

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Memasuki kerjasama ekonomi Negara-negara Asia Tenggara melalui Kawasan Perdagangan Bebas Asean ( *Asean Free Trade Area/AFTA* ) sejak tahun 2003 dan pasar bebas dunia tahun 2020 akan menimbulkan persaingan ketat baik barang jadi/komoditas maupun jasa. AFTA atau kawasan perdagangan bebas adalah suatu bentuk kerja sama negara-negara anggota ASEAN untuk membentuk kawasan perdagangan bebas. Tujuannya agar bisa meningkatkan daya saing ekonomi kawasan ASEAN didunia.<sup>1</sup> Perkembangan bisnis dan persaingan pasar dewasa ini bergerak dengan sangat cepat dan dinamis. Ini berarti indonesia harus meningkatkan daya saing baik mutu hasil produksi maupun jasa. Peningkatan daya saing ini dimulai dari penyiapan sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang merupakan faktor keunggulan menghadapi persaingan. Kondisi ini juga menuntut setiap perusahaan untuk bersikap lebih tanggap dan proaktif dalam melakukan perekrutan untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) organisasi atau perusahaan.

Indonesia saat ini menghadapi banyak masalah ketenagakerjaan yang sangat kompleks. Jumlah pengangguran secara akumulatif terus meningkat secara tajam, sejalan dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan sekolah. Hal ini harus segera ditanggulangi agar tidak terus menambah jumlah pengangguran

---

<sup>1</sup> <https://nasional.republika.co.id/2014/04/sekilas-tentang-afta-asean-free-trade.html?m=1>

yang ada di Indonesia dan meningkatkan angka kemiskinan penduduknya. Berbagai upaya dilakukan oleh pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan ini, salah satunya dengan peningkatan mutu sumber daya manusianya agar kualitas tenaga kerja di Indonesia pun semakin meningkat, dan tidak kalah dengan kualitas tenaga kerja asing. Dengan meningkatnya kualitas tenaga kerja Indonesia, maka kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, baik didalam maupun di luar negeri semakin terbuka lebar, sehingga mengurangi angka pengangguran.

Mengingat kebutuhan perusahaan akan Sumber Daya Manusia yang lebih berkompeten dibidangnya atau ketatnya persaingan diantara para tenaga kerja didunia kerja maka diperlukan upaya untuk menciptakan tenaga kerja yang berkompeten yang siap memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia suatu perusahaan. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah..<sup>2</sup>

Persiapan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas antara lain, berpendidikan, memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan, serta sikap dan perilaku kerja, terutama bagi tenaga kerja dalam jumlah yang memadai, maka Indonesia tidak akan menjadi korban perdagangan bebas. Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan dapat meningkatkan kemampuan setiap tenaga kerja yang berdampak pada terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia perusahaan sehingga pertumbuhan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.

---

<sup>2</sup>Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Besarnya angka pengangguran yang ada saat ini bukan hanya karena pertumbuhan ekonomi yang belum mampu menyerap angkatan kerja secara optimal namun juga disebabkan rendahnya kualitas dan kompetensi angkatan kerja tersebut. Permasalahan pengangguran juga terjadi di Provinsi Sumatera Barat sebagai salah satu provinsi yang sedang berkembang dengan jumlah penduduk cukup padat dan turut menyumbangkan jumlah lulusan sekolah dan calon tenaga kerja yang cukup banyak. Sehingga seiring dengan perkembangan otonomi daerah dan pemekaran daerah, maka permasalahan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat menjadi tanggung jawab pemerintah setempat. Hal ini mengharuskan pemerintah mengambil solusi agar para lulusan sekolah Provinsi Sumatera Barat memiliki keterampilan yang tidak kalah dengan daerah lainnya, sehingga tenaga kerja yang dihasilkan memiliki kualifikasi yang baik dan memiliki kesempatan lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan.

Dengan fenomena diatas membuat pemerintah mengadakan Pelatihan Kerja dan Pelatihan Kerja tersebut diadakan dengan nama program pelatihan kerja yang diperuntukkan bagi masyarakat umum usia produktif, yang belum mempunyai pekerjaan sebagai upaya mengurangi jumlah pengangguran agar mampu terserap kembali oleh pasar kerja atau membuka usaha mandiri sehingga meningkatkan perekonomian masyarakat serta mengurangi kemiskinan. Pelatihan Kerja adalah bagian pokok dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Agar efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan. Melalui pelatihan kerja semakin dituntutnya kualitas sumber daya manusia agar tenaga kerja mampu bersaing memasuki pasar kerja baik secara lokal maupun global. Program Pelatihan ini memberikan penawaran bagi tenaga

kerja Indonesia untuk dapat meningkatkan kompetensi dan daya saingnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dapat mengurangi angka pengangguran dan mengentaskan kemiskinan.

Sebagai penyelenggara pelatihan kerja, Pemerintah yang dimaksud adalah Kementerian Tenaga Kerja menunjuk Balai Latihan Kerja salah satunya Balai Latihan Kerja Kelas I Padang yang mencakup wilayah Sumatera Barat dan merupakan Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) untuk wilayah Sumatera Barat. Balai Latihan Kerja Kelas I Padang merupakan pusat perencanaan mengenai kegiatan yang akan dilakukan di Balai Latihan Kerja Daerah sebagai binaan, seperti pelaporan mengenai kejuruan yang dibutuhkan di Daerah. Sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bidang Penyelenggara Program yang mengatakan bahwa :

“Balai Latihan Kerja Kelas I Padang merupakan pusat Balai Latihan Kerja untuk wilayah Sumatera Barat, nantinya kami akan membantu, menanggulangi mengenai apa yang dibutuhkan oleh daerah. Dengan adanya Balai Latihan Kerja ini diharapkan dapat membentuk, menciptakan pekerja yang siap bekerja didunia kerja.”  
(Hasil wawancara dengan Riswanto selaku Kepala Bidang Penyelenggara Program)

Berdasarkan wawancara tersebut diketahui bahwa Balai Latihan Kerja Kelas I Padang merupakan pusat balai latihan kerja untuk wilayah Sumatera Barat, dan akan membantu menanggulangi kebutuhan dan melakukan pembinaan balai latihan kerja daerah Kabupaten/Kota. Balai Latihan Kerja Kelas I Padang juga merupakan balai latihan kerja yang ditunjuk oleh Kementerian Tenaga Kerja untuk menyelenggarakan pelatihan kerja untuk wilayah Sumatera Barat. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk menjadikan Balai Latihan Kerja Kelas I Padang sebagai lokus dari penelitian ini.

Pada dasarnya program Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja Kelas I Padang didasari oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti bagaimana implementasi Program Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja Kelas I Padang dengan menggunakan teori implementasi Van Meter & Van Horn. Peneliti memilih untuk menggunakan teori Van Meter & Van Horn dalam penelitian ini, karena teori ini relevan dengan permasalahan yang akan peneliti kaji. Teori implementasi yang dikemukakan oleh Van Meter & Van Horn ini memandang implementasi secara *top down*, kemudian teori ini juga lebih menekankan kapabilitas implementor dan hubungan antar organisasi pelaksana sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi kebijakan publik. Hal ini sesuai dengan permasalahan yang peneliti kaji ini, karena dari fenomena-fenomena diatas terlihat ada pengaruh dari variabel-variabel yang dikemukakan oleh Van Meter & Van Horn tersebut. Menurut Van Meter & Van Horn kinerja implementasi kebijakan dipengaruhi oleh enam variabel, yaitu :

(1) *Standard and objectives* (standar dan sasaran),

Pembelajaran pada Balai Latihan Kerja Kelas I Padang mempunyai standar sebagai acuan dalam pembelajaran mengenai standar tersebut disebut dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) merupakan suatu standar yang menjadi acuan Balai Latihan Kerja dalam melakukan pelatihan yang dimana Standar berlaku pada setiap kejuruan yang ada di Balai Latihan Kerja Kelas I Padang. Sasaran program pelatihan kerja ini adalah ketersediaannya tenaga kerja yang berkualitas, produktifitas dan berdaya saing tinggi, baik dipasar kerja dalam

negeri maupun luar negeri kemudian target dari program pelatihan kerja Balai Latihan Kerja Padang yaitu para pencari kerja, seseorang yang mengalami pemutusan hubungan kerja, dan seseorang yang ingin mendalami suatu bidang pekerjaan, yang bertujuan untuk mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Pelaksanaan program pelatihan dilakukan dengan mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional dapat dilihat dari wawancara peneliti dengan Kepala Penyelenggara Program

“Mengenai pembelajaran kita menggunakan Standar yaitu SKKNI dimana setiap jurusan memiliki standarnya masing-masing dan ada standar yang mencakup semua jurusan seperti Standar menerapkan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja dan target kita mereka yang mencari kerja atau mereka yang ingin menguasai suatu pekerjaan dan mereka yang mengalami pemutusan hubungan kerja kemudian pembelajaran, kita menggunakan 2 tahapan, pertama pembelajaran teori sambil praktek, dengan cara ini dianggap lebih efektif karena kesesuaian antara praktek dan teori dapat dilihat langsung dan tahap kedua yaitu tahap magang, peserta langsung berorientasi dengan dunia kerja dan diakhir pelatihan kami memberikan sertifikasi kepada peserta yang menerangkan bahwa peserta sudah pelatihan disini. (hasil wawancara dengan Riswanto Selaku Kepala Bidang Penyelenggara Program di Balai Latihan Kerja Kelas I Padang)”

Berdasarkan wawancara tersebut diketahui bahwa SKKNI merupakan Standar Balai Latihan Kerja Padang untuk menjalankan program pelatihan dan para pencari kerja, mereka yang mengalami pemutusan hubungan kerja dan seseorang yang ingin mendalami suatu pekerjaan merupakan target dari Balai Latihan Kerja Padang kemudian ada beberapa tahapan dari program pelatihan. Tahap pertama adalah tahap pembelajaran yang mengutamakan praktek daripada teori, tahap kedua tahap pemagangan, dimana Balai Latihan Kerja telah bekerja sama dengan vendor dunia kerja dan menempatkan peserta sebagai peserta

magang. Tahap tersebut berorientasi langsung dengan dunia kerja, contohnya pada tahap pemagangan dimana peserta dapat langsung melihat bagaimana keadaan dunia kerja. Setelah peserta pelatihan selesai mengikuti yang diadakan di Balai Latihan Kerja Kelas I Padang, mereka akan mendapatkan sertifikat pelatihan dari Balai latihan Kerja Kelas I Padang.

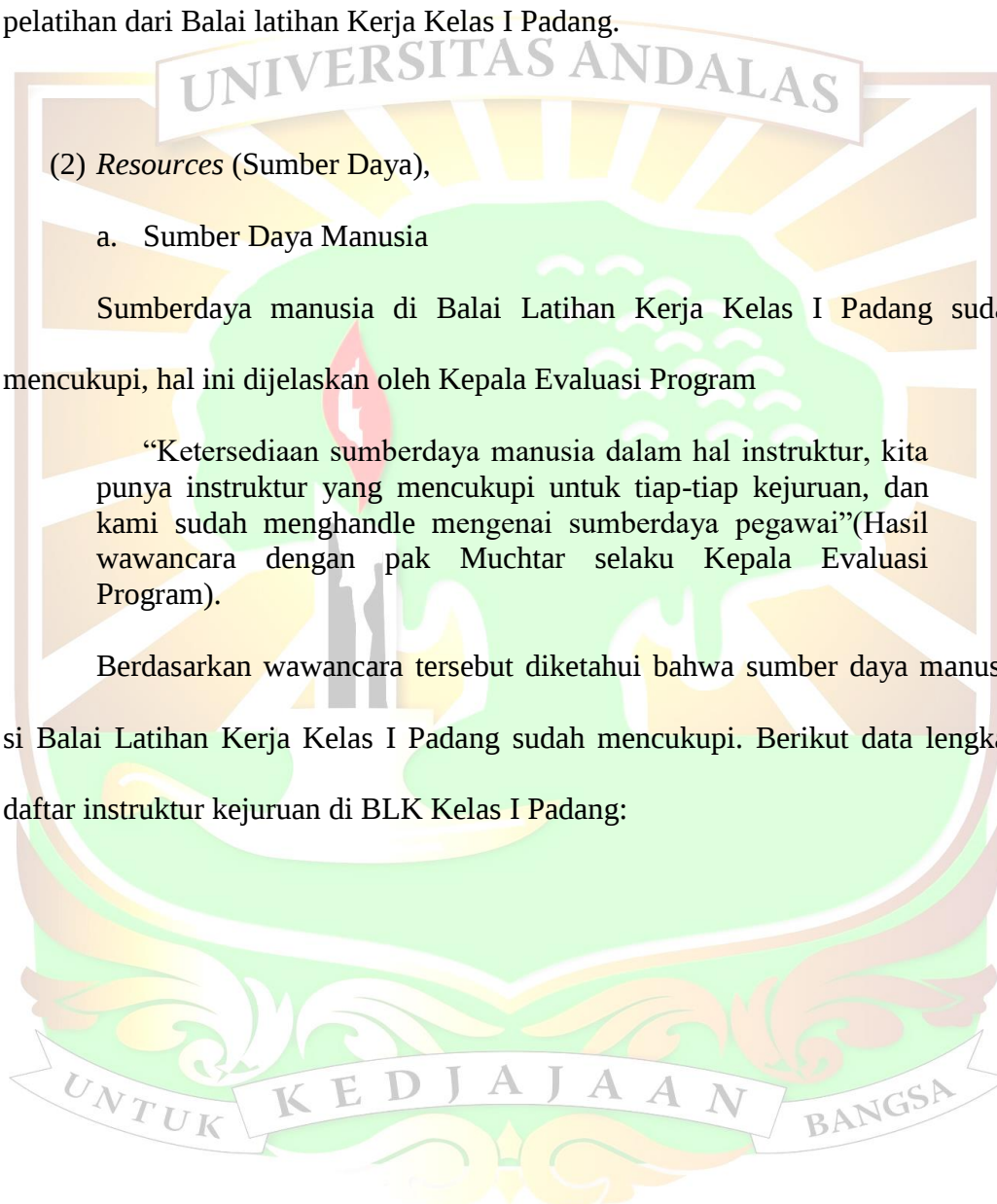
## (2) *Resources* (Sumber Daya),

### a. Sumber Daya Manusia

Sumberdaya manusia di Balai Latihan Kerja Kelas I Padang sudah mencukupi, hal ini dijelaskan oleh Kepala Evaluasi Program

“Ketersediaan sumberdaya manusia dalam hal instruktur, kita punya instruktur yang mencukupi untuk tiap-tiap kejuruan, dan kami sudah menghandle mengenai sumberdaya pegawai”(Hasil wawancara dengan pak Muchtar selaku Kepala Evaluasi Program).

Berdasarkan wawancara tersebut diketahui bahwa sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Kelas I Padang sudah mencukupi. Berikut data lengkap daftar instruktur kejuruan di BLK Kelas I Padang:



Tabel 1.1 Daftar Instruktur Kejuruan di Balai Latihan Kerja Padang

| No           | Nama Kejuruan                   | Jumlah Instruktur |
|--------------|---------------------------------|-------------------|
| 1            | Teknik Manufaktur               | 2 Orang           |
| 2            | Teknik Elektronika              | 5 Orang           |
| 3            | Teknik Las                      | 3 Orang           |
| 4            | Teknik Listrik                  | 3 Orang           |
| 5            | Bangunan                        | 2 Orang           |
| 6            | Garmen Apparel                  | 4 Orang           |
| 7            | Teknik Otomotif                 | 7 Orang           |
| 8            | Teknik Informasi dan Komunikasi | 7 Orang           |
| 9            | Pariwisata                      | 2 Orang           |
| 10           | Bisnis Manajemen                | 3 Orang           |
| 11           | Tata Kecantikan                 | 1 Orang           |
| <b>Total</b> |                                 | <b>39 Orang</b>   |

Sumber : Bagian Evaluasi Program Balai Latihan Kerja Kelas I Padang

#### b. Sarana dan Prasarana

Kemudian pada variabel Sumberdaya peneliti menemukan fenomena pada Sarana dan Prasarana, yakni kurangnya sarana dan Prasarana yang dimiliki oleh Balai Latihan Kerja Kelas I Padang, hal ini terlihat pada kurangnya alat praktek dalam proses pelatihan sehingga mengakibatkan tidak maksimalnya pelatihan diberikan. Hal ini juga dijelaskan oleh Kepala Bidang Penyelenggara Program di Balai Latihan Kerja Kelas I Padang pada saat wawancara yang mengatakan bahwa :

“pada saat pemberian pelatihan kami mengalami kesulitan dalam hal mempraktekan pelatihan, karena kurangnya alat praktek disini, seperti kurangnya sarana dan prasaran pada kejuruan tata boga, yakni kurangnya alat untuk memasak.”(hasil wawancara dengan Riswanto selaku Kepala Bidang Penyelenggara Program di Balai Latihan Kerja Kelas I Padang)

Berdasarkan wawancara diatas dapat dilihat bahwa kurangnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Balai Latihan Kerja Kelas I Padang pada kejuruan Tata Boga. Hal ini dapat dilihat kurangnya alat praktek yang dimiliki seperti kurangnya oven mixer dan yang lainnya.

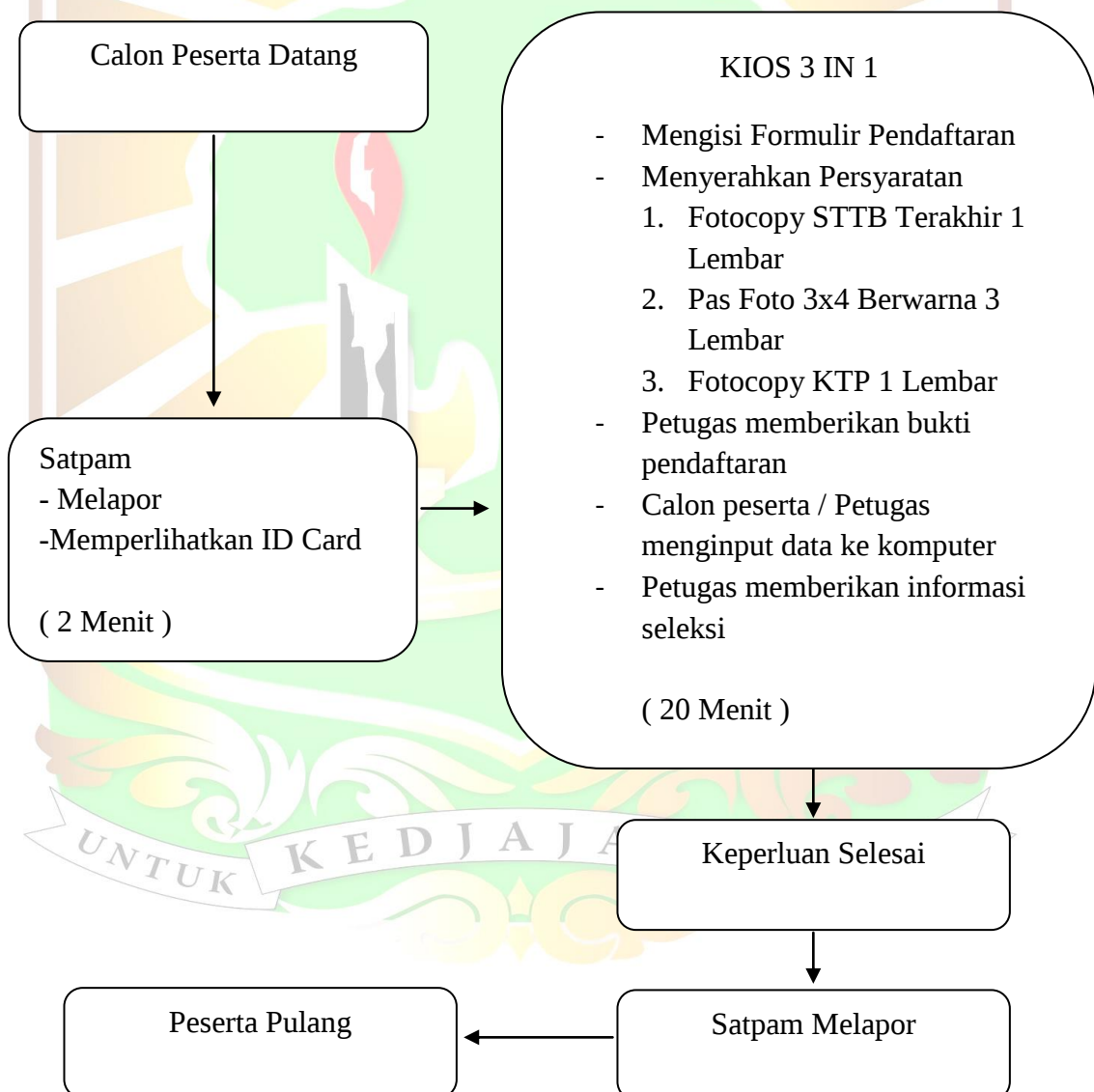
(3) *Interorganizational communication and enforcement activities* (Hubungan antar organisasi dan penyelenggaraan aktivitas),

Dalam Penyelenggaraan Program Pelatihan terdapat prosedur yang diatur Balai Latihan Kerja Kelas I Padang diawali dengan membuat pengumuman tentang pelatihan, kemudian membuat SK tim Rekrutmen dan tim penyelenggara pelatihan, melakukan Rapat persiapan pelaksanaan rekrutmen calon peserta dan rapat persiapan penyelenggaraan pelatihan/pembagian tugas, dilanjutkan dengan proses rekrutmen calon peserta pelatihan, kemudian membuat berita acara hasil rekrutmen calon peserta pelatihan, membuat pengumuman kelulusan peserta pelatihan, membuat SK penyelenggara dan SPT instruktur, rapat teknis panitia dengan Ketua Kelompok Instruktur dan ketua jurusan, panitia penyelenggara KKI dan ketua jurusan membuat program pelatihan, berdasarkan program pelatihan yang telah dibuat panitia penyelenggara menyiapkan administrasi dan tempat/lokasi pembukaan pelatihan, kemudian panitia melaksanakan pembukaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan. Hasil dari pelaksanaan pelatihan kemudian dievaluasi penyelenggaraannya, panitia penyelenggara KKI dan Kajar melakukan

rapat kelulusan peserta. Lalu, bagi peserta yang lulus pelatihan dilakukan uji kompetensi, panitia penyelenggara menyiapkan administrasi acara penutupan pelatihan, kemudian melaksanakan acara penutupan dan membuat laporan akhir.

Standar Operasional Prosedur Penerimaan Peserta, peserta dapat langsung datang ke Balai Latihan Kerja Kelas I Padang dengan mengisi beberapa persyaratan. Berikut Prosedurnya ;

**Gambar 1.1 Prosedur Penerimaan Calon Peserta Pelatihan**

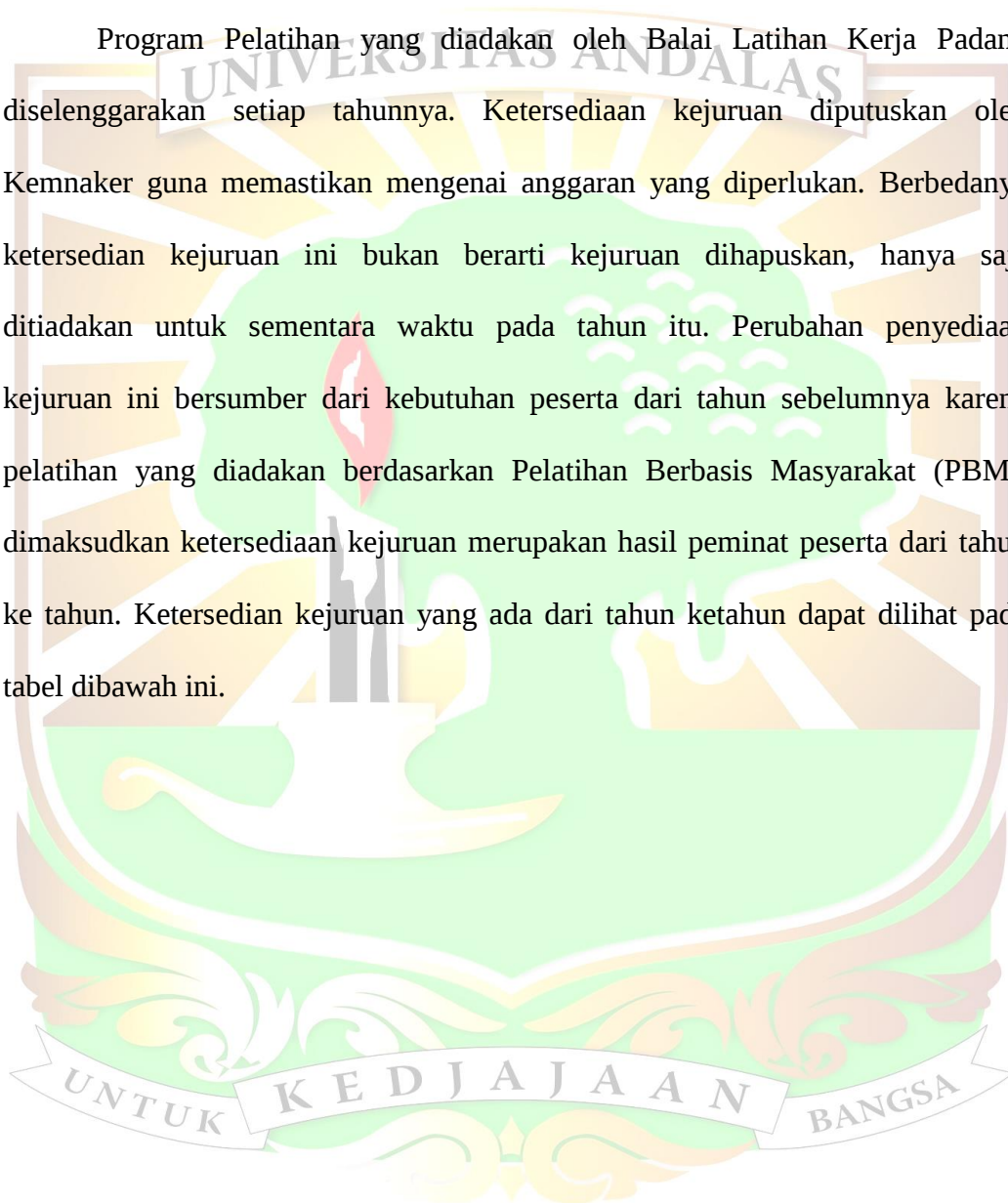


Sumber : Standar Operasional Prosedur Penerimaan Peserta Balai Latihan

Kerja Padang

Selanjutnya, mengenai tahap pendaftaran telah dilakukan, peserta dapat mengikuti tahap pembelajaran hingga selesai, pembelajaran yang dilakukan dijalankan hingga peserta mendapatkan sertifikasi dari Balai Latihan Kerja Padang.

Program Pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja Padang diselenggarakan setiap tahunnya. Ketersediaan kejuruan diputuskan oleh Kemnaker guna memastikan mengenai anggaran yang diperlukan. Berbedanya ketersediaan kejuruan ini bukan berarti kejuruan dihapuskan, hanya saja ditiadakan untuk sementara waktu pada tahun itu. Perubahan penyediaan kejuruan ini bersumber dari kebutuhan peserta dari tahun sebelumnya karena pelatihan yang diadakan berdasarkan Pelatihan Berbasis Masyarakat (PBM), dimaksudkan ketersediaan kejuruan merupakan hasil peminat peserta dari tahun ke tahun. Ketersediaan kejuruan yang ada dari tahun ketahun dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



**Tabel 1.2 Tabel Kejuruan yang ada pada tahun 2015-2017**

| NO | Jenis Pelatihan       | Jumlah Peserta / Tahun |      |      | Jangka waktu Pelatihan |
|----|-----------------------|------------------------|------|------|------------------------|
|    |                       | 2015                   | 2016 | 2017 |                        |
| 1  | Teknisi Komputer      | 16                     | 16   | 16   | 240 jam                |
| 2  | Office Tool           | 16                     | 16   | 16   | 240 jam                |
| 3  | Multimedia            | 16                     | 16   |      | 240 jam                |
| 4  | Desain Grafis         | 16                     |      |      | 240 jam                |
| 5  | Perhotelan            | 14                     | 16   | 16   | 240 jam                |
| 6  | Sepeda Motor          | 16                     | 16   |      | 240 jam                |
| 7  | Mobil Bensin          | 16                     |      |      | 240 jam                |
| 8  | Sepeda Motor (SolSel) | 16                     |      |      | 240 jam                |
| 9  | Teknik Listrik        | 14                     | 16   | 16   | 240 jam                |
| 10 | Teknik Manufaktur     | 16                     | 16   | 16   | 240 jam                |
| 11 | Instalasi Tenaga      | 15                     |      |      | 240 jam                |
| 12 | Instalasi Penerangan  | 16                     | 16   | 16   | 240 jam                |
| 13 | Teknik Las            | 16                     | 16   | 16   | 240 jam                |
| 14 | Tata Kecantikan       | 16                     | 16   | 16   | 240 jam                |
| 15 | Operator Jahit        | 16                     |      | 16   | 240 jam                |
| 16 | Bed Cover             | 16                     | 16   |      | 240 jam                |
| 17 | Teknik HP             | 16                     |      | 16   | 240 jam                |
| 18 | Audio Video           | 16                     |      |      | 240 jam                |
| 19 | Bangunan              | 16                     | 16   | 16   | 240 jam                |
| 20 | Teknik Otomotif       | 16                     | 16   | 16   | 240 jam                |

*Sumber : Olahan Data Peneliti*

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa pelatihan yang diadakan terbagi atas jurusan yang telah disediakan, pesertanya dibatasi sebanyak 16 orang disetiap jurusan. Pembatasan peserta pelatihan dimaksudkan agar terciptanya efektivitas pembelajaran yang mencakup teori dan juga praktek. Jangka waktu pelatihan yang diterapkan oleh Balai yaitu 240 jam pembelajaran dan peserta wajib untuk mengikutinya. Dan keterangan untuk kolom kosong pada tabel adalah ketidak tersedianya kejuruan pada tahun tersebut.

Dalam melaksanakan Pelatihan Kerja dibutuhkan peserta pelatihan, Syarat-syarat yang harus dimiliki untuk menjadi peserta pelatihan diatur didalam peraturan pemerintah No. 71 tahun 1991 Tentang Latihan Kerja Bab III pasal 7 ayat (1) Peserta Latihan Kerja adalah masyarakat, pencari kerja, calon pekerja, pekerja, maupun pekerja yang lepas dari pekerjaannya, ayat (2) Peserta latihan kerja wajib memenuhi persyaratan, ayat (3) Persyaratan peserta metode latihan bagi peserta penyandang cacat diatur dan dilaksanakan tersendiri sesuai dengan tingkat kondisi mental dan atau fisik yang bersangkutan dalam upaya pemberian kesempatan kerja dan penempatan pada jabatan kerja yang sesuai, ayat (4) persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur lebih lanjut oleh Menteri. Syarat-syarat untuk menjadi peserta pelatihan (1) Pencari Kerja (pencaker) yang berumur 17 s/d 35 tahun (2) Minimal Pendidikan SLTP (3) Sehat Jasmani dan Rohani (4) Sanggup mengikuti pelatihan sesuai dengan jadwal

(4) *Characteristics of the implementing agencies* (karakteristik agen pelaksana),

Pada variabel Karakteristik Agen Pelaksana peneliti melihat Struktur Organisasi yang dimiliki oleh Balai Latihan Kerja Kelas I Padang sudah kompleks. Hal ini terlihat pada penyampaian tujuan yang ingin dicapai, yang mana pegawai yang ada pada Balai Latihan Kerja Kelas I Padang sudah memahami dan mengerti apa yang harus dilakukan oleh mereka untuk tercapainya tujuan dari pelataihan tersebut. Kemudian nilai-nilai organisai pada Balai Latihan Kerja Kelas I Padang sudah bagus, hal ini terlihat dari adanya komitmen semua unsur Balai Latihan Kerja Kelas I Padang untuk mewujudkan tujuan kebijakan, dan mengenai hubungan antar unit terjalin baik dan harmonis.

(5) *Economic, social, and political conditions* (kondisi sosial, ekonomi, dan politik),

Dari kondisi sosial, dengan adanya program pelatihan dapat membantu masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan. Meningkatkan perekonomian masyarakat dalam hal ekonomi. Lingkungan politik yang mendukung dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

(6) *Disposition* (Disposisi).

Balai Latihan Kerja Padang bertekad untuk memaksimalkan pelaksanaan program pelatihan kerja.

Berdasarkan hal diatas maka penulis merasa tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut dalam karya tulis ilmiah yang berbentuk tulisan berupa skripsi dengan judul “**Implementasi Program Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja Padang**” yang berfokus pada pelaksanaan pelatihan pada Balai Latihan Kerja Padang.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil rumusan masalah adalah sebagai berikut : Bagaimana Implementasi Program Pelatihan Kerja Padang di Balai Latihan Kerja Padang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui Bagaimana Implementasi Program Pelatihan Kerja Padang oleh Balai Latihan Kerja Padang.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin penulis capai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini mempunyai kontribusi dalam mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan Administrasi Publik, karena dalam penelitian ini terdapat kajian-kajian tentang Administrasi Publik terutama pada konsentrasi kebijakan public, yaitu tentang analisis sebuah proses implementasi kebijakan pemerintah.

Selain itu, manfaat penelitian ini juga berfungsi sebagai bahan referensi atau acuan bagi penelitian selanjutnya untuk meneliti permasalahan yang terkait dengan tempat penelitian ini. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka penyempurnaan konsep maupun

implementasi untuk meningkatkan pengetahuan-pengetahuan bagaimana proses sebuah kebijakan publik terutama pada tahap implementasi kebijakan.

## 2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis sehingga dapat membantu penulis dalam melakukan pembahasan dan pemecahan masalah yang penulis angkat. Selain itu juga memberikan informasi kepada masyarakat mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia yang di lakukan oleh Balai Latihan Kerja Kelas I Padang, dan hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat atau masukan bagi pelaksanaan pembangunan dalam dunia teknis pada umumnya, kegiatan dibidang Administrasi, dan Ketenagakerjaan pada khususnya.

