

Implementasi Program Balai Latihan Kerja pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara

Nurma Ayu Pertiwaningsih¹, Dedy Kusna Utama^{2*}

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta Indonesia

¹ dedykusna@yahoo.com

* corresponding author

ARTICLE INFO

Article history

Received : 06-11-2023

Revised : 14-01-2024

Accepted : 15-01-2024

Keywords

Implementasi ;

Tenaga Kerja ;

Pengangguran ;

ABSTRACT

The increasing unemployment rate is a problem and concern for the government. The Manpower, Transmigration and Energy Sub-Department of the North Jakarta Administrative City in an effort to reduce unemployment with a job training programme through the Job Training Center. The number of unemployed people in North Jakarta in 2020 was 58,554 people and in 2021 there were 92,219 people. The purpose of this research is to find out the Implementation of the Job Training Centre Program at the North Jakarta Manpower, Transmigration and Energy Sub-Department. The research was conducted using a qualitative approach. The results showed that the Implementation of the Job Training Centre Program at the North Jakarta Manpower, Transmigration and Energy Office has been running well but needs to be improved. This is known from the communication aspect in a clear condition, the resource aspect is also adequate, the disposition aspect is appropriate, and the bureaucratic structure aspect is in a supportive condition. The aspect that needs to be improved is the activities that have been programmed so that they can be carried out in accordance with the plan so that it is necessary to supervise the implementation of activities as well as possible so that all activities that have been programmed can be carried out at the Work Training Center of the North Jakarta Manpower, Transmigration and Energy Administration.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang terdiri dari beberapa pulau, dan setiap pulau memiliki ciri khasnya masing masing dalam meningkatkan tingkat ekonominya, karena pada setiap daerah punya Potensi kekayaan alamnya mulai dari kekayaan laut, darat, bumi dan kekayaan alam lainnya yang terkandung di dalam bumi Indonesia. Kekayaan alam tersebut dipergunakan oleh negara untuk memenuhi kebutuhan bangsa Indonesia.

Ada banyak permasalahan yang terjadi di negara ini, sehingga Indonesia tetap menyandang status negara berkembang. Salah satu pokok penyebabnya adalah tingkat kemiskinan yang terlalu tinggi di masyarakat. Kemiskinan merupakan persoalan yang biasa saja, tapi kemiskinan adalah persoalan yang cukup besar, sehingga perlu perhatian yang lebih dari cukup untuk permasalahan tersebut.

Masalah pengangguran telah menjadi ciri khusus yang begitu harus diperhatikan di negara negara berkembang seperti Indonesia. Sempitnya lapangan pekerjaan dan kurangnya keterampilan dan terlalu besarnya jumlah penduduk merupakan salah satu bagian yang menyebabkan besarnya pengangguran.

Jakarta Utara termasuk bagian dari daerah Indonesia yang mempunyai angka pengangguran tingkat terbuka yang harus cukup diberikan perhatian, menurut BPS (Badan Pusat Statistik) pada usia produktif yaitu (antara 15 sampai 64 tahun) pada katalog No. 1102001.3175 pada buku hasil sensus kota Jakarta Utara dalam angka 2022 dalam total angkatan kerja pada tahun 2020 dan 2021. Dalam total jumlah angkatan kerja pada tahun 2021, sebanyak (937.143) dan untuk angka pengangguran di Jakarta Utara mencapai (92.219) dalam hitungan persen sebesar 9,8 % dari angkatan kerja di Jakarta Utara



Pengangguran di Jakarta Utara mencapai angka 9,8%, angka tersebut tidak bisa dibiarkan berlarut-larut, sehingga sangat besar kemungkinan untuk mendorong suatu krisis sosial yang lebih besar, krisis social tersebut akan terjadi tidak saja menimpa para pekerja yang baru lulus sekolah atau kuliah, kemungkinan para buruh yang baru saja diberhentikan pekerjaannya. Masalah sosial bisa dilihat dari begitu banyaknya anak-anak yang masih usia tanggungan turun ke jalan dengan bekerja sendiri sebagai pengamen, peminta-minta pedagang asongan maupun pelaku tindak kriminalitas. Mereka adalah generasi yang masih diwajibkan untuk memperoleh Pendidikan wajib dan pembinaan yang layak.

Oleh karena itu upaya untuk menurunkan tingkat pengangguran dan tingkat kemiskinan sampa pentingnya untuk pembangunan, secara teori jika masyarakat tidak menganggur berarti mempunyai pekerjaan dan penghasilan, dan dengan penghasilan yang dimiliki dari bekerja diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup. Jika kebutuhan hidup terpenuhi, maka tidak akan miskin. Sehingga dikatakan dengan tingkat pengangguran rendah (kesempatan kerja tinggi) maka tingkat kemiskinan juga rendah.

Pengangguran dalam pembangunan merupakan masalah sosial yang harus ditangani Bersama, dalam hali ini lapangan kerja yang cukup, penambahan skill kualitas kerja, kesempatan untuk bekerja menjadi strategi yang cukup baik untuk menempatkan manusia dalam sentral pembangunan. Strategi itu juga yang merupakan sumber pendapatan, yang membuat masyarakat dapat keluar dari zona kemiskinan dan juga menjadikan strategi itulah sebagai cara untuk memperluas pemerataan pembangunan di Indonesia sehingga masyarakat dapat menjalani kehidupan yang layak.

Oleh Karena itu Salah satu faktor untuk meningkatkan daya saing dalam dunia kerja dan dunia usaha, Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara dalam fungsinya diharapkan mempunyai strategi yang baik untuk mempersiapkan kualitas Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan handal. Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara merupakan wujud kepedulian Pemerintah DKI Jakarta khususnya di Jakarta Utara dalam menyiapkan sarana dan prasarana kepada masyarakat secara gratis untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang siap pakai dan mampu bersaing dalam dunia kerja maupun dunia usaha. yang akhirnya pengangguran dan di Jakarta utara ini mampu membantu status Negara Berkembang diindonesia berubah Menjadi lebih baik untuk Menjadi Negara Maju dari skill kinerja yang baru didapatkan.

Dalam penelitian sebelumnya Yana Restu Winanda dan Adil Mubarak dalam Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (2020) memberikan kesimpulan bahwa penerapan strategi Balai Latihan Kerja (BLK) Padang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dapat dikatakan sudah diimplementasikan dengan cukup baik dilakukan mulai dari siapa yang melaksanakan, bagaimana mengelola program, anggaran yang diperlukan, membuat prosedur untuk memastikan implementasi dan cara mengimplementasikan strategi tersebut, meskipun masih ada kendala instruktur yang masih kurang dalam penyampaian materi dan masih ada peralatan yang belum memadai. Selanjutnya penelitian Fatimah Sepni, Eko Budi Sulistio dan Dodi Faedlulloh dalam Jurnal Administrativa (2022) disimpulkan bahwa implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi terkait standar kebijakan sudah memenuhi kebutuhan kelompok sasaran, sumber daya manusia sudah memiliki kualifikasi yang bagus, adanya landasan pelaksanaan yaitu Peraturan Gubernur Nomor 27 tahun 2010, para pelaksana Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi memiliki pengetahuan yang cukup terkait kebutuhan para peserta pelatihan. Namun, komunikasi masih kurang terjalin antara pemerintah dengan pihak balai Latihan Kerja Bandar Lampung.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini memberikan gambaran tentang implementasi Program Balai Latihan Kerja di Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara sementara dalam penelitian terdahulu penekanannya kepada strategi dan program berbasis kompetensi. Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui implementasi Program Balai Latihan Kerja pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara. Penelitian ini melihat implementasi program pelatihan kerja dengan menggunakan aspek-aspek yang mendukung implementasi menurut

George C. Edwards III (Joko Pramono, 2020:4-5) yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

KAJIAN LITERATUR

1. Implementasi Kebijakan

Dalam mengimplementasikan suatu kebijakan akan mempengaruhi budaya organisasi birokrasi, yang akan berpengaruh juga pada tingkat kinerja birokrasi dalam sistem administrasi public secara keseluruhan.

Menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier, (Joko Pramono, 2020:2) “Implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan, yakni kejadian- kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan Negara, yang mencakup baik usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat dampak nyata pada masyarakat atau kejadian”.

Mazmanian dan Sabatier dalam Sahya Anggara (2016:531) menyebutkan Implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk Undang-Undang, namun dapat pula berbentuk perintah atau keputusan badan peradilan lainnya”.

Menurut Teori George C. Edwards III (Joko Pramono, 2020:4-5) bahwa implementasi kebijakan dapat dilihat dari 4 aspek yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

2. Program Pelatihan

Tahap awal dalam penyelenggaraan pelatihan adalah penyusunan program pelatihan. Tujuan tahap awal ini agar dalam pelaksanaannya lebih sistematis. Suatu program mungkin saja sesuatu yang berbentuk nyata (tangible) seperti materi kurikulum, atau yang abstrak (intangible) seperti prosedur, misalnya distribusi biaya hidup, jadwal 4 hari lokakarya, atau sederetan kegiatan untuk meningkatkan sikap dan lain-lain. (Farida Yusuf Tayibnapis, 2000: 9).

Ada dua pengertian untuk istilah “program”, yaitu pengertian secara khusus dan umum. Menurut pengertian secara umum “program” dapat diartikan sebagai “rencana”. Jika seorang peserta pelatihan ditanya oleh instruktur, apa programnya setelah lulus dalam menyelesaikan pendidikan yang diikuti, maka arti “program” dalam kalimat tersebut adalah rencana atau rancangan kegiatan yang akan dilakukan setelah lulus. Rencana tersebut dapat berupa keinginan untuk mencari pekerjaan, membantu orang tua dalam membina usaha, dan lain sebagainya. Program jika langsung dikaitkan dengan evaluasi program, maka program didefinisikan sebagai satu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam program yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang (Suharsimi Arikunto dan Cepi Safrudin dalam Eko Putro Widoyoko, 2017: 9).

Menurut Eko Putro Widoyoko (2017: 10) program diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang direncanakan dengan seksama dan dalam pelaksanaannya berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan banyak orang. Dalam pengertian tersebut ada empat unsur pokok untuk dapat dikategorikan sebagai program, yaitu : Kegiatan direncanakan atau dirancang dengan seksama. Berlangsung secara berkelanjutan. Berlangsung dalam sebuah organisasi. Pelaksanaannya melibatkan banyak orang.

Dari pengertian menurut para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa program pelatihan (training program) merupakan setiap program yang dilaksanakan dalam rangka memperbaiki kemampuan kerja seseorang dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan/ kecakapan dan sikap kerja yang diperlukan untuk menjalankan suatu pekerjaan atau jabatan dengan baik.

3. Pengangguran

Menurut Mohammad Mulyadi (2016:223), “Pengangguran merupakan salah satu masalah sosial dalam pembangunan, dalam hal ini lapangan kerja menjadi wahana untuk menempatkan manusia pada posisi sentral dalam pembangunan, lapangan kerja juga merupakan sumber pendapatan.”

Dan menurut Sadono Sukirno dalam jurnal (suaidah imarotus (2013 :1-3), mengungkapkan “Pengangguran adalah dimana seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya.”

Dengan demikian masalah Ketenagakerjaan yang terpuruk pada suatu wilayah yang ditunjukkan dengan kondisi ekonomi yang krisis dan kurangnya peluang kesempatan bekerja, menunjukkan bahwa belum adanya perbaikan terhadap tingginya tingkat pengangguran di wilayah tersebut.

4. Pengertian Kemiskinan

Brendley dalam (bambang 2015 : 15), Menyatakan bahwa kemiskinan adalah ketidakmampuan untuk mendapatkan barang-barang dan pelayanan-pelayanan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan sosial yang terbatas. Hal ini diperkuat oleh Salim yang menyatakan bahwa kemiskinan biasanya dilukiskan sebagai kurangnya pendapatan untuk memperoleh kebutuhan hidup yang pokok

Menurut Mohammad Mulyadi (2016:224), mengemukakan, “Fenomena kemiskinan yang ada dikenal dengan istilah „Gunung Es” yaitu yang tampak di permukaan sebenarnya tidak lebih dari akibat banyaknya persoalan yang ada di dasar (di bawah air). Maka bukan kemiskinan itu yang perlu dipecahkan, melainkan sebaliknya, persoalan mendasar yang melatarinya yang harus diselesaikan lebih dulu.”

Apabila dikaitkan dengan pengangguran, maka secara umum ada tiga sebab utama kemiskinan

- a. Pengangguran dan Kemiskinan Alamiah,
- b. Pengangguran dan Kemiskinan Kultural dan
- c. Pengangguran dan Kemiskinan Struktural

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif menjadi metode penelitian yang menyediakan data deskriptif dalam bentuk bahasa lisan atau tulisan. Teknik pengumpulan data merupakan tahapan penting, karena pengumpulan data merupakan salah satu tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi pengamatan, wawancara, dokumentasi.

PEMBAHASAN

1. Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara

Dalam mengukur Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, penulis menggunakan Model Implementasi menurut Edward III, dimana implementasi dapat diukur dari empat aspek yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

a. Komunikasi

Komunikasi pada Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara terdiri dari 3 elemen yaitu menyangkut transformasi informasi (media cetak/elektronik dan sosialisasi) atau penyebaran informasi, kejelasan informasi, dan konsistensi informasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui transformasi informasi (media cetak/sosialisasi) atau penyebaran informasi yang digunakan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara dalam melaksanakan Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara sudah dilakukan melalui media sosial, sosialisasi, spanduk, dan interaksi langsung kepada masyarakat.

Kejelasan informasi yang berikan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara dalam melaksanakan Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara menggambarkan sudah jelas, dengan dilakukannya melalui akun website dan spanduk.

Serta untuk konsistensi informasi yang diberikan Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara dalam melaksanakan kebijakan Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara sudah sangat konsisten, karena sudah sistematis melalui interaksi langsung, media sosial, dan spanduk

Berdasarkan paparan diatas maka diketahui Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara telah menerapkan aspek komunikasi seperti yang diungkapkan menurut Edward III yaitu menyangkut tranformasi informasi (transimisi), kejelasan informasi (clarity), dan konsistensi informasi (consistency). Komunikasi dalam Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara sudah berjalan baik.

b. Sumber Daya

Sumber daya pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara menyangkut 3 hal yaitu menyangkut pegawai, fasilitas kerja, dan pembagian kewenangan. Pada aspek keadaan pegawai, baik secara kuantitas maupun kualitas, dalam mendukung Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui jumlah pegawai maupun unsur instruktur pada Balai latihan kerja sangat baik. Pada aspek fasilitas kerja diketahui secara umum kondisi fasilitas kerja sangat mendukung dalam Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Adapun mengenai pembagian kewenangan diketahui bahwa kondisi pembagian kewenangan di Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara dalam mendukung Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara sudah fungsional dan sesuai dengan porsinya.

Berdasarkan paparan tersebut, maka aspek sumber daya pada Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utar yang dilaksanakan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara dalam kondisi sudah baik dan dan sangat mendukung.

c. Disposisi

Disposisi pada Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, terdiri dari 3 aspek yaitu kejujuran pelaksana, komitmen pelaksana dan respon Berdasarkan jawaban para informan diketahui secara umum dapat dikatakan bahwa pelaksana bekerja sangat jujur dalam melaksanakan Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Komitmen pelaksana kebijakan sangat berkomitmen dalam pelaksanaan Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara. respon pelaksana kebijakan memiliki respon yang sangat mendukung dalam Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Maka disposisi pada kegiatan Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara yang dilakukan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara

termasuk sangat mendukung dan sesuai aturan. Hal ini diketahui dari aspek kejujuran, komitmen, dan respon pelaksana kebijakan.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi pada Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara terdiri dari 3 aspek yaitu struktur organisasi, Standard Operating Procedure (SOP), dan program. Struktur organisasi yang ada dalam mendukung Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, diketahui sudah baik dan mendukung.

Standard Operating Procedure (SOP) pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara berdasarkan kesimpulan jawaban para informan diketahui SOP yang ada sudah baik dan sesuai dalam mendukung Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara. Adapun mengenai program yang mendukung Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara dilakukan melalui media sosial dan penyuluhan secara langsung.

Berdasarkan paparan tersebut diatas maka aspek struktur birokrasi di Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara sudah seluruhnya mendukung Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

2. Hambatan Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara

Mengukur penghambat Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena implementasi kebijakan dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya.

Berdasarkan hasil wawancara beberapa informan untuk penghambat yang dihadapi dalam Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara adalah ditemukannya dalam kebijakan ini menurut informan adalah pada program pelatihan yang sering sama, waktu pelatihan yang sebentar serta jumlah peserta program yang kadang tidak memenuhi kuota.

Sejalan dengan waktu penghambat lainnya menurut akademisi yaitu sisi pemerintah biasanya berkaitan sama anggaran namun tidak semua anggaran disetujui dan biasanya dari jumlah personil yang kurang, serta Sisi peserta biasanya waktu yang diberikan dalam pelatihan kurang lama dan materi yang di berikan kurang bervariasi

3. Upaya suku dinas tenaga kerja transmigrasi dan energi kota administrasi jakarta utara dalam mengatasi hambatan implementasi program balai latihan kerja

Bahwa upaya mengatasi hambatan Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara berdasarkan wawancara adalah membuat program pelatihan yang menarik serta waktu pelatihan yang lebih panjang Dalam menjalankan implementasi kebijakan terdapat faktor pendorong yang dapat menunjang jalannya implementasi dengan baik, maka faktor tersebut diharapkan bisa membantu pelaksanaan kebijakan agar bisa lebih baik lagi kedepannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Implementasi Program Balai Latihan Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara telah berjalan dengan baik namun masih perlu ditingkatkan. Hal ini diketahui dari aspek komunikasi yaitu dari transmisi dari kelompok sasaran telah terlaksana dengan baik, dalam aspek sumber daya yaitu kompetensi implementator dan sumber daya finansial

telah terpenuhi, selanjutnya dalam aspek disposisi yaitu komitmen, kejujuran dan sifat demokratis telah terlaksana dengan baik, dan aspek struktur birokrasi yaitu standart operating procedure (SOP) dan fragmentasi telah terpenuhi. Aspek yang perlu ditingkatkan adalah kegiatan yang telah diprogramkan agar dapat terlaksana sesuai rencana sehingga perlu dilakukan monitoring pelaksanaan kegiatan dengan sebaik-baiknya agar seluruh kegiatan yang telah diprogramkan bisa terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- [BPS Jakarta Utara] Badan Pusat Statistik Jakarta Utara. 2020. Kota Jakarta Utara dalam angka 2019. Jakarta : Badan Pusat Statistik Jakarta Utara.
- A, Morissan M. dkk.2017. Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana
- AB Susanto (2014), Manajemen Strategik Komprehensif Untuk Mahasiswa dan Praktisi, Jakarta: Erlangga
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Anggara, Sahya. 2012. Ilmu Administrasi Negara. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Danim, Sudarwan, dan Yunan Danim. 2010. Administrasi Sekolah & Manajemen. Kelas. Bandung: Pustaka Setia.
- Darmadi, Hamid. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Sosial. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, N. (2021). Implementasi Pelatihan Keterampilan Kerja Di Upt Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya).
- FERNANDA, R. B. (2023). Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Balai Latihan Kerja Kabupaten Banyumas (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).
- Firawati, Muhammadiyah, Mone, Ansyari, 2016. Peran Pemerintah Dalam Penanggulangan Pengangguran di Kota Makassar. Jurnal Administrasi Publik Vol.2 No.3
- Franita, Riska. 2016. Analisa Pengangguran di Indonesia. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Volume (1). Fred R. David. 2010. Manajemen Strategi, Jakarta : Salemba Empat
- Freddy Rangkuti (2014), Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Gregory G. Dess, G.T.dan Alan B. (2015) Eisner Lumpkin, Strategic Management. Creating Competitive Advantages, New York: Mc Graw Hill Companies
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, Hari. 2016. Dampak Pengembangan Desa Wisata Nglanggeran Terhadap Ekonomi Masyarakat Lokal. Jurnal Pariwisata. Volume III. No 257
- Indradi, S, S. (2016). Dasar – Dasar dan Teori Administrasi Publik, Malang(ID) : Intrans Publishing Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Keban, Y, T. (2014) Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori dan Isu. Kualitatif,dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Mahsunah, Durrotul. (2013) "Analisis pengaruh jumlah penduduk, pendidikan dan pengangguran terhadap kemiskinan di Jawa Timur." Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE) 1.3.

- Manongga, Alman. Pangemanan, Sofia. Kairupan, Josef, 2018. Implementasi Program Keluarga Harapan dalam Mengatasi Kemiskinan di Kelurahan Pinokalan Kota Bitung. Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan. Vol.1, No.1
- Mardawani. 2020. Praktis Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Deepublish.
- Moh. Nazir. 2014. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mulyadi, Mohamad. 2010a. Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta :
- Mulyadi, Mohammad. 2016. Peran Pemerintah dalam Mengatasi Pengangguran dan Kemiskinan dalam Masyarakat. Kajian. 21(3):221- 236
- Pasolong, Harbani. 2016. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Pengangguran Di Kabupaten Jombang." Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE) 1.3.
- Persari, D, Heriyanto, M, dan Yuliani, F. 2018. Implementasi Strategi Pengembangan Kepariwisata. Jurnal Administrasi Publik. Vol. 5 No. 2. Universitas Bina Widya.104-109
- Rangkuti, Freddy. 2015. Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis. Sedarmayanti, 2014, Manajemen Strategi, Bandung: PT Refika Aditama Sepni, F., Sulistio, E. B., & Faedlulloh, D. (2022). Implementasi Program
- Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Mewujudkan Pekerja Yang Berkualitas Tahun 2020 (Studi Pada Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung). Administrativa: Jurnal Birokrasi, Kebijakan dan Pelayanan Publik, 4(1), 125-139.
- Soylu, Bayram Ozgur. Cakmak, Ismail. Okur, Fatih. 2018. Economic growth and unemployment Issues: Panel Data Analysis Is Eastren European Countries. Jurnal Of International Studies.11(1).
- Suaidah, Imarotus. 2013 "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Syafri, Wirman. 2012. Studi Tentang Administrasi Publik, Jakarta: Erlangga.
- Tania,C. 2018. Implementasi Strategi Dinas Pariwisata Kabupaten Tapanuli Tengah dalam Pengembangan Daerah Wisata Pantai di Kecamatan Pandan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara
- Winanda, Y. R., & Mubarak, A. (2020). Implementasi Strategi Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP), 2(2), 18-25.