BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Program Pelatihan Kerja yang bertujuan untuk Mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas kerja. Berdasarkan uraian hasil penelitian berupa wawancara penulis dengan informan dan dokumentasi peneliti yang berhubungan dengan implementasi Program Pelatihan Kerja dan pembahasan mengenai permasalahan yang dikaitkan dengan model implementasi Van Metter dan Van Horn, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari implementasi Program Pelatihan Kerja Pada Balai Latihan Kerja Padang belum tercapai sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Rendahnya kinerja implementasi Program Pelatihan Kerja Pada Balai Latihan Kerja Padang disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Sumberdaya

   Pada variabel sumber daya dapat di lihat pada indikator sumberdaya manusia yang mana kurangnya sumberdaya yang di miliki oleh Balai Latihan Kerja Padang sehingga implementasi hanya bisa dilakukan semampunya saja. Dan juga kendala lain juga terlihat pada kurangnya sarana dan prasarana yang di miliki oleh Balai Latihan Kerja Padang sehingga menyebabkan ketika pelaksanaan pelatihan yang diberikan peserta tidak mendapat bahan praktek sehingga pelaksanaan pelatihan tidak terlaksana secara maksimal.

2. Karakteristik Agen Pelaksana

   Pada variabel karakteristik agen pelaksana ditemukannya kendala pada indikator norma-norma, yang mana dapat di lihat pegawai yang ada pada Balai Latihan Kerja Padang yang belum mengikuti aturan kepegawaian secara umum, yang mana masih adanya pegawai yang telat datang dan tidak hadir pada jam bekerja dan juga ditemukannya adanya pegawai yang belum balik kekantor setelah jam istirahat.

3. Kondisi Lingkungan Sosial, Ekonomi dan Politik

   Pada Kondisi Lingkungan Sosial, Ekonomi dan Politik masih ditemukan kendala, yang mana pada indikator sosial yang mana merupakan target group sendiri yang kurangnya kesadaran mengenai tujuan dari program pelatihan yang masih terdapatnya pemikiran apakah setelah lulus sudah pasti medapatkan pekerjaan.

4. Standar dan Sasaran

   Standar dan Sasaran Program yaitu Balai Latihan Kerja Padang mempunyai standar yang dinamakan dengan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) yang berlaku untuk semua kejuruan dan ada satu standar khusus untuk satu kejuruan, serta sasaran yaitu menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan mereka pencari kerja, mereka yang mengalami pemutusan hubungan kerja dan mereka yang ingin mendalami satu pekerjaan. Kemudian Balai Latihan Kerja Padang masih mengalami hambatan berupa terbatasnya tempat penempatan peserta pada tahap OJT (*On The Job Training)/*pemagangan. Keterbatasan lokasi OJT berdampak pada perekrutan lulusan peserta pelatihan kerja.

5. Komunikasi Antar Organisasi dan Aktivitas Pelaksanaan

   Komunikasi internal dilihat pada komunikasi yang terjadi di dalam Balai Latihan Kerja Padang.Disini peneliti melihat komunikasi sudah terjalin dengan baik, baik itu dari atasan kebawahan maupun sesama pegawai.secara vertikal yang mana dapat dilihat secara formal melalui rapat staf di Balai Latihan Kerja Padang dan komunikasi secara horizontal dapat dilihat pada komunikasi antara pegawai yang ada di Balai Latihan Kerja Padang baik, komunikasi yang terjadi adalah lewat diskusi-diskusi pada jam istirahat ataupun saat duduk-duduk bersama.
   Selanjutnya untuk komunikasi eksternal peneliti melihat komunikasi diluar oraganisasi, yaitu komunikasi Balai Latihan Kerja Padang dengan Kecamatan, Kelurahan.Disini peneliti melihat koordinasi yang terjadi belum begitu baik. Hal tersebut dapat dilihat bahwa komunikasi koordinasi pihak Balai Latihan Kerja Padang dengan Kecamatan dan Kelurahan berhubungan dengan pelatihan-pelatihan, pihak Kecamatan, Kelurahan, dan target dari program tidak mengetahui bahwa pelatihan yang di laksanakan tersebut dalam rangka implementasi program pelatihan kerja. Kurangnya pelaksanaan implementasi yang di lakukan oleh Balai Latihan Kerja akan berdampak dan berpengaruh terhadap kegiatan serta tujuan yang ingin di capai dan juga hal ini akan sangat berpengaruh terhadap terlaksana atau tidaknya pelakasanaan implementasi Program Pelatihan Kerja. Oleh karena itu kegiatan implementasi perlu ditingkatkan lagi agar implementor dan target dari program memahami tujuan yang ingin di capai oleh program yang dilaksanakan tersebut.

6. Sikap Implementor

   Implementor memiliki komitmen yang kuat untuk mendukung dilaksanakannya program ini, implementor sebelum pelaksanaan program ini

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah peneliti sampaikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang bertujuan dapat membawa Provinsi Sumatera Barat menjadi lebih baik lagi dalam mengimplementasikan Program Pelatihan Kerja. Saran-saran tersebut antara lain :

1. Adanya sosialisasi yang kongkret yang mampu menegaskan apa tujuan program yang lebih speseifik lebih rinci dan jelas sehingga bisa dipahami.
2. Meningkatkan sosialisasi agar semua yang teribat dan target dari sasaran kebijakan dapat mengetahui dan paham dengan yang dilakukan.
3. Seharusnya Balai Latihan Kerja Padang dapat memaksimalkan sumberdaya yang diperlukan untuk berhasilnya implementasi kebijakan.
4. Seharusnya Balai Latihan Kerja memberikan akses pendaftaran kepada mereka yang tidak memiliki ijazah pendidikan sama sekali karena dengan menargetkan lulusan SMP/SMA, lulusan SMP/SMA masih mendapatkan peluang untuk bekerja. Dan rumitnya mereka yang pengangguran adalah mereka yang tidak mengenyam pendidikan sama sekali.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA