

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

UUD NRI Tahun 1945 pasal 27 ayat 2 menegaskan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,” yang berarti setiap individu memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak, tetapi pada kenyataannya pengangguran masih menjadi masalah sosial yang ada di Indonesia sebagaimana pada banyak negara berkembang lainnya. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara amanat konstitusi dan realitas sosial, di mana banyak masyarakat yang masih menghadapi kesulitan dalam memperoleh pekerjaan dan memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Jumlah penduduk Indonesia terus meningkat setiap tahunnya, mencapai 278,69 juta jiwa pada tahun 2023. Angka ini naik sebesar 1,05% dibandingkan tahun 2022 yang berjumlah 275,77 juta jiwa (BPS, 2023). Peningkatan jumlah penduduk ini menciptakan tantangan bagi pasar kerja untuk menyediakan lapangan kerja yang memadai. Meskipun pertumbuhan ekonomi menciptakan peluang kerja baru, faktanya terjadi ketidakseimbangan antara jumlah kesempatan kerja yang tersedia dan jumlah penduduk usia produktif (Maryati, 2015:3). Akibatnya, angka pengangguran tetap tinggi, sehingga pemerintah harus berupaya memenuhi hak konstitusional warga negara akan pekerjaan.

Kabupaten Kebumen meskipun dianugerahi dengan kekayaan sumber daya alam yang melimpah, baik di sektor pertanian, perikanan, maupun pariwisata, sayangnya masih dihadapkan pada kenyataan sosial yang memprihatinkan, yaitu

tingginya tingkat kemiskinan dan jumlah pengangguran. Problematika kemiskinan telah berkembang menjadi isu yang kompleks dan multidimensional. Tuntutan pemenuhan kebutuhan hidup yang terus meningkat di era globalisasi seringkali tidak sejalan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan dan kompetensi masyarakat. Berdasarkan data BPS tingkat kemiskinan di Kabupaten Kebumen dapat dilihat dari tahun 2021-2023 pada tabel berikut ini (BPS Jawa Tengah, 2023).

Tabel 1.1. Garis Kemiskinan Kabupaten Kebumen tahun 2021-2023.

Kabupaten Kebumen	2021	2022	2023
Jumlah	17,83%	16,41%	16,34%

(Sumber: Data BPS, diolah tahun 2024)

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Tengah tahun 2023, persentase penduduk miskin di Kabupaten Kebumen mencapai 16,34%, yang berarti sekitar 195.450 jiwa hidup di bawah garis kemiskinan sebesar Rp451.678,00 per kapita per bulan (BPS Jawa Tengah, 2023). Data BPS mengungkapkan realitas yang memprihatinkan di Kabupaten Kebumen yang mana tingkat kemiskinan mencapai angka yang signifikan dan menuntut perhatian serius dari pemerintah. Dengan persentase penduduk miskin sebesar 16,34%, Kabupaten Kebumen berada di atas rata-rata kemiskinan yang mana pada tingkat provinsi Jawa Tengah hanya 10,77%. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup jauh dan menegaskan perlunya upaya yang lebih terarah dalam mengentaskan kemiskinan di wilayah tersebut (BPS Jawa Tengah, 2023).

Upaya penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kebumen menghadapi tantangan karena banyak masyarakat yang memilih bekerja di kota besar seperti Jakarta atau merantau ke luar negeri untuk mencari pendapatan yang lebih baik. Hal

ini disebabkan oleh terbatasnya kesempatan kerja dan kesulitan pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan ekspektasi mereka. Meskipun Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen terus berupaya mendorong penciptaan lapangan kerja melalui pengembangan wirausaha, namun upaya ini belum menunjukkan hasil yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja (Prasetyo & Huda, 2019:2). Fenomena ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan pengembangan strategi yang lebih efektif dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Kebumen.

Tabel 1.2. Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun hingga 65 Tahun Berdasarkan Ketenagakerjaan di Kab. Kebumen Tahun 2021-2023.

No.	Kegiatan	Jumlah		
		2021	2022	2023
1	Penduduk Usia 15+ (jiwa)	915.173 (37%)	919.860 (37%)	1.090.885 (36%)
2	Angkatan Kerja (Jiwa)	620.127 (25%)	658.337 (26%)	813.172 (27%)
3	Bukan Angkatan Kerja (Jiwa)	295.046 (12%)	261.523 (10%)	277.713 (9%)
4	Bekerja (Jiwa)	582.179 (24%)	619.368 (25%)	771.582 (26%)
5	Menganggur (Jiwa)	37.408 (2%)	38.969 (2%)	41.590 (1%)
6	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (%)	67.76	71.57	74.54
7	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (%)	6.03%	5.92%	5.11%

(Sumber: Data BPS, diolah tahun 2024)

Berdasarkan data di atas yang tersedia oleh BPS Kebumen, persentase pengangguran terbuka tahun 2022 mencapai 5,92%. Hal ini menunjukkan TPT Kebumen tahun 2020 sampai 2022 mengalami penurunan 0,11%; dikarenakan Pemerintah Kabupaten Kebumen berupaya dengan mempertemukan penerima

kerja dan pencari kerja dalam kegiatan *job fair* tahun 2022. Salah satunya melalui pelaksanaan *job fair* yang diadakan pada kegiatan Kebumen International Expo (KIE). Adapun 20 perusahaan yang mengikuti dengan memberikan kesempatan sebanyak 8.000 lowongan kerja bagi lulusan SMA sederajat dan S1 (Internationalexpo.kebumenkab.go.id, 2022).

Kolaborasi antara pemerintah dan swasta dalam penyediaan lembaga pelatihan kerja memegang peranan krusial dalam mengatasi permasalahan pengangguran. Dengan adanya lembaga pelatihan kerja, para pencari kerja tidak hanya dibekali strategi mencari pekerjaan, tetapi juga diberdayakan untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi diri sendiri dan lingkungan sekitarnya¹. Dinas Tenaga Kerja sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan telah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja. Salah satu upaya nyata yang dilakukan adalah pembentukan Balai Latihan Kerja di Kabupaten Kebumen bertujuan untuk membekali masyarakat dengan kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja.

Peningkatan kualitas tenaga kerja, terutama bagi lulusan SLTP dan SLTA/Sederajat yang umumnya memiliki keterbatasan keterampilan dan akses pendidikan tinggi dapat dioptimalkan melalui pemberdayaan Balai Latihan Kerja (BLK). BLK berperan sebagai instrumen pengembangan sumber daya manusia dengan mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan menanamkan etos kerja

¹ M. Fajar, A. (2017). *Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang* (Doctoral dissertation, Faculty of Social and Political Science). hlm.2.

produktif. Melalui berbagai kurikulum dan program yang diselenggarakan BLK bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan mampu memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja (Fajar, 2017:20).

Berdiri sejak tahun 1984 dengan nama BLKIP (Balai Latihan Kerja Industri dan Pertanian), UPTD Unit Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kebumen telah mengalami beberapa kali perubahan nomenklatur, mulai dari KKK (Kursus Latihan Kerja) hingga LLK (Loka Latihan Kerja). Berdasarkan SK Menaker No. Kep. tanggal 20 Mei 1997, BLK ditetapkan sebagai UPT di bidang Latihan Kerja yang bertanggung jawab kepada kepala kantor wilayah Depnaker Propinsi Jawa Tengah dan secara teknis fungsional dibina oleh Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja (Dirjen Bina Lattas Depnaker). Pada tahun 2010 sesuai dengan Peraturan Bupati No. 56 Tahun 2010, UPTD Unit Balai Latihan Kerja berada di bawah tanggung jawab Kepala Disnakertransos. Saat ini, operasional BLK yang terbaru mengacu pada Perbup No. 141 Tahun 2021 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (selanjutnya ditulis Perbup 141/2021 tentang UPTD BLK)².

Hadirnya UPTD BLK Kabupaten Kebumen bertujuan dalam mengatasi permasalahan kompetensi masyarakat dengan menyediakan pelatihan dan keahlian sesuai dengan bekal kebutuhan kerja. Pelatihan peningkatan keterampilan kerja merupakan bagian dari upaya pemerintah dalam pemberdayaan kepada pencari kerja sebagai langkah kinerja BLK untuk pengurangan pengangguran terbuka

² Disadur Sejarah Balai Latihan Kerja Kebumen dari www.dsnakerkukm.kebumen.kab.go.id tahun 2024 28 November 2024 jam 15.45.

(Setiyawan, 2021:55). Adapun pada tahun 2023 UPTD BLK telah melaksanakan 12 paket pelatihan kejuruan (Koranbernas.id, 2023). Pemerintah Kabupaten Kebumen mengadakan berbagai pelatihan tersebut dengan tujuan untuk memberikan kompetensi kepada masyarakat sehingga mempunyai kecakapan kerja ketika akan bersaing di dunia kerja.

Meskipun memiliki peran vital dalam pengembangan tenaga kerja, UPTD Unit Balai Latihan Kerja Kebumen masih menghadapi beberapa kendala. Keterbatasan jumlah instruktur dan sarana prasarana, termasuk kondisi peralatan yang sudah usang dan kekurangan peralatan pada beberapa kejuruan menjadi hambatan dalam proses pelatihan. Selain itu, tingkat kelulusan uji kompetensi peserta pelatihan juga masih relatif rendah hal ini mengindikasikan bahwa kualitas lulusan belum sepenuhnya memenuhi standar yang diharapkan³.

Dinas Tenaga Kerja sebagai instansi yang menaungi UPTD BLK Kabupaten Kebumen juga memberikan fasilitas dalam penempatan tenaga kerja kepada perusahaan yakni ketika mereka membutuhkan tenaga kerja dengan melalui teknik meminta dari dinas atau *Job Canvassing*. Kebijakan ini merupakan langkah untuk mengurangi angka pengangguran terbuka. Dari sumber yang disediakan Disnaker tahun 2022 bahwa tingkat persentase penempatan pencari kerja menunjukkan peningkatan di tahun 2022 mencapai angka 12.459 orang atau sebesar 82,48% dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang mencapai 7.569 orang atau 51,81%⁴.

³ Setiyawan, R. (2021). Efektivitas Proses Pelatihan Di Uptd Balai Latihan Kerja Kebumen (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA). hlm. 9-10.

⁴ Pemerintah Kabupaten Kebumen. 2023. *Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2024*, hal 51-52.

Kegiatan *Job Canvassing* menjadi penghubung dalam memfasilitasi pihak yang membutuhkan tenaga kerja dan calon pekerja.

Disnaker dan UPTD BLK Kabupaten Kebumen dalam upaya pengurangan pengangguran terbuka didukung oleh banyak *stakeholder* baik Organisasi Perangkat Daerah (OPD) maupun sektor swasta. Adapun di antaranya OPD Kabupaten Kebumen, antara lain: BPS, BAPPEDA, Dinas Sosial P3A, Disperindagkukm. Badan Pusat Statistik Kebumen sebagai badan yang menghitung tingkat kemiskinan dan pengangguran dari setiap tahun. Dinas Tenaga Kerja memperoleh angka pengangguran melalui data yang disajikan oleh BPS. BAPPEDA Kabupaten Kebumen merupakan instansi yang melakukan penelitian dan pengembangan di Kebumen. Disnaker mendapat arahan koordinasi dan sinkronisasi dalam keberlangsungan pengembangan inkubasi kewirausahaan pada inovasi daerah yang diampu oleh BAPPEDA. Dinsos P3A Kabupaten Kebumen dinas yang melaksanakan berbagai program pemberdayaan masyarakat. Selanjutnya, Disperindagkukm merupakan instansi pemerintah yang mengurus sektor industri, perdagangan di Kabupaten Kebumen. Disnaker berperan dalam mendata mengenai penyerapan tenaga kerja yang menempati pada sektor tersebut⁵.

Sedangkan sektor swasta yaitu Bursa Kerja Kebumen dan Asosiasi Bursa Kerja Khusus Kebumen, serta Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS). Bursa Kerja Khusus (BKK) menjalankan tugas pada satuan pendidikan menengah, tinggi, dan LPK yang memiliki peran dalam memfasilitasi pertemuan antara pengguna

⁵ Pemerintah Kabupaten Kebumen. 2023. *Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2024*, hal 174.

kerja dan calon pekerja (Depnakertrans RI, 2004). BKK di Kabupaten Kebumen bernama Bursa Kerja Kebumen (BKK). Keberadaan BKK di antaranya, yaitu BKK SMK Negeri 2 Kebumen, BKK SMK TKM Teknik Kebumen dan BKK SMK Negeri 1 Kebumen. BKK ini memiliki ketentuan dan pandangan yang tidak sama dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. BKK mempunyai hubungan kerjasama dengan BKK lain yang masih satu daerah di Kabupaten Kebumen. Seluruh BKK bergabung menjadi suatu perkumpulan dengan membentuk Asosiasi Bursa Kerja Khusus Kebumen. Semua informasi yang diperoleh ABKK disampaikan anggota Bursa Kerja Kebumen. Selanjutnya ABKK menjalankan kolaborasi dengan pihak yang kepentingannya sama dalam pengadaan *job fair*. Selain itu, BKK bekerjasama dengan pihak Disnaker Kabupaten Kebumen untuk menyampaikan info kekosongan kerja dan BKK wajib menyerahkan laporan penempatan angkatan kerja secara rutin ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen (Lukman, 2018:3-6).

Kemudian ada *stakeholder* swasta lainnya yakni Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) merupakan lembaga milik swasta yang menyediakan instruksi kerja bagi masyarakat luas. LPKS berdiri dengan wajib telah mempunyai izin, yang diterbitkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kebumen. LPKS di Kebumen di antaranya LPK Bina Mandiri, Elmuna, Elsam, Srikandi, dan lain sebagainya (DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah, 2024). Pemangku kepentingan *stakeholder* di atas dan keterlibatan pihak swasta tersebut berperan dalam penyelenggaraan Dinas Tenaga Kerja untuk meraih keberhasilan tugas dan kinerja instansi.

Penulis merencanakan penelitian pada kinerja UPTD BLK Kabupaten Kebumen. Penelitian yang dirancang ini meninjau penelitian serupa yang sudah ada

sebelumnya untuk memperkuat deskripsi masalah kemudian dibuat dengan bentuk laporan. Penelitian terdahulu tersebut di antaranya Andini Fitria Putri. Penulisan ini membahas Disnakertrans Sumbar memaksimalkan strategi penanggulangan pengangguran terbuka melalui pelatihan dan faktor yang berdampak pada implementasi terbatasnya pengusaha dalam melakukan promosi dan kurangnya pegawai karena beban kerja tinggi, terlaksananya kegiatan sesuai dengan rencana dan tujuan, serta struktur birokrasi sudah berjalan dengan baik (Putri, 2019). Selain itu, peneliti juga melakukan peninjauan terhadap penelitian oleh J.C. Irvanto, A. Idris, dan M. Dama. Dari penelitian ini peneliti menemukan kendala Dinas Tenaga Kerja Samarinda tidak menyelenggarakan kegiatan pelatihan kerja dikarenakan anggaran yang terbatas dan padat karya berlaku di pedesaan (Irvanto *et al.*, 2017). Terakhir yakni penelitian oleh K.P Parapak, M. Noor, dan R.K. Linggi. Dalam pembahasannya, dijelaskan bahwa Disnakertrans Kutai Timur berupaya mengatasi pengangguran dengan menyampaikan informasi peluang kerja dan menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan keahlian di bidang kerja. Adapun kendala yang dihadapi yaitu terbatasnya dana anggaran, pegawai tidak kompeten dalam mengelola website seputar loker, hanya ada satu tempat balai latihan kerja, dan kurangnya instruktur dalam memberikan pelatihan (Parapak *et al.*, 2018).

Dengan mengetahui permasalahan pada latar belakang dan melihat UPTD BLK Kabupaten Kebumen selaku unit pelaksana dari pihak pemerintah yang berperan dalam mempersiapkan keterampilan terhadap tenaga kerja, karena hal itu maka penulis memiliki ketertarikan penelitian “Kinerja UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen berdasarkan implementasi Perbup Nomor 141 tahun 2021”.

Sehubungan dengan penelitian terdahulu dimana terdapat masalah sama dengan lokus penelitian yang beda sehingga penting untuk diketahui.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen berdasarkan implementasi Perbup No. 141 tahun 2021?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat kinerja UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen berdasarkan implementasi Perbup No. 141 tahun 2021?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui kinerja UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen berdasarkan implementasi Perbup No. 141 tahun 2021.
2. Mengetahui faktor pendukung dan penghambat kinerja UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen berdasarkan implementasi Perbup No. 141 tahun 2021.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini nanti dapat memberikan kontribusi positif mengenai penyelenggaraan UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen dalam melaksanakan pelatihan tenaga kerja pada tata kelola pemerintahan daerah untuk menghadapi isu pengangguran terbuka dan dapat dijadikan sebagai contoh bagi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota lain dalam meningkatkan mutu program pelatihan tenaga kerja.

1.5. Kerangka Pemikiran Teoritis

1.5.1. Kinerja

Bernardin dan Russell dalam bukunya, seperti dikutip oleh Novrians (2018:4) mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Indikator kinerja menurut keduanya meliputi: (1) Kualitas, yaitu seberapa baik pekerjaan dilakukan; (2) Kuantitas, yaitu seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan; (3) Ketepatan waktu, yaitu apakah pekerjaan diselesaikan sesuai tenggat waktu; (4) Kehadiran, yaitu seberapa sering karyawan hadir di tempat kerja; dan (5) Kerja sama, yaitu seberapa baik karyawan bekerja dengan orang lain.

Mangkunegara pada bukunya, (dalam Rochmat dkk, 2016:2) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Mangkunegara meliputi: (1) Kualitas kerja, yaitu ketepatan, ketelitian, dan kebersihan hasil kerja; (2) Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan; (3) Ketepatan waktu, yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu; (4) Efektivitas, yaitu penggunaan sumber daya secara efisien untuk mencapai hasil; dan (5) Kemandirian, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan.

Robbins dan Judge (2013:80) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat di mana seorang karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Mereka menekankan pentingnya menyelaraskan indikator kinerja dengan strategi organisasi. Beberapa indikator yang umum meliputi: (1) Tugas-tugas pekerjaan, yaitu penilaian terhadap

penyelesaian tugas-tugas utama; (2) Perilaku, misalnya inisiatif, kerjasama, dan komunikasi; dan (3) Sifat-sifat, seperti kepemimpinan dan kreativitas.

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske seperti dikutip oleh Ummah (2017:3) mengartikan kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan dukungan organisasi (*organizational support*). Model ini menekankan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) Kemampuan, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan bakat; (2) Usaha, yaitu tingkat motivasi dan energi yang dicurahkan; dan (3) Dukungan organisasi, yaitu sumber daya, teknologi, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Moeheriono (dalam Setiawati & Andayani, 2021:4) mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu lewat perencanaan strategis. Indikator kinerja menurut Moeheriono meliputi: (1) Kuantitas, yaitu banyaknya pekerjaan yang dihasilkan; (2) Kualitas, yaitu mutu pekerjaan; (3) Waktu, yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan; (4) Efisiensi, yaitu penggunaan sumber daya yang tepat; dan (5) Kemandirian, yaitu kemampuan bekerja tanpa arahan terus-menerus.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, peneliti mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara kualitas dan kuantitas yang dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan dukungan organisasi, serta diukur berdasarkan indikator-indikator yang relevan dengan tujuan organisasi.

1.5.2. Ketenagakerjaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut UU No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 (2) menjelaskan bahwa:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kepada masyarakat.”

Menurut MT Rionga dan Yoga Firdaus seperti dikutip oleh Priyono (2018:3), tenaga kerja merupakan individu yang telah memasuki usia produktif dan mampu bekerja dengan telah memiliki pekerjaan, masih dalam proses mencari kerja, menempuh pendidikan atau sedang mengurus rumah. Sedangkan menurut Yamin (dalam Ningsih dan Abdullah, 2021:5), tenaga kerja merujuk kepada semua orang dalam suatu negara yang bisa bekerja, baik dalam produksi barang dan jasa maupun tidak asalkan mereka ingin bekerja dan tersedia untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut jika ada permintaan. Dari definisi ketenagakerjaan menurut UU dan pendapat ahli di atas, peneliti menyebutkan bahwa ketenagakerjaan aspek yang terkait dengan kemampuan seseorang untuk bekerja dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi.

Gagne dan Briggs (dikutip dalam Warsita, 2008:266) mendefinisikan pengembangan sebagai suatu kerangka pembelajaran yang bertujuan memfasilitasi proses belajar siswa. Kerangka ini terdiri dari serangkaian kejadian yang disusun secara khusus dalam mendorong dan mempermudah terjadinya proses belajar yang berpusat pada individu untuk menciptakan situasi yang kondusif bagi tercapainya tujuan pembelajaran. Sementara itu, Mondy, et.al. (1999:254) mendefinisikan pengembangan sebagai peluang belajar yang dirancang untuk meningkatkan

pengetahuan dan keterampilan seseorang secara lebih lanjut. Borg & Gall (dikutip dalam Sukiman, 2012:222) mendefinisikan pengembangan sebagai suatu prosedur yang digunakan untuk menciptakan dan menguji keabsahan produk-produk pendidikan. Dari definisi pengembangan menurut para ahli di atas, peneliti mengartikan pengembangan adalah suatu proses sistematis dan terencana yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, kualitas, atau hasil dari individu, organisasi, atau produk melalui serangkaian langkah-langkah yang terarah.

Pengembangan sumber daya manusia berdasarkan Malayu Hasibuan, seperti dikutip Sugijono (2016:3) adalah meningkatkan kompetensi karyawan baik dalam aspek teknis, teoritis, konseptual maupun moral hal ini tujuan utama dari pengembangan SDM seperti dilakukan melalui program pelatihan dan pendidikan yang disesuaikan pada tuntutan pekerjaan atau jabatan. Menurut Mathis (dalam Rakasiwi, 2021:7) mengemukakan bahwa pengembangan SDM merupakan serangkaian upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam menghadapi berbagai tugas di lingkungan kerja. Sedangkan menurut Ranupandojo dan Hasan yang dikutip oleh Indriasari (2020:2), pengembangan SDM dimaknai sebagai peran dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan secara menyeluruh sehingga mereka dapat berkontribusi lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo, yang dikutip oleh Sugijono (2016:2) mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia pada tingkat mikro sebagai suatu rangkaian strategi untuk mendidik, melatih, dan mengelola tenaga kerja agar mencapai hasil yang sebaik mungkin, baik itu berupa layanan, produk,

maupun keuntungan finansial. Manusia sebagai individu dan bagian dari masyarakat memiliki beragam kebutuhan bersifat materiil berkaitan dengan kebutuhan fisik maupun nonmateriil kebutuhan psikologis. Idealnya, manusia mampu memenuhi kebutuhan ini secara optimal, baik sendiri maupun bersama keluarganya. Dari berbagai pendapat ahli di atas, penulis mengartikan pengembangan SDM suatu upaya terencana oleh organisasi untuk meningkatkan kapabilitas individu guna mencapai produktivitas yang optimal melalui pelatihan, pendidikan, ataupun pengelolaan tenaga kerja yang tepat guna.

1.5.3. Implementasi Kebijakan

George Edwards III dalam bukunya, seperti dikutip oleh Turhindayani (2020:2) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai proses penerjemahan suatu kebijakan dari konsep abstrak menjadi tindakan nyata di lapangan. Edwards III mengemukakan empat indikator kunci yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Pertama, komunikasi yang efektif. Kedua, ketersediaan sumber daya yang memadai, seperti dana, personel, dan infrastruktur. Ketiga, disposisi atau sikap komitmen dan positif dari para pelaksana untuk menjalankan kebijakan. Keempat, struktur birokrasi yang efisien dan mendukung koordinasi antar unit pelaksana.

Pressman dan Wildavsky pada bukunya menguraikan implementasi kebijakan ialah suatu rangkaian yang dinamis dan kompleks. Mereka menekankan bahwa implementasi melibatkan banyak tahapan, aktor, dan interaksi yang dapat menyebabkan perubahan atau distorsi terhadap tujuan awal kebijakan. Konsep

kunci yang mereka soroti adalah *implementation deficit*, yaitu kesenjangan antara yang direncanakan dalam kebijakan dan kenyataan yang terjadi di lapangan. Kesenjangan ini dapat muncul karena berbagai faktor, seperti kurangnya komunikasi, sumber daya yang tidak memadai, kepentingan yang saling bertentangan, dan resistensi dari para pelaksana atau kelompok sasaran.

Mazmanian dan Sabatier (dalam Rahawarin, 2019:5), mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai suatu proses yang menyeluruh, meliputi berbagai tahapan mulai dari perumusan hingga evaluasi dengan melibatkan beragam aktor yang bertujuan mencapai tujuan kebijakan. Pertama, *tractability of the problem*, yaitu ukuran kerumitan masalah yang dihadapi. Semakin kompleks masalahnya, semakin sulit pula implementasinya. Kedua, *ability of statute to structure implementation*, yaitu kejelasan dan kekuatan peraturan dalam memandu proses implementasi. Ketiga, *nonstatutory variables affecting implementation*, yaitu faktor eksternal, seperti kondisi politik, sosial-ekonomi.

Menurut Grindle (dalam Auldrin M. Ponto, 2019:5), yang mengartikan implementasi kebijakan sebagai suatu proses yang melibatkan aspek politik dan administratif. Menurutnya, terdapat dua aspek utama yang berperan dalam keberhasilan suatu implementasi. Pertama, isi kebijakan yang mencakup tujuan, sasaran, insentif, dan sanksi yang ditetapkan dalam kebijakan tersebut. Kejelasan dan konsistensi isi kebijakan akan memudahkan proses implementasi. Kedua, konteks implementasi, yaitu lingkungan kebijakan tersebut diimplementasikan. Beberapa faktor penting antara lain kapasitas birokrasi, dukungan politik dari para pemangku kepentingan, serta partisipasi masyarakat dalam proses implementasi.

Menurut Van Meter dan V. Horn (dalam Widi Lestari *et al.*, 2024:7) mengemukakan bahwa implementasi kebijakan adalah proses di mana individu atau kelompok, baik pemerintah maupun swasta, mengambil jalan konkret agar mewujudkan tujuan yang sudah digariskan suatu kebijakan. Implementasi kebijakan yang berhasil bergantung pada enam indikator. Pertama, kejelasan dan keterukuran standar serta tujuan kebijakan menjadi fondasi utama. Ketersediaan sumber daya yang mencakup dukungan finansial, keterampilan tenaga kerja, dan akses informasi yang memadai juga memegang peranan krusial. Keberhasilan implementasi juga ditunjang oleh komunikasi yang efektif di antara berbagai pihak yang ikut pelaksanaan kebijakan. Di samping itu, kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan dari individu yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan turut menentukan hasil akhir. Faktor eksternal seperti kondisi sosial ekonomi, politik yang kondusif juga berpengaruh. Terakhir, sikap atau disposisi para pelaksana terhadap kebijakan juga menjadi penentu keberhasilan.

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut di atas, peneliti mengartikan implementasi kebijakan adalah suatu proses yang kompleks dan dinamis, melibatkan penerjemahan konsep abstrak kebijakan menjadi tindakan nyata di lapangan oleh berbagai aktor melalui tahapan mulai dari perumusan hingga evaluasi dengan memperhatikan berbagai faktor seperti kejelasan standar dan tujuan kebijakan, efektivitas komunikasi, kapasitas dan disposisi pelaksana, ketersediaan sumber daya serta kondisi politik sosial dan ekonomi.

1.6. Operasionalisasi Konsep

Pada penelitian ini menggunakan konsep, antara lain :

- a) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai peraturan yang berlaku secara kualitas dan kuantitas yang dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan dukungan organisasi.
- b) Pelatihan kerja adalah upaya terstruktur dan terencana dalam meningkatkan pengetahuan, perilaku, dan keahlian individu agar menjalankan tugas tanggung jawab dengan profesional, produktif, serta berkontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi serta peningkatan kesejahteraan.
- c) Implementasi kebijakan adalah proses penerjemahan peraturan yang berlaku menjadi tindakan nyata untuk mencapai tujuan peningkatan kinerja.

Dari beberapa konsep tersebut, penelitian ini fokus pada kinerja UPTD Balai Latihan Kerja yang mengimplementasikan kebijakan Perbup Nomor 141 tahun 2021 dan berikut yang menjawab rumusan masalah penelitian, antara lain:

1. Kinerja BLK

1.1 Pelatihan Tenaga Kerja

- Uji Kompetensi Tenaga Kerja
- Sertifikasi Tenaga Kerja

1.2 Informasi lowongan kerja dalam negeri dan luar negeri

1.3 Pemberdayaan instruktur dan tenaga pelatihan

2. Faktor pendukung dan penghambat

1.7. Metode Penelitian

1.7.1. Desain Penelitian

Pada metodologi penelitian terdiri dari tiga macam penelitian, dengan berdasarkan masalah yang diteliti, maka peneliti menggunakan metodologi kualitatif deskriptif. Menurut Hendryadi *et al.* (2019:218), penelitian kualitatif adalah metode penyelidikan alamiah yang berlangsung dan bertujuan mendapat pemahaman secara mendalam tentang fenomena sosial di tempat kejadian. Sedangkan penelitian deskriptif menurut Arikunto (2013:3) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengeksplorasi keadaan yang telah disebutkan dimana hasilnya diuraikan berbentuk laporan penelitian. Penelitian ini melaporkan dengan pendekatan natural melalui pengamatan secara langsung dan mengetahui kinerja UPTD BLK berdasarkan pelaksanaan Perbup No. 141 tahun 2021 tentang Pembentukan UPTD Balai Latihan Kerja serta sebagai pihak yang berperan dan informan kunci pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Kebumen.

1.7.2. Situs Penelitian

Lokasi penelitian dalam laporan tugas akhir dilaksanakan di UPTD BLK Kabupaten Kebumen. Tempat ini ditetapkan peneliti sebagai situs penelitian karena merupakan peran dari pihak pemerintah yang memiliki tanggung jawab merancang dan melaksanakan pelatihan tenaga kerja untuk mempersiapkan tenaga kerja di Kabupaten Kebumen. Adapun dalam penelitian ini mengetahui faktor pendukung dan penghambat kinerja UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen berdasarkan implementasi Perbup No. 141 tahun 2021.

1.7.3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian terdiri dari berbagai informan, dibagi menjadi utama dan informan pendukung. Informan dipilih oleh peneliti secara sengaja sebagai penyelenggara pada kantor Disnaker Kabupaten Kebumen serta UPTD BLK dan memiliki kriteria sebagai berikut, antara lain:

- a) Kepala Dinas Tenaga Kerja
- b) Kepala UPTD BLK
- c) Instruktur UPTD BLK
- d) Peserta pelatihan tenaga kerja

1.7.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini dilaksanakan selama periode satu tahun anggaran instansi UPTD BLK yaitu sepanjang tahun 2023. Selama rentang waktu ini peneliti melakukan observasi dan menganalisis dengan mendalam. Dalam melakukan penelitian kualitatif, peneliti memanfaatkan beragam jenis data, antara lain :

- a) Sumber tertulis, dengan melihat data yang asalnya dari sumber yang ditulis dalam buku, jurnal ilmiah, arsip, dokumen resmi atau publikasi lainnya dari Disnaker dan UPTD BLK yang relevan dengan topik penelitian.
- b) Kata-kata dan tindakan, yakni diperoleh melalui wawancara dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan UPTD BLK sebagai sumber data utama. Selanjutnya untuk diperoleh dan disimpan melalui catatan tertulis dan perekaman suara.

- c) Foto, dokumen mencakup foto yang diambil saat proses observasi lapangan. Hasil gambar dari foto bertujuan untuk memberikan ilustrasi visual dari keadaan di lapangan.
- d) Data statistik, meskipun fokus penelitian adalah kualitatif, data statistik tetap digunakan untuk memberikan konteks, misalnya data BPS tingkat pengangguran terbuka Kabupaten Kebumen.

Keberadaan sumber data penelitian dikumpulkan peneliti untuk menambah informasi atau data. Menurut Sugiyono (2008:137), Adapun dua jenis sumber data:

1. Data primer

Data primer adalah informasi yang diambil langsung dari tempat aslinya di lapangan. Dalam penelitian ini, data primer didapat melalui wawancara mendalam bersama informan.

2. Data sekunder

Data sekunder, informasi yang dikumpulkan melalui sumber yang sudah ada, di antaranya: dokumen, buku, arsip, literatur, jurnal, dan hasil penelitian sebelumnya.

1.7.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2008:329), menyatakan dalam pengumpulan data kualitatif ada tiga teknik, seperti:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang khas dikarenakan harus dijalankan peneliti melalui pengamatan langsung di lapangan dan dikombinasikan dengan wawancara untuk menilai faktor-faktor relevan.

2. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara dalam rangka mendapatkan informasi secara langsung dari subjek penelitian. Peneliti melakukan wawancara mendalam di antaranya kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja, Kepala UPTD BLK, instruktur BLK, dan peserta pelatihan tenaga kerja. Hasil dari wawancara guna memperjelas data yang diperoleh sebelumnya.

3. Dokumentasi

Diperoleh dengan cara mengumpulkan, menyusun, dan mengelola dokumen literatur yang berisi beragam aktivitas informan sebagai penguat data penelitian berupa foto dan dokumen resmi dari kantor UPTD BLK Kabupaten Kebumen.

1.7.6. Analisis dan Interpretasi Data

Teknik analisis data merupakan langkah-langkah terstruktur dalam pengumpulan data yang membantu peneliti untuk mencapai suatu kesimpulan. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan teknik menginterpretasikan data sebagaimana analisis menurut Miles dan Huberman (1992:16), antara lain:

a. Reduksi data

Reduksi data meliputi pemilihan, pengorganisasian, dan penyederhanaan data mentah yang didapat di lapangan. Pelaksanaannya seperti meringkas, mengkode, dan menelusuri tema untuk menghasilkan kesimpulan yang akurat dari data kualitatif yang terkumpul serta melibatkan berbagai cara penafsiran untuk menjadi data penting dan analisis kualitatif yang lebih luas.

b. Penyajian data

Peneliti menyusun dan menyajikan data menggunakan bentuk naratif atau visual lainnya untuk memudahkan analisis kualitatif. Tujuan utamanya untuk memahami informasi serta menarik kesimpulan yang tepat dan menentukan langkah analisis selanjutnya berdasarkan hasil yang disajikan.

c. Penarikan kesimpulan

Peneliti memverifikasi kesimpulan yang ditarik melalui berbagai cara, mulai dari refleksi pribadi selama penulisan, tinjauan ulang catatan lapangan, hingga melakukan diskusi. Proses ini bertujuan untuk memastikan validitas, kekokohan, dan kecocokan temuan peneliti sehingga hasil akhir penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.