# IMPLEMENTASI KEPMEN/88/MEN/1997 TENTANG LOKAL LATIHAN KERJA USAHA KECIL MENENGAH KOTA GORONTALO

**JURNAL**

**ABD.AZIZ MOPANGGA**
**NIM. D02416212**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAHGORONTALO**
**GORONTALO**
**2020**

## ABSTRACT

ABD. AZIZ MOPANGGA, D02416212. The Implementation of Ministerial Decree/88/Men/1997 about Intermediate Training of Small and Medium Enterprises at Gorontalo city. Supervised by WIDYA KURNIATI MOHI as the chairman and SRI LESTARI GINTULANGI as member.

Many of the working age population cannot obtain certain skills and expertise from formal education. There are many people wanted to go to schools but it can't because it doesn't have a cost. Therefore this research aims to determine the implementation of Ministerial Decree/88/Men/1997 about Intermediate Training of Small and Medium Enterprises at Gorontalo city. This research used qualitative approach with interviews the informants as the instruments. The result concluded that Intermediate Training of Small and Medium Enterprises is very useful to decreasing unemployment rate, there are still many people who do not know the benefits of the Intermediate Training of Small and Medium Enterprises. Based on the implementation were good but also there constraints in infrastructure. The Instructors comes from outside of town due to lack of instructor human resource.

*Keywords: implementation, IT-SME, Instructure*

## ABSTRAK

ABD.AZIZ MOPANGGA, D02416212. Implementasi Kepmen/88/Men/1997 Tentang Lokal Latihan Kerja Usaha Kecil Menengah Kota Gorontalo. Dibimbing oleh WIDYA KURNIATI MOHI sebagai ketua dan SRI LESTARI GINTULANGI sebagai sebagai anggota.

Banyaknya penduduk usia kerja yang tidak semuanya dapat memperoleh ketrampilan dan keahlian tertentu dari pendidikan formal. Banyak yang ingin melanjutkan sekolah tetapi tidak dapat karena tidak memiliki biaya. Karena itu penelitian ini melihat bagaimana Implementasi Kepmen/88/Men/1997 Tentang Lokal Latihan Kerja Usaha Kecil Menengah Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan instrument wawancara kepada berbagai informan. Hasil penelitian disimpulkan bahwa Lokal Latihan Kerja Usaha Menengah sangat bermanfaat untuk menurunkan angka pengangguran, masih banyak masyarakat yang tidak mengetahui manfaat LLK-UKM. Dilihat dari pelaksanaan pelatihan sudah baik, namun masih ada kendala dalam sarana prasarana. Instruktur yang didatangkan dari luar daerah dikarenakan kekurangan SDM instruktur.

Kata Kunci: Implementasi, LLK-UKM, Instruktur.


PUSAT BAHASA GORONTALO

## PENDAHULUAN

Pembangunan sektor ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang selama ini dilaksanakan. Tenaga kerja merupakan faktor penting dan potensial dalam menggerakkan roda pembangunan, khususnya di bidang ekonomi. Tenaga kerja potensial akan mempengaruhi produktivitas nasional dan pendapatan nasional. Semakin besar produktivitas dan pendapatan nasional berarti pertumbuhan ekonomi semakin baik. Disinilah posisi tenaga kerja sangat strategis dalam rangka

mencapai pertumbuhan ekonomi nasional sebagaimana yang diharapkan.

Adapun presentase penduduk miskin di Provinsi Gorontalo September 2018 sebesar 15,83%

- Persentase penduduk miskin di Provinsi Gorontalo September 2018 sebesar 15,83 persen, turun 0,98 poin dibandingkan Maret 2018
- Garis Kemiskinan Provinsi Gorontalo pada Maret 2018 sebesar Rp316.296, -per kapita per bulan dan pada September 2018 menjadi Rp325.129,- per kapita per bulan, yang berarti naik sebesar Rp8.833,- per kapita per bulan, atau naik sebesar 2,79 persen
- Bila dibedakan Garis Kemiskinan daerah perkotaan dan perdesaan, maka Garis Kemiskinan di Perkotaan September 2018 sebesar Rp327.369, -per kapita per bulan dan Garis Kemiskinan di Perdesaan sebesar Rp323.133, - per kapita per bulan
- Indeks Kedalaman Kemiskinan (P1) Provinsi Gorontalo terjadi penurunan dari 3,060 pada Maret 2018 menjadi 3,025 pada September 2018. Hal ini menandakan bahwa jarak rata-rata pengeluaran penduduk miskin terhadap garis kemiskinan semakin kecil.

Jika dipilah menurut pendidikan, TPT untuk jenjang pendidikan SD ke bawah sebesar 1,74 persen, untuk pendidikan menengah (SMP - SMA) sebesar 6,24 persen dan untuk jenjang pendidikan Perguruan Tinggi (Diploma-Universitas) sebesar 4,23 persen. Bila dibandingkan keadaan setahun terakhir (Februari 2016 - Februari 2017), maka TPT yang memiliki jenjang pendidikan SD ke bawah mengalami penurunan sebesar 0,57 persen. Sedangkan untuk jenjang pendidikan menengah (SMP - SMA) mengalami kenaikan sebesar 2,45 persen, dan jenjang pendidikan Perguruan Tinggi (Diploma Universitas) mengalami penurunan 7,44 persen.

Hal yang sering terjadi saat ini adalah banyaknya penduduk usia kerja yang tidak semuanya dapat memperoleh ketrampilan dan keahlian tertentu dari pendidikan formal. Banyak yang ingin melanjutkan sekolah tetapi tidak dapat karena tidak memiliki biaya. Dari permasalahan tersebut berakibat pada banyaknya pemuda yang tidak melanjutkan sekolah. Pada akhirnya mereka berusaha untuk mendapatkan pekerjaan namun tidak semuanya dapat terserap dalam lapangan kerja. Hal ini dikarenakan kurangnya pendidikan dan ketrampilan serta keahlian yang dimiliki.

Oleh karena itu, penyiapan tenaga kerja terampil dan ahli melalui pendidikan dan pelatihan kerja yang tepat dan terarah sangat diperlukan.

Dari hal tersebut terlihat bahwa sistem pendidikan dan pelatihan kerja sangat relevan memberikan kontribusi sebagai sarana pengembangan tenaga kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi relevansi program pendidikan dan pelatihan kerja dengan pasar kerja semakin besar kemungkinan program tersebut mempersiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih. Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikuti mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki adalah alat pengukur kemampuan teknisnya.

Dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja bekerja sama dengan Pemerintah Daerah dan pihak swasta dalam salah satu kebijakannya yaitu mendirikan Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (LLK UKM). LLK UKM dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP. 88/MEN/1997 tanggal 20 Mei 1997 berkedudukan sebagai unit pelaksana teknis di bidang pelatihan tenaga kerja. LLK UKM berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja dan secara teknis fungsional mendapat pembinaan oleh Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.

KLK di Gorontalo, pada tahun 1993 berubah menjadi LLK-UKM.Dengan lahirnya Provinsi Gorontalo pada tahun 2001 maka tanggung jawab LLK-UKM beralih kepada Pemerintah Kota Gorontalo.Dalam melaksanakan kegiatan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 1991 tentang Latihan Kerja dan Keputusan Presiden RI Nomor 34 tahun 1972 tentang Tanggung Jawab Fungsional Pendidikan dan Pelatihan, maka Kursus Latihan Kerja Gorontalo yang saat ini telah berubah namanya menjadi Lokal Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah.

Persoalan pengangguran masih menjadi masalah yang memerlukan perhatian besar untuk diselesaikan. Terkait dengan hal tersebut Pemerintah Kota Gorontalo melalui Loka Latihan Kerja-Usaha Kecil Menengah (LLK-UKM) Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM (Nakerkop dan UKM) melakukan perekrutan tenaga kerja Kamis (22/02/2018).

“Untuk mengatasi permasalahan pengangguran di Kota Gorontalo, kami terus lakukan perekrutan tenaga kerja. Setiap anggota yang kami rekrut

diberikan pembekalan melalui kegiatan-kegiatan, seperti praktek komputer, pelatihan las, otomotif dan sepeda motor, membuat kue. Namun yang menjaji beberapa masalah yang dihadapi adalah kurangnya tenaga pelatihan serta ada beberapa sarana dan prasarana yang belum memadai".

Adapun permasalahan yang di hadapi LLK-UKM Kota Gorontalo menyangkut instruktur / tenaga pelatih adalah sebagi berikut:

1. Setelah otonomi daerah UPTD LLK-UKM yang dulunya merupakan balai di bawah naungan departemen tenaga kerja, sehingga berubah pola perekrutan instruktur melalui pemerintah daerah
2. Kurangnya tenaga pelatihan di LLK-UKM Kota Gorontalo
3. Pengusulan instruktur melalui daerah tidak sama dengan pengusulan / pengangkatan kementrian tenaga kerja (vertical), sehingga banyak instruktur daerah yang memasuki masa pension tidak ada regenerasi (Pengganti)
4. Instruktur daerah sudah sangat sulit mengikuti kegiatan bimbingan teknis keahlian yang dilaksanakan kementrian tenaga kerja, sehingga mulai minim keahlian.
5. Tingkat pengetahuan keahlian tidak di tunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai, sehingga berpengaruh pada system dan pola pengajaran.

Namun walau terkendala dengan sudah minimnya Instruktur pihak LLK-UKM tetap melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk pelayanan masyarakat khususnya pada pengangguran untuk di beri pelatihan yang berkualitas, dan tetap berusaha berkoordinasi ke pihak Kementrian Tenaga Kerja Pusat RI dan Pemerintah Daerah untuk perbaikan UPTD LLK-UKM Kota Gorontalo.

Berdasarkan latar belakang diatas tersebut, peneliti tertarik mengambil judul "Implementasi Kepmen/88/Men/1997 Tentang Lokal Latihan Kerja Usaha Kecil Menengah Kota Gorontalo".

## METODE PENELITIAN

Adapun jenis pendekatan peneilitian ini adalah deksriptif. yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Jenis penilitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai Profesionalitas Kualitas Kerja Instruktur Dalam Peningkatan Pelatihan Di Lokal Latihan Kerja Usaha Kecil Menengah Kota Gorontalo.

Subjek penelitian ini adalah pengelola program lokal latihan kerja usaha kecil menengah (LLK-UKM) Kota Gorontalo, Instruktur lokal latihan kerja usaha kecil menengah (LLK-UKM) Kota Gorontalo, dan peserta/lulusan lokal latihan kerja usaha kecil menengah (LLK-UKM) Kota Gorontalo. Maksud dari pemilihan subjek penelitian ini untuk mendapatkan sebanyak mungkin informasi dari berbagai macam sumber sehingga data yang diperoleh dapat diakui kebenarannya. Pertimbangan lain dalam pemilihan subjek adalah subjek memiliki waktu apabila peneliti membutuhkan informasi untuk pengumpulan data dan dapat menjawab berbagai pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Objek penelitian ini yaitu Implementasi Kepmen/88/Men/1997 Tentang Lokal Latihan Kerja Usaha Kecil Menengah Kota Gorontalo.

Instrumen penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengambil data. Menurut Lexy J Moleong (2012), instumen penelitian adalah alat pengumpul data atau informasi dari keseluruhan proses penelitian. Kualitas instrumen yang dibuat menentukan kualitas data yang terkumpul.

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini yaitu LLK-UKM Kota Gorontalo yang beralamat Jln. Pangeran Hidayat Kelurahan Wongkaditi Barat Kecamatan kota Utara Kota Gorontalo.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hal menerapkan peraturan-Pelatihan merupakan suatu upaya sistematis untuk mengembangkan sumber daya manusia (perorangan, kelompok dan juga kemampuan keorganisasian) yang diperlukan untuk mengurus tugas dan keadaan sekarang juga untuk memasuki masa depan dan menanggulangi persoalan serta masalah yang timbul dalam kedua-duanya. (Rolf P. Lynton & Udai Pareek, 1984).

Hal di atas, sesuai dengan pernyataan Kepala Pelaksana Tek-nis Dinas Lokal Latihan Kerja Usaha Menengah tahun 2019 Wati J. Abas, BA, S.Pd yang menyebutkan:

> *"tujuan dari program lokal latihan kerja usaha kecil dan menegah adalah untuk melatih masyarakat kecil dan menengah agar dapat mengembangkan sumber daya manusia, sehingga bisa memperkecil angka kemiskinan di gorontalo jika masyarakatnya sudah memiliki keahlian dalam bidang usaha masing-masinr*

Ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari

mengikuti kegiatan Lokal Latihan Kerja Usaha Menengah (LLK-UKM) berupa materi dan selanjutnya diterapkan dalam pelatihan. Pemberian materi diberikan oleh instruktur.

Pelatihan kerja merupakan salah satu sektor dari pembangunan nasional. Visi, misi, sasaran dan tujuan pelatihan kerja adalah pengembangan sumber daya manusia menjadi tenaga kerja yang berkualitas, terampil, berkompeten dan produktif. Pelaksanaan pelatihan kerja berhubungan dengan konsep manajemen strategik. Manajemen strategik adalah perencanaan berskala besar yang berorientasi pada jangakauan masa depan yang jauh (visi) dan ditetapkan sebagai keputusan manajemen puncak (keputusan yang bersifat mendasar dan prinsipil), agar memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif (misi), dalam usaha menghasilkan sesuatu yang berkualitas dengan diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. (Hadari Nawawi, 2003).

Elisabeth Noelle Neumann (1974). Teori ini menjelaskan tentang dampak penyebaran informasi melalui media massa. Menurut model ini, besar kecilnya pengaruh media massa tergantung pada interaksi antara media massa, komunikasi antar pribadi, dan persepsi seseorang mengenai pendapat dirinya dikaitkan dengan dengan pendapat orang lain yang ada di lingkungan masyarakat sekitarnya

Penyebaran informasi pelatihan harus dilakukan agar masyarakat bisa mengetahui kapan waktu pelatihan, hal yang dilakukan untuk menyebarkan yaitu dengan melakukan sosialisasi, media sosial serta bekerja sama dengan kepala desa/lurah di kota gorontalo agar bisa diinformasikan kepada masyarakat mengenai pelatihan yang akan dilakukan. Seperti penjelasan Kepala LLK-UKM Kota Gorontalo, Thu Wati J. Abas, BA, S.Pd mengenai penyebaran informasi:

> *"Kami melakukan sosialisasi melalui media sosial seperti radio dan Koran, selain itu juga kami meminta kepala desa/lurah untuk membantu kami dalam mensosialisasikan atau memberikan informasi pelaksanaan LLK-IIKAI demi tercapainya tujuan dalam hal ini makin banyak masyarakat yang ikut pelatihan agar berkurangnya pengangguran di kota gorontalo"*

Penjelasan kepala LLK-UKM mengenai informasi pelaksanaan LLK-UKM sudah dilakukan dengan beberapa tehnik, seperti melalui media sosial, dalam hal ini Koran serta radio, selain itu juga penyebaran informasi ini bekerja sama dengan pihak desa/lurah agar

penyampaian informasi lebih balk dan tersampaikan pada masyarakat.

Tidak hanya sampai disitu, LLK-UKM turut aktif dalam hal sosialisasi untuk pemberian informasi mengenai pelaksanaan LLK-UKM. Seperti yang disampaikan oleh Bpk Simon L. Maskikit:

> *"Kalao tinggal sedikit waktu untuk melakukan pelatihan, terus belum ada atau Baru sedikit yang mendaftar, kami dari tim LLK-UKM langsung ambit inisiatif turun sosialisasi langsung ke desa/kelurahan di kota gorontalo"*

Dari pernyataan Bpk Simon L. Maskikitmenjelaskan, untuk mengantisifasi ketiadaan peserta maka disaat sudah mendekati waktu pelatihan, LLK-UKM melakukan sosialisasi secara langsung dalam hal ini terj un langsung ke desa-desa ataupun kelurahan-kelurahan untuk menyampaikan infonnasi pelaksanaan pelatihan yang akan dilakukan di LLK-UKM Kota Gorontalo.

Untuk melaksanakan pelatihan LLK-UKM harus melalui proses pendaftara, agar terkontrolnya peserta pelatihan, dalam pendaftaran ini sudah di diinformasikan pada pemberian informasi waktu dan batas pendaftaran. Adapun proses pendaftaran bisa dilakukan melalui disnaker dan juga bisa langsung ke LLK-UKM. Kepala LLK-UKM Wati J. Abas, BA, S.Pd menjelaskan.

> *"untuk talon peserta bisa melakukan pendaftaran di disnaker atau ke LLK-UKM, karena LLK-UKVI bekerja sama dengan disnaker, jadi hal ini bisa memperlancar proses pendaftaran, tuturnya"*

Jadi dalam penjelesan ibu Wati J. Abas, BA, S.Pd bahwa dalam proses pendaftaran untuk calon peserta pelatihan bisa di dua lokasi yaitu ke disnaker dan atau ke LLK-UKM, hal ini dikarenakan LLK-UKM bekerja sama dengan disnaker untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Gorontalo dengan cara memberikan pelatihan kepada setiap masyarakat yang tidak memiliki keahlian dan pengangguran.

Hal diatas didukung oleh instruktur Bpk Simon L. Maskikit menjelaskan bawha.

> *"untuk calon peserta bisa mendaftar disnaker dan LLK-UKM, pendaftaran juga bisa diwakili jika calon peserta tidak bisa dating di lokasi pendaftaran"*

Dari penjelasan Bpk Simon L. Maskikit menjelaskan bahwa demi mempermudah calon peserta pelatihan, maka peserta bisa diwakili untuk mendaftarkan diri dalam talon anggota peserta pelatihan. Hal ini dilakukan agar peserta merasa lebih mudah karena bisa

diwakili saat calon peserta memiliki kesibukan atau berada di luar daerah mat proses pendaftaran.

Meningkatnya keahlian seseorang yang mengikuti pelatihan sangat berkaitan dengan sarana dan prasarana yang ada di lokasi pelatihan, hal ini dikarenakan pelatihan sangatlah bergantung a. sarana dan prasarana yang ada demi kelancaran dan terciptanya tenaga yang sudah memiliki keahlian setelah mengikuti pelatihan, minimnya sarana dan prasarana hanya akan menghambat perkembangan peserta pelatihan karena tidak bisa langsung mengaplikasikan teori yang diberikan instruktur pada mereka.

Seperti yang di tuturkan oleh instruktur Bpk Marten N. Rengkuan.

> *"sarana dan prasarana di LLK-UKM belum memadai sehingga pelatihan sering tidak efektif hal ini berpengaruh pada kualitas peserta pelatihan serta pada instruktur yang memberikan pelatihan, karena tidak berjalanya pelatihan sesuai harapan"*

Dari penjelasan Bpk Marten N. Rengkuan dapat di simpulkan bahwa kelancaran pelatihan tergantung kelengkapan sarana pra sarana yang ada dilokasi pelatihan, jika tidak lengkap maka pelatihan juga tidak berjalan sesuai harapan, ini bisa menghambat lancarna pelatihan dan menghambat perkembangan pengetahuan peserta pelatihan. Selain itu juga instruktur mengalami kesulitan untuk memberikan praktek jiga ketidak lengkapan sarana prasarana dilokasi pelatihan.

Hal ini didukung oleh instruktur Bpk Simon L. Maskikit yang menyatakan.

> *"seringkali saat pelatihan berlangsung, akan terhenti dikarenakan sarana pra sarana yangkurang lengkap, saya juga terkadang bingung harus berbuat apa mat proses pelatihan berlangsung, terkadang pelatihan tidak sesuai yang diinginkan, peserta juga sulit dalam memahami teori juka tidak dibarengi praktek langnsung, apa lagi pelatihan di LLK-UKM harus banyak dengan praktek agar peserta bisa langsung memahami dan mempraktekannya secara langsung"*

Dari dua pernyataan hasil wawsancara diatas menjelaskan bahwa kelancaran pelatihan tergantung sarana prasarana yang ada dilokasi pelatihan, selain itu kekurangan searana prasarana dapat menghambat pengetahuan/pemahaman seseorang atau peserta pelatihan, ini dikarenakan pelatihan dilakukan untuk bisa langsung melakukan praktek secara langsung. Praktek tidak terlaksanakan dikarenakan

sarana dan prasarana yang kurang memadai. Sehingga pemahaman masyarakat atau peseta pelatihan sebatas teori saja.

Dalam menjalankan pelatihan dibutuhkan instruktur yang berkualitas dan ahli dibidangnya, selain itu harus professional dalam meberikan pelatihan. Hal ini bisa berpengaruh pada kegiatan pelatihan dan kelancaran pelatihan yang dilakukan, karena dengan adanya instruktur yang berkualitas dan ahli dalambidangnya, akan melahirkan peserta pelatihan yang berkualitas dan siap terjun di dunia kerja sesuai keahlian yang diikuti selama pelatihan. Di Kota Gorontalo terjadi kekurangan instruktur LLK-UKM serta tidak adanya penerus yang ahli dalam bidang masing-masing instruktur.

Seperti yang dijelaskan oleh kepala LLK-UKM Wati J. Abas, BA, S.Pd.

> *"kami mengalami kekurangan instruktur dalam pelatihan serta tidak adanya penerus dalam bidang instruktur sesuai keahlain. Sebelumnya kami memiliki banyak instruktur yang professional, narnun sekarang tidak ada lagi instruktur seperti itu, sehingga untuk melakukan pelatihan kami harus mengundang akin mendatangkan instruktur dari luar daerah agar tercapai tujuan untuk melaksanakan pelatihan dengan instruktur yang berkualitas dan ahli dalarn bidangnya"*

Hal ini didukung oleh Bpk Marten N. Rengkuan yang membenarkan pernyataan kepala LLK-UKM.

> *"iya, kalau dalarn SDM instruktur kami memang mengalami kekurangan, saga saja merasa belum menjadi seorang instruktur yang professional dan berkualitas, hal it'll yang membuat kepala LLK-UKM harus mendatangkan instruktur dari luar daerah, jadi kami harus mengeluarkan anggaran lagi untuk membayar honor inst-ruktur"*

Dan penjelasan diatas didapatkan bahwa LLK-UKM mengalami kekurangan instruktur yang berdampak pada proses pelatihan dan berdampang pada pengeluaran dana karena harus mendatangnkan instruktur dari 'Liar daerah, hal ini dikarenakan LLK-UKM sangat minim SDM bagian instruktur yang bisa memberikan pelatihan dan yang berkualitas pada bidang pelathian.

Dalam pelaksanaan pelatihan harus dilakukan evaluasi agar mengetahui apa saja kekurangan dan kelebihan serta bisa mereneanakan kegiatan kedepan agar lebih baik lagi. Selain itu evaluasi juga untuk melihat sejau many perkembangan peserta

pelatihan dari segi teori dan keahlian yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan. Adanya perbedaan pemberian pelatihan setiap instruktur tergantung kenyamanan dan prinsip masingmasing instruktur Seperti yang disampaikan oleh Bpk Marten N. Rengkuan.

> *"saya lebih suka memberikan materi sekaligus langsung dipraktekan, agar peserta pelatihan bisa langsung melakukan simulasi. Hal ini bisa mempercepat, mempersingkat waktu dan peserta pelatihan lebih banyak waktu melakukan praktek secara langsnug"*

Lain halnya dengan penjelasan Bpk Simon L. Maskikit.

> *"kalau saya kasih teori dulu, setelah itu saya akan lakukan ujian teorinya, kemudian melakukan praktek. Karena menurut saya kalau dilakukan keduanya sekaligus tidak akan balk, apa lagi teori ada ujianya, praktek juga seperti itu"*

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan, setiap instruktur memiliki tehnik yang berbeda-beda. Ini tergantung kenyainanan instruktur. Hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana keluaran yang di hasilkan oleh LLK-UKM. Apaha sudah siap dalam menghadapi dunia kerja atau tidak.

Banyaknya peserta pelatihan di LLK-UKM tergantung dan peserta yang mengikuti pelatihan, terkadang pelatihan tidak banyak yang mengikuti dikarenakan ada yang tidak mendapatkan informasi kapan pelatihan akan dilakukan. Oleh sebab itu bagian LLK-UKM hams lebih teliti dalam hal menyampaikan informasi pelatihan yang dilakukan, agar peserta yang mengikuti pelatihan menjadi lebih banyak.

Seperti yang dikatakan oleh Bapak Rahmat Ismail:

> *“Kalau informasi Alhamdulillah dapat clari desa. Tapi ada juga taman yang tidak dapat informasi. Katanya informasi itu dia tau nanti so mulai pelatihan. Jadi soterlambat mo mendaftar. Padahal dia suka iko karna tidak ada pekerjaan. Sapa tau dia bisa dapat limu abis iko pelatihan Baru so bisa karja di perusahaan atau kantor bagitu"*

Hal ini didukung oleh pernyataan bapak Haidul Sune:

> *"iyo dapat info dari desa . cuman ternyata ada orang yang tidak tau kasiang, dia dapa info nanti so mulai pelatihan, jadi harus ba tunggu pelatihan berikut. Padahal dorang juga suka skali iko ati. Ada juga yang tidak paham tentang manfaat pelatihan, karna ada yang coba saya pangge,*

*malah dia bilang, beken apa mo iko, cuman beken abis waktu, napa tau-tau ba hala-hala"*

Dari pernyataan kedua Imforman diatas dapat disimpulkan, masih banyak orang yang menginginkan atau ingin ikut pelatihan namun terlambat mendapat informasi, sehingga mereka tidak bisa mengikutipelatihan yang dilaksanakan oleh. LLK-UKM. Selain itu ada juga yang tidak paham apa manfaat mengikuti pelatihan. Ini menjadi tugas dan tanggung jawab LLK-UKM agar lebih menjelaskan lagi manfaat pelatihan dan tujuannya untuk apa.

Lancarnya kegiatan dan terlaksanakannya program pemerintah itu berkaitan dengan motivasinya peserta untuk mengikuti pelatihan, semakin bermotivasi seseorang makan semakin sukses pelatihan yang dilakukan. Hal ini tentunya berdampak pada penurunan angka pengangguran yang ada di Kota Gorontalo. Sebagai mana yang diungkapkan bapak Alim Makmur:

*"saya termotivasi untuk mengikuti pelatihan karena ada beberapa teman saya yang hanya lulusan SD serta ada yang SMA seperti saya, sudah bisa memiliki peketjaan. Tentunya hal ini sangat balk untuk masa depan, karena bisa mendapatkan pekerjaan tetap dan bisa ada gaji bulanan untuk memenuhi kebutuhan"*

Lain halnya dengan pernyataan bapak Wiskar Mario:

*"saya semangat mengikuti pelatihan karena untuk mendalami bidang ilmu saya saat masih SMK dulu. Waktu SMK saya jurusan listrik. Di pelatihan juga saya mengikuti pelatihan Listrik. Jadi demi mendambah pengetahuan dan keahlian saya, saya mengikuti pelatihan yang diselenggarakan LLK-UKM Kota Gorontalo"*

Dari jawaban Informan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi setiap orang dalam mengikuti pelatihan berbeda-beda. Ada yang disebabkan oleh hasil lulusan sudah bisa bekerja da nada juga yang dikarenakan menambah pengetahuan yang pernah mereka dapatkan sewaktu sekolah di SMK.

Dalam pelatihan tentunya harus memperhatikan antara teori dan praktek, karena bisa berdampak pada keahlian peserta pelatihan. Jika kebanyakan teori maka pengaruhnya peserta pelatihan akan gugup saat didunia kerja, hal ini karena ketidak biasaan dalam menyentuh langsung atau kurang melakukan praktik mengenai alat atau bahan yang dikerjakan saat mengikuti pelatihan. Oleh sebab itu pelatihan LLK-

UKM melakukan praktikum lebih banyak dan pada teori, tergantung instruktur yang melatih, yaitu ada yang 80% praktek da nada yang sampai 90% praktek. Seperti yang dijelaskan oleh bapak Aldiansyah Panti selaku peserta pelatihan:

> *"kalau yang saya alami, saya merasa sangat peas dengan pelatihan, karena prakteknya lebih banyak sekitar 90%. Int dikarenakan instruktur saya memberikan teori sarnhil kami mempraktekanya, jade tidak menghayal-hayal apa yang disampaikan. Langsung dilihat dan dipraktekkan"*

Dari pernyataan ini berbeda dengan yang dikatakan oleh bapak Rahmat Ismail sesame peserta pelatihan:

> *"kalau saya mungkin merasa sudah balk. Tapi masalahnya teori yang dikasiih kadang saya lupa. Judi pas waktu praktek saya sedikit rasa bingung, jadinya saya merasa gugup pas waktu praktek"*

Hal ini menjelaskan ada dua metode yang dihadapi dalam proses pembelajaran dalam pelatihan. Ada yang memberikan materi serta langsung mempraktekanya. Ada juga yang menyelesaikan materi (teori) setelah itu uji an teori dilakukan dan kemudian turun praktek. Sehingga ada yang sexing bingung saat praktek karena lupa da nada juga yang merasa senang karena waktu teori dan praktek bersamaan, dan ini bisa memperbanyak waktu peserta untuk berhadapan langsung dengan simulasi atau praktek.

Kelancaran pelatihan dan terciptanya lulusan yang slap dilepas dalam dunia kerja tentu berkaitan dengan sarana dan prasarana di lokasi pelatihan. Karena jika pelatihan tanpa adanya sarana dan prasarana yang lengkap, maka akan menghambat kelancaran pelatihan dan berdampak pada keluaran dari LLK-UKM. Seperti yang disampaikan oleh bapak Rahmat Ismail selaku peserta pelatihan:

> *"sarana disini belum memadai, jadi ada beberapa hal yang kadang kami membuat kami tidak leluasa, contoh kalau praktek kadang 2 sampai 3 orang di 1 alat."*

Adapun keluahan lain seperti yang dituturkan bapak Aldiansyah Panti selaku peserta pelatihan:

> *"alat-alat disini kebanyak-an masih manual atau model lama. Tapi tidak masalah, yang penting sudah bisa digunakan untuk praktek agar bisa lebih terampil lagi"*

Demi meningkatnya pelatihan maka LLK-UKM perlu mengadakanperalatan atau melengkapi peralatan untuk pelatihan. Hal ini demi kenyamanan dan meningkatkan keahlina para peserta

pelatihan agar bisa lebih baik lagi dan bisa menjadi lulusan yang bertanggung jawab serta mendapatkan pekerjaan demi mengurangi pengangguran yang ada di Kota Gorontalo.

Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Pelatihan

Saat dilaksakana pelatihan, pastiada yang menjadi penghambat ataupun pendukung bagi peserta pelatihan. Seperti yang diutarakan bapak Haidul Sune selaku peserta pelatihan:

> *"yang menjadi hambatan untuk saya dalam pelatihan ya seperti pengalaman, tidak percaya diri, apa lagi soya hanya lulus SD. Jadi dari segi pengetahuan saya pasti banyak tidak tahu, apa lagi kalau instruktur dari luar, kadang depe bahasa tidak soya mangarti. Tapi yang beken saya tetap semangat karena instruktur yang lebih banyak kasih praktek, malah teori langsung praktek,"*

Penjelasan bapak Wiskar Mario sejalan dengan yang disampaikan:

> *"yang membuat saya merasa semangat yait instruktur yang cerdas serta mbar memberikan pemahaman. Bisa melihat kondisi yang dilatih, bisa memahami keadaan dan selalu memberikan motivasi. Adapun penghambat mungkin dari segi sarana dan prasarana serta instruktur yang masih kurang. Karena instruktur yang ada itu hanya yang didatangkan dari luar daerah, jadi kalo pelatih berbicara atau kase penjelasan, kadang kurang paham karna ada yang sering pakai logat mereka"*

Dari penjelasan diatas disimpulkan adanya hambatan peserta dikarenakan ketidak percayaan diri dan kurangnya pengalaman, sarana dan prasarana serta instruktur yang kurang. Dan yang menjadi pengukung adalah keahlian instrukutr dalam menghadapi peserta pelatihan. Lain halnya dengan bpk Aldiansyah Panti:

> *"menurut saya, yang mendukung pelatihan seperti, lokasi yang strategis, lingkungan yang baik, fasilitas memadai, dan instruktur yang komputen. Kalau yang menghambat macam siswa yang tidak punya latar belakang kejuruan, sarana praktek yang kurang, tidak dilakukan uji kompoten,".*

Dari penjelasan ini dapat disimpulkan ada beberapa faktor yang mendukung dan menghambat proses pelatihan seperti:

1. Faktor pendukung pelatihan
   a. Letak/tempat LLK-UKM Kota Gorontalo yang cukup

strategis, sehingga mudah dijangkau oleh peserta/siswa baik dari dalam maupun luar kota Gorontalo.

b. Lingkungan yang sejuk dan jauh dari kebisingan, sehingga hal ini tidak menganggu dalam proses pembelajaran.

c. Tersedianya fasilitas pelatihan yang cukup dalam mendukung pelaksanaan program.

d. Terpenuhinya sarana belajar yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran di LLK-UKM.

e. Memiliki instruktur yang kompeten sesuai dengan bidang kejuruannya.

2. Faktor penghambat pelatihan

a. Adanya siswalpeserta yang memiliki latar belakang pendidikan formal berbeda yang mengikuti pelatihan dalam satu jurusan, sehingga hal ini akan sedikit mengganggu kelancaran awal proses pembelajaran.

b. Masih adanya sarana praktek/peralatan yang belum sesuai dengan perkembangan (masih model lama), sehingga hal ini akan dapat mengganggu terhadap peserta/siswa dalam melakukan praktek.

c. Belum adanya uji kompetensi bagi siswa/peserta pelatihan sehingga hal ini akan sedikit mempengaruhi bagi pencari kerja yang ingin ke luar negeri.

d. Faktor bahasa instruktur yang didatangkan sering tidak dipahami oleh peserta pelatihan, terutama yang pendidikanya hanya SD atau SMP.

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Harus mensosialisaikan lagi mengenai LLK-UKM agar diketahui manfaat pelatihan serta bisa menarik perhatian masyarakat apa lagi yang pengangguran akan ikut serta dalam pelatihan untuk menambah pengalaman dan ilmu agar mudah mendapatkan pekerjaan setelah lulus.
2. LLK-UKM sangatlah bermanfaat untuk penurunan angka pengangguran di Kota Gorontalo, namun da.lam pelaksanaan ini masih minimlkurang instruktur yang berkualitas sehingga hams

mendatangkan pelatih atau instruktur dari luar daerah, ini tentunya perlu menggunakan biayalanggaran lagi.

3. Dalam pelaksanaan pelatihan sangatlah baik, namun perlu ada perhatian khusus untuk meningkatkan sarana dan prasarana agar pelatihan lebih efektif dan tidak mengganggu konstrentrasi peserta lain karena harus berbagi alat praktek dengan peserta lain, ini juga berdampak pada psikologisnya peserta yang malu atau takut salah karena diperhatikan oleh peserta lain.

Regenerasi pelatihan di LLK-UKM yang kurang atau tidak ada berdampak pada anggaran, dalam hal ini harus mendatangkan instruktur yang professional serta berkualitas, selain itu peserta pelatihan terkadang tidak memahami bahasa instruktur dari luar daerah karena tingkat pendidikan peserta ada yang SD dan SMP, selain itu gaya bahasa instruktur yang terkadang memiliki logat daerah yang sulit dipahami oleh peserta menjadikan peserta sulit mengerti dan sulit saat melakukan praktek.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai Profesionalitas kualitas kerja instruktur dalam peningkatan pelatihan di lokal latihan kerja Usaha keel! menengah kota gorontalo, maka dapat diajukan beberapa saran berikut:

a) Menciptakan regenerasi instrukutur agar tidak hams mendatangkan dan luar daerah yang berdampak path anggaran serta kualitasnya lulusan.
b) Mencoba dengan teknik dan metode yang lain sebagai pelengkap metode pembelajaran partisipatif agar anggota lebih aktif dan kreatif.
c) LLK-UKM hams membuat masyarakat paharn apa keuntungan mengikuti pelatihan dengan bersosialisasi demi meningkatkan peserta pelatihan.
d) Melakukan pengadaan untuk melengkapi sarana dan prasarana di LLKUKM agar proses pelatihan berjalan lancar dan menjadi motivasi buat peserta untuk melakukan praktek karena kelengkapan sarana dan prasarana, serta bisa membuat lulusan yang ahli dalam bidangnya dan slap di dunia kerja.
e) LLK-UKM harus memiliki kerja sama dengan beberapa perusahaan agar setiap ada

lulusan sudah bisa dijamin lokasi untuk bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA


H. Hadari Nawawi, 2003; Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Noelle-Neumann, Elizabeth. 1973. “Return to The Concept of Powerful Mass Media”, Studies of Broadcasting : An Introduction of Broadcasting Science. Tokyo : Nippon Hosho Kyokai.

Moleong, Lexy J. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Rolf P.Lynton, Udai Pareek, 1998, Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja, Jakarta, Pustaka Binaman

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP. 88/MEN/1997 tanggal 20 Mei 1997

Keputusan Presiden Republik Indonesianomor 34 Tahun 1972tentangtanggung Djawab Fungsionil Pendidikan Dan Latihan

Komarudin. 2000. Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah. Jakarta: Bumi Aksara.