

IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN PEMBANTU RUMAH TANGGA BERSERTIFIKAT DI PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Oleh:
VIVI RESKO SILALAH
NIM. E01109096

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2017
Email: vivi.silalahi@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai proses pelaksanaan program pelatihan kepada tenaga kerja khususnya pembantu rumah tangga agar mendapatkan sertifikat. Pelatihan kepada pembantu rumah tangga di berikan oleh LPKS (Lembaga Pelatihan Kerja Swasta) bekerjasama dengan Disnakertrans. Dalam pemberian sertifikat yang dikeluarkan oleh LPKS kemudian Disnakertrans mengesahkan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini menggunakan teori Charles O. Jones yang mencakup Pengorganisasian (*Organization*), Interpretasi (*Interpretation*), Penerapan (*Application*) Hasil penelitian ini adalah 1.Pengorganisasian : Kurangnya koordinasi antara Disnakertrans dengan LPKS sehingga mengganggu kelancaran jalannya kebijakan,2.Interpretasi masih mengalami hambatan dalam pelaksanaannya, karena masih banyak masyarakat yang tidak bisa menggunakan media sosial sehingga kurangnya informasi.3.Aplikasi: program pelatihan berjalan dengan cukup dinamis, karena petugas melayani calon tenaga kerja dengan ramah dan baik. Saran: Disnakertrans dan LPKS harus melakukan sosialisasi kepada masyarakat tentang pelatihan kerja serta pentingnya sertifikat serta koordinasi antara Disnakertrans dan LPKS lebih ditingkatkan agar pelaksanaan lebih optimal.

Kata-kata Kunci :Implementasi, Program, Pelatihan, Pembantu Rumah Tangga, Sertifikat,Disnakertrans, LPKS

IMPLEMENTATION OF CERTIFIED DOMESTIC HELPER TRAINING PROGRAM IN WEST KALIMANTAN PROVINCE

Abstract

This study purpose to provide an academic understanding of the process of the implementation of training programs for workers, especially domestic workers to get certified. Training for the housekeeper given by LPKS (Private Employment Training Institute) in collaboration with Disnakertrans. In granting the certificate issued by the Manpower LPKS then validate. This research use descriptive research with a qualitative approach. In this study, using the teory of Charles O. Jones that includes Organizing (*Organization*), Interpretation (*Interpretation*), Application (*Application*). The results of this study are 1. organizing: Lack of coordination between Manpower with LPKS this disrupting the smooth running of policies, 2. Interpretation still experience barriers to its implementation, because there are many people can not to use social media so that the lack of information.3.Applicatio: training program run by quite dynamic, because serve officials candidates of workers with friendly manner and well. Suggestions: Manpower and LPKS need to disseminate to the public about the importance of job training and certificate as well as coordination between Manpower and LPKS be improved so that more optimal implementation.

Keywords: Implementation, Program, Training, Domestic Helper Certificates Disnakertrans, LPKS

A. PENDAHULUAN

Definisi atau arti dari pembantu rumah tangga merupakan tenaga kerja di sektor informal yang banyak dibutuhkan masyarakat. Tetapi dalam penggunaan tenaga kerja pembantu tersebut ada hal-hal yang harus diperhatikan seperti, masalah waktu kerja, istirahat mingguan, cuti tahunan bagi yang sudah bekerja lama, gaji tidak merata yang bisa dibilang rendah dibanding dengan buruh di sektor formal, serta pekerjaan yang tidak ada klasifikasinya (mengerjakan segala hal menurut perintah majikan). Akan tetapi, Penyebutan PRT sebagai pekerja sebenarnya sudah tercakup dalam pengertian buruh atau pekerja yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Undang-undang terbaru tentang ketenagakerjaan (UU No 13 Tahun 2003) mendefinisikan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 butir 3). Berdasarkan pengertian tersebut nampak bahwa seharusnya PRT termasuk dalam pekerja sektor formal yang dilindungi oleh ketentuan undang-undang.

Kemudian berdasarkan Undang-undang No.39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja, Pemerintah melaksanakan peran dan fungsi perlindungan tenaga kerja. Ketenagakerjaan terkadang menemui banyak

masalah. Masalah ketenagakerjaan yang sering ditemui menurut Kepala bagian di Dinakertrans Provinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kualitas tenaga kerja dalam penguasaan ilmu yang tergolong dalam klasifikasi berdasarkan kualitasnya
2. Jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja.

Kehadiran Disnakertrans sebagai sebuah instansi pemerintah yang mengurus tenaga kerja. Menjadi begitu penting bagi anggota masyarakat untuk mendapatkan pengayoman dan perlindungan. Adapun peran dari Disnakertrans juga sebagai tempat informasi mengenai lowongan pekerjaan tempat ketenagakerjaan dan terdaftarnya calon tenaga kerja secara resmi. Disnakertrans berfungsi sebagai lembaga pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia. Proses pendaftaran tenaga kerja penting agar masyarakat sebagai calon tenaga kerja mendapatkan kartu kuning. Apabila tenaga kerja telah mendapatkan kartu kuning otomatis kartu tersebut dapat digunakan sebagai identitas pencari kerja untuk melamar pekerjaan. Disnakertrans memiliki balai latihan kerja yang dimana balai latihan kerja tersebut memberikan pelatihan dasar kepada calon tenaga kerja agar menjadi tenaga kerja yang terampil

dan berkualitas sehingga calon tenaga kerja sudah memiliki keahlian dalam bekerja. Tenaga kerja yang telah dilatih akan diberikan sertifikat sebagai bukti bahwa tenaga kerja tersebut sudah terampil. Selain balai tenaga kerja yang dikelola oleh pemerintah balai latihan kerja juga ada yang dikelola oleh pihak swasta. Biasanya balai latihan yang dikelola oleh pemerintah bersifat gratis.

Adapun Tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat terbentuk sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 45 Tahun 2008. Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat adalah Melaksanakan urusan pemerintah Provinsi di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas lainnya yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat adalah

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan, pembinaan masyarakat dan kawasan transmigrasi, serta penyiapan permukiman dan penempatan transmigrasi,
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pelatihan dan penempatan tenaga

- kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan, pembinaan masyarakat dan kawasan transmigrasi, serta penyiapan permukiman dan penempatan transmigrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
3. Pelaksanaan tugas di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan, pembinaan masyarakat dan kawasan transmigrasi, serta penyiapan permukiman dan penempatan transmigrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
4. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan, pembinaan masyarakat dan kawasan transmigrasi, serta penyiapan permukiman dan penempatan transmigrasi,
5. Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan tugas dan fungsi di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan, pembinaan masyarakat dan kawasan transmigrasi, serta penyiapan permukiman dan penempatan transmigrasi,
6. Pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan dan aset di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi,
7. Pelaksanaan tugas dekonsentrasi, tugas pembantuan dan tugas lainnya di bidang tenaga kerja dan

transmigrasi yang diserahkan oleh Gubernur.

Sesuai dengan undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bab V Pasal 10, bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Pedoman penyusunan program pelatihan berbasis kompetensi merupakan panduan/acuan bagi penyelenggara program pelatihan berbasis kompetensi pada lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja di seluruh Indonesia baik Lembaga Pelatihan Pemerintahan maupun swasta.

Kurangnya melakukan koordinasi atau pemberitahuan dari Pihak yayasan atau lembaga pelatihan bagian unit balai latihan kerja di Disnakertrans akan penambahan pelatihan yang akan diberikan membuat Disnakertras bingung ketika ada lembaga yang menambah program pelatihan dilembaganya karena tidaksesuai dengan data yang ada.

Kurangnya informasi yang diterima masyarakat akan adanya pelatihan kerja yang akan diadakan dikarenakan informasi diberikan melalui situs atau media online yang direkomendasikan.

Kurangnya kelengkapan data yang diberikan kepada bagian unit balai tenaga

kerja sehingga data yang diperoleh belum akurat dikarenakan adanya yayasan atau lembaga pelatihan tidak melakukan registrasi ulang atau melakukan pendataan ulang guna melengkapi data yang terdaftar.

Kurangnya tegas sikap pelaksana kebijakan dalam aplikasi program pelatihan kerja khususnya kepada pembantu rumah tangga.

Berdasarkan permasalahan diatas menunjukkan implementasi program pelatihan pembantu bersertifikat belum berjalan optimal. Maka peneliti memfokuskan penelitian ini pada proses implementasi program pelatihan pembantu rumah tangga bersertifikat di provinsi kalimantan barat. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor dalam proses implementasi program pelatihan pembantu rumah tangga bersertifikat di Provinsi Kalimantan Barat

Manfaat teoritis hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berguna bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi yang mengambil penelitian pada kebijakan, terkait mengenai implementasi kebijakan yang telah dibuat.

Sedangkan manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi dinas pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat, bagi mahasiswa serta bagi masyarakat.

B. KAJIAN TEORI

Konsep Implementasi

Secara etimologis implementasi dapat dimaksudkan sebagai suatu aktivitas yang bertalian dengan penyelesaian suatu pekerjaan dengan penggunaan sarana (alat) untuk memperoleh hasil. Implementasi dilihat secara luas mempunyai makna pelaksana undang-undang dimana berbagai aktor, organisasi, produser dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan dalam upaya untuk meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program. Implementasi dilihat dari sisi yang lain merupakan fenomena yang kompleks mungkin dapat dipahami sebagai suatu proses, keluran (*output*) maupun sebagai suatu dampak (*outcome*).

Menurut Agustino (2008:139), “implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri”.

Sementara itu, Grindle (dalam Winarno, 2012: 149) memberikan pandangannya tentang implementasi dengan mengatakan bahwa “secara umum, tugas implementasi adalah membentuk suatu kaitan (*linkage*) yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan

pemerintah”. Oleh karena itu, tugas implementasi mencakup terbentuknya “*a policy delivery syatem*”, dimana sarana-sarana tertentu dirancang dan dijalankan dengan harapan sampai pada tujuan-tujuan yang diinginkan. dengan demikian, kebijaka publk secara luas mencakup tentang tujuan, sarana dan sarana yang diterjemahkan kedalam program-program tindakan yang dimaksud untuk mencapai tujuan-tujuan yang dinyatakan dalam kebijakan.

Implementasi Kebijakan Publik

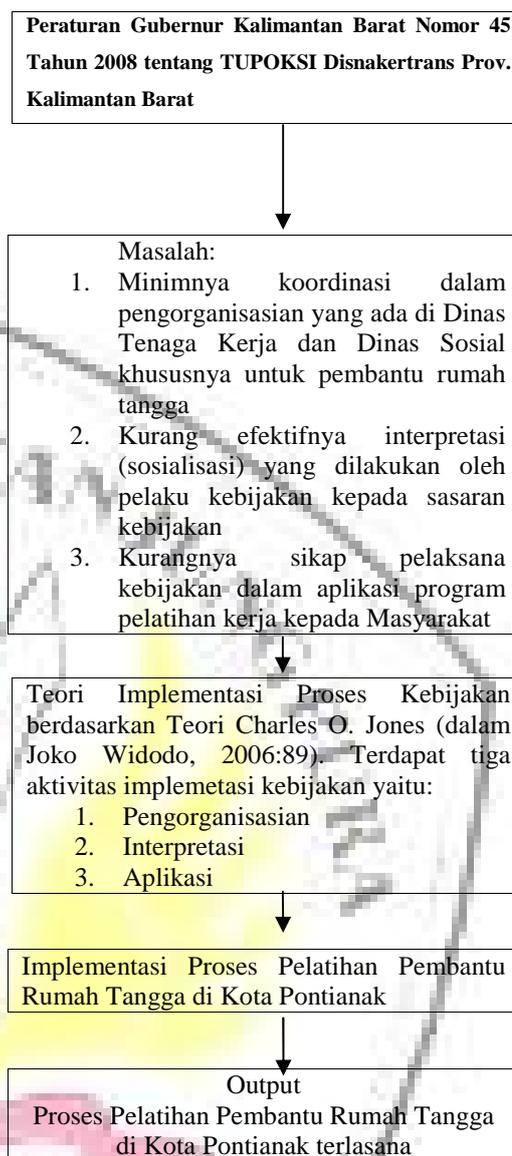
Sebagai suatu disiplin ilmu, Ilmu Administrasi Negara memiliki beberapa dimensi pokok. Dimensi pokok tersebut salah satunya adalah kebijakan publik. Kebijakan publik akan membentuk lingkungan sekitarnya seperti sosial, politik, ekonomi maupun budaya. Dimana pada suatu saat kebijakan menyalurkan masukannya pada lingkungan sekitarnya, namun pada saat yang sama atau yang lain, lingkungan sekitar membatasi dan memaksakannya pada perilaku yang harus di kerjakan oleh para pengambil keputusan/pembuat kebijakan. Artinya, interaksi antara lingkungan kebijakan dan kegiatan kebijakan publik itu sendiri memiliki hubungan yang saling berpengaruh.

Definisi lain mengenai kebijakan publikpun ditawarkan oleh Carl Freederich

(dalam Agustino, 2008: 7) yang mengatakan bahwa kebijakan adalah “serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kemungkinan-kemungkinan (kesempatan-kesempatan) dimana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud”. Meskipun maksud dan tujuan dari kegiatan pemerintah tidak selalu mudah untuk dilihat tetapi ide bahwa kebijakan melibatkan perilaku yang mempunyai maksud, merupakan bagian penting dari definisi kebijakan. Bagaimanapun juga kebijakan harus menunjukkan apa yang sebenarnya dikerjakan daripada apa yang diusulkan dalam beberapa kegiatan dalam suatu masalah.

Selanjutnya menurut Jones dalam Widodo (2012:89) bahwa aktivitas dalam implementasi kebijakan terdapat tiga macam variabel, yaitu Interpretasi (Interpretation), Organisasi (Organization), dan Aplikasi (Application). Dari ketiga variabel tersebutlah yang akan digunakan sebagai pisau analisis dalam menyelesaikan permasalahan dalam penelitian.

C. KERANGKA PIKIR



D. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Jenis penelitian ini digunakan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi dengan hasil data lapangan yang kemudian dipaparkan dalam bentuk tulisan

maupun tabel dan disajikan. . Waktu yang digunakan untuk penyusunan laporan dan konsultasi dilakukan dari bulan agustus 2015 hingga bulan desember 2016. Subjek dari penelitian ini adalah Kepala Bidang Pembinaan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalimantan Barat, Kasi Standarisasi, Sertifikasi, Akreditasi dan Pemagangan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalimantan Barat, Staff Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalimantan Barat, Kepala Unit Latihan Kerja Industri Prov. Kalimantan Barat, dan Kasi Penempatan, Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Sosial Kota Pontianak, Pemilik LPKS Cahaya Ayu dan Pembantu Rumah Tangga bersertifikat dan tidak bersertifikat

Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam teknik analisis data, penulis menggunakan olahan data secara kualitatif. Teknik analisis yang peneliti gunakan adalah teknik analisis Miles dan Huberman (Sugiyono, 2011:246), mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Untuk menganalisis data-data dan informasi yang ada, peneliti menggunakan tiga tahap

analisis data, diantaranya: tahap reduksi data, tahap penyajian data dan tahap verifikasi. Adapun untuk menguji validitas data, penulis menggunakan triangulasi sumber dan teknik yakni peneliti mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber atau informan yang diteliti dengan berbagai teknik diantaranya wawancara, observasi dan dokumentasi.

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

Program Pelatihan Tenaga Kerja khususnya pada pembantu rumah tangga merupakan suatu kebijakan yang telah dibuat oleh Menteri Ketenagakerjaan untuk meningkatkan ketrampilan yang dimiliki para tenaga kerja yang menjadi peserta pelatihan. Sebagai mana telah tercantum didalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 9 dan 10 yang berbunyi 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. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja

yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Setelah mendapatkan pelatihan dan dinyatakan lulus maka peserta pelatihan yang merupakan tenaga kerja tersebut mendapatkan sertifikat sebagai bukti mereka memiliki ketrampilan yang layak akan pekerjaan yang akan mereka kerjakan. Dengan adanya pelatihan serta sertifikat ini di harapkan dapat memberikan kemudahan bagi tenaga kerja umumnya serta pembantu rumah tangga khususnya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai keterampilan yang mereka miliki, serta dengan adanya pelatihan dan sertifikat tenaga kerja yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga mendapatkan kepercayaan dari majikan mereka serta dipekerjakan sesuai ketrampilan atau kemampuan mereka.

Dalam penelitian ini, jenis penelitian jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan atau menggambarkan dan menginterpretasikan sesuai kondisi faktual yang ada di lapangan sehingga peneliti memaparkan situasi tersebut apa adanya sesuai dengan masalah yang peneliti lihat dan di observasi atau dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat,

Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dan Unit Latihan Kerja Industri Provinsi Kalimantan Barat. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dan memilih informan yaitu Kepala Bidang Pembinaan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalimantan Barat, Kasi Standarisasi, sertifikat, akreditasi dan Pemagangan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalimantan Barat, Staff Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalimantan Barat, Kepala Unit Latihan Kerja Industri Prov. Kalimantan Barat dan Kasi Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Sosial Kota Pontianak. Peneliti memilih informan tersebut karena informan dianggap mengetahui tentang implementasi program pelatihan pembantu rumah tangga di Kota Pontianak.

Penelitian yang dilakukan di dinas-dinas tersebut peneliti menganalisis permasalahan mengenai implementasi program pelatihan pembantu rumah tangga di Kota Pontianak menggunakan teori Charles O.Jones (dalam Widodo,2006:89) dalam teori tersebut terdapat 3 aktivitas dari implentasi kebijakan, yaitu:

1. Organisasi
2. Interpretasi
3. Aplikasi

Implementasi Program Pelatihan Pembantu Rumah Tangga di Kota Pontianak di tinjau dari Organisasi

Organisasi atau instansi pemerintah merupakan institusi yang menjalankan suatu program atau kebijakan, berhasil atau tidaknya program tergantung dari organisasi dapat mengelola dengan baik atau tidak dilihat dari faktor internal maupun faktor eksternal. Dalam hal ini keberadaan organisasi bukan hanya sebagai penggerak berjalannya program tetapi juga menjadi penanggungjawab terhadap keberhasilan program. Untuk mendalami masalah mengenai organisasi pada penelitian implementasi program pelatihan pembantu rumah tangga di Kota Pontianak, ada beberapa aspek yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan yaitu Pelaksana Kebijakan, Standar Operasional Prosedur (*SOP*) dan Sumber daya Keuangan dan Peralatan. Berikut gambaran dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Pelaksana Kebijakan

Terkait implementasi program pelatihan pembantu rumah tangga di Kota Pontianak, Pemerintah Kota Pontianak telah memberikan tanggungjawab kepada dinas-dinas yang terkait dengan ketenagakerjaan sebagai penyelenggara serta penanggungjawab terhadap program pelatihan pembantu rumah tangga di Kota

Pontianak termasuk juga tentang sertifikat yang akan didapatkan.

Adapun Instansi atau lembaga yang berhubungan dengan program pelatihan kerja pembantu rumah tangga untuk mendapatkan sertifikat sebagai berikut:

1. Dinas Tenaga Kerja Provinsi dan Kota
2. Unit Latihan Kerja Industri Prov. Kalimantan Barat
3. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalimantan Barat

Adapun wawancara terkait dengan peraturan kebijakan program pelatihan, peneliti mewawancarai Kepala Bidang Pembinaan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalimantan Barat. Berikut hasil wawancaranya:

Pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh pihak Pemerintah maupun pihak swasta di maksudkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja sesuai dengan undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bab V Pasal 10.

Adanya permasalahan yang terjadi terkait dengan implementasi program pelatihan pembantu rumah tangga bersertifikat di Kota Pontianak menyebabkan terhambatnya pelaksanaan yang pelatihan tenaga kerja dikarenakan koordinasi yang tidak terjalin dengan baik

antara dinas terkait dengan yayasan/lembaga pelatihan pembantu rumah tangga. Hal ini akan berdampak kepada pelaksanaan pelatihan pada pembantu rumah tangga tidak berjalan dengan semestinya. Berdasarkan permasalahan yang ada peneliti mewawancarai informan yang Terkait dengan proses program pelatihan yang dilaksanakan oleh Disnakertrans bekerja sama dengan Balai Latihan kerja kepada pembantu rumah tangga untuk mendapatkan sertifikat ketrampilan. Berikut hasil wawancara cara dengan Kepala Unit Latihan Kerja dan Industri Provinsi Kalimantan Barat mengatakan:

Dalam proses pelatihan yang dilakukan pihak Balai Latihan Kerja dan Industri Provinsi Kalimantan Barat selama ini hanya melakukan pelatihan kepada tenaga kerja yang mendirikan usaha mandiri maupun bekerja di Industri tidak mengkhhususkan melakukan pelatihan kepada pembantu, pihak BLKI Prov. Kalimantan Barat akan memanggil para peserta yang sudah mendaftar kemudian diberikan pelatihan sesuai pelatihan yang terdaftar. Para peserta pelatihan diwajibkan meninggalkan alamat serta nomor handphone yang bisa di hubungi, dalam pelatihan yang diberikan peserta tidak dipungut biaya. (27 Januari 2016)

Sejalan dengan permasalahan tersebut diatas peneliti melakukan wawancara kembali kepada Kasi Penempatan, Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Sosial Kota Pontianak

Proses Pelatihan kerja untuk baby sitter, penjaga manula, pembantu rumah tangga biasanya dilakukan di yayasan-yayasan penyalur pekerja. Pekerjaan mereka sekarang terdaftar secara terpisah karena pekerjaan mereka lebih di spesifikasikan, Disnakertrans dan Dinas Tenaga Kerja dan Dinas sosial hanya mendata nama-nama lembaga penyalur tersebut serta pelatihan yang mereka berikan. Yayasan penyalur tenaga kerja yang memberikan data tentang pelatihan apa saja yang diberikan kemudian setiap tahunnya pemilik lembaga atau yayasan tersebut diwajibkan melapor data terbaru yayasan atau lembaga mereka apakah masih memberikan pelatihan atau tidak. Tetapi ada penyalur atau lembaga yang memberikan pelatihan akan tetapi pemilik yayasan atau lembaga tersebut tidak melaporkan atau mendaftarkan datanya ke Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Sosial Kota Pontianak sehingga yayasan atau lembaga tersebut masih menggunakan data yang lama ataupun tidak masuk kedalam data Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Sosial Kota Pontianak.

(27 Januari 2016).

Masih dengan permasalahan yang sama peneliti kembali melakukan wawancara kepada Kepala Bidang Pembinaan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalimantan Barat

Disnakertrans tidak melakukan pelatihan yang sebagaimana ditanyakan akan tetapi Disnakertrans adalah lembaga yang mendata para calon tenaga kerja baik tenaga kerja luar negeri ataupun dalam negeri serta Disnakertrans juga lembaga yang mengeluarkan sertifikat baik untuk lembaga atau yayasan yang memberikan pelatihan ataupun peserta pelatihan. Disnakertrans memiliki data lembaga atau yayasan yang menyalurkan tenaga kerja agar jika terdapat masalah

atau miliki pengaduan terhadap tenaga kerja dapat diatasi.(29 Januari 2016)

Berdasarkan wawancara diatas menjelaskan bahwa tugas dalam pelaksanaan program pelatihan pembantu rumah tangga bersertifikat memang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalimantan Barat serta Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Sosial bekerjasama dengan Unit Latihan Kerja Industri Prov Kalimantan Barat dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kerja akan tetapi pelatihan yang di khususkan kepada pembantu rumah tangga, baby sister serta perawat manula dilakukan di yayasan/lembaga swasta yang resmi/legal akan tetapi koordinasi antara pihak instansi/lembaga dengan pihak yayasan tidak berjalan dengan optimal.

Standar Operasional Prosedur (SOP)

Dalam menjalankan program pelatihan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat mengacu pada Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. Dalam menjalankan tugasnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah membuat struktur yang berfungsi untuk menjalankan tuga dan fungsi dari masing-masing unit kerja.

Untuk mengetahui bagaimana SOP pelayanan program pelatihan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maka

peneliti melakukan wawancara dengan Bapak H.J. Simamora, SH. MH selaku Kepala Bidang Pembinaan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalimantan Barat dalam pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja. Berikut kutipan wawancara dengan beliau:

“Didinas dalam melakukan tugas selalu berpedoman kepada SOP agar tugas tersebut dapat terlaksana dengan baik dan lancar, kalau untuk pelatihan kerja dinas memiliki dua tempat pelatihan kerja yaitu untuk pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah nama lembaganya Unit Latihan Kerja Industri yang biasa disingkat ULKI sedangkan kalau berkerjasama dengan swasta namanya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta atau biasa disebut LPKS”

Berdasarkan hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa Disnakertrans dalam pelaksanaan program pelatihan kerja selalu berpedoman dengan SOP yang telah ada. Sedangkan untuk Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, peneliti mewawancarai salah satu pemilik LPKS yaitu Edy Dwi Pribadi,SH. Berikut kutipan wawancaranya:

“Dalam pelatihan di LPKS ini melakukan tugas sebagaimana mestinya yaitu akan memilih peserta sesuai standar umum seperti umur dari 17-40 tahun, akan tetapi dalam kenyataan dilapangan didaerah-daerah masih ada peserta yang memiliki umur dibawah standar umur yang di tentukan, peserta tersebut harus memiliki izin dari orang tua, setelah umur ditentukan mereka menentukan tiga pelatihan yang diinginkan setelah itu peserta dilatih sesuai dengan pelatihan yang dipilih estelah melakukan pelatihan

peserta diuji keahliannya sebelum mendapatkan sertifikat jika lulus mereka akan diberi sertifikat serta jika ada orang yang menbcari tenaga kerja sesuai keahlian mereka,maka mereka akan di kontrak 1 tahun jika betah maka di lanjut jika tidak maka ikut pelatihan lagi atau kembali kedaerah mereka sedangkan bagi yang tidak lulus mereka akan melakukan pelatihan lagi”.

Dari wawancara tersebut dapat dikatakan bahwa SOP telah berjalan dengan baik karena pihak dinas dan pihak lembaga melakukan tugas mereka masing-masing.

Sumber Dana dan Peralatan

Sumber Daya Keuangan dan Peralatan, dalam melaksanakan baik sosialisasi, pembuatan sertifikat, serta biaya pelatihan tenaga kerja akan menjadi kebutuhan setiap instansi/dinas yang terkait. Agar terlaksananya program pelatihan maka diperlukan sumber daya keuangan dan peralatan yang memadai, dalam permasalahan ini setiap instansi/dinas yang ikut bertanggungjawab dalam pelaksanaan program pelatihan juga harus memiliki kemampuan sumber daya keuangan yang memadai dan peralatan yang mendukung kinerja dinas terkait dalam menjalankan tugasnya sehingga tujuan dari program ini tercapai dengan optimal. Akan tetapi terbatasnya sumber dana yang tersedia menyebabkan pelaksanaan program pelatihan akan terhambat dan tidak berjalan dengan

optimal. Sumber dana yang terbatas yang dimiliki atau yang didapat oleh instansi maupun yayasan pelatihan akan menyebabkan proses pelatihan yang telah di rencanakan akan kembali menjadi pertimbangan sehingga dapat mengakibatkan peltaihan tersebut tidak dapat dilaksanakan. Dalam pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja umumnya serta pembantu rumah tangga khusus nya dana didapat dari dana pemerintah jika tenaga kerja melaksanakan pelatihan kerja di Unit Latihan Kerja industri sedangkan jika untuk pembantu rumah tangga pelatihan diadakan di yayasan/lembaga swasta yang legal/resmi atau yang biasa disebut PPTKS (Penyelenggara Pelatihan Tenaga Kerja Swasta) atau bisa juga disebut LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) terdapat 2 (dua) sumber dana yaitu ada dana yang di berikan oleh sponsor dengan mengajukan proposal yang memuat perincian dana pelatihan tersebut kepada sponsor atau yayasan memungut biaya dari calon tenaga kerja. Sumber dana ini tergantung dari program pelatihan yang diselenggarakan.

Untuk mengetahui Sumber dana yang dimiliki oleh Unit Latihan Kerja Industri Prov. Kalimantan Barat serta dana yang dimiliki yayasan/lembaga pelatihan swasta untuk melaksanakan program pelatihan. Peneliti mewawancarai Ibu Riswani Aritonang,SE selaku Staff Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalimantan Barat, berikut pernyataan beliau;

“ Dana yang digunakan untuk melaksanakan pelatihan kerja yang dilaksanakan di Unit Latihan Kerja itu di berikan oleh pemerintah makanya pelatihannya gratis tidak dipungut biaya dari calon peserta latihan sedangkan kalau di LPK itu kemungkinan mereka memungut biaya kepada calon peserta karena mereka tidak mendapat dana dari pemerintah”

Guna meyakinkan pendapat Ibu Riswani Aritonang, SE mengenai sumber dana dan peralatan, maka peneliti juga melakukan wawancara kepada Bapak H.J. Simamora,SH. MH selaku Kepala Bidang Pembinaan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalimantan Barat, berikut pernyataan beliau:

“Kalau soal dana untuk latihan kerja yang diadakan oleh Unit Latihan Kerja Industri Prov.Kalimantan Barat itu dari pemerintah tidak membebani tenaga kerja sehingga pelatihan yang dilaksanakan bersifat gratis sedang kan kalau dana untuk lembaga pelatihan swasta yang kita sebut PPTKS bersumber dari dua sumber dana biasanya dari sponsor atau penyelenggara memungut biaya dari calon tenaga kerjanya itu tergantung dari program pelatihan yang akan mereka laksanakan apakah membutuhkan dana yang besar atau tidak, dana tersebut diberikan setelah menerima proposal pengajuan biaya pelatihan dari pihak yayasan” (8 September 2016).

Dari pernyataan Ibu Riswani Aritonang,SE dan Bapak H.J. Simamora, SH. MH dapat dikatan bahwa Unit Latihan Kerja yang diselenggarakan oleh

pemerintah tidak memungut biaya kepada calon peserta sedangkan Yayasan/Lembaga swasta sumber dananya dari sponsor setelah mengajukan proposal pembiayaan pelatihan atau bisa juga yayasan membebani calon peserta dengan biaya pendaftaran pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber dana merupakan salah satu hal yang paling penting untuk proses pelatihan pembantu rumah tangga guna mendapatkan sertifikat. Peneliti juga mewawancarai salah satu pemilik LPKS yaitu Edy Dwi Pribadi,SH,berikut kutipan wawancaranya:

“LPKS ini dananya berasal dari LPKS sendiri yaitu dana dari saya, semuanya saya yang penuhi sampai selesai pelatihan,akan tetapi setelah selesai pelatihan peserta kan membayar sebagai ganti uang yang telah saya keluarkan untuk pelatihan istilahnya kayak sekolah bah kita bayarkan dulu nanti mereka bayar balik. Pembayarannya boleh di cicil sesuai kemampuan mereka”

Maka dari pernyataan tersebut tentang Sumber dana LPKS berasal dari dana pribadi akan tetapi akan dikembalikan setelah peserta sudah bekerja. Sedangkan untuk sumber daya peralatan peneliti kembali mewawancarai pemilik LPKS “CAHAYA AYU”. Berikut pernyataan beliau:

“ kalau peralatan untuk prt ya standar ya ada semua tapi kalau untuk baby sitter kita hanya teori saja sekarang karena bayinya ndak ada dulu sih anak saya ada tapi sekarang udah besar,mana mau lagi jadi contoh. Tetapi kalau praktek buat susu atau cuci botol susu ada. Kita

ada ruang khusus diatas buat pelatihan. Kalau untuk prt kita langsung saja praktek dirumah”

Dari wawancara yang dilakukan kepada Bapak Edy Dwi Pribadi,SH dapat dikatakan bahwa sumber daya keuangan dan sumber daya peralatan masih mencukupi sehingga pelatihan berjalan dengan baik.

Implementasi Program Pelatihan Pembantu Rumah tangga Bersertifikat di tinjau dari Interpretasi

Interpretasi merupakan tahapan penjabaran sebuah kebijakan yang masih bersifat abstrak kedalam kebijakan yang lebih bersifat teknis operasional. Interpretasi kebijakan tadi tidak sekedar menjabarkan sebuah kebijakan yang masih bersifat abstrak kedalam kebijakan yang lebih operasional, tetapi juga diikuti dengan kegiatan mengkomunikasikan kebijakan (sosialisasi) agar masyarakat dapat mengetahui dan memahami apa yang menjadi arah, tujuan dan sasaran (kelompok sasaran) kebijakan tersebut. Kebijakan perlu dikomunikasikan atau disosialisasikan agar mereka yang terlibat, baik langsung maupun tidak langsung terhadap suatu kebijakan. Tidak saja mereka menjadi tahu dan paham tentang apa yang menjadi arah, tujuan dan sasaran kebijakan, tetapi yang lebih penting mereka akan dapat menerima, mendukung dan bahkan mengamankan pelaksanaan kebijakan. Jadi dilihat dari uraian diatas

maka dalam interpretasi terdapat 3 (tiga) indikator yang mempengaruhi keberhasilan suatu program yaitu pemahaman program, sosialisasi dan dukungan masyarakat terhadap program tersebut. Program dapat berjalan dengan baik karena adanya faktor pemahaman yang sama, antara pihak penyelenggara atau pelaksana kebijakan dengan masyarakat. Pihak penyelenggara harus aktif memberikan informasi kepada masyarakat yang kan menjadi sasaran dalam program pelatihan sehingga tidak terjadinya kekurangan pemahaman akan pentingnya pelatihan kerja untuk mendapatkan sertifikat sehingga program dapat berjalan dengan baik dan lancar sesuai arahan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan serta dapat diterima masyarakat guna menambah pengetahuan masarakat akan pentingnya program pelatihan kerja untuk mendapatkan serfikat pelatihan yang kan menjadi bukti memiliki ketrampilan kerja.

Isi dan Tujuan Dipahami

Keberhasilan program pelatihan pembantu rumah tangga bersertifikat di Kota Pontianak pastinya akan terlaksana jika isi dan tujuan suatu kebijakan di pahami oleh masyarakat sebagai penerima kebijakan. Dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala yang terjadi di lapangan yang mempengaruhi keberhasilan dari program pelatihan pembantu rumah tangga

bersertifikat di Kota Pontianak. Hasil wawancara terhadap Bapak Drs. Mangasi Pasaribu, MM selaku Kepala Unit Latihan Kerja dan Industri Provinsi Kalimantan Barat, mengatakan:

“Dalam proses pelatihan yang dilakukan pihak Balai Latihan Kerja dan Industri Provinsi Kalimantan Barat selama ini hanya melakukan pelatihan kepada tenaga kerja yang mendirikan usaha mandiri maupun bekerja di Industri tidak mengkhususkan melakukan pelatihan kepada pembantu, pihak BLKI Prov. Kalimantan Barat akan memanggil para peserta yang sudah mendaftar kemudian diberikan pelatihan sesuai pelatihan yang didaftar. Para peserta pelatihan diwajibkan meninggalkan alamat serta nomor handphone yang bisa di hubungi, dalam pelatihan yang diberikan peserta tidak dipungut biaya” (27 Januari 2016)

Sejalan dengan permasalahan tersebut diatas peneliti melakukan wawancara kembali kepada Bapak Hasyim Ilyas selaku Kasi Penempatan, Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Sosial Kota Pontianak, mengatakan:

“Proses Pelatihan kerja untuk baby sitter, penjaga manula, pembantu rumah tangga biasanya dilakukan di yayasan-yasan penyalur pekerja. Pekerjaan mereka sekarang didaftar secara terpisah karena pekerjaan mereka lebih di spesifikasikan, Disnakertrans dan Dinas Tenaga Kerja dan Dinas sosial hanya mendata nama-nama lembaga penyalur tersebut serta pelatihan yang mereka berikan” (27 Januari 2016).

Masih dengan permasalahan yang sama peneliti kembali melakukan wawancara kepada Kepala Bidang Pembinaan Masyarakat dan Kawasan

Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalimantan Barat

“Disnakertrans tidak melakukan pelatihan yang sebagaimana ditanyakan akan tetapi Disnakertrans adalah lembaga yang mendata para calon tenaga kerja baik tenaga kerja luar negeri ataupun dalam negeri serta Disnakertrans juga lembaga yang mengeluarkan sertifikat baik untuk lembaga atau yayasan yang memberikan pelatihan ataupun peserta pelatihan. Disnakertrans memiliki data lembaga atau yayasan yang menyalurkan tenaga kerja agar jika terdapat masalah atau miliki pengaduan terhadap tenaga kerja dapat diatasi”.(29 Januari 2016)

Dari wawancara diatas menunjukkan bahwa Disnakertrans tidak melaksanakan pelatihan kerja sendiri akan tetapi bekerja sama dengan lembaga pemerintah serta swasta. Disnakertrans hanya mendata lembaga serta calon tenaga kerja tersebut serta Disnakertrans merupakan lembaga yang kan mengeluarkan sertikat.

Sosialisasi

Sosialisasi merupakan pengenalan sebuah peraturan atau undang-undang yang akan

Untuk lebih memperdalam maka peneliti melakukan wawancara kepada ibu Purnamawati selaku Kasi Standarisasi, Sertifikasi, Akreditasi dan Pemagangan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalimantan Barat

“Sertifikat pelatihan diberikan kepada peserta pelatihan yang telah dinyatakan secara resmi lulus oleh pihak yang memberikan pelatihan. Biasanya pemberitahuan atau pengumuman seleksi pelatihan di umumkan melalui media

sosial. Disnakertrans juga melakukan sosialisasi tentang perekrutan peserta pelatihan melalui media sosial mereka yang resmi.”

Dari pernyataan Ibu Purnamawati,SH menjelaskan bahwa sosialisasi atau komunikasi yang belum berjalan optimal karena masyarakat belum sepenuhnya tahu akan ada sertikat yang berguna sebagai bukti mereka telah melakukan pelatihan.

Untuk meyakinkan pernyataan dari Ibu Purnamawati,SH, maka peneliti melakukan wawancara kepada pemilik LPKS “CAHAYA AYU”, berikut kutipannya.

“ada sosialisasi kepada LPKS tentang pelatihan kerja, biasanya pihak dinas manggil kami dari LPKS kumpul”

Untuk lebih meyakinkan peneliti mewawancarai salah satu peserta pelatihan yaitu Yanti, berikut kutipan wawancara:

“kalau sosialisasi ke kite-kite sih ndak ade, kite tau dari teman-teman jak terus kite ade liat plang LPKS ine jadi ikut jak”

Dari ketiga pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sosialisasi kepada masyarakat belum berjalan dengan baik. Sosialisasi yang dilakukan hanya melalui media sosial serta hanya kepada pihak LPKS bukan kepada masyarakat langsung.

Respon Masyarakat

Setiap kebijakan yang telah dibuat oleh Pemerintah seharusnya mendapatkan respon dari masyarakat

karena masyarakat merupakan sasaran dari kebijakan. Dengan tidak adanya respon dari masyarakat maka kebijakan yang telah di keluarkan akan mendapatkan kendala terutama dalam mekanismenya. Salah satu komponen yang harus dipenuhi dalam terlaksanannya suatu kebijakan pemerintah agar maksimal adalah peran serta masyarakat dalam ikut serta mensukseskan kebijakan yang telah dikeluarkan.

Respon masyarakat dikatakan baik dalam pelaksanaan suatu kebijakan adalah jika respon masyarakat dengan tangan terbuka menerima kebijakan tersebut tanpa ada rasa curiga dan terbebani dalam melaksanakannya. Untuk mendukung pernyataan tersebut maka peneliti mewawancarai salah satu pembantu rumah tangga yang tidak mengikuti pelatihan. Berikut kutipan wawancara

“saye tau ade pelatihan sama tempat yayasannye dari kawan saye, dengar-dengar jak, buat ape nak pelatihan kalau ndak pelatihan jak bisa langsung dapat kerjaan kayak gini buang-buang duet jak”

Dari pernyataan wawancara tersebut dapat dikatakan bahwa yang tidak memahami pentingnya pelatihan kerja, sehingga tidak terlalu merespon akan program tersebut.

Implementasi Program Pelatihan Pembantu Rumah tangga Bersertifikat di tinjau dari Aspek Aplikasi

Penerapan atau aplikasi sebuah program sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu program yang dijalankan. Pelaksanaan Pelatihan Kerja di Kota Pontianak belum optimal, faktor yang mempengaruhi berkaitan dengan pelatihan kerja adalah pemahaman masyarakat tentang program pelatihan tenaga kerja. Karena dengan adanya pemahaman masyarakat, maka masyarakat akan ikut serta dalam program pelatihan kerja.

Berhubungan dengan pernyataan diatas peneliti kemudian melakukan wawancara ke pada salah satu peserta pelatihan yaitu mbak Yanti, berikut kutipan wawancaranya :

“menurut pengalaman saya selama pelatihan saya lebih mengerti penting kalo kite punye keahlian atau ketrampilan apalagi kite ade sertifikat makin percaya orang tu pekerjaan kite, majikanpon tadak gag ragu kalo kite bise kerje”

Sedangkan untuk lebih menyakinkan peneliti bertanya kepada salah satu pekerja rumah tangga yang tidak berasal dari LPKS, berikut kutipan wawancaranya:

“tadak tau gak ye, saya sih kerje-kerje jak tadak pahamlah yang namanya pelatihan buang-buang duet jak”

Dari pernyataan diatas maka dapat dikatakan bahwa aplikasi program pelatihan pembantu rumah tangga di Provinsi Kalimantan Barat khususnya Kota Pontianak belum optimal dikarenakan ada warga atau masyarakat yang belum memahami akan pentingnya pelatihan

tenaga kerja khususnya untuk pembantu rumah tangga.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dibahas dan dikemukakan oleh peneliti. Maka peneliti akan menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Masih kurangnya sumber daya peralatan yang mencakup alat peraga yang digunakan oleh baby sitter dalam melakukan pelatihan sehingga mereka tidak dapat melakukan praktek seperti memandikan baby, mengganti popok baby dan cara menggendong bayi.
2. Koordinasi kurang berjalan dengan baik antara Disnkertrans dengan pihak LPKS/yayasan dalam memberikan kelengkapan data tentang pelatihan yang mereka berikan.
3. Kurangnya sosialisasi yang diberikan baik oleh Disnakertrans maupun LPKS kepada masyarakat sehingga masyarakat kurang memahami pentingnya pelatihan agar mereka mendapatkan sertifikat.

G. SARAN

Adapun saran yang menjadi harapan bagi peneliti sebagai bahan masukan untuk

lebih meningkatkan mutu dan manfaat penelitian program pelatihan kerja di Kota Pontianak, khususnya pelatihan kerja kepada pembantu rumah tangga di Kota Pontianak sebagai berikut :

1. Untuk LPKS agar lebih meningkatkan mutu kerja serta menambah alat peraga sebagai alat praktek yang digunakan sebagai alat penunjang terlaksananya pelatihan dengan baik.
2. Koordinasi antara Disnakertrans dengan LPKS/yayasan pelatihan kerja lebih ditingkatkan agar pelaksanaan program pelatihan kerja tidak terhambat karena pihak dinas tidak mengetahui data lengkap tentang LPKS/yayasan.
3. Disnakertrans dan LPKS diharapkan dapat menyampaikan informasi tentang program pelatihan kerja ini berjalan dengan baik yaitu dengan melakukan sosialisasi langsung kepada seluruh target sasaran atau dengan menggunakan alat media seperti baliho, pamflet atau spanduk agar program pelatihan ini dapat diketahui oleh seluruh masyarakat.

H. REFERENSI

Agustino Leo, 2008, *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Surabaya: Alfabeta

Awang, Azam. 2010. *Implementasi Pemberdayaan Pemerintah Desa*. Pustaka Pelajar; Yogyakarta

Badjuri, Abdul Kahar & Yuwono teguh. 2003. *Kebijakan Publik: Konsep & Strategi*. Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP Undip; Semarang.

Indiahono, Dwiyanto. 2009. *Administrasi Publik: Model Konsep dan Aplikasi*. Gaya Media; Yogyakarta.

Masyhuri & Zainudin. 2008. *Metode Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. PT Refika Aditama; Bandung.

Moleong, Lexy J. 2006. *Metode Penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya; Bandung

Nugroho, Riant. 2012. *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. PT Elex Media Komputindo; Jakarta

Purwanto, Erwan A. dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media

Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan dan Penelitian Pemula*. Alfabeta; Bandung

Santosa Pandji. 2009. *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance*. PT Refika Aditama; Bandung.

Satori, Djam'an & Aan Komariah. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta; Bandung

Subarsono, AG. 2010. *Analisis Kebijakan Publik : Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta; Bandung

Sugito, Maryuni Sri, Dkk. 2011. *Pedoman Penulisan Skripsi FISIP UNTAN*. Pontianak: U NIVERSITAS TANJUNGPURA PONTIANAK

_____. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta; Bandung

_____. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*, Alfabeta; Bandung

Tangkilisian, Hessel Nogi S. 2004. *36 Kasus Kebijakan Publik Asli di Indoneisa*. BPFE- Yogyakarta; Yogyakarta

Tachjan. 2006. *Implementasi Kebijakan*. AIPI; Bandung

Tohardi, Ahmad. 2008. *Petunjuk Praktis Menulis Skripsi*. Bandung: Mandar Maju

Rianse, Usman & Abdi. 2009. *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Alfabeta; Bandung

Winarno, Budi. 2012. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Media Presindo; Yogyakarta

_____. 2007. *Kebijakan Publik Teori & Proses*. Media Presindo; Yogyakarta.

Widodo, Joko. 2006. *Analisis Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Bayumedia Publishing; Malang.

Dokumen

Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan

Undang-Undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja

Rujukan Elektronik

Badan Pusat Statistik Kota Pontianak. 2014. Akses data pada email: <http://kalbar.bps.go.id/flippingbook/stat%20naker%202012/index.html> diunduh pada tanggal 10 Januari 2015 jam 22.00 WIB.

Lubis, Sumbara. 2014. *Pola Hubungan Pembantu Rumah Tangga dengan Majikandan Permasalahan yang dihadapi*. Akses data pada blogspot: <http://databara.blogspot.com/2014/10/tugas-makalah-analisis-kelompok.html> diunduh pada tanggal 20 Februari 2015 jam 00.24 WIB

Kamal, Ubaidillah. 2010. *Tinjauan Yuridis Terhadap Permasalahan dan Kebutuhan Pembantu Rumah Tangga Anak*. Akses data pada Jurnal: <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/pandecta/article/view/2299> diunduh pada tanggal 20 Februari 2015 jam 00.25 WIB

Komnas Perempuan (Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan dan Solidaritas Perempuan/CARAM Indonesia). 2003. **BURUH MIGRAN PEKERJA RUMAH TANGGA (TKW-PRT) INDONESIA: KERENTANAN DAN INISIATIF-INISIATIF BARU UNTUK PERLINDUNGAN HAK ASASI TKW-PRT**. Akses data pada: <http://www.komnasperempuan.or.id/wp-content/uploads/2014/02/BURUH-MIGRAN-PEKERJA-RUMAH-TANGGA-TKW-PRT-INDONESIA.pdf> diunduh pada tanggal 31 Maret 2014 jam 05.05 WIB

Organisasi perburuhan internasional. 2006. *Peraturan Tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia*. Akses data pada <http://www.ilo.org/public/indonesia/region/asro/jakarta/download/dwperaturan.pdf> diunduh pada 23 Februari 2015 jam 04.33 WIB.

<http://icjr.or.id/uu-perlindungan-prt-kebutuhan-penting-dan-mendesak-bagi-pekerja-rumah-tangga/> diakses tanggal 20 februari 2015 jam 01.26 WIB





LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : VIVI RESKO SILALAH
 NIM / Periode lulus : E01109096 / ~~2017~~ Periode 3
 Tanggal Lulus : 13 Januari 2017
 Fakultas/ Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
 Program Studi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
 E-mail address/ HP : Vivi.silalahi@yahoo.co.id / 085751703878

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa PUBLIKA.....*) pada Program Studi ILMU ADM. NEGARA... Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN PEMBANTU RUMAH TANGGA
 BERSERTIFIKAT DI PROVINSI KALIMANTAN

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara *fulltext*
 content artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.



Mengetahui/ disetujui
 Pengelola Jurnal
 M. AB
 NIP. 197209052002121003

Dibuat di : Pontianak
 Pada tanggal : 17 MARET 2017

VIVI RESKO SILALAH
 NIM. E01109096

Catatan:
 *tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
 (Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)