

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 9 dikemukakan bahwa program pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Fungsi pelatihan kerja sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 9 UU Ketenagakerjaan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja. Yang dimaksud dengan peningkatan kesejahteraan disini adalah kesejahteraan bagi tenaga kerja yang diperoleh karena terpenuhinya kompetensi kerja melalui pelatihan kerja.

Permasalahan ketenagakerjaan saat ini yang paling menonjol adalah kurangnya kesiapan angkatan kerja berupa kompetensi yang belum sesuai dengan perkembangan lapangan kerja yang tersedia sehingga kurang kompetitif dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dijelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu sesuai dengan jabatan yang dimilikinya. Proses pengembangan kompetensi tenaga kerja berbenturan dengan jalur

pendidikan formal yang belum optimal dan jalur pelatihan kerja yang belum sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Tuntutan terhadap kualitas tenaga kerja pada saat sekarang semakin mendesak, pendidikan kerja berbasis kompetensi mejadi syarat mutlak untuk dilakukan. (UPTD BLK Kota Semarang, 2019).

Pada saat ini Jawa Tengah merupakan pusat pertumbuhan industri, karena ketersediaan infrastruktur yang memadai mulai dari sarana transportasi darat, pelabuhan, energi dan yang paling penting adalah ketersediaan tenaga kerja. Relokasi industri padat karya seperti garmen ke Jawa Tengah semakin meningkat, industri garmen yang pindah ke Jawa Tengah semakin banyak hal itu disebabkan faktor UMK DKI dan Jawa Barat yang meningkat cukup tinggi, disamping itu penyediaan sarana dan prasarana pendukung seperti jalan, jembatan dan energi di Jawa Tengah semakin memadai. Beberapa kawasan industri yang menjadi tujuan relokasi di Jawa Tengah antara lain adalah Kota Semarang, Kabupaten Semarang, Boyolali dan Cilacap.

Diperlukan kesiapan pemerintah khususnya Pemprov Jawa Tengah dan Pemerintah Kab/Kota untuk menyambut peluang tersebut, persiapan yang mendesak dilakukan adalah mempersiapkan SDM siap kerja industri garmen. Sejumlah pengusaha masih mengeluhkan kurangnya ketersediaan sumber daya manusia (SDM) siap pakai untuk industri garmen. Padahal investasi di Jawa Tengah berkembang semakin pesat. Pada tahun 2015 setidaknya dibutuhkan karyawan mencapai 3.000 orang. Pada tahun 2018 sektor tekstil dan produk tekstil (TPT) di Jateng masih membutuhkan sumber daya manusia (SDM) mencapai 20 ribu orang. Ini karena banyaknya pabrik garmen yang terus tumbuh di Jawa Tengah, di mana

pengusaha masih memandang UMR/UMK masih relatif terjangkau (<https://www.suamerdeka.com>).

Meskipun banyak perusahaan yang ada di Kota Semarang, namun banyak tenaga kerja yang ada di Kota Semarang berasal dari luar daerah seperti Demak, Kendal, dan Grobogan yang dipandang lebih berkompeten. Hal ini menunjukkan masih adanya kantong pengangguran di Kota Semarang, tenaga kerja yang ada belum mampu mengisi lowongan yang tersedia di pasar kerja karena minimnya kompetensi yang di miliki.

Kota Semarang merupakan salah satu kota di Jawa Tengah yang memiliki Sumber Daya Manusia yang cukup besar, namun Sumber Daya Manusia yang ada belum optimal karena masih banyaknya jumlah pengangguran. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Tengah bahwa kota Semarang memiliki jumlah penduduk yang dikategorikan angkatan kerja mencapai jumlah 963.496 jiwa pada tahun 2017 dengan persentase sebesar 5,35 %. (<https://jateng.bps.go.id>). Jumlah angkatan kerja yang ada di Kota Semarang merupakan jumlah angkatan kerja terbanyak di wilayah Provinsi Jawa Tengah. Sampai saat ini jumlah pengangguran di Kota Semarang masih sangat banyak, berdasarkan data dari Disnaker Kota Semarang terdapat 63.700 pengangguran pada tahun 2017 (<https://semarangkota.bps.go.id>).

Angkatan kerja yang ada di Kota Semarang terbilang sangat banyak akan tetapi hanya sebagian saja yang dapat terserap di perusahaan dan pekerjaan lain yang tersedia. Program yang diarahkan pada perluasan kesempatan kerja diperlukan oleh masyarakat, terutama oleh para pencari kerja yang mayoritas lulusan SMA

sederajat bahkan lulusan SMP karena dengan lulusan SMA bahkan SMP tersebut mereka tidak memiliki keahlian khusus. Oleh karena itu dibutuhkan program yang dapat meningkatkan keahlian.

Tabel 1. 1

Jumlah Pencari Kerja terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin di Kota Semarang Tahun 2017

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
Belum Pernah Sekolah	0	0	0
Belum Tamat SD	0	0	0
Sekolah Dasar	3	18	21
Sekolah Menengah Pertama	52	133	185
Sekolah Menengah Atas	4.389	10.117	14.506
Diploma I/II/III/Akademi	1.715	2.828	4.543
Universitas	3.025	4.759	7.784
Jumlah /Total	9.184	17.855	27.039

Sumber : Kota Semarang Dalam Angka 2018

Berdasarkan data Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah pencari kerja terbanyak di Kota Semarang didominasi oleh lulusan SMA sederajat dengan jumlah 14.506 jiwa. Yang mana kita ketahui bahwa lulusan SMA sederajat tidak memiliki keahlian khusus dibandingkan dengan lulusan perguruan tinggi, sehingga yang muncul adalah pengangguran yang tidak memiliki keterampilan kerja.

Sedangkan perusahaan-perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Hal ini tentu menjadi tantangan tersendiri bagi masyarakat Kota Semarang untuk meningkatkan keterampilan serta keahliannya agar memenuhi kriteria maupun tuntutan untuk dapat menjadi tenaga kerja dalam perusahaan/industri tertentu. Peran pemerintah dalam hal ini sangat dibutuhkan untuk mempersiapkan SDM masyarakat melalui berbagai kebijakan baik dalam bidang pendidikan maupun penyaluran tenaga kerja melalui Disnaker yang tentunya disertai dukungan oleh masyarakat.

Di Kota Semarang pelatihan kerja menjadi tanggung jawab dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang melalui UPTD BLK Kota Semarang. Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) adalah instansi pemerintah yang berdasarkan Peraturan Walikota Semarang No. 110 Tahun 2016 tanggal 16 Desember 2016 Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional Dinas Tenaga Kerja di bidang Pelatihan Keterampilan Kerja Kota Semarang yang memiliki Tugas dan Fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan program, kegiatan dan anggaran;
2. Pelaksanaan penyusunan pedoman pelatihan ketrampilan kerja;
3. Pelaksanaan pelatihan dan uji ketrampilan serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja;

Pelatihan kerja yang diberikan di UPTD BLK Kota Semarang merupakan jenis Pelatihan Berbasis Kompetensi sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No. 8 tahun 2014. Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

Pembekalan keterampilan melalui pelatihan berbasis kompetensi yang di aplikasikan di UPTD BLK Kota Semarang menjadi alternatif pemerintah dalam menjawab tantangan global yang semakin ketat. Oleh karena itu, kebijakan dan keputusan pemerintah dalam penyiapan tenaga kerja terampil dan ahli melalui pendidikan dan pelatihan kerja yang tepat dan terarah sangat diperlukan bagi masyarakat guna mengurangi pengangguran di Kota Semarang.

Pelatihan Berbasis Kompetensi yang dilaksanakan UPTD BLK Kota Semarang telah menggunakan kurikulum yang telah di sesuaikan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, maupun standar industri yang ada di Semarang. Standar inilah yang menjadi syarat pelatihan di UPTD BLK Kota Semarang. Dengan standar kompetensi ini diharapkan lulusan dari UPTD BLK Kota Semarang atau calon tenaga kerja yang sudah mendapatkan pelatihan dapat terserap di dunia kerja mampu mengaplikasikan kemampuan atau kompetensinya untuk menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja.

UPTD BLK Kota Semarang sebagai lembaga pelatihan kerja milik pemerintah yang diharapkan sebagai penggerak dan percontohan dalam melatih keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Penyelenggaraan pelatihan kerja di UPTD BLK Kota Semarang meliputi beberapa jurusan yaitu : 1) Bisnis dan Manajemen (Retail), 2) Bisnis dan Manajemen (English for Office), 3) Resto dan Café, 4) Menjahit (Modiste), 5) Menjahit (Garmen), 6) Membatik, 7) Tata Kecantikan, 8) Tata Boga, 9) Otomotif (Otomotif roda 2), 10 Teknologi Informasi (Operator Komputer), 11) Teknologi Informasi (Design Grafis), 12) Meubelair. Jurusan yang ada di UPTD BLK Semarang merupakan jurusan yang dibutuhkan oleh dunia industri. (UPTD BLK Kota Semarang, 2019).

Program-program yang ada di UPTD BLK Semarang merupakan hasil analisa kebutuhan pelatihan dan permintaan yang ada di masyarakat dan berbagai industri di Kota Semarang dengan memperhatikan workshop yang sudah di lakukan dan instruktur yang di miliki oleh UPTD BLK Semarang. Dengan program ini para peserta pelatihan yang telah lulus dari UPTD BLK Kota Semarang diharapkan dapat mendapat pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Tabel 1.2
Data Peserta Pelatihan UPTD BLK Kota Semarang
Tahun 2015-2019

Jenis Pelatihan	Tahun				
	2015	2016	2017	2018	2019
Membatik	48	100	32	-	64
Menjahit (Modiste)	64	40	16	-	-
Menjahit (Garmen)	64	80	16	140	120
Bisnis dan Manajemen (Retail)	-	-	16	40	-
Bisnis dan Manajemen (English for Office)	-	-	-	20	-
Resto dan Café	-	-	16	-	48
Teknologi Informasi (Design Grafis)	48	60	32	40	20
Teknologi Informasi (Operator Komputer),	32	-	-	-	48
Tata Kecantikan	-	-	32	-	40
Tata Boga	112	100	32	-	60
Otomotif	16	20	16	-	32
Meubelair	-	-	16	-	-
JUMLAH	384	400	224	240	432

(Sumber : UPTD BLK Kota Semarang)

Berdasarkan data Tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa adanya fluktuasi pada empat tahun terakhir terkait jumlah peserta yang mengikuti pelatihan berbasis kompetensi di UPTD BLK Kota Semarang. Pada tahun 2015 peserta berjumlah 384 orang. Berikutnya di tahun 2016 terjadi kenaikan jumlah peserta menjadi 400 orang yang mengikuti pelatihan kerja. Sementara di tahun 2017 mengalami penurunan menjadi 224 orang yang mengikuti pelatihan dan mengalami kenaikan pada tahun 2018 dan tahun 2019.

Dari beberapa program pelatihan kerja yang diadakan oleh UPTD BLK Kota Semarang, salah satu bidang keterampilan yang sangat dibutuhkan pasar kerja dan dunia industri di Kota Semarang adalah program pelatihan kerja menjahit (garmen). Kebutuhan tenaga kerja menjahit pada industri garmen di Semarang sangat tinggi, data ini diketahui dari informasi job order di berbagai perusahaan yang dihimpun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang (<https://jateng.tribunnews.com>).

Dengan adanya kebutuhan industri garmen akan sumber daya manusia yang berkompoten dibidangnya serta ketatnya persaingan diantara tenaga kerja, hal ini diperlukan upaya untuk mencetak tenaga kerja yang berkompoten dan siap untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu industri dengan sasarannya adalah ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas, produktifitas dan berdaya saing tinggi karena SDM tenaga kerja yang berkompoten adalah kebutuhan pokok bagi suatu industri.

Program pelatihan kerja menjahit di UPTD BLK Kota Semarang yang disesuaikan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dilaksanakan selama 30 kali pertemuan atau selama satu bulan, dengan lama pelatihan 240 JP (jam pelajaran). Jumlah peserta yang boleh mengikuti pelatihan masing-masing 20 orang/angkatan (APBD) dan 16 orang/tahap (APBN). Materi pelatihan yang diajarkan ada 3 program, yaitu teknis pengoperasian mesin *sewing*, teknis pengoperasian mesin obras, dan menjahit pakaian (menjahit fragmen dan teknik menjahit pakaian). Dengan kurikulum yang digunakan yaitu kurikulum berbasis kompetensi yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan dan

permintaan dari berbagai industri di Kota Semarang. Berikut ini merupakan tabel jumlah peserta pelatihan kerja menjahit di UPTD BLK Kota Semarang tahun 2015-2018.

Tabel 1. 3

**Jumlah Peserta Pelatihan Kerja Menjahit di UPTD BLK
Kota Semarang tahun 2015-2019**

Tahun	Jumlah Peserta	Jenis Kelamin		Usaha		
		L	P	Industri	Mandiri	Lain-lain
2015	64	9	55	41	0	23
2016	80	9	71	46	14	20
2017	16	4	12	16	0	0
2018	140	15	125	138	0	2
2019	120	11	109	114	0	6

Sumber : UPTD BLK Kota Semarang

Program pelatihan kerja menjahit garmen yang dilaksanakan di UPTD BLK Kota Semarang merupakan program pelatihan yang sudah ada kerjasama dengan perusahaan dan industri garmen di Kota Semarang, atau bisa dikatakan sebagian besar lulusan pelatihan kerja menjahit langsung mendapatkan pekerjaan atau penempatan di industri garmen.

Walaupun sudah menyerap banyak tenaga kerja, industri padat karya di sektor garmen sering melaporkan kekurangan tenaga kerja. Menurut Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, faktor yang paling dominan adalah banyak tenaga kerja yang

tidak memenuhi klasifikasi yang dibutuhkan, selain susah untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri garmen, permasalahan yang lebih sulit adalah mempertahankan jumlah tenaga kerja. Hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan dapat terhenti karena pensiun, adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), atau karyawan mengundurkan diri dari industri garmen. Di bawah ini merupakan tabel permintaan dan penyerapan tenaga kerja industri garmen di UPTD BLK Kota Semarang tahun 2016-2018.

Tabel 1. 4
Permintaan dan Penyerapan Tenaga Kerja Industri Garmen di Kota
Semarang
Tahun 2016-2018

Tahun	Permintaan Tenaga Kerja	Penyerapan Tenaga Kerja
2016	1.308	1.002
2017	1.671	1.099
2018	2.156	1302

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Berdasarkan data Tabel 1.4 di atas dapat disimpulkan bahwa dari tahun ke tahun permintaan tenaga kerja pada industri garmen semakin bertambah jumlahnya. Pada tahun 2018 permintaan tenaga kerja terbanyak yaitu 2.156 orang. Perbandingan antara permintaan dan penyerapan tenaga kerja masih belum terpenuhi. Belum terpenuhinya jumlah tenaga kerja yang di butuhkan oleh industri

garmen mengakibatkan pada setiap tahun industri garmen selalu mengalami kekurangan tenaga kerja.

Kebutuhan industri garmen saat ini menuntut tersedianya tenaga ahli dan terampil serta berkompeten dalam berbagai bidang dan tingkatan, karena kecenderungan penggunaan teknologi yang semakin canggih sebagai masyarakat industri maju dan penerapan persyaratan kerja yang mengacu pada pelatihan berbasis kompetensi.

Permintaan tenaga kerja program pelatihan kerja menjahit pada industri garmen di Kota Semarang sangat tinggi. Tingginya permintaan tenaga kerja menjahit pada industri garmen belum mampu terpenuhi oleh lulusan dari UPTD BLK Kota Semarang yang mengakibatkan perusahaan atau industri garmen di Kota Semarang dalam memenuhi kuota tenaga kerja tidak hanya bekerja sama dengan UPTD BLK Kota Semarang melainkan juga bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di wilayah Kota Semarang dan di luar daerah Kota Semarang.

Dengan dibukanya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri di Kota Semarang maka secara langsung akan berdampak pada berkurangnya pengangguran yang ada di Kota Semarang dan sekitarnya, namun dalam implementasinya masih terdapat permasalahan yang dihadapi program pelatihan tersebut. Beberapa kendala atau permasalahan yang dihadapi dalam implementasi program pelatihan kerja menjahit garmen di UPTD BLK Kota Semarang yakni :

Pertama, jumlah instruktur yang belum sesuai dengan kebutuhan yang ada, jumlah tenaga kerja yang dilatih tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan. UPTD BLK Kota Semarang hanya terdapat 1 orang instruktur PNS, dalam menjalankan tugasnya di bantu oleh beberapa instruktur dari LPK yang sudah bersertifikasi.

Kedua, pelatihan yang diselenggarakan di UPTD BLK Kota Semarang masih belum optimal, karena masih kurangnya sosialisasi kepada masyarakat terkait pelayanan pelatihan yang diberikan sehingga pemahaman atau partisipasi masyarakat menjadi minim. Media sosial yang digunakan oleh BLK yaitu melalui media cetak dan media elektronik. UPTD BLK Kota Semarang melaksanakan sosialisasi melalui media cetak seperti penyebaran brosur, poster dan pamflet. Sosialisasi ini dilaksanakan pada awal tahun sekitar bulan Januari- Maret di sekitar lokasi UPTD BLK dan 16 kecamatan yang ada di kota Semarang. Untuk media elektronik, UPTD BLK Kota Semarang melalui website mempromosikan jurusan jurusan yang ada dalam pelatihan berbasis kompetensi. Namun website tersebut terakhir di update pada bulan Desember tahun 2018. Karena kurangnya pegawai yang mengelola website tersebut. Hal ini menyebabkan masyarakat kurang memahami tentang pelatihan yang disediakan maupun waktu pelaksanaan pelatihannya. Sehingga peserta harus datang langsung ke lokasi untuk memperoleh informasi yang lengkap

Ketiga, terbatasnya anggaran dana operasional UPTD BLK Kota Semarang. Program pelatihan yang diselenggarakan di dalam UPTD BLK Kota Semarang yaitu menggunakan dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan

dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Dalam jenis ini maupun jumlah pelatihan ketrampilan yang dilaksanakan pada setiap tahun anggaran tidak tentu sama baik jenis maupun volume kegiatannya tergantung dari sumber dana yang dialokasikan oleh pemerintah. Hal ini akan mempengaruhi terbatasnya daya tampung peserta pelatihan dan jumlah lulusannya.

Keempat, terkait sarana dan prasarana dalam menjalankan program, UPTD BLK Disnaker Kota Semarang masih kekurangan ruang kelas atau kapasitas yang ada masih kurang, maupun dengan alat-alat praktek pelatihan yang tersedia juga terbatas jumlahnya. Ruang kelas yang tersedia di UPTD BLK Kota Semarang hanya terdapat 5 ruang kelas, terbatasnya ruang kelas maka dalam pemakaiannya selalu bergantian dengan program pelatihan yang lain. Kemudian untuk mobil operasional dalam menunjang kinerja UPTD BLK Kota Semarang juga belum tersedia. Minimnya sarana dan prasarana akan menghambat jalannya proses pelatihan.

Program pelatihan kerja menjahit garmen yang diselenggarakan oleh UPTD BLK Kota Semarang seharusnya menjadi momentum yang baik dan dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin oleh para peserta yang mengikuti. Penyelenggaraan pelatihan kerja oleh UPTD BLK Kota Semarang menjadi salah satu solusi untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan dibutuhkan oleh dunia industri guna mengatasi pengangguran di Kota Semarang. Persentase pengangguran yang mengalami kenaikan tiap tahunnya menjadi salah satu fokus penanganan oleh pemerintah. Program-program pelatihan yang diadakan oleh UPTD BLK Kota Semarang diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali,

meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik mengkaji lebih dalam tentang program pelatihan kerja yang di tujukkan untuk masyarakat kota Semarang. Oleh karena itu peneliti mengangkat judul “**Implementasi Program Pelatihan Kerja Menjahit oleh UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang Studi Tentang Pemenuhan Kebutuhan Industri Garmen**”.

1.2 Identifikasi Masalah

- a. Jumlah instruktur di UPTD BLK Kota Semarang belum memadai secara kuantitas.
- b. Belum optimalnya sosialisai kepada masyarakat oleh UPTD BLK Kota Semarang terkait pelayanan pelatihan yang diberikan sehingga pemahaman atau partisipasi masyarakat menjadi minim.
- c. Jumlah pelatihan ketrampilan yang dilaksanakan pada setiap tahun anggaran tidak tentu sama baik jenis maupun volume kegiatannya tergantung dari sumber dana yang dialokasikan oleh pemerintah.
- d. Terbatasnya sumber daya fasilitas berupa sarana dan prasarana dalam menjalankan program pelatihan akan menghambat jalannya proses pelatihan.

1.3 Perumusan Masalah

Masalah merupakan suatu kesenjangan antara yang diharapkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Sedangkan rumusan masalah dalam penelitian merupakan pertanyaan yang disusun berdasarkan masalah yang harus dicari jawabannya

melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2013:35). Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang menjadi perhatian dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi Program Pelatihan Kerja Menjahit oleh UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang untuk Pemenuhan Kebutuhan Industri Garmen?
2. Apa saja faktor penghambat dalam Implementasi Program Pelatihan Kerja Menjahit oleh UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang untuk Pemenuhan Kebutuhan Industri Garmen?

1.4 Tujuan penelitian

Tujuan dalam penulisan ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah :

1. Untuk mendeskripsikan Implementasi Program Pelatihan Kerja Menjahit oleh UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang untuk Pemenuhan Kebutuhan Industri Garmen.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam Implementasi Program Pelatihan Kerja Menjahit oleh UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang untuk Pemenuhan Kebutuhan Industri Garmen.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai kebijakan publik terutama dalam hal Implementasi

Program Pelatihan Kerja Menjahit oleh UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan dan pemahaman penulis tentang Implementasi Program Pelatihan Kerja Menjahit oleh UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang

2. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pandangan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam mengatasi permasalahan yang terjadi pada Implementasi Program Pelatihan Kerja Menjahit oleh UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang

3. Bagi Universitas

Dalam penelitian ini diharapkan akan menambah ragam laporan penelitian, memberikan informasi, sebagai bahan referensi dan penelitian ini dapat memperkaya dan menambah wawasan bagi mahasiswa Universitas Diponegoro yang akan melakukan penelitian tentang Implementasi Program Pelatihan Kerja Menjahit lainnya.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pembaca mengenai Implementasi Program Pelatihan Kerja Menjahit oleh UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang.

1.6 Kerangka Pemikiran Teori

1.6.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berdasarkan penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian ini. Dalam penelitian ini diangkat beberapa penelitian lain sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan :

Tabel 1.6
Penelitian Terdahulu

Jurnal	Judul	Penulis	Temuan	Perbedaan
<i>e-Journal of Public Policy and Management</i> , Vol. 6 No. 4/2017	Implementasi Program Pelatihan Ketrampilan Untuk Pekerja Anak Di Kota Semarang (Studi Tentang Pelaksanaan Peraturan Walikota Semarang Nomor	Sisca Noviasari	Temuan dari penelitian ini adalah Program Pelatihan Ketrampilan di Kota Semarang belum sepenuhnya berjalan baik. Hal ini terlihat dari kegiatan pada tahap pertama, tahap kedua, dan tahap ketiga belum sepenuhnya berjalan dengan optimal karena masih banyaknya Kelurahan yang tidak melakukan identifikasi pekerja anak di setiap usaha kecil hingga besar, tidak ada standar ataupun ketentuan sosialisasi yang ditetapkan oleh Dinas kepada Kelurahan sebagai implementor, waktu	Fenomena penelitian ini terkait tentang program pelatihan keterampilan untuk pekerja anak dalam menangani masalah pekerja anak di Kota Semarang. Sedangkan fenomena yang akan diteliti oleh penulis terkait dengan pelaksanaan program pelatihan kerja menjahit untuk pemenuhan industri garmen di Kota Semarang.

	560.05/0289)		pelaksanaan pelatihan yang hanya empat hari, metode in-class yang digunakan saat pelaksanaan pelatihan kurang tepat yang mengakibatkan anak merasa bosan. Walaupun diadakan program pelatihan ketrampilan tersebut, namun tiap tahunnya jumlah pekerja anak tetap meningkat,. Hal ini juga disebabkan karena tidak diadakannya kegiatan berkelanjutan setelah anak selesai mendapat pelatihan ketrampilan sebagai upaya pendampingan dan pembinaan usaha yang akan dilaksanakan oleh anak tersebut.	
<i>e-Journal of Public Policy and Management</i> , Vol 6 No. 3/2017	Efektivitas Program Pelatihan dalam Uptd Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora	Muhammad Adhif Alfi Candra	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas program pelatihan kerja dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blora secara keseluruhan dapat dikatakan sudah baik dengan prosentase nilai positif dari setiap indikator yang menunjukan hasil lebih tinggi dari pada nilai negatif. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan media SPSS Data 17 diperoleh hasil yang positif dengan kategori tingkat efektivitas program pelatihan tinggi sebesar 63.7 % atau 19 orang peserta pelatihan dari total 30 orang peserta pelatihan.	Perbedaan penelitian terdapat pada lokus dan fenomena penelitian. Lokus penelitian sebelumnya di Uptd BLK Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora yang berfokus pada program pelatihan, sedangkan lokus dari penelitian penulis di Uptd BLK Disnaker Kota Semarang dengan focus penelitiannya pada program pelatihan kerja menjahit.

<p><i>e-Journal of Public Policy and Management,</i> Vol. 8 No. 2/2019</p>	<p>Analisis Kinerja Uptd Blk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang Dalam Menjalankan Pelatihan Berbasis Kompetensi</p>	<p>Arini</p>	<p>Temuan dari penelitian ini adalah Kinerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dalam menjalankan pelatihan berbasis kompetensi belum optimal, terbukti dari aspek produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas dan akuntabilitas sedangkan yang sudah berjalan baik baru tanggung jawab.</p> <p>Pada aspek produktivitas, realisasi pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi belum sesuai dengan target yang telah ditentukan.</p> <p>Pada aspek kualitas layanan belum optimal terlihat dari sulitnya akses layanan, kenyamanan pelayanan kurang, dan sikap petugas pelayanan masih kurang ramah.</p> <p>Pada aspek responsivitas, dalam mengenali kebutuhan masyarakat yang kemudian dijadikan program pelatihan belum optimal.</p> <p>Aspek tanggung jawab sudah optimal, hal tersebut terlihat dari kesesuaian antara dan waktu kegiatan dengan regulasi.</p>	<p>Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan peneliti selanjutnya terdapat pada lokus penelitiannya. Lokus penelitian ini adalah Uptd Blk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang, sedangkan lokus penelitian penulis adalah Uptd Blk Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dengan fokus pada program pelatihan kerja menjahit (pemuatan kebutuhan industri garmen).</p>
<p><i>e-Journal Pendidikan</i></p>	<p>Evaluasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi</p>	<p>Susilawati</p>	<p>Penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di BLK Karawang secara keseluruhan sudah</p>	<p>Pada penelitian ini peneliti membahas mengenai evaluasi program pelatihan berbasis kompetensi</p>

<p><i>Teknik dan Vokasional FT UNJ</i> Vol. 2 No 1/2016</p>	<p>si Di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Karawang (Penerapan Model Evaluasi Cippo)</p>		<p>berjalan dengan baik akan tetapi ada beberapa kelengkapan administrasi yang belum terpenuhi, masih terbatasnya sarana prasarana, jumlah instruktur serta anggaran sehingga menyebabkan terbatasnya daya tampung peserta program pelatihan berbasis kompetensi. Persentase tingkat keterserapan lulusan di DU/DI (<i>Outcome</i>) mencapai 31, 73%.</p>	<p>dengan lokus di Uptd BLK Karawang, sedangkan penelitian penulis lokusnya di Uptd BLK Kota Semarang dengan focus pada program pelatihan kerja menjahit (pemenuhan kebutuhan industri garmen) .</p>
<p><i>International Journal of Research Publications</i> Volume -2, Issue-1, April 2018</p>	<p>The Impact Of Training And Development On Employee Job Performance</p>	<p>R.K.N.D. Darshani</p>	<p>Penelitian ini terutama berfokus pada dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembangunan Daerah. Hasil studi penelitian ini dan mengidentifikasi dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pekerjaan karyawan. Di masa depan, penelitian ini meneliti dampak enam dimensi pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pekerjaan karyawan. Berdasarkan hasil dari Analisis Korelasi Pearson, disajikan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan pengembangan dan kinerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa itu adalah tingkat kepercayaan 95% bahwa ada hubungan positif yang signifikan. Peneliti saat ini dapat menemukan pelatihan dan pengembangan memiliki</p>	<p>Penelitian ini berfokus pada dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja, sedangkan penelitian peneliti berfokus pada program pelatihan kerja menjahit dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di industri garmen Kota Semarang.</p>

			dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan karyawan.	
<i>International Journal of Educational Research</i> Vol. 1 No. 6 June 2013	Evaluasi on of Training in Organizations: An Empirical Investigation from a Developing Country	Mourad Mansour	Temuan dari penelitian ini adalah, pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Hasil awal dari penelitian ini menyetujui hubungan yang signifikan ini. Itu juga membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dan kepuasan. Namun, penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan turnover tidak signifikan. Ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa ada faktor-faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja dan stres yang mungkin berpengaruh pada turnover juga.	Penelitian ini berfokus pada pelatihan dalam organisasi, sedangkan penelitian peneliti berfokus pada program pelatihan kerja menjahit dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di industri garmen Kota Semarang.

Penelitian terdahulu merupakan salah satu dasar acuan bagi penulis yang didalamnya memuat teori-teori atau temuan-temuan dari hasil penelitian sebelumnya untuk dapat dijadikan data pendukung. Peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian sebelumnya berupa jurnal- jurnal yang didapat melalui internet. Pemetaan dilakukan dengan membandingkan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan melalui matriks yang disusun berdasarkan nama peneliti, artikel dan pengarang, tujuan dari penelitian terdahulu dan hasil temuannya.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang penulis pakai sebagai acuan, penelitian mengenai Program Pelatihan Kerja masih jarang ditemukan. Untuk fokus penelitian mengenai Program Pelatihan Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang juga masih jarang ditemukan. Penelitian terdahulu mengenai Program Pelatihan Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang hanyalah berkisar pada implementasi Program Pelatihan Ketrampilan Untuk Pekerja Anak. Penulis dalam melakukan penelitian akan menggunakan keefektifan implementasi dalam melihat implementasi program pelatihan kerja yaitu ketepatan kebijakan, ketepatan pelaksana, ketepatan target, ketepatan lingkungan, dan ketepatan proses, sedangkan untuk melihat faktor penghambat menggunakan teori Goerge C. Edwars yaitu komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi. Hal ini diharapkan dapat menjadikan sudut pandang lain mengenai penelitian tentang Program Pelatihan Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang dan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

1.6.2 Administrasi Publik

1.6.2.1 Definisi Administrasi publik

Menurut Chadler dan Plano (dalam Keban, 2014:29-30) Administrasi Publik adalah proses dimana sumberdaya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.

Menurut Nigro dan Nigro dalam Keban (2014:5) Administrasi Publik merupakan usaha kerjasama kelompok dalam suatu lingkungan publik, yang mencakup ketiga cabang yaitu yudikatif, legislatif, dan eksekutif yang mempunyai

suatu peranan penting dalam memformulasikan kebijakan publik sehingga menjadi bagian dari proses politik, yang sangat berbeda dengan cara-cara yang ditempuh oleh administrasi swasta dan berkaitan erat dengan beberapa kelompok swasta dan individu dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Nicholas Henry (dalam Pasolong:2007) Administrasi Publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktek dengan tujuan mempromosikan pemahaman tentang pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial. Administrasi publik berusaha melembagakan praktek-praktek manajemen agar sesuai dengan nilai efektivitas, efisiensi, dan pemahaman kebutuhan masyarakat secara lebih baik.

Dari beberapa definisi yang telah dipaparkan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Adminitrasi Publik merupakan proses kerjasama antara lingkungan publik yaitu yudikatif, legislatif, eksekutif yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dilakukan secara efektif dan efisien.

1.6.2.2 Paradigma Administrasi Publik

Suatu disiplin ilmu tentu akan mengalami perkembangan ataupun perubahan teori, metodologi, dan nilai-nilai yang mendasari seiring dengan masanya. Menurut Yeremias T. Keban (2014:31), Perkembangan suatu disiplin ilmu dapat ditelusuri dari perubahan paradigmanya. Menurut Khun (1970) dalam Keban (2014:31), paradigma merupakan suatu cara pandang, nilai-nilai, metode-motode, prinsip dasar, atau cara memecahkan suatu masalah, yang di anut oleh suatu

masyarakat ilmiah pada suatu masa tertentu. Perkembangan ilmu administrasi publik juga pernah mengalami krisis atau *anomalies* beberapa kali, dan terlihat pada pergantian cara pandang yang lama dengan yang baru. Beberapa ahli mengidentifikasi perkembangan paradigma dalam administrasi publik, salah satunya yaitu G. Shabbir Cheema (2007) dalam (Keban, 2014: 37-38) yang mengungkapkan empat fase administrasi publik, yaitu:

1. *Traditional public administration*, yang berorientasi pada hierarki, kontinuitas, ketidakberpihakan, standarisasi, legal-rational, otoritas, dan profesionalitas.
2. *Public management*, yang memusatkan perhatiannya pada penerapan prinsip-prinsip manajemen termasuk efisiensi, efektivitas, orientasi pada pelanggan, orientasi pada kekuatan pasar, dan lebih sensitif terhadap kepentingan publik, serta memberikan peran yang lebih besar kepada sektor swasta.
3. *New Public Management*, yang diarahkan pada fleksibilitas, pemberdayaan, inovasi dan berorientasi pada hasil, etika profesi, out sourcing, dan contracting out, serta promosi etika profesi dan manajemen dan anggaran berbasis kinerja.
4. *Governance*, adalah suatu sistem nilai, kebijakan, dan kelembagaan dimana urusan-urusan ekonomi, sosial dan politik dikelola melalui interaksi antara masyarakat, pemerintah, dan sektor swasta.

Pandangan Cheema tentang *governance* tersebut mendapat perhatian dari

berbagai negara melalui ajakan badan Perserikatan Bangsa-Bangsa yang membidangi program pembangunan (*United Nations Development Programme*) dengan menggunakan istilah "*good governance*". Adapun karakteristik *good governance* dari UNDP sebagaimana dijelaskan Rondinelli (2007) dalam (Keban, 2014: 38-39) ini meliputi:

1. *Participation*, yaitu bahwa semua orang harus di beri kesempatan untuk bersuara dalam pengambilan keputusan baik langsung atau melalui institusi perantara yang mewakili kepentingannya.
2. *Rule of Law*, yaitu bahwa aturan hukum harus adil dan ditegakkan tanpa pandang bulu, termasuk hukum yang mengatur hak – hak asasi manusia.
3. *Transparency*, yaitu bahwa keterbukaan harus dibangun diatas aliran informasi yang bebas. Berbagai proses, institusi dan informasi harus dapat diakses oleh semua orang yang berkepentingan.
4. *Responsiveness*, yaitu bahwa institusi-institusi dan proses yang ada harus diarahkan untuk melayani atau *stakeholders*.
5. *Consensus orientation*, yaitu bahwa hanya ada proses mediasi untuk sampai pada *consensus* umum yang didasarkan atas kepentingan kelompok, dan sedapat mungkin didasarkan pada kebijakan dan prosedur.
6. *Equity*, yaitu bahwa semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk memperbaiki dan mempertahankan kesejahterannya.

7. *Effectiveness and efficiency*, yaitu bahwa proses dan institusi-institusi yang ada sedapat mungkin memenuhi kebutuhan masyarakat melalui pemanfaatan terbaik terhadap sumberdaya-sumberdaya yang ada.
8. *Accountability*, yaitu bahwa para pengambil keputusan di instansi pemerintah, sektor publik dan organisasi masyarakat madani harus mampu mempertanggungjawabkan apa yang dilakukan dan diputuskan kepada publik sekaligus kepada para pemangku kepentingan.
9. *Strategic vision*, yaitu bahwa para pemimpin dan masyarakat publik harus memiliki perspektif yang luas dan jangka panjang terhadap pembangunan manusia, dengan memperhatikan latar belakang sejarah, kompleksitas sosial dan udaya.

1.6.3 Kebijakan Publik

Fenomena yang terjadi di dunia ini semata-mata diakibatkan oleh apa yang sering disebut sebagai kebijakan publik. Dalam kehidupan kompleks seperti sekarang ini kita telah dihadapkan pada suatu peristiwa yang kadang di pandang sebagai suatu masalah. Peristiwa-peristiwa yang terjadi untuk menunjukkan bahwa peristiwa yang terjadi disekitar kita bukanlah terjadi selama alami namun didalam peristiwa itu kebijakan negara yang memberikan warna tersendiri terhadap timbulnya peristiwa tersebut. Artinya bahwa kebijakan negara sangat mempengaruhi kehidupan kita sehari-hari (dalam Wahab, 2002: 1).

Pada dasarnya terdapat banyak batasan atau definisi mengenai apa yang dimaksud dengan kebijakan publik dalam literatur-literatur ilmu politik. Menurut Carl J. Fridrick dalam Sri Suwitri (2008:6) mendefinisikan kebijakan sebagai

serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan dengan menunjukkan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sedangkan publik secara etimologis berasal dari kata *public* dan diartikan sebagai umum, masyarakat, dan negara atau pemerintahan.

Menurut Chadler dan Plano (1988) dalam Pasalong (2007:38), mengatakan bahwa kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah publik dan pemerintah.

Definisi yang lebih sederhana dikemukakan Shfritz dan Russel (1997) dalam Pasalong (2007:39), mendefinisikan kebijakan publik dengan sederhana dan menyebut “*is whatever government dicides to do or not to do*”. Definisi tersebut kemudian di perjelas Thomas R. Dye (1981) dalam Pasalong (2007:39) bahwa bila pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu maka harus ada tujuannya (objektifnya) dan kebijakan publik itu meliputi semua tindakan pemerintah, jadi bukan semata – mata merupakan pernyataan keinginan pemerintah atau pejabat pemerintah saja.

Berdasarkan definisi – definisi tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik adalah tindakan pemerintah yang dilakukan dalam rangka memecahkan masalah publik, baik yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh pemerintah untuk megatasi permasalahan publik.

Proses kebijakan publik adalah serangkaian aktivitas intelektual yang dilakukan dalam proses kegiatan yang bersifat politis. Aktivitas politis tersebut dijelaskan sebagai *proses pembuatan kebijakan* dan divisualisasikan sebagai

serangkaian tahap yang saling bergantung yang diatur berdasarkan urutan waktu. Menurut William N Dunn (2000:23) tahap-tahap dalam proses kebijakan publik adalah sebagai berikut :

1. Perumusan Masalah

Memberikan informasi mengenai kondisi-kondisi yang menimbulkan masalah, dan merancang alternatif kebijakan yang baru.

2. *Forecasting* (Peramalan)

Memberikan informasi mengenai konsekuensi di masa mendatang dari diterapkannya alternatif kebijakan, termasuk apabila tidak membuat kebijakan.

3. Rekomendasi Kebijakan

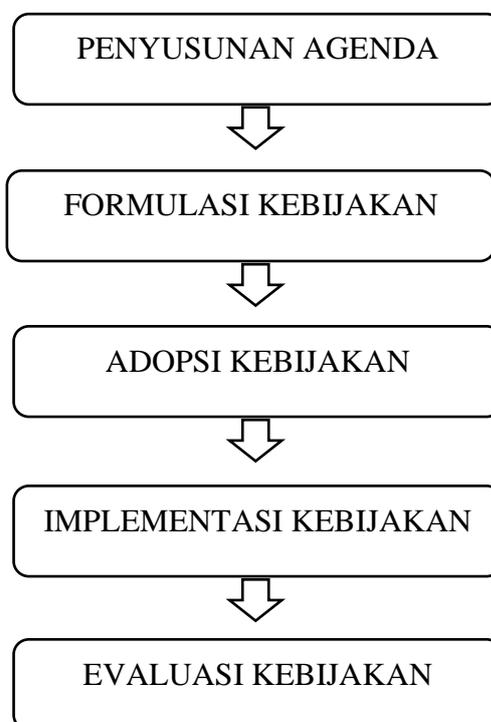
Memberikan informasi mengenai manfaat atau biaya dari setiap alternatif, dan merekomendasikan alternatif kebijakan yang memberikan manfaat bersih paling tinggi.

4. Monitoring Kebijakan

Memberikan informasi mengenai konsekuensi sekarang dan masa lalu dari diterapkannya alternatif kebijakan termasuk kendala kendalanya.

5. Evaluasi Kebijakan

Memberikan informasi mengenai kinerja atau hasil dari suatu kebijakan.

Gambar 1.1**Tahap - Tahap Kebijakan Publik**

Sumber : Budi Winarno (2012: 36)

Sedangkan menurut Budi Winarno tahap-tahap kebijakan publik sebagai berikut :

1. Penyusunan Agenda

Tahap penyusunan agenda yaitu tahap di mana masalah dimasukkan dalam agenda kebijakan para perumus kebijakan. Pada tahap ini suatu masalah mungkin tidak di sentuh sama sekali sementara masalah lain ditetapkan menjadi fokus pembahasan, atau ada juga masalah karena alasan-alasan tertentu di tunda untuk waktu yang lama.

2. Formulasi Kebijakan

Tahap formulasi kebijakan yaitu tahap di mana masalah yang telah masuk ke agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat

kebijakan. Masalah-masalah tadi didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah terbaik, pemecahan masalah tersebut berasal dari berbagai alternatif atau pilihan kebijakan yang ada. Sama halnya dengan perjuangan suatu masalah kebijakan yang akan diambil untuk memecahkan masalah tersebut.

3. Adopsi Kebijakan

Tahap adopsi kebijakan yaitu tahap dimana pada akhirnya hanya salah satu dari alternatif kebijakan tersebut di adopsi dengan dukungan dari mayoritas legislatif selaku pembuat kebijakan.

4. Implementasi Kebijakan

Tahap implementasi kebijakan yaitu tahap di mana kebijakan-kebijakan yang telah diambil dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasikan sumberdaya finansial atau manusia maupun agen-agen pemerintah tingkat bawah.

5. Penilaian Kebijakan

Tahap evaluasi kebijakan yaitu tahap di mana kebijakan yang dijalankan akan dinilai atau dievaluasi, untuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat telah mampu memecahkan masalah. Kebijakan publik pada dasarnya dibuat untuk meraih dampak yang diinginkan. Dalam hal ini, memecahkan masalah yang dihadapi oleh masyarakat. Oleh karena itu, ditentukanlah ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria yang menjadi dasar untuk menilai apakah kebijakan publik telah mampu meraih dampak yang diinginkan.

1.6.4 Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan tahap yang sangat krusial dari proses kebijakan publik. Karena implementasi kebijakan bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu, menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan (Grindle, 1980 dalam S. Abdul Wahab, 2002: 59). Oleh sebab itu tidak salah jika dikatakan implementasi kebijakan merupakan aspek penting dari keseluruhan proses kebijakan.

Dalam Kamus Webster merumuskan secara pendek bahwa *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sara untuk melaksanakan sesuatu); *to give practical effect to* (menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu).

Sebelumnya Pressman dan Wildavsky (dalam S. Abdul Wahab, 2002: 65) menyatakan bahwa sebuah kata kerja mengimplementasikan itu sudah pasti berhubungan langsung dengan kebijakan-kebijakan. Sehingga implementasi ini merupakan proses untuk melaksanakan kebijakan yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus, karena terkadang keliru jika menganggap bahwa proses tersebut dengan sendirinya akan berlangsung mulus.

Sedangkan menurut Van Mater Van Horn, 1975 (dalam Budi Winarno, 2004, 102) membatasi proses implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan

yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan dalam kebijakan sebelumnya. Tindakan tersebut mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam waktu tertentu atau bahkan untuk mencapai perubahan-perubahan yang besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan. Namun dalam hal ini yang perlu ditekankan bahwa tahap implementasi tidak akan mulai sebelum tujuan-tujuan ditetapkan atau diidentifikasi oleh keputusan-keputusan kebijakan, misalnya tahap implementasi terjadi jika undang-undang telah ditetapkan dan dana disediakan untuk membiayai implementasi kebijakan tersebut.

Kejelasan standar dan sasaran tidak menjamin implementasi yang efektif apabila tidak dibarengi adanya komunikasi antar organisasi dan aktivitas pengukuhan (Wibawa,1994: 20).

Pendapat lain dikemukakan oleh Daniel A. Muzmanian dan Paul A. Sabatier, 1979 (dalam S. Abdul Wahab, 2002: 65), menjelaskan makna implementasi dengan mengatakan bahwa memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah diusahakannya pedoman-pedoman kebijakan negara yang mencakup baik usaha-usaha untuk megadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat atau dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan mengenai definisi diatas bahwa implementasi kebijakan dimaksudkan untuk memahami apa yang terjadi setelah suatu kebijakan dirumuskan, serta apa dampak yang ditimbulkan dari kebijakan. Implementasi kebijakan tidak hanya persoalan administrasinya saja namun faktor

lingkungan juga mempengaruhi proses implementasi tersebut. Karena implementasi sebagai suatu rangkaian aktivitas dalam rangka mengantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut membawa hasil sesuai harapan. Sehingga implementasi dianggap penting dalam suatu kebijakan karena dalam implementasi, suatu tindakan dari suatu kejadian dapat ditransmisikan oleh pemerintah kepada masyarakat guna merealisasikan tujuan publik.

Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian yang luas yakni merupakan alat atau instrument administrasi dimana terdapat aktor, prosedur, organisasi, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna mencapai dampak dan tujuan yang diinginkan. Implementasi juga berkenaan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan pada realisasi program (Gorodon, 1986 dalam Keban, 2008: 76). Sehingga suatu program harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain bahwa implementasi merupakan tahap merealisasi tujuan-tujuan program. Dalam hal ini yang perlu diperhatikan adalah persiapan implementasi yaitu memikirkan dan menghitung secara matang berbagai kemungkinan keberhasilan dan kegagalan, termasuk hambatan atau peluang-peluang yang ada dan kemampuan organisasi yang disertai tugas untuk melaksanakan program.

1.6.4.1 Teori Ketepatan Implementasi

Sebuah implementasi kebijakan seringkali terjadi ketidaktepatan pelaksanaan sehingga gagal dalam memberikan manfaat atau tujuan pada sasaran kebijakan. Hal ini sangat memprihatinkan, mengingat sebegus apapun suatu kebijakan dibuat, apabila dalam pengimplementasiannya ternyata tidak sesuai dan

menyimpang dari tujuan maka kebijakan tersebut menjadi sia-sia. Nugroho dalam bukunya "*Public Policy*" memaparkan bahwa pada dasarnya implementasi kebijakan dilakukan oleh dua orang secara bersama-sama yakni *state* dan *society*.

Masalah kemudian muncul ketika terdapat pertanyaan mengenai prinsip-prinsip pokok dalam mewujudkan implementasi kebijakan yang efektif. Pada dasarnya terdapat lima tepat yang perlu dipenuhi dalam hal keefektifan kebijakan dalam Nugroho (2012; 707-710), yaitu:

1. Ketepatan Kebijakan

Ketepatan kebijakan menyangkut seberapa jauh kebijakan yang ada dapat menyelesaikan permasalahan yang hendak dipecahkan dan apakah kebijakan di buat oleh lembaga yang mempunyai kewenangan (misi kelembagaan) yang sesuai dengan karakter kebijakannya.

2. Ketepatan Pelaksanaan

Aktor implementasi kebijakan tidak hanya pemerintah, namun juga dapat dilaksanakan melalui kerjasama pemerintah, swasta maupun masyarakat. Ketepatan pelaksana ini dengan melihat pertama yaitu aktor implementasi kebijakan yang berperan penting dalam pelaksanaan Kebijakan. Kedua adalah keterlibatan swasta dan masyarakat dalam melaksanakan kebijakan.

3. Ketepatan Target

Ketepatan target ini berkenaan dengan bagaimana kondisi target dalam pelaksanaan suatu kebijakan dan apakah implementasi kebijakan tersebut merupakan kebijakan yang mungkin sama tidak efektifnya dengan kebijakan lain. Ketepatan target dinilai dari respon masyarakat terhadap

pelaksanaan kebijakan oleh implementor dan adanya intervensi mengenai apakah kebijakan tersebut merupakan kebijakan yang pada prinsipnya terkait pula dengan kebijakan lain yang dilaksanakan oleh implementor sehingga menimbulkan ketidakefektifan.

4. Ketepatan Lingkungan

Ketepatan lingkungan ini dilihat dari pertama, adalah lingkungan internal kebijakan mengenai interaksi diantara lembaga perumus kebijakan dan lembaga pelaksana kebijakan dengan lembaga lain yang terkait. Kedua adalah lingkungan eksternal kebijakan, dengan melihat bagaimana interpretasi lembaga startegis seperti media massa maupun kelompok – kelompok masyarakat dalam pelaksanaan kebijakan.

5. Ketepatan Proses

Ketepatan proses ini berkenaan dengan bagaimana kesiapan pelaksana kebijakan dan kesiapan masyarakat. Sikap tersebut dilihat dari bagaimana mereka memahami, menerima, dan siap menjadi bagian dari kebijakan.

1.6.4.2 Model-Model Implementasi

Keberhasilan implementasi kebijakan akan ditentukan oleh banyak variabel atau faktor, dan masing-masing variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain. Dalam melakukan penelitian terhadap tahapan implementasi kebijakan, terdapat beberapa model yang dikemukakan oleh para pakar yaitu :

1. Teori George C. Edwards III

Model Implementasi menurut George C. Edwards III (dalam Subarsono, 2013: 90) mengemukakan setidaknya ada empat variabel yang sangat

menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan yaitu: (1) komunikasi, (2) sumberdaya, (3) disposisi dan (4) struktur birokrasi dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Komunikasi

Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) akan mengurangi distorsi implementasi. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran.

Terdapat tiga indikator yang dapat di pakai (atau digunakan) dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi (dalam Agustino, 2008: 150) yaitu:

- a. *Transmisi*, penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali yang terjadi dalam hal penyaluran komunikasi adalah adanya salah pengertian atau miskomunikasi, hal tersebut disebabkan karena komunikasi telah melalui beberapa tingkatan birokrasi.
- b. *Kejelasan*, komunikasi yang diterima oleh para pelaksana kebijakan haruslah jelas dan tidak membingungkan atau bermakna ganda.
- c. *Konsistensi*, perintah yang diberikan dalam pelaksanaannya suatu komunikasi haruslah konsisten dan jelas untuk dijalankan. Karena

jika perintah berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.

2. Sumberdaya

Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan dengan jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia yakni kompetensi implementer, sumberdaya finansial, dan sumberdaya fasilitas. Sumber daya merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan proses implementasi kebijakan. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

3. Disposisi

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sifat atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.

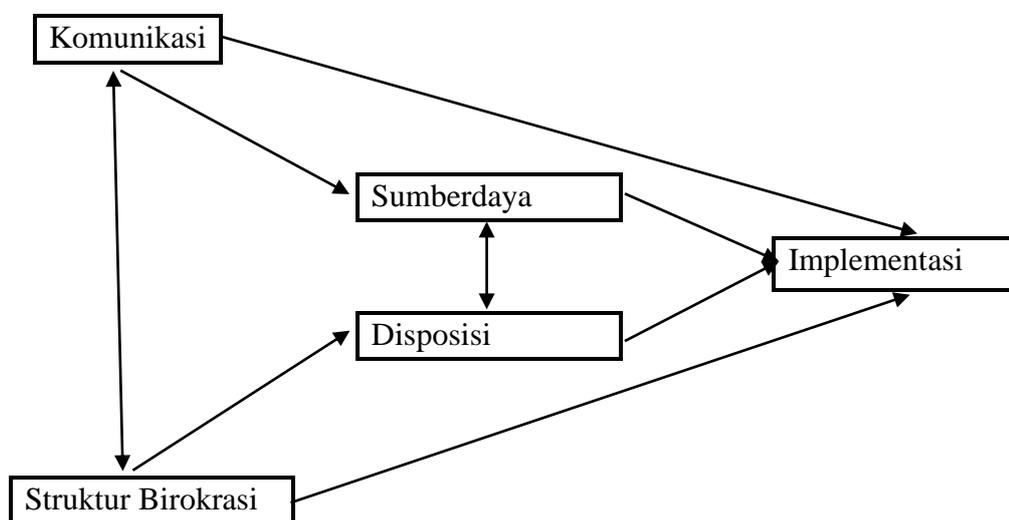
4. Struktur Birokrasi

Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (*Standart Operating Procedures* atau SOP).

SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan *red-tape*, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks. Ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Gambar 1.2

Model Implementasi George C. Edward III



Sumber : Budi Winarno, 2012 : 211

2. Teori Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier

Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier dalam Agustino (2008:139) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai berikut :

“Pelaksanaan keputusan kebijaksanaan dasar, biasanya dalam bentuk Undang-Undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi,

menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstrukturkan atau mengatur proses implementasinya.”

Peran penting dari implementasi kebijakan publik adalah kemampuannya dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan formal pada keseluruhan proses implementasi. Dan variabel-variabel yang dimaksud dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori besar, yaitu:

1. Mudah atau Tidaknya Masalah yang akan Digarap, meliputi :

a. Kesukaran-kesukaran teknis

Tercapai atau tidaknya tujuan suatu kebijakan akan tergantung pada sejumlah persyaratan teknis yaitu kemampuan untuk mengembangkan indikator pengukuran prestasi kerja yang tidak terlalu mahal serta, pemahaman mengenai prinsip hubungan kausal yang mempengaruhi masalah.

b. Keberagaman Perilaku yang Diatur.

Semakin beragam perilaku yang diatur, maka asumsinya semakin beragam pelayanan yang diberikan, sehingga semakin sulit untuk membuat peraturan yang tegas dan jelas.

c. Persentase Totalitas Penduduk yang Tercakup dalam Kelompok Sasaran.

Semakin kecil dan semakin jelas kelompok sasaran yang perilakunya akan diubah, maka semakin besar peluang untuk memobilisasikan dukungan politik terhadap sebuah kebijakan.

- d. Tingkat dan Ruang Lingkup Perubahan Perilaku yang Dikehendaki.
Semakin besar jumlah perubahan perilaku yang dikehendaki oleh kebijakan, maka semakin sulit para pelaksana memperoleh implementasi yang berhasil.
2. Kemampuan Kebijakan Menstruktur Proses Implementasi Secara Tepat
Para pembuat kebijakan mendayagunakan wewenang yang dimilikinya untuk menstruktur proses implementasi secara tepat melalui beberapa cara;
 - a. Kecermatan dan kejelasan penjenjangan tujuan-tujuan resmi yang akan di pakai.
Semakin mampu suatu peraturan memberikan petunjuk-petunjuk yang cermat dan disusun secara jelas skala prioritas bagi para pejabat pelaksana.
 - b. Ketelandalan teori kausalitas yang diperlukan.
Memuat suatu teori kausalitas yang menjelaskan bagaimana kira-kira tujuan usaha pembaharuan yang akan dicapai melalui implementasi kebijakan.
 - c. Ketepatan alokasi sumberdana.
Tersedianya dana pada tingkat batas ambang tertentu sangat diperlukan agar terbuka peluang untuk mencapai tujuan-tujuan formal.
 - d. Keterpaduan hierarki di dalam lingkungan dan diantara Lembaga-lembaga atau instansi-instansi pelaksana.

Salah satu ciri yang perlu dimiliki oleh setiap peraturan perundangan yang baik ialah kemampuannya untuk memadukan hirarki badan-badan pelaksana. Struktur akan membayangkan tujuan dari kebijakan yang telah ditetapkan.

- e. Aturan-aturan pembuat keputusan dari badan-badan pelaksana.
Suatu undang-undang harus pula dapat mempengaruhi lebih lanjut proses implementasi kebijakan dengan cara menggariskan secara formal aturan-aturan pembuatan keputusan dari badan pelaksana.
- f. Kesepakatan para pejabat terhadap tujuan yang termaktub dalam undang-undang.

Para pejabat pelaksana memiliki kesepakatan yang diisyaratkan demi tercapainya tujuan.

- g. Akses formal pihak-pihak luar.
Sejauhmana peluang yang terbuka di luar badan pelaksana dapat mendukung tujuan resmi, ini dimaksudnya agar kontrol para pejabat pelaksanaan yang ditunjuk dapat berjalan sebagaimana mestinya.

3. Variabel-variabel diluar Undang-undang yang Mempengaruhi Implementasi

- a. Kondisi sosial-ekonomi dan teknologi
Perbedaan waktu dan perbedaan diantara wilayah-wilayah hukum pemerintah dalam hal kondisi sosial, ekonomi dan teknologi sangat signifikan berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan yang digariskan dalam suatu undang-undang.

b. Dukungan publik

Hakekat perhatian publik yang bersifat sesaat menimbulkan kesukaran-kesukara tertentu, karena untuk mendorong tingkat keberhasilan suatu implementasi kebijakan sangat dibutuhkan adanya sentuhan dukungan dari warga.

c. Sikap dan sumber-sumber yang dimiliki kelompok masyarakat

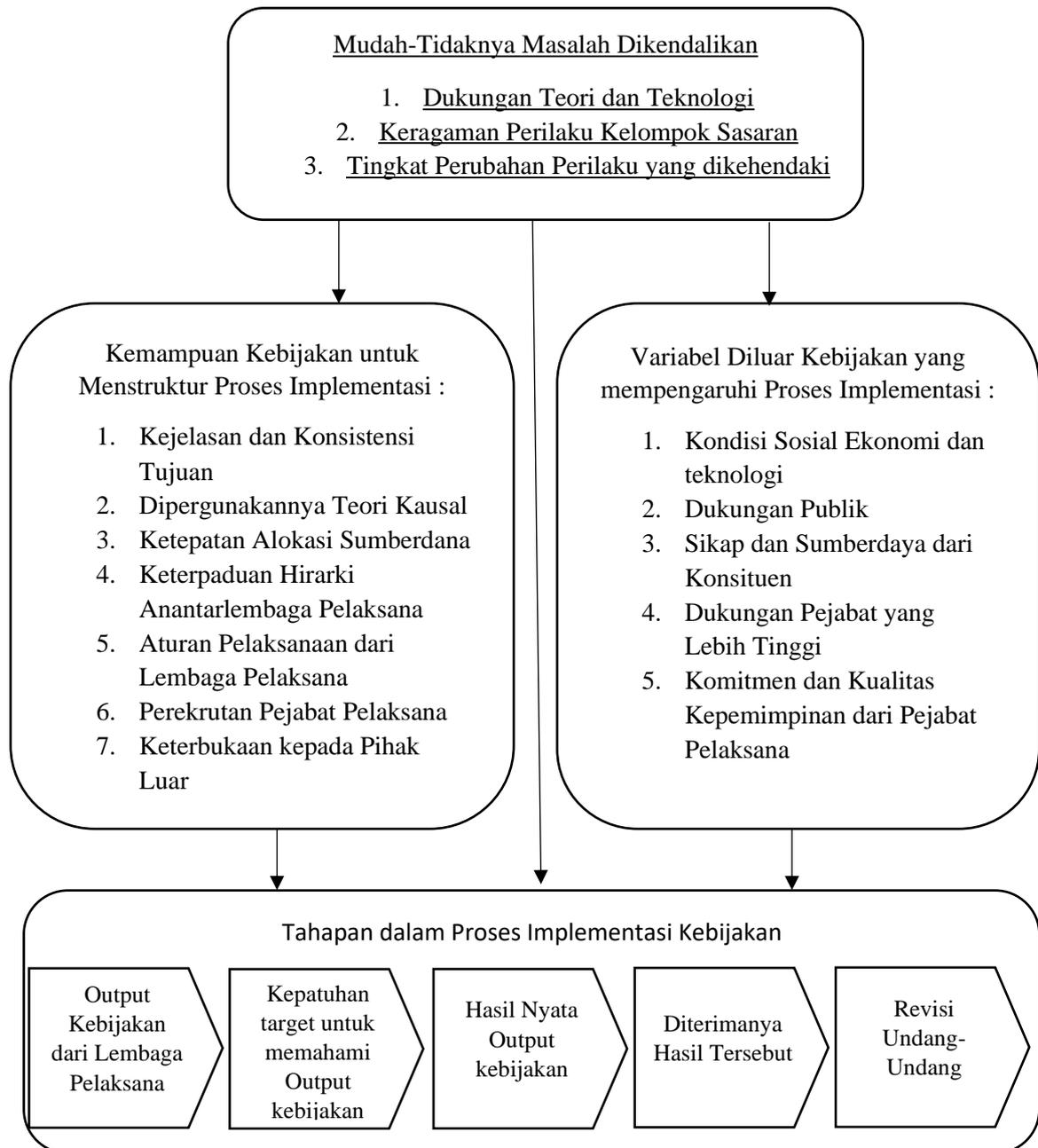
Perubahan-perubahan yang hendak dicapai oleh suatu kebijakan publik akan sangat berhasil apabila di tingkat masyarakat, warga memiliki sumber-sumber dan sikap masyarakat yang kondusif terhadap kebijakan yang ditawarkan.

d. Kesepakatan dan kemampuan kepemimpinan para pejabat pelaksana

Kesepakatan para pejabat instansi merupakan fungsi dari kemampuan undang-undang untuk melembagakan pengaruhnya pada badan pelaksana melalui penyeleksian institusi dan pejabat.

Gambar 1.3

Model Implementasi Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier



Sumber : Leo Agustino, 2012 : 149

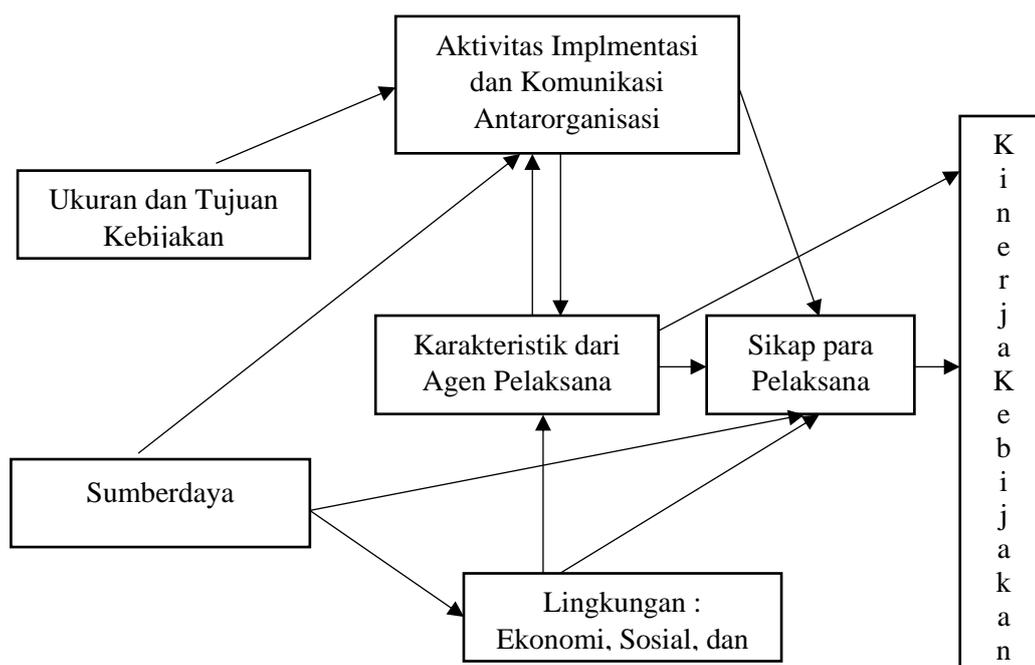
3. Teori Van Metter dan Van Horn

Van meter Van Horn dalam Agustino (2012 : 139) mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai :

"Tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan"

Gambar 1.4

Model Implementasi Van Metter dan Van Horn



Sumber : Leo Agustino, 2012 : 144

Model pendekatan *top-down* yang dirumuskan oleh Donald Van meter dan Van horn disebut dengan *a model of the policy implementation* proses implementasi ini merupakan sebuah abstraksi atau *performance* suatu implementasi kebijakan yang pada dasarnya secara sengaja dilakukan untuk

meraih kinerja implementasi kebijakan publik yang tinggi yang berlangsung dalam hubungan berbagai variabel titik model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linier dari keputusan politik yang tersedia, pelaksana, dan kinerja kebijakan publik.

Ada 6 variabel menurut Van meter dan Van Horn, yang mempengaruhi kinerja kebijakan publik tersebut, adalah :

1. Ukuran dan tujuan kebijakan.

Tingkat keberhasilan implementasi kebijakan dapat diukur jika ukuran dan tujuan dari kebijakan memang realistis dengan sosio-kultur yang berada di level pelaksana kebijakan. Ketika ukuran kebijakan atau tujuan kebijakan terlalu ideal untuk dilaksanakan di level masyarakat, maka agak sulit untuk merealisasikan kebijakan publik hingga titik yang dapat dikatakan berhasil.

2. Sumberdaya

Keberhasilan proses implementasi kebijakan tergantung dari sumber daya manusia yang tersedia. Tahap-tahap tertentu dari keseluruhan proses implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan secara apolitik.

Selain sumber daya manusia sumber daya lain yang perlu diperhitungkan ialah: sumber daya finansial dan sumber daya waktu.

Ketika sumber daya manusia yang kompeten telah tersedia sedangkan dana melalui anggaran tidak tersedia maka menjadi persoalan pelik

untuk merealisasikan tujuan kebijakan publik. Demikian pula halnya dengan sumber daya waktu. Karena itu sumber daya yang diminta dan dimaksud oleh Van Meter dan Van Horn adalah ketiga bentuk sumber daya tersebut.

3. Karakteristik agen pelaksana

Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat pengimplementasian kebijakan publik. Hal ini sangat penting karena kinerja implementasi kebijakan (publik) akan sangat banyak dipengaruhi oleh ciri-ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksanaannya.

4. Sikap/Kecenderungan (*disposition*) para pelaksana

Sikap penerimaan atau penolakan dari pelaksana akan sangat banyak mempengaruhi keberhasilan atau tidaknya kinerja implementasi kebijakan publik. Hal ini sangat mungkin terjadi oleh karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi masyarakat yang mengenal betul permasalahan yang mereka rasakan. Tetapi kebijakan yang akan dilaksanakan adalah kebijakan "dari atas" atau (*Top Down*) yang sangat mungkin para pengambil keputusannya tidak pernah mengetahui kebutuhan keinginan atau permasalahan yang masyarakat ingin selesaikan.

5. Komunikasi antar organisasi dan aktivitas pelaksana

Koordinasi merupakan mekanisme yang ampuh dalam implementasi kebijakan publik. Semakin baik koordinasi komunikasi di antara pihak

yang terlibat dalam proses implementasi, maka kesalahan akan sangat kecil untuk terjadi dan begitu pula sebaliknya.

6. Lingkungan ekonomi sosial dan politik

Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi biang keladi dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan.

Karena itu, upaya untuk mengimplementasikan kebijakan harus pula memperhatikan kekondusifan lingkungan eksternal.

1.6.5 Pelatihan Kerja

1.6.5.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Ada dua tujuan diadakannya program pelatihan. Pertama, pelatihan dilakukan untuk menutupi “*gap*” antara kecapakan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. Untuk memperoleh gambaran tentang pelatihan yang lebih jelas berikut ini disampaikan definisi dari beberapa ahli:

Menurut Gomes (2003 : 197), “Pelatihan adalah segala usaha yang dilakukan untuk memperbaiki performansi pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang sedang atau menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.”

Menurut Jan Bella dalam Hasibuan (2003:70), “Pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.”

Menurut Panggabean (2004), “Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang. Sedangkan pendidikan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan pengetahuan.”

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja pekerja dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

1.6.5.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Hasibuan (2003:70) hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

1. Produktifitas kerja.

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat,

kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

2. Efisiensi.

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3. Kerusakan.

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kecelakaan.

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5. Pelayanan.

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6. Moral.

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7. Karier.

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.

8. Konseptual.

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.

9. Kepemimpinan.

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relation*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama *vertical* dan *horizontal* semakin harmonis.

10. Balas jasa.

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, intensif, dan benefit) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

11. Konsumen.

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

1.6.5.3 Manfaat Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2004:136), manfaat penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Manfaat untuk Pelatihan

- a. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan.
- b. Memperbaiki moral pekerja.
- c. Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
- d. Membantu pengembangan perusahaan.
- e. Membantu dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik dan aspek-aspek lainnya yang menampilkan pekerja dan manajer yang sukses.

2. Manfaat untuk Individual

- a. Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan, dan tanggungjawab.
- b. Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri.
- c. Membantu dalam mengahapi stress dan konflik dalam pekerjaan.
- d. Meyediakan informasi untuk memperbaiki oengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap.
- e. Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan.

3. Manfaat untuk personal, Hubungan Manusia dan pelaksana Kebijakan

- a. Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual.
- b. Memperbaiki hubungan lintas personal.
- c. Memperbaiki moral
- d. Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan berkoordinasi

- e. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

1.7 Fenomena Penelitian

Fenomena penelitian berisi tentang aspek-aspek yang terkait dengan persoalan apa saja yang akan digali oleh peneliti dalam menggambarkan fakta yang sebenarnya dengan masalah yang akan diteliti. Dalam fenomena penelitian ini yang akan diamati dalam penelitian ini adalah mengenai implementasi Program Pelatihan Kerja Menjahit oleh UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang untuk Pemenuhan Kebutuhan Industri Garmen. Implementasi program dalam penelitian ini dilihat menggunakan model implementasi Edward. Dengan pemahaman tersebut, peneliti dapat mengetahui aspek aspek yang mempengaruhi berjalannya implementasi yang kemudia dapat menjelaskan keberhasilan dan kegagalan implementasi tersebut.

Fenomena yang akan di amati dalam penelitian ini adalah :

- I. Impelementasi Kebijakan Program Pelatihan Kerja Menjahit oleh UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang Studi Tentang Pemenuhan Kebutuhan Industri Garmen.

1. Ketepatan Kebijakan

Pada dimensi ini gejala yang akan diamati adalah :

- a. Kesesuaian kebijakan yang telah dirumuskan dengan karakter masalah yang dipecahkan.
- b. Kebijakan yang dibuat telah dibuat oleh lembaga yang akuntabel.

2. Ketepatan Pelaksana

Pada dimensi ini gejala yang akan diamati adalah :

- a. Peran UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam pelaksanaan program pelatihan kerja.
- b. Peran swasta dalam pelaksanaan program pelatihan kerja.
- c. Peran masyarakat dalam pelaksanaan program pelatihan kerja.

3. Ketepatan Target

Pada dimensi ini gejala yang akan diamati adalah :

- a. Respon masyarakat terhadap pelaksanaan kebijakan program pelatihan kerja.
- b. Intervensi kebijakan program pelatihan kerja dengan kebijakan yang lain.

4. Ketepatan Lingkungan

Pada dimensi ini gejala yang akan diamati dilihat dari lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal dapat dilihat dari:

- a. Interaksi lembaga pelaksana dengan instansi-instansi lain yang terkait dalam implementasi kebijakan program pelatihan kerja menjahit.

Lingkungan eksternal dapat dilihat dari :

- a. Interaksi lembaga pelaksana dengan media massa dalam implementasi kebijakan program pelatihan kerja menjahit.

- b. Interaksi lembaga pelaksana dengan masyarakat dalam implementasi kebijakan program pelatihan kerja menjahit.

5. Ketepatan Proses

Pada dimensi ini gejala yang akan diamati adalah :

- a. Melihat proses berjalannya program dilihat dari bagaimana para pelaksana program dan pihak-pihak lain yang terlibat memahami, menerima dan kesiapan menjadi bagian dari program pelatihan kerja menjahit di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

II. Faktor Penghambat dalam Implementasi Program Pelatihan Kerja Menjahit oleh UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang Studi Tentang Pemenuhan Kebutuhan Industri Garmen.

a. Komunikasi

- 1) Metode yang digunakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam menyampaikan komunikasi terkait kebijakan program pelatihan kerja menjahit kepada masyarakat.
- 2) Kejelasan informasi yang disampaikan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang kepada masyarakat terkait kebijakan program pelatihan kerja menjahit.
- 3) Konsistensi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam mengkomunikasikan kebijakan program pelatihan kerja menjahit kepada masyarakat.

b. Sumber Daya

- 1) Sumber daya manusia yang dimiliki untuk pelaksanaan kebijakan.
- 2) Dukungan anggaran dalam pelaksanaan kebijakan.
- 3) Fasilitas penunjang yang digunakan dalam pelaksanaan kebijakan.

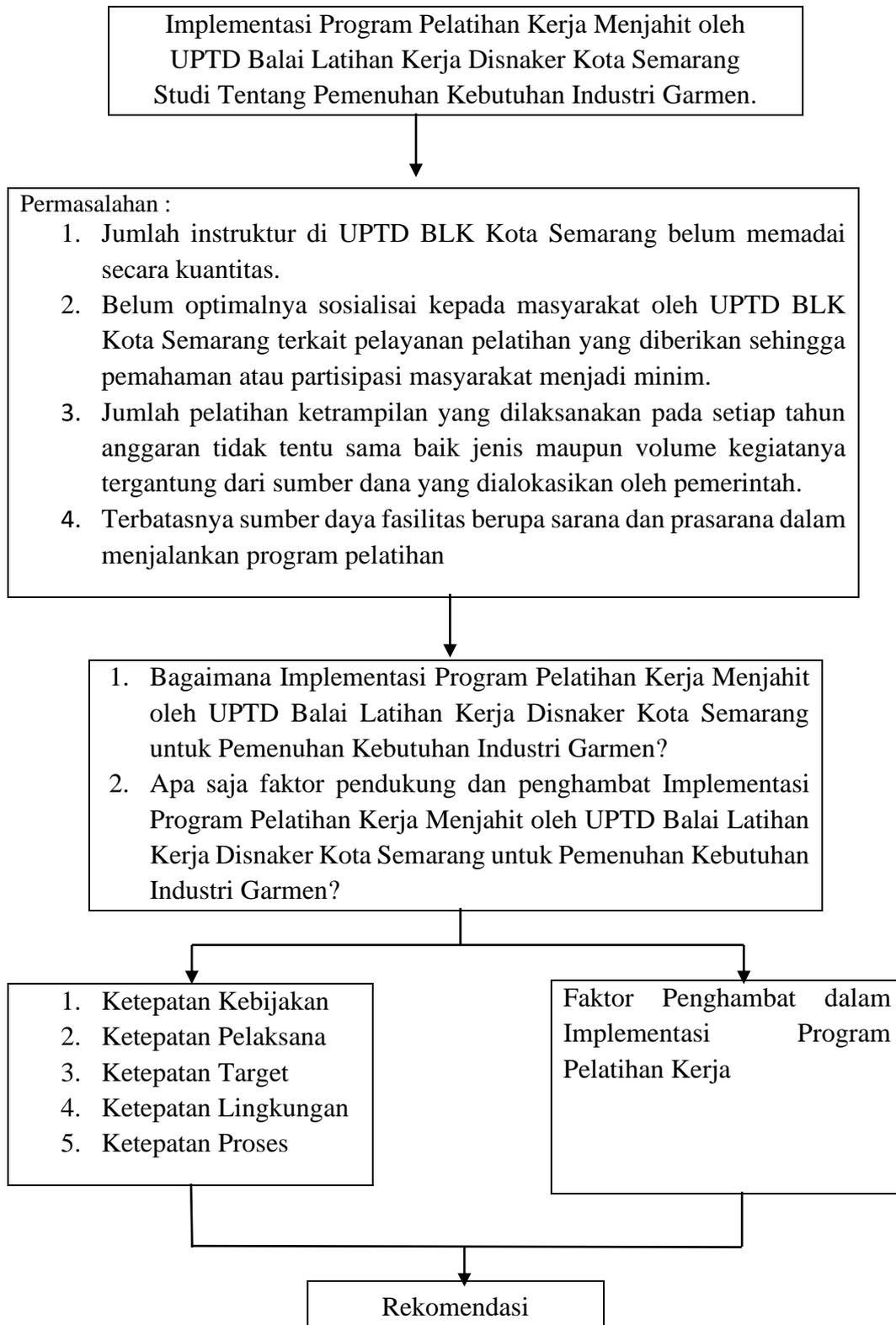
c. Disposisi

Disposisi dapat dinilai dari sikap demokratis UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam pelaksanaan implementasi program pelatihan kerja menjahit di Kota Semarang.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi dinilai dari standar operasional prosedur (SOP) pelaksanaan kebijakan implementasi program pelatihan kerja menjahit di Kota Semarang.

1.8. Kerangka Pikir



1.9. Metode Penelitian

1.9.1 Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sedangkan sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis (Sugiyono, 2009:2).

Menurut Pasolong dalam Metode Penelitian Administrasi Publik (2012:75) menjelaskan beberapa tipe penelitian. Adapun beberapa tipe penelitian tersebut adalah:

a. Penelitian Deskriptif

Merupakan suatu penelitian yang mendeskripsikan apa yang terjadi saat dilakukannya penelitian. Upaya dalam penelitian penggambaran ini adalah mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang saat ini terjadi. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan saat ini. Penelitian ini tidak berusaha untuk menganalisis hipotesa, melainkan hanya mendeskripsikan informasi apa adanya secara objektif

b. Penelitian Eksploratif (penjajakan)

Merupakan suatu penelitian yang sifatnya terbuka, serta masih mencari-cari dan belum memiliki hipotesa, pengetahuan penelitian tentang gejala yang ingin diteliti masih kurang, sehingga penelitian penjajakan ini sering dilakukan sebagai langkah pertama untuk penelitian penjelasan maupun penelitian deskriptif. Melalui eksploratif tersebut masalah penelitian dapat dirumuskan dengan lebih jelas dan lebih terperinci.

c. Penelitian Eksplanatory (penjelasan)

Merupakan suatu penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan, oleh karena itu dinamakan penelitian pengujian hipotesa yang telah dirumuskan atau *testing research*.

Bedasarkan tipe penelitian yang telah dijelaskan di atas, dalam penelitian ini, Peneliti akan menggunakan tipe penelitian deskriptif, sehingga desain penelitian yang dipilih adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Design ini di pilih karena peneliti ingin menganalisa dan mendeskripsikan Implementasi Program Pelatihan Kerja Menjahit oleh UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang Studi Tentang Pemenuhan Kebutuhan Industri Garmen. Penelitian ini akan dilaksanakan dengan dibatasi waktu serta pengumpulan informasi secara lengkap dengan prosedur pengumpulan data yang telah ditetapkan.

1.9.2 Situs dan Fokus Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat di mana peneliti akan melakukan penelitiannya. Penetapan lokasi penelitian merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian berarti obyek dan tujuan sudah sudah ditetapkan, sehingga mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian. Lokasi bisa dilakukan di suatu wilayah tertentu atau suatu lembaga tertentu. Untuk memperoleh data primer, lokasi penelitian ini peneliti lakukan di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang.

Situs penelitian adalah penetapan tempat atau wilayah di mana peneliti akan melaksanakan penelitian. (Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro : 19)

1.9.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan identitas yang mempengaruhi desain riset, pengumpulan data, dan keputusan analisis data, untuk itu dibutuhkan subjek penelitian yang kredibel.

(Moleong, 2010:132) mendeskripsikan subjek penelitian sebagai informan, yang artinya orang pada latar penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Sejalan dengan definisi tersebut, Moleong, 1993:862 mendeskripsikan subjek penelitian sebagai orang yang diamati sebagai sasaran penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut subjek penelitian merupakan seseorang yang menjadi

sasaran pengamatan atau informan pada suatu penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti.

Informan merupakan orang yang memberikan informasi dan penjelasan mengenai kondisi latar penelitian. Informan dalam penelitian kualitatif ini tidak dapat ditetapkan secara mutlak, maka teknik pemilihan informan ini menggunakan sistem *Purposive Sampling* yakni dengan memilih informan yang didasarkan pada tujuan tertentu. Untuk menganalisa lebih lanjut digunakan sistem *Snowball Sampling*, yakni pemilihan informan yang terus berkembang jumlahnya hingga informasi dan data yang diperoleh di rasa cukup (Pasolong, 2012:161-162).

Peneliti kualitatif mulanya memiliki satu *key* informan yang nantinya *key* informan tersebut akan menunjuk informan selanjutnya guna memperoleh informasi yang lebih dalam. Informan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepala UPTD BLK Kota Semarang
2. Instruktur (Pelatih) Program Pelatihan Kerja
3. Masyarakat Peserta Pelatihan Kerja

1.9.4 Sumber Data

Dalam penelitian Implementasi Program Pelatihan Kerja Menjahit oleh UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang Studi Tentang Pemenuhan Kebutuhan Industri Garmen terdapat dua jenis data yang digunakan yaitu :

- a. Data primer, menurut (Hasan, 2002:82) adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer didapat dari

sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer ini antara lain :

1. Catatan hasil wawancara
 2. Hasil observasi lapangan
 3. Data-data mengenai informan
- b. Data sekunder, adalah catatan mengenai kejadian atau peristiwa yang telah terjadi berupa tulisan dari buku, dokumen, internet, dan sumber tulisan lain yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data sekunder digunakan buku, internet, dan dokumen-dokumen yang mendukung. Data sekunder yang digunakan berupa hasil penelitian terdahulu dalam bentuk Jurnal. Laporan posting berita, dan laporan-laporan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

1.9.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Pasalong dalam Metode Penelitian Administrasi Publik (2012:75) Pengumpulan data merupakan proses pengadaan data primer untuk kebutuhan suatu penelitian.

1. Teknik wawancara

Menurut Pasalong dalam Metode Penelitian Administrasi Publik (2012:75) wawancara adalah kegiatan tanya jawab antara dua orang atau lebih secara langsung. Pewawancara disebut *interviewer* sedangkan orang yang di wawancarai disebut *interview*. Metode wawancara bisa dilaksanakan secara langsung ataupun tidak langsung.

2. Teknik Pengamatan/*Observasi*

Menurut Pasalong dalam Metode Penelitian Administrasi Publik (2012:75) Observasi merupakan suatu pengamatan secara langsung dengan sistematis terhadap gejala-gejala yang hendak diteliti. Oleh karena observasi menjadi salah satu teknik pengumpulan menjadi salah satu teknik pengumpulan data jika sesuai dengan tujuan penelitian, direncanakan dan dicatat secara sistematis, dan kontrol reliabilitasnya dan validitasnya.

3. Teknik Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013: 240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

1.9.6 Analisis dan Interpretasi Data

Analisis data kualitatif merupakan sebuah proses yang kreatif, namun dalam pelaksanaannya terdapat metode yang secara eksplisit dan sistematis sebaiknya digunakan peneliti untuk menganalisis dan menginterpretasikan data tekstual.

(Pedoman Penulisa Karya Ilmiah Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro : 20).

1.9.7 Kualitas Data atau Keabsahan Data

Penelitian kualitatif harus memiliki standar kredibilitas yang baik. Standar kredibilitas ini untuk menunjukkan agar hasil penelitian kualitatif mampu mempunyai tingkat kebenaran data dan mempunyai kepercayaan yang tinggi sesuai dengan kondisi nyatanya.

Triangulasi merupakan cara untuk memeriksa keabsahan data dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh. Triangulasi sumber, berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Tujuan dari triangulasi bukan untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena, tetapi lebih pada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan.

Nilai dari teknik pengumpulan data dengan triangulasi adalah untuk mengetahui data yang diperoleh *convergent* (meluas), tidak konsisten atau kontradiksi. Oleh karena itu, dengan menggunakan teknik triangulasi dalam pengumpulan data, maka data yang diperoleh akan lebih konsisten, tuntas, dan pasti. Dengan triangulasi akan lebih meningkatkan kekuatan data, bila dibandingkan dengan satu pendekatan. Cara yang dapat dilakukan antara lain (Moleong, 2009: 330-331) :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.

2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah/tinggi, orang berada, dan orang pemerintahan.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.