hasil dari kurikulum pelatihan yang telah mereka tempuh di lembaga pelatihan, sehingga pengguna lulusan harus mempelajari terlebih dahulu kurikulum pelatihan yang ditempuh para calon tenaga kerja tersebut sebagai gambaran awal tahap seleksi calon tenaga kerja yang berkompeten dan memiliki kinerja yang berkualitas. Implementasi kurikulum pelatihan yang diprioritaskan harus relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha sehingga daya serap lulusan akan lebih besar pada pasar kerja dan dunia usaha, yang secara otomatis akan berdampak pada relevansi peningkatan kualitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan dan

pelatihan bagi calon Tenaga Kerja. Terdapat sekurang-kurangnya tiga poin yang harus dicapai dari implementasi kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, diantaranya yaitu : Pertama, Kurikulum pelatihan yang mendukung program penempatan pencari kerja dan penanggulangan pengangguran. Kedua, Kurikulum pelatihan untuk mendukung program peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja (Sholikin, 2019). Ketiga, Kurikulum pelatihan yang mendukung program jasa tenaga kerja. Salah satu upaya Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kab. Pohuwato untuk meningkatkan kinerja para Tenaga Kerja yang dilatih melalui implementasi kurikulum pelatihan berbasis kompetensi. Upaya tersebut dapat diwujudkan antara lain melalui pelatihan kerja. Hal ini sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) dan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 yang berbunyi : Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas)

merupakan panduan arah kebijakan bagi terselenggaranya pelatihan kerja secara terarah, sistematis, dan sinergis dalam menyelenggarakan pelatihan di berbagai bidang, sektor, instansi, pusat maupun daerah agar tujuan pelatihan kerja dapat dicapai secara efisien dan efektif. Pelatihan Kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, kinerja, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Berdasarkan uraian data-data tersebut, peneliti memandang implementasi kurikulum pelatihan berbasis kompetensi dapat menciptakan lulusan pelatihan sebagai tenaga kerja yang memiliki kinerja baik dan siap bersaing bekerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Hal penting dari pelatihan berbasis kompetensi yaitu hal itu difokuskan tidak hanya pada pekerjaan yang sebenarnya yang diperlukan di tempat kerja, tetapi juga kemampuan untuk mentransfer dan menerapkan keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk situasi dan lingkungan baru Tempat bekerja.

Program lembaga pelatihan kerja pemerintah dalam penyiapan tenaga kerja pada prinsipnya sangat situasional. Artinya dengan adanya penekanan pada perhitungan kebutuhan pasar kerja, tujuan lembaga pelatihan, dan capaian pembelajaran peserta pelatihan akan membentuk model kurikulum pelatihan secara khusus melalui penggunaan pendekatan, metode dan teknik tertentu dalam pelaksanaan proses pelatihan (Sholikin, 2021b). Kepentingan lain dari pelatihan berbasis kompetensi yaitu memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, implementasi Program lembaga pelatihan kerja pemerintah dalam penyiapan tenaga kerja akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar : keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia. Melalui Implementasi implementasi Program lembaga pelatihan kerja pemerintah dalam penyiapan tenaga kerja diharapkan setiap peserta pelatihan dapat mengatasi gap antara kompetensi yang dibentuk selama

pelatihan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja atau jabatan kerja yang dibutuhkan. Kompetensi kerja yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja Tenaga kerja sebagai lulusan pelatihan yang merupakan pengalaman belajar (hasil belajar) dari suatu program pelatihan yang diikuti selama proses pelatihan. Kompetensi-kompetensi kerja tersebut diharapkan akan membentuk kinerja Tenaga kerja yang berkualitas di tempat kerja. Indikator keberhasilan implementasi Program lembaga pelatihan kerja pemerintah dalam penyiapan tenaga kerja dapat dilihat dari kadar kualitas kerja Tenaga Kerja (dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu ketelitian kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan kecermatan), kuantitas kerja Tenaga kerja (dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh tenaga kerja), penggunaan waktu kerja Tenaga kerja (dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang), dan juga kadar kerjasama dengan rekan kerja. Dari tenaga kerja itu sendiri.

Aspek-aspek kinerja Tenaga Kerja tersebut merupakan hasil pelatihan yang

sesuai dengan tujuan pelatihan dan standar kompetensi yang telah dicapai oleh peserta pelatihan sehingga dapat bermanfaat bagi Tenaga Kerja (lulusan pelatihan) di tempat kerja. Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami Bagaimana implementasi Program lembaga pelatihan kerja pemerintah dalam penyiapan tenaga kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kab. Pohuwato)

Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah alur pikir yang logis dan di buat dalam bentuk diagram, atau skema bertujuan menjelaskan secara garis besar pola substansi penelitian yang akan dilaksanakan, agar mempermudah memahami variabel dan indikator yang akan di teliti dalam tahap selanjutnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas, maka yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Implementasi Program Pelatihan Kerja Pemerintah Dalam Penyiapan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja (Blk) Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Pohuwato).

Lokasi Penelitian ini bertempat Di Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Pohuwato dan direncanakan selama kurang lebih 3 bulan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian menggunakan pendekatan analisis kualitatif. Dimana penelitian ini hanya akan memahami serta melakukan interpretasi terhadap interaksi sosial terhadap para aktor dalam sebuah konteks sosial, terporal dan historis tertentu. Saryono dan Anggraeni (2010:22) mendefisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh social yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.

Definisi operasional adalah langkah lanjutan dari perumusan definisi konsep. Perumusan operasional ditujukan dalam upaya transformasi konsep dalam dunia nyata sehingga konsep-konsep penelitian dapat diobservasi. Definisi operasional sering disebut sebagai suatu proses operasionalisasi konsep. Operasionalisasi konsep berarti

menjadikan konsep yang semula bersifat statis menjadi dinamis.

Adapun yang menjadi definisi operasional dalam Indikator Pelatihan Kerja Untuk melakukan tahap evaluasi efektivitas pelatihan diperlukan indikasi konkret yang dapat menjadi patokan pengukuran yang objektif. Menurut Mangkunegara (2017, hlm. 62) indikator-indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut.

✓ Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

✓ Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

✓ Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi

kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

✓ Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

✓ Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Adapun Informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kepala Dinas	1
orang	
b. Sekretaris Dinas	1 orang
c. Kepala Seksi	3
orang	
d. Instruktur	4 orang
e. <u>Peserta Pelatihan</u>	<u>5 orang</u>
Jumlah sampel	14
orang	

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan teknik pengamatan langsung terhadap objek maupun wawancara langsung kepada para informan yang relevan dengan fokus penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objeknya, tetapi melalui sumber lain baik secara lisan maupun tulisan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung yang sistematis tentang kejadian dan tingkah laku dalam setting sosial yang dipilih untuk diteliti.
2. Wawancara dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada informan yang biasanya menggunakan pedoman wawancara dengan maksud untuk mendapatkan berbagai informasi secara lengkap, mendalam, dan komprehensif menyangkut masalah yang diajukan dalam penelitian.

3. Document Research, dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis kualitatif tanpa menggunakan alat bantu rumus statistic. Penelitian ini akan bersifat deskriptif dengan tujuan memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian yang sedang dialami oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Pohuwato. Yang kemudian akan mengolah data yang didapat dari lokasi penelitian yang akan dianalisis, kemudian akan di eksplorasi lebih dalam dan akan memunculkan sebuah kesimpulan yang akan menjelaskan dan menjawab masalah yang diteliti.

Gambaran Umum Lokasi Penelitian Sejarah Singkat

Pemberdayaan angkatan kerja melalui BLK merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setingkat sekolah menengah pertama atau sekolah menengah atas dan tidak mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. “Balai latihan kerja dalam hal ini UPTD BLK Pohuwato merupakan salah satu instrumen lembaga pemerintah untuk pengembangan SDM yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja produktif dengan berbagai kurikulum dan program pelatihan yang telah disusun berdasarkan standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI). Peluang ini tentu saja harus menjadi perhatian bagi para pencari kerja di kabupaten pohuwato untuk mendapatkan pelatihan dengan berbagai jenis bidang keahlian pada kejuruan yang tersedia di BLK Pohuwato untuk meraih sertifikasi kompetensi sesuai dengan pelatihan yang diikuti Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 258, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4060);, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003

tentang Pembentukan Kabupaten Bone Bolango dan Kabupaten Pohuwato di Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4269); Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494), Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679); Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887); Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita. Negara Republik Indonesia

Tahun 2015 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018; Peraturan Daerah Kabupaten Pohuwato Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pohuwato Tahun 2016 Nomor 184, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pohuwato Nomor 163); Melalui Peraturan Bupati Tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

- 1) Daerah adalah Kabupaten Pohuwato.
- 2) Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
- 3) Bupati adalah Bupati Pohuwato.
- 4) Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- 5) Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato.
- 6) Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk

mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing.

- 7) Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat UPT BLK merupakan unsur pelaksana teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas.
- 8) Kepala UPT adalah Kepala UPT Balai Latihan Kerja pada Dinas.

Dengan Peraturan Bupati ini dibentuk UPT Balai Latihan Kerja pada Dinas. Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato UPT Balai Latihan Kerja merupakan unsur pelaksana sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang pengelolaan dan pelayanan pelatihan tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. UPT Balai Latihan Kerja dipimpin oleh Kepala UPT yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.

Melalui Indikator Pelatihan Kerja yang telah di uraikan sebelumnya yaitu Untuk melakukan tahap evaluasi efektivitas pelatihan diperlukan indikasi konkret yang dapat menjadi patokan pengukuran yang objektif. Menurut Mangkunegara (2017, hlm. 62) indikator-indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut Tujuan Pelatihan, Materi, Metode

yang Digunakan, Peserta Pelatihan, Kualifikasi Pelatih.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja, pelatihan karyawan, atau sering disebut dengan istilah *training* di perusahaan-perusahaan ini sering dikaitkan dengan kebutuhan karyawan baru yang dianggap belum mampu beradaptasi dan benar-benar memahami pekerjaannya. Padahal, pelatihan kerja sejatinya tidak mengenal batasan lama bekerja bahkan jabatan, seperti yang diungkapkan oleh Dessler (2019, hlm. 284) bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Pelatihan kerja harusnya konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan (Sholikin, 2021c).

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan wawancara dari informan mengenai Tujuan Pelatihan sesuai dengan penjelasan dari kepala dinas

tenaga kerja dan transmigrasi Ibu N.S Beliau menyampaikan :

Adapun tujuan dari pelatihan yang di laksanakan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi yaitu untuk meningkatkan produktivitas dan kompetensi tenaga kerja yang ikut dalam pelatihan tersebut (Wawancara Januari 2025)

Sama halnya yang di sampaikan oleh KL salah satu peserta yang ikut dalam pelatihan tersebut di sampaikan bahwa

tujuan dari pelatihan yang di laksanakan adalah penyiapan tenaga kerja dalam hal pembentukan skill/ kemampuan, mengurangi angka pengangguran di kabupaten pohuwato serta menciptakan tenaga kerja yang produktif (Wawancara Januari 2025)

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu usaha dan proses terencana yang sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan kompetensi anggota organisasi baik dari segi keterampilan, pengetahuan, maupun sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan serta mencapai tujuan bersama organisasi atau perusahaan.

Bahwa pentingnya pelatihan di laksanakan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi yaitu mempunyai banyak manfaatnya baik untuk dinas itu sendiri maupun oleh peserta yang ikut dalam pelatihan tersebut

Materi

Melalui materi yang di sampaikan adalah untuk Meningkatkan kemandirian Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya. Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

Seperti apa yang di sampaikan oleh kepala dinas tenaga kerja dan transmigrasi Ibu N.S di sampaikan yaitu :

Adapun materi yang di sampaikan pada peserta yang ikut pelatihan di sesuaikan dengan keahlian masing-masing di antaranya adalah Informasi teknologi menjahit, prosesing, bangunan, otomotif, informasi teknologi, listrik. (Wawancara Januari 2025)

Senada dengan apa yang di sampaikan oleh salah satu peserta yang ikut dalam pelatihan di sampaikan bahwa :

Adapun materi yang saya terima pada saat ikut pelatihan kerja antara lain adalah sebagai berikut berupa softskill, materi umum, materi dasar pelatihan, sesuai jurusan program pelatihan (Wawancara Januari 2025)

Dari hasil wawancara di atas dapat di lihat sangat penting materi yang disampaikan dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi karena hal ini ada yang menentukan ketika kita masuk dalam dunia pekerjaan dan mempermudah pekerjaan yang kita kerjakan sehari-hari

Metode yang di gunakan

Salah satu hal yang sangat menentukan dalam kegiatan pelatihan kerja yaitu Metode pelatihan yang digunakan karena hal ini adalah arah oleh para pencari kerja bias memahami materi yang di sampaikan dan tidak menimbulkan rasa bosan dalam mengikuti kegiatan , metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan *games*, latihan

dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding). Perlu di terapkan dalam kegiatan tersebut.

Melalui penelitian yang di lakukan oleh penelti dan telah mewawancarai salah satu informan penelitian di sampaikan bahwa :

Memang kita dalam Pemberian materi menyampaikan kepada pemateri bahwa dalam metodenya perlu ada variasi sesuai dengan keadaan yang ada di lapangan dan sampai di lakukan pada tingkat praktek langsung (Wawancara Januari 2025)

Begitu juga dengan wawancara dengan salah satu peserta yang ikut di sampaikan bahwa :

Kami menerima materi dengan tatap muka langsung pemberian materi alhamdulillah tidak membosankan dan bagusnya kita langsung di bawah kelapangan untuk praktek langsung (Wawancara Januari 2025)

Dari hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa penggunaan metode dalam pelatihan kerja itu sangat penting di lakukan , karena setiap pemateri memiliki metode masing-masing dalam pemberian materi sehingga yang ikut tetap fokus dan serius

dalam mengikuti kegiatan yang di laksanakan

Peserta Pelatihan

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi melakukan pelatihan kerja menghadirkan peserta dari berbagai macam kalangan yang biasanya di dominasi oleh kalangan masyarakat yang semntara bekerja dan tujuannya adalah untuk meningkatkan skill dan kemampuan mereka dalam menghagadapi dunia pekerjaan , Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi di sampaikan bahwa :

Rata-rata yang kami ikutkan dalam peserta pada pelatihan itu adalah masyarakat yang sudah bekerja dan tidak menutup kemungkinan juga kami mengikutsertakan para pencari kerja tujuannya adalah meningkatkan pengetahuan serta skill mereka agar peserta yang lulus dari pelatihan ini siap unutk menghadapi dunia pekerja yang ada di luar sana sertaPencari kerja usia

diatas 15 tahun (Wawancara Januari 2025)

Sama halnya dengan apa yang di sampaikan oleh salah satu peserta pelatihan dalam kegiatan tersebut beliau menjelaskan bahwa :

Memang kami yang ikut dalam pelatihan itu rata-ratamemiliki usia produktif yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja sehingga biasanya kami lulus dari pelatihan kerja ini sudah siap menghadapi dunia pekerjaan maupun ada peningkatan dalam segi kemampuan dan pengetahuan (Wawancara Januari 2025)

Dari hasil wawancara di atas terlihat bahwa Meskipun pekerjaan dan pemilihan kerja yang dilakukan seseorang selama kariernya sebagian besar ditentukan kekuatan-kekuatan yang ada pada individu, organisasi dan kekuatan eksternal (seperti masyarakat, keluarga dan sistem pendidikan) juga memainkan peran. Individu didorong untuk melakukan pemilihan pekerjaan tertentu oleh keterampilan, pengetahuan, kemampuan, sikap, nilai, kepribadian, dan situasi kehidupan. Organisasi menyediakan pekerjaan dan informasi, serta kesempatan dan keterbatasan yang mungkin dikejar seseorang di luar pekerjaan di masa yang akan datang. Dalam dunia kerja yang terus

bertransformasi, karier seharusnya lebih banyak dibentuk oleh individu dari pada organisasi. Untuk itu, karyawan perlu mengembangkan kemampuan dan keterampilan baru dari pada bergantung pada dasar pengetahuan yang tetap. Hal ini berasal dari kebutuhan organisasi untuk lebih tanggap terhadap peningkatan pelayanan konsumen dan kualitas produk yang terus mengalami perkembangan

Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Istilah “pelatihan” sering merujuk kepada cara untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian-keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai keahlian-keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi-kompetensi spesifik yang berguna. Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan). Sehingga Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan

antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Meskipun pekerjaan dan pemilihan kerja yang dilakukan seseorang selama kariernya sebagian besar ditentukan kekuatan-kekuatan yang ada pada individu, organisasi dan kekuatan eksternal (seperti masyarakat, keluarga dan sistem pendidikan) juga memainkan peran. Individu didorong untuk melakukan pemilihan pekerjaan tertentu oleh keterampilan, pengetahuan, kemampuan, sikap, nilai, kepribadian, dan situasi kehidupan. Organisasi menyediakan pekerjaan dan informasi, serta kesempatan dan keterbatasan yang mungkin dikejar seseorang di luar pekerjaan di masa yang akan datang. Dalam dunia kerja yang terus bertransformasi, karier seharusnya lebih banyak dibentuk oleh individu dari pada organisasi. Untuk itu, karyawan perlu mengembangkan kemampuan dan keterampilan baru daripada bergantung pada dasar pengetahuan yang tetap. Hal ini berasal dari kebutuhan organisasi untuk lebih tanggap terhadap peningkatan pelayanan konsumen dan kualitas produk yang terus mengalami perkembangan.

Melalui wawancara dengan salah satu pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi di ditegaskan bahwa :

Dalam pemberian pelatihan kepada para peserta biasanya kami menghadirkan pelatih yang memang sudah terqualifikasi karena sudah memiliki sertifikat instruktur sesuai jurusan tujuannya adalah supaya para peserta yang ikut memang betul-betul mendapatkan pengetahuan sesuai dengan jurusan yang di minati (Wawancara Januari 2025).

Hal senada juga di sampaikan oleh pesrta yang ikut dalam pelatihan tersebut di sampaikan bahwa :

Sesuai dengan apa yang saya alami pada saat mengikuti kegiatan pelatiahn yang di laksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi bahwa pelatih yang di hadirkan untuk memberikan materi pada kegiatan pelatihan yang memang betul-betul sudah bekualifikasi dan keahlian di bidangnnya karena rata-rata sudah memiliki sertifikat instruktur sesuai jurusan yang di buka pada kegiatan pelatihan tersebut (Wawancara Januari 2025)

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan wawancara dengan beberapa

informan bahwa Kualifikasi Pelatih (Instruktur) sangatlah penting untuk di perhatikan sebagai indicator untuk merubah pemahaman dan meningkatkan skill dari peserta yang ikut dalam pelatihan.

Menurut Gary Dessler dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Menurut Edwin B. Flippo dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu”.

Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan hasil yang positif bagi karyawan, yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan juga akan lebih menghargai dengan sesama karyawan yang lain, sebagai proses kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan,

Pembahasan

Melalui Indikator Pelatihan Kerja yang telah di uraikan sebelumnya yaitu

Untuk melakukan tahap evaluasi efektivitas pelatihan diperlukan indikasi konkret yang dapat menjadi patokan pengukuran yang objektif. Menurut Mangkunegara (2017, hlm. 62) indikator-indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut Tujuan Pelatihan, Materi, Metode yang Digunakan, Peserta Pelatihan, Kualifikasi Pelatih dapat di uraikan temuan di lapangan oleh peneliti

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja sejatinya tidak mengenal batasan lama bekerja bahkan jabatan, seperti yang diungkapkan oleh Dessler (2019, hlm. 284) bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Pelatihan kerja harusnya konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

Berdasarkan temuan di lapangan Bahwa pentingnya pelatihan di laksanakan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi yaitu mempunyai banyak

manfaatnya baik untuk dinas itu sendiri maupun oleh peserta yang ikut dalam pelatihan tersebut kendala yang di hadapai oleh penelti dilapangan itu hanya bertemu dengan informan yang ingin diwawancarai, melihat dari pelatihan yang di laksanakan rata-rata sudah sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku

Materi

Adapun temuan yang berhubungan dengan materi yang di sampaikan adalah sudah sesuai dengan apa yang di sampaikan untuk Meningkatkan kemandirian Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya. Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja. Hal ini sudah dilaksanakan sejak awal pelatihan di adakan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Metode yang di gunakan

Adapun beberapa metode yang di gunakan dalam pelatihan kerja yaitu dengan beberapa teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi,

bermain peran(demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding). Dan metode inilah yang biasanya menimbulkan banyak peminat maupun bisa menjadikan peserta betah untuk mengikuti kegiatan pelatihan

Peserta Pelatihan

Dari uraian yang telah di uraikan sebelumnya bahwa Meskipun pekerjaan dan pemilihan kerja yang dilakukan seseorang selama kariernya sebagian besar ditentukan kekuatan-kekuatan yang ada pada individu, organisasi dan kekuatan eksternal (seperti masyarakat, keluarga dan sistem pendidikan) juga memainkan peran. Individu didorong untuk melakukan pemilihan pekerjaan tertentu oleh keterampilan, pengetahuan, kemampuan, sikap, nilai, kepribadian, dan situasi kehidupan. Jadi memang Organisasi menyediakan pekerjaan dan informasi serta kesempatan dan keterbatasan yang mungkin dikejar seseorang di luar pekerjaan di masa yang akan datang. Sehingga uraian sebelumnya terlihat peserta yang ikut dalam kegiatan pelatihan banyak yang sudah memiliki pekerjaan yang tinggal meningkatkan kemampuan mereka

Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Berdasarkan hasil uraian sebelumnya dan hasil wawancara dengan beberapa informan bahwa Kualifikasi Pelatih (Instruktur) sangatlah penting untuk di perhatikan sebagai indicator untuk merubah pemahaman dan meningkatkan skill dari peserta yang ikut dalam pelatihan. Hal ini juga sangat menentukan kualitas dari para lulusan yang ikut dalam pelatihan terlihat di lapangan bahwa rata-rata kualifikasi pelatih semuanya sudah bersertifikat keahlian dan menunjukkan lulusan dari yang ikut pelatihan semuanya sudah berkualitas dan mampu menyesuaikan dengan dunia pekerjaan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara sebelumnya dari beberapa indicator yang telah di teliti di lapangan maka dapat di Tarik kesimpulan Mengenai implementasi Program lembaga pelatihan kerja pemerintah dalam penyiapan tenaga kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kab. Pohuwato) di lihat dari indicator implementasi Pelatihan kerja Tujuan Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, Peserta Pelatihan, Kualifikasi Pelatih sudah di laksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Saran

Dari kesimpulan di atas mengenai implementasi Program lembaga pelatihan kerja pemerintah dalam penyiapan tenaga kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kab. Pohuwato) di lihat dari indicator implementasi Pelatihan kerja Tujuan Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, Peserta Pelatihan, Kualifikasi Pelatih peneliti memberikan saran dari indicator yang di angkat perlu ada peningkatan pada kualifikasi pelatih bila perlu menghadirkan pelatih dari luar daerah dengan tujuan untuk lebih meningkatkan skill dan pengetahuan para peserta yang ikut dalam pelatihan tersebut dan materi yang di sampaikan juga bisa di terapkan materi yang bertaraf internasional.

Daftar Pustaka

Dunn, William, Pengantar Analisis Kebijakan Publik, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1998.
Hadjon, Philipus M., Pengantar Hukum Perizinan, Cet. I, Yuridika, Surabaya, 1993.
Harun, Konstruksi Perizinan Usaha Industri Indonesia Prospektif, Muhammadiyah University Press, Surakarta, 2012.
_____, Pertumbuhan dan Perkembangan Konstitusi Suatu

Negara, Mandar Maju, Bandung, 1995.
Mantja, W., Etnografi: Desain Penelitian Kualitatif dan Manajemen Pendidikan, Wineka Media, Malang, 2007.
119 Margono, S., Metode Penelitian Pendidikan, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007.

_____, Metode Penelitian Pendidikan, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007.

Marzuki, Peter Mahmud, Penelitian Hukum, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007.

_____, Pengantar Ilmu Hukum, Prenada Media Group, Jakarta, 2009.
Mertokusumo, Sudikno, Mengenal Hukum, Liberty, Yogyakarta, 1985.

_____, Penemuan Hukum, Liberty, Yogyakarta, 1998.
Miles, B. Matthew, dan Huberman, A. Michael, Qualitative Data Analysis, terjemahan, UI Press, Jakarta, 2007.
Nugroho D, Riant, Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2005.
Rahardjo, Satjipto, Hukum dan Masyarakat, Angkasa, Bandung, 1986.

_____, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

_____, Permasalahan Hukum di Indonesia, Penerbit Alumni,

- Bandung, 1983. Ridwan HR., Hukum Administrasi Negara, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Subarsono, Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori, dan Aplikasi), Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, Alfabeta, Bandung, 2008. 120 Suharno, Dasar-dasar Kebijakan Publik, UNY Press, Yogyakarta, 2010.
- Sutopo, H.B., Metode Penelitian Kualitatif, Universitas Sebelas Maret Press, Surakarta, 2008.
- Suwitri, Sri, Konsep Dasar Kebijakan Publik, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2008.
- Suyanto, Bagong, Metode Penelitian Sosial, Prenada Media, Jakarta, 2009.
- Wahab, Solichin Abdul, Analisis Kebijaksanaan: dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara, Sinar Grafika, Jakarta, 2002.
- Wibowo, Samudra, Evaluasi Kebijakan Publik, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1994.
- Winarno, Budi, Kebijakan Publik: Teori dan Proses, PT. Buku Kita, Jakarta, 2008.
- Indriani, M. (2016). Peran Pekerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. Gema Keadilan. J, M. L. (2014).
- Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaj Rosdakarya. Maranda, H. (2018). Teori dan Model Implementasi Kebijakan Publik.
- Dessler, G. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Kaswan. (2016). Teori-teori pelatihan dan pengembangan. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sholikin, A. (n.d.). *PROSES LEGISLASI*. Retrieved May 3, 2024, from https://www.researchgate.net/publication/380169912_Proses_Legislati
- Sholikin, A. (2019). Mahalnya Ongkos Politik dalam Pemilu Serentak Tahun 2019. *Jurnal Transformative*, 5(1), 87–108.
- Sholikin, A. (2020). Dinamika Hubungan Muhammadiyah dan Partai Politik di Indonesia. *Jurnal Polinter: Kajian*

Politik Dan Hubungan Internasional,
5(2), 1–19.

Sholikin, A. (2021a). Implementation of Green and Clean Policies in Environmental Governance Perspective in Lamongan Regency. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 18(1), 104–117.

Sholikin, A. (2021b). Implementation of Green and Clean Policies in Environmental Governance Perspective in Lamongan Regency. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 18(1), 104–117.

Sholikin, A. (2021c). Implementation of Green and Clean Policies in Environmental Governance Perspective in Lamongan Regency. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 18(1), 104–117.

Sholikin, A. (2024). Implementation of Transparency and Accountability Principles in Extractive Industry Governance in Bojonegoro Regency. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 8(1), 258–266.