

**IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA
MEDAN NOMOR 3 TAHUN 2019 DALAM RANGKA
PENYELENGGARAAN PELATIHAN KERJA DI
DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

NAHRIYAH RAHMI PAKPAHAN

NPM: 1603100118

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Konsentrasi Kebijakan Publik



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara oleh :

Nama : **NAHRIYAH RAHIMI PAKPAHAN**

NPM : 1603100118

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Hari, Tanggal : 4 Maret 2021

Waktu : 08.00 s/d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr.ARIFIN SALEH, S.sos, MSP (.....)

PENGUJI II : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP (.....)

PENGUJI III : NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd (.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP

Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

HALAMAN PERSETUJUAN

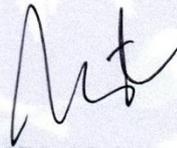
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh :

Nama : **NAHRIYAH RAHMI PAKPAHAN**
NPM : 1603100118
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : **Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Medan, 29 Maret 2021

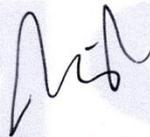
Dosen Pembimbing



NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd

Disetujui Oleh

Ketua Program Studi



NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd

Dekan



DR. ARHUS SALEH, S.Sos, MSP

SURAT PERNYATAAN

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Dengan ini saya, NAHRIYAH RAHMI PAKPAHAN, NPM 1603100118, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah orang lain dengan sesuatu imbalan atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah karya ilmiah saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat atau karya jiplakan dari orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang saya terima

Medan, 29 Maret 2021

Yang Menyatakan



NAHRIYAH RAHMI PAKPAHAN

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah atas segala nikmat iman, islam, kesempatan, serta kekuatan yang telah diberikan Allah *Subhanahuwata'ala* sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. *Shalawat* beriring salam untuk tuntunan dan suru tauladan Rasulullah beserta keluarga dan sahabat beliau yang senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai Islam yang sampai pada saat ini dapat dinikmati oleh seluruh manusia di penjuru dunia

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna untuk memperoleh gelar Sarjana (S.AP) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Administrasi Publik Konsentrasi Kebijakan Publik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan hasil penelitian yang berjudul **“Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan”**

Teristimewa dan yang paling utama, Kepada Ayahanda Penulis tercinta **Iskandar Pakpahan** dan Ibunda **Khadijah Lubis** yang telah banyak memberikan motivasi, masukan, nasihat serta dukungan dan semangat dari awal sampai mendapat gelar sarjana. Terimakasih juga kepada kakak saya yang saya sayangi yaitu **Khairi Rahma Pakpahan** yang selalu memberikan doa dan

dukungan kepada saya. Semoga Ayah, Ibu dan kakak saya selalu dalam lindungan Allah SWT, Aamiin ya rabbalal'alamiin.

Pada kesempatan ini saya juga dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak **Drs. Agussani, M.AP.** selaku Rektor universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **DR. Arifin Saleh, S.sos M.sp** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Drs. Zulfahmi, M.I kom** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu **Nalil Khairiah S.I.P M.P.D** selaku Ketua Jurusan Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga Selaku Dosen Pembimbing yang telah Meluangkan Waktu dan Memberikan Bimbingan Serta Pengarahan Kepada Penulis Selama Penulisan Skripsi.
5. Bapak **Ananda Mahardika, S.Sos., MSP** selaku Sekertaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Seluruh staff pengajar di Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.

7. Seluruh pegawai staff biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dalam semua urusan penulis mulai dari perkuliahan sampai akhir pengerjaan skripsi.
8. Para Pegawai dan staff di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang telah banyak membantu penulis dalam pelaksanaan riset.
9. Para informan dalam penelitian ini, terima kasih atas partisipasinya dalam penulisan skripsi ini.
10. Kepada teman Seperjuangan, **Ririn Islami, Masrayani Siregar, Nur Aini Sitepu, Nurul Permata Dewi, Devi Arifka Inggita Siwi**, dan teman-teman khusus kelas B Kebijakan Publik Pagi yang sudah banyak memberikan semangat dan dukungan kepada saya.
11. Kepada Sahabat Dunia Akhirat Geng WYN, **Amanda Aprilitta Ginting, Feggy Lukyta Sari, Revita Chairunissa, Triya Rizky Khairani, Yusril Ramadhani Matondang, Rickosuma Trinanda, Muhammad Ilham, Dandi Pratama, Muklis Yusuf**, terima kasih atas motivasi yang diberikan dan dukungannya selama ini.
12. Kepada sepupu saya, **Zulfadilah Nasution dan Ahmad Najimi Nasution**, terima kasih atas dukungan dan bantuannya dalam penulisan skripsi ini.

Atas segala bantuan dari berbagai pihak yang tak ternilai harganya, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunianya serta membalas segala budi baik yang di

berikan kepada penulis. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, Januari 2021

Penulis

IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA MEDAN NOMOR 3 TAHUN 2019 DALAM RANGKA PENYELENGGARAAN PELATIHAN KERJA DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Abstrak

Dalam Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perencanaan, informasi, pelatihan dan produktivitas, penempatan, pembinaan dan perlindungan tenaga kerja merupakan langkah strategis dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan dalam rangka sekaligus merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan Kota Medan. Untuk melaksanakannya diperlukan mekanisme perencanaan, pelatihan dan produktivitas, penempatan, pembinaan dan perlindungan tenaga kerja, sehingga pelayanan kepada masyarakat lebih cepat dan tepat sesuai otonomi daerah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kualitatif yaitu pemecahan masalah yang diselidiki dengan pengamatan, wawancara, menggambarkan keadaan penelitian pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang sebagaimana adanya. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, belum terimplementasi dengan baik. Hal ini dikarenakan tindakan-tindakan yang dilakukan dalam mencapai tujuan sudah tercapai akan tetapi belum maksimal karena waktu pelaksanaan pelatihan kerja yang seharusnya dilaksanakan dalam waktu tiga sampai enam bulan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan hanya melaksanakannya satu bulan saja dan proses kegiatan yang dilakukan instansi pemerintahan dalam penyelenggaraan pelatihan kerja belum terlaksana dengan baik karena informasi adanya penyelenggaraan pelatihan kerja tidak diberitahu kepada masyarakat serta pihak dinas tidak melakukan penyuluhan tentang pelaksanaan pelatihan kerja di masyarakat. Oleh sebab itu agar Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan lebih gencar memberikan informasi kepada masyarakat tentang program-program untuk meningkatkan keterampilan dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat menambah kuota calon peserta pelatihan yang lebih banyak lagi.

Kata kunci : Implementasi, Penyelenggaraan, Pelatihan Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR DAN TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II URAIAN TEORITIS	10
1.1. Konsep Implementasi.....	10
1.1.1. Pengertian Implementasi	10
1.1.2. Unsur-unsur Implementasi	12
1.1.3. Tahapan-tahapan Implementasi	12
1.2. Konsep Kebijakan	12
1.2.1. Pengertian Kebijakan	12
1.2.2. Pengertian Kebijakan Publik.....	13
1.2.3. Unsur-unsur Kebijakan	14
1.3. Pengertian Implementasi Kebijakan	15
1.4. Pengertian Peraturan	16
1.5. Konsep Peraturan Daerah.....	17
1.5.1. Pengertian Peraturan Daerah.....	17
1.5.2. Kedudukan Peraturan Daerah	17
1.5.3. Fungsi Peraturan Daerah	18

1.6. Konsep Pelatihan Kerja.....	18
1.6.1. Pengertian Pelatihan Kerja.....	18
1.6.2. Tujuan Pelatihan Kerja.....	20
1.6.3. Prinsip Dasar Pelatihan Kerja	20
1.6.4. Program Pelatihan Kerja	21
1.6.5. Penyelenggaraan Pelatihan Kerja.....	21
1.6.6. Peserta Pelatihan Kerja	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
1.1. Jenis Penelitian.....	23
1.2. Kerangka Konsep	24
1.3. Defenisi Konsep	25
1.4. Kategorisasi Penelitian.....	26
1.5. Narasumber	27
1.6. Teknik Pengumpulan Data.....	27
1.7. Teknik Analisis Data.....	28
1.8. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
1.9. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian.....	29
1.9.1. Gambaran Umum Instansi.....	29
1.9.2. Sejarah Ringkas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.....	29
1.9.3. Maksud Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.....	31
1.9.4. Tujuan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	31
1.9.5. Visi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	32
1.9.6. Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	34
1.9.7. Makna Logo Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	35
1.9.8. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	36
1.9.9. Tugas Deskripsi (<i>Job Description</i>).....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1. Hasil Penelitian	47
4.2. Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP	72
5.1. Kesimpulan	72

5.2. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	

Daftar Gambar dan Tabel

3.1 Kerangka konsep	24
3.2 Logo Dinas	35
3.3 Struktur Organisasi	38
4.1 Tabel Distribusi Narasumber Berdasarkan Pendidikan	48
4.2 Tabel Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.3 Tabel Distribusi Narasumber Berdasarkan Usia	49
4.4 Tabel Distribusi Narasumber Berdasarkan Pekerjaan.....	50
4.5 Tabel Data Peserta Pelatihan Tahun 2019	63
4.6 Tabel Data Peserta Pelatihan Tahun 2020	64
4.7 Tabel Nama-nama Lembaga Swasta Yang Bekerjasama Dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Daftar Riwayat Hidup

Lampiran II : Draft Wawancara

Lampiran III : SK-1 (Surat Permohonan Persetujuan Skripsi)

Lampiran IV : SK-2 (Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing)

Lampiran V : SK-3 (Surat Permohonan Seminar Proposal Skripsi)

Lampiran VI : SK-4 (Surat Undangan Seminar Proposal)

Lampiran VII : SK-5 (Berita Acara Bimbingan Skripsi)

Lampiran VIII : Surat Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa

Lampiran IX : Surat Keterangan Selesai Penelitian Mahasiswa

Lampiran X : SK-10 : (Surat Undangan Ujian Skripsi)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Pemberdayaan manusia bisa dilakukan melalui pelatihan dengan cara mengembangkan potensi yang ada pada diri setiap manusia. Pengembangan Sumber Daya Manusia, merupakan upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia agar produktif dalam bidang pekerjaan yang ditekuni. Perkembangan IPTEK mengalami perubahan teknologi beserta sistemnya. Sedangkan kondisi kualitas tenaga kerja saat ini belum adanya keseimbangan antara kualitas tenaga kerja terhadap kualitas pendidikan, akibatnya peluang kerja tidak bisa terpenuhi secara utuh oleh kemampuan kualitas pendidikan.

Dalam Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perencanaan, informasi, pelatihan dan produktivitas, penempatan, pembinaan dan perlindungan tenaga kerja merupakan langkah strategis dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan dalam rangka sekaligus merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan Kota Medan. Untuk melaksanakannya diperlukan mekanisme perencanaan, pelatihan dan produktivitas, penempatan, pembinaan dan perlindungan tenaga kerja, sehingga pelayanan kepada masyarakat lebih cepat dan tepat sesuai otonomi

daerah. Dan dalam rangka tertib pelayanan administrasi ketenagakerjaan di Kota Medan, diperlukan adanya regulasi agar penyelenggaraan pemerintah di bidang ketenagakerjaan dapat berhasil guna dan berdaya guna.

Menurut Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menilai pelatihan kerja oleh perusahaan untuk pengembangan karyawan masih minim. Ida mengungkapkan berdasarkan survei World Bank Enterprises, kurang dari 10 persen perusahaan di Indonesia memberikan pelatihan formal. Angka tersebut masih di bawah dari persentase perusahaan yang aktif mengerek kompetensi pegawai di negara tetangga. Investasi pada pengembangan SDM khususnya bidang pelatihan penting kita formulasikan bersama untuk mewujudkan SDM Unggul Indonesia Maju. Minimnya pelatihan karyawan oleh perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya biaya rekrutmen pegawai yang tinggi, penggunaan biro jasa untuk merekrut, pesangon yang memberatkan, hingga upah minimum yang belum sejalan dengan produktivitas pekerja "Sehingga cost (pembiayaan) SDM di perusahaan banyak habis untuk memfasilitasi hal-hal di luar pelatihan. Ida memahami dunia usaha berupaya untuk mencari untung. Tanpa keuntungan yang jelas, perusahaan tidak akan mau berinvestasi kepada hal-hal jangka menengah dan panjang seperti SDM.

Investasi pada SDM lebih sering dilakukan oleh perusahaan besar karena skala ekonomi besar yang cenderung menghasilkan untung lebih besar. Karenanya, Menteri Ketenagakerjaan berharap perusahaan berpartisipasi aktif dalam program pemerintah terkait pengembangan SDM salah satunya program Kartu Prakerja dengan menyediakan lowongan kerja dan pemagangan, serta

terlibat menjadi pusat pelatihan. Kemudian, Program BLK Komunitas dan menggunakan Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker) dalam seluruh urusan ketenagakerjaan. (CNN Indonesia | Sabtu, 08/02/2020 05:27 WIB)

Perencanaan atau sebuah program kebijakan yang baik akan berperan menentukan hasil yang baik. Implementasi kebijakan merupakan tahap yang krusial dalam proses kebijakan publik. Suatu program kebijakan harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan. Dalam rangka pengembangan SDM di kota medan pemerintah kota medan melalui dinas ketenagakerjaan kota medan menyelenggarakan program pelatihan kerja.

Jumlah angkatan kerja di Kota Medan Tahun 2016 kurang lebih 973.156 orang. Dari jumlah tersebut, jumlah penduduk Kota Medan sudah mempunyai pekerjaan tetap sebanyak 863.783 orang. Dengan demikian, jumlah penduduk Kota Medan yang belum mempunyai pekerjaan sebanyak 113.486 orang. Berdasarkan data yang ada tingkat keahlian tenaga kerja yang ada di Kota Medan masih relatif rendah dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ada sekarang.

Jika tingkat keahlian ditinjau dari sertifikat atau ijazah yang ada, maka kondisi yang mengurus AK-1 ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat di persentasekan sebagai berikut, SD atau sederajat 4,1%, SMP atau sederajat

17,82%, SMA atau sederajat 50,15%, Diploma 1/Diploma 2 0%, Diploma 3 7,91% dan Sarjana (S1) 20,05%.

Salah satu tugas dan fungsi dari dinas ketenagakerjaan adalah mengadakan penyelenggaraan pelatihan kerja kepada masyarakat yang membutuhkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di kota medan. Salah satu programnya ialah peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Pelatihan yang dilakukan di dinas ketenagakerjaan yaitu terdiri dari 34 jenis pelatihan.

Jenis pelatihan yang diadakan oleh dinas ketenagakerjaan dalam programnya yaitu, Pelatihan Ketrampilan Sulam Payet/Pita, Pelatihan Ketrampilan Tata Rias Kecantikan/Salon, Pelatihan Ketrampilan SPA, Pelatihan Ketrampilan Merangkai Bunga, Pelatihan Ketrampilan Kerajinan Tangan, Pelatihan Ketrampilan Perhotelan dan Pariwisata, Pelatihan Ketrampilan Komputer Perkantoran, Pelatihan Ketrampilan Teknisi Komputer dan Jaringan, Pelatihan Keterampilan Desain Grafis, Pelatihan Ketrampilan Teknisi Handphone, Pelatihan Ketrampilan Tata Boga/Memasak, Pelatihan Ketrampilan Tata Busana/Menjahit, Pelatihan Ketrampilan Bordir, Pelatihan Ketrampilan Membuatik dan masih banyak lagi.

Berdasarkan data yang ada pelatihan yang dilaksanakan pada tahun 2016 sesuai dengan jenis keahliannya ada 14 (empatbelas) jenis ketrampilan, sebagai berikut: keterampilan desain grafis 20 orang, keterampilan teknisi ac 20 orang, keterampilan teknisi komputer dan jaringan 20 orang, keterampilan salon/kecantikan 20 orang, keterampilan las 20 orang, keterampilan teknisi handphone 20 orang, keterampilan montir sepeda motor 20 orang, keterampilan

bordir 20 orang, keterampilan penyaringan air 20 orang, keterampilan menjahit 20 orang, keterampilan tata boga/memasak 20 orang, keterampilan kerajinan tangan 20 orang, keterampilan perhotelan 20 orang, dan keterampilan membatik 40 orang.

Dengan kondisi tersebut jumlah tenaga kerja terlatih sangat relatif kecil dibandingkan dengan jumlah calon tenaga kerja yang berminat untuk dilatih. Hal tersebut disebabkan oleh keterbatasan sarana dan prasarana latihan termasuk anggaran yang belum mencukupi untuk mendukung pelatihan tersebut. Kondisi ini menjadi tantangan dalam perbaikan pelatihan kedepan untuk dapat meningkatkan pelatihan tenaga kerja terampil dimasa yang akan datang.

Pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan haruslah yang spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi. Pelatihan juga harus mempelajari keterampilan atau teknik khusus yang dapat diobservasi pada tempat tugasnya. Kebutuhan pelatihan memerlukan olah pikir yang terkonsentrasi kepada latihan yang akan dicanangkan sebagai program dalam kegiatan, dilakukan atas dasar kebutuhan bukan atas dasar menjalankan kegiatan. Pelatihan tidak akan dilaksanakan jika tidak ada yang perlu dikembangkan atau ada yang membutuhkan. Kalau pelatihan sekedar menjalankan kegiatan, latihan tersebut akan beralih menjadi kegiatan proyek yang semata-mata hanya menguntungkan pihak penyelenggara. Akibatnya pelatihan tidak berdampak kepada peserta latihan maupun unit kerjanya.

Pelaksanaan pelatihan yang baik jika pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan yang hendak dicapai. Oleh sebab itu pelaksanaan pelatihan betul-betul

harus dirancang sesuai dengan kebutuhan, sesuai dengan program pelatihan, sesuai dengan kapasitas perlengkapan pelatihan serta keamanan pelatihan atau safety training yang diperlukan.

Evaluasi pelatihan, orientasinya kepada perbaikan diri, yaitu pelatihan merupakan pendidikan yang unik artinya selalu harus yang terbaru, terbaik dan palicable. Oleh sebab itu setiap selesai melaksanakan pelatihan dijadikan sebagai tolok keberhasilan yang harus bisa dinilai keberhasilannya dan dijadikan sebagai pengalaman untuk kegiatan yang akan datang.

Berbagai macam pelatihan dalam upaya peningkatan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam rangka penanggulangan kemiskinan serta upaya pemberdayaan masyarakat tentulah seringkali dikerahkan baik oleh pemerintah maupun lembaga-lembaga tertentu. Hal ini dianggap memiliki dampak positif terhadap masyarakat, selain untuk memberikan ilmu pengetahuan juga adanya upaya agar masyarakat menjadi lebih terampil dalam berbagai hal.

Sebagaimana yang tertulis dalam Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019. Bahwa pelatihan kerja dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja. Untuk menunjang kualitas dan produktivitas tenaga kerja sebagaimana pada ayat (1) Pemerintah Daerah wajib memiliki balai latihan kerja dan dapat bekerja sama dengan perusahaan, dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Pelatihan kerja di berikan kepada pencari kerja untuk

meningkatkan keterampilan kerja sesuai dengan pasar kerja dan potensi kewirausahaan yang berkembang di daerah.

Program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh dinas ketenagakerjaan seharusnya menjadi momentum yang baik dan dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin oleh para peserta yang mengikuti. Dengan adanya program tersebut diharapkan dapat membuat masyarakat berkembang dengan produktivitas dan dapat menyerap tenaga kerja yang pada akhirnya mengatasi masalah pengangguran.

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal sangat penting untuk dilakukan sehingga penelitian dapat terarah dalam membahas masalah yang akan diteliti, mengetahui arah batasan penelitian serta meletakkan pokok yang akan dikaji (di bahas) dalam suatu penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat di rumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah : Bagaimana Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan suatu hal yang akan dicapai dalam suatu kegiatan, dan setiap penelitian harus memiliki arah dan tujuan yang jelas. Tanpa ada arah dan tujuan yang jelas, maka penelitian tidak akan berjalan dan mendapat hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh mana peran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam melaksanakan dan menjalankan penyelenggaraan pelatihan kerja di kota Medan?
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Penyelenggaraan Pelatihan Kerja?
3. Untuk mengetahui bagaimana upaya pemerintah dalam mengoptimalkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menambah wawasan dan kemampuan berpikir bagi penulis tentang implementasi peraturan daerah kota medan nomor 3 tahun 2019 dalam rangka penyelenggaraan pelatihan kerja di dinas ketenagakerjaan kota Medan.
2. Bagi instansi yang terkait diharapkan dapat dipergunakan sebagai sumbangan pemikiran sebagai upaya yang konkrit dalam meningkatkan penyelenggaraan pelatihan kerja.
3. Dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi peneliti, khususnya di bidang ilmu administrasi publik.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah dan manfaat penelitian.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Pada Bab ini berisikan serta menguraikan teori-teori tentang Implementasi, Peraturan Daerah, dan Pelatihan Kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, defenisi konsep, kategorisasi, kerangka konsep, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan lokasi penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini menguraikan tentang penyajian dan hasil pengamatan dari jawaban narasumber-narasumber.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang diteliti.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Konsep Implementasi

2.1.1. Pengertian Implementasi

Secara umum istilah implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam Kamus Besar Webster, merumuskan bahwa to implement (mengimplementasikan) berarti to provide the means for carrying out (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu), to give practical effect to (menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu). Pengertian tersebut mempunyai arti bahwa untuk mengimplementasikan sesuatu harus disertakan sarana yang mendukung yang nantinya akan menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu itu.

Menurut Dunn (2003:132) Implementasi merupakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Tindakan tersebut dilakukan baik oleh individu, pejabat pemerintah maupun swasta. Dunn mengistilahkannya implementasi secara lebih khusus, menyebutkan dengan istilah implementasi kebijakan dalam bukunya yang berjudul Analisis Kebijakan Publik.

Menurut Purwanto (2012:21) implementasi merupakan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (to delivery policy group) sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan kebijakan.

Menurut Hanifah (2002:57) implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dari politik kedalam administrasi pengembangan kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program.

Menurut Grindle (2014:149) memberikan pandangan tentang implementasi dengan mengatakan bahwa secara umum, tugas implementasi ialah membentuk suatu kaitan yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah. Oleh karena, itu tugas implementasi mencakup bentuk terbentuknya “a policy delivery system” dimana sarana-sarana terbentuk dirancang dan disarankan dengan harapan sampai pada tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Susilo (2007:174) implementasi merupakan suatu penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap.

Menurut Nurdin (2002:174) implementasi adalah aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Menurut Guntur (2004:39) implementasi adalah suatu perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana birokrasi yang efektif.

Menurut Mazmanian (2004:139) implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam keputusan-keputusan eksekutif penting atau keputusan badan peradilan.

Dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah adanya tindakan-tindakan dan pelaksana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan. .

2.1.2. Unsur-unsur Implementasi

Unsur-unsur implementasi kebijakan yang mutlak harus ada ialah : (1) unsur pelaksana (implementor), (2) adanya program yang akan dilaksanakan, (3) target groups” (Abdullah, 1988 : 11; Smith, 1977 : 261).

2.1.3. Tahapan-Tahapan Implementasi

Menurut Purwanto (2012:23) tahapan-tahapan kebijakan ialah : a) menemukan masalah atau fenomena implementasi yang menarik untuk di kaji; b) merumuskan pertanyaan penelitian yang hendak diteliti; c) merumuskan landasan teoritis, konsep, dan variabel-variabel penelitian; d) menciptakan metodologi yang hendak dipakai untuk mengumpulkan data; e) mengolah dan menganalisis data; f) rekomendasi kebijakan.

2.2. Konsep kebijakan

2.2.1. Pengertian Kebijakan

Menurut Anderson (dalam Hill and Hupe 2002:5) memahami kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan oleh aktor atau sejumlah aktor berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi.

Menurut Budiarjo (2009:5) Kebijaksanaan dipahami sebagai suatu kumpulan keputusan yang diambil oleh seorang pelaku atau oleh kelompok politik dalam usaha memilih tujuan-tujuan dan cara-cara untuk mencapai tujuan-tujuan itu.

Menurut Friedrich (Widodo 2007:13) mengartikan kebijakan sebagai suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan seraya mencari peluang untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan.

Menurut Post, et al (1999:5) memaknai kebijakan sebagai rencana tindakan yang dilakukan oleh pejabat pemerintah untuk mencapai tujuan yang lebih luas yang memengaruhi kehidupan penduduk negara secara substansial.

Dari beberapa pandangan tentang kebijakan, dapat disimpulkan bahwa suatu kebijakan adalah rencana tindakan yang diarahkan untuk mewujudkan tujuan tertentu.

2.2.2. Pengertian Kebijakan Publik

Menurut Nugroho (2009:11) Kebijakan publik merupakan salah satu komponen negara yang tidak boleh diabaikan. Negara tanpa komponen kebijakan publik dipandang gagal, karena kehidupan bersama hanya diatur oleh seseorang atau sekelompok orang saja, yang bekerja seperti tiran, dengan tujuan untuk memuaskan kepentingan diri atau kelompok saja.

Menurut Dye (2002:1) mengartikan kebijakan publik sebagai “whatever government choose to do or not to do”. Kebijakan publik merupakan sebuah pilihan pemerintah untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu.

Menurut Anderson (dalam Hill and Hupe 2002) mengartikan kebijakan publik sebagai kebijakan yang dibuat oleh pejabat dan badan-badan pemerintahan.

Dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik adalah kebijakan yang dibuat oleh pemerintah untuk mencapai tujuan dalam melakukan sesuatu.

2.2.3. Unsur-unsur Kebijakan

Menurut Abidin (2006) mencatat ada empat unsur penting dari kebijakan, yaitu (1) Tujuan kebijakan, suatu kebijakan dibuat berdasarkan tujuan yang hendak dicapai. Kebijakan yang baik pasti memiliki tujuan yang baik pula. Tujuan yang baik memiliki sekurang-kurangnya tiga kriteria, yaitu diinginkan untuk dicapai, rasional atau realistis, dan berorientasi ke depan. Tujuan yang diinginkan berarti tujuan tersebut dapat diterima oleh banyak pihak, karena kandungan isinya tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang dianut oleh banyak pihak atau mewakili kepentingan mayoritas atau didukung oleh golongan kuat (dominan) dalam masyarakat. (2) Masalah, masalah merupakan unsur penting dari suatu kebijakan. Salah dalam menentukan masalah apa yang hendak dipecahkan, dapat menimbulkan kegagalan total dalam seluruh proses kebijakan. Tidak ada artinya berbagai metode pemecahan masalah dielaborasi jika seorang analis kebijakan gagal atau salah mengidentifikasi masalah. (3) tuntutan (demand), partisipasi merupakan ciri dari masyarakat maju. Partisipasi masyarakat dapat berupa dukungan, kritik, dan tuntutan. Tuntutan bisa muncul karena dua hal, yaitu

(1) terbaikannya kepentingan suatu golongan dalam proses perumusan kebijakan, sehingga kebijakan pemerintah yang ditetapkan dipandang merugikan kepentingan golongan masyarakat tersebut, (2) munculnya kebutuhan baru setelah suatu permasalahan teratasi atau suatu tujuan telah dicapai. dan (4) dampak atau outcomes, Dampak merupakan tujuan lanjutan yang timbul sebagai pengaruh dari tercapainya suatu tujuan. Dalam teori ekonomi, pengaruh atau dampak tersebut disebut dengan multiplier effects atau pengaruh ganda.

2.3. Pengertian Implementasi Kebijakan

Menurut Ripley dan Franklin (dalam Winarno 2007:145), implementasi kebijakan adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (benefit), atau jenis keluaran yang nyata (tangible output).

Menurut Pressman dan Wildavsky (dalam Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti 2012) memahami implementasi kebijakan sebagai kegiatan menjalankan kebijakan (to carry out), memenuhi janji-janji sebagaimana disebutkan dalam dokumen kebijakan (to fulfill), untuk menghasilkan output sebagaimana dinyatakan dalam tujuan kebijakan (to produce), dan untuk menyelesaikan misi yang harus diwujudkan sebagaimana terdapat di dalam tujuan kebijakan (to complete).

Menurut Warwick (2012:94) menyebutkan implementasi kebijakan sebagai transaksi sumberdaya. Untuk menjalankan program, implementator harus berhubungan dengan tugas-tugas, lingkungan, klien, dan kelompok terkait.

Hill and Hupe (2002:94) memahami implementasi kebijakan sebagai apa yang terjadi antara harapan kebijakan dengan hasil kebijakan.

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan merupakan kegiatan untuk menjalankan kebijakan, yang ditujukan kepada kelompok sasaran, untuk mewujudkan tujuan kebijakan.

2.4. Pengertian peraturan

Menurut Bachsan Mustafa dalam bukunya tentang Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara (1985:95-96) mengatakan bahwa peraturan adalah Peraturan merupakan hukum (*in abstracto*) atau (*general norms*) yang sifatnya mengikat umum atau berlaku, sedangkan tugasnya mengatur hal-hal yang umum atau hal-hal yang masih abstrak, agar peraturan ini dapat dilaksanakan haruslah dikeluarkan ketetapan-ketetapan yang membawa peraturan ini ke dalam peristiwa konkrit, yang nyata tertentu.

Menurut Irawan Soejito (1983: 8-9) Peraturan dalam arti luas adalah keputusan yang merupakan norma buat setiap hal yang dapat dimasukkan ke dalamnya, dengan perkataan lain, peraturan dalam arti luas itu sifatnya umum dan dimaksudkan untuk berlaku umum.

Dapat disimpulkan bahwa Peraturan adalah ketentuan hukum yang telah ditetapkan untuk mengatur hal-hal bersifat umum.

2.5. Konsep Peraturan Daerah

2.5.1. Pengertian Peraturan Daerah

Dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 Peraturan Daerah adalah Peraturan Perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan persetujuan bersama Kepala Daerah (gubernur atau bupati/wali kota).

Menurut Bachsan Mustafa dalam bukunya tentang Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara (1985:95-96) mengatakan bahwa peraturan adalah Peraturan merupakan hukum (*in abstracto*) atau (*general norms*) yang sifatnya mengikat umum atau berlaku, sedangkan tugasnya mengatur hal-hal yang umum atau hal-hal yang masih abstrak, agar peraturan ini dapat dilaksanakan haruslah dikeluarkan ketetapan-ketetapan yang membawa peraturan ini ke dalam peristiwa konkrit, yang nyata tertentu.

2.5.2. Kedudukan Peraturan Daerah

Peraturan Daerah merupakan salah satu jenis Peraturan Perundang-undangan dan merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila. Pada saat ini Peraturan Daerah mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena diberikan landasan konstitusional yang jelas sebagaimana diatur dalam Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2.5.3. Fungsi Peraturan Daerah

Peraturan Daerah mempunyai berbagai fungsi yaitu:

- a) Sebagai instrumen kebijakan untuk melaksanakan otonomi daerah dan tugas pembantuan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang

Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah.

- b) Merupakan peraturan pelaksanaan dari Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi. Dalam fungsi ini, Peraturan Daerah tunduk pada ketentuan hierarki Peraturan Perundang-undangan. Dengan demikian Peraturan Daerah tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi.
- c) Sebagai penampung kekhususan dan keragaman daerah serta penyalur aspirasi masyarakat di daerah, namun dalam pengaturannya tetap dalam koridor Negara kesatuan Republik Indonesia yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- d) Sebagai alat pembangunan dalam meningkatkan kesejahteraan daerah.

2.6. Konsep Pelatihan Kerja

2.6.1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang selanjutnya disingkat Sislakernas, adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen pelatihan kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional.

Lembaga pelatihan kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.

Sertifikat kompetensi kerja adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI.

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat KKNI, adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.

Pelatihan berbasis kompetensi kerja adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

2.6.2. Tujuan Pelatihan Kerja

- a. Mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja;
- b. Memberikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan, dan pengendalian pelatihan kerja;
- c. Mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya pelatihan kerja.

2.6.3. Prinsip Dasar Pelatihan Kerja

- a. Berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM;
- b. Berbasis pada kompetensi kerja;
- c. Tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat;
- d. Bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan
- e. Diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

2.6.4. Program Pelatihan Kerja

- a. Program pelatihan kerja disusun berdasarkan SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
- b. Program pelatihan kerja dapat disusun secara berjenjang atau tidak berjenjang.

- c. Program pelatihan kerja yang disusun secara berjenjang mengacu pada jenjang KKNI.
- d. Program pelatihan kerja yang tidak berjenjang disusun berdasarkan unit kompetensi atau kelompok unit kompetensi.

2.6.5. Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

- a. Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja.
- b. Metode pelatihan kerja dapat berupa pelatihan di tempat kerja dan/atau pelatihan di lembaga pelatihan kerja.
- c. Metode pelatihan di tempat kerja dapat diselenggarakan dengan pemagangan.
- d. Penyelenggaraan pelatihan kerja harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompetensi kerja.
- e. Penyelenggaraan pelatihan kerja harus didukung dengan tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya.
- f. Kualifikasi kompetensi tenaga kepelatihan mencakup kompetensi teknis, pengetahuan, dan sikap kerja.
- g. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah memiliki tanda daftar atau lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

- h. Lembaga pelatihan kerja dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi pelatihan kerja setelah melalui proses akreditasi.

2.6.6. Peserta Pelatihan Kerja

- a. Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.
- b. Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja, peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- c. Peserta pelatihan kerja yang memiliki keterbatasan fisik dan/atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan keterbatasannya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian, terlebih dahulu perlu diketahui jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui gambaran yang jelas dalam penelitian serta memahami makna sebenarnya dari jenis penelitian tersebut, sehingga memudahkan untuk melakukan langkah selanjutnya dalam proses analisa data.

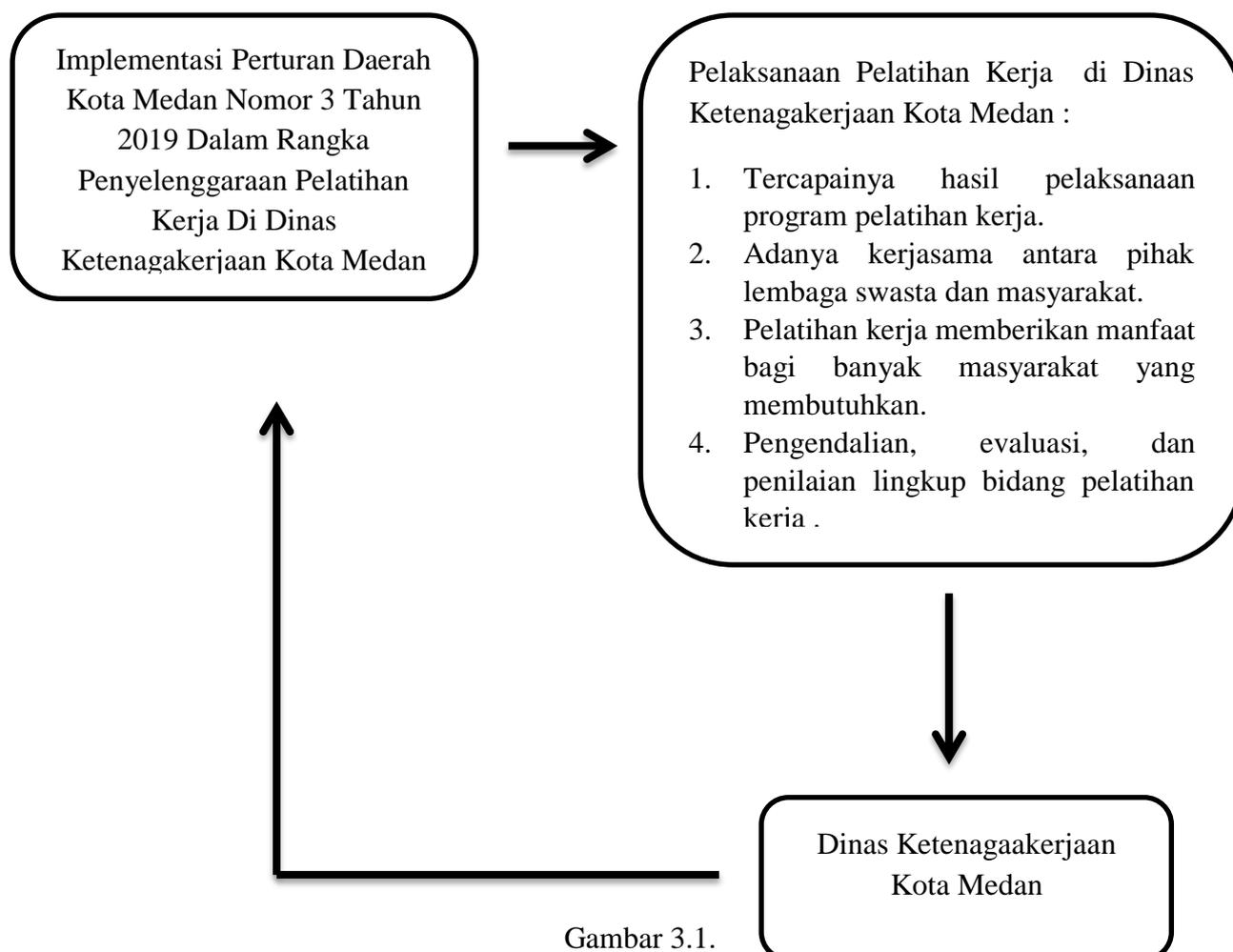
Adapun jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif menurut Arikunto (2010:03), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Selain itu, untuk menganalisisnya di gunakan analisis data kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan pengamatan, wawancara, menggambarkan suatu objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya.

Menurut Maleong (2012:05) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memanfaatkan wawancara terbuka untuk menelaah dan memahami sikap, pandangan, perilaku, sikap pandangan, perilaku individu dan kelompok orang. Pendekatan ini diarahkan kepada latar belakang individu secara kualistik menggunakan metode deskriptif sehingga dapat memberikan gambaran realita yang kompleks.

3.2. Kerangka Konsep

Sugiyono (2006:66) menyebutkan bahwa kerangka berpikir dalam surat penelitian perlu di kemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

Berdasarkan judul penelitian, maka batasan-batasan konsep yang dipakai dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1.

3.3. Defenisi Konsep

Defenisi konsep merupakan penjabaran tentang konsep-konsep yang telah dikelompokkan kedalam variabel agar lebih terarah. Jadi, jelasnya defenisi konsep dimaksud untuk merubah konsep-konsep yang berupa konstitusi dengan kata-kata yang menggunakan prilaku atau gejala yang dapat ditemukan oleh orang lain kebenarannya.

- a) Implementasi adalah adanya tindakan-tindakan dan pelaksana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan. .
- b) Kebijakan adalah rencana tindakan yang diarahkan untuk mewujudkan tujuan tertentu.
- c) Kebijakan publik adalah kebijakan yang dibuat ooleh pemerintah untuk mencapai tujuan dalam melakukan sesuatu.
- d) Implementasi kebijakan merupakan kegiatan untuk menjalankan kebijakan, yang ditujukan kepada kelompok sasaran, untuk mewujudkan tujuan kebijakan.
- e) Peraturan adalah ketentuan hukum yang telah ditetapkan untuk mengatur hal-hal bersifat umum.
- f) Peraturan daerah yaitu Suatu peraturan yang ditetapkan oleh penguasa tertentu yakni Kepala Daerah dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan yang harus memenuhi syarat-syarat formal tertentu dapat mempunyai kekuatan hukum dan mengikat.
- g) Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas,

disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

3.4. Kategorisasi

Kategorisasi menunjukkan bagaimana caranya mengukur suatu variabel penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategori penelitian pendukung untuk analisis dari variabel tersebut. Adapun yang menjadi kategorisasi dalam penelitian ini adalah :

- a. Adanya tindakan-tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Yaitu, tercapainya hasil dalam pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- b. Adanya kerjasama untuk menjalankan kebijakan. Yaitu, untuk melaksanakan penyelenggaraan pelatihan kerja pihak dinas ketenagakerjaan juga harus bekerjasama dengan pihak-pihak lembaga pelatihan swasta dan masyarakat.
- c. Adanya proses kegiatan yang dilakukan instansi pemerintahan. Yaitu, proses dilaluinya tahapan dalam menentukan kebijakan publik dapat disebut bahwa pemerintah telah memenuhi syarat dari ciri-ciri sistem politik demokrasi di Indonesia dimana pemerintah melibatkan elemen masyarakat dalam menentukan kebijakan publik tersebut.
- d. Adanya dampak dari penyelenggaraan pelatihan kerja. Yaitu, adanya hubungan terhadap masyarakat agar penyelenggaraan pelatihan kerja dapat

memberikan manfaat yang banyak bagi banyak masyarakat yang membutuhkan pelatihan kerja tersebut.

3.5. Narasumber

Narasumber adalah orang yang memberikan informasi kepada peneliti dan orang yang berkompeten atau mengetahui informasi tentang implementasi pelaksanaan peraturan daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam rangka penyelenggaraan pelatihan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Adapun yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah:

1. Bapak Muradi Sofianto, S.T., M.M. selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
2. Ibu Artha Marsinta Manik, S.sos selaku Kepala Seksi Lembaga dan Instruktur di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
3. Ibu Cut Yunita N. S.St., M.Si selaku Seksi Sertifikasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
4. Ibu Maida selaku Peserta Pelatihan
5. Ibu Rospita selaku Peserta Pelatihan

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta keterangan dari narasumber, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Teknik pengumpulan data primer yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian dengan instrumen metode wawancara.

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait atau mengajukan pertanyaan langsung kepada orang yang berhubungan dengan objek penelitian.

2. Teknik pengumpulan data sekunder yaitu teknik yang dilakukan melalui studi kepustakaan, data yang dilakukan melalui studi kepustakaan yang terdiri dari:
 - a) Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan atau dokumen yang ada dilokasi penelitian serta sumber-sumber yang relevan dengan objek penelitian.
 - b) Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literature seperti: buku, karya ilmiah dan laporan penelitian.

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah teknik data kualitatif, yaitu data yang diperoleh melalui pengumpulan data, kemudian akan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan. Data yang diperoleh dari hasil wawancara diuraikan secara deskriptif dan analisis kualitatif.

3.8. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat yang akan diteliti dalam mencari dan mengumpulkan data yang berguna dan bermanfaat dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi tempat penelitian ini adalah di Dinas Ketenagakerjaan

Kota Medan di Jalan. K.H. Wahid Hasyim No.14, Merdeka, Kecamatan, Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154. Dan waktu penelitian dilakukan dari bulan September sampai dengan bulan November 2020.

3.9. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

3.9.1. Gambaran Umum Instansi

Dinas Ketenagakerjaan (DISNAKER) Kota Medan adalah sebuah instansi pemerintahan yang bergerak dibidang tenaga kerja. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tepatnya berada di Jl. K.H. Wahid Hasyim No. 14, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154.

3.9.2. Sejarah ringkas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Sebagai ibu kota provinsi Sumatera Utara, sekaligus sebagai kota metropolitan terbesar di luar Pulau Jawa dan kota terbesar ketiga di Indonesia setelah Jakarta dan Surabaya, kota Medan memiliki kedudukan yang sangat unik dan strategis, baik ditinjau dari aspek sosial, ekonomi, politik, maupun pertahanan dan keamanan.

Kedudukan yang demikian unik dan strategis tersebut telah menempatkan kota Medan sebagai salah satu pusat kompleksitas kehidupan berbangsa dan bernegara termasuk kompleksitas permasalahan di bidang demografi, sosial dan ekonomi pada umumnya serta ketenagakerjaan pada khususnya. Jumlah penduduk yang demikian besar dengan latar belakang dan strata sosial-ekonomi yang

beraneka ragam, disertai disparitas sosial ekonomi yang tinggi menjadi tantangan tersendiri bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Sehingga kota Medan diharapkan memiliki tingkat produktivitas tenaga kerja pada sektor sekunder dan tersier yang semakin baik. Dengan meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja di kedua sektor tersebut diharapkan kota Medan dapat meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat secara berkesinambungan, yang sejalan dengan peningkatan perlindungan tenaga kerja dan penyelesaian perselisihan buruh dan perusahaan yang semakin baik. Adapun aspek kesejahteraan masyarakat dibagi menjadi dua fokus yaitu fokus kesejahteraan dan pemerataan ekonomi serta fokus kesejahteraan sosial.

Berdasarkan peraturan daerah kota Medan nomor 15 tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah pada pemerintah kota Medan dan Peraturan Walikota Medan tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai tugas untuk melaksanakan kewenangan desentralisasi dibidang tenaga kerja dan tugas lainnya yang diberikan kepala daerah.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan juga merupakan sebuah lembaga/institusi pemerintahan yang berfungsi untuk pengurusan berkas-berkas calon tenaga kerja maupun tenaga kerja yang berada di dalam negeri dan luar negeri serta melindungi tenaga kerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan juga mengevaluasi program dan kegiatan yang berkaitan dengan urusan Ketenagakerjaan Kota Medan.

3.9.3. Maksud Dinas Ketenagakerjaan Kota medan

Rencana strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2017-2021 ini disusun dengan maksud menyediakan instrumen manajemen Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada periode 2017-2021 untuk dapat:

- a) Memberikan arah pembangunan pada bidang Ketenagakerjaan Kota Medan untuk periode 2017-2021.
- b) Menjadi pedoman dalam penyusunan rencana kerja tahunan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk periode 2017-2021.
- c) Menjadi pedoman bagi seluruh pemangku kepentingan ketenagakerjaan di dalam melaksanakan pembangunan pada bidang ketenagakerjaan pada periode 2017-2021.
- d) Menjadi acuan dalam melakukan penilaian keberhasilan pembangunan pada bidang Ketenagakerjaan Kota Medan pada periode tahun 2017-2021.
- e) Menjadi acuan dalam melaksanakan pengendalian, monitoring, evaluasi, kinerja dan menyusun kontrak kinerja antara kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dengan gubernur atau pejabat yang mewakili.

3.9.4. Tujuan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Adapun tujuan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah sebagai berikut :

- a) Agar dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Medan tahun 2017-2021;

- b) Menjamin terwujudnya konsistensi antara perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan dan evaluasi kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada periode tahun 2017-2021.

3.9.5. Visi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Visi adalah cara pandang ke depan ke arah mana Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif, dan inovatif. Jadi Visi adalah pandangan ideal masa depan yang ingin diwujudkan Instansi Pemerintah. Pernyataan Visi ini merupakan suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang ingin dicapai oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan, maka ditetapkan visi Dinas Ketenagakerjaan 5 (lima) tahun ke depan yaitu:

“TERWUJUDNYA MEDAN KOTA MASA DEPAN DENGAN TENAGA KERJA DAN MASYARAKAT YANG BERDAYA SAING, SEJAHTERA DAN RELIGIUS”

Adapun pemahaman terhadap visi tersebut adalah sebagai berikut:

- **Kota Masa Depan** : adalah bayangan dan gambaran masyarakat kota tentang Kota Medan, yang diharapkan dapat diwujudkan untuk 5 (lima) tahun ke depan, melalui penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pembangunan kota secara bersama – sama oleh seluruh pemangku kepentingan kota.
- **Berdaya saing** : artinya memiliki kemampuan serta kapasitas untuk memperkokoh potensi intrinsik secara sehat, meningkatkan produktivitas

dan kinerja, mengembangkan kualitas dan ketrampilan sumber daya manusia, meningkatkan akses informasi kerja, beradaptasi dan memanfaatkan dengan baik berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

- **Sejahtera** : Adalah kota yang mewujudkan kemajuan, kemakmuran, keadilan ekonomi dan keadilan sosial untuk masyarakat dengan perluasan, peningkatan, dan perlindungan tenaga kerja secara merata dan adil, serta pengentasan kemiskinan menuju kota sejahtera. Dimana berada dalam keadaan dapat memenuhi kebutuhan hidup yang mendasar (basic needs) atau batas kecukupan pemenuhan kebutuhan yang layak bagi seseorang, disertai tingkat kepuasan dan kedamaian yang cukup baik.
- **Religius** : Adalah kota yang menyelenggarakan berbagai event sosial kemasyarakatan dan keagamaan dengan baik, untuk mengambil spirit dan makna yang terkandung di dalamnya guna menjadi inspirasi dan mengilhami proses pembangunan kota.

Visi inilah diharapkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Medan sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota (SKPD) pada Pemerintah Kota Medan, mempunyai cita-cita yang luhur mewujudkan Medan Kota Masa Depan melalui penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pembangunan kota secara bersama – sama oleh seluruh pemangku kepentingan kota. Hal ini dapat dilaksanakan dengan mewujudkan perluasan, peningkatan, dan perlindungan kerja sehingga setiap masyarakat Kota Medan dapat mempunyai pekerjaan yang layak sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak yang diatur dalam peraturan perundang-undangan,

mampu bersaing dalam menghadapi pasar Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) serta mewujudkan Medan bebas dari kemiskinan dan kelaparan yang terjadi dengan meningkatkan tingkat ekonomi masyarakat miskin di Kota Medan baik dengan bantuan, fasilitasi, pemberdayaan dan peningkatan kapasitas untuk meningkatkan mata pencaharian demi kesejahteraan keluarga.

3.9.6. Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Misi merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil sesuai dengan Visi yang ditetapkan. Dengan adanya Misi diharapkan seluruh pegawai dan pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengenai dan mengetahui peran dan program serta hasil yang akan diperoleh. Upaya pencapaian visi tersebut akan diimplementasikan melalui misi sebagai berikut:

- Meningkatkan Menciptakan hubungan industrial terutama antara pekerja dan pengusaha yang semakin kokoh dengan Pancasila;
- Meningkatkan dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia;
- Meningkatkan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan;
- Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja;
- Mendorong peningkatan kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat secara merata dan berkeadilan;
- Meningkatkan kualitas pemberdayaan lembaga-lembaga sosial;
- Meningkatkan penanganan masalah-masalah kesejahteraan sosial;

- Meningkatkan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan;
- Mengembangkan kepribadian masyarakat kota berdasarkan etika dan moralitas keberagaman agama dalam bingkai kebhinekaan.

3.9.7. Makna Logo Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan



Gambar 3.2 Logo Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Makna logo dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah sebagai berikut:

1. 17 biji padi melambangkan tanggal 17 dari hari Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.
2. 8 bunga kapas melambangkan bulan 8 dari tahun Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.
3. 4 tiang dan 5 bagian dari perisai melambangkan tahun 45 dari tahun Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.
4. 3 bambu runcing yang terletak di belakang perisai melambangkan perjuangan Kemerdekaan Republik Indonesia dan lima bahan-bahan pokok yang

terpenting dihadapan bambu runcing berarti kemakmuran serta keadilan sosial yang merata ada dihadapan kita.

5. Bintang yang bersinar 5 (lima) adalah bintang Nasionalisme melambangkan bahwa hidup penduduk kota Medan khususnya dan Indonesia umumnya akan bersinar-sinar bahagia dan lepas dari kemiskinan dan kemelaratan.
6. 5 sinar bintang melambangkan lima bahan pokok terpenting yang diekspor dari kota Medan dan lima bagian Perisai berarti Pancasila yang menjadi dasar Republik Indonesia.

3.9.8. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Struktur organisasi merupakan pencerminan pembagian tugas, tanggung jawab, wewenang serta posisi individu yang ada dalam perusahaan baik negeri maupun swasta. Struktur organisasi yang baik tentu akan membantu untuk pelaksanaan pekerjaan yang baik juga dalam perusahaan.

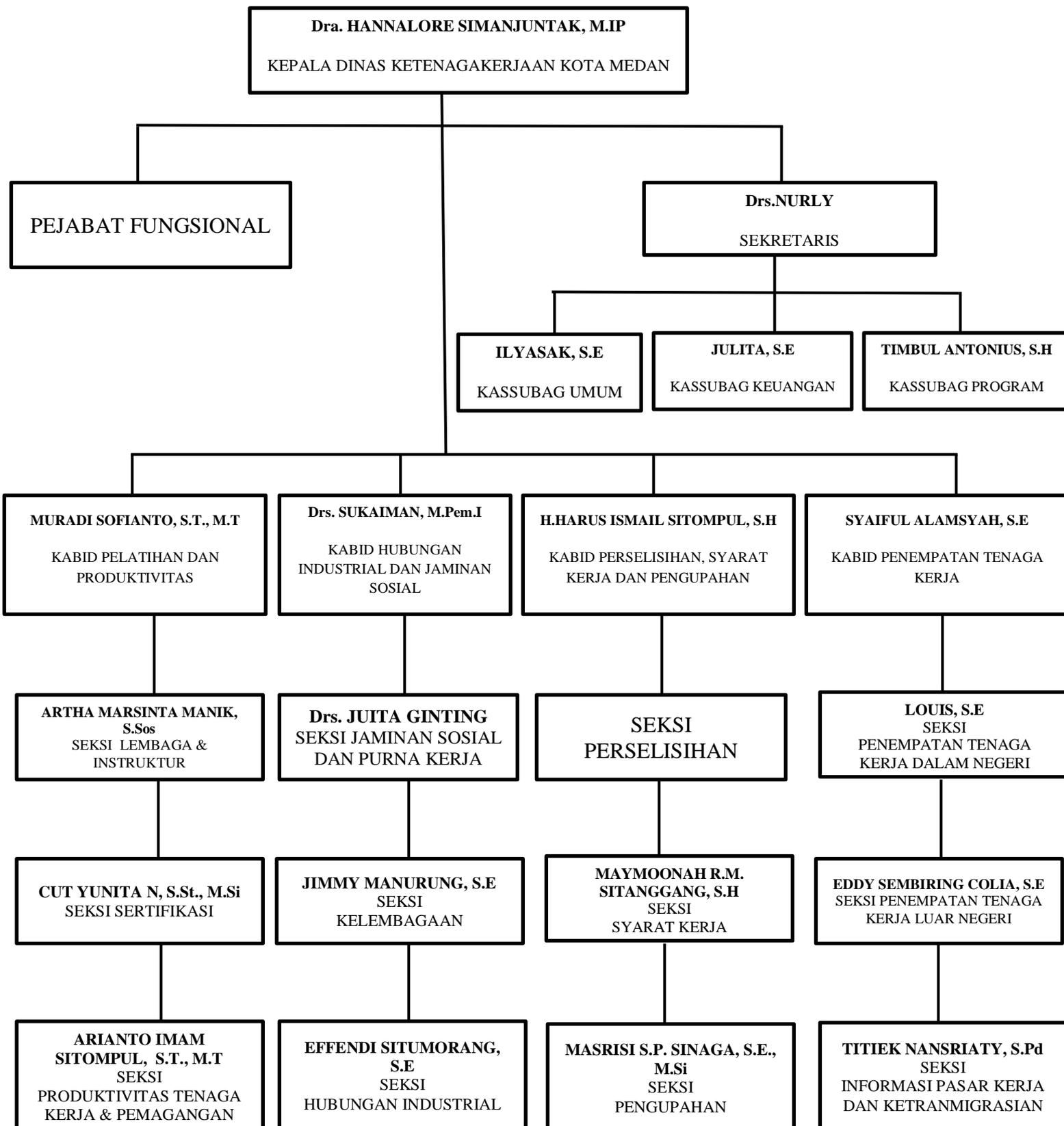
Di dalam tujuan perusahaan/instansi suatu struktur atau bentuk organisasi yang sempurna yang dapat mengkoordinir aktivitas yang dilaksanakan oleh karyawan tertentu menurut bagiannya masing-masing yang bekerja bersama-sama dibawah pimpinan seorang dibawah pimpinan kadis.

Struktur organisasi dinas ketenagakerjaan kota medan berdasarkan peraturan daerah kota medan nomor 15 tahun 2016 dan peraturan walikota medan nomor 1 tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi Dan Kerja Perangkat Daerah maka dari itu Dinas Ketenagakerjaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan dipimpin oleh Kepala Dinas dengan membawahi

1 (satu) Sekretariat, 4 (empat) Bidang, 3 (tiga) Sub Bagian dan 12 (dua belas) Seksi, serta Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan No. 15 Tahun 2016, Peraturan Walikota Medan No. 1 Tahun 2017 yang berbentuk bagan adalah sebagai berikut:

**STRUKTUR ORGANISASI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA
MEDAN BERDASARKAN PERATURAN DAERAH KOTA MEDAN
NOMOR: 15 TAHUN 2016, PERATURAN WALIKOTA MEDAN
NOMOR: 1 TAHUN 2017**



Gambar 3.3. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

3.9.9. Tugas Deskripsi (*Job Description*)

Dari struktur organisasi tersebut ditetapkan tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab masing-masing disetiap bagian pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang tenaga kerja berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dinas menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang ketenagakerjaan
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang ketenagakerjaan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh wali kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas pokok mengendalikan pelaksana tugas menyelenggarakan pelayanan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, serta membuat laporan pelaksanaan tugas kesekretariatan kepada kepala dinas.

Sekretariat menyelenggarakan fungsi :

- a. Melaksanakan program lingkup sekretariat dinas ber Dasarakan renstra dan hasil evaluasi tahun sebelumnya sebagai dasar dalam pelaksanaan kegiatan dan usulan kebutuhan anggaran.

- b. Menyusun petunjuk teknis lingkup sekretariat dinas berdasarkan rencana kerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- c. Mendistribusikan tugas kepada kepala sub bagian sesuai tugas pokok dan fungsi jagat terwujudnya pencapaian organisasi sekretariat.
- d. Mengordinasikan program dan kegiatan sekretariat melalui rapat konsultasi dan kerjasama agar terciptanya sinkronisasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan.
- e. Menyelenggarakan monitoring dan evaluasi lingkup sekretariat dinas berdasarkan rencana dan realisasinya untuk mengetahui tingkat pencapaian program dan permasalahan yang dihadapi, serta upaya pemecahan masaanya.
- f. Melaksanakakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan untuk kelancaran tugas. Sekretariat terdiri dari 3 (tiga) yaitu:

a) Sub Bagian Umum

Sub bagian umum mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas sekretariat lingkup administrasi umum. Adapun tugas sub sebagian umum adalah sebagai berikut:

1. Menyiapkan bahan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian.
2. Mengonsep data dinas lingkup sub bagian umum berdasarkan tugas, fungsi dan petunjuk atasan agar tersedia net konsep yang dibutuhkan.

3. Mengendalikn hasil pelaksanaan tugas lingkup sub bagian umum secara berkala sebagai pertanggungjawaban tugas dan pertimbangan keputusan atasan.
4. Membuat laporan pelaksanaan tugas secara lisan maupun tertulis sebagai bahan pertanggungjawaban tugas dan pertimbangan keputusan atasan.

b) Sub Bagian Keuangan

Sub bagian keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas sekretariat lingkup administrasi keuangan. adapun tugas sub bagian keuangan adalah sebagai berikut:

1. Menyiapkan bahan petunjuk teknis pengolahan administrasi keuangan berdasarkan rencana kerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
2. Melaksanakan pengolahan administrasi keuangan.
3. Mengonsep naska dinas linkup sub bagian keuangan.
4. Mengendalikan hasil pelaksanaan tugas sub bagian keuangan secara berkala sebagai pertanggungjawaban pelaksanaanya.
5. Membuat laporan pelaksanaan tugas secara lisan maupun tertulis.

c) Sub Bagian Penyusunan Program

Sub bagian penyusunan program mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan sebagian tugas sekretariat lingkup penyusunan program dan

laporan. adapun tugas dari sub bagian penyusunan program adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan kegiatan lingkup sub bagian penyusunan program
2. Membagai tugas, memberi petunjuk secara lisan maupun tertulis untuk optimalisasi kinerja
3. Menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi lingkup sub bagian penyusunan program berdasarkan rencana dan realisasinya.
4. Menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program dinas.
5. Mengkonsep naskah dinas lingkup sub bagian penyusunan program
6. Mengendalikan hasil pelaksanaan tugas secara berkala sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan.
7. Membuat laporan pelaksanaan tugas secara lisan maupun tertulis

2. Bidang pelatihan dan produktifitas

Bidang pelatihan dan produktivitas memberi petunjuk kepada kepala seksi/bawahan, menyelenggarakan pelayanan kegiatan bidang pelatihan dan produktivitas, menyelenggarakan monitoring dan evaluasi lingkup, serta menilai bawahan. Bidang pelatihan dan produktivitas mempunyai 3 (tiga) bagian seksi, yaitu:

1. Seksi instruktur dan lembaga
2. Seksi sertifikasi
3. Seksi bimbingan produktivitas tenaga kerja dan pemagangan

Adapun Tugas dari Bidang Pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja Kota Medan, yaitu:

1. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas merencanakan, mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
2. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dipimpin oleh kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
3. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja membawahkan seksi dan setiap seksi dipimpin oleh kepala seksi yang bertanggung jawab kepada kepala bidang.

Adapun fungsi dari Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Kota Medan, yaitu :

1. Penyusunan program dan kegiatan bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
2. Penyusunan kebijakan teknis di bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
3. Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi;
4. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta;
5. Pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan swasta;
6. Pelaksanaan bimbingan dan akreditasi lembaga pelatihan kerja swasta;

7. Pelaksanaan regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
8. Pelaksanaan layanan perizinan lembaga pelatihan kerja swasta;
9. Pelaksanaan layanan pendaftaran lembaga pelatihan kerja pemerintah dan perusahaan;
10. Pelaksanaan promosi program, fasilitas pelatihan, hasil produksi dan lulusan pelatihan;
11. Pelaksanaan sertifikasi/uji kompetensi;
12. Pelaksanaan koordinasi dengan Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja;
13. Pelaksanaan pemagangan dalam negeri dan luar negeri;
14. Pelaksanaan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil;
15. Pelaksanaan layanan informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
16. Pengukuran dan peningkatan produktivitas tenaga kerja;
17. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi; dan
18. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Bidang Penempatan Tenaga Kerja

Bidang penempatan dan tenaga kerja mempunyai tugas pokok untuk merencanakan, menyusun, mendistribusikan program serta kegiatan bidang penempatan dan tenaga kerja, memberi petunjuk kepada bawahan,

menyelenggarakan monitoring dan evaluasi lingkup, serta membuat laporan pelaksanaan tugas kepada kepala dinas. Bidang penempatan tenaga kerja mempunyai 3 (tiga) bagian seksi yaitu:

1. Seksi penempatan tenaga kerja dalam negeri
2. Seksi penempatan tenaga kerja luar negeri
3. Seksi informasi pasar kerja dan ketrasmigrasian

4. Bidang Perselisihan, Syarat Kerja dan Pengupahan

Bidang perselisihan, syarat kerja dan pengupahan mempunyai tugas pokok yaitu untuk menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi lingkup perselisihan, persyaratan kerja dan pengupahan berdasarkan rencana dan realisasinya untuk mengetahui tingkat pencapaian program dan permasalahan yang dihadapi, serta upaya pemecahan masalahnya. Bidang perselisihan, syarat kerja dan pengupahan terbagi menjadi 3 (tiga) bagian seksi yaitu:

1. Seksi perselisihan
2. Seksi syarat kerja
3. Seksi pengupahan

5. Bidang hubungan industrial, kelembagaan dan jaminan sosial

Bidang hubungan industrial, kelembagaan dan jaminan sosial mempunyai tugas pokok untuk melakukan sebagian tugas dinas dalam lingkup industrial, kelembagaan dan jaminan sosial sesuai prosedur yang berlaku. bidang

hubungan industrial, kelembagaan dan jaminan sosial terbagi menjadi 3(tiga)

bagian seksi yaitu:

- i. Seksi hubungan industrial
- ii. Seksi kelembagaan
- iii. Seksi jaminan sosial dan purna kerja

6. Kelompok jabatan fungsional dan pelaksana

Jabatan fungsional pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ada 3 (tiga)

yaitu:

1. Jabatan fungsional pengantar kerja
2. Jabatan fungsional pengawasan ketenagakerjaan
3. Jabatan fungsional mediator hubungan industrial

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi dari data yang diperoleh melalui penelitian lapangan melalui metode pengumpulan data yang telah disebutkan pada bab sebelumnya. Demikian juga halnya permasalahan yang hendak dijawab dalam bab ini adalah bagaimana Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan secara mendalam, ada beberapa tahapan yang dilakukan penulis yaitu : Pertama, penelitian diawali dengan pengumpulan data dan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dijawab. Kedua, penulis melakukan wawancara dengan 5 Informan penelitian yaitu 3 orang pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan 2 orang peserta pelatihan kerja.

Wawancara yang dilakukan guna memperoleh jawaban dari rumusan masalah yang peneliti tentukan serta untuk memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian ini. Data-data tersebut berupa jawaban dari pertanyaan mengenai permasalahan penelitian skripsi ini yang dideskripsikan sebagai berikut.

4.1.1. Deskriptif Data Narasumber

A. Distribusi Narasumber Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan, narasumber dikelompokkan menjadi tiga klasifikasi didalam dunia pendidikan yaitu, tingkat SMA, Sarjana dan Pascasarjana. Pada tabel 4.1 berikut disajikan persentase untuk masing-masing kategori tersebut.

Tabel 4.1. Distribusi Narasumber Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMA	2	40%
2.	Sarjana	1	20%
3.	Pascasarjana	2	40%
Jumlah		5	100%

Sumber: Data Wawancara Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat kita lihat bahwa mayoritas narasumber yang mengenyam tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 orang dengan persentase 40%, tingkat sarjana sebanyak 1 orang dengan persentase 20% dan tingkat pascasarjana sebanyak 2 orang dengan persentase 40%.

B. Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, narasumber dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu, narasumber dengan jenis kelamin laki-laki dan narasumber

jenis kelamin perempuan. Pada tabel 4.2 berikut di sajikan persentase untuk masing-masing kategori tersebut.

Tabel 4.2 Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	1	20%
2.	Perempuan	4	80%
Jumlah		5	100%

Sumber: Data Wawancara 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat kita lihat bahwa mayoritas narasumber berasal dari jenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang dengan persentase 80% dan sisanya berasal dari narasumber laki-laki 1 orang dengan persentase sebesar 20%.

C. Distribusi Narasumber Usia

Berdasarkan jenis usia, narasumber dikelompokkan menjadi empat kelompok yaitu, narasumber dengan usia 20 sampai 30 tahun, narasumber dengan usia 31 sampai 40 tahun, narasumber dengan usia 41 sampai 50 tahun dan narasumber usia 51 sampai 60 tahun. Pada tabel 4.3 berikut di sajikan persentase untuk masing-masing kategori tersebut.

Tabel 4.3 Distribusi Narasumber Berdasarkan Usia

No.	Jenis Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20 - 30 Tahun	2	40%
2.	31 - 40 Tahun	1	20%

3.	41 – 50 Tahun	1	20%
4.	51 – 60 Tahun	1	20%
Jumlah		5	100%

Sumber: Data Wawancara 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat kita lihat bahwa mayoritas narasumber berasal dari usia 20 sampai 30 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 40%, usia 31 sampai 40 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 20%, usia 41 sampai 50 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 20% dan usia 51 sampai 60 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 20%.

D. Distribusi Narasumber Berdasarkan Pekerjaan

Berdasarkan jenis pekerjaan, narasumber dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu, narasumber dengan pekerjaan pegawai negeri sipil dan narasumber dengan pekerjaan wiraswasta. Pada tabel 4.4 berikut di sajikan persentase untuk masing-masing kategori tersebut.

Tabel 4.4 Distribusi Narasumber Berdasarkan Pekerjaan

No.	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1.	Pegawai Negeri Sipil	3	60%
2.	Wiraswasta	2	40%
Jumlah		5	100%

Sumber: Data Wawancara 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat kita lihat bahwa mayoritas narasumber berasal dari pekerjaan pegawai negeri sipil sebanyak 3 orang dengan persentase 60% dan

sisanya berasal dari pekerjaan wiraswasta sebanyak 2 orang dengan presentase 40%.

4.1.2 Deskripsi Hasil Wawancara Berdasarkan Kategorisasi

1. Adanya tindakan-tindakan yang dilakukan dalam mencapai tujuan

Tindakan-tindakan yang dilakukan dalam pengimplementasian peraturan daerah nomor 3 tahun 2019 dalam rangka penyelenggaraan pelatihan kerja di dinas ketenagakerjaan kota Medan yakni: perencanaan, informasi, pelatihan dan produktivitas, penempatan, pembinaan dan perlindungan tenaga kerja merupakan langkah strategis dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan dalam rangka sekaligus merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat kota Medan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Rabu 18 November 2020 dengan Bapak Muradi Sofianto, ST, MT selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Beliau mengatakan bahwa agar tercapainya tujuan kualitas peserta pelatihan kerja yaitu dengan memberikan instruktur yang berkualitas, terampil dan kompeten dalam pelaksanaan pelatihan kerja, Akan tetapi Beliau mengatakan bahwa pelatihan tersebut belum mencapai tujuan kualitas peserta pelatihan karena pelatihan yang dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan hanya berlangsung selama 1 bulan. Yang seharusnya sesuai dengan peraturan Kementrian Ketenagakerjaan pelatihan tersebut harusnya berlangsung selama 3 sampai 6 bulan. Ini dikarenakan

tekendalanya oleh dana yang ada dalam melaksanakan pelatihan kerja tersebut. Pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mencapai tujuan kualitas calon tenaga kerja yaitu memberikan pelatihan yang berkualitas agar meningkatkan sumber daya manusia yang kompeten dan terampil. Dan dalam memberikan izin kepada pihak lembaga swasta Dinas ketenagakerjaan kota Medan tidak menerbitkan izin kepada pihak lembaga swasta. Yang memberikan izin adalah badan perizinan terpadu satu pintu kota Medan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Rabu 18 November 2020 dengan Ibu Artha Marsinta Manik, S.sos selaku Kepala Seksi Lembaga dan Instruktur di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Beliau mengatakan bahwa agar tercapainya tujuan kualitas peserta pelatihan kerja yaitu dengan memberikan pelatihan bermutu dengan instruktur yang terampil dan kompeten. Pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mencapai tujuan kualitas calon tenaga kerja yaitu memberikan pelatihan yang berkualitas yang akan membentuk sumber daya manusia yang kompeten dan terampil dikejurumannya. Dan dalam memberikan izin kepada pihak lembaga swasta Dinas ketenagakerjaan kota Medan mengikuti sesuai dengan izin yang diterbitkan oleh badan perizinan terpadu satu pintu kota Medan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Rabu 18 November 2020 dengan Ibu Cut Yunita N. S.St., M.Si selaku Seksi Sertifikasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Beliau mengatakan bahwa agar tercapainya tujuan kualitas peserta pelatihan kerja yaitu dengan cara memberikan pelatihan

semaksimal mungkin kepada peserta pelatihan dan juga memberikan instruktur yang kompeten. Pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mencapai tujuan kualitas calon tenaga kerja yaitu memberikan pelatihan yang berkualitas agar calon tenaga kerja menjadi terampil dan kompeten. Dan dalam memberikan izin kepada pihak lembaga swasta Dinas ketenagakerjaan kota Medan mengikuti izin yang di terbitkan oleh badan perizinan terpadu satu pintu kota Medan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Senin 21 November 2020 dengan Ibu Maida selaku peserta pelatihan. Beliau mengatakan bahwa yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan agar tercapai kualitas pelatihan kerja adalah dengan memberikan pengajar yang baik dan terlatih. Pembinaan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan agar tercapai kualitas calon tenaga kerja yaitu melakukan pelatihan selama 1 bulan dan di akhir pelatihan akan diadakan ujian praktek yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Senin 21 November 2020 dengan Ibu Rospita selaku peserta pelatihan. Beliau mengatakan bahwa yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan agar tercapai kualitas pelatihan kerja adalah dalam pelaksanaan pelatihan di berikan pengajar atau instruktur yang bagus. Pembinaan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan agar tercapai kualitas calon tenaga kerja yaitu melakukan atau mengadakan pelatihan dan setelah pelatihan selesai akan diadakan ujian yang telah ditetapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

4.1.2. Adanya Kerjasama Untuk Menjalankan Kebijakan

Untuk menjalankan kebijakan sesuai Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 dalam rangka penyelenggaraan pelatihan kerja perlu adanya kerjasama agar tercapai tujuannya. Adapun kerjasama yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berupa kerjasama dengan pihak lembaga swasta dalam penyelenggaraan tercapainya program pelatihan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Rabu 18 November 2020 dengan Bapak Muradi Sofianto, ST, MT selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Beliau mengatakan bahwa kerjasama yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menjaga kualitas lembaga penyelenggaraan pelatihan kerja adalah dengan memonitoring lembaga swasta setiap 6 bulan sekali serta memberikan pembinaan terhadap pimpinan LPKS binaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan/ pengelola dan juga binaan kepada instruktur LPKS binaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengevaluasi lembaga penyelenggaraan pelatihan kerja dengan cara meminta laporan kegiatan kepada LPKS binaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan setiap 6 bulan sekali. Dan koordinasi yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan lembaga penyelenggara pelatihan kerja dalam mencapai kualitas pelatihan kerja yaitu, dengan tetap memonitoring pelatihan yang diselenggarakan oleh LPKS binaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Rabu 18 November 2020 dengan Ibu Artha Marsinta Manik, S.Sos selaku Kepala Seksi Lembaga dan Instruktur di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Beliau mengatakan bahwa kerjasama yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menjaga kualitas lembaga penyelenggaraan pelatihan kerja adalah memonitoring lembaga swasta setiap per semester atau 6 bulan sekali dan tetap memberikan pembinaan baik untuk pimpinan lembaga kerja swasta LPKS binaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan juga instruktur LPKS binaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengevaluasi lembaga penyelenggaraan pelatihan kerja dengan meminta laporan per semester (6 bulan) kegiatan kepada LPKS binaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dan koordinasi yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan lembaga penyelenggara pelatihan kerja dalam mencapai kualitas pelatihan kerja yaitu, dengan tetap memonitoring terus pelatihan yang diselenggarakan oleh LPKS binaan dinas ketenagakerjaan kota Medan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Rabu 18 November 2020 dengan Ibu Cut Yunita N. S.St., M.Si selaku Seksi Sertifikasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Beliau mengatakan bahwa kerjasama yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menjaga kualitas lembaga penyelenggaraan pelatihan kerja yaitu memonitoring setiap 6 bulan sekali lembaga swasta serta memberikan binaan kepada pimpinan dan instruktur LPKS binaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengevaluasi lembaga penyelenggaraan pelatihan kerja dengan Meminta laporan

per 6 bulan sekali kepada LPKS binaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dan bentuk koordinasi yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan lembaga penyelenggara pelatihan kerja dalam mencapai kualitas pelatihan kerja yaitu, Memonitoring pelatihan yang diberikan oleh LPKS binaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Senin 21 November 2020 dengan Ibu Maida selaku peserta pelatihan. Beliau mengatakan bahwa kerjasama yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menjaga kualitas lembaga penyelenggaraan pelatihan kerja adalah dengan memberikan pelatihan yang baik terhadap peserta pelatihan. Evaluasi yang dilakukan pihak lembaga penyelenggara yaitu dengan membuat ujian praktek yang akan dinilai oleh pihak lembaga dan akan dinyatakan lulus apabila ujian prakteknya sudah benar. Koordinasi yang dilakukan dinas ketenagakerjaan kota Medan dengan Lembaga penyelenggara pelatihan kerja dalam tercapainya kualitas pelatihan kerja ialah membuat program pelatihan lebih banyak lagi agar banyak masyarakat yang akan ikut serta.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Senin 21 November 2020 dengan Ibu Rospita selaku peserta pelatihan. Beliau mengatakan bahwa kerjasama yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menjaga kualitas lembaga penyelenggaraan pelatihan kerja adalah dengan membuat pelatihan yang bagus dan lengkap. Evaluasi yang dilakukan pihak lembaga penyelenggara yaitu dengan mengadakan ujian yang kriterianya telah ditentukan dan dinyatakan lulus apabila kriteria tersebut terpenuhi. Koordinasi yang

dilakukan dinas ketenagakerjaan kota Medan dengan Lembaga penyelenggara pelatihan kerja dalam tercapainya kualitas pelatihan kerja ialah membuka atau mengadakan pelatihan lebih banyak jenis.

4.1.3. Adanya Proses Kegiatan Yang Dilakukan Instansi Pemerintah

Proses kegiatan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam penyelenggaraan pelatihan kerja ialah berupa pelacakan calon peserta pelatihan kerja, membuat program pelatihan kerja sesuai kebutuhan pasar di kota Medan serta memberikan penilaian terhadap peserta pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Rabu 18 November 2020 dengan Bapak Muradi Sofianto, ST, MT selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Beliau mengatakan bahwa pelacakan calon peserta pelatihan berasal dari buku tamu yang telah diisi oleh calon peserta pelatihan kerja, yang ada di bidang pelatihan dan produktivitas dinas ketenagakerjaan kota Medan. Dan cara Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam meningkatkan keterampilan kerja dan kewirausahaan adalah memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar masyarakat dan juga minat dari masyarakat di kota Medan. Untuk memberikan penilaian lulus atau tidaknya kepada peserta pelatihan serta kompeten dalam bidangnya. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melakukan dengan cara mensertifikasi peserta pelatihan dengan memberikan ujian yang dilaksanakan bekerjasama oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Rabu 18 November 2020 dengan Ibu Artha Marsinta Manik, S.sos selaku Kepala Seksi Lembaga dan Instruktur di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Beliau mengatakan bahwa pelacakan calon peserta pelatihan berasal dari buku tamu yang diisi oleh masyarakat pencari kerja di bidang pelatihan dan produktivitas dinas ketenagakerjaan kota Medan. Dalam meningkatkan keterampilan kerja dan kewirausahaan di kota Medan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan minat dari masyarakat pencari kerja. Cara Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam memberikan penilaian lulus atau tidaknya kepada peserta pelatihan ialah dengan mensertifikasi peserta pelatihan dengan memberikan ujian yang dilaksanakan bekerjasama dengan balai besar BBPLK Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Rabu 18 November 2020 dengan Ibu Cut Yunita N. S.St., M.Si selaku Seksi Sertifikasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Beliau mengatakan bahwa pelacakan calon peserta pelatihan berasal dari buku tamu yang ada di bidang pelatihan dan produktivitas dinas ketenagakerjaan kota Medan. Dan dalam meningkatkan keterampilan kerja dan kewirausahaan di kota Medan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melakukan memberikan pelatihan sesuai permintaan masyarakat. Dalam memberikan penilaian kelulusan kepada peserta pelatihan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melakukan dengan cara mensertifikasi peserta pelatihan dengan memberikan ujian yang dilaksanakan dengan bekerjasama BBPLK Kementrian Ketenagakerjaan Republik indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Senin 21 November 2020 dengan Ibu Maida selaku peserta pelatihan. Beliau mengatakan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tidak melakukan pelacakan calon peserta pelatihan kerja akan tetapi peserta pelatihan yang mendatangi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan mendaftar pelatihan apabila ada pelatihan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan meningkatkan keterampilan kerja dan kewirausahaan di kota Medan dengan cara membuat pelatihan yang paling dibutuhkan di pasar kerja. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memberikan penilaian kepada peserta pelatihan kerja dengan cara peserta pelatihan dikatakan lulus apabila telah mengikuti ujian.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Senin 21 November 2020 dengan Ibu Rospita selaku peserta pelatihan. Beliau mengatakan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tidak melakukan pelacakan calon peserta pelatihan kerja akan tetapi peserta pelatihan yang mendatangi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan menanyakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan apakah ada pelatihan kerja atau tidak. Upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam meningkatkan keterampilan kerja dan kewirausahaan di kota Medan dengan membuat pelatihan yang sangat banyak dibutuhkan dalam mencari pekerjaan di kota Medan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memberikan penilaian kepada peserta pelatihan kerja dengan cara peserta Pelatihan akan dinyatakan lulus jika mengikuti ujian dan memenuhi kriteria penilaian yang sudah ditetapkan.

4.1.4. Adanya Dampak Dari Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Dalam pelaksanaan penyelenggaraan program pelatihan kerja yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tentu adanya dampak dari program tersebut. Dampak tersebut berupa dampak terhadap masyarakat kota Medan maupun dampak terhadap pihak-pihak lembaga terkait yang ikut dalam menyelenggarakan pelatihan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Rabu 18 November 2020 dengan Bapak Muradi Sofianto, ST, MT selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Beliau mengatakan bahwa dampak dari adanya program penyelenggaraan pelatihan yang diadakan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah mengurangi angka pengangguran, menciptakan lapangan pekerjaan serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dan dengan diadakannya program pelatihan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tentu telah meningkatkan kualitas keterampilan dan keahlian pada calon tenaga kerja karena, setelah peserta pelatihan selesai mengikuti seluruh pelaksanaan pelatihan maka peserta akan mengikuti ujian sertifikasi dan akan dinyatakan kompeten. Program pelatihan yang diselenggarakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan juga dapat diterima oleh lembaga-lembaga terkait serta masyarakat karena pelatihan yang diadakan dinas ketenagakerjaan kota Medan ada berbagai jenis kejuruan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Rabu 18 November 2020 dengan Ibu Artha Marsinta Manik, S.sos selaku Kepala Seksi Lembaga dan

Instruktur di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Beliau mengatakan bahwa bahwa dampak dari adanya program penyelenggaraan pelatihan yang diadakan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ialah mengurangi pengangguran dan menciptakan lapangan pekerjaan. Dengan diadakannya program pelatihan yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sudah tentu meningkatkan keterampilan dan keahlian pada calon tenaga kerja karena, peserta pelatihan akan mengikuti ujian sertifikasi yang akan dinyatakan kompeten. Lembaga-lembaga pelatihan swasta dan masyarakat dapat menerima program penyelenggaraan pelatihan yang di adakan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan karena pelatihan yang diadakan oleh dinas ketenagakerjan kota Medan ada berbagai macam bidang kejuruan dan sangat diminati oleh masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Rabu 18 November 2020 dengan Ibu Cut Yunita N. S.St., M.Si selaku Seksi Sertifikasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Beliau mengatakan bahwa dampak dari adanya program penyelenggaraan pelatihan yang diadakan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yaitu mengurangi tingkat pengangguran dan membuka lapangan pekerjaan. Dengan diadakannya program pelatihan kerja yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tentu meningkatkan keterampilan dan keahlian pada calon tenaga kerja karena, peserta pelatihan akan dinyatakan lulus setelah peserta pelatihan selesai mengikuti ujian. Program pelatihan kerja yang dibuat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat diterima lembaga-lembaga terkait dan para pencari kerja karena pelatihan yang dilaksanakan dinas ketenagakerjaan kota Medan ada berbagai macam kejuruan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Senin 21 November 2020 dengan Ibu Maida selaku peserta pelatihan. Beliau mengatakan bahwa dampak dari adanya program penyelenggaraan pelatihan kerja di kota Medan yaitu membukakan lapangan kerja, menambah wawasan dan menambah keterampilan. Dengan diadakannya program penyelenggaraan pelatihan kerja ini tentu meningkatkan kualitas keterampilan dan keahlian peserta pelatihan. Program pelatihan kerja yang dibuat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat diterima oleh masyarakat yang sangat membutuhkan pelatihan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Senin 21 November 2020 dengan Ibu Rospita selaku peserta pelatihan. Beliau mengatakan bahwa dampak dari adanya program penyelenggaraan pelatihan kerja di kota Medan yaitu menambah ilmu dan Memiliki keterampilan yang nantinya akan bisa digunakan untuk membuka lapangan kerja sendiri. Dengan diadakannya program penyelenggaraan pelatihan kerja ini tentu meningkatkan kualitas keterampilan dan keahlian peserta pelatihan karena dengan adanya program pelatihan tersebut peserta diajarkan dari dasar sampai peserta menjadi ahli.. Program pelatihan kerja yang dibuat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat diterima oleh masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan dan program pelatihan ini tidak dipungut biaya apapun.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, maka :

4.2.1. Adanya tindakan-tindakan yang dilakukan dalam mencapai tujuan

Dari hasil penelitian penulis yang telah dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adanya tindakan-tindakan yang dilakukan dalam mencapai tujuan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memberikan instruktur yang kompeten agar tercapainya kualitas peserta pelatihan, melakukan pembinaan dengan memberikan pelatihan yang berkualitas agar membentuk sumber daya manusia yang lebih baik dan memberikan izin kepada lembaga swasta sesuai dengan peraturan yang berlaku. Akan tetapi dikarenakan terkendala oleh biaya, pelatihan hanya diadakan selama satu bulan yang seharusnya sesuai dengan Peraturan Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia pelatihan dilaksanakan dalam waktu tiga sampai enam bulan.

Berdasarkan data yang diberikan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan kepada penulis jumlah peserta pelatihan pada tahun 2019 yaitu sebanyak 180 orang dengan enam jenis bentuk pelatihan. Berikut data peserta yang mengikuti pelatihan pada tahun 2019 yang disajikan dalam bentuk tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.5 Data Peserta Pelatihan Tahun 2019

No.	Jenis Pelatihan	Frekuensi
1.	Ketrampilan Menjahit	40 orang

2.	Tata Rias Kecantikan/Salon	40 orang
3.	Teknik Jaringan dan Komputer	40 orang
4.	Desain Grafis	40 orang
5.	Montir Sepeda Motor	20 orang
6.	Teknisi AC	20 orang
Jumlah		180 orang

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan 2020

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat kita lihat bahwa jumlah peserta pelatihan pada tahun 2019 yaitu sebanyak 180 orang dengan enam jenis bentuk pelatihan. adapun bentuk pelatihannya adalah sebanyak 40 orang mengikuti pelatihan ketrampilan menjahit, 40 orang mengikuti pelatihan tata rias kecantikan/salon, 40 orang mengikuti keterampilan teknik jaringan dan komputer, 40 orang mengikuti pelatihan desain grafis, 20 orang mengikuti pelatihan montir sepeda motor dan 20 orang mengikuti pelatihan teknisi AC.

Sedangkan berdasarkan data yang diberikan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan kepada penulis jumlah peserta pelatihan pada tahun 2020 yaitu sebanyak 20 orang dengan satu jenis bentuk pelatihan. Berikut data peserta yang mengikuti pelatihan pada tahun 2020 yang disajikan dalam bentuk tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6 Data Peserta Pelatihan Tahun 2020

No.	Jenis Pelatihan	Frekuensi
1.	Tata Rias Kecantikan/Salon	20 orang

Jumlah	20 orang
--------	----------

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat kita lihat bahwa pada tahun 2020 hanya 20 orang yang mengikuti pelatihan adapun jenis pelatihannya adalah tata rias kecantikan/salon. Ini dikarenakan adanya pandemi Covid 19 yang melanda Indonesia maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan hanya bisa membuat sedikit pelatihan kerja.

Adanya tindakan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yaitu dalam bentuk pembinaan, pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja dalam menjalankan kebijakan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 dalam rangka penyelenggaraan pelatihan kerja. Tindakan pengimplementasiannya yaitu: 1) Membuat pengumuman tentang adanya penyelenggaraan pelatihan kerja di web disnaker.pemkomedan.go.id, 2) Pemberian izin lembaga swasta, 3) Memonitoring lembaga pelatihan kerja swasta.

Berdasarkan hasil analisis penulis dari penelitian tersebut maka, tindakan-tindakan yang dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan Kota Medan dalam mencapai tujuan sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 dalam rangka penyelenggaraan pelatihan kerja yang berisi tentang: pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi, pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta serta perizinan dan pendaftaran pelatihan kerja swasta sudah cukup mencapai tujuan akan tetapi belum maksimal.

Menurut Dunn (2003:132) Implementasi merupakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Tindakan tersebut dilakukan baik oleh individu, pejabat pemerintah maupun swasta. Maka tindakan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sudah melibatkan aktor-aktor tersebut antara lain pihak dinas ketenagakerjaan sendiri selaku pejabat pemerintah, peserta pelatihan kerja dan lembaga pihak swasta yang terlibat.

4.2.2. Adanya Kerjasama Untuk Menjalankan Kebijakan

Kerjasama untuk menjalankan kebijakan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam penyelenggaraan pelatihan kerja yaitu, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bekerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS). Adapun bentuk kerja sama yang dilakukan ialah dalam bentuk pembinaan kepada pimpinan dan instruktur LPKS Binaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan agar mencapai kualitas pelatihan kerja. Dalam menjaga kualitas lembaga pelatihan kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan juga melakukan evaluasi dan juga koordinasi berupa memonitoring kegiatan lembaga swasta setiap enam bulan sekali.

Berikut data lembaga-lembaga pelatihan kerja swasta yang bekerjasama dengan Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Medan.

Tabel 4.7 Nama-nama Lembaga Swasta Yang Bekerjasama Dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

No.	Nama Lembaga Swasta	Jenis Pelatihan
1.	LPK ELEGANCE SALON	Tata Kecantikan
2.	METRONICS MEDAN	Teknologi Informasi dan Komunikasi
3.	LPK CEMPAKA	Tata Kecantikan
4.	LPK LONARI	Tata Kecantikan
5.	MAJIME TRAINING CENTRE (MTC)	Teknologi Informasi dan Komunikasi, Bahasa Inggris, Bahasa Jepang
6.	LPK FOKUS	Refrigeration dan Tata Udara, Jahit/Busana, Instalasi Listrik, Kecantikan dan Tata Rambut, Komputer Perkantoran
7.	LPK ALBERTO	Teknologi Informatika dan Komunikasi
8.	LPK DHILLA	Tata Kecantikan
9.	LPK LESTARI KARYA TEKNIK	Teknik Elektronika, Teknik Otomotif, Teknik Las

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan 2020

Menurut Pressman dan Wildavsky (dalam Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti 2012) memahami implementasi kebijakan sebagai kegiatan menjalankan kebijakan (to carry out), memenuhi janji-janji sebagaimana disebutkan dalam dokumen kebijakan (to fulfill), untuk menghasilkan output sebagaimana dinyatakan dalam tujuan kebijakan (to produce), dan untuk menyelesaikan misi yang harus diwujudkan sebagaimana terdapat di dalam tujuan kebijakan (to complete).

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Melihat dari hasil analisis yang digambarkan dalam pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa, adanya kerjasama untuk menjalankan

kebijakan sebagaimana sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 dalam rangka penyelenggaraan pelatihan kerja yaitu, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat bekerjasama dengan perusahaan, lembaga dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta dalam penyelenggaraan pelatihan kerja. Maka adanya proses kerjasama untuk menjalankan kebijakan sudah berjalan baik.

4.2.3. Adanya Proses Kegiatan Yang Dilakukan Instansi Pemerintahan

Adapun bentuk proses kegiatan yang dilakukan instansi pemerintahan yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan selaku pelaksana penyelenggaraan pelatihan kerja. Bentuk proses tersebut adalah pelaksanaan pelatihan kerja, dimana pelatihan kerja diberikan kepada pencari kerja untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan pasar kerja dan potensi kewirausahaan yang berkembang di kota Medan. Proses kegiatan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam penyelenggaraan pelatihan kerja yaitu, 1) Melacak calon peserta pelatihan, 2) Peserta datang dan mendaftarkan pelatihan yang diinginkan, 3) Peserta mengisi formulir, 4) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menentukan berdasarkan kategorisasi pelatihan, 5) Peserta akan mendapatkan pelatihan kerja.

Dari hasil penelitian penulis yang telah dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan proses yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam penyelenggaraan pelatihan kerja berupa pelacakan calon peserta pelatihan kerja dimana Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tidak melakukan

pelacakan calon peserta. Tetapi calon peserta pelatihan yang mendatangi dinas untuk menanyakan apakah ada pelatihan yang akan dilaksanakan atau tidak. Dalam meningkatkan keterampilan kerja dan kewirausahaan di kota Medan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan minat dari masyarakat pencari kerja di kota Medan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memberikan penilaian kepada peserta pelatihan dengan cara menguji peserta pelatihan di akhir pelatihan yaitu berupa ujian kompetensi yang sesuai kriteria. Apabila terpenuhi maka akan dinyatakan lulus dan sertifikasi ini dilakukan bekerjasama dengan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Menurut Post, et al (1999:5) memaknai kebijakan sebagai rencana tindakan yang dilakukan oleh pejabat pemerintah untuk mencapai tujuan yang lebih luas yang memengaruhi kehidupan penduduk negara secara substansial.

Berdasarkan hasil analisis penulis dari penelitian tersebut maka, adanya proses kegiatan yang dilakukan instansi pemerintahan dimana Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam melakukan pelacakan calon peserta pelatihan kerja belum tercapai dengan baik. Karena seharusnya informasi tentang adanya penyelenggaraan pelatihan kerja harusnya di umumkan atau diberitahukan kepada masyarakat melalui penyuluhan kepada masyarakat bukan masyarakat yang mendatangi kantor dinas untuk mengetahui informasi tersebut.

4.2.4. Adanya Dampak Dari Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Dampak adalah segala sesuatu yang timbul akibat adanya suatu kejadian atau pembangunan yang ada didalam masyarakat dan menghasilkan perubahan yang berpengaruh positif ataupun negatif terhadap kelangsungan hidup.

Dari hasil penelitian penulis yang dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dampak dari adanya program penyelenggaraan pelatihan kerja di kota Medan yaitu menurunnya tingkat pengangguran, menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan keterampilan. Program pelatihan yang diadakan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan juga dapat diterima oleh lembaga terkait dan juga masyarakat.

Berdasarkan hasil data yang diberikan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan kepada penulis bahwa dampak dari adanya penyelenggaraan pelatihan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sudah berdampak baik bagi peserta pelatihan yang telah mengikuti pelatihan. salah satu contohnya adalah peserta yang telah mengikuti pelatihan tata kecantikan/salon pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengatakan bahwa setelah peserta pelatihan tersebut selesai mengikuti pelatihan, peserta tersebut sudah membuka salon sendiri. Ini membuktikan bahwa penyelenggaraan pelatihan kerja yang diseenggarakan sudah berdampak baik pada peserta yang telah mengikuti pelatihan.

Menurut Susilo (2007:174) implementasi merupakan suatu penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap.

Berdasarkan hasil analisis penulis dari penelitian tersebut maka, adanya dampak dari penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sudah tercapai dengan baik bagi peserta pelatihan yang sudah mengikuti pelatihan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Ini di buktikan dengan salah satu contoh adanya peserta yang sudah mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan kerja tersebut dan ada juga peserta yang sudah dapat membuka usaha sendiri bahkan membuka lapangan pekerjaan baru bagi yang membutuhkan. Akan tetapi, jika dilihat dari jumlah peserta yang mengikuti pelatihan kerja tersebut sangat relatif kecil di bandingkan dengan jumlah angka pengangguran di kota Medan.

BAB V

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang penulis lakukan dengan wawancara, keterangan dan penjelasan yang penulis peroleh, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa dalam Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan belum terimplimentasi dengan baik. Hal ini terbukti dari beberapa penjelasan:

1. Tindakan-tindakan yang lakukan dalam mencapai tujuan dari Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sudah terlaksana cukup baik tetapi belum cukup maksimal. Hal ini karena waktu penyelenggaraan pelatihan yang seharusnya dilaksanakan selama tiga sampai enam bulan di sini hanya dilaksanakan selama hanya satu bulan dan juga di karenakan anggaran yang belum mencukupi dalam penyelenggaraan pelatihan kerja maka penyelenggaraan pelatihan hanya dapat diikuti sedikit orang saja.
2. Kerjasama untuk melakukan kebijakan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Penyelenggaraan Pelatihan Kerja. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sudah melakukan kerjasama yang baik dengan pihak yang terkait dalam penyelenggaraan pelatihan kerja.

3. Proses kegiatan yang dilakukan instansi pemerintahan yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam melakukan pelacakan calon peserta pelatihan kerja belum tercapai dengan baik karena informasi tentang pelatihan tidak sampai ditelingga masyarakat banyak.
4. Dampak dari adanya penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sudah tercapai dengan baik hanya bagi peserta yang telah mengikuti pelatihan tersebut

5.2. Saran

1. Diharapkan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan agar lebih maksimal lagi dalam mencapai tujuan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 dalam rangka penyelenggaraan pelatihan kerja agar sesuai dengan Peraturan Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
2. Diharapkan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan agar melakukan penyuluhan dan membuat pegumuman tentang adanya pelatihan kerja agar masyarakat dapat ikut berpartisipasi.
3. Diharapkan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan agar melakukan penyelenggaraan pelatihan kerja dengan program dan kuota yang lebih banyak lagi agar pelatihan dapat dilakukan dengan merata.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Dunn, Wiliam N. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Guntur, Setiawan. 2004. *Implementasi Kebijakan dan Politik*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoyo, Eko. 2012. *Kebijakan Publik*. Semarang: Widya Karya
- Kementrian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. 2011. *Panduan Praktis Memahami Perancangan Peraturan Daerah*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
- Marnis, Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Masram, Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Mustafa, Bachsan. 1990. *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta

Tachjan, H. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: AIPI Bandung –
Puslit KP2W. Lemlit Unpad

Tangkilisan, Hesel Nogi S. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta:
Lukman Offset dan Yayasan Pembaruan Administrasi Publik Indonesia

Skripsi:

Ranita. 2017. *Perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2016*. Skripsi. FISIP.
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang

Peraturan Daerah :

PERDA Kota Medan No 3 Tahun 2019, Tentang Penyelenggaraan
Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No 31 Tahun 2006, Tentang Sistem Pelatihan Kerja
Nasional

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : NAHRIYAH RAHMI PAKPAHAN
Tempat Tanggal Lahir : MEDAN 13 Oktober 1998
Alamat : Jl. Pembangunan Comp Yonzipur 1, Helvetia Timur Medan
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 dari 2
Pendidikan Terakhir : Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

DATA ORANG TUA

Ayah : Iskandar Pakpahan
Ibu : Khadijah Lubis
Alamat : Jl. Pembangunan Comp Yonzipur 1, Helvetia Timur Medan

PENDIDIKAN FORMAL

2004 – 2010 SD Kartika 1-2 Medan

2010 – 2013 SMP Kartika 1-2 Medan

2013 – 2016 SMA Kartika 1-2 Medan

2016 – 2021 Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Maret 2021

Nahriyah Rahmi Pakpahan

DRAFT WAWANCARA

IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA MEDAN NOMOR 3 TAHUN 2019 DALAM RANGKA PENYELENGGARAAN PELATIHAN KERJA DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Nama :

Jabatan :

Jenis Kelamin :

Alamat :

A. Adanya Tindakan-tindakan Yang Dilakukan Dalam Mencapai Tujuan

1. Menurut Bapak/Ibu bagaimana program yang dilakukan dinas ketenagakerjaan kota Medan agar tercapai kualitas peserta pelatihan kerja?
2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana pembinaan yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan kota Medan agar tercapai kualitas calon tenaga kerja?
3. Menurut Bapak/Ibu bagaimana dinas ketenagakerjaan kota Medan memberikan izin kepada pihak lembaga swasta untuk mengadakan pelatihan kerja?

B. Adanya Kerja Sama Untuk Menjalankan Kebijakan

1. Menurut Bapak/Ibu bagaimana Kerjasama yang dilakukan dinas ketenagakerjaan kota Medan dalam menjaga kualitas Lembaga penyelenggaraan pelatihan kerja?
2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana evaluasi terhadap Lembaga penyelenggaraan pelatihan kerja?
3. Menurut Bapak/Ibu bagaimana koordinasi yang dilakukan dinas ketenagakerjaan kota Medan dengan Lembaga penyelenggara pelatihan kerja dalam tercapainya kualitas pelatihan kerja?

C. Adanya Proses Kegiatan Yang Dilakukan Instansi Pemerintahan

1. Menurut Bapak/Ibu bagaimana dinas ketenagakerjaan kota Medan melakukan pelacakan calon peserta pelatihan kerja?

2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana dinas ketenagakerjaan kota Medan meningkatkan keterampilan kerja dan kewirausahaan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di kota Medan?
3. Menurut Bapak/Ibu bagaimana dinas ketenagakerjaan kota Medan memberikan penilaian kepada peserta pelatihan kerja?

D. Adanya Dampak Dari Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

1. Menurut Bapak/Ibu bagaimana dampak dari adanya program penyelenggaraan pelatihan kerja di kota Medan?
2. Menurut Bapak/Ibu apakah dengan diadakannya program penyelenggaraan pelatihan kerja sudah meningkatkan kualitas keterampilan dan keahlian pada calon tenaga kerja?
3. Menurut Bapak/Ibu apakah program penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilakukan dinas ketenagakerjaan kota Medan dapat di terima oleh Lembaga yang terkait dan para pencari kerja?



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Unggul, Cerdas & Terpercaya
 Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Sk-1

PERMOHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik
 FISIP UMSU
 di
 Medan.

Medan, 17 April 2020

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Nahriyah Rahmi Pakpahan
 N P M : 1603100118
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Tabungan sks : 125 sks, IP Kumulatif 3,48

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	✓
2	Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	
3	Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Pengawasan Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKAM) yang dikeluarkan oleh Dekan.
3. Tanda bukti Lunas Uang/Biaya Seminar Proposal;*)

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Rekomendasi Ketua Program Studi :
 Diteruskan kepada Dekan untuk
 Penetapan Judul dan Pembimbing.

Pemohon,

Medan, tgl 17 April 2020

(Nahriyah Rahmi Pakpahan)

(Nalil Khairiah, S.IP.,M.Pd.)

*) dilampirkan setelah judul ditandasetujui oleh Ketua Program Studi.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING
Nomor : 10.097/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2020

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : 17 April 2020 dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **NAHRIYAH RAHMI PAKPAHAN**
N P M : 1603100118
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2019/2020
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA MEDAN NOMOR 3 TAHUN 2019 DALAM RANGKA PENYELENGGARAAN PELATIHAN KERJA DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN**
Pembimbing : **NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 17 April 2021.

Ditetapkan di Medan,
Medan, 20 Dzulhijjah 1441 H
10 Agustus 2020 M

Dekan

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.

Tembusan :

1. Ketua P.S. Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Peringgal.



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: http://www.umsu.ac.id E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.

Medan, 15 Agustus 2020

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Nahrifah Rahmi Pakpahan
N P M : 1603100118
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. 10.097/SK/II.3/UMSU-03/F/2020 tanggal 17 April 2020 dengan judul sebagai berikut :

Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap -3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Menyetujui :

Pembimbing

(Nairi Khairiah, S.P., M.Pd.)

Pemohon,

A

(Nahrifah Rahmi Pakpahan)

UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 553/KEP/II.3-AU/UMSU-03/F/2020

Program studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Selasa, 15 September 2020
W a k t u : 09.00 WIB s/d. Selesai
Tempat : Ruang Kuliah Gedung C UMSU
Pemimpin Seminar : Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd

No.	Nama Mahasiswa Penyaji	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggung	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
1	EDO SAPUTRA	1603100024	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si.	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 10 TAHUN 2011 DALAM RANGKA PENGELOLAAN RETRIBUSI IZIN USAHA PERIKANAN DI KABUPATEN MANDAILING NATAL
2	NUR AINUN	1603100083	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	Drs. R. KUSNADI., M.AP.	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 114 TAHUN 2014 DALAM RANGKA TRANSPARANSI PEMBANGUNAN DESA DI DESA SIGARA-GARA
3	NURSAHADA SIMBOLON	1603100052	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP.	IMPLEMNTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 19 TAHUN 2013 DALAM RANGKA PELAYANAN RAWAT INAP DI PUSKESMAS SEI AGUL KECAMATAN MEDAN BARAT, KOTA MEDAN
4	DITHA AMALIA	1603100042	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP.	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 5 TAHUN 2015 DALAM RANGKA BANTUAN PELAYANAN KESEHATAN BAGI MASYARAKAT MISKIN DI KOTA MEDAN
5	NAHRIYAH RAHMI PAKPAHAN	1603100118	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP.	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA MEDAN NOMOR 3 TAHUN 2019 DALAM RANGKA PENYELENGGARAAN PELATIHAN KERJA DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Medan, 24 Muharram 1442 H
12 September 2020 M



Dr. Amrin Saleh, S.Sos.,MSP.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : Nahrifah Rahmi Rakhman
N P M : 1603100118
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	05-06-2020	Bimbingan Proposal Skripsi	
2.	22-06-2020	Bimbingan Revisi Proposal Skripsi	
3.	27-06-2020	Bimbingan Revisi Proposal Skripsi	
4.	04-07-2020	Bimbingan Revisi Proposal Skripsi	
5.	25-07-2020	ACC proposal skripsi	
6.	21-10-2020	Bimbingan Draft Wawancara	
7.	02-11-2020	Bimbingan Revisi Draft Wawancara	
8.	03-11-2020	Bimbingan Revisi Draft Wawancara	
9.	04-11-2020	Bimbingan Revisi Draft Wawancara	
10.	05-11-2020	Bimbingan Revisi Draft Wawancara	
11.	06-11-2020	ACC Draft Wawancara	
12.	16-12-2020	Bimbingan Skripsi	
13.	07-01-2021	Bimbingan Revisi Skripsi Bab 4 dan 5	
14.	22-01-2021	Bimbingan Revisi Skripsi Bab 4, 5 dan Abstrak	
15.	29-01-2021	ACC Skripsi	

Medan, 5 Januari 2021.....

Dekan,

(Dr. Arifin Saleh, S.Sos, M.Si)

Ketua Jurusan,

(Nairi Khairiah, S.IP, M.Pd)

Pembimbing,

(Nairi Khairiah, S.IP, M.Pd)



Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 705/KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2020
Lampiran : -.-
Hal : *Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 20 Rabiul Awwal 1442 H
06 November 2020 M

Kepada Yth : **Kepala Balitbang Kota Medan**
di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahi
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan

Untuk memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang Strata Satu (S1), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : **NAHRIYAH RAHMI PAKPAHAN**
N P M : 1603100118
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : IX (Sembilan) / Tahun Akademik 2020/2021
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA MEDAN NOMOR 3 TAHUN 2019 DALAM RANGKA PENYELENGGARAAN PELATIHAN KERJA DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN**

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.
Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.

Dekan



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.



PEMERINTAH KOTA MEDAN

BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112

Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693

E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkomedan.go.id

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/1435/Balitbang/2020

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca / memperhatikan surat Dari : Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Nomor : 705/KET/II.3-AU/UMSU-03/F/2020 Tanggal : 06 November 2020 Hal : Mohon Diberikan Izin Penelitian Mahasiswa.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi Penelitian Kepada :

Nama : **Nahriyah Rahmi Pakpahan.**
NIM : 1603100118.
Jurusan/Prodi : Ilmu Administrasi Publik.
Lokasi : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
Judul : "Implementasi Peraturan Walikota Nomor 3 Tahun 2019 Dalam Rangka Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan"
Lamanya : 1 (Satu) Bulan.
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
4. Hasil penelitian diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah penelitian dalam bentuk soft copy.
5. Surat rekomendasi penelitian dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan.

Pada Tanggal : 11 November 2020

Dr. Kepala Balitbang Kota Medan
Sekretaris,



Dra. SITI MAHRANI HASIBUAN

PEMBINA TK. I

NIP. 19661208 198603 2 002

Tembusan :

1. Walikota Medan, (sebagai Laporan).
2. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Pertinggal.



PEMERINTAH KOTA MEDAN DINAS KETENAGAKERJAAN

Jln. K.H. Wahid Hasyim No. 14 Telp. 4514424 Fax. 4511428
MEDAN - 20154

SURAT KETERANGAN

Nomor : 0701 2448

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menerangkan bahwa :

N a m a : NAHRIYAH RAHMI PAKPAHAN
NIM : 1603100118
Jurusan/Prodi : Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Yang namanya tersebut di atas benar telah selesai melaksanakan Riset/Penelitian untuk pengambilan Data di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan judul :

“ Implementasi Peraturan Walikota No. 3 Tahun 2019 Dalam rangka Penyelenggaraan Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ”

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

MEDAN, 25 NOPEMBER 2020
An. KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MEDAN
SEKRETARIS



Drs. RIDWAN SITANGGANG
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19660501 198603 1 005



UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI

Nomor : 278/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2021

Pogram Studi : **Ilmu Administrasi Publik**
 Hari, Tanggal : Kamis, 04 Maret 2021
 Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai
 Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PEMBIMBING	
1	BELLA SAFIRA ✓	1603100063	Dr. ARIFIN SALEH., S.Sos., M.SP.	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN
2	CAHYATRI NASUTION ✓	1603100077	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN NOMOR 98 TAHUN 2017 DALAM RANGKA PENYEDIAAN SARANA DAN PRASARANA TRANSPORTASI BAGI PENGGUNA BERKEBUTUHAN KHUSUS DI KOTA MEDAN
3	RACHMAD FAUZI ✓	1603100082	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SORKAM BARAT KABUPATEN TAPANULI TENGAH
4	DITHA AMALIA LUBIS ✓	1603100042	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 5 TAHUN 2015 DALAM RANGKA BANTUAN PELAYANAN KESEHATAN BAGI MASYARAKAT MISKIN DI KOTA MEDAN
5	NAHRIYAH RAHMI PAKPAHAN ✓	1603100118	Dr. ARIFIN SALEH., S.Sos., M.SP.	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA MEDAN NOMOR 3 TAHUN 2019 DALAM RANGKA PENYELENGGARAAN PELATIHAN KERJA DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Notulis Sidang :

1.

Medan, 18 Rajab 1442 H

02 Maret 2021 M

Ditetapkan oleh :

Rektor
Wakil Rektor I

Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum

Ketua,

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.

Panitia Ujian



Sekretaris

Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom.