

**OPTIMALISASI PROGRAM PELATIHAN PENCIPTAAN
WIRUSAHA BARU OLEH DINAS PERINDUSTRIAN DAN
TENAGA KERJA KABUPATEN KENDAL**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

**Nadhea Ayu Febriasari
NIM. 30401900226**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2023**

PENGESAHAN

SKRIPSI

**OPTIMALISASI PROGRAM PELATIHAN PENCIPTAAN WIRAUSAHA
BARU OLEH DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN KENDAL**

Disusun Oleh :

Nadhea Ayu Febriasari
NIM. 30401900226


Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan sidang panitia
ujian **SKRIPSI**


Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 27 Juli 2023

Dosen Pembimbing Lapangan

Dosen Supervisor


Prof. Dr. Hj. Mutamimah, S.E., M.Si
NIDN. 0613106701


Ratna Mustikaningsih, S.E., MM
NIP. 197404041998032007

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**OPTIMALISASI PROGRAM PELATIHAN PENCIPTAAN WIRAUSAHA
BARU OLEH DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN KENDAL**

Disusun Oleh :

Nadhea Ayu Febriasari
NIM. 30401900226

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada Tanggal 10 Agustus 2023

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Lapangan

Prof. Dr. Mutanimah, S.E., M.Si
NIDN. 0613106701

Dosen Penguji I,

Prof. Dr. Ken Sudarti, S.E., M.Si
NIDN. 0608036701

Dosen Penguji II,

Drs. H. Bedjo Santoso, M.T., Ph.D
NIDN. 0629026002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen

Tanggal 29 Agustus 2023

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM
NIDN: 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nadhea Ayu Febriasari

NIM : 30401900226

Program Studi : S1 Manajemen

Judul : Optimalisasi Program Pelatihan Penciptaan Wirausaha Baru
Oleh Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten
Kendal

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari penulis sendiri, bukan merupakan plagiat atau jiplakan dari karya orang lain karena hal tersebut merupakan hal yang melanggar etika yang berlaku dalam kaidah keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada penulis apabila dikemudian hari ternyata terdapat pelanggaran tulisan terhadap etika keilmuan dalam Skripsi ini.

Semarang, 27 Juli 2023



Nadhea Ayu Febriasari
NIM. 30401900226

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nadhea Ayu Febriasari
Nim : 30401900226
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul : **“OPTIMALISASI PROGRAM PELATIHAN PENCIPTAAN WIRUSAHA BARU OLEH DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KENDAL”**. Dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-Eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasinya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari bukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 31 Agustus 2023

Yang Memberi Pernyataan



Nadhea Ayu Febriasari
NIM. 30401900226

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nadhea Ayu Febriasari

NIM : 30401900226

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

"OPTIMALISASI PROGRAM PELATIHAN PENCIPTAAN WIRUSAHA BARU OLEH DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KENDAL"

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 8 September 2023

Yang menyatakan,



Nadhea Ayu Febriasari

NIM. 30401900226

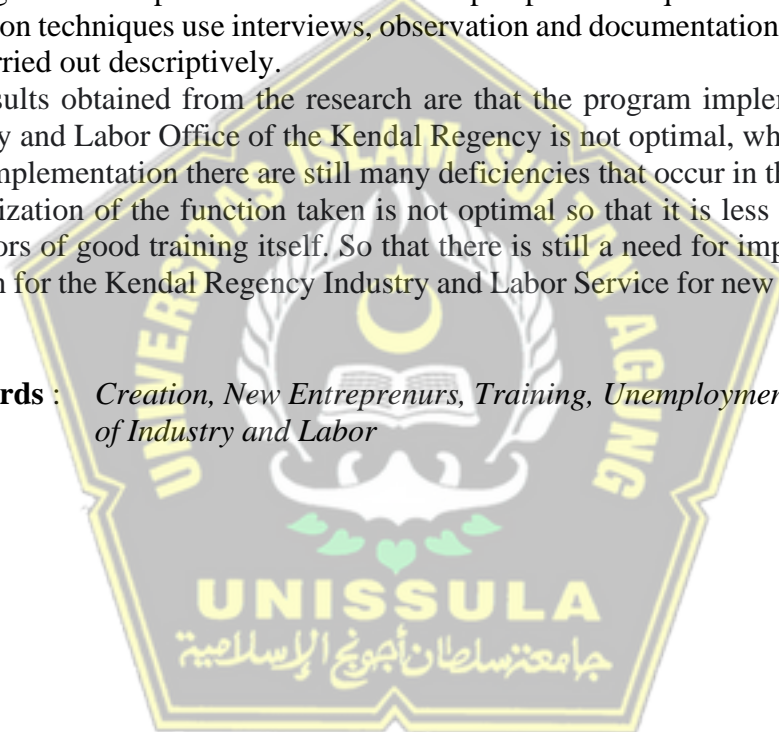
ABSTRACT

Optimizing the training program for creating new entrepreneurs by the Industry and Manpower Office of Kendal Regency. The purpose of this report is to describe the optimization of the new entrepreneur creation program at the Kendal Regency Industry and Manpower Service, Provide solutions for optimizing the new entrepreneur creation program at the Kendal Regency Industry and Labor Office, and get hard and soft skills learning experiences.

This report shows the problem, namely the increase in unemployment. To alleviate unemployment, the Department of Industry and Labor has a work program that is creating new entrepreneurs. This internship report is a qualitative report. Data collection techniques use interviews, observation and documentation. Data analysis was carried out descriptively.

The results obtained from the research are that the program implemented by the Industry and Labor Office of the Kendal Regency is not optimal, where at the time of its implementation there are still many deficiencies that occur in the field, where the utilization of the function taken is not optimal so that it is less able to trigger indicators of good training itself. So that there is still a need for improvement and concern for the Kendal Regency Industry and Labor Service for new entrepreneurs.

Keywords : *Creation, New Entrepreneurs, Training, Unemployment, Department of Industry and Labor*



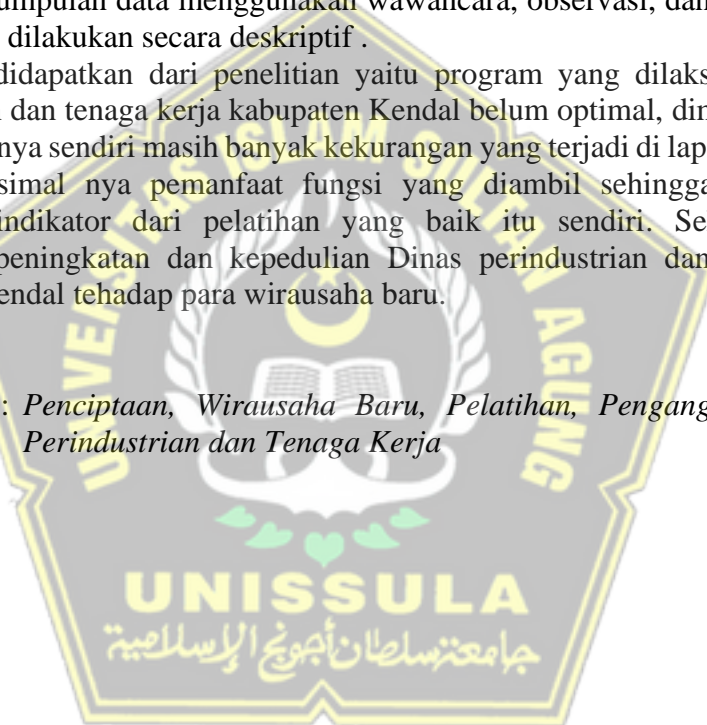
ABSTRAK

Optimalisasi Program Pelatihan Penciptaan Wirausaha Baru Oleh Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal. Tujuan skripsi ini Untuk menggambarkan tentang pengoptimalan program penciptaan wirausaha baru pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal, Memberikan solusi untuk optimalisasi program penciptaan wirausaha baru pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal, Untuk mendapatkan pengalaman pembelajaran yang berupa hardskill dan softkill.

Skripsi ini menunjukkan permasalahan yaitu meningkatnya pengangguran. Untuk mengentaskan pengangguran, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja mempunyai program kerja yaitu menciptakan wirausaha baru. skripsi ini merupakan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara deskriptif .

Hasil yang didapatkan dari penelitian yaitu program yang dilaksanakan Dinas perindustrian dan tenaga kerja kabupaten Kendal belum optimal, dimana pada saat pelaksanaannya sendiri masih banyak kekurangan yang terjadi di lapangan, dimana kurang maksimal nya pemanfaat fungsi yang diambil sehingga kurang bisa mentrigger indikator dari pelatihan yang baik itu sendiri. Sehingga masih dibutuhkan peningkatan dan kepedulian Dinas perindustrian dan tenaga kerja kabupaten Kendal terhadap para wirausaha baru.

Kata Kunci : *Penciptaan, Wirausaha Baru, Pelatihan, Pengangguran, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja*



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Ucapan syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia-Nya, dan hidayah sehingga ridho-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “OPTIMALISASI PROGRAM PELATIHAN PENCIPTAAN WIRAUSAHA BARU OLEH DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KENDAL”. Tak lupa shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita semua. Penulisan Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat sarjana S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam pelaksanaan magang sampai pembuatan Skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Tetapi berkat Allah SWT serta keteguhan penulis akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan juga. Hal ini juga karena dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang dengan ikhlas memberikan motivasi dan bimbingan yang tak henti-hentinya kepada penulis.

Melalui kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., M.Hum.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si. yang memberikan dorongan semangat dan arahan sehingga penulis menyadari akan indahnya ilmu pengetahuan.

3. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., MM yang senantiasa memberikan arahan dan motivasi kepada penulis agar dapat menyusun skripsi dengan baik.
4. Dosen Pembimbing Lapangan Prof. Dr. Hj. Mutamimah, SE., M.Si yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan kepada penulis untuk penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Cicik Sulastri, S.H., M.A selaku Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja.
6. Dosen Supervisor Ibu Ratna Mutikaningsih, SE., MM yang telah memberikan arahan, pengetahuan, dan pengalaman yang sangat berharga selama proses magang di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja.
7. Bapak Zamroni dan Ibu Erni selaku orang tua penulis yang selalu memberikan doa, dukungan moral maupun material untuk terlaksananya skripsi berbasis MB-KM ini, dan kasih sayang yang tak pernah redup, serta keluarga tercinta yang telah memberikan semangat dan motivasi.
8. Seluruh dosen, dan karyawan Universitas Islam Sultan Agung yang telah membimbing dan memberikan pembelajaran yang sangat berharga.
9. Seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja yang telah memberikan arahan, masukan, pengetahuan, dan pengalaman serta memberikan pelajaran yang berharga.
10. Teman-teman sekelas seangkatan seperjuangan dari awal sampai akhir yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Sahabat, teman atas canda tawa, suka dan duka, serta motivasi yang diberikan dan Seluruh pihak yang membantu dan mendukung penulis, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

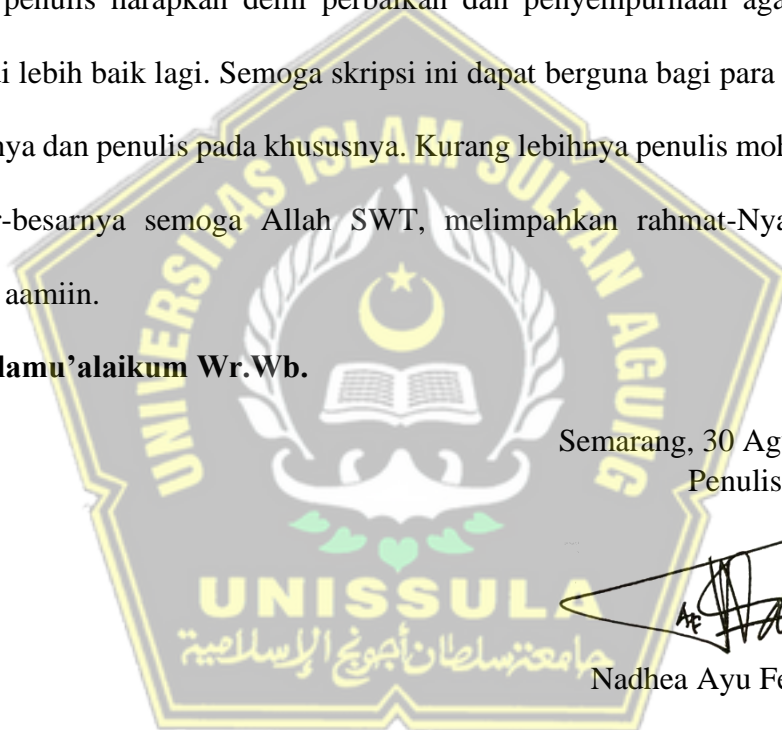
Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekeliruan karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis sebagaimana manusia yang tidak luput dari kekurangan dan kesalahan. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan agar kedepannya menjadi lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya. Kurang lebihnya penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya semoga Allah SWT, melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua, aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Semarang, 30 Agustus 2022
Penulis,



Nadhea Ayu Febriasari



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
ABSTRACT.....	vii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan Magang	5
1.3 Sistematika Laporan.....	5
BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG.....	8
2.1 Profil Organisasi	8
2.1.1 Gambaran Umum.....	8
2.1.2 Visi dan Misi.....	8
2.1.3 Kedudukan, Tugas dan Fungsi.....	9
2.2 Susunan Organisasi.....	10
2.3 Aktivitas Magang.....	19
BAB III IDENTIFIKASI MASALAH	22
BAB IV KAJIAN PUSTAKA	25
4.1 Tenaga Kerja.....	25
4.1.1 Pengertian Tenaga Kerja.....	25
4.1.2 Klasifikasi tenaga kerja.....	25
4.2 Pengangguran.....	28
4.2.1 Pengertian pengangguran.....	28
4.2.2 Jenis – jenis pengangguran.....	29

4.2.3	Cara mengatasi pengangguran	31
4.3	Kesempatan Kerja	31
4.3.1	Pengertian Kesempatan Kerja	31
4.4	Pelatihan	33
4.4.1	Pengertian pelatihan	33
BAB V METODA PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA		38
5.1	Metode Pengumpulan Data	38
5.1.1	Wawancara	38
5.1.2	Observasi	39
5.1.3	Dokumentasi	39
5.2	Teknik Analisis Data	40
BAB VI ANALISIS DAN PEMBAHASAN		41
6.1	Uraian Masalah	41
6.2	Analisis Dan Pembahasan	43
BAB VII KESIMPULAN DAN REKOMENDASI		46
7.1	Kesimpulan	46
7.2	Rekomendasi	46
7.2.1	Rekomendasi Hasil	46
7.2.2	Rekomendasi yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang	49
7.2.3	Rekomendasi Program Studi	49
BAB VIII REFLEKSI DIRI		51
8.1	Hal positif yang diterima selama perkuliahan dan relevan ditempat magang	51
8.2	Manfaat magang terhadap pengembangan <i>Softskill</i> dan kekurangan <i>Softskill</i>	52
8.3	Manfaat magang terhadap pengembangan kognitif dan kekurangan kognitif	52
8.4	Kunci Sukses Dalam Bekerja	53
8.5	Rencana Perbaikan/Pengembangan Diri, Karir, dan Pendidikan Selanjutnya	54
DAFTAR PUSTAKA		56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Ketenagakerjaan di Kabupaten Kendal	4
Tabel 2.1	Aktivitas Magang	20
Tabel 3.1	Permasalahan di Dinas Perindustrian Tenaga Kerja	22



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Struktur Ogranisasi Disperinaker Kabupaten Kendal 11



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara keempat dengan penduduk terbanyak di dunia, menurut data Badan Pusat Statistik jumlah penduduk lebih dari 275 juta jiwa. Dari jumlah penduduk yang besar dan rendahnya kualitas pendidikan, maka semakin besar tugas pemerintah dalam upaya mensejahterakan dan memberdayakan warga negaranya. Indonesia adalah salah satu negara berkembang dengan jumlah pertumbuhan penduduk yang sangat pesat. Sumber Daya Manusia yang relatif besar dan di dukung oleh Sumber Daya Alam yang sangat melimpah dan menjadikannya sebagai keunggulan. Pengelolaan keunggulan yang tepat dapat bermanfaat bagi kesejahteraan. Perbedaan potensi daerah dapat menimbulkan permintaan dan penawaran kemudian terciptanya aktivitas perdagangan. Dalam menghasilkan suatu produk perlu dilakukan proses produksi yang merupakan salah satu kegiatan ekonomi. Kegiatan ekonomi akan berjalan jika ada pelaku ekonomi salah satunya yaitu wirausaha. Kewirausahaan berperan penting dalam pengembangan sektor ekonomi, khususnya ekonomi kreatif. Pengusaha yang melakukan inovasi bagi perusahaannya akan menghasilkan produk baru untuk mengikuti perkembangan sesuai selera konsumen. Wirausaha dalam menangani usaha atau kegiatan berupaya mencari, menciptakan, serta menemukan cara kerja, teknologi dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi. Kewirausahaan dapat menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan nasional. Apabila melihat dari kondisi tersebut,

Indonesia merupakan negara yang potensial bagi penyediaan lapangan kerja ataupun penyediaan tenaga kerja.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap manusia membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat diartikan sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi diri sendiri dan keluarga. Pekerjaan juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan kemampuan diri sehingga seseorang dapat merasa hidupnya menjadi lebih berharga bagi diri sendiri, keluarga dan lingkungan. Karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri setiap manusia yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Hal ini tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa *“setiap warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Maksud dari pasal tersebut yaitu bekerjasama dengan pemerintah daerah membentuk suatu badan atau dinas yang bertugas untuk membantu pemerintah dalam hal pembangunan maupun sosial melalui kesejahteraan dan pemberdayaan masyarakat. Sebagai implementasi dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dibentuklah UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan pembangunan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

- c. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
- e. Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja dimaksudkan untuk dapat memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia.

Permasalahan yang dihadapi Indonesia terutama daerah Kabupaten Kendal adalah ketersediaan sumber daya manusia lebih besar daripada daya tampungnya (lapangan pekerjaan), sehingga menimbulkan permasalahan pengangguran. Selain itu, permasalahan ketenagakerjaan antara lain mengenai kesempatan kerja, sumber daya manusia, pendidikan pekerja, akses terhadap pelatihan, upah, perlindungan kerja, dll. Dalam melaksanakan tujuan pembangunan ketenagakerjaan tersebut, maka Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja menuangkan dalam bentuk program ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mengurangi jumlah pengangguran. Masalah pengangguran tidak hanya menjadi masalah bagi pusat saja, tetapi juga bagi pemerintah daerah, seperti halnya yang dialami dan terjadi di Kabupaten Kendal.

Menurut data Badan Pusat Statistik Kabupaten Kendal Jumlah angkatan kerja pada Februari 2022 sebanyak 20,76 juta orang, bertambah 1,93 juta orang dibanding Februari 2021. Dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja meningkat 2,65 persen poin, menjadi 72,04 persen. Tingkat pengangguran terbuka Februari 2022 sebesar 5,75 persen, turun 0,21 persen poin dibandingkan Februari 2021. Penduduk bekerja sebanyak 19,57 juta orang, meningkat 1,86 juta orang.

Berdasarkan Data ketenagakerjaan di kabupaten Kendal dengan indikator sebagai berikut : (Badan Pusat Statistik Kabupaten Kendal, 2018-2020)

Tabel 1.1. Data Ketenagakerjaan di Kabupaten Kendal

Indikator Data Ketenagakerjaan	Data Ketenagakerjaan		
	2018	2019	2020
Jumlah Angkatan Kerja	487 366,00	504 535,00	533 376,00
Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas	737 270,00	787 146,00	756 540,00
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	66,10	67,71	70,50
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	6,06	6,31	7,56
Rasio Penduduk yang Bekerja/ Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	93,94	93,69	92,44
Rasio Ketergantungan	0,51	0,42	0,40
Data Ketenagakerjaan			
Data Ketenagakerjaan			

Sumber : kendalkab.bps.go.id

Dari Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa tingkat penduduk dari tahun 2018-2020 terus meningkat, akan tetapi jumlah angkatan kerja pada tahun 2018 dan 2020 mengalami peningkatan dan jumlah penduduk yang bekerja mengalami penurunan. Akibatnya tingkat pengangguran terbuka di Kendal terus mengalami pertambahan hingga pada tahun 2020 naik di angka 7,56% dari sebelumnya hanya 6,31%.

Dalam menanggulangi pengangguran di Kabupaten Kendal, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja melakukan beberapa upaya dan program yang di harapkan akan mengurangi angka pengangguran dan mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan kemampuan keterampilannya. Adapun salah satu program yang telah dilakukan yaitu dengan program menciptakan wirausaha baru yang bertujuan untuk membuka lapangan kerja maupun usaha bagi masyarakat. Selain untuk meningkatkan daya saing dan kemampuan tenaga kerja, program pelatihan dan produktivitas tenaga kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) yang bertujuan untuk memberikan keterampilan kepada calon tenaga kerja sehingga kompeten di bidangnya yang nantinya diharapkan mampu membuka lapangan kerja, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengetahui pengoptimalan program penciptaan wirausaha baru pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran di kabupaten kendal dengan melakukan magang dengan judul **“OPTIMALISASI PROGRAM PELATIHAN PENCIPTAAN WIRAUSAHA BARU OLEH DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KENDAL”**.

1.2 Tujuan Magang

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan tujuan dari magang pengambilan topik yang akan dicapai antara lain :

1. Untuk menggambarkan tentang pengoptimalan program penciptaan wirausaha baru pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal
2. Memberikan solusi untuk optimalisasi program penciptaan wirausaha baru pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal
3. Untuk mendapatkan pengalaman pembelajaran yang berupa hardskill dan softkill

1.3 Sistematika Laporan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan laporan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menampilkan landasan pemikiran secara grafis besar baik teori maupun fakta yang ada yang menjadi alasan dilakukannya penelitian dari judul peran Dinas Perindustrian dan

Tenaga kerja dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Kendal dengan program menciptakan wirausaha baru. Dan bab ini juga membahas tentang tujuan penulisan topik, dan sistematika laporan.

BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

Dalam bab ini menjelaskan tentang profil organisasi Disperinaker secara spesifik, seperti Visi dan Misi, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Deskripsi tugas, Serta Tata Kerja, dan aktivitas magang.

BAB III IDENTIFIKASI MASALAH

Bab ini membahas mengenai permasalahan yang ada di Disperinaker yang berkaitan dengan topik dan penting untuk dipecahkan.

BAB IV KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan teori-teori yang digunakan untuk membahas masalah penting yang dipilih dan sesuai dengan topik laporan magang.

BAB V METODA PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang menguraikan tentang bagaimana cara mengumpulkan data, mengolah data serta menganalisisnya.

BAB VI ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisikan mengenai uraian topik permasalahan yang terkait dengan latar belakang, substansinya, dan dampak yang ditimbulkan.

BAB VII KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab ini berisi mengenai kesimpulan maupun rekomendasi yang terkait dengan analisis Bab VI.

BAB VIII REFLEKSI DIRI

Dalam bab ini berisi tentang penjabaran hal-hal positif, manfaat pengembangan *soft-skills*, manfaat pengembangan kemampuan, dan memberikan penjabaran pengembangan diri yang diterima selama perkuliahan berdasarkan pengalaman pekerjaan di tempat magang.



BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Organisasi

2.1.1 Gambaran Umum

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja merupakan salah satu lembaga instansi atau organisasi pemerintah yang memiliki fungsi sebagai membina, mengendalikan, dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Yang memberikan suatu pelatihan pada calon pekerja agar dapat mengembangkan keahlian khusus yang sesuai permintaan para pencari kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta memberikan suatu informasi pasar kerja dan bursa kerja.

2.1.2 Visi dan Misi

Visi :

"KENDAL HANDAL" UNGGUL, MAKMUR DAN BERKEADILAN

Misi :

Mewujudkan Kendal sebagai pusat industri dan pariwisata di Jawa Tengah dengan mengoptimalkan berbagai potensi dan keunggulan daerah untuk mendorong kemandirian ekonomi daerah, meningkatkan kesejahteraan, mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan, penguatan industri kecil dan mengengah UMKM pengembangan pariwisata serta mendorong berkembangnya ekonomi kreatif (start up).

2.1.3 Kedudukan, Tugas dan Fungsi

a. Kedudukan

Dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

b. Tugas

Dinas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang perindustrian, bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

c. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas diatas ini, Dinas mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan di bidang perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi
- 2) Pengoordinasian dan pelaksanaan kebijakan di bidang perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi
- 3) Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian kebijakan di bidang perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi
- 4) Pengelolaan dan fasilitasi kegiatan di bidang perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi
- 5) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi

- 6) Pelaksanaan administrasi Dinas di bidang perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi
- 7) Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati di bidang perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi.

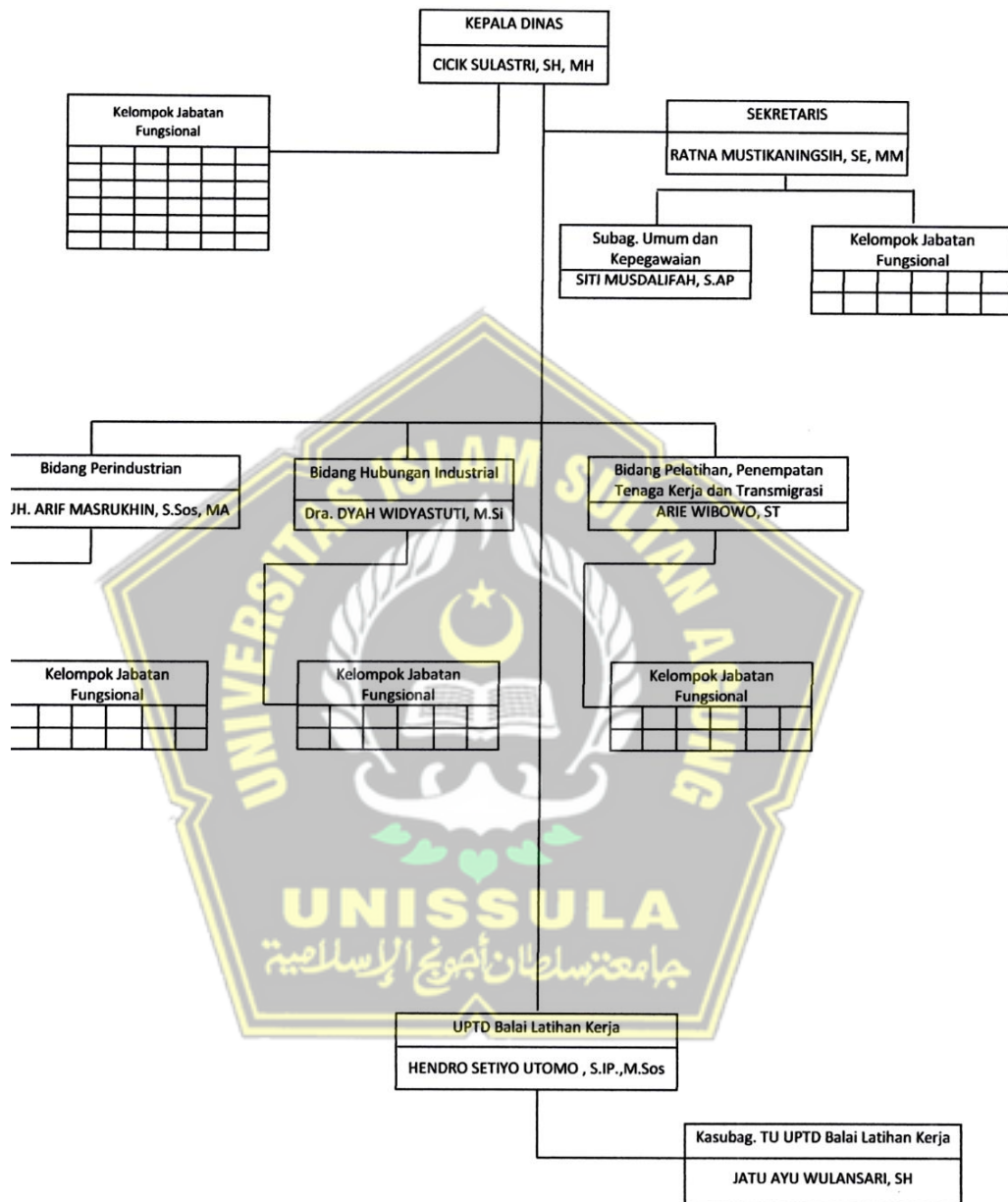
2.2 Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kendal terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat
- c. Bidang Perindustrian
- d. Bidang Hubungan Industrial
- e. Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- f. Unit Pelaksana Teknis Daerah
- g. Kelompok Jabatan Fungsional



**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KENDAL**



Gambar 2.1 Struktur Ogranisasi Disperinaker Kabupaten Kendal

Sumber : Dokumen Profil Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab.Kendal

Rincian Tugas Organisasi Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

1. Kepala Dinas

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana nya, Dinas mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- a. Merumuskan dan menetapkan rencana dan program kegiatan Dinas berdasarkan peraturan perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas
- b. Membagi tugas bawahan sesuai dengan jabatan dan kompetensinya serta memberikan arahan baik secara lisan maupun tertulis guna kelancaran pelaksanaan tugas
- c. Menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait baik vertikal maupun horizontal guna sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas
- d. Menyelenggarakan pembinaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan di bidang perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi sesuai aturan perundang-undangan agar kinerja Dinas mencapai target yang telah ditetapkan
- e. Menyelenggarakan pelayanan prima, fasilitas, dan inovasi di bidang perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan guna peningkatan kualitas kerja
- f. Menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam penyelenggaraan kegiatan di bidang perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi agar diperoleh hasil yang optimal

- g. Menandatangani dan menerbitkan perizinan dan non perizinan berdasarkan pendelegasian wewenang yang diberikan oleh Bupati
 - h. Memfasilitasi pelayanan pengaduan di bidang perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi upaya pemecahan masalah terhadap pengaduan yang diajukan
 - i. Mengelola dan mengembangkan sistem informasi dan data di bidang perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi agar diperoleh efektifitas dan efisien pelaksanaan kegiatan
 - j. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Dinas dengan cara mengukur pencapaian program kerja yang telah disusun untuk bahan laporan kepada Bupati dan kebijakan tindak lanjut
 - k. Melaksanakan tugas kedinasan lain dari pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsi unit kerjanya
2. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan tugas Kepala Dinas dalam perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, pengelolaan dan fasilitas kegiatan di bidang perencanaan, evaluasi, pelaporan umum, kepegawaian dan keuangan.

Untuk melaksanakan tugas, sekretaris mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kesekretariatan
- b. Pengoordinasian dan pelaksanaan kegiatan kesekretariatan
- c. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian kegiatan kesekretariatan
- d. Pengelolaan dan fasilitas kegiatan kesekretariatan

- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan kesekretariatan
- f. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi, Sekretaris Dinas mempunyai rincian tugas :

- a. Menyusun rencana dan program kegiatan sekretariat dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas
- b. Menyiapkan konsep kebijakan Kepala Dinas dan naskah dinas yang diberkaitan dengan kegiatan perencanaan, evaluasi, pelaporan, sistem informasi, keuangan, administrasi umum, kepegawaian dan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas
- c. Melaksanakan tugas kedinasan lain dari pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsi unit kerjanya.

Susunan organisasi Sekretariat terdiri atas :

- a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
 - b) Sub Bagian Koordinator Perencanaan dan Keuangan.
3. Bidang Perindustrian

Bidang ini mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang perindustrian
- b. Pengoordinasian dan pelaksanaan kegiatan perindustrian
- c. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian kegiatan perindustrian
- d. Pengelolaan dan fasilitasi kegiatan perindustrian
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan perindustrian

- f. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas di bidang perindustrian

Kepala Bidang Perindustrian mempunyai rincian tugas :

- a. Menyusun rencana dan program kegiatan bidang perindustrian sesuai dengan aturan perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedomannya pelaksanaan tugas
- b. Menyiapkan konsep kebijakan Kepala Dinas dan naskah dinas yang berkaitan dengan kegiatan pembangunan sumber daya industri, sarana dan prasarana industri serta pengawasan dan pengendalian industri
- c. Mengkaji dan mengevaluasi pemanfaatan teknologi tepat guna oleh pelaku usaha
- d. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan bidang perindustrian dengan cara mengukur pencapaian program kerja yang telah disusun untuk bahan laporan dan kebijakan tindak lanjut
- e. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan kepada pimpinan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan kegiatan
- f. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada pimpinan baik lisan maupun tertulis berdasarkan kajian agar kegiatan berjalan lancar serta untuk menghindari penyimpangan
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain dari pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsi unit kerjanya.

Susunan organisasi bidang perindustrian Sub Koordinator terdiri atas :

- a) Sub Koordinator pembangunan Sumber Daya Industri
- b) Sub Koordinator Sarana Prasarana dan Pemberdayaan Industri
- c) Sub Koordinator Pengelolaan Data, Pengawasan dan Pengendalian Industri

4. Bidang Hubungan Industrial

Dalam bidang ini mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang hubungan industrial
- b. Pengoordinasian dan pelaksanaan kegiatan di bidang hubungan industrial
- c. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian kegiatan di bidang hubungan industrial
- d. Pengelolaan dan fasilitasi kegiatan dibidang hubungan industrial
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang hubungan industrial
- f. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas di bidang hubungan industrial

Kepala bidang hubungan industrial mempunyai rincian tugas :

- a. Menyusun rencana dan program kegiatan di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan aturan yang ada dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pendoman pelaksanaan tugas
- b. Menyiapkan konsep kebijakan yang berkaitan dengan kegiatan persyaratan kerja, kesejahteraan tenaga kerja, kelembagaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

- c. Menyiapkan rekomendasi perizinan operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh sesuai peraturan perundang-undangan
- d. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan bidang hubungan industrial dengan cara mengukur pencapaian program kerja yang telah disusun untuk bahan laporan dan kebijakan tindak lanjut
- e. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan kepada pimpinan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan kegiatan
- f. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada pimpinan baik lisan maupun tertulis berdasarkan kajian agar kegiatan berjalan lancar serta untuk menghindari penyimpangan
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain dari pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsi unit kerjanya.

Susunan organisasi Sub Koordinator Bidang Hubungan Industrial terdiri atas :

- a) Sub Koordinator Persyaratan Kerja dan Kesejahteraan Tenaga Kerja.
 - b) Sub Koordinator Kelembagaan dan Perselisihan Hubungan Industrial.
5. Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- PPTTrans mempunyai fungsi sebagai berikut :
- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
 - b. Pengoordinasian dan pelaksanaan kegiatan perindustrian Perumusan kebijakan teknis di bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

- c. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian kegiatan Perumusan kebijakan teknis di bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- d. Pengelolaan dan fasilitasi kegiatan Perumusan kebijakan teknis di bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan Perumusan kebijakan teknis di bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- f. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas di bidang Perumusan kebijakan teknis di bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Kepala Bidang Perumusan kebijakan teknis di bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai rincian tugas :

- a. Menyusun rencana dan program kegiatan di bidang Menyusun rencana dan program kegiatan di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan aturan yang ada dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pendoman pelaksanaan tugas dan jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan aturan yang ada dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pendoman pelaksanaan tugas
- b. Menyiapkan konsep kebijakan yang berkaitan dengan kegiatan Kelembagaan, Pelatihan, produktivitas, Permagangan, dan Penempatan Tenaga Kerja serta Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi
- c. Mengoordinasikan penyiapan standarisasi kompetensi dan pelatihan kerja, instruktur, tenaga pelatihan, permagangan, dan produktivitas sesuai perundang-undangan

- d. Mengoordinasikan dan memfasilitasi pemberian konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil guna meningkatkan produktivitas
- e. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan bidang pelatihan, penempatan tenaga kerja, dan transmigrasi dengan cara mengukur pencapaian program kerja yang telah disusun untuk bahan laporan dan kebijakan tindak lanjut
- f. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan kepada pimpinan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan kegiatan bidang ini
- g. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada pimpinan baik lisan maupun tertulis berdasarkan kajian agar kegiatan berjalan lancar serta untuk menghindari penyimpangan
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain dari pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsi unit kerjanya dan lain-lainnya.

Susunan organisasi sub koordinator bidang pelatihan, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi terdiri dari :

- a) Sub Koordinator Kelembagaan, Pelatihan dan Produktivitas.
- b) Sub Koordinator Penempatan Tenaga Kerja.
- c) Sub Koordinator Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi.

2.3 Aktivitas Magang

Kegiatan magang program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal terhitung dari Bulan Februari – Juni 2022, selama kegiatan magang berlangsung penulis berkesempatan

dengan di berlakukannya jam kerja selama 8 jam/hari. Saya masuk magang di bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan posisi umum. Jadwal kerjanya yaitu 5 hari kerja (senin – jum’at), dengan jam kerja hari senin – kamis pukul 07.00 – 14.00 WIB untuk hari jum’at pukul 07.00 – 10.30 WIB dan untuk jam kerja di bulan ramadhan hari senin – kamis pukul 07.30 – 14.00 WIB untuk hari jum’at pukul 07.30 – 10.30 WIB. Aktivitas magang yang di lakukan selama di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja:

Tabel 2.1 Aktivitas Magang

No.	Tanggal	Aktivitas Magang
1.	14 Februari 2022	Awal masuk kegiatan magang pertama pengenalan perusahaan dan Dosen Supervisor memperkenalkan anggota bagian di bidang PPTTRANS (Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi).
2.	15 Februari 2022	Penulis diberikan latihan bagaimana membuat keluar masuk Rekap dan Rekom tentang pemberangkatan TKI.
3.	18 Februari 2022	Penulis diikuti sertakan dalam kegiatan zoom dengan acara minum kopi bersama Ibu Bupati
4.	29 Maret 2022	Penulis ikut serta dalam program sosialisasi perluasan kerja dengan program penciptaan wirausaha baru di Kecamatan Kangkung Kendal
5.	1 April 2022	Penulis ikut serta dalam program sosialisasi perluasan kerja dengan program penciptaan wirausaha baru di Kecamatan Patebon Kendal
6.	5 April 2022	Penulis ikut serta dalam program sosialisasi perluasan kerja dengan program penciptaan wirausaha baru di Kecamatan Brangsong Kendal

7.	6 April 2022	Penulis ikut serta dalam program sosialisasi perluasan kerja dengan program penciptaan wirausaha baru di Kecamatan Limbangan Kendal
8.	18 April 2022	Penulis ikut serta dalam acara program pelatihan digital marketing angkatan I yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja Semarang 2 bekerjasama bersama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
9.	19 April 2022	Penulis diikut sertakan dalam acara Rapat di PT SEZ INDONESIA bersama pegawai disperinaker bernama bapak krisna
10.	25 April 2022	Penulis diikut sertakan dalam sosialisasi di Disperinaker
11.	9 Mei 2022	Penulis di ikut sertakan dalam acara halal bihalal keluarga besar Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab.Kendal
12.	24 Mei 2022	penulis diikut sertakan dalam berpartisipasi dalam acara dalam monitoring ke perusahaan– perusahaan di Kawasan Industri Kendal tentang surat perjanjian MOU

Selain kegiatan magang yang ada diatas keseharian penulis yang tidak tercantum yaitu penulis diberikan pekerjaan untuk merekap dan merekom data keluar masuk dan membantu LTSA dalam menginput data perekomendasi administrasi.

BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal memiliki peran penting dalam permasalahan pengangguran. Hal ini menjadi konsentrasi bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja untuk mengentaskan Pengangguran di Kabupaten Kendal. Dengan adanya permasalahan, dapat menjadikan bahan evaluasi bagi Dinas untuk terus berkembang dan lebih baik lagi. Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam penciptaan wirausaha baru sangat di perlukan setelah pandemi karena terjadi peningkatan setiap tahunnya jumlah pengangguran di Kabupaten Kendal. Wirausaha dapat membantu perekonomian baik bagi pengangguran, korban PHK, maupun bagi entrepreneur muda yang baru memulai usahanya.

Berikut ini adalah permasalahan yang ada di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal :

Tabel 3.1 Permasalahan Program Pelatihan Penciptaan Wirausaha Baru Oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal

No	Permasalahan	Uraian
1.	Kurang Tepatnya Metode Pelatihan Penciptaan Wirausaha Baru	<p>Dalam pengamatan penulis dari Metode yang di lakukan oleh Disperinaker Kendal kurang sesuai pada saat sosialisasi pelatihan penciptaan wirausaha baru.</p> <p>Sebagaimana mana hal nya terdapat indikator-indikator yang menunjang pemenuhan metode pelatihan yaitu jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta.</p> <p>Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja merupakan salah satu lembaga instansi atau</p>

		organisasi pemerintah yang memiliki fungsi sebagai membina, mengendalikan, dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Yang memberikan suatu pelatihan pada calon pekerja agar dapat mengembangkan keahlian khusus yang sesuai permintaan para pencari kerja dan memberikan kesempatan kerja.
2.	Kurang Tepatnya Kelompok sasaran dalam Pelatihan Penciptaan Wirausaha Baru	Penentuan sasaran yang dilakukan Disperinaker ke Kecamatan belum sesuai dengan yang ditentukan oleh Disperinaker Kendal.
3.	Kurang Perencanaannya Realisasi Pelatihan Penciptaan Wirausaha Baru pada Disperinaker Kabupaten Kendal	Dalam Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal realisasi dari pelatihan Penciptaan wirausaha baru belum dilakukan secara teratur. Dibuktikan dengan pelatihan yang hanya dilakukan setiap setahun sekali sehingga dirasa kurang optimal

Aktivitas perluasan kelompok kerja rentan atau penganggur dijalankan dengan kegiatan Wirausaha Baru dengan Pendampingan Kewirausahaan. Program Penciptaan Wirausaha Baru adalah program untuk membuka lapangan kerja atau untuk menciptakan usaha kepada golongan kerja muda terkhususnya penganggur atau semi penganggur agar nantinya dapat dibimbing dan dilatih sehingga menjadi kelompok-kelompok pengusaha baru atau pebisnis muda yang mampu berusaha sendiri, berkembang terus menerus dan aktif dengan cara menguatkan bagian

pendampingan yang memberdayakan dari tenaga pendamping atau pembimbing kelompok usaha.

Program Pelatihan Penciptaan Wirausaha Baru Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kendal yang mengikuti Sosialisasi pada tahun 2022 yaitu 600 peserta, diambil dari beberapa kecamatan di Kabupaten Kendal. Yang mengikuti pelatihan penciptaan wirausaha baru yaitu 160 peserta, diambil di setiap Desa yang ditentukan oleh Kecamatan.

Kegiatan Penciptaan Wirausaha Baru ada di 6 lokasi kecamatan yang di adakan di Desa tertentu.

1. Desa Taman Gedhe Kecamatan Gemuh
2. Desa Trayu Kecamatan Singorojo
3. Desa Lumansari Kecamatan Gemuh
4. Desa Limbangan Kecamatan Limbangan
5. Desa Korowelangkulon Kecamatan Cepiring
6. Desa Protomulyo Kecamatan Kaliwungu Selatan
7. Desa Kali Gading Kecamatan Boja

Dengan kegiatan pelatihan seperti MUA, Hantaran, dan Tata Boga.

BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1 Tenaga Kerja

4.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja dalam pasal 1 angka 2 undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Menurut Mulyadi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Menurut penulis Tenaga Kerja adalah pihak yang dimanfaatkan dari segi kinerjanya, fikirannya ataupun tenaganya. Dalam hal ini sangat diperlukan beberapa penghargaan ataupun jaminan atas kinerja dari tenaga kerja tersebut, yang biasa diwujudkan dalam berbagai bentuk, salah satunya yaitu Upah.

4.1.2 Klasifikasi tenaga kerja

Klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria sebagai berikut :

a. Berdasarkan penduduknya

- 1) Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut

Undang-Undang Tenaga Kerja, yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia (15 – 64) tahun.

- 2) Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau menerima penghasilan dari pihak lain. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun. Seperti pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

b. Berdasarkan kualitasnya

- 1) Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.
- 2) Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.
- 3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

Tenaga kerja merupakan faktor pendapatan yang sangat penting perlu diperhatikan dalam proses produksinya dalam jumlah yang cukup, bukan dilihat

dari ketersediaannya akan tetapi juga kualitasnya. Setiap proses produksi harus menyediakan tenaga kerja yang cukup memadai, karena jumlah tenaga kerja yang digunakan harus sesuai dengan kebutuhan tertentu agar optimal. Tidak hanya dari jumlah tenaga kerja yang cukup aja, namun juga kualitas dan macam – macamnya tenaga kerja yang perlu diperhatikan antara lain :

1. Ketersediaan tenaga kerja

Ketersediaannya harus cukup mandiri, dikarenakan banyaknya tenaga kerja yang diperlukan dan sesuai dengan kebutuhan dalam jumlah yang optimal.

2. Kualitas tenaga kerja

Skill adalah menjadi pertimbangan yang tidak boleh diremehkan. Kekhususan memang dibutuhkan dalam pekerja tertentu dengan jumlah yang sangat terbatas. Apabila kualitas tenaga kerja tidak diperhatikan, tidak menutup kemungkinan adanya kemacetan produk, dikarenakan penggunaan peralatan produk tidak seimbang dengan tenaga kerja yang terampil.

3. Jenis kelamin

Jenis kelamin juga akan menentukan jenis pekerjaan, pekerja jenis kelamin laki – laki mempunyai fungsi yang berbeda dengan pekerja perempuan.

4. Upah tenaga kerja

Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-

undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.

4.2 Pengangguran

4.2.1 Pengertian pengangguran

Permasalahan yang ada pada ketenagakerjaan merupakan permasalahan tinggi tingkat pengangguran, minimnya lapangan kerja yang tersedia, dan rendahnya kualitas dan produktivitas sumber daya manusia yang menjadi tingkat pengangguran meluap. Sedangkan Pengangguran adalah sebuah golongan angkatan kerja yang belum melakukan suatu kegiatan yang menghasilkan uang. Pengangguran tidak terbatas pada orang yang belum bekerja. Orang yang sedang mencari pekerjaan dan orang yang bekerja namun pekerjaannya tidak produktif pun dapat dikategorikan sebagai pengangguran.

Menurut Mankiw, (2013) menyatakan bahwa pengangguran merupakan suatu golongan angkatan kerja yang ingin mendapatkan pekerjaan akan tetapi belum memperolehnya dan orang yang tidak bekerja tetapi tidak secara aktif mencari pekerjaan tidak tergolong sebagai penganggur. Pengangguran disebabkan oleh tidak keseimbangan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi jumlah tenaga kerja yang diminta.

Menurut Badan Pusat Statistik dalam indikator ketenagakerjaan, Sukirno (2013) menjelaskan pengangguran adalah seseorang yang belum bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan atau mempersiapkan suatu usaha baru atau seseorang

yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja namun belum mulai bekerja.

4.2.2 Jenis – jenis pengangguran

Pengangguran dikelompokkan dalam beberapa jenis – jenis pengangguran yaitu, berdasarkan jam kerja, berdasarkan faktor-faktor penyebabnya dan berdasarkan ciri-cirinya (Sukirno 2008:328-331) :

1. Berdasarkan jam kerja

- a) Pengangguran terselubung merupakan tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karna suatu alasan tertentu.
- b) Pengangguran terbuka yaitu pencari kerja yang sedang mencari pekerjaan.
- c) Setengah pengangguran merupakan para pekerja yang bekerja di bawah jam kerja normal.
- d) Pengangguran terpaksa seseorang yang bersedia kerja untuk suatu pekerjaan tertentu dengan upah tertentu, tetapi sebenarnya pekerjaanya tidak ada.
- e) Pengangguran sukarela pengangguran yang disebabkan para pekerja tidak mau menerima suatu pekerjaan dengan upah yang berlaku atau pekerja rela melepas pekerjaannya dengan alasan mungkin memperoleh penghasilan dari harta kekayaan mereka seperti menyewakan rumah, kendaraan, dan menikmati warisan.
- f) Pengangguran bruto, gabungan pengangguran terbuka dengan setengahnya pengangguran

2. Berdasarkan faktor penyebabnya
 - a) Pengangguran friksional merupakan pengangguran yang terjadi karena terdapat sebanyak dua atau tiga persen dari jumlah tenaga kerja maka perekonomian itu dipandang sudah mencapai kesempatan kerja penuh. Pengangguran sebanyak dua atau tiga persen tersebut dinamakan dengan pengangguran friksional.
 - b) Pengangguran siklikal, pengangguran yang terjadi karena adanya kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja, yang disebabkan dari kondisi geografis, informasi, dan dari proses perekrutan yang panjang.
 - c) Pengangguran struktural, pengangguran yang terjadi karena adanya perubahan struktur perekonomian yang umumnya negara berusaha dalam mengembangkan perekonomian dalam pola agraris ke industri.
 - d) Pengangguran teknologi merupakan pengangguran yang terjadi karena penggunaan mesin dan kemajuan teknologi. Hal ini ditimbulkan dari adanya pengertian manusia terhadap mesin-mesin dan bahan kimia.
3. Berdasarkan ciri-cirinya
 - a) Pengangguran terbuka yang terjadi karena lowongan pekerjaan yang lebih rendah dan penambahan tenaga kerja.
 - b) Pengangguran tersembunyi adalah pengangguran yang terjadi karena kelebihan tenaga kerja yang digunakan.
 - c) Pengangguran musiman adalah pengangguran yang terjadi karena faktor kondisi iklim yang biasanya disektor pertanian dan perikanan karena pada

musim hujan penyadap karet dan nelayan tidak dapat melakukan pekerjaan dan terpaksa menganggur.

- d) Pengangguran menganggur adalah pengangguran yang hanya bekerja 1 – 2 hari seminggu atau 1 – 4 / jam sehari.

4.2.3 Cara mengatasi pengangguran

1. Memperluas kesempatan kerja

Kesempatan kerja dapat diperluas dengan dua cara, yaitu:

- a. Pengembangan industri, terutama jenis industri yang bersifat padat karya (yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja).
- b. Melalui berbagai proyek pekerjaan umum, seperti pembuatan jalan, aluran air, bendungan dan jembatan.

2. Menurunkan jumlah angkatan kerja.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menurunkan jumlah angkatan kerja, misalnya program keluarga berencana, program wajib belajar dan adanya pembatasan usia kerja minimum.

3. Meningkatkan kualitas kerja dari tenaga kerja yang ada

Sehingga mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan keadaan.

Banyak cara yang bisa dilakukan, seperti melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, kursus, balai latihan kerja, mengikuti seminar dan yang lainnya.

4.3 Kesempatan Kerja

4.3.1 Pengertian Kesempatan Kerja

Menurut Gilarso (2004:2006) menyatakan bahwa Kesempatan Kerja (*employment*) adalah luasnya lapangan pekerjaan yang tersedia untuk angkatan kerja yang dapat menggambarkan tersedianya lapangan pekerjaan yang bisa di isi oleh pencari kerja. Adapun faktor yang mendorong peningkatan kesempatan kerja adalah belanja pemerintah. Hal ini dapat meningkatkan pendapatan masyarakat sehingga dapat menjadi sumber penerima dan juga mampu mendorong terjadinya permintaan agregat. Permintaan yang agregat tersebut juga berkaitan dengan produsen yang terdorong untuk dapat meningkatkan kapasitas input produksi seperti jumlah unit usaha dan tenaga kerja yang akan digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa lebih banyak lagi sesuai dengan permintaan, sehingga pada akhirnya membutuhkan tenaga kerja yang banyak akan sejalan dengan peningkatan kesempatan kerja.

Menurut Badan Pusat Statistik (2017) mengatakan kesempatan kerja dalam hal ini adalah pasar kerja yang dapat dilihat dari banyaknya lapangan kerja yang tercipta baik menurut sektor dan potensinya maupun berdasarkan wilayah tertentu yang dapat terisi oleh pencari kerja. Berkaitan dengan kesempatan kerja (*demand for labor*) dapat didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang menggambarkan adanya ketersediaan lapangan pekerjaan yang dapat menjadikan peluang untuk diisi para pencari kerja. Kesempatan kerja dapat juga didefinisikan sebagai jumlah lapangan pekerjaan yang sudah terisi maupun belum terisi. Jika kesempatan kerjanya rendah, maka akan berdampak pada penciptaan pengangguran.

4.4 Pelatihan

4.4.1 Pengertian pelatihan

Menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018:111), merupakan pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan.

Menurut Gary Dessler dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan, melalui serangkaian prosedur yang sistematis atau yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan. Pelatihan dan pengembangan merupakan dua istilah yang saling terkait. Dimana dapat merencanakan suatu desain yang dapat memudahkan kualitas keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku. Awal mula dari suatu proses pelatihan adalah menentukan pelatihan. Jika suatu proses kebutuhan pelatihan dilakukan dengan cermat dan dengan hati-hati, maka akan terciptanya organisasi yang menyelenggarakan pelatihan akan dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya.

Agar program pelatihan berhasil dengan baik dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka pelatihan harus dilaksanakan dengan cara-cara yang tepat dan harus mempertimbangkan beberapa indikator-indikator pelatihan. Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018:216) indikator - indikator pelatihan, antara lain:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan Pelatihan konkrit dan dapat diukur; oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, simulasi dalam kelas.

5. Kualifikasi Peserta

Peserta Pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

Mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk memfasilitasi pegawai untuk mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Keys dan Joseph Wolfe dalam Richard L. Daft 201:122).

Dengan demikian pelatihan dan pengembangan merupakan:

- a) Usaha dalam bentuk proses tertentu untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan, serta sikap dan perilaku sesuai dengan perubahan teknologi atau sesuai dengan tuntutan pekerjaan/jabatan.
- b) Proses yang berkelanjutan di kelas, di program, di lingkungan organisasi kerja/bisnis.
- c) Proses untuk mempersingkat waktu dalam memperoleh pengalaman, baik untuk anggota organisasi yang baru maupun yang sudah berpengalaman, umumnya bagi anggota organisasi yang sudah berpengalaman.

Pelatihan pada tenaga kerja direncanakan untuk dapat memfasilitasi karyawan dalam mempelajari pekerjaan, mempelajari rentang pelaksanaan pekerjaan, memberikan keterampilan yang baru terkait dengan pekerjaan, menyampaikan perilaku kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

- a. Berdasarkan fungsi pelatihan menurut Muchinsky (1983) sebagai berikut :

- 1) Pemeliharaan

Untuk memastikan tenaga kerja melakukan pekerjaan dengan cara – cara yang sesuai dengan harapan organisasi/industry sehingga mampu mempertahankan prestasi secara konsisten guna meraih tujuan yang ingin dicapai.

2) Memotivasi

Untuk meningkatkan minat terhadap pekerjaan dan menggerakkan tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan lebih efektif dan berprestasi.

3) Sosialisasi

Karyawan diperkenalkan pada prioritas, nilai, norma, prosedur, dan sistem organisasi secara umum.

b. Adapun ketrampilan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan, yaitu :

1) Motorskill

Keterampilan melakukan gerakan motorik untuk memanipulasi lingkungan fisik.

2) CognitiveSkill

Keterampilan dalam mengelola faktor – faktor atau attitudinal (sikap – sikap yang perlu dimiliki) untuk memahami segala sesuatu yang terkait dengan tuntutan kerja.

3) Interpersonal Skill

Keterampilan untuk berinteraksi dengan orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu, seperti kerjasama.

c. Program – program yang ada pada pelatihan

1) Program Mentoring

Proram ini memberikan kepada para calon tenaga kerja dengan mendapatkan seorang pembimbing (mentor) yang bisa membimbing dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dapat digunakan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian kejurusan yang diinginkan.

2) Program Pemagangan

Dimana program ini menempatkan kepada calon tenaga kerja untuk dapat melihat secara langsung proses kerja dan cara – cara kerja yang diperlukan.

Melalui perogram ini menurut (Cascio, 1991) program pelatihan akan diperoleh dua hal yaitu apakah program pelatihan tersebut berguna atau tidak. Karena berguna atau tidaknya suatu program pelatihan pastinya saling berkaitan dengan tingkah laku dan pencapaian dari peserta pelatihan itu sendiri.



BAB V

METODA PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data adalah teknik maupun cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data-data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penulis. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penyusunan laporan ini adalah dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

5.1.1 Wawancara

Wawancara adalah metode pengambilan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada informan. Wawancara sebagai upaya mendekati informasi dengan cara bertanya langsung kepada informan. Wawancara yang dilaksanakan adalah wawancara tidak terstruktur, metode ini memungkinkan pertanyaan yang berlangsung secara luwes, arah pertanyaan lebih terbuka, akan tetapi tetap fokus pada topik, sehingga akan diperoleh informasi yang banyak dan pembicaraan juga tidak kaku.

Menurut Sudijono, (2011:82) wawancara merupakan cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab lisan secara sepihak, berhadapan muka, dan dengan arah serta tujuan yang telah ditentukan

Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan wawancara langsung. Pada Kamis, 14 April 2022 saya mewawancarai pegawai bagian bidang Perluasan

Kesempatan Kerja dan Transmigrasi dalam wawancara saya menanyakan terkait permasalahan yang ada di Bidang tersebut, konsultasi mengenai permasalahan yang penulis dapatkan serta memvalidasi catatan-catatan yang telah penulis buat. Pada senin, 6 Juni 2022 penulis mewawancarai bagian Subabagian Umum dan Kepegawaian dengan Ibu Musdalifah, S.AP yang memegang tentang kepegawaian, dalam wawancara ini penulis bertanya terkait profil organisasi serta memvalidasi catatan.

5.1.2 Observasi

Menurut Riduwan (2013:30) Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Dalam penelitian ini observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara dan hasil wawancara dapat dipahami dalam konteksnya. Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan pengamatan langsung di perusahaan tempat penulis magang yaitu mengamati Disperinaker Kab.Kendal dalam pelaksanaan program – program. Serta ikut serta membantu dalam penyelesaian masalah dalam perusahaan terkait program kerja yang dilaksanakan. Tujuan observasi adalah mendeskripsikan aktivitas-aktivitas yang berlangsung.

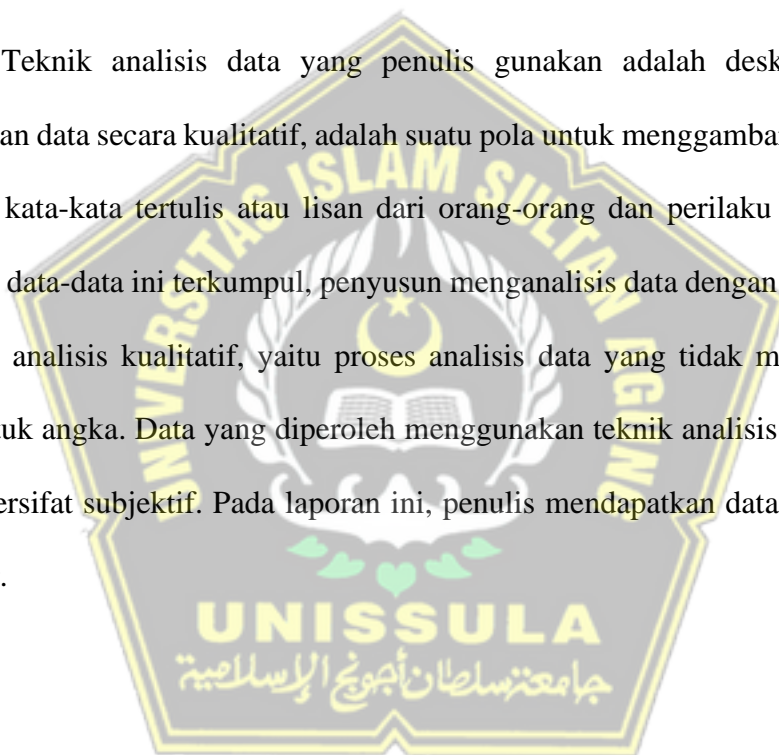
5.1.3 Dokumentasi

Dokumen adalah proses melihat kembali sumber-sumber data yang berasal dari dokumen yang ada dan bisa dimanfaatkan untuk memperluas data-data yang telah ditemukan sebelumnya. Adapun sumber data dokumen yang dapat diperoleh dari lokasi penelitian berupa arsip, buku, majalah bisa juga dokumen perusahaan atau dokumen resmi yang tentu relevan dengan fokus penelitian. Sumber lain

berpendapat bahwa dokumentasi merupakan sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumen (Noor, 2011:141). Metode pengumpulan data ini dilakukan saat program kerja dari Disperinaker Kab.kendal, dokumentasi berupa mengeksplor adanya permasalahan yang ada di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja.

5.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan adalah deskriptif melalui penyajian data secara kualitatif, adalah suatu pola untuk menggambarkan data yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Setelah data-data ini terkumpul, penyusun menganalisis data dengan menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu proses analisis data yang tidak melibatkan atau berbentuk angka. Data yang diperoleh menggunakan teknik analisis data kualitatif yang bersifat subjektif. Pada laporan ini, penulis mendapatkan data dari beberapa sumber.



BAB VI

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

6.1 Uraian Masalah

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja merupakan salah satu lembaga instansi atau organisasi pemerintah yang memiliki fungsi sebagai membina, mengendalikan, dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Yang memberikan suatu pelatihan pada calon pekerja agar dapat mengembangkan keahlian khusus yang sesuai permintaan para pencari kerja dan memberikan kesempatan kerja.

Permasalahan yang terjadi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal ini ditandai dengan banyaknya kasus akibat terjadinya pandemi Covid-19 perluasan lapangan pekerjaan berkurang. Sesuai dengan peraturan Kepala bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam wawancara bahwa masih banyak calon pekerja yang belum mendapatkan pekerjaan dikarenakan tingkat pendidikan yang rendah dan kurangnya wawasan yang dimiliki.

Pada permasalahan yang terjadi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja khususnya bidang perluasan kesempatan kerja menyelesaikan salah satu permasalahan yang ada dengan mengadakan sosialisasi pelatihan penciptaan wirausaha baru. Sosialisasi tersebut dilaksanakan dalam sepuluh hari dimana setiap harinya keliling di beberapa kecamatan yang ada di kabupaten Kendal.

Kurang tepatnya metode pelatihan penciptaan wirausaha baru di Disnaker Kabupaten Kendal yaitu kurang tepatnya penyampaian materi pada sosialisasi Pelatihan Kewirausahaan bagi Wirausaha Baru. Materi pelatihan yang baik tidak

hanya dilihat dari apa yang disampaikan selama pelatihan, tapi juga bagaimana cara penyampaiannya kepada peserta. Tidak jarang ada pelatihan yang jika dilihat dari materi yang disampaikan, sebenarnya cukup baik. Namun, karena cara penyampaiannya yang kurang mengena, akhirnya peserta malah lebih banyak mengantuk selama mengikuti pelatihan dan cara penyampaian materinya kurang menarik dan terasa membosankan. Pelatihan bagi wirausaha diadakan untuk meningkatkan kualitas mereka. Oleh karena itu, materi pelatihan yang diberikan harus memiliki tujuan untuk memperluas wawasan para wirausaha, agar mereka dapat lebih profesional dalam bidangnya.

Kurang tepatnya kelompok sasaran dalam pelatihan penciptaan wirausaha baru. Didalam pelatihan penciptaan wirausaha baru banyak kelompok sasaran atau calon wirausaha yang belum menyadari jika mereka bisa menjadi wirausahawan. Pada saat diadakan pelatihan banyak mereka yang tidak ingin mengikuti pelatihan dikarenakan tidak sesuai pelatihan yang diinginkan peserta dan sudah tidak percaya diri bahwa dirinya bisa. Jika sudah ada pelatihan dan hanya sedikit orang yang mengikuti kegiatan pelatihan maka hal ini menghambat proses pelatihan untuk penciptaan wirausaha baru.

Kurang perencanaannya realisasi pelatihan penciptaan wirausaha baru pada Disnaker Kabupaten Kendal. Perencanaan realisasi untuk wirausaha baru adalah rangkaian kegiatan dari Program Wirausaha Baru merupakan upaya peningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal pengembangan mentalitas berwirausaha sehingga menunjang produktivitas usaha yang selanjutnya meningkatkan pembangunan ekonomi nasional. Namun sejauh ini realisasi perencanaan

Kewirausahaan bagi Wirausaha Baru kurang berhasil dalam mencapai tujuan tersebut. Banyak realisasi yang kurang pada saat perencanaan awal untuk pelatihan wirausaha baru. Jika terjadi hal seperti itu maka akan membuat realisasi pelatihan wirausaha baru menjadi kurang, seperti halnya jika harapannya akan diadakan pertemuan pelatihan 6 kali maka yang direalisasikan tidak sesuai harapan. Hal ini juga dapat menjadi alasan penghambat penciptaan wirausaha baru.

6.2 Analisis Dan Pembahasan

Program pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal merupakan program yang tertuang dalam peraturan dari Bupati Kendal No. 3 Tahun 2021 pasal 27, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja memiliki tugas yang melakukan pengembangan diri kepada masyarakat dalam berwirausaha dalam mewujudkan kemandirian dan produktif.

Berdasarkan penuturan Ibu Cicik Sulastri selaku Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga kerja beliau mengatakan dimasa pandemi covid-19 diharapkan para peserta dapat mengubah berpikir untuk menjadi pengusaha yang sukses agar bisa menopang ekonomi keluarga dan bermanfaat bagi masyarakat.

Solusi yang disarankan oleh penulis untuk permasalahan pelatihan penciptaan wirausaha baru oleh Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal yaitu melakukan sosialisasi pelatihan kembali mengenai kewirausahaan secara menyuruh di Kabupaten Kendal.

Untuk menilai pelatihan penciptaan wirausaha baru yang dijalankan oleh Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal, penulis menguraikan

menggunakan indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018:216) :

1. Materi Pelatihan

kurang tepatnya penyampaian materi pada saat sosialisasi pelatihan yang disampaikan pemateri yang kurang mengena, akhirnya peserta malah lebih banyak mengantuk selama mengikuti pelatihan, cara penyampaian materinya kurang menarik dan terasa membosankan. Kegiatan pelatihan ini terlalu singkat dan materi yang disampaikan sangat sedikit. Saran penulis untuk memberikan materi penyampaian yang kurang menarik atau monoton sebaiknya pada saat pelatihan bukan hanya sekedar materi biasa namun di selingi dengan praktik dan materi dibuat semenarik mungkin dan berbobot serta isi materi pelatihan sesuai dengan apa yang telah di tentukan. Sebaiknya dalam kegiatan pelatihan berlangsung lebih lama agar materi yang disampaikan bisa lebih banyak.

2. Kualifikasi Peserta/Kelompok Sasaran

Kurang tepatnya kelompok sasaran dalam pelatihan penciptaan wirausaha baru. Didalam pelatihan penciptaan wirausaha baru banyak kelompok sasaran atau calon wirausaha yang belum menyadari jika mereka bisa menjadi wirausahawan. Pada saat diadakan pelatihan banyak mereka yang tidak ingin mengikuti pelatihan dikarenakan pelatihan tidak sesuai pesrta dan sudah tidak percaya diri bahwa dirinya bisa. Jika sudah ada pelatihan dan hanya sedikit orang yang mengikuti kegiatan pelatihan maka hal ini menghambat proses pelatihan untuk penciptaan wirausaha baru.

Solusi kurang tepatnya kelompok sasaran dalam pelatihan penciptaan wirausaha baru sebaiknya Disperinaker Kabupaten Kendal harus merencanakan semuanya dengan baik dan teliti, Disperinaker Kendal harus memulai untuk mempromosikan tentang program pelatihan Penciptaan wirausaha baru ini di berbagai sosial media karena banyak calon wirausahawan yang mempunyai bakat terpendam yang tidak digunakan untuk berlatih dan mencoba dan untuk melakukan survei kelompok sasaran agar tepat dalam pelaksanaan pelatihan wirausaha baru.

3. Metode Pelatihan

Kurang perencanaannya realisasi pelatihan penciptaan wirausaha baru pada Disnaker Kabupaten Kendal. Banyak realisasi yang kurang pada saat perencanaan awal untuk pelatihan wirausaha baru. Jika terjadi hal seperti itu maka akan membuat realisasi pelatihan wirausaha baru menjadi kurang. Dibuktikan dengan pelatihan yang hanya dilakukan setiap setahun sekali sehingga dirasa kurang optimal, maka yang direalisasikan tidak sesuai harapan. Hal ini juga dapat menjadi alasan penghambat penciptaan wirausaha baru. Solusi nya banyak realisasi yang kurang pada saat perencanaan awal untuk pelatihan penciptaan wirausaha baru dikarenakan mungkin manajemen waktu dan manajemen perancangan yang dimiliki oleh pegawai agak kurang maka semuanya tidak sesuai ekspektasi dan sebaiknya membuat perencanaannya baru untuk diadakan pelatihan wirausaha baru lagi yang dilakukan setiap 3 bulan sekali agar pelatihan tersebut sangat efektif.

BAB VII

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang di dapat dari wawancara, observasi dan dokumentasi di lapangan, dapat ditarik kesimpulan bahwa program yang dilaksanakan Dinas perindustrian dan tenaga kerja kabupaten Kendal belum optimal, dimana pada saat pelaksanaannya sendiri masih banyak kekurangan yang terjadi di lapangan, dimana kurang maksimalnya pemanfaatan fungsi yang diambil sehingga kurang bisa mentrigger indikator dari pelatihan yang baik itu sendiri.

Selain itu permasalahan yang menjadikan kurang tepat dan efisien nya program pelatihan yang dilakukan Disperinaker Kabupaten Kendal masih bersifat offline, dimana hal ini menyebabkan kurang efisien nya penggunaan waktu dan uang. Selain itu pengembangan dan pelatihan SDM secara offline juga dirasa kurang memuaskan dimana SDM tidak bisa untuk mengulang secara bebas karena waktu yang terbatas.

7.2 Rekomendasi

7.2.1 Rekomendasi Hasil

Dari hasil yang sudah didapat pada proses magang MBKM yang telah dilalui banyak sekali hal yang kurang optimal dalam pelaksanaan kebijakan pengembangan dan pelatihan itu sendiri. Dimana dalam proses nya banyak hal yang perlu diperbaiki, khusus nya pada fungsi pemeliharaan dan sosialisasi, dimana pada fungsi ini masih kurang nya tindak lanjut serta pemeliharaan yang dilakukan agar

SDM bisa menjadi lebih baik dan unggul dalam bersaing dan mendapat kan peluang tenaga kerja

Dalam penulisan kali ini penulis merekomendasikan untuk melukakn peningkatan dalam hal pemeliharaan, dimana harus memiliki kelanjutan.dengan adanya kemaujan teknologi saat ini bisa menjadi solusi dimana penerapan pelatihan dna pengembangn ya dapat dilakukan secara online sehingga bisa lebih terpantau dan terpelihara.dan juga pembangunan komunitas pekerja juga dapat menjadi solusi untuk bersosialisasi kedepan nya, baik itu dari SDM ke SDM ataupun SDM ke pemerintah.

Kedua rekomendasi yang dipaparkan diharap bisa menjadikan Dinas ketenaga kerjaan kabupaten Kendal mampu menjadi lembaga yang baik dan prima dalam pelayanan masyarakat.

Ketiga, untuk produktivitas, Disnaker Kabupaten Kendal perlu meningkatkan capaian program dan kegiatan yang belum optimal. Hal dapat dilakukan dengan cara mengajukan penambahan sumber daya manusia melalui rekrutmen PNS, melakukan penambahan ruangan kelas, melengkapi fasilitas asrama, meningkatkan kesadaran masyarakat dengan melakukan sosialisasi akan pentingnya untuk keterampilan dan keahliannya agar mampu bersaing di pasar kerja dan melakukan kerjasama yang baik dengan perusahaan yang ada di Kabupaten untuk menyalurkan lulusan BLK agar bekerja sesuai dengan kejuruannya.

Keempat, untuk meningkatkan kualitas layanan perlu melakukan peningkatan pada akses pelayanan, kenyamanan pelayanan, dan sikap petugas saat

memberikan pelayanan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan pegawai khususnya dalam bidang IT, memberikan teguran/sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin, perlu adanya penambahan peralatan pelatihan, pendingin ruangan/kipas angin serta menyediakan tempat ibadah yang memadai.

Kelima, untuk responsivitas, Disnaker Kabupaten Kendal perlu cara mengajukan anggaran kepada Pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja untuk mendukung pelaksanaan sosialisasi secara merata di seluruh wilayah di Kabupaten Kendal sehingga seluruh masyarakat mendapatkan informasi pelatihan yang diberikan, dan memberikan pelatihan kepada pegawai/instruktur terkait dalam hal memperbaiki peralatan pelatihan yang rusak.

Keenam, Untuk meningkatkan akuntabilitas, Disnaker Kabupaten Kendal perlu melakukan koordinasi yang baik dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja terkait keterbukaan informasi atau transparansi pelaksanaan pelatihan yang di publish lewat website dinas.

- a) Berdasarkan hasil, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal dalam melakukan suatu program penciptaan wirausaha baru, dengan mengembangkan model pelatihan wirausaha baru didaerah pedesaan yang berbasis potensi lokal untuk kemandirian warga belajar dapat memberikan nilai tambah, agar menjadi sumber ekonomi bagi para wirausaha.
- b) Pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja untuk dapat memberikan program pelatihan – pelatihan yang lain kepada masyarakat yang membutuhkan pelatihan khusus dalam berwirausaha/berbisnis dengan bekerja sama pada pihak yang memiliki kompetensi.

7.2.2 Rekomendasi yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang

1. Rekomendasi yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang
 - a) Selama kegiatan magang, penulis banyak melakukan kegiatan atau pekerjaan yang jarang atau sebelumnya tidak pernah dilakukan. Hal ini menjadi suatu tantangan tersendiri dalam menjalani kegiatan magang. Tetapi, kegiatan yang dilakukan oleh penulis dan peserta mahasiswa magang lainnya sudah terlebih dahulu diberi arahan cara pengerjaannya.
 - b) Sebaiknya pekerjaan yang harus dilakukan, akan lebih baik jika ditetapkan deadline untuk mahasiswa magang agar lebih bisa berlatih memaksimalkan waktu.
2. Rekomendasi yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap staff atau karyawan.
 - a) Penambahan staff atau karyawan dalam bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
 - b) Perlu melakukan pengawasan terhadap staff/karyawan saat bekerja supaya menciptakan kedisiplinan dalam bekerja.
 - c) Perlu nya menyediakan fasilitas peralatan keselamatan kerja bagi karyawan pada saat bekerja seperti kotak pertolongan pertama (P3K) di setiap bidang.

7.2.3 Rekomendasi Program Studi

- a. Fakultas Ekonomi Unissula perlu menjalin komunikasi yang baik dengan instansi/perusahaan tempat magang mahasiswa agar terjalin sebuah hubungan kerja sama yang baik.

- b. Fakultas Ekonomi Unissula perlu mempersiapkan program MB-KM secara matang jauh sebelum program dilaksanakan.
- c. Fakultas Ekonomi Unissula wajib memberikan pembekalan secara rinci terkait program MB-KM kepada peserta MB-KM sebelum mulai terjun ke tempat magang.
- d. Fakultas Ekonomi Unissula perlu memberikan sosialisasi dan arahan kepada dosen pembimbing MB-KM agar dosen pembimbing menguasai tentang program MB-KM yang dijalankan sehingga dapat mendampingi dan dapat memberikan arahan yang baik kepada mahasiswa saat menjalankan tugas ditempat magang dan pada saat penyusunan laporan hasil magang.



BAB VIII

REFLEKSI DIRI

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala kelimpahan karunia maka saya bisa menyelesaikan kegiatan MB-KM ini. Kegiatan ini bermaksud untuk menjadi salah satu tugas akhir pengganti mata kuliah skripsi dan syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1).

Dengan adanya program magang ini penulis mendapatkan berbagai pengalaman, pengetahuan, dan juga manfaat lainnya selama berada ditempat magang. Di dalam perkembangan dunia bisnis kini semakin marak, saat ini banyak sekali usaha atau bisnis yang digeluti oleh semua kalangan baik tua ataupun muda. Seiring dengan berjalannya waktu semakin meningkat kreatifitas dan ketrampilan akan menjadi sasaran pelatihan yang tepat bagi penulis untuk ikut mengembangkan diri, baik itu berupa *soft-skill* maupun *hardskill*. Salah satu pengembangan diri yang dirasakan penulis seperti komunikasi, disiplin, tanggung jawab, dan juga kerjasama didalam tim.

8.1 Hal positif yang diterima selama perkuliahan dan relevan ditempat magang

Selama perkuliahan yang dialami penulis, penulis banyak mendapatkan hal positif saat kuliah yang bermanfaat serta relevan saat melakukan kegiatan magang. Diantaranya adalah pemberian tugas dalam kuliah yang memiliki manfaat menjadikan penulis sebagai orang yang disiplin yang sangat berguna saat magang sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Serta dalam

pemberian tugas kelompok memiliki manfaat bagi penulis ketika melakukan kerjasama dengan tim saat magang.

8.2 Manfaat magang terhadap pengembangan *Softskill* dan kekurangan *Softskill*

1. Manfaat yang dirasakan penulis terhadap pengembangan *soft-skills* yang dimiliki oleh penulis sebagai berikut :
 - a) Tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan.
 - b) Kedisiplinan dalam menuntaskan pekerjaan dengan jam kerja yang telah ditentukan.
 - c) *Skill public speaking* dalam menjelaskan hasil pekerjaan kepada pimpinan tempat magang.
2. Kekurangan soft-skills yang dimiliki penulis :
 - a) Kurang PD berbicara di depan umum.
 - b) Belum berani mengexplor ide-ide baru untuk memecahkan suatu permasalahan.
 - c) Kurang mampu mengontrol rasa panik jika terjadi permasalahan tiba-tiba diluar kendali.

8.3 Manfaat magang terhadap pengembangan kognitif dan kekurangan kognitif

Selama masa magang berlangsung banyak sekali manfaat yang didapat oleh penulis, salah satu manfaat yang dialami penulis adalah dalam hal kemampuan kognitif yang dimiliki penulis.

1. Kemampuan kognitif yang dimiliki penulis :
 - a) Pengembangan kognitif secara auditory yaitu kemampuan dalam mendengarkan penjelasan.
 - b) Pengembangan kognitif secara kinestetik dilakukan saat masa magang penulis lebih banyak mendapatkan pekerjaan secara praktek.
 - c) Pengembangan secara visual yaitu kemampuan dalam membaca.
2. Kekurangan kemampuan kognitif yang dimiliki penulis :

Kemampuan kognitif dalam hal memecahkan permasalahan yang harus membuat keputusan.

8.4 Kunci Sukses Dalam Bekerja

Berdasarkan pengalaman magang yang telah dialami penulis, maka dapat disimpulkan bahwa beberapa kunci sukses dalam bekerja diantaranya sebagai berikut :

- a) **Disiplin**

Disiplin adalah salah satu kunci sukses dalam bekerja, dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin harus diterapkan tidak hanya pada kehidupan sehari-hari namun pada pekerjaan juga harus diterapkan.

- b) **Tanggung Jawab**

Bertanggung jawab dalam menjalankan suatu pekerjaan merupakan salah satu hal penting dalam bekerja, banyak berbagai manfaat yang didapat jika bertanggung jawab dalam bekerja.

c) Attitude

Dalam dunia kerja attitude suatu hal yang harus dimiliki seseorang karena dapat memudahkan dalam memiliki relasi saat bekerja. Attitude dinilai sangat penting dalam kunci sukses dalam bekerja.

d) Memiliki tujuan

Melakukan pekerjaan harus memiliki tujuan agar saat kita bekerja dapat mengetahui tujuan apa yang akan kita capai dalam pekerjaan serta mengambil keputusan dalam pekerjaan.

e) Menerima Saran dan Kritik

Dalam bekerja kita tidak boleh menolak saran dan kritik terhadap kita karena penilaian orang lain juga diperlukan untuk mengetahui letak kesalahan kita dalam bekerja, dan menjadikan kita lebih baik lagi kedepannya.

8.5 Rencana Perbaikan/Pengembangan Diri, Karir, dan Pendidikan Selanjutnya

Dari wawasan dan pengalaman yang telah di dapat penulis pada saat magang dapat menentukan karir selanjutnya. Manfaat yang diterima saat melakukan program MB-KM cukup banyak untuk berkontribusi dalam sebuah organisasi atau perusahaan secara langsung maupun tidak langsung seperti sebagai ajang dalam pelatihan dan pengembangan karir dalam bekerja.

Pendidikan yang didapatkan saat kegiatan di luar kampus adalah pentingnya sikap dan karakter yang dimiliki oleh setiap individu tentang bagaimana sikap profesionalitas dan komitmen dalam dunia kerja untuk pendidikan selanjutnya

penulis yaitu memahami system digitalisasi yang telah mengalami pengembangan secara pesat sehingga ini adalah peluang yang baik untuk sebuah organisasi ataupun perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Verena Dea (2017). Peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Dalam Menciptakan Wirausaha Baru Di Kota Banjamasin. *EJournal Ilmu Pembangunan Ekonomi* 2022.
- Hanim, L. 2019. Kewirausahaan Dasar Dan Konsep. Semarang: UNISSULA PRESS.
- Jeffri Chandra Irvanto, Adam Idris, & Melati Dama. (2017). Peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 5(3), 1243–1256.
- Kurnia, rahma. (2017). *Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas bosowa makassar 2016*.
- Kurniawan. 2019. Kewirausahaan Di Era 4.0. Banyumas: Sasanti Institute.
- Manurung, J. M. (2021). Mengatasi tingkat pengangguran pada masa pandemi covid-19 di kota batam. *Skripsi, Program Studi Administrasi Negara*, 1–33. file:///C:/Users/USER/Downloads/Artikel pengangguran/cover s.d bab III.pdf
- Permadhy, Y. T., & Sugianto. (2020). Faktor Penyebab Pengangguran Dan Strategi Penanganan Permasalahan Pengangguran Pada Desa Bojongcae, Cibadak Lebak Provinsi Banten. *Ikra-Ith Ekonomika*, 2(3), 54–63. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/583>
- Saputra, T. F., Rajuni, D., & Sukiman, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Di Provinsi Banten Tahun 2010-2019. *Jurnal Ekonomi-Qu*, 11(1), 37. <https://doi.org/10.35448/jequ.v11i1.11274>
- Suryana, D. D., Lutfiyah, L., & Alfiani, T. (2022). Pengaruh Covid-19 Terhadap Peningkatan Angka Pengangguran di Desa Setupatok Kecamatan Mundu Kabupaten Cirebon. *Ecopreneur : Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah*, 3(1), 93. <https://doi.org/10.47453/ecopreneur.v3i1.609>
- Ramadhan, A. M. (2021). Implementasi Program Penciptaan Wirausaha Baru Tenaga Kerja Mandiri Di Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru. *Journal Publicuho*, 4(2), 191. <https://doi.org/10.35817/jpu.v4i2.17151>