

dikatakan proses yang dilakukan oleh Pihak Dinas sudah berjalan baik dan tentunya perlunya peningkatan proses komunikasi yang lebih lanjut nantinya.

4. Struktur birokrasi yang ada juga mempunyai pengaruh terhadap proses kelancaran pengimplementasian program yang akan dilaksanakan nantinya. Sistem birokrasi yang tidak terlalu panjang dan berbelit-belit akan mampu memberikan hasil yang lebih optimal dan tentunya dapat langsung bermanfaat bagi masyarakat, khususnya para angkatan kerja.

5. Kegiatan Pelatihan Ketrampilan Tenaga Kerja (BLK)

Program ini pada tahun 2004 telah merealisasikan pelatihan kepada 96 orang, sedangkan pada tahun 2005 terealisasikan kepada 64 orang. Jumlah tersebut sebetulnya masih terlalu sedikit dan perlu ditingkatkan. Di samping itu perlunya “penganekaragaman” program pelatihan agar bisa memperluas kesempatan kerja bagi para lulusan pelatihan tersebut.

6. Pelatihan Ketrampilan Keliling (MTU)

Pada tahun 2004 program ini telah merealisasikan pelatihan kepada 96 orang di 6 kelurahan, sedangkan pada tahun 2005 terealisasikan kepada 80 orang di 5 kelurahan. Program ini masih perlu ditingkatkan agar bisa lebih banyak melibatkan kelurahan di Kota Yogyakarta.

7. Monitoring Kelompok Kerja Produktif (KKP) dan Monitoring Lulusan Pelatihan BLK

Program ini pada tahun 2004 telah memonitoring sebanyak 50 Kelompok Kerja Produktif (KKP), serta pemberian alat kerja hanya kepada 24 KKP dan pada tahun 2005 juga telah memonitoring sebanyak 51 KKP, serta pemberian alat kerja hanya kepada 27 KKP. Agar program ini bisa lebih optimal maka pihak dinas perlu lebih cermat dan jeli dalam pemberian bantuan modal dan peralatan kepada kelompok kerja produktif yang ada, sehingga kelompok yang paling berkompotensi dan berprospektif tersebut yang sekiranya di beri bantuan untuk dikembangkan lebih lanjut.

8. Program LKI (Latihan Kerja Industri)

Program ini pada tahun 2004 telah merealisasikan latihan kerja industri pada 84 Orang dan pada tahun 2005 juga telah merealisasikan pada 64 orang. Agar program ini lebih optimal dalam pelaksanaannya, maka pihak dinas perlu lebih cermat dalam menyaring para peserta pelatihan yang benar-benar produktif sehingga nantinya program tersebut mampu berjalan secara maksimal.

B. SARAN

1. Sarana dan prasarana yang dimiliki harus digunakan seefektif mungkin guna kelancaran dari tiap program yang dijalankan.
2. Bagi para angkatan kerja yang telah mempunyai ketrampilan hendaknya mampu memanfaatkan bekal yang telah mereka peroleh selama mereka mengikuti program-program pelatihan tersebut.
3. Untuk mengoptimalkan program-program pelatihan tersebut, maka salah satu cara yang dapat ditempuh oleh Disnakertrans adalah dengan menambah kapasitas peserta yang dapat mengikuti program tersebut, karena dengan hal ini tentunya secara langsung dapat memberdayakan para angkatan kerja yang minim akan ketrampilan sehingga mereka akan mampu untuk bekerja mandiri tanpa tidak tergantung pada ada tidaknya lowongan pekerjaan di suatu perusahaan.
4. Untuk mendukung kelancaran usaha para lulusan pelatihan BLK dan MTU, maka pihak Disnakertrans perlu menjalin kerjasama dengan pihak perbankan untuk memberikan kredit lunak usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R.2002,"Pelaksanaan Otonomi Luas dan Isu Federalisme Sebagai suatu Alternatif", jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, "Kamus Besar Bahasa Indonesia", Jakarta.
- Easton, David, 1953, "The Principal System", New York : Kupot.
- Edward, C. George, III, 1980,"Understand Public Policy". Englewood New Jersey, Prentice Hall Inc, Englewood.
- Echols, M. John & Shadily, Hasan."Kamus Bahasa Inggris-Indonesia", Jakarta : PT. Gramedia.
- Abdul, Wahab, 2001."Analisis Kebijakan", Jakarta: Bumi Aksara.
- Frederick, C.J.1963."Man and His Government", New York: MC Graw Hill.
- Grindle, S, Merilee, 1980.
- Jones, O. Charles, 1991,"Kebijakan Publik", Jakarta : Rajawali Press.
- Kencana, Safiee I, 1998."Manajemen Pemerintahan", jakarta :PT.Pertija.
- Nazir, Mohammad. 1998."Metode Penelitian", Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurmandi, A.1999."Manajemen Perkotaan", Yogyakarta :Lingkaran Bangsa.
- Poerwadarminta, W.J.S,1982,"Kamus Umum Bahasa Indonesia",PN. Balai Pustaka.
- Revrisond,1999,"Dilema Kapitalisme Perkoncoan", Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suratman,1996,"Kualitas SDM Di Indonesia dan Tantangan Memasuki Pasar Kesejagadan", P2 UMM.
- Soetopo, Hendiyat&Soemanto Wasty,1998,"Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan," Jakarta: Jakarta : Bina Aksara.
- Santosa, Amir, 1998,"Jurnal Ilmu Politik Suatu Pengantar", Jakarta :PT.Gramedia.
- Surakhmad, Winarno, 1970,"Dasar-Dasar Tekhnik Research", Bandung : Tarsito.

LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA

A. Pedoman Wawancara untuk pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta khususnya pada Seksi Pelatihan dan Produktifitas Kerja

1. Berapa jumlah angkatan kerja yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta hingga saat ini.
2. Apa saja program-program/bentuk kegiatan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi khususnya pada Program Kerja Seksi Pelatihan dan Produktifitas Kerja dalam upaya memberikan pelatihan-pelatihan bagi angkatan-angkatan kerja.
3. Bagaimanakah pelaksanaan dari program-program/bentuk kegiatan yang berhubungan dengan upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta khususnya pada Seksi Pelatihan dan Produktifitas Kerja dalam memberikan pelatihan-pelatihan bagi angkatan kerja.
4. Apakah tujuan utama dari diadakannya program-program/bentuk kegiatan pelatihan-pelatihan itu.
5. Siapakah yang melaksanakan program-program/bentuk kegiatan pelatihan-pelatihan tersebut.
6. Berapa besarnya biaya dalam pelaksanaan program-program/bentuk kegiatan tersebut.
7. Sarana dan prasarana apa saja yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi khususnya pada Seksi Pelatihan dan Produktifitas Kerja dalam melaksanakan program-program/bentuk kegiatan dalam memberikan pelatihan-pelatihan bagi para angkatan kerja.
8. Apakah kendala-kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta khususnya pada Seksi Pelatihan dan Produktifitas Kerja terhadap pelaksanaan program-program/bentuk kegiatan tersebut.
9. Berupa apa kendala-kendala yang muncul.
10. Dari pihak manakah asalnya kendala-kendala tersebut.

11. Apa langkah konkret yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi khususnya pada Seksi Pelatihan dan Produktifitas Kerja guna menghadapi kendala tersebut.
12. Bagaimanakah tingkat keberhasilan dari pelaksanaan program-program/bentuk kegiatan yang telah dilaksanakan.
13. Bagaimanakah jaringan komunikasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, khususnya pada Seksi Pelatihan dan Produktifitas Kerja dalam melaksanakan program-program/bentuk kegiatan tersebut.
14. Apa langkah konkret yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi khususnya pada Seksi Pelatihan dan Produktifitas Kerja guna menghadapi kendala-kendala tersebut.
15. Bagaimanakah tingkat keberhasilan dari pelaksanaan program-program/bentuk kegiatan yang telah dilaksanakan.
16. Bagaimanakah usaha-usaha untuk mengatasi kekurangan dari program-program/bentuk kegiatan tersebut.
17. Adakah usaha-usaha yang dilakukan tiap tahun untuk meningkatkan ketrampilan dan pembinaan bagi para angkatan kerja.
18. Program-program/bentuk kegiatan apa yang mendapat prioritas terbaik dan paling berhasil dari sekian banyak program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta khususnya pada Seksi Pelatihan dan Produktifitas Kerja.

B. Pedoman wawancara untuk para pengguna jasa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

1. Apakah manfaat yang didapat dari diadakannya program-program/bentuk kegiatan pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, khususnya pada Seksi Pelatihan dan Produktifitas Kerja.
2. Program-program yang telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, khususnya pada Seksi Pelatihan dan Produktifitas Kerja itu lebih bermanfaat bagi Dinas tersebut atukah bagi para angkatan kerja.
3. Apa harapan dari para angkatan kerja yang minim dengan ketrampilan.

PEDOMAN WAWANCARA

Pertanyaan Untuk Aparat Pelaksana Program Pelatihan Keterampilan Tenaga Kerja

A. Komunikasi

1. Bagaimana keterlibatan aparat pemerintah dalam pelaksanaan program?
2. Bagaimana mekanisme pelaksanaan program pelatihan tersebut ?
3. Apakah dalam pelaksanaan program mendapatkan hambatan ?
4. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi ?
5. Faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung keberhasilan program ?

B. Sumber Daya

1. Bagaimana penyediaan fasilitas di dalam mendukung pelaksanaan program?
2. Bagaimana pemanfaatan fasilitas tersebut dalam pelaksanaan program ?
3. Apakah dana yang tersedia cukup memadai untuk melaksanakan program ?
4. Bagaimana pengadaan personil pelaksana ?

C. Sikap Pelaksana

1. Sejak pertama kali dilaksanakan, bagaimana tindak lanjut program pelatihan tersebut ?
2. Menurut bapak/ibu/saudara apakah program yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan yang direncanakan ?
3. Bagaimana pengaruh program pelatihan tersebut terhadap peningkatan kualitas para angkatan kerja ?
4. Selama proses pelaksanaan, bagaimana peran dan sikap masyarakat terhadap pelaksanaan program pelatihan ketrampilan tersebut ?
5. Bagaimana pemahaman masyarakat tentang program tersebut ?

D. Struktur Birokrasi

1. Apakah ada pembagian kerja yang jelas dalam pelaksanaan program pelatihan ?