

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PROGRAM PELATIHAN KERJA DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI KOTA SUKABUMI

Ardi Muhamad Sidik¹

¹ Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi dan Humaniora
Universitas Muhammadiyah Sukabumi
ardimuhamadsidik@gmail.com

Abstrak

Pelaksanaan program pelatihan kerja didasarkan pada peraturan walikota no. 71 tahun 2016 tentang Unit Pelaksana Teknis dari Pusat Pelatihan di Departemen Tenaga Kerja. Implementasi program pelatihan kerja mengalami beberapa masalah, yaitu kurangnya staf staf dan kurangnya fasilitas dan infrastruktur yang memadai. Penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan publik menurut Edward III. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi kebijakan dan faktor-faktor yang menghambat dan mendukung implementasinya, dengan informan berjumlah 6 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Prosedur pengujian validitas data dilakukan dengan triangulasi proses analisis data sumber menggunakan model yang diusulkan oleh Miles dan Huberman. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa implementasi kebijakan program pelatihan belum berjalan optimal karena kurangnya pelatihan instruktur dan fasilitas infrastruktur yang kurang memadai. Saran yang peneliti berikan untuk mengoptimalkan kebijakan yang diperlukan untuk menambah peralatan yang dapat dikejar dengan meminta pengajuan tambahan kepada pemerintah. Kebutuhan akan instruktur tambahan dengan permintaan instruktur kepada pemerintah pusat. Itu juga dapat sementara menerima instruktur kehormatan sesuai dengan kualifikasi instruktur.

Kata kunci: Implementasi, Program Pelatihan Kerja

Abstract

The implementation of the job training program is based on regulation of mayor no. 71 of 2016 on the Technical Implementation Unit of the Training Center at the Department of Manpower. The implementation of the job training program encountered several problems, namely the lack of staffing staff and the lack of adequate facilities and infrastructure. This research uses the theory of public policy implementation according to Edward III. The purpose of this study is to know the implementation of the policy and the factors that hinder and support its implementation, with informants amounted to 6 people. This research uses descriptive qualitative research method. Data obtained through observation, interview, documentation, and triangulation. The data validity testing procedure is done by triangulation of source data analysis process using model proposed by Miles and Huberman. The results revealed that the implementation of training program policies have not run optimally due to lack of instructors training and infrastructure facilities are inadequate. Suggestions that researchers provide to optimize the policy that is necessary to add equipment that can be pursued by requesting the submission of additional to the government. The need for additional instructors with the request of instructors to the central government. It also can temporarily receive the honorary instructor according to the qualification of the instructor.

Keywords: Implementation, Job Training Program

I. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial ekonomi salah satu sasaran dalam pembangunan adalah diarahkan pada perluasan kesempatan kerja dan terciptanya

lapangan kerja baru dalam jumlah dan kualitas yang seimbang dan memadai untuk dapat menyerap bertambahnya angkatan kerja yang memasuki pasar kerja baru setiap tahunnya.

Angkatan kerja atau lebih dikenal dengan istilah tenaga kerja berdiri pada dua posisi penting dalam pembangunan yaitu sebagai subyek dan obyek,

dalam pembangunan itu sendiri pertumbuhan penduduk secara langsung berpengaruh pada perkembangan ketenagakerjaan, yaitu bertambahnya penduduk usia kerja yang sekaligus akan meningkatkan jumlah angkatan kerja bila tidak diimbangi dengan penambahan kesempatan kerja dan pembekalan pelatihan terhadap sumber daya manusia yang berkompetensi akan menimbulkan permasalahan dalam pembangunan daerah.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan, memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah (pasal 4 UU RI, no. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan), maka untuk memenuhi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja Pemerintah melalui undang-undang RI no. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 11 yang berisi Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pemerintah pusat maupun daerah dalam era sekarang ini, memiliki beberapa masalah serius dalam pelaksanaan pembangunan, yang salah satunya adalah masalah ketenagakerjaan. Masalah serius dibidang ketenagakerjaan ini adalah masalah pengangguran dan terbatasnya kesempatan kerja.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mempunyai tugas di bidang pelayanan ketenagakerjaan, yang meliputi penempatan tenaga kerja (baik antar kerja antar negara, antar kerja antar daerah maupun antar kerja lokal), Pembuatan AK.1 dan pelatihan terhadap para pencari kerja baru. Dinas Ketenagakerjaan berperan penting dalam mengatasi tingginya tingkat pencari kerja.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Sukabumi sebagai salah satu instansi yang memberikan pelayanan publik bidang ketenagakerjaan diharapkan memberikan kemudahan pelayanan informasi, penyediaan fasilitas, serta melaksanakan program-program yang menunjang karier mereka di masa depan. Salah satu upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Sukabumi yaitu menyelenggarakan program pelatihan kerja. Program pelatihan kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Sukabumi melibatkan masyarakat sebagai sasaran utama yang harus diberdayakan secara maksimal karena program tersebut mulai menunjukkan hasil yang signifikan untuk menekan angka pengangguran di Kota Sukabumi.

Peranan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Sukabumi dalam meningkatkan

kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang berkompetensi sejatinya telah mendirikan Unit Perogram Pelatihan Kerja yang berdasar Peraturan Walikota Sukabumi nomor. 71 Tahun 2016 tentang Unit Pelaksanaan Teknis Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja.

Pemberdayaan tenaga kerja melalui Program Pelatihan Kerja merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setingkat SD, SLTP/Sederajat atau SLTA/Sederajat yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Balai latihan kerja merupakan salah satu instrumen pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja produktif dengan berbagai kurikulum dan program yang ada.

Sosialisasi program pelatihan yang sudah menjangkau keseluruhan pencari kerja yang ada di Kota Sukabumi, menurut data dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Sukabumi hingga akhir Maret tahun 2018 terhitung sebanyak 1.002 orang terdaftar sebagai pencari kerja, namun pendaftar pelatihan kerja rata-rata hanya 400 orang setiap tahunnya karena masih terbatas. Selain itu, kuota peserta yang ditentukan untuk masing-masing pelatihan kerja juga sangat terbatas, yaitu hanya sekitar kurang lebih 40 orang untuk satu jenis pelatihan. Program akan berjalan baik apabila masyarakat sebagai sasaran utama program memiliki peran aktif dalam pelaksanaan kegiatan. Sampai saat ini, sebagian masyarakat yang hanya berorientasi pada fasilitas yang diberikan saat mengikuti pelatihan kerja, tanpa menyadari bahwa tujuan pelatihan kerja itu sebenarnya ialah untuk membekali pengetahuan dan keterampilan bagi pencari kerja. Kurangnya kesadaran masyarakat terhadap program pelatihan kerja dan kurangnya sumber daya dari staf juga sarana prasarana yang masih kurang memadai menjadi salah satu permasalahan yang menghambat penyelenggaraan program. Dengan demikian, pemerintah, masyarakat, dan swasta harus bekerjasama menyeimbangkan perannya masing-masing untuk mencapai tujuan program pelatihan kerja.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian diskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti secara sistematis. Penelitian kualitatif menyajikan data yang dikumpulkan terutama dalam bentuk kata-kata, kalimat, atau gambar yang memiliki arti lebih daripada sekedar angka atau frekuensi.

Adapun teknik penentuan informan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu purposive sampling sebagaimana dijelaskan oleh H. Hadari Nawawi yaitu “teknik pengambilan sampel yang disesuaikan dengan penelitian. Sampel dibatasi hanya dengan mengambil unit sampling yang sesuai dengan tujuan penelitian” (Nawawi, 2007: 167). Penentuan informan dalam penelitian ini berdasarkan objek yang diteliti dan berdasarkan keterkaitan informan tersebut dengan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Teknik validasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi, yaitu teknik yang digunakan dengan cara mentriangulasi sumber-sumber data yang berbeda dengan memeriksa bukti-bukti yang berasal dari sumber-sumber tersebut dan menggunakannya untuk membangun justifikasi tema-tema secara koheren. Model analisis data dalam penelitian ini mengikuti konsep yang diberikan Miles and Huberman.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai Implementasi Kebijakan Program Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Sukabumi, yang menggunakan teori dari Edward III yang terdiri dari empat dimensi, yaitu:

Komunikasi

Komunikasi yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Sukabumi sudah melakukan sosialisasi secara menyeluruh dengan baik kepada kelurahan ataupun kecamatan dan juga sekolah-sekolah sehingga sosialisasi terkait program pelatihan berjalan lancar. Dan respon dari informan yang ditanyai oleh peneliti mereka beranggapan bahwa informasi yang disampaikan memang sudah memberikan kejelasan dan memang informasi tersebut berguna bagi masyarakat yang ingin mengembangkan bakatnya. Sedangkan sosialisasi terkait Perwal Nomor 71 Tahun 2016 kepada masyarakat masih belum dilakukan, hal ini tentu akan menghambat jalannya implementasi kebijakan tersebut. Karena menurut Indiahono (2009:31) menyatakan bahwa setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik jika terjadi komunikasi efektif antara pelaksana program (kebijakan) dengan para kelompok sasaran (target group). Tujuan dan sasaran dari kebijakan dapat disosialisasikan secara baik sehingga dapat menghindari adanya distorsi atas kebijakan dan program. Hal ini sangat penting karena semakin tinggi pengetahuan kelompok sasaran atas program maka akan mengurangi tingkat penolakan dan kekeliruan dalam mengaplikasikan program dan kebijakan dalam ranah yang sesungguhnya.

Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa harus adanya keseimbangan antara komunikasi dengan para pelaksana kebijakan dengan kelompok sasaran, serta perlu adanya komunikasi yang efektif karena jika pelaksana kebijakan dan kelompok sasaran sudah mengetahui dengan baik tujuan dan sasaran kebijakan Perwal Nomor 71 Tahun 2016 maka implementasi dalam kebijakan tersebut akan berjalan maksimal.

Sumber Daya

Sumber daya manusia yang ada dalam pelaksanaan kebijakan program pelatihan kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi masih membutuhkan tenaga kepegawaian yang khusus untuk instruktur kepelatihan karena dalam pelaksanaan kebijakan itu masih menggunakan tenaga ahli dari luar masalahnya adalah kurangnya staf khusus. Serta fasilitas yang ada di BLK masih kurang memadai dalam pelaksanaan kebijakan program pelatihan, sehingga dalam pelaksanaan program kurang begitu maksimal, sehingga pihak Dinas pun melakukan kerja sama dengan pihak luar untuk melakukan kegiatan pelatihan tersebut.

Tahir (2015:66) mengatakan bahwa faktor sumber daya mempunyai peranan penting dalam implementasi kebijakan, karena bagaimanapun jelas dan konsistennya ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan suatu kebijakan, jika para personel yang bertanggung jawab mengimplementasikan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber untuk melakukan pekerjaan secara efektif, maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan bisa efektif. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa jumlah sumber daya merupakan hal yang penting dalam implementasi kebijakan, beban kerja yang seimbang dengan jumlah personel akan membuat implementasi akan berjalan lebih efektif.

Selain sumber daya manusia fasilitas termasuk bangunan, peralatan, tanah, dan persediaan juga diperlukan dalam implementasi kebijakan. Dari hasil wawancara fasilitas yang diperlukan untuk implementasi perda tersebut sudah tersedia. Karena menurut Edward III dalam agustino (2016:139) fasilitas fisik merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukannya, dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

Disposisi

Komitmen dan tanggung jawab mengenai program pelatihan kerja berjalan cukup baik. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, maka proses implementasi juga menjadi efektif, dapat pula diyatakan bahwa sikap dari para

pegawai sudah baik dalam memberikan pelayanan. Ini dilihat dari adanya keinginan dari para pegawai untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Sikap dari para pelaksana merupakan faktor yang penting dalam implementasi kebijakan, para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mempunyai keinginan untuk melaksanakannya tetapi mereka juga harus mempunyai keinginan untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Walaupun demikian, dari wawancara diatas dapat dilihat bahwa masih ada pegawai yang kurang profesional dalam melaksanakan tugasnya. Profesionalisme berkaitan erat dengan komitmen dan kejujuran dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini akan mempengaruhi jalannya kebijakan, karena karakter yang penting dimiliki oleh implementor adalah kejujuran, komitmen dan demokratis menurut Edward III dalam Indiahono (2009:32) mengatakan bahwa karakter yang penting dimiliki oleh implementor adalah kejujuran, komitmen, dan demokratis. Implementor yang memiliki komitmen yang tinggi dan jujur akan senantiasa bertahan diantara hambatan yang ditemui dalam program atau kebijakan.

Struktur Birokrasi

Dari hasil wawancara tersebut peneliti menginterpretasikan bahwa SOP ada dan prosedur kerja yang dilaksanakan di BLK dalam program pelatihan kerja sudah sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan perwal dan telah diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan terhadap salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar. Selain standar operasional prosedur, penyebaran tanggung jawab juga merupakan faktor yang dapat mendongkrak kinerja struktur birokrasi ke arah yang lebih baik. Dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa petugas dinas perhubungan memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas dan berbeda sesuai dengan pembagian kerja antar berbagai bidang yang ada didalam masing masing bagian dinas perhubungan. Hal ini akan membantu implementasi kebijakan berjalan dengan baik, seperti menurut Edward III dalam Agustino (2016:141) menyatakan bahwa dengan terfragmentasinya struktur birokrasi yang bertujuan untuk menyebar tanggung jawab berbagai aktivitas, kegiatan, atau program pada beberapa unit kerja yang sesuai dengan bidangnya masing-masing, maka implementasi akan lebih efektif karena dilaksanakan oleh organisasi yang kompeten dan kapabel.

Faktor Penghambat dan Pendukung

Dari hasil studi didapatkan peta permasalahan faktor penghambat, yakni 1) Kurangnya sumber

daya manusia yang ada di Dinas Ketenagakerjaan dan transmigrasi, karena masih kurangnya staf kepegawaian bidang pelatihan terutama untuk instruktur pelatihan yang kompeten dan profesionalisme sesuai dengan ketentuan Dinas Ketenagakerjaan dan transmigrasi. Kemudian, 2) masih kurangnya fasilitas dalam pelaksanaan program pelatihan perhotelan dan tataboga yang ada di Ketenagakerjaan dan transmigrasi, hal ini membuat pelaksanaan program kurang efektif.

Sedangkan faktor pendukungnya adalah 1) adanya sumber hukum yang meinginstruksikan dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja yaitu dalam Perwal Nomor 71 Tahun 2016 tentang UPT BLK pada Dinas Tenaga Kerja. Kemudian, 2) adanya dukungan dari pihak luar yang terlibat dan instansi terkait yang mendukung dan memfasilitasi, kejelasan informasi yang juga mendukung terlaksananya program pelatihan tersebut. Selanjutnya, 3) komunikasi yang baik antara pembuat kebijakan dengan pelaksana kebijakan maupun sasaran kebijakan.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dideskripsikan sebelumnya. Mengenai Implementasi Kebijakan Program Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Sukabumi, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi kebijakan program pelatihan kerja di kota Sukabumi berdasarkan teori Edward III yang menyangkut dimensi Komunikasi, Sumberdaya Disposisi, Struktur birokrasi, bahwa pada masing-masing dimensi masih terdapat kekurangan atau belum optimal dalam pengimplementasiannya.

2. Faktor pendukung dari kebijakan ini adalah: (1) Adanya sumber hukum yaitu dalam Perwal Nomor 71 Tahun 2016 tentang UPT BLK pada Dinas Tenaga Kerja, (2) adanya dukungan dari pihak luar yang terlibat dan instansi terkait yang mendukung dan memfasilitasi, kejelasan informasi yang juga mendukung terlaksananya program pelatihan tersebut. (3) komunikasi yang baik antara pembuat kebijakan dengan pelaksana kebijakan maupun sasaran kebijakan

3. Faktor penghambat dari kebijakan ini yang dihadapi adalah: (1) kurangnya sumber daya manusia dari Staf kepegawaian/instruktur kepelatihan dalam menjalankan program pelatihan. (2) kurangnya infrastruktur yang berupa sarana prasarana yang kurang memadai, (3) kurangnya pemahaman dan kesadaran masyarakat akan program pelatihan kerja. (4) penentuan kuota pelatihan tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang ada.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang belum terpecahkan, sehingga peneliti mengajukan beberapa saran. Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

Berdasarkan hasil simpulan diatas ada beberapa saran yang perlu di kemukakan dan direkomendasikan kepada phak-pihak terkait dengan pelaksanaan kebijakan program pelatihan kerja.

1. Aspek Teoritis

Berdasarkan aspek teoritis peneliti menyarankan penelitian lebih lanjut mengenai Implementasi kebijakan tentang retribusi pelayanan pasar dalam meningkatkan pendapatan asli daerah kota sukabumi dari teori lain selain dari teori Edward III untuk menggali informasi lebih mendalam dari sudut pandang teori lain.

2. Aspek Praktis

1. Untuk meningkatkan keberhasilan implementasi kebijakan Program Pelatihan Kerja Kota Sukabumi melakukan penambahan staf petugas/instruktur kepelatihan, dan menambah jumlah kuota peserta pelatihan juga menambahkan waktu dalam program pelatihan

2. Untuk meningkatkan keberhasilan implementasi kebijakan Program Pelatihan maka sebaiknya pemerintah bdaerah meninjau kembali tentang anggaran yang dikeluarkan untuk menjalankan Program Pelatihan Kerja dan meningkatkan program agar mencapai ujkom nasional, agar kualitas masyarakat yang sudah mengikuti program pelatihan tidak Cuma-Cuma.

- Pemerintah Daerah. Bandung : Alfabetha Persada
Sadono, Sukirno. 2008. Mikroekonomi: Teori Pengantar Edisi Ketiga. Jakarta: P.T. Raja Grafindo Persada
Sastrohadiwiryono, B.S. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: P.T. Bumi Aksara.
Sugiyono. 2008. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono, 2014. Metodologi Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
Tachjan. 2006. Implementasi Kebijakan Publik. Bandung : API
Winarno, Budi. 2007. Kebijakan Publik: Teori dan Proses. Yogyakarta: Med Press.

Sumber Lain:

- Peraturan Walikota Sukabumi Nomor 71 Tahun 2016 Tentang: Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja
Peraturan Walikota Kota Sukabumi Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata kerja Dinas Tenaga kerja

V. DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Agustino, L. 2016. Dasar-Dasar Kebijakan Publik (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta
Bungin, Burhan. 2007. Penelitian Kualitatif (Edisi Kedua). Jakarta: Kencana.
H.B. Sutopo. 2002. Metode Penelitian Kualitatif. Surakarta: UNS Press.
Hamalik, Omar. 2005. Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem. Jakarta: P.T. Bumi Aksara
Herdiyansyah, Haris. 2010. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Salemba Humanika
Hessel, Nogi S.T. 2005 Manajemen Publik. Jakarta: P.T. Gresindo.
Komarudin. 2006. Ensiklopedia Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
Moleong, Lexy J. 2005. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Rosda Karya
Mulyadi. 2015. Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik. Bandung: