

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pandemi Covid-19 telah menimbulkan berbagai permasalahan global yang mengakibatkan dampak di berbagai aspek kehidupan manusia, mulai dari kesehatan, ekonomi, sosial, hingga politik. Berbagai kegiatan terpaksa harus dibatasi secara besar-besaran untuk memutus penyebaran virus Covid-19. Pembatasan ini mengakibatkan ruang gerak masyarakat menjadi lebih sempit sehingga menyebabkan redupnya perekonomian masyarakat. Pandemi Covid-19 mengharuskan sejumlah perusahaan untuk merumahkan dan memecat para karyawannya. Akibatnya, jumlah pengangguran pada masa pandemi melonjak signifikan.

Berdasarkan Berita Resmi Statistik, mencatat bahwa (Badan Pusat Statistik (BPS), 2020):

Jumlah angkatan kerja pada Agustus 2020 sebanyak 138,22 juta orang, naik 2,36 juta orang dibanding Agustus 2019. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2020 sebesar 7,07 persen, meningkat 1,84 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2019. Terdapat 29,12 juta orang (14,28 persen) penduduk usia kerja yang terdampak Covid-19, terdiri dari pengangguran karena Covid-19 (2,56 juta orang), Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena Covid-19 (0,76 juta orang), sementara tidak bekerja karena Covid-19 (1,77 juta orang), dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena Covid-19 (24,03 juta orang).

Indonesia diprediksi akan mengalami bonus demografi hingga tahun 2035. Bonus demografi ini berarti presentase jumlah penduduk yang produktif akan lebih besar dari jumlah penduduk non-produktif. Hal ini sebenarnya dapat menjadi peluang

besar untuk Indonesia maju. Tetapi jika tidak dapat dimanfaatkan dengan baik, justru akan menimbulkan gelombang pengangguran yang akan merugikan negara.

Ditengah permasalahan tenaga kerja di Indonesia akibat pandemi, pemerintah menetapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan produktivitas masyarakat. Salah satu bentuk upayanya adalah dengan menghadirkan Program Kartu Prakerja. Mulanya, Program Kartu Prakerja merupakan gagasan yang disampaikan Presiden Jokowi pada tahun 2019 untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia (Kemenko Bidang Perekonomian, 2020). Selain terbatasnya lapangan pekerjaan, masalah utama ketenagakerjaan di Indonesia adalah rendahnya produktivitas masyarakat Indonesia yang disebabkan oleh adanya *skill gap*. Hasil survei BPS menggambarkan bahwa jumlah angkatan kerja yang belum pernah mengikuti pelatihan bersertifikat sebanyak 90%. Saat ini, pelatihan bersertifikat bukan prioritas bagi para pekerja dan perusahaan. Terlihat dari survei ILO tahun 2019 tentang Produktivitas Tenaga Kerja, Indonesia menjadi negara urutan ke-5 di ASEAN. Kemudian data Bank Dunia 2018, menunjukkan bahwa para pekerja memposisikan pendidikan dan pelatihan sebagai prioritas paling akhir (urutan ke 10 dari 10). Data Bank Dunia lainnya yaitu perusahaan tidak menempatkan pendidikan dan pelatihan sebagai prioritas pertama (urutan ke 6 dari 10) (Kemenko Bidang Perekonomian, 2021). Oleh karena itu, Program Kartu Prakerja hadir sebagai solusi untuk mengatasi *skill gap* tersebut.

Kemudian di tahun 2020, ditetapkanlah Perpres No. 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Kartu Prakerja yang kemudian

diperbarui dalam Perpres No. 76 Tahun 2020. Dalam peraturan tersebut, dijelaskan bahwa Program Kartu Prakerja merupakan bagian dari bantuan sosial (bansos) untuk menanggulangi dampak pandemi Covid-19. Namun dalam perkembangannya, Kartu Prakerja tidak lagi dijalankan dengan skema semi bansos. Pada tahun 2023, pemerintah mengubah skema program menjadi normal yang tertuang dalam Perpres No. 113 tahun 2022.

Program Kartu Prakerja merupakan salah satu program *upskilling* dan *reskilling* untuk para pekerja dan pencari kerja. Program ini menjadi salah satu program untuk mengembangkan kualitas SDM dan mengurangi *skill gap* angkatan kerja di Indonesia. Direktur Eksekutif Manajemen Pelaksana Program Kartu Prakerja, Denni Puspa, mengatakan bahwa Program Kartu Prakerja merupakan program peningkatan kualitas SDM Indonesia yang terbuka bagi semua orang. Lebih lanjut dikatakan bahwa *skill gap* yang terjadi bukan hanya dihadapi oleh pencari kerja, tetapi juga para pekerja dan pelaku usaha (Kemenko Bidang Perekonomian, 2020). Diluncurkan pada masa pandemi, Program Kartu Prakerja juga menjadi program Jaring Pengaman Sosial bersama dengan 6 program lainnya yaitu Program Keluarga Harapan, BLT Desa, Bantuan Sembako, Bantuan Subsidi Upah, Insentif Perumahan bagi Masyarakat Berpenghasilan Rendah, dan Bantuan Subsidi Listrik (Septiyadi & Rahayu, 2022).

Mengutip dari laman resmi Program Kartu Prakerja (Prakerja.go.id., <https://www.prakerja.go.id/>, akses 30 Oktober 2022), Kartu Prakerja adalah program yang dibuat oleh pemerintah untuk mengembangkan kompetensi kerja. Program ini diberikan untuk para pencari kerja, pekerja yang terkena PHK,

pekerja yang memerlukan peningkatan kompetensi, dan pelaku usaha mikro. Adapun tujuan program ini adalah pengembangan kompetensi, peningkatan produktivitas, dan daya saing angkatan kerja, serta pengembangan kewirausahaan. Program ini dapat diikuti oleh masyarakat yang berusia 18 tahun hingga 64 tahun yang sedang tidak mengikuti pendidikan formal. Anggaran yang digelontorkan pemerintah untuk program ini adalah sebesar 20 triliun di tahun 2020, 21,2 triliun di tahun 2021, 18 triliun di tahun 2022, dan 4,3 triliun di tahun 2023. Dari tahun 2020 hingga 2023, sebanyak 17,6 juta orang telah menjadi penerima manfaat Program Kartu Prakerja (antaranews.com, [https:// www.antaranews.com/berita/3708582/jumlah-peserta-prakerja-di-indonesia-capai-76-juta-orang](https://www.antaranews.com/berita/3708582/jumlah-peserta-prakerja-di-indonesia-capai-76-juta-orang), akses 5 Januari 2024).

Program Kartu Prakerja merupakan program terpusat yang sistemnya menggunakan daring atau *online*. Hal ini berarti calon peserta langsung terhubung ke dalam sistem Pemerintah Pusat tanpa harus melalui birokrasi di daerah (Andina, 2022). Sistem ini sebenarnya memberikan banyak manfaat, seperti untuk memangkas biaya pelayanan, lebih dekat dengan sasaran, dan mengurangi penyelewengan-penyelewengan di daerah. Namun dibalik kemudahan akses tersebut, ada banyak hambatan yang dihadapi oleh masyarakat yaitu kurangnya literasi dan kemampuan penggunaan teknologi. Hal ini menjadi tantangan untuk pemerintah, khususnya Pemerintah Daerah dalam mendukung pelaksanaan program.

Negara Indonesia merupakan negara dengan asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahannya. Dalam asas desentralisasi, Pemerintah Pusat

memberikan kewenangan kepada Pemerintah Daerah untuk mengurus sebagian urusan pemerintah dan mengatur rumah tangganya sendiri (Syafiie, 2014: 100). Hal ini dapat diartikan bahwa Pemerintah Pusat memberikan keleluasaan dan kesempatan kepada pemda untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Adapun acuan dasar mengenai otonomi daerah telah diwujudkan melalui UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Berdasarkan acuan tersebut, daerah diwajibkan untuk membuat sebuah paket otonomi yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan masing-masing daerah. Negara Indonesia sebagai negara majemuk, berlaku ketentuan “satu ukuran belum tentu cocok untuk semua”. Hal ini berarti, dalam penyusunan suatu paket otonomi harus melibatkan komunitas-komunitas lokal untuk menjamin proses desentralisasi, yang mana komunitas-komunitas lokal tersebut menjadi salah satu *stakeholder* yang penting dalam mensukseskan otonomi daerah (Widjaja, 2002: 2). Adapun inti dari penyelenggaraan otonomi daerah adalah upaya untuk memaksimalkan hasil yang ingin diraih serta menghindari kerumitan dalam pelaksanaan otonomi daerah. Dengan begitu, tuntutan masyarakat dapat dijalankan secara optimal dengan menerapkan sistem otonomi seluas-luasnya.

Sejalan dengan prinsip otonomi daerah, Kartu Prakerja adalah program yang mengamanatkan kepada Pemerintah Daerah untuk melaksanakan perannya dalam mendukung keberhasilan program di daerah. Seperti yang tercantum dalam Pasal 28 Perpres No. 36 Tahun 2020, menyebutkan:

Pemerintah Daerah memberikan dukungan dalam pelaksanaan Program Kartu Prakerja dalam bentuk: (a) sosialisasi pelaksanaan Program Kartu Prakerja; (b) Penyediaan data lembaga pelatihan yang berkualitas di masing-masing daerah; (c) penyediaan data kebutuhan tenaga kerja oleh

industri daerah; dan (d) fasilitasi pendaftaran peserta dan pemilihan jenis Pelatihan pada Program Kartu Prakerja. Kemudian dijelaskan juga bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan dukungan: (a) sistem berbagi biaya pendanaan Program Kartu Prakerja; dan/atau (b) pendampingan kepada penerima manfaat Program Kartu Prakerja dan usaha kecil menengah. Adapun segala biaya yang diperlukan Pemerintah Daerah untuk mendukung pelaksanaan Program Kartu Prakerja dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Di provinsi Jawa Tengah, Kota Pekalongan masih menjadi kota dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang tinggi. Menurut data BPS pada tahun 2020, TPT provinsi Jawa Tengah adalah 6,48% atau sebesar 1,21 juta dari total angkatan kerja sebanyak 18,75 juta, sedangkan TPT Kota Pekalongan berada pada angka 7,02 persen atau sebesar 11 ribu dari total angkatan kerja sebanyak 157 ribu angkatan kerja (jateng.bps.go.id, <https://jateng.bps.go.id/indicator/6/64/1/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-.html>, akses 19 Januari 2023). Hal ini berarti Kota Pekalongan memiliki tingkat pengangguran yang tinggi dibandingkan dengan rata-rata TPT kota dan kabupaten di Jawa Tengah. Dalam hal ini, Kartu Prakerja merupakan program yang dihadirkan pemerintah dengan harapan dapat menuntaskan permasalahan pengangguran. Adapun prioritas yang menjadi sasarannya yaitu para pencari kerja, pekerja yang di PHK, dan pekerja yang memerlukan peningkatan kompetensi kerja. Kemudian, syarat pekerja adalah seorang WNI, berusia 18 tahun hingga 64 tahun, dan tidak sedang menjalankan pendidikan formal.

Kota Pekalongan adalah salah satu kota penghasil batik terbesar di Indonesia. Perkembangan seni batik tumbuh begitu pesat karena tuntutan kebutuhan masyarakat seperti perdagangan dan pariwisata. Oleh karena itu, banyak berkembang industri-industri batik di Pekalongan yang memberikan

lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. Banyaknya lapangan kerja yang disediakan oleh industri batik, seharusnya juga diimbangi dengan kemampuan masyarakatnya dalam mengembangkan potensi daerah. Dalam hal ini, Program Kartu Prakerja sebenarnya dapat dijadikan sebagai wadah masyarakat untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya dengan mengikuti pelatihan menjahit, membuat souvenir, memasarkan produk melalui *marketplace*, dan pelatihan lainnya. Maka dari itu, berjalannya Program Kartu Prakerja ini diharapkan dapat meningkatkan perekonomian daerah.

Melihat dari sisi yang lain, Kartu Prakerja merupakan program yang hanya memberikan pelatihan kepada masyarakat yang ingin meningkatkan kemampuannya, tetapi program ini tidak menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat. Maka dari itu, jika pemerintah hanya memberikan pelatihan saja tanpa didukung dengan penciptaan lapangan kerja, kemungkinan besar permasalahan pengangguran tidak dapat teratasi. Program Kartu Prakerja memang dapat menciptakan angkatan kerja yang lebih terampil dengan adanya pelatihan. Namun, program ini dirasa kurang tepat jika digunakan untuk mengatasi pengangguran, karena tidak ada jaminan bahwa masyarakat atau pencari kerja yang telah dilatih akan memperoleh pekerjaan.

Pelaksanaan Program Kartu Prakerja di Kota Pekalongan dijalankan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Dinperinaker) sebagai turunan dari Pemerintah Pusat yang ada di daerah. Dinperinaker bertugas untuk mensosialisasikan Program Kartu Prakerja kepada seluruh masyarakat Kota Pekalongan, terutama bagi para pencari kerja yang ingin mengembangkan

kompetensinya. Disamping memperoleh kompetensi kerja, insentif yang diterima juga dapat dimanfaatkan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari di kala pandemi.

Dalam pelaksanaan Program Kartu Prakerja, peran Pemerintah Daerah begitu penting dalam mensosialisasikan program. Dinperinaker Kota Pekalongan dalam hal ini melalui Bidang Penempatan Kerja, Pelatihan, dan Produktivitas (Pentalatas) menginformasikan kepada masyarakat Pekalongan melalui website resminya, bahwa masyarakat dapat berkonsultasi mengenai Program Kartu Prakerja. Dinperinaker Kota Pekalongan juga mengajak masyarakat Kota Pekalongan, khususnya bagi para pencari kerja dan pekerja yang terkena PHK untuk datang ke kantor Dinperinaker agar dapat dipandu tentang pendaftaran Kartu Prakerja, atau pendaftarannya dapat diakses secara langsung melalui website prakerja.go.id di rumah masing-masing (dinperinaker.pekalongankota.go.id, <https://dinperinaker.pekalongankota.go.id/berita/emakaryo-dan-kartu-prakerja.html>, akses 30 Oktober 2023). Namun, kurangnya literasi masyarakat seringkali menghambat sosialisasi yang telah dilakukan Dinperinaker Kota Pekalongan. Faktanya, masyarakat Kota Pekalongan masih banyak yang belum mengetahui Program Kartu Prakerja ini.

Program Kartu Prakerja sejatinya memberikan banyak manfaat bagi masyarakat yang menerimanya. Program ini dinilai tepat, karena diluncurkan ketika situasi pandemi Covid-19 yang mana pada saat itu perekonomian masyarakat sedang terpuruk. Namun, permasalahan mengenai implementasi program merupakan tanggung jawab pemerintah yang harus segera dituntaskan

agar implementasi Program Kartu Prakerja ini benar-benar sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat. Kartu Prakerja merupakan program yang dilaksanakan dengan sistem *online* dan terpusat. Hal ini berarti calon peserta Kartu Prakerja langsung terhubung dengan Pemerintah Pusat tanpa melalui birokrasi di daerah. Oleh karena itu, menjadi menarik untuk mengetahui peran Pemerintah Daerah dalam mendukung implementasi Program Kartu Prakerja serta hambatan-hambatan yang dialami Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan program. Pada penelitian ini, peneliti akan memfokuskan pada peran Pemerintah Daerah dalam mendukung implementasi Program Kartu Prakerja di Kota Pekalongan serta hambatan-hambatannya. Penelitian ini akan dilakukan di Dinperinaker Kota Pekalongan.

1.2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana peran Pemerintah Kota Pekalongan dalam mendukung implementasi Program Kartu Prakerja?
- b. Apa saja hambatan yang dialami Pemerintah Kota Pekalongan dalam pelaksanaan Program Kartu Prakerja?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Menganalisis peran Pemerintah Kota Pekalongan dalam mendukung implementasi Program Kartu Prakerja.
- b. Menganalisis hambatan yang dialami Pemerintah Kota Pekalongan dalam pelaksanaan Program Kartu Prakerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah tentang pengimplementasian suatu kebijakan publik yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah, sehingga dapat berkontribusi terhadap pengembangan ilmu sosial khususnya ilmu pemerintahan. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat dijadikan landasan penelitian kedepannya di bidang implementasi kebijakan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1. Bagi Pemerintah

Secara praktis, penelitian ini dapat bermanfaat bagi pemerintah untuk melakukan evaluasi kebijakan berkaitan dengan Program Kartu Prakerja.

1.4.2.2. Bagi Masyarakat

Dapat bermanfaat untuk memperluas wawasan serta pengetahuan masyarakat pada kajian ilmu pemerintahan, khususnya mengenai Program Kartu Prakerja. Penelitian ini juga dapat bermanfaat untuk mahasiswa, khususnya mahasiswa program studi Ilmu Pemerintahan yang juga suatu saat akan menjalankan penelitian dengan topik yang sama.

1.4.2.3. Bagi peneliti

Dapat meningkatkan pengetahuan, memperluas wawasan, serta pengalaman yang berharga peneliti.

1.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang implementasi kebijakan dewasa ini semakin menjadi perhatian dalam studi-studi ilmu pemerintahan. Studi implementasi kebijakan publik menjadi menarik untuk diteliti karena besarnya pengaruh kebijakan publik dalam kehidupan masyarakat. Kehidupan sehari-hari masyarakat, baik dari segi kehidupan politik, sosial, ekonomi, budaya, keamanan, pertahanan, dan lingkungan hidup senantiasa berkaitan dengan kebijakan publik (Islamy, 2014: 2). Sedemikian besar pengaruh kebijakan publik dalam kehidupan masyarakat, maka banyak peneliti yang berminat untuk mempelajari lebih jauh tentang kebijakan publik dan implementasinya di lingkungan masyarakat.

Setiap penelitian tentu tidak dapat terlepas dari hasil penelitian sebelumnya yang akan digunakan untuk bahan kajian serta perbandingan. Adapun topik penelitian ini adalah tentang implementasi kebijakan publik, yaitu implementasi Program Kartu Prakerja. Dengan topik yang sama, penelitian tentang implementasi program ini telah dilakukan di berbagai daerah seperti Kota Semarang, Bandung, dan Surabaya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, Wijayanto, dan Taufiq (2022) di Kota Semarang menunjukkan bahwa implementasi kebijakan Kartu Prakerja yang dilakukan oleh Disnaker Kota Semarang sudah dilaksanakan dengan baik, seperti sosialisasi, penyediaan pegawai, penyediaan sarana prasarana pendampingan masyarakat, sikap jujur pegawai, dan pembagian kerja serta SOP yang jelas. Berbeda dengan penelitian di Kota Semarang tersebut, penelitian Hardiansyah (2022) tentang implementasi Program Kartu Prakerja di Kota Surabaya justru tidak berjalan dengan baik.

Masih ditemukan kendala komunikasi dan koordinasi dengan pihak Kemnaker mengingat bahwa Program Kartu Prakerja merupakan program pemerintah pusat, sehingga pemerintah daerah hanya sebatas menunggu informasi dari pemerintah pusat. Adapun hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Andina (2022) di Kota Bandung, menyebutkan bahwa peran pemda dalam Program Kartu Prakerja masih sangat minim. Pemerintah daerah hanya berperan sebagai penonton saja. Dari empat peran yang telah diamanatkan dalam perpres, daerah hanya dapat melaksanakan sosialisasi dan menyediakan layanan fasilitasi pendaftaran program serta pemilihan jenis pelatihan.

Penelitian Ginting dan Herdiyana (2020), menyimpulkan bahwa Program Kartu Prakerja berhasil membantu para pekerja dalam mengatasi masalah perekonomian, tetapi pelaksanaannya belum berjalan secara maksimal untuk memperbaiki kesejahteraan pekerja seperti sebelum pandemi. Dalam hal ini, dibutuhkan kerja sama dan koordinasi yang baik antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam mengawasi dan mengevaluasi program. Selain itu, peran daerah juga perlu dimaksimalkan dalam proses implementasi. Hasil penelitian Nurhadi (2020) juga menyebutkan bahwa hadirnya Program Kartu Prakerja merupakan suatu konsep yang baik, tetapi belum cukup untuk mengatasi berbagai permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia. Beragam pelatihan yang diberikan memang dapat meningkatkan kompetensi pekerja, tetapi jika kebutuhan terhadap tenaga kerja tidak ditingkatkan maka persoalan pengangguran akan selalu menghantui perekonomian negara.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang sudah disebutkan, penelitian ini mempunyai beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan yang pertama adalah sama-sama membahas satu topik yaitu Program Kartu Prakerja. Kemudian, sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang mana menghasilkan data berupa deskripsi dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun perbedaannya, pertama, penelitian ini berlokasi di Dinperinaker Kota Pekalongan. Dalam hal ini, belum ada studi implementasi Program Kartu Prakerja yang pernah dilakukan di Dinperinaker Pekalongan. Kemudian, sebagian besar penelitian yang telah disebutkan tersebut lebih banyak berfokus pada implementasi kebijakan dengan teori tertentu seperti teori George C. Edward III, sedangkan penelitian ini lebih berfokus pada peran Pemerintah Daerah dalam mendukung implementasi Program Kartu Prakerja yang tertuang dalam Perpres No. 36 Tahun 2020. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori implementasi kebijakan Merilee S. Grindle yang menyebutkan bahwa “keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh dua variabel besar yaitu isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*)” dan teori pengembangan SDM Armstrong yaitu “pengembangan SDM berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program pelatihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut”.

1.6. Kerangka Pemikiran Teoritis

1.6.1. Teori Implementasi Kebijakan

Pada umumnya, kebijakan publik diartikan sebagai upaya pemerintah untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan dalam bentuk pengaturan atau keputusan. Anggara (2018: 33) mengatakan bahwa, “Kebijakan publik merupakan hasil dari proses politik yang dijalankan dalam suatu sistem pemerintahan yang didalamnya terkandung langkah-langkah yang harus dilaksanakan oleh pemerintah selaku penyelenggara negara”. Menurut Dye (dalam Subianto, 2020: 3), “Kebijakan publik adalah apapun yang menjadi pilihan pemerintah untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu (*whatever governments choose to do or not to do*)”. Hal ini berarti kebijakan publik itu tidak sebatas pada apa yang dilaksanakan oleh pemerintah saja, tetapi juga pada yang tidak dilaksanakan oleh pemerintah.

Tahapan penting suatu kebijakan publik adalah pelaksanaan atau implementasi kebijakan. Upaya melaksanakan suatu kebijakan publik tentu membutuhkan keterampilan dan keahlian dalam menguasai permasalahan, sehingga dalam hal ini letak birokrasi menjadi sangat strategis (Subianto, 2020: 16). Mengutip pendapat Merilee S. Grindle, mengatakan bahwa “Implementasi kebijakan bukan hanya menyangkut mekanisme penjabaran-penjabaran keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin melalui birokrasi, melainkan juga menyangkut masalah konflik, keputusan, dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan” (Awan, Y. Abdoellah; Rusfiana, 2016: 57-58). Grindle menyebutkan bahwa proses implementasi dimulai jika sasaran dan tujuannya

sudah ditentukan, program sudah tersusun, dan dana sudah tersedia untuk mencapai tujuan tersebut (Subianto, 2020: 18). Oleh karena itu, implementasi sebuah kebijakan adalah bagian yang paling penting dari seluruh proses kebijakan. Suatu kebijakan hanya akan menjadi rencana dan impian saja jika tidak diimplementasikan.

Salah satu teori implementasi kebijakan dikemukakan dalam sebuah buku yang berjudul *Politics and Policy Implementation in the Third World* karya Merilee S. Grindle. Dalam buku tersebut, Grindle menegaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan bergantung pada program yang dirancang dan pembiayaan yang cukup, selain dipengaruhi oleh isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*) (Kadji, 2015: 59).

a. Isi Kebijakan (*Content of Policy*)

Isi kebijakan memiliki pengaruh besar pada tingkat keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Kebijakan yang kontroversial dan menginginkan perubahan yang besar biasanya akan banyak yang menentang baik dari kelompok sasaran ataupun pihak-pihak lain yang merasa dirugikan (Anggara, 2018: 255). Isi kebijakan akan mempengaruhi proses implementasi kebijakan, karena isi kebijakan tersebut dihasilkan melalui pembuatan kebijakan yang menentukan apa yang seharusnya dilakukan, seberapa besar perubahan yang akan terjadi, dimana pelaksanaan sebuah kebijakan, dan siapa yang melaksanakan kebijakan (Santoso, 2010: 127). Menurut Grindle, isi kebijakan yang dapat memengaruhi proses implementasi adalah (Anggara, 2018: 255-256):

- 1) Pihak yang kepentingannya dipengaruhi
Apabila suatu kebijakan tidak memunculkan kerugian pada salah satu pihak yang berkepentingan, maka implementasinya akan lebih mudah karena tidak ada pertentangan dari pihak yang kepentingannya dirugikan.
- 2) Jenis manfaat yang akan dihasilkan
Kebijakan atau program yang memberikan banyak manfaat bagi seseorang, maka akan lebih mudah diimplementasikan karena banyaknya dukungan dari kelompok sasaran. Sebaliknya, program yang hanya memberi sedikit manfaat dan bersifat khusus justru dapat memperparah konflik.
- 3) Jangkauan perubahan yang diharapkan
Semakin luas jangkauan perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan, maka akan semakin sukar pula pengimplementasiannya.
- 4) Kedudukan pengambil keputusan
Semakin tersebar kedudukan pengambil keputusan dalam suatu kebijakan baik secara organisatoris atau geografisnya, maka akan semakin sukar pula implementasi kebijakan tersebut.
- 5) Pelaksana program
Dalam suatu implementasi kebijakan, kualitas pelaksana program sangat berpengaruh pada tingkat keberhasilan suatu implementasi. Ketika pelaksana program mempunyai dukungan dan kemampuan yang diperlukan dalam implementasi kebijakan, maka akan semakin mudah meraih keberhasilan.

6) Sumber daya yang disediakan

Ketersediaan sumber daya akan mempermudah pelaksanaan suatu kebijakan.

Sumber daya ini dapat berupa keahlian, tenaga kerja, sarana, dan dana.

b. Lingkungan Implementasi (*Context of Implementation*)

Lingkungan implementasi juga sangat memengaruhi tingkat keberhasilan suatu implementasi kebijakan, karena hasil suatu implementasi bergantung pada implementor atau pelaksananya. Karakter implementor akan berpengaruh pada tindakannya dalam pengimplementasian kebijakan, karena implementor adalah seseorang yang tidak terbebas dari aspirasi, kepercayaan, dan kepentingan individu yang hendak dicapai (Anggara, 2018: 256). Menurut Grindle, lingkungan implementasi (*context of implementation*) yang memengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan adalah:

1) Kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat

Strategi, sumber, dan posisi kekuasaan pelaksana akan sangat berpengaruh pada keberhasilan implementasi kebijakan (Anggara, 2018: 257). Dalam rangka mencapai keberhasilan implementasi, pelaksana harus dapat menyusun strategi yang tepat.

2) Karakteristik lembaga dan penguasa

Lingkungan suatu implementasi kebijakan sangat berpengaruh pada keberhasilan implementasi kebijakan. Bagian ini menjelaskan karakteristik lembaga dan penguasa yang ikut serta memengaruhi tingkat keberhasilan suatu implementasi kebijakan.

3) Kepatuhan dan daya tanggap

Hal lain yang penting dalam implementasi kebijakan adalah kepatuhan dan tanggapan atau respons para implementor dalam menanggapi suatu kebijakan yang telah dibuat. Pelaksana kebijakan harus melaksanakan kebijakan sesuai dengan peraturan dan fokus dalam mewujudkan konsistensi tujuan kebijakan.

Subianto (2020: 50) menyatakan “Hakekat model Grindle sejatinya adalah suatu program yang isinya sama, mungkin akan berbeda hasilnya jika dilaksanakan lingkungan yang berbeda”. Model Grindle ini memiliki keunikan pada penafsirannya yang luas tentang implementasi kebijakan, khususnya berkaitan dengan pelaksana, penerima kebijakan, dan area konflik yang bisa terjadi antar aktor implementasi, serta kondisi sumber daya yang dilibatkan (Pramono, 2020: 7).

1.6.2 Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Sedarmayanti (2017: 6) menyebutkan, “Pengertian pengembangan, tidak lepas dari pembahasan strategi pengembangan manajemen kualitas, karena elemen dalam pengembangan manajemen kualitas diantaranya mengacu pada pemberdayaan karyawan dan pendidikan serta pelatihannya”. Dalam hal ini, pendidikan dilakukan untuk mendidik seseorang mengenai alasan suatu kegiatan dilakukan, sedangkan pelatihan dilakukan dengan tujuan melatih seseorang tentang cara atau teknis melakukan sesuatu. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan meningkatkan efektivitas kerja dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai terhadap tugas yang diberikan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unit terpenting dalam organisasi, termasuk juga dalam organisasi negara. Pada dasarnya, potensi manusia hanya menyangkut dua hal yaitu kuantitas dan kualitas. Adapun aspek kualitas dapat diraih dengan melakukan upaya-upaya pengembangan SDM (Basri & Rusdiana, 2015: 13-14). Kemampuan manusia dalam mengelola alamnya menjadikan kedudukan sumber daya manusia menjadi sangat penting. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan SDM agar tercipta sumber daya yang berkualitas sehingga dapat mencapai kemajuan pembangunan suatu bangsa.

Menurut Gibson dkk, pengembangan SDM dapat didefinisikan sebagai “Seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang”. Selanjutnya, Michael Armstrong mengatakan bahwa “Pengembangan SDM berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program pelatihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut” (Bukit et al., 2017: 3). Pengembangan SDM ini selalu berhubungan dengan konsep pelatihan, karena pelatihan merupakan bagian penting yang harus dilakukan demi terbentuknya pegawai yang terampil. Sari (2009: 12) mengatakan bahwa “Pengembangan SDM berdimensi jangka panjang dan bersifat keseluruhan aspek, meliputi aspek skill dan perilaku, sedangkan pelatihan lebih diorientasikan pada pemecahan persoalan skill saat ini”.

Gilley dan Steven (dalam Marnis, 2008: 47) menjelaskan bahwa “Pengembangan SDM adalah aktivitas belajar yang diorganisasi dan dirancang dalam suatu organisasi untuk meningkatkan performan dan/atau meningkatkan pribadi guna mencapai tujuan dari peningkatan tugas individu dan/atau organisasi”. Menurut Gilley dan Steven, tujuan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku dalam melaksanakan suatu organisasi. Pendapat lain disampaikan oleh S.P. Hasibuan, yang mengatakan bahwa “Pengembangan SDM adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan” (Basri & Rusdiana, 2015: 14).

Lebih lanjut, Hasibuan (Basri & Rusdiana, 2015: 17) mengemukakan beberapa tujuan pengembangan SDM, yaitu:

Meningkatkan produktivitas kerja; meningkatkan efisiensi; mengurangi kerusakan; mengurangi tingkat kecelakaan karyawan; meningkatkan pelayanan yang lebih baik; moral karyawan lebih baik; kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar; *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* semakin baik; kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik; balas jasa meningkat karena potensi kerja semakin besar; memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas individu baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap untuk memenuhi tuntutan pekerjaan di masa kini dan masa yang akan datang. Upaya yang dimaksud dapat berupa pendidikan, pelatihan, serta segala sesuatu yang menyangkut pengembangan masyarakat.

1.7. Operasionalisasi Konsep

Konsep utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep implementasi kebijakan Grindle, disebutkan bahwa keberhasilan suatu implementasi kebijakan bergantung pada dua variabel besar yaitu isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*). Berdasarkan teori tersebut, isi kebijakan (*content of policy*) yang memengaruhi implementasi Program Kartu Prakerja adalah isi Perpres No. 36 Tahun 2020. Didalam perpres tersebut tercantum variabel isi kebijakan, meliputi pihak yang kepentingannya dipengaruhi, manfaat yang diperoleh dari program, jangkauan perubahan yang diharapkan, kedudukan pengambil keputusan, pelaksana program, dan sumber daya yang dilibatkan. Sementara itu, implementasi kebijakan juga bergantung pada lingkungan implementasi (*context of implementation*) yaitu bentuk-bentuk dukungan Pemerintah Daerah yang tercantum dalam Pasal 28 Perpres No. 36 Tahun 2020. Didalam pasal tersebut, terdapat variabel lingkungan implementasi yang mencakup kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat; karakteristik lembaga dan penguasa; serta kepatuhan dan daya tanggap pelaksana.

Disebutkan didalam Perpres No. 36 Tahun 2020, pihak-pihak yang kepentingannya dipengaruhi adalah Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan Platform Digital. Pemerintah Pusat terdiri dari Komite Cipta Kerja yang bertugas merumuskan kebijakan Program Kartu Prakerja, sedangkan Tim Pelaksana dan Manajemen Pelaksana bertugas melaksanakan Program Kartu Prakerja. Adapun Pemerintah Daerah berperan dalam mendukung implementasi program di daerah.

Sementara itu, Platform Digital yang terdiri dari berbagai Lembaga Pelatihan bertugas sebagai penyedia program-program pelatihan. Manfaat yang diperoleh dari adanya program yaitu termuat dalam pasal 4, disebutkan Kartu Prakerja digunakan untuk mendapatkan pelatihan dan insentif. Adapun jangkauan perubahan atau tujuan yang diinginkan dari program ini terdapat dalam pasal 2 yang berbunyi, “Program Kartu Prakerja bertujuan untuk mengembangkan kompetensi kerja; meningkatkan produktivitas dan daya saing angkatan kerja; dan mengembangkan kewirausahaan”. Berkaitan dengan kedudukan pengambil keputusan, dalam pasal 14 disebutkan bahwa “Komite Cipta Kerja mempunyai tugas merumuskan dan menyusun kebijakan, serta melakukan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Program Kartu Prakerja”. Pemerintah Daerah dalam hal ini hanya berperan mendukung berjalannya program. Selanjutnya, pelaksana program adalah Manajemen Pelaksana (PMO). Dalam Program Kartu Prakerja, sumber daya yang dilibatkan Manajemen Pelaksana, Pemerintah Daerah, dan Lembaga Pelatihan. Adapun di Dinperinaker, sumber daya yang terlibat yaitu para pegawai atau staf Dinperinaker.

Selain dipengaruhi oleh isi kebijakan (*content of policy*), implementasi juga dipengaruhi oleh lingkungan implementasi (*context of implementation*). Berkaitan dengan kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat, Pemerintah Daerah hanya berperan mendukung berjalannya program. Berdasarkan pembagian kekuasaan secara vertikal, Pemerintah Pusat memberikan wewenang kepada Pemerintah Daerah yaitu melalui Perpres No. 36 Tahun 2020 Pasal 28 yang berisikan bentuk-bentuk peran Pemerintah Daerah dalam

mendukung implementasi Program Kartu Prakerja. Kemudian karakteristik lembaga atau penguasa berkaitan dengan baik buruknya kemampuan para pihak yang dilibatkan dalam pelaksanaan Program Kartu Prakerja. Dalam hal ini, Diperinaker Kota Pekalongan diharapkan mampu melayani masyarakat dengan pelayanan prima. Selanjutnya, terkait kepatuhan dan daya tanggap pelaksana berhubungan dengan sikap para pegawai atau staf pada saat melayani masyarakat. Para pegawai dan staf Diperinaker harus patuh menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan atau SOP yang berlaku dan juga tanggap dalam melayani masyarakat.

Konsep Grindle ini dapat dioperasionalkan ke dalam beberapa fenomena penelitian yang tercantum dalam Pasal 28 Perpres No. 36 Tahun 2020, yaitu:

a) Sosialisasi pelaksanaan Program Kartu Prakerja

Pemerintah Kota Pekalongan sebagai OPD yang mendukung Program Kartu Prakerja berperan melakukan sosialisasi kepada masyarakat. Semua bentuk sosialisasi yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kota Pekalongan diminta untuk memberikan pengetahuan kepada masyarakat tentang pengertian Program Kartu Prakerja, tata cara pendaftaran, serta keuntungan dan manfaat yang akan diperoleh. Sosialisasi Program Kartu Prakerja dilakukan oleh pelaksana program di daerah yaitu Diperinaker Kota Pekalongan yang dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung melalui berbagai media. Selain itu, dalam rangka mendukung terlaksananya program juga diperlukan SDM yang tercukupi baik secara kuantitas maupun kualitasnya.

b) Penyediaan data Lembaga Pelatihan yang berkualitas

Pemerintah Kota Pekalongan sebagai pendukung Program Kartu Prakerja juga berperan dalam menyediakan data Lembaga Pelatihan. Semua aktivitas terkait penyediaan data lembaga pelatihan, Dinperinaker Kota Pekalongan diminta untuk menyediakan data Lembaga Pelatihan yang berkualitas untuk masyarakat.

c) Penyediaan data kebutuhan tenaga kerja oleh industri di daerah

Program Kartu Prakerja diharapkan tidak hanya dapat memberikan keterampilan kepada para pencari kerja, tetapi juga untuk memberikan manfaat jangka panjang yaitu meningkatkan pendapatan masyarakat dan memberikan pekerjaan bagi masyarakat yang sedang mencari pekerjaan. Dalam hal ini, Dinperinaker Kota Pekalongan diminta memberikan dukungan berupa penyediaan data kebutuhan tenaga kerja yang ada di daerah.

d) Fasilitasi pendaftaran peserta dan pemilihan jenis Pelatihan pada Program Kartu Prakerja

Dalam Program Kartu Prakerja, Dinperinaker Kota Pekalongan berperan dalam membantu memfasilitasi seluruh masyarakat berkaitan dengan pendaftaran dan pemilihan jenis pelatihannya. Hal ini berarti Dinperinaker harus memberikan fasilitas kepada masyarakat yang memiliki masalah terkait keterbatasan infrastruktur dan sarana digital. Dinperinaker juga harus menyediakan fasilitas khusus bagi penyandang disabilitas.

e) Sistem berbagi biaya pendanaan Program Kartu Prakerja

Pada dasarnya, anggaran Program Kartu Prakerja adalah bersumber dari APBN, namun berkaitan dengan biaya lain yang digunakan untuk mendukung program dibebankan pada keuangan di daerah masing-masing atau APBD. Dalam hal ini, pemda berperan membiayai segala kebutuhan yang diperlukan guna mendukung Program Kartu Prakerja.

f) Pendampingan kepada penerima manfaat Program Kartu Prakerja dan usaha kecil menengah

Dalam pelaksanaan program, Dinperinaker diminta untuk melakukan pendampingan kepada para penerima manfaat Program Kartu Prakerja baik pada saat melakukan pelatihan maupun dalam penggunaan insentif pasca pelatihan. Pada penelitian ini akan dilihat sejauh mana pendampingan yang dilakukan oleh Dinperinaker untuk mencapai target dan harapan Program Kartu Prakerja. Program Kartu Prakerja selain ditujukan untuk meningkatkan kompetensi masyarakat juga untuk mengembangkan kewirausahaan. Hal ini berarti Dinperinaker harus mengimbau kepada para penerima manfaat untuk menggunakan insentif dengan sebaik-baiknya, misalnya dipergunakan untuk berwirausaha yang harapannya akan menghasilkan manfaat jangka panjang bagi masyarakat. Selain itu, juga akan diteliti terkait dengan ketersediaan SDM untuk melakukan pendampingan kepada para penerima manfaat program.

Penelitian ini juga menggunakan teori Michael Armstrong yang menyebutkan bahwa “Pengembangan SDM berkaitan dengan tersedianya

kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program pelatihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut” (Bukit et al., 2017: 3). Kartu Prakerja adalah salah satu bentuk program pengembangan SDM yang dibuat oleh pemerintah dalam rangka memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Dalam Program Kartu Prakerja dilakukan pelatihan untuk mengembangkan potensi masyarakat. Pada tahap perencanaan, Pemerintah membuat peraturan tentang Program Kartu Prakerja yaitu Perpres No. 36 Tahun 2020, kemudian diikuti dengan Kep. KCK No.1 Tahun 2020 tentang Penetapan Direksi PMO, Inpres No.4 Tahun 2020, PMK No.25 Tahun 2020, dan Permenko No.3 Tahun 2020. Keempat peraturan ini menjadi landasan dilaksanakannya Kebijakan Program Kartu Prakerja. Tahap pelaksanaan dijalankan oleh Manajemen Pelaksana. Pelaksanaan Program Kartu Prakerja dilaksanakan dengan pembukaan gelombang-gelombang pendaftaran. Setiap peserta dapat mendaftar program pada website prakerja.go.id apabila sudah dibuka gelombang. Peserta yang tidak lolos, dapat mendaftar kembali digelombang berikutnya. Selanjutnya, tahap evaluasi dilakukan setiap tahun oleh Manajemen Pelaksana, kemudian dilaporkan dalam bentuk Laporan Manajemen Pelaksana.

1.8. Metode Penelitian

1.8.1. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Metode kualitatif merupakan metode penelitian yang meneliti suatu fenomena atau

peristiwa dimana kedudukan peneliti sebagai instrumen kunci. Rahmadi (Rahmadi, 2011: 90) menyebutkan bahwa, “Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berkesinambungan sehingga tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data dilakukan secara bersamaan pada saat penelitian”. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang sifatnya deskriptif dan mengacu pada satuan kualitas.

Adapun strategi dalam penelitian ini menggunakan strategi studi kasus, yaitu strategi penelitian yang didalamnya meneliti tentang suatu proses, peristiwa, aktivitas, program, atau sekelompok individu. Peneliti dalam hal ini melakukan pengumpulan informasi selengkap-lengkapunya dengan menggunakan prosedur pengumpulan data penelitian berdasarkan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya (Kusumastuti & Khoiron, 2019: 7).

1.8.2. Situs Penelitian

Situs atau lokasi penelitian akan menjadi sarana yang sangat membantu untuk memperoleh data penelitian yang valid. Lokasi penelitian ini terletak di kantor Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Dinperinaker) Kota Pekalongan. Kantor Dinperinaker dipilih sebagai lokasi dalam penelitian ini karena relevan dengan topik penelitian yang akan diteliti yaitu tentang Program Kartu Prakerja. Dinperinaker merupakan pelaksana fungsi inti di daerah yang bertugas mengurus dan mengatur segala urusan pemerintahan yang berkaitan dengan perindustrian dan tenaga kerja, sehingga Dinperinaker memiliki peran dan tugas dalam berjalannya Program Kartu Prakerja.

1.8.3. Subjek Penelitian

Untuk mengetahui implementasi suatu program pemerintah, maka subjek atau orang yang perlu digali informasinya secara lebih mendalam adalah para pelaksana dan penerima program tersebut. Dalam penelitian ini, subjek penelitiannya adalah:

- a. Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan
- b. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinperinaker Kota Pekalongan
- c. Kepala Bidang Penempatan Kerja, Pelatihan, dan Produktivitas (Pentalatas) Dinperinaker Kota Pekalongan
- d. Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional Bidang Pentalatas Dinperinaker Kota Pekalongan
- e. Tenaga Kegiatan Bidang Pentalatas Dinperinaker Kota Pekalongan
- f. Pimpinan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang ikut serta dalam Kartu Prakerja di Kota Pekalongan
- g. Masyarakat penerima Program Kartu Prakerja di Kota Pekalongan

1.8.4. Jenis Data

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, sehingga datanya bersifat deskriptif dan subjektif. Data dapat berupa peristiwa, gejala, dan kejadian yang kemudian dianalisis (Kusumastuti & Khoiron, 2019: 30). Data kualitatif adalah data deskriptif dalam bentuk teks, kata-kata, atau uraian yang mempresentasikan suatu keadaan atau peristiwa yang sedang diteliti.

1.8.5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Berikut data-data yang digunakan:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari hasil observasi lapangan dan data hasil wawancara dengan informan.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, misalnya lewat dokumen atau orang lain (Sugiyono, 2017: 137). Data sekunder merupakan data yang sudah ada sebelumnya yang dapat digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Beberapa data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen dari instansi terkait, arsip, surat, buku, dan jurnal.

1.8.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, ada tiga teknik yang digunakan yaitu:

a. Wawancara

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur untuk memperoleh data di lapangan. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti bebas menanyakan pertanyaan tanpa menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun sebelumnya (Sugiyono, 2017: 140). Pedoman yang digunakan peneliti dalam melakukan

wawancara hanya berupa gambaran permasalahan yang nantinya akan ditanyakan. Wawancara dilakukan dengan cara wawancara mendalam (*indept interview*) dengan informan. Hal ini dilakukan agar peneliti dapat leluasa mengajukan pertanyaan tanpa terikat oleh suatu susunan pertanyaan. Wawancara akan dilakukan kepada subjek penelitian untuk mendapatkan informasi yang jelas dan berhubungan dengan permasalahan penelitian mengenai peran pemerintah daerah dalam mendukung progam Kartu Prakerja.

b. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah melihat sesuatu dengan penuh perhatian. Dalam suatu penelitian, observasi berarti melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis dengan melihat tingkah laku individu atau kelompok (Rahmadi, 2011: 80). Observasi adalah pengamatan terhadap objek yang nyata dan bisa diamati secara langsung. Observasi dalam penelitian ini dilakukan pada website Kartu Prakerja yaitu pada kartuprakerja.go.id. Dalam website tersebut diamati terkait dengan kemudahan fitur, kecepatan website, dan kelengkapan informasi yang disediakan dalam website. Selain itu, juga diamati terkait dengan penyediaan sarana prasarana dan fasilitas pendukung, misalnya tersedianya ruangan, kursi tunggu, dan komputer untuk digunakan masyarakat yang ingin mendaftar Program Kartu Prakerja. Setelah mengamati, kemudian dilakukan penilaian pada lembar observasi.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data penelitian melalui sejumlah dokumen yang berupa dokumen tertulis dan dokumen terekam. Dokumen tertulis dapat berupa arsip, catatan harian, dan surat, sedangkan dokumen terekam dapat berupa film, rekaman, dan foto (Rahmadi, 2011: 85). Dokumentasi merupakan salah satu data sekunder yang juga dibutuhkan dalam sebuah penelitian sebagai pelengkap dari penggunaan teknik wawancara dan observasi dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2017: 240).

1.8.7. Analisis dan Interpretasi Data

Teknik analisis dan interpretasi data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman. Model ini menyatakan bahwa “Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh” (Sugiyono, 2017: 246).

Berikut tahapan yang dilakukan dalam analisis:

a. Mereduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memusatkan pada sesuatu yang penting, memilih hal-hal yang pokok, dan membuang hal-hal yang tidak terpakai. Data dari hasil wawancara dan observasi, dipilih dan dirangkum agar dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan dapat mempermudah untuk pengumpulan data selanjutnya.

b. Menyajikan data

Setelah direduksi, tahap selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data merupakan sekumpulan pernyataan informasi tersusun yang memberi

kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Setelah memilih hal-hal yang penting, langkah selanjutnya adalah menyajikan data dalam bentuk teks yang sifatnya naratif. Dengan dilakukannya penyajian data, akan memudahkan peneliti dalam memahami permasalahan yang terjadi.

c. Menarik kesimpulan dan verifikasi

Tahapan yang terakhir adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Dari data yang sudah terkumpul, peneliti mulai mencari dari hubungan-hubungan dan menarik sebuah kesimpulan. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah temuan baru yang menjelaskan analisis peran pemerintah daerah dalam mendukung implemenatasi Program Kartu Prakerja.

1.8.8. Kualitas Data

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang berkualitas, penelitian ini menggunakan rangkaian proses validitas data. Sugiyono (2017: 267) menyebutkan bahwa, “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Dalam suatu penelitian kualitatif, data yang disebut valid adalah apabila tidak ditemukan perbedaan data antara yang dicatat peneliti dengan apa yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi untuk menguji kualitas data penelitian. Triangulasi merupakan pemeriksaan keandalan dan kelengkapan data kualitatif yang dilakukan dengan berkonsultasi pada berbagai sumber data yang berkaitan dengan peristiwa yang sama (Kusumastuti & Khoiron, 2019: 31). Artinya dengan triangulasi, peneliti dapat melakukan pengecekan kembali data-

data penelitian dengan cara membandingkannya dengan berbagai sumber data yang telah diperoleh pada saat pelaksanaan penelitian.