

**IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA  
BERBASIS KOMPETENSI SEBAGAI UPAYA MEWUJUDKAN  
TENAGA KERJA YANG BERKUALITAS TAHUN 2020  
(Studi Pada Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung)**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**FATIMAH SEPNI**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2021**

## **ABSTRAK**

### **IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA BERBASIS KOMPETENSI SEBAGAI UPAYA MEWUJUDKAN TENAGA KERJA YANG BERKUALITAS TAHUN 2020 (Studi Pada Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung)**

**Oleh**

**FATIMAH SEPNI**

Sebagai partisipan pembangunan nasional, tenaga kerja memegang peranan dan kedudukan yang sangat penting. Namun, permasalahan yang dihadapi Indonesia sampai saat ini adalah masih banyaknya penduduk usia kerja (produktif) yang belum atau tidak memiliki pekerjaan sehingga tentunya hal tersebut dapat mempengaruhi terhadap pembangunan nasional. Pemerintah mengatur terkait peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja, dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 2014. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung serta faktor penghambat dan pendukung. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menggunakan analisis implementasi menurut teori Van Meter Van Horn bahwa implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi terkait standar kebijakan sudah memenuhi kebutuhan kelompok sasaran, sumber daya manusia sudah memiliki kualifikasi yang bagus, adanya landasan pelaksanaan yaitu Peraturan Gubernur Nomor 27 tahun 2010, para pelaksana Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi memiliki pengetahuan yang cukup terkait kebutuhan para peserta pelatihan. Namun, komunikasi masih kurang terjalin antara pemerintah dengan pihak balai Latihan Kerja Bandar Lampung.

**Kata kunci: Implementasi Program, Kompetensi, Pelatihan.**

## **ABSTRACT**

### **IMPLEMENTATION OF JOB TRAINING BASED ON COMPETENCY AS AN ATTEMPT TO REALIZE A QUALIFIED LABOR IN 2020 (Study At Job Training Center Of Bandar Lampung City)**

**By**

**FATIMAH SEPNI**

As a participant in national development, labor plays a critical role and position. However, the problem faced by Indonesia until now is that there are still many working-age (productive) residents who do not yet or do not have a job, so of course, it can affect national development. The government regulates the improvement of the quality of human resources through job training, with the issuance of Ministerial Regulation No. 8 of 2014. This study aims to obtain an overview of the implementation of job training based on competency programs conducted by the Job Training Center of Bandar Lampung City and inhibiting and supporting factors. The type of research used in this study is a descriptive type of research with a qualitative approach. The data collection techniques are by interviews, observations, and documentation. According to Van Meter Van Horn's theory, the study's results using implementation analysis that the implementation of job training based on competency programs related to policy standards has met the target group's needs. Human resources already have good qualifications. With the existence of the based implementation of Governor Regulation No. 27 of 2010, the implementers of Job Training Based on Competency Programs have sufficient knowledge related to the needs of the trainees. However, communication is still lacking between the government and the Job Training Center of Bandar Lampung.

**Keywords: Program Implementation, Competency, Training.**

**IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA  
BERBASIS KOMPETENSI SEBAGAI UPAYA MEWUJUDKAN  
TENAGA KERJA YANG BERKUALITAS TAHUN 2020  
(Studi Pada Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung)**

**Oleh**

**FATIMAH SEPNI**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA ADMINISTRASI NEGARA**

**Pada**

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2021**

Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA BERBASIS KOMPETENSI SEBAGAI UPAYA MEWUJUDKAN TENAGA KERJA YANG BERKUALITAS TAHUN 2020 (Studi Pada Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa : **Fatimah Sepni**

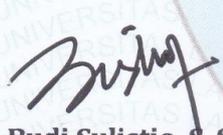
No. Pokok Mahasiswa : **1716041049**

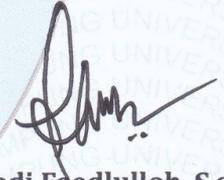
Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

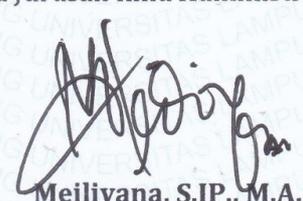


1. Komisi Pembimbing

  
**Eko Budi Sulistio, S. Sos., M.AP.**  
NIP. 19780923 200312 1 001

  
**Dodi Faedlulloh, S.sos., M.Si.**  
NIP. 19880712 201903 1012

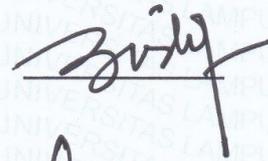
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara

  
**Meiliyana, S.IP., M.A.**  
NIP. 19740520 200112 2 002

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Eko Budi Sulistio, S. Sos., M.AP.**



**Sekretaris : Dodi Faedlulloh, S.sos., M.Si.**



**Penguji Utama : Devi Yulianti, S.A.N., M.A**



**2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Dra. Ida Nurhaida, M.Si.**  
**NIP. 19610807 198703 2 001**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 15 Desember 2021**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 15 Desember 2021  
Yang membuat pernyataan,



Fatimah Sepni  
NPM 1716041049

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Fatimah Sepni, lahir di Kota Nopan pada tanggal 11 September 1999. Penulis merupakan anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Ali Hamzah (Alm) dan Ibu Nurlan. Penulis menempuh pendidikan di SD Negeri 02 Kota Nopan dan diselesaikan pada tahun 2011. Pendidikan selanjutnya di SMP Negeri 02 Rao Utara diselesaikan pada tahun 2014. Kemudian penulis menempuh pendidikan di SMA Negeri 1 Sumatera Barat diselesaikan pada tahun 2017.

Pada tahun 2017 penulis terdaftar sebagai mahasiswa pada jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN dan tergabung dalam Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara (HIMAGARA) pada periode 2017/2018. Pada tahun 2020 pada awal bulan Januari, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kampung Sumber Makmur, Kecamatan Banjar Margo, Kabupaten Tulang Bawang selama 40 hari.

## **MOTTO**

**“Kurang cerdas dapat diperbaiki dengan belajar, kurang cakap dapat dihilangkan dengan pengalaman. Namun tidak jujur sulit diperbaiki”**

**-Mohammad Hatta**

**Rute tercepat bukan selalu dari jalur yang lurus**

**-Fatimah Sepni**

## **PERSEMBAHAN**

### ***Bismillahirrahmanirrahim***

*Dengan mengucap rasa syukur kehadiran ALLAH SWT*

*Telah saya selesaikan karya ilmiah ini.*

*Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati,*

*Kupersembahkan karya tulis ini untuk:*

*Ayah dan Ibuku Tercinta,*

*Yang selalu memberikan do'a, kasih sayang, dukungan,*

*Pengorbanan, dan perjuangan yang tidak kenal lelah.*

*Kakak-kakak dan adek tersayang,*

*Terimakasih atas do'a serta dukungannya.*

*Para Pendidik*

*Yang telah memberikan bekal ilmu, dukungan dan do'a.*

*Almamater Tercinta*

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

## SANWACANA

**Alhamdulillahirobbil'alamin**, segala puji dan syukur peneliti ucapkan atas limpahan berkah, rahmat dan hidayah dari Allah SWT Tuhan Semesta Alam Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul ***“Implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Mewujudkan Tenaga Kerja Yang Berkualitas Tahun 2020 (Studi pada Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung)”*** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Negara (SAN) pada jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung.

Selama menulis skripsi ini, peneliti menyadari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga skripsi ini tidak adak terwujud tanpa adanya dukungan berupa pengarahan, bimbingan, dan kerjasama semua pihak yang telah turut membantu dalam proses menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Terimakasih untuk kedua orang tuaku, Ayahanda Ali Hamzah (Alm) dan Ibunda Nurlan. Terima kasih untuk dukungan dan do'a yang telah kalian berikan kepadaku hingga skripsi ini bisa terselesaikan.
2. Bapak Eko Budi Sulistio, S. Sos., M.AP. selaku dosen pembimbing utama, yang telah memberikan bimbingan, arahan, nasehat, dan saran.
3. Bapak Dodi Faedlulloh, S.sos., M.Si. selaku dosen pembimbing kedua, yang telah senantiasa memberikan bimbingan, saran, kritikan, dukungan dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Devi Yulianti, S.A.N., M.A. selaku dosen pembahas dan penguji yang telah memberikan arahan dan masukan yang sangat bermanfaat dalam penulisan skripsi.

5. Keluarga besarku semua terima kasih untuk dukungan dan do'a yang telah kalian berikan kepadaku hingga skripsi ini bisa terselesaikan.
6. Terimakasih kepada diriku sendiri karena sudah mampu berjuang sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih untuk tidak berhenti, dan tetap semangat.

Bandar Lampung, 15 Desember 2021  
Penulis,

Fatimah Sepni

## DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	v
DAFTAR ISTILAH .....	vi
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kebijakan Publik.....	11
2.1.1 Pengertian Kebijakan Publik .....	11
2.1.2 Bentuk-bentuk Kebijakan Publik .....	12
2.1.3 Tujuan Kebijakan Publik .....	13
2.1.4 Program .....	14
2.2 Implementasi Kebijakan Publik.....	15
2.2.1 Pengertian Implementasi Kebijakan.....	15
2.2.2 Model Implementasi Kebijakan .....	17
2.2.3 Faktor-Faktor Penghambat Implementasi .....	21
2.2.4 Tahapan Implementasi Kebijakan .....	23
2.3 Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi.....	24
2.3.1 Kompetensi.....	24
2.3.2 Pelatihan .....	29
2.3.3 Strategi Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja.....	31

2.4 Tenaga Kerja .....	32
------------------------	----

### III. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe dan Pendekatan Penelitian .....	34
3.2 Fokus Penelitian .....	35
3.3 Lokasi Penelitian.....	36
3.4 Sumber Data.....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.6 Instrumen Penelitian.....	40
3.7 Teknik Analisis Data .....	41
3.8 Teknik Keabsahan Data .....	43

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Bandar Lampung .....	45
4.1.2 Visi dan Misi Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Bandar Lampung .....	46
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi .....	46
4.1.4 Struktur Organisasi.....	47
4.1.5 Uraian Tugas .....	48
4.1.6 Program Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Bandar Lampung .....	48
4.1.7 Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Bandar Lampung .....	49
4.2 Penyajian Data Hasil Penelitian .....	50
4.2.1 Implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi.....	50
4.2.2 Faktor pendukung dan penghambat implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi.....	63
4.3 Analisis Data dan Pembahasan .....	67
4.3.1 Implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi.....	67
4.3.2 Faktor pendukung dan penghambat implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi.....	76

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas menurut Jenis Kegiatan Utama Februari 2018- Februari 2020 .....	3
2. Data Kegiatan Balai Latihan Kerja Bandar Lampung 2011-2015 .....	7
3. Informan Penelitian .....	36
4. Daftar Dokumen yang Berkaitan dengan Penelitian .....	39
5. Data Pegawai UPTD BLK Bandar Lampung menurut Pendidikan .....	47
6. Data Pegawai UPTD BLK Bandar Lampung menurut Bidang Tugasnya .....	47
7. Asal Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi tahun 2020 .....	49
8. Jumlah Kuota Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi tahun 2020 Priode 1 .....	50
9. Asset yang dikelola oleh UPTD BLK Bandar Lampung .....	54
10. Data Hasil Sumber Daya Manusia ( <i>staff</i> ), Peralatan ( <i>facilities</i> ), dan Informasi dan Kewenangan ( <i>information and Authority</i> ) .....	56
11. Pendidikan Penjenjangan Karir pegawai UPTD BLK Bandar Lampung .....	59
12. Instruktur Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Balai Latihan Kerja Bandar Lampung .....	60
13. Tabel Triangulasi	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Wilayah Provinsi Lampung, Februari 2018 - Februari 2020.....	2
2. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Provinsi Lampung, Februari 2018- Februari 2020.....	4
3. Model Implementasi Kebijakan Publik Van Meter dan Van Horn.....	21
4. Sekuensi Implementasi Kebijakan.....	23
5. Model Analisis Data.....	40
6. Struktur Organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Bandar Lampung.....	45
7. Media Sosial Balai Latihan Kerja Bandar Lampung Terkait Pelayanan.....	51
8. Peserta Pelatihan Desain Grafis di UPTD BLK Bandar Lampung tahun 2021.....	55
9. Langkah-langkah Pendaftaran Pelatihan secara Online.....	58

## **DAFTAR ISTILAH**

- BLK : Balai Latihan Kerja  
BPS : Badan Pusat Statistik  
PBK : Pelatihan Berbasis Kompetensi  
PHK : Pemutusan Hubungan Kerja  
SKKNI: Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia  
TPAK : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja  
TPT : Tingkat Pengangguran Terbuka  
UPTD : Unit Pelaksana Teknis Dinas

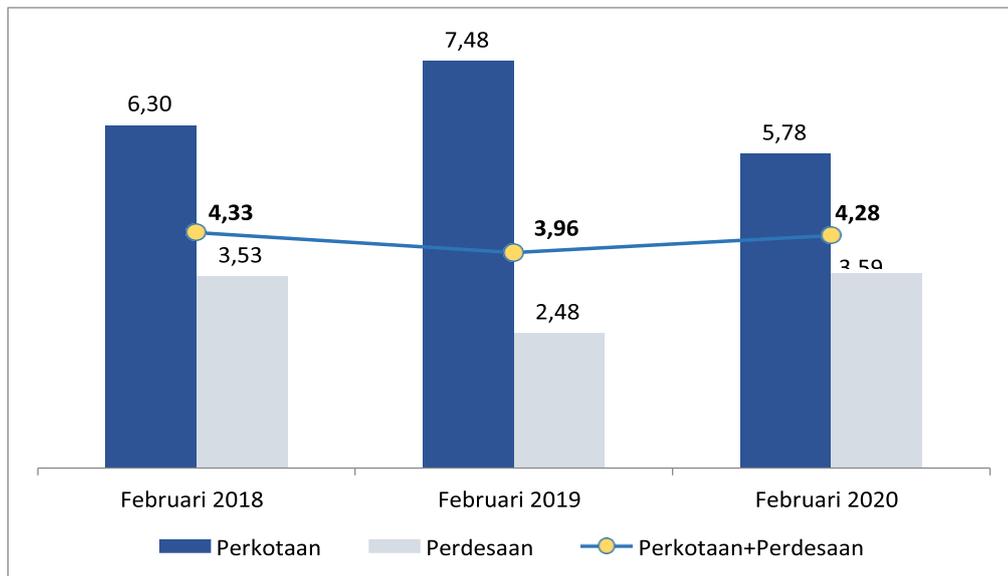
## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Ketenagakerjaan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan pembangunan. Sebagai partisipan pembangunan nasional, tenaga kerja memegang peranan dan kedudukan yang sangat penting. Tenaga kerja yang berkualitas akan mampu mempercepat suatu proses pembangunan di suatu negara, dengan adanya tenaga kerja yang berkualitas, suatu negara akan mampu bersaing dengan negara-negara yang sudah lebih maju, begitu juga sebaliknya dengan semakin meningkatnya pembangunan dalam suatu negara, akan mampu menciptakan lapangan-lapangan pekerjaan baru yang secara otomatis akan memberikan pekerjaan bagi tenaga kerja dan sekaligus dapat mengurangi angka pengangguran. Namun, permasalahan yang dihadapi Indonesia sampai saat ini adalah masih banyaknya penduduk usia kerja (produktif) yang belum atau tidak memiliki pekerjaan sehingga tentunya hal tersebut dapat mempengaruhi terhadap pembangunan nasional. Mengingat bahwa tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting dalam pembangunan Indonesia (Indriani, 2016).

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Penduduk yang berada dalam usia kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun dan lebih (Badan Pusat Statistik Lampung, 2020). Kualitas tenaga kerja di Provinsi Lampung tergolong masih rendah yang mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas, ini bisa dilihat dari jumlah angka pengangguran terbuka di Provinsi Lampung tahun 2020. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat penawaran tenaga kerja yang tidak digunakan atau tidak terserap oleh pasar kerja. TPT pada Februari 2020 sebesar 4,28 persen naik sebesar 0,32 poin bila dibandingkan bulan Februari 2019 (3,96 persen). Dilihat dari daerah tempat tinggalnya, TPT di perkotaan tercatat lebih tinggi dibanding di perdesaan. Pada Februari 2020, TPT di perkotaan sebesar 5,78 persen,

sedangkan TPT pada wilayah perdesaan sebesar 3,59 persen. Dibandingkan Februari 2019, TPT wilayah perkotaan mengalami penurunan sebesar 1,70 persen poin, sedangkan wilayah perdesaan mengalami kenaikan sebesar 1,11 persen poin.



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung 2020

**Gambar 1. Tingkat Pengangguran terbuka (TPT) menurut Wilayah Provinsi Lampung, Februari 2018 - Februari 2020.**

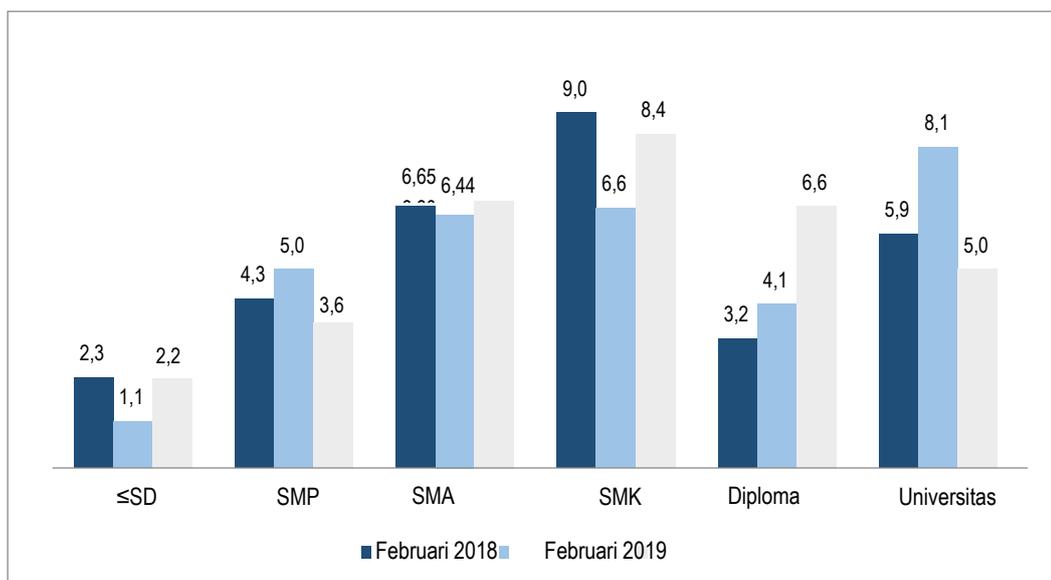
Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung: Jumlah angkatan kerja pada Februari 2020 sebanyak 4,43 juta orang, naik 25,5 ribu orang dibanding Februari 2019. Komponen pembentuk angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja dan pengangguran. Pada Februari 2020, sebanyak 4,24 juta orang penduduk bekerja sedangkan sebanyak 189,7 ribu orang menganggur. Dibandingkan satu tahun yang lalu, jumlah penduduk bekerja bertambah sebanyak 10,3 ribu orang dan pengangguran bertambah sebanyak 15,2 ribu orang, artinya jumlah kenaikan angka pengangguran lebih banyak dibandingkan jumlah angka bekerja.

**Tabel 1. Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama Februari 2018 - Februari 2020**

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Feb-18	Feb-19	Feb-20	Perubahan 1 Tahun (Feb 2019-Feb 2020)	
-1	-2	-3	-4	-5	-6
	Ribu Orang	Ribu Orang	Ribu Orang	Ribu Orang	Persen
Penduduk Usia Kerja	6 035,3	6 114,4	6 189,4	75	1,23
Angkatan Kerja	4 395,9	4 408,1	4 433,6	25,5	0,58
Bekerja	4 205,5	4 233,6	4 243,8	10,3	0,24
Pengangguran	190,4	174,5	189,7	15,2	8,72
Bukan Angkatan Kerja	1 639,4	1 706,4	1 755,8	49,5	2,9
Sekolah	433,7	463,3	507,6	44,3	9,55
Mengurus Rumah Tangga	1 040,6	1 071,4	1 097,0	25,6	2,39
Lainnya	165,2	171,6	151,2	-20,4	-11,9
	Persentase	Persentase	Persentase		Persentase Poin
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4,33	3,96	4,28		0,32
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	72,84	72,09	71,63		-0,46

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung 2020

Dilihat dari tingkat pendidikan pada Februari 2020, TPT untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) paling tinggi di antara tingkat pendidikan lain yaitu sebesar 8,49 persen. TPT tertinggi berikutnya terdapat pada SMA Umum sebesar 6,80 persen. Dengan kata lain, ada penawaran tenaga kerja yang tidak terserap terutama pada tingkat pendidikan SMK dan SMA Umum. Mereka yang berpendidikan rendah cenderung mau menerima pekerjaan apa saja, dapat dilihat dari TPT SD ke bawah paling kecil diantara semua tingkat pendidikan yaitu sebesar 2,28 persen. Dibandingkan kondisi setahun yang lalu, TPT mengalami penurunan pada tingkat pendidikan SMP dan Universitas. Sementara TPT pada jenjang SD ke bawah, SMA Umum, SMK, dan Diploma I/II/III mengalami kenaikan.



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung 2020

**Gambar 2. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Provinsi Lampung, Februari 2018-Februari 2020.**

Pengangguran terbuka (*open unemployment*) adalah pengangguran yang baik secara sukarela (mereka yang tidak mau bekerja karena mencari pekerjaan yang lebih baik) maupun secara terpaksa (mereka yang mau bekerja tetapi tidak memperoleh pekerjaan) (Lincoln, 2015). Jumlah pengangguran yang tinggi disebabkan beberapa hal salah satunya yaitu kualitas tenaga kerja yang rendah yang disebabkan tenaga kerja yang tidak berkompeter sehingga pemerintah dengan hal ini memuat program pelatihan kerja berbasis kompetensi melalui Balai Latihan Kerja Bandar Lampung (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2014).

Demi menindaklanjuti perencanaan atau kebijakan yang diciptakan oleh pemerintah dalam menghadapi permasalahan tenaga kerja. Pemerintah mengutamakan peraturan mengenai peningkatan kualitas ketenagakerjaan di Indonesia terutama yang memiliki kaitan terhadap aspek pendidikan dengan kompetensinya telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan merupakan hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja. Dalam Undang-Undang

No. 13 tahun 2003 mengutamakan terkait peningkatan kualitas ketenagakerjaan berbasis kompetensi.

Pemerintah mengatur terkait peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan kerja, dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. Tenaga kerja sangat membutuhkan pelatihan kerja yang tepat untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga dalam menyelesaikan tugas lebih efektif dan sesuai aturan dengan cara yang telah ditetapkan dalam Wicaksono (2017). Mengingat tingkat pengangguran yang meningkat saat ini, pemerintah dan Menteri Tenaga Kerja telah menyelenggarakan pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi yang bersifat indoktrinasi atau tidak membutuhkan usia. Pada dasarnya setiap orang memiliki kemampuan masing-masing yang nantinya akan dikembangkan melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilakukan oleh pusat pelatihan kerja, sehingga masyarakat yang tidak melanjutkan pendidikan atau yang berhenti sampai Sekolah Menengah Atas dapat melatih kemampuannya di Balai Latihan Kerja agar nantinya dapat bersaing di dunia tenaga kerja (Admin, 2020 <https://disnakertrans.bantenprov.go.id/Berita/topic/277#:~:text=Asal%2muasal20Balai%20Latihan%20Kerja,Tenaga%20Kerja%20yang%20me%20iliki%20ketermpilan>).

Dinas Tenaga Kerja telah mengeluarkan kebijakan tentang peningkatan keahlian dan ketrampilan tenaga kerja di Provinsi Lampung, yaitu dengan pembentukan Balai Latihan Kerja. Dengan dikeluarkannya Peraturan Gubernur Nomor 27 Tahun 2010 Pembentukan, organisasi dan tata kerja untuk pelaksana teknis dinas (UPTD) pada dinas daerah Provinsi Lampung (Peraturan Gubernur Nomor 27 Tahun 2010). Kebijakan ini memiliki tujuan jangka panjang yang sangat baik, yaitu untuk mengurangi angka pengangguran. Dalam hal ini dilakukan dengan cara membekali tenaga kerja melalui serangkaian keterampilan selama mengikuti kegiatan pelatihan agar tenaga kerja mampu bersaing di pasar kerja atau membuka lapangan kerja sendiri (Rachmastika, 2018).

Dalam menghadapi kompetisi tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Provinsi Lampung menggelar pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diikuti sebanyak 762 pencari kerja. Pelatihan yang dibuka yakni pelatihan elektronik, tata

rias kecantikan, latihan las, listrik, menjahit dan komputer. Kegiatan pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang berbasis pada kompetensi. Sehingga diharapkan semua peserta dapat mengikuti semua rangkaian pelatihan dengan baik dan benar. Peserta yang mengikuti pelatihan yang berbasis kepada kemampuan teknis dan fokus tersebut diharapkan bisa terserap pada pasar kerja. Atau paling tidak bisa menjadi wirausaha mandiri berbekal kemampuan dan keterampilan yang sudah dimiliki. Pelatihan ini digelar selama 3 bulan, namun juga disesuaikan dengan jenis kegiatan pelatihan ada yang 1 bulan ada yang 2 dan 3 bulan. Setelah mengikuti pelatihan kerja, BLK Bandar Lampung akan tetap memantau peserta sejauh mana yang sudah terserap oleh perusahaan. Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung juga mengefektifkan bursa informasi tenaga kerja. Sehingga perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki peserta yang di latih (Khoiriah, 2021, <https://kupastuntas.co/2021/03/08/tingkatkan-kompetensi-disnaker-lampung-gelar-pelatihan-kerja>).

Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, yang selanjutnya disingkat dengan SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pelatihan harus dilakukan secara komprehensif mulai dari perencanaan hingga evaluasi, sehingga peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dapat dilakukan. Orientasi pelatihan ditekankan pada peningkatan kemampuan atau kompetensi untuk melakukan pekerjaan yang spesifik sesuai dengan tuntutan kebutuhan pasar kerja atau kebutuhan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi. Pelatihan yang seperti itu disebut pelatihan berbasis kompetensi (PBK). Melalui PBK diharapkan setiap peserta pelatihan dapat mengatasi *gap* kompetensi yang dimilikinya dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja atau jabatan kerja yang dibutuhkan dalam (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2014).

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan yang fungsinya untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori (Husna, 2015).

**Tabel 2. Data Kegiatan Balai Latihan Kerja Bandar Lampung 2011-2015**

Tahun	Dilatih	Dimentori	Bekerja
2011	640	556	442
2012	1280	1156	874
2013	160	136	94
2014	284	312	234
2015	384	312	234
Jumlah	2748	2472	1878

Sumber: Balai Latihan Kerja Bandar Lampung (2020)

Berdasarkan tabel di atas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung berperan penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Bandar Lampung. Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung berjumlah:

1. Kejuruan Menjahit, Sablon 2 Paket Target 32 (tiga puluh dua) orang peserta dengan lama pelatihan 200 jam pelajaran.
2. Kejuruan Barista 1 paket target 16 (enam belas) orang peserta dengan lama pelatihan 200 jam pelajaran.
3. Pelatihan Luar Negeri, yaitu: Pelatihan Kejuruan *Care Taker* dan *Care Giver* berjumlah 40 orang selama 360 jam pelajaran.

Indonesia mulai terganggu pandemi covid-19 pada awal Maret 2020 yang menyebabkan para karyawan serta calon karyawan mulai kebingungan dalam bertahan di kondisi ini. Tak sedikit juga perusahaan meminimalisir lowongan kerja serta melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Demi bertahan hidup di masa pandemi ini, masyarakat dianjurkan untuk dapat mengetahui serta mengembangkan kompetensi yang dimiliki agar dapat tetap bersaing di dunia kerja kembali (Nadella. Dedi R.R. 2020). Kegiatan Peningkatan Keterampilan Tenaga Kerja dan Produktivitas di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas keterampilan pencari kerja. Program

Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas semula berjumlah 36 (tiga puluh enam) paket atau 576 orang peserta dikarenakan adanya pandemi COVID-19 sehingga kegiatan yang akan dilaksanakan diganti menjadi 15 (lima belas) paket atau 240 orang peserta.

Proses kebijakan merupakan hal yang penting dalam rangka mencapai tujuan secara maksimal, dengan perumusan yang baik kemudian diimplementasikan dengan baik juga, maka tingkat keberhasilan dari program yang dilaksanakan akan semakin tinggi. Dengan adanya program pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Bandar Lampung diharapkan dapat mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas sehingga tenaga kerja dapat bersaing di dunia kerja atau bahkan dapat membuka usaha sendiri sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dan tentunya hal ini juga dapat mengurangi angka pengangguran di Kota Bandar Lampung. Meningkatkan kualitas tenaga kerja juga merupakan salah satu upaya dalam mendorong pembangunan ekonomi. Keberhasilan dari program pelatihan kerja tidak hanya dilihat dari bagus nya kebijakan yang telah dibuat tetapi faktor penting lainnya adalah dilihat dari penyelenggaraan program itu sendiri, karena proses implementasi juga merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan dari program pelatihan kerja. Oleh karena itu penelitian ini melihat terkait implementasi program pelatihan kerja sebagai indikator untuk melihat tingkat keberhasilan dari program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung. Dalam hal ini peneliti menggunakan enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi menurut Van Meter Van Horn dalam Rusli (2015): 1). standar dan sasaran kebijakan, 2). sumber daya, 3). komunikasi antar badan pelaksana, 4). karakteristik agen pelaksana, 5). kondisi sosial, politik dan ekonomi, 6). sikap para pelaksana. Dari enam variabel ini, dapat dilihat bagaimana implementasi di Balai Latihan kerja Bandar Lampung, dan beberapa faktor penghambat dan pendukung.

Keberhasilan dari program pelatihan berbasis kompetensi ini tidak lepas dari hambatan yang ada, hambatan ini dapat mengganggu dari berjalannya pelatihan berbasis kompetensi menurut Ibu Umi Utami Chandra Dewi selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK ) Bandar Lampung hambatan yang terjadi pada pelatihan berbasis kompetensi di Balai

Latihan Kerja Bandar Lampung, yaitu, “Banyaknya tenaga pelatih yang memasuki usia pensiun, sehingga tenaga pelatih atau instruktur di masing-masing kejuruan semakin berkurang. Jika dilihat dari fungsi dan tugas dari instruktur pelatihan sangatlah penting bagi berjalannya pelatihan berbasis kompetensi, jika instruktur yang mengajar tidak ada, itu menjadikan pelatihan tidak dapat dijalankan, maka terdapat kesesuaian dengan indikator dalam model implementasi kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn. Pembuatan program pelatihan kerja pada dasarnya sangat baik, namun pada pelaksanaannya tentunya mungkin terdapat berbagai macam kendala dan permasalahan dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu peneliti tertarik meneliti implementasi program pelatihan berbasis kompetensi dengan judul “IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA BERBASIS KOMPETENSI SEBAGAI UPAYA MEWUJUDKAN TENAGA KERJA YANG BERKUALITAS (Studi Pada Balai Latihan Kerja Bandar Lampung Tahun 2020)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimanakah Implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Bandar Lampung sebagai upaya mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas?
2. Apa sajakah faktor pendukung dan penghambat implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagai upaya mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas di kota Bandar Lampung, serta strategi dalam mengatasi hambatan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dilakukannya penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Bandar Lampung sebagai upaya dalam mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas.

2. Mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Bandar Lampung serta strategi dalam mengatasi hambatan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat secara teoritis hasil penelitian ini memberikan kontribusi pemikiran dan penambahan wawasan dalam kajian Ilmu Administrasi Negara, referensi dalam penelitian berkaitan dengan implementasi kebijakan program.
2. Secara Praktis penelitian ini memberikan kontribusi dalam bentuk penelitian terkait hal pelaksanaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi.
3. Bagi masyarakat penelitian ini memberikan informasi terkait dengan program pelatihan kerja berbasis kompetensi di UPTD BLK Bandar Lampung.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kebijakan Publik**

#### **2.1.1 Pengertian Kebijakan Publik**

Menurut Tjilen (2019), kebijakan publik merupakan suatu aktivitas atau program kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah karena adanya masalah-masalah yang berkembang di lingkungan masyarakat dan membutuhkan tindakan penyelesaian. Menurut Wahab dalam Tjilen (2019), kebijakan publik merupakan serangkaian keputusan yang saling berkaitan yang diambil oleh seorang aktor politik dan sekelompok aktor politik berkenaan dengan tujuan yang dipilih beserta cara-cara untuk mencapainya dalam situasi dimana keputusan-keputusan ini pada prinsipnya masih berada dalam batas-batas kewenangan kekuasaan dari para aktor tersebut. Menurut Anderson dalam Tjilen (2019), kebijakan publik merupakan arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu masalah atau suatu persoalan. Menurut Dunn dalam Tjilen (2019), kebijakan publik adalah serangkaian pilihan tindakan pemerintah (termasuk pilihan untuk tidak bertindak) demi menjawab tantangan yang menyangkut kehidupan masyarakat.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kebijakan publik terdapat beberapa unsur penting di dalamnya meliputi: tujuan, dampak ataupun aktor yakni pemerintah sebagai pemilik kewenangan. Berdasarkan pengertian kebijakan publik menurut para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kebijakan publik itu adalah suatu tindakan oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan yang ada di tengah-tengah masyarakat.

### 2.1.2 Bentuk-bentuk Kebijakan Publik

Menurut Nugroho (2014), dalam *public policy* secara generik terdapat empat bentuk kebijakan publik yakni:

#### a. Kebijakan formal

Kebijakan formal merupakan keputusan-keputusan yang disusun secara tertulis dan disahkan atau diformalkan agar dapat berlaku. Kebijakan formal terbagi menjadi tiga:

1. Perundang-undangan: bentuk kebijakan publik yang berkaitan dengan usaha pembangunan, baik yang berkaitan dengan Negara maupun masyarakat. Perundang-undangan bisanya bersifat menggerakkan, jadi dalam hal ini perundang-undangan bersifat mendinamiskan, mengantisipasi, dan memberi ruang bagi inovasi.
  2. Hukum: aturan yang bersifat membatasi dan melarang dengan tujuannya adalah untuk menciptakan ketertiban publik.
  3. Regulasi: berkaitan dengan alokasi aset dan kekuasaan Negara oleh pemerintah sebagai wakil lembaga Negara kepada pihak non pemerintah, termasuk didalamnya lembaga bisnis dan nirlaba.
- b. Kebiasaan umum lembaga-lembaga publik yang sudah diterima bersama (konvensi)

Kebijakan ini biasanya ditumbuhkan dari proses manajemen organisasi publik yakni upacara rutin, SOP-SOP tidak tertulis, maupun tertulis tetapi tidak diformalkan.

#### c. Pernyataan pejabat publik dalam forum publik

Pernyataan pejabat publik di depan publik. Pernyataan pejabat publik harus dan selalu mewakili lembaga publik yang diwakili atau dipimpinnnya, jadi dalam hal ini, pejabat publik memang dituntut bijaksana dalam mengemukakan pernyataan-pernyataannya.

d. Perilaku pejabat publik

Jarang diangkat sebagai isu kebijakan publik, tapi perlu diketahui dalam praktek setiap perilaku dari pejabat publik akan ditiru oleh rakyatnya.

Dari penjelasan di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kebijakan publik terkait penelitian ini termasuk bentuk kebijakan publik formal, karena kebijakan terkait pelatihan berbasis kompetensi ini terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

### **2.1.3 Tujuan Kebijakan Publik**

Hogewerf (1983) dalam Faried (2012), menegaskan bahwa pada umumnya tujuan kebijakan adalah untuk:

- a. Memelihara ketertiban umum (Negara sebagai stabilisator)
- b. Melancarkan perkembangan masyarakat dalam berbagai hal (Negara sebagai koordinator)
- c. Memperuntukkan dan membagi berbagai materi (Negara sebagai pembagi alokasi)

Dari penjabaran yang dikemukakan oleh Hogwerf di atas bahwa setiap tujuan dari pembuatan kebijakan publik harus lebih memihak kepada rakyat atau demi kepentingan publik (*public interest*). Setelah adanya tujuan yang jelas dalam kebijakan diharapkan pelaksanaannya sesuai dengan apa yang dikehendaki sehingga memberikan dampak sesuai dengan yang diharapkan. Kaitannya dengan penelitian ini yaitu kebijakan yang dibuat pemerintah terkait pelatihan berbasis kompetensi yaitu untuk melancarkan perkembangan masyarakat dalam hal peningkatan kompetensi tenaga kerja.

#### 2.1.4 Program

Sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014, Program Pelatihan Berbasis kompetensi merupakan pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Program ini merupakan program yang sasarannya adalah masyarakat yang tidak bekerja dan ingin mengasah kemampuannya agar dapat bersaing di dunia kerja. Program ini juga merupakan turunan dari kebijakan publik yang dikeluarkan oleh pemerintah yaitu pada peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang pedoman penyelenggaraan program pelatihan berbasis kompetensi. Sehingga penelitian ini layak diteliti dengan pendekatan ilmu kebijakan publik.

Program menurut Arikunto (1988) dalam Handaru (2017), merupakan kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Suatu program merupakan yang direncanakan dan memiliki tujuan tertentu sehingga pencapaian program tersebut dapat diukur. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa program merupakan kumpulan dari kegiatan yang telah direncanakan untuk mengarahkan kepada satu tujuan tertentu dan dapat dinilai keberhasilannya.

Program merupakan pernyataan yang berisi kesimpulan dari beberapa tujuan dan harapan yang memiliki ketergantungan yang saling terkait demi mencapai suatu sasaran yang sama. Program sering dikatakan mencakup seluruh kegiatan yang berada di bawah administrasi yang sama, atau sasaran-sasaran yang saling bergantung dan saling melengkapi, dan secara bersamaan dan berurutan semuanya harus dilaksanakan (Prabowo dan Sutiah, 2009). Program juga sering dikaitkan dengan desain atau rancangan, perencanaan dan persiapan. Desain dalam bahasa Inggris disebut *decine*. Desain dalam perspektif pembelajaran adalah rencana pembelajaran. Rencana pembelajaran disebut juga dengan program pembelajaran (Mudasir, 2012).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa program adalah rancangan kegiatan yang dilakukan pemerintah untuk tujuan menyelesaikan suatu masalah tertentu yang memiliki kaitan dengan masyarakat luas. Suatu program yang di implementasikan, terlebih dahulu harus diketahui secara jelas mengenai uraian pekerjaan secara sistematis, tata cara pelaksanaan, jumlah anggaran yang dibutuhkan dan kapan waktu pelaksanaan agar program yang direncanakan dapat mencapai target sesuai dengan yang diinginkan. Program pelatihan berbasis kompetensi juga bisa dikatakan sebagai sebuah program yang mempunyai tiga unsur penting yang dapat dinyatakan sebuah program.

## **2.2 Implementasi Kebijakan Publik**

### **2.2.1 Pengertian Implementasi Kebijakan**

Menurut Tjilen (2019), implementasi kebijakan publik merupakan suatu kegiatan yang sifatnya interaktif maka tidak bisa terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam implementasinya. Implementasi kebijakan memiliki kesamaan makna yaitu bahwa implementasi suatu kebijakan publik selalu berada dalam ruang lingkup organisasi dan tidak berada pada ruang yang vacuum, memiliki sejumlah sumber daya seperti aktor atau pelaksana kebijakan tugas dan fungsi, jalur komunikasi, hubungan hirarki, serta anggaran dana. Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Akib (2010), bahwa implementasi kebijakan merupakan tindakan yang dilakukan oleh (organisasi) pemerintah dan swasta baik secara individu maupun secara kelompok yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan. Implementasi kebijakan bukan sekedar hubungan dengan mekanisme dari penjabaran keputusan-keputusan politik yang dimuat dalam prosedur rutin melalui saluran-saluran birokrasi, akan tetapi implementasi juga menyangkut konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan.

Pendapat selanjutnya menurut Dunn dalam Tjilen (2019), implementasi kebijakan merupakan aktivitas untuk melaksanakan kebijakan, biasanya berisi implementasi berbagai program dan didalamnya sering terdapat berbagai masalah yang sangat kompleks dan memerlukan tindakan bersama. Menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul Sabatier dalam Tresiana dan Noverman (2019), mengartikan implementasi

kebijakan adalah pemahaman yang akan terjadi setelah suatu program yang menjadi fokus perhatian pemerintah dinyatakan berlaku atau dirumuskan. Hal serupa juga di kemukakan oleh Prof. H. Tachjan dalam Tresiana dan Noverman (2019), yang mendefinisikan implementasi sebagai proses kegiatan administrasi yang dilakukan setelah kebijakan ditetapkan atau disetujui. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga pendapat tersebut menjelaskan implementasi kebijakan sebagai sebuah tindakan yang dilakukan oleh pemerintah setelah kebijakan ditetapkan atau disetujui.

Alasan implementasi kebijakan diperlukan mengacu pada pandangan para ahli bahwa setiap kebijakan yang telah dibuat harus diimplementasikan. Oleh karena itu, implementasi kebijakan diperlukan karena berbagai alasan atau perspektif. Berdasarkan perspektif masalah kebijakan, sebagaimana yang diperkenalkan oleh Edwars III (1984) dalam Akib (2010), bahwa implementasi kebijakan diperlukan karena adanya masalah kebijakan yang perlu diatasi dan dipecahkan. Edwards III memperkenalkan pendekatan masalah implementasi dengan mempertanyakan faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat keberhasilan implementasi kebijakan. Berdasarkan pertanyaan reteroris tersebut dirumuskan empat faktor sebagai sumber masalah sekaligus prakondisi bagi keberhasilan proses implementasi, yakni komunikasi, sumber daya, sikap birokrasi atau pelaksana, dan struktur organisasi termasuk tata aliran kerja birokrasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa implementasi adalah kegiatan yang dilakukan setelah adanya perencanaan suatu program dan dimaksudkan untuk tujuan tertentu. Implementasi juga yaitu proses penerapan dari program yang telah dirancang sebelumnya yang selanjutnya diterapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Implementasi kebijakan dibuat setelah adanya kebijakan. Implementasi kebijakan publik menurut peneliti berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas yaitu tindakan yang dilakukan oleh organisasi yang di dalamnya terdapat para pelaksana kebijakan dengan tujuan untuk memecahkan permasalahan yang ada sesuai dengan tujuan kebijakan.

### 2.2.2 Model Implementasi Kebijakan

Model merupakan representasi simbolik atau perwakilan dari suatu benda, proses system, atau gagasan. Model dapat berbentuk gambar-gambar grafis, verbal atau matematikal. Jadi model merupakan perwujudan dari suatu teori dalam (Maranda, 2018). Ada beberapa model implementasi menurut para ahli yaitu: Menurut George C. Edward dalam Haedar Akib (2010), Model implementasi kebijakan publik yang memiliki prespektif *top down* dikembangkan oleh George C. Edward III. Pendekatan ini terbagi kedalam empat variabel yaitu: (1) komunikasi, (2) sumber daya, (3) diposisi dan (4) struktur birokrasi. Selanjutnya, model implementasi kebijakan menurut Merilee S. Grindle dalam Agustino (2014), mengatakan dalam mengkur suatu kebijakan tentang berhasil atau tidaknya sangat ditentukan oleh tingkat implementasi kebijakan itu sendiri, yang terdiri atas *content of policy* dan *context of policy*. Pendapat ahli yang ketiga yaitu, model implementasi kebijakan Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier dalam Agustino (2014), mengatakan bahwa peran penting dari implementasi kebijakan publik adalah kemampuannya dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan formal pada keseluruhan proses implementasi. Variabel-variabel yang dimaksud dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori besar yaitu: Mudah atau tidaknya masalah yang akan digarap, kemampuan kebijakan menstruktur proses implementasi secara tepat, variabel-variabel diluar undang-undang yang mempengaruhi implementasi. Model implementasi kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn adalah model yang akan digunakan penulis dalam menganalisis implementasi kebijakan program pelatihan kerja berbasis kompetensi dalam mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung. Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Rusli (2005), terdapat enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yaitu sebagai berikut:

a. Standar dan sasaran kebijakan

Standar kebijakan menurut Van Meter Van Horn dalam Subarsono (2005), merupakan rincian tujuan keputusan kebijaksanaan secara menyeluruh yang berwujud dokumen peraturan menuju penentuan standar yang spesifik dan konkrit

untuk menilai kinerja program. Sasaran kebijakan adalah orang atau sekelompok orang atau organisasi-organisasi dalam masyarakat yang perilaku atau keadaannya ingin dipengaruhi oleh kebijakan yang bersangkutan (Tachjan, 2006). Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga di akhir program dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan dari kebijakan atau program yang dijalankan. Pelaksana kebijakan yang bersifat realistik dengan sosio-kultur yang ada merupakan alat untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu implementasi kebijakan.

#### b. Sumber Daya

Menurut Martoyo (1992), dalam Takapente (2013), Sumber daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu atau meloloskan diri dari kesukaran, sehingga perkataan sumber daya tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kebutuhan. Menurut Edward III dalam Asmilan (2017), dimensi sumber daya meliputi manusia (*staff*), peralatan (*facilities*), dan informasi dan kewenangan (*information and authority*). Dimensi sumber daya manusia berarti, efektivitas pelaksanaan kebijakan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia (aparatur) yang bertanggungjawab melaksanakan kebijakan. Dimensi sumber daya peralatan merupakan sarana yang digunakan untuk operasionalisasi implementasi suatu kebijakan. Dimensi informasi dan kewenangan yaitu informasi yang relevan dan cukup tentang berkaitan dengan cara mengimplementasikan suatu kebijakan. Kewenangan sangat diperlukan terutama untuk menjamin dan meyakinkan bahwa kebijaksanaan yang akan dilaksanakan adalah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

#### c. Komunikasi Antar badan Pelaksana

Menurut Suradinata dalam Tjilen (2019), komunikasi merupakan proses kegiatan atau hubungan seseorang baik melalui hubungan langsung atau melalui lambang-lambang agar orang lain mengerti maksud dan tujuan tertentu. Komunikasi dikatakan efektif, jika pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan sama dengan yang diterima oleh penerima pesan. Menurut Edward III dalam Asmilan (2017),

komunikasi kebijakan merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (*policy maker*) kepada pelaksana kebijakan (*policy implementors*), komunikasi kebijakan memiliki beberapa macam dimensi, antara lain dimensi penyampaian informasi (*transmission*), kejelasan (*clarity*), dan konsistensi (*consistency*). Dimensi *transmission* yaitu menghendaki agar kebijakan publik disampaikan tidak hanya kepada pelaksana kebijakan, tetapi juga disampaikan kepada kelompok sasaran kebijakan. Dimensi kejelasan (*clarity*) berarti menghendaki agar kebijakan yang ditransmisikan kepada para pelaksana, sasaran kebijakan dapat diterima dengan jelas, sehingga diantara mereka mengetahui apa yang menjadi maksud dan tujuan dari kebijakan. Dimensi konsistensi (*consistency*) yaitu perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas untuk ditetapkan atau dijalankan. Komunikasi dalam rangka penyampaian informasi kepada para pelaksana kebijakan tentang apa menjadi standar dan tujuan harus konsisten dan seragam dari berbagai sumber informasi. Komunikasi ditetapkan sebagai acuan, misalnya sering dilaksanakan rapat-rapat rutin secara berkala dengan tempat dan waktu yang telah ditetapkan, agar dapat mendukung komunikasi antar institusi yang berkaitan dengan program atau kebijakan dengan kelompok sasaran yang mampu memahami serta bertanggungjawab atas program yang dilaksanakan.

#### d. Karakteristik Agen Pelaksana

Maksud karakteristik agen pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma dan hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akan mempengaruhi implementasi suatu program (Subarsono, 2005). Kinerja implementasi kebijakan merupakan hal yang sangat penting yang akan dipengaruhi oleh ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksananya. Karakteristik agen pelaksana menunjuk pada seberapa besar daya dukung organisasi yang mendapat dukungan dari struktur (sumber daya) organisasi, nilai-nilai (budaya) yang berkembang dalam organisasi, hubungan dan interaksi komunikasi internal organisasi dalam birokrasi.

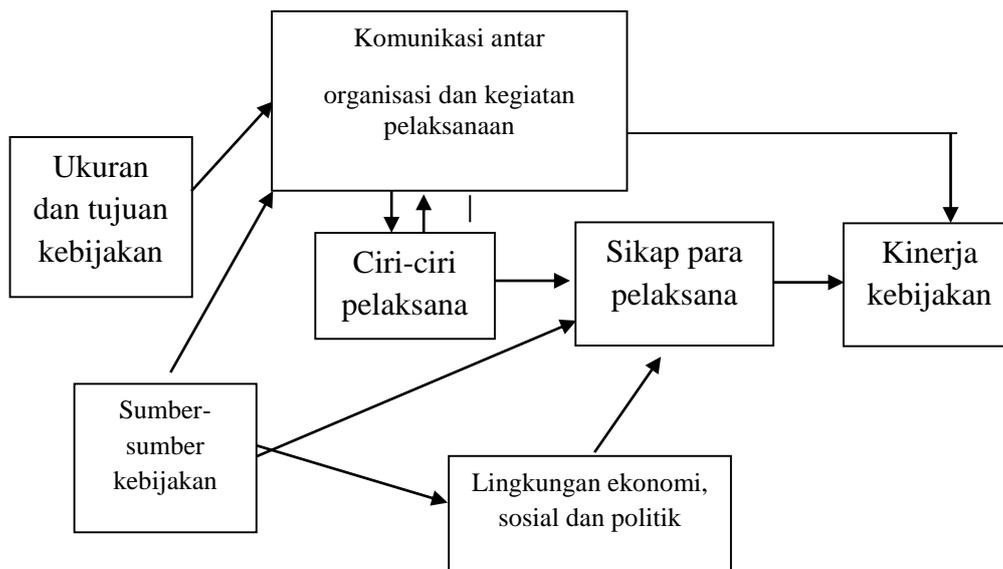
e. Kondisi Sosial, Politik dan Ekonomi

Kondisi sosial, politik, ekonomi mencakup sumber daya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan; sejauhmana kelompok-kelompok kepentingan memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan; karakteristik para partisipan, yakni mendukung atau menolak; bagaimana sifat opini publik yang ada di lingkungan; dan apakah elit politik mendukung implementasi kebijakan (Subarsono, 2005). Kondisi sosial menyangkut keadaan suatu masyarakat secara umum, mulai dari pendidikan, ekonomi, dan kondisi sosial yang secara sederhana dapat dikatakan kepada masyarakat yang sudah terbuka dan modern dengan masyarakat yang tertutup dan tradisional. Masyarakat yang sudah terbuka akan lebih mudah menerima program-program pembaharuan daripada masyarakat yang masih tertutup dan tradisional (Akib, 2010). Kondisi sosial, politik, dan ekonomi adalah tersedianya sumber daya ekonomi yang dapat mendukung kelancaran implementasi kebijakan, dan menyangkut lingkungan sosial dan politik (dukungan elit) yang mempengaruhi yurisdiksi atau organisasi tempat implementasi dilaksanakan (Winarno, 2002). Faktor ini memiliki pengaruh yang menonjol terhadap keberhasilan aktivitas pelaksana. Variabel ini mencakup lingkungan sosial, ekonomi dan politik, menunjuk bahwa lingkungan dan ranah implementasi dapat mempengaruhi kesuksesan implementasi kebijakan itu sendiri. Lingkungan sosial, politik dan ekonomi yang tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan, sehingga upaya implementasi kebijakan mensyaratkan kondisi lingkungan eksternal yang kondusif.

f. Sikap Para Pelaksana

Sikap para pelaksana atau disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh para pelaksana kebijakan seperti, komitmen, kejujuran, disiplin, kecerdasan dan sifat demokratis (Wahab, 2010). Van Meter dan Van Horn dalam Agustino (2012), menjelaskan bahwa sikap penerimaan atau penolakan dari para pelaksana akan sangat banyak mempengaruhi keberhasilan atau tidaknya kinerja implementasi kebijakan publik. Menurut Edward III dalam Asmilan (2017), disposisi merupakan karakteristik yang menempel erat kepada para pelaksana. Disposisi terdiri dari pengangkatan birokrasi (*staffing the bureaucracy*) dan insentif

(*incentives*). Dimensi pengangkatan birokrasi merupakan pengangkatan dan pemilihan pegawai pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi kepada kebijakan yang telah ditetapkan. Dimensi insentif merupakan salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan pemberian penghargaan, baik berupa uang atau yang lainnya.



*Sumber: Van Meter dan Varn Horn dalam Rusli (2015)*

### **Gambar 3. Model Implementasi Kebijakan Publik Van Meter dan Van Horn.**

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa ada enam variabel penting dalam proses implementasian kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn dalam rusli (2015) yaitu: Standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, komunikasi antar badan pelaksana, karakteristik agen pelaksana, kondisi sosial politik ekonomi, dan sikap para pelaksana.

#### **2.2.3 Faktor-Faktor Penghambat Implementasi**

Menurut Sunggono (2004), terdapat faktor-faktor yang menjadi penghambat implementasi, yaitu di antaranya:

#### a. Isi Kebijakan

Pertama, implementasi kebijakan gagal karena masih samarnya isi kebijakan, maksudnya apa yang menjadi tujuan tidak cukup terperinci, sarana prasarana dan penerapan prioritas, atau program-program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada. Kedua, karena kurangnya ketetapan internal maupun eksternal dari kebijakan. Ketiga, kebijakan yang akan diimplementasikan dapat juga menunjukkan adanya kekurangan-kekurangan yang sangat berarti. Keempat, penyebab lain dari timbulnya kegagalan implementasi suatu kebijakan publik dapat terjadi karena kekurangan-kekurangan yang menyangkut sumber daya-sumber daya pembantu, contohnya, waktu, biaya dan tenaga manusia.

#### b. Informasi

Implementasi kebijakan publik mengasumsikan bahwa para pemegang peran yang terlibat langsung mempunyai informasi yang perlu atau sangat berkaitan untuk dapat memainkan perannya dengan baik. Informasi ini justru tidak ada, misalnya akibat adanya gangguan komunikasi.

#### c. Dukungan

Pelaksanaan suatu kebijakan publik akan sangat sulit apabila pada proses implementasiannya tidak cukup dukungan untuk pelaksana kebijakan tersebut.

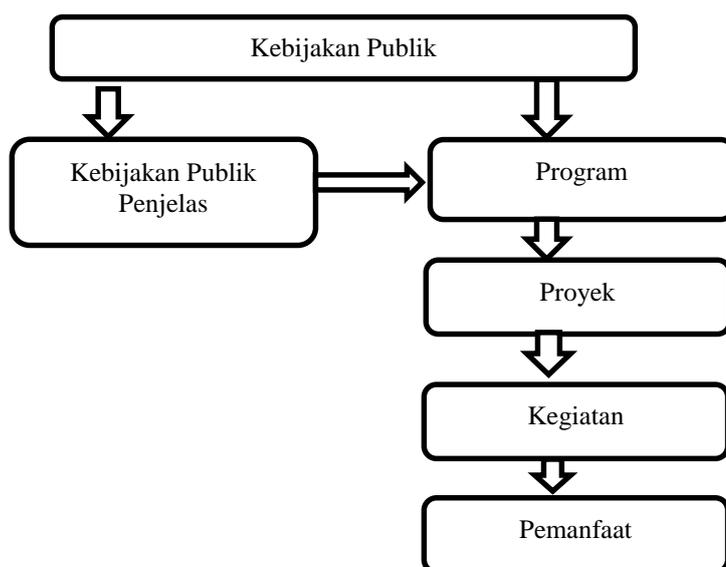
#### d. Pembagian potensi

Penyebab gagalnya implementasi suatu kebijakan publik juga ditentukan aspek pembagian potensi diantaranya para pelaku yang terlibat dalam implementasi. Dalam hal ini berkaitan dengan perbedaan tugas dan wewenang organisasi pelaksana. Struktur organisasi pelaksana dapat menimbulkan masalah-masalah apabila pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas atau ditandai oleh adanya pembatasan-pembatasan yang kurang jelas. Adanya penyesuaian waktu khususnya bagi kebijakan-kebijakan yang *controversial* yang lebih banyak mendapat penolakan warga masyarakat dalam implementasinya.

Dari beberapa faktor penghambat dalam implementasi kebijakan penulis menyimpulkan bahwa faktor penghambat yang paling berpengaruh dalam menghambat implementasi suatu kebijakan yaitu isi dari kebijakan itu sendiri, yang menyangkut sarana dan prasarana, waktu yang tidak tepat dan sumber daya yang tidak memadai.

#### 2.2.4 Tahapan Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan menurut Nugroho (2014), pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua langkah yaitu dengan langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan *derivate* atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.**

#### **Sekuensi Implementasi Kebijakan.**

*Sumber: Nugroho (2014)*

Selain itu menurut Widodo (2011), tahap implementasi suatu kebijakan mencakup tahap interpretasi, tahap pengorganisasian dan tahap aplikasi. Berikut adalah penjelasan dari tahapan tersebut yaitu:

#### a. Tahap Interpretasi

Tahap interpretasi merupakan tahap penjabaran sebuah kebijakan yang masih bersifat abstrak kedalam kebijakan yang lebih bersifat teknis operasional. Kebijakan umum atau kebijakan strategis diwujudkan dalam bentuk peraturan daerah (perda) yang dibuat bersama-sama antara lembaga legislatif (DPRD) dan lembaga eksekutif (pemerintah daerah). Kebijakan manajerial diwujudkan dalam bentuk kebijakan kepala dinas, kepala badan atau kepala kantor sebagai unsur pelaksana teknis daerah. Kegiatan ini tidak hanya menjelaskan kebijakan yang bersifat abstrak kedalam kebijakan yang bersifat abstrak yang lebih profesional, tetapi juga diikuti dengan kegiatan mengkomunikasikan kebijakan agar seluruh rakyat dapat mengetahui dan memahami apa yang menjadi arah, tujuan dan sasaran kebijakan.

#### b. Tahap Pengorganisasian

Tahap ini lebih mengarah pada proses kegiatan pengaturan dan penetapan siapa yang menjadi pelaksana kebijakan (penentuan lembaga organisasi) mana yang akan melaksanakan, penetapan biaya (berapa besarnya biaya yang diperlukan, darimana sumbernya, bagaimana menggunakan dan mempertanggung jawabkan), penetapan sarana dan prasarana apa yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan, penetapan tata kerja dan penetapan manajemen pelaksanaan kebijakan dan juga penetapan pola kepemimpinan dan koordinasi pelaksana kebijakan.

#### c. Tahap Aplikasi

Tahap aplikasi merupakan tahap penerapan rencana proses implementasi kebijakan ke dalam realitas nyata. Tahap aplikasi merupakan perwujudan dari pelaksanaan masing-masing kegiatan dalam tahapan yang telah disebutkan sebelumnya.

### **2.3 Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi**

#### **2.3.1 Kompetensi**

#### a. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan atau minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016), kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016), menyatakan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas atau pekerjaan dengan didasari pengetahuan dan keterampilan dan didukung oleh sikap atau karakteristik individu tersebut.

#### b. Tipe Kompetensi

Ada beberapa tipe kompetensi menurut Wibowo (2016), yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan non-verbal

4. *Interpersonal competency*, meliputi empati membangun konsensus, *networking*, persuasif, negoisasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain dan menjadi *team player*
5. *Thinking competency*, berkaitan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan yang dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan
7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja dan menghargai keberagaman
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kepandaian memposisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen pada kualitas.

c. Kategori Kompetensi

Zwell (2000) dalam Wibowo (2016), memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari:

1. *Task Achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi

kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.

3. *Personal Attribute* merupakan kompetensi *intrinsic* individu dan menghubungkan cara orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen *stress*, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkaitan dengan *leadership* meliputi kepemimpinan *visioner*, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

#### d. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Zwell dalam Wibowo (2016), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang diri sendiri dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Jika orang berpikir bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan mencoba memikirkan cara baru atau cara berbeda dalam melakukan sesuatu.

## 2. Keterampilan

Keterampilan memiliki peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktek dan umpan balik.

## 3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan, masalah, dan sebagainya.

## 4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah.

## 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

## 6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

## 7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

## 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktek rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi
- b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi
- c) Praktek pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain
- d) Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi
- e) Kebiasaan dan prosedur memberikan informasi kepada pekerja tentang beberapa banyak kompetensi yang diharapkan
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.

### 2.3.2 Pelatihan

#### a. Pengertian pelatihan

Menurut Gomes (2003), istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang.

Jadi pelatihan merupakan suatu hal yang dilakukan untuk menambah kemampuan yang sudah dimiliki, sehingga selanjutnya kemampuan tersebut dapat dimanfaatkan.

#### b. Tujuan pelatihan

Menurut Sumantri (2001), tujuan itu harus ditetapkan secara tegas, spesifik, realistis, cukup menantang, dapat diukur, jelas waktunya.

Adapun yang dimaksud pengertian tersebut diatas adalah sebagai berikut:

1. Realistis, jelas dan dapat dikerjakan sesuai dengan kemampuan dan apabila terlalu sukar, menurut kearah keputusan dan akan menyerah
2. Menantang artinya tujuan itu harus memberikan tantangan, apabila tidak menantang maka para pelaku pelatihan kurang bergairah untuk mencapainya dan imbalan tidak menarik
3. Mempunyai batas waktu, agar program selesai sesuai dengan jadwal yang ada, apabila tidak mempunyai batasan waktunya mungkin ada kecenderungan untuk tidak menyelesaikannya
4. Spesifik, tujuan dirumuskan secara khusus tidak bersifat umum dan kabur, tetapi jelas yang akan dicapai
5. Terukur, agar kita mengetahui bahwa tujuan tersebut telah tercapai bagaimanapun juga yang terpenting, semua pelaku pelatihan harus merasa terlibat atau terikat pada tujuan pelatihan.

#### c. Metode pelatihan

Menurut Mangkunegara (2005), metode pelatihan ada dua, yaitu:

1. Metode-metode pelatihan *On the Job Training* adalah sebagai berikut:
  - a. *Job Instruction Training* atau latihan instruksi jabatan adalah pelatihan dimana ditentukan seseorang bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksi bagaimana melakukan pekerjaan tertentu
  - b. *Coaching* adalah bentuk pelatihan dan pengembangan di tempat kerja yang dilakukan oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana
  - c. *Job Rotation* adalah program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi
  - d. *Apprenticeship* adalah peraturan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan yaitu setelah sejumlah teori diberikan kepada peserta, peserta dibawa praktek ke lapangan

2. Metode-metode pelatihan *Off the Job Training* adalah sebagai berikut:
  1. *Lecture* atau kuliah adalah presentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatihan atau pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar.
  2. *Video presentative* adalah presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, televisi atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan
  3. *Vestibule training simulation* adalah latihan yang diberikan disuatu tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti tempat kerja.

### 2.3.3 Strategi Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja

Menurut Rinaldi (2015), mengatakan bahwa peningkatan kualitas tenaga kerja dapat dilakukan melalui:

- a. Jalur formal seperti: sekolah umum, sekolah kejuruan dan kursus-kursus
- b. Jalur non formal yaitu:
  1. Latihan kerja, yaitu kegiatan untuk melatih tenaga kerja agar memiliki keahlian dan keterampilan di bidang tertentu sesuai tuntutan pekerjaan.
  2. Magang, yaitu latihan yang dilakukan langsung di tempat kerja. Magang umumnya diselenggarakan oleh lembaga pendidikan yang bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang dianggap tepat sebagai tempat latihan kerja. Tujuannya, setelah magang siswa menjadi tenaga kerja yang siap pakai. Kegiatan magang merupakan bagian dari proses *Link and Match* (keterkaitan dan kecocokan).
  3. Meningkatkan kualitas mental dan spiritual tenaga kerja. Dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja tidak hanya mengutamakan segi pengetahuan, keahlian dan keterampilan. Kualitas mental dan spritual juga sangat penting contohnya: keimanan, kejujuran, semangat kerja, kedisiplinan, terampil, serta saling menghargai dan bertanggungjawab.

4. Meningkatkan pemberian gizi dan kualitas kesehatan. Tenaga kerja tidak mampu bekerja dengan baik jika kurang sehat.
5. Meningkatkan pengadaan seminar, *workshop* yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu.

Dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja ada beberapa strategi terkait: fisik, mental dan yang paling penting adalah pengetahuan tenaga kerja terkait bidang yang dikerjakan.

## **2.4 Tenaga Kerja**

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Kemampuan tenaga kerja Indonesia keseluruhan masih tergolong rendah.

Menurut Pius A. Partanto (2001) Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditentukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan klasifikasi yang sudah ditentukan, yaitu:

### **a. Berdasarkan Penduduknya**

#### **1) Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 sampai dengan 64 tahun.

#### **2) Bukan Tenaga Kerja**

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun.

## b. Berdasarkan Batas Kerja

### 1) Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

### 2) Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya

## c. Berdasarkan Kualitasnya

### 1) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dan bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal.

### 2) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut.

### 3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tipe dan Pendekatan Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Moleong (2014), mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur dalam penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari perilaku orang-orang yang dapat diamati. Pendekatan penelitian kualitatif ialah penelitian memahami fenomena mengenai apa yang dinilai berdasarkan subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi dan tindakan. Dengan cara deskriptif berupa kata-kata dan bahasa pada suatu lingkup khusus menggunakan beberapa metode alamiah. Penelitian kualitatif mampu menghasilkan hasil penelitian berupa penjabaran yang mendalam mengenai ucapan, tulisan, atau perilaku yang bisa diamati dalam suatu lingkup tertentu yang dilihat dari sudut pandang yang komprehensif (Moleong, 2014).

Berdasarkan pengertian diatas, bahwa penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menafsirkan fenomena yang terjadi dan memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian dan memberi gambaran melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Maka peneliti mengambil tipe penelitian kualitatif dengan mendeskripsikan tentang implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung dan juga mendeskripsikan dan mengidentifikasi terkait faktor-faktor yang menjadi pengambat ataupun pendorong dari implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi.

### 3.2 Fokus Penelitian

Menurut Moleong (2014), fokus penelitian merupakan inti yang didapatkan dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperoleh dari studi kepustakaan ilmiah. Fokus penelitian ini yaitu pada tata kelola organisasi dan juga karakter dari badan pelaksana. Fokus penelitian dalam penulisan skripsi ini dengan menggunakan teori Van Meter Van Horn yang lebih membahas karakteristik yang bersifat administrative. Dengan demikian peneliti menggunakan teori Van Meter Van Horn sebagai berikut:

- a. Menganalisis Implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Balai Latihan Kerja Bandar Lampung Sebagai Upaya Dalam Mewujudkan Tenaga Kerja Yang Berkualitas sesuai dengan Model implementasi kebijakan yang dikemukakan Van Meter dan Van Horn dalam Rusli (2015). Dalam penelitian ini peneliti tidak menganalisis terkait dengan kondisi sosial, politik, dan ekonomi karena aspek yang tidak sesuai dengan tema atau topik penelitian.
  1. Standar dan sasaran program, meliputi:
    - Tujuan program
    - Sasaran program
  2. Sumber daya, meliputi:
    - Sumber daya manusia
    - Sumber daya peralatan
    - Informasi dan kewenangan
  3. Komunikasi antar badan pelaksana, meliputi:
    - Penyampaian informasi (*transmission*)
    - Kejelasan (*clarity*)
    - Konsistensi (*consistency*)
  4. Karakteristik agen pelaksana, meliputi:
    - Struktur birokrasi
    - Norma-norma dan hubungan yang terjadi dalam birokrasi
    - Budaya yang berkembang dalam organisasi
  5. Sikap para pelaksana, meliputi:

- Pengangkatan birokrasi (*staffing the bureaucracy*)
  - Insentif (*incentives*)
- b. Faktor pendukung dan penghambat pada program pelatihan berbasis kompetensi dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, yang meliputi:
1. Faktor Pendukung
    - a. Internal dari segi kualitas sumber daya manusia pelaksana pelatihan berbasis kompetensi
    - b. Eksternal yaitu, dukungan masyarakat terhadap pelatihan kerja berbasis kompetensi
  2. Faktor Penghambat
    - a. Internal: jumlah instruktur pelatihan berbasis kompetensi dan peralatan penunjang pelatihan
    - b. Eksternal: dari peserta pelatihan program pelatihan kerja berbasis kompetensi

### **3.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian. Lokasi penelitian ini dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Adapun lokasi yang menjadi tempat penelitian ini yaitu Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung. UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung tepatnya berada di Jalan. Pagar Alam No.127, Segala Mider, Kecamatan Tanjung Karang Barat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35148. Alasan yang menjadi dasar pemilihan lokasi penelitian tersebut adalah karena Balai Latihan Kerja merupakan sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan yang fungsinya untuk memberikan dan mengembangkan, keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori (Husna, 2015).

Bandar Lampung merupakan pusat perkotaan di Provinsi Lampung. Banyak masyarakat desa yang datang ke kota dengan tujuan pendidikan, tidak sedikit juga yang datang dengan tujuan mencari pekerjaan, dengan harapan dapat penghidupan

yang layak di kota. Banyak masyarakat yang datang ke kota dengan tujuan mencari pekerjaan tetapi tidak sesuai dengan pendidikan serta kemampuan yang kurang bahkan tidak sesuai dengan peluang pekerjaan yang tersedia. Pendidikan yang sebatas Sekolah Lanjut Tingkat Pertama (SLTP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA), bahkan banyak juga yang putus sekolah serta kurangnya keahlian menjadi faktor bertambahnya angka pengangguran di Bandar Lampung. Masyarakat asli Bandar Lampung banyak juga yang bernasib sama seperti mereka, tingginya biaya pendidikan tingkat atas (perkuliahan) membuat mereka yang perekonomiannya minim memutuskan untuk bersekolah hanya sebatas Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat dengan keterampilan yang seadanya (Dimiyati, 2018).

### **3.4 Sumber Data**

Menurut Lofland dan Lofland dalam Moleong (2014), sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, dan tindakan yang didapat dari informan melalui wawancara, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Dalam pengumpulan data digunakan prosedur pengumpulan data yang terdiri dari:

1. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian yang dikumpulkan dan diolah sendiri. Data yang diperlukan adalah data tentang program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung, berupa penjabaran tentang keadaan di tempat pelatihan baik sarana maupun prasarannya, kendala yang dihadapi, dan upaya yang dilakukan. Wawancara ini dilakukan agar peneliti mendapatkan informasi sebanyak mungkin sehingga data yang diperoleh dapat diakui kebenarannya. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 3. Informan Penelitian**

No	Informan	Jabatan	Subtansi	Waktu
1.	Arian Dwi Chahyo ZA,S.T.	Koordinator Kelompok Instruktur	Informasi tentang pelaksanaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi, keluaran kebijakan, dan data tenaga pelatih dan peserta	13 April 2021
2.	M.Gandi Fasya, SSTP., MIP	Kasi Pelatihan Dan Pengembangan	Informasi tentang kebijakan, informasi pelatihan, struktur dan pengetahuan staf yang terkait pada pelaksanaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi	12 April 2021
3.	Wira, SE	KasubBag Tata Usaha	Informasi terkait peserta pelatihan, pendaftaran dan alur pelatihan	29 Maret 2021
4.	Resa Fitriani	Peserta Pelatihan	Informasi tentang penyediaan peralatan sarana prasarana dan pelayanan	19 April 2021
5.	Siti Yuniarsih	Peserta Pelatihan	Informasi tentang pelayanan, alur pendaftaran dan informasi mengenai program pelatihan kerja berbasis kompetensi	20 April 2021
6.	Naufal Iqbal Maulana	Peserta Pelatihan	Informasi terkait pelayanan, dan penyediaan sarana prasarana	12 Oktober 2021

*Sumber: Diolah peneliti (2021)*

## 2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara membaca, mempelajari, mengutip, serta menelaah literatur, arsip, artikel, dokumen dan bahan penunjang lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang telah diteliti.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting, karena salah satu tujuan dari penelitian yaitu untuk mendapatkan data. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini hampir sama dengan teknik pengumpulan data pada penelitian sosial umumnya. Teknik yang paling umum digunakan diungkapkan oleh Bungin

(2010), manfaat secara empiris penggunaan metode pengumpulan data kualitatif adalah dengan metode wawancara mendalam, observasi, serta bahan dokumenter. Secara lebih rinci teknik pengumpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Teknik *Interview* atau Wawancara yaitu pertama, peneliti melakukan wawancara secara informal yaitu pembicaraan tergantung spontanitas dalam mengajukan pertanyaan kepada yang diwawancarai, sehingga tercipta suasana biasa dan wajar seperti pembicaraan biasa dalam kehidupan sehari-hari. Kedua, yaitu peneliti menggunakan pedoman wawancara dengan membuat kerangka dan garis besar pokok-pokok yang akan ditanyakan pada saat proses wawancara, yang bertujuan agar pokok-pokok yang direncanakan dapat tercakup seluruhnya. Dari kedua model yang dipilih, semuanya disesuaikan dilapangan sesuai dengan kondisi yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada informan terkait Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung.
- b. Teknik observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian dan melakukan pencatatan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung. Dalam hal ini peneliti mengobservasi terkait dengan pelaksanaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi pada jurusan komputer, peneliti melihat terkait dengan penyediaan peralatan oleh pihak Balai Latihan Kerja Bandar Lampung terhadap peserta pelatihan khususnya pelatihan jurusan komputer, yaitu dengan menggunakan komputer yang ter *update*. Pelatihan yang dilaksanakan mengikuti protokol kesehatan. Pada saat observasi peneliti juga melihat terkait pelayanan yang diberikan pihak Balai Latihan Kerja Bandar Lampung kepada peserta pelatihan.
- c. Teknik Dokumentasi yaitu: peneliti juga mencatat data yang ada di instansi terkait dengan penelitian berupa dokumen, surat-surat keputusan, acara pembukaan pelatihan, dan penutupan pelatihan.

**Tabel 4. Daftar Dokumen yang Berkaitan dengan Penelitian**

No	Dokumen	Informasi
1.	Peraturan Gubernur Lampung Nomor 27 tahun 2010 tanggal 06 Agustus 2010 tentang pembentukan, organisasi dan tata kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) pada Dinas daerah Provinsi Lampung	Landasan mengenai kegiatan Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, koordinasi antar lembaga, dan prosedur operasional
2.	Profil Balai Latihan Kerja Bandar Lampung	Latar belakang, tujuan, fungsi, dan pembagian tugas dalam struktur organisasi, visi misi, program dinas UPTD BLK
3.	Foto kegiatan dalam pelatihan kerja berbasis kompetensi	Pelaksanaan kegiatan program pelatihan kerja berbasis kompetensi
4.	Daftar peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi	Hasil dari proses kegiatan pelatihan kerja berbasis kompetensi

Sumber: Diolah peneliti (2021)

### 3.6 Instrumen Penelitian

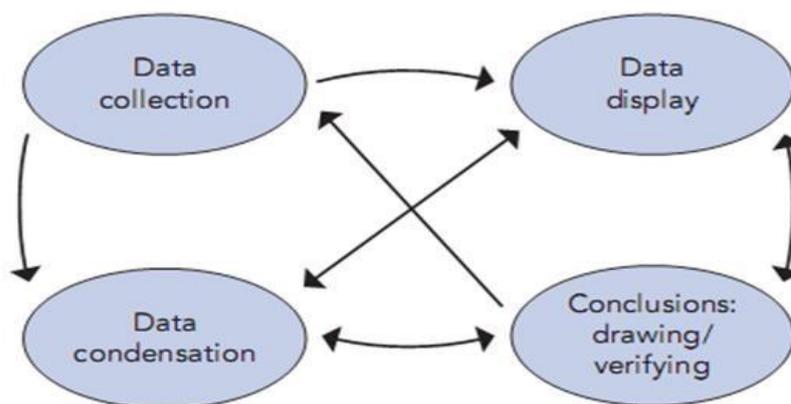
Instrumen penelitian menurut Arikunto (2006), merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Selanjutnya instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap dan sistematis, sehingga data lebih mudah untuk diolah. Instrumen yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti sendiri. Peneliti sebagai instrumen dapat berhubungan langsung dengan narasumber dan mampu memahami berbagai bentuk interaksi di lapangan.
- b. Pedoman wawancara (*interview guide*), berisi daftar pertanyaan yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan wawancara kepada narasumber agar data yang diperoleh relevan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini data dan tanggapan yang dibutuhkan terhadap pihak-pihak terkait dengan penelitian adalah berbagai hal tentang implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagai upaya mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas

- c. Alat penunjang, merupakan sarana-sarana yang digunakan untuk membantu penelitian, misalnya kamera, alat tulis, alat perekam, catatan lapangan, dan sebagainya.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai mengumpulkan data dalam periode tertentu. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif atau lebih spesifik menggunakan metode interaktif. Model analisis data yang digunakan peneliti adalah model interaktif Miles, Huberman, dkk (2014).



*Sumber: Miles, Huberman, dan Saldana (2014)*

**Gambar 5. Model Analisis Data Interaktif**

#### a. *Data Collection*

Pengumpulan data Pengumpulan data merupakan proses siklus dan interaktif, sehingga selama periode pengumpulan data, peneliti harus bolak-balik antara kegiatan kondensasi selama kegiatan penelitian, penyajian dan penarikan kesimpulan, hingga data terkumpul. Pada tahap pertama, peneliti mengumpulkan data yang telah ditentukan sebelumnya mengenai peserta di tempat, aktivitas dan fenomena.

b. *Data Condensation* (Kondensasi data)

Kondensasi data dilihat pada proses pemilihan, pemusatan, penyederhanaan, abstrak, dan atau perubahan data yang muncul dari sumber lapangan, daftar wawancara, dokumen terkait penelitian, dan materi empiris lainnya. Melalui kondensasi, penulis membuat data lebih kuat. Setelah kolom diisi, proses kondensasi data akan berlanjut hingga laporan akhir selesai. Tidak ada perbedaan antara data kondensasi dan analisis. Kondensasi adalah bagian dari analisis. Peneliti memutuskan untuk mengumpulkan informasi dan menarik kesimpulan di lapangan. Data kondensasi merupakan suatu bentuk analisis yang dapat menyoroti beberapa titik fokus, mengevaluasi dan mengatur data, sehingga kesimpulan akhir dapat ditarik dan diverifikasi.

c. *Data Display*

Penyajian data merupakan proses pengumpulan informasi yang disusun berdasarkan kategori atau pengelompokan-pengelompokan yang diperlukan. Penyajian yang paling sering dilakukan adalah bentuk teks naratif, tabel, gambar, dan sejenisnya yang berhubungan dengan penelitian.

d. *Conclusion: Drawing* atau *Verifying*

Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan proses perumusan makna dari hasil penelitian yang diungkapkan dengan kalimat yang singkat padat dan mudah dipahami, serta dilakukan dengan cara berulang kali melakukan peninjauan mengenai kebenaran dari penyimpulan itu, khususnya berkaitan dengan relevansi dan konsistensinya terhadap judul, tujuan dan perumusan masalah di lapangan.

Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian kualitatif peneliti menganalisis data menggunakan empat komponen yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian kualitatif peneliti menganalisis data menggunakan empat komponen yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

### 3.8 Teknik Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan (*transtworthiness*) merupakan upaya validasi data yang diperoleh dalam penelitian ini. Menurut Moleong (2014), untuk menentukan keabsahan data dalam penelitian kualitatif harus memenuhi empat kriteria yakni:

a. Derajat kepercayaan atau kredibilitas (*credibility*)

Pengecekan atau derajat kepercayaan data diperoleh melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Triangulasi, yaitu membandingkan data penelitian dengan berbagai cara. Menurut Moleong (2014), terdapat empat macam triangulasi yaitu; triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi penyidik, dan triangulasi teori. Triangulasi disajikan dengan menampilkan hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi yang peneliti dapat. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan derajat kepercayaan dengan menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah teknik menguji data dan informasi mencari data yang sama dengan informan satu dengan yang lainnya. Data yang peneliti dapat dari informan dikomplikasikan dengan hasil dokumentasi dan observasi yang memiliki kesamaan informasi kemudian dikategorikan mana pandangan yang sama, berbeda dan spesifik.

b. Keteralihan atau transferabilitas (*transferability*)

Pengecekan transferabilitas atau keteralihan diperoleh melalui uraian rinci (*htick description*) yakni deskripsi secara rinci temuan-temuan di lapangan yang dituangkan dalam laporan hasil penelitian.

c. kebergantungan atau dependabilitas (*dependability*)

Pengecekan dependabilitas atau kebergantungan data, diperoleh melalui pemeriksaan terhadap proses dan data hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa auditor yang dipandang dapat memberikan koreksi dan masukan-masukan. Mekanisme uji dependabilitas dapat dilakukan melalui audit oleh pembimbing terhadap rangkaian proses penelitian.

- d. kepastian atau konfirmabilitas (*confirmability*) data penelitian.

Pengecekan konfirmabilitas atau kepastian data diperoleh melalui pemeriksaan secara berulang-ulang terhadap data dan informasi hasil peneliti. Dalam penelitian kualitatif ini uji *confirmability* dilakukan bersamaan dengan uji *dependability* oleh dosen pembimbing.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti kesimpulan yang dapat disampaikan jika dilihat dari implementasi program berdasarkan teori Van Meter Van Horn

1. Menggunakan model implementasi oleh Van Meter Van Horn yaitu:
  - a. Standar kebijakan dalam hal ini dapat disimpulkan sudah memenuhi kebutuhan kelompok sasaran, pelayanan yang mudah dapat diakses melalui internet seperti web yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja. Sasaran dari program pelatihan kerja berbasis kompetensi sudah terpenuhi.
  - b. Sumber daya manusia sudah sangat bagus yaitu dengan adanya staf yang sudah memiliki kualifikasi yang bagus dan tenaga pelatih sudah diberikan pembekalan selanjutnya sumber daya peralatan sudah mencukupi kebutuhan peserta pelatihan seperti penyediaan komputer pada jurusan desain grafis. Sumber daya kewenangan sudah jelas yaitu dengan adanya yang pembagian wewenang dalam pelaksanaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi.
  - c. Komunikasi yang kurang terjalin antara pemerintah dengan pihak balai Latihan Kerja Bandar Lampung pada implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi ditinjau dari dimensi. Terkait penyampaian informasi tidak ada penyampaian informasi kepada pihak Balai Latihan Kerja Bandar Lampung.
  - d. Karakteristik agen pelaksana pada implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi oleh Balai Latihan Kerja Bandar Lampung sudah tergolong cukup bagus yaitu dengan adanya landasan pelaksanaan yaitu Peraturan Gubernur Nomor 27 tahun 2010, dan struktur yang sudah bagus

yang memiliki tenaga pelatih yang sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing.

- e. Mengenai sikap para pelaksana yaitu pada pengangkatan birokrasi yang bukan merupakan tanggungjawab dari pihak balai latihan kerja. Namun para pelaksana Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi memang memiliki pengetahuan yang cukup terkait kebutuhan para peserta pelatihan.
2. Faktor yang menjadi penghambat pada proses implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi yaitu terkait dengan konsistensi peserta selama mengikuti proses pelatihan. Adanya peserta yang mengikuti pelatihan tidak untuk mengasah skill atau kemampuan melainkan hanya untuk mendapatkan uang (uang transportasi) yang diberikan oleh pihak balai latihan kerja Bandar Lampung. Hal lain yang menjadi faktor penghambat dalam implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung yaitu dengan adanya kesulitan dalam mencari pekerjaan bagi peserta yang telah selesai mengikuti pelatihan dikarenakan dari perusahaan sendiri tidak mengadakan proses rekrutmen karena adanya pandemi covid-19.
3. Faktor yang menjadi pendukung dalam implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung yaitu adanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang bagus, Program Pelatihan Berbasis Kompetensi juga mendapat dukungan baik dari masyarakat.

## **5.2 Saran**

1. Dengan demikian peneliti memberikan saran terhadap masyarakat sebaiknya untuk mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi untuk meningkatkan skill dan kemampuan sebagai factor pendukung untuk meningkatkan kualifikasi dalam mencari kerja.
2. Balai latihan kerja Bandar Lampung sebaiknya memperbanyak jurusan yang ada di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung mengingat bahwa banyaknya peminat bagi Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi terlebih pada masa pandemi saat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Admin.2020.

<https://disnakertrans.bantenprov.go.id/Berita/topic/277#:~:text=Asal%20muasal%20Balai%20Latihan%20Kerja,Tenaga%20Kerja%20yang%20miliki%20keterampilan.> Diakses 14 Oktober 2020.

Agustino, L. 2012. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta

Agustino, L. 2014. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta

Akib, Haedar. 2010. Implementasi Kebijakan. *Jurnal Administrasi Publik*, 1 (1).

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Asmilan, H. 2017. Implementasi Kebijakan E-KTP di Kecamatan Medan Denai Kota Medan. *Doctoral Dissertation:Universitas Medan Area*

Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung 2020 tentang ketenagakerjaan

Bungin, Burhan. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Dimiyati, Azima. 2018. *Skripsi*. Analisis Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (Uptd Blk) Bandar Lampung

Faried, Alie. 2012. *Studi Kebijakan Pemerintah*. Bandung: Reflika Aditama

Gomes, Faustino C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Handaru, Devi Calista. 2017. *Skripsi*. Evaluasi Pelaksanaan Program Peningkatan Kompetensi Guru Pembelajar Moda Kombinasi Jenjang Sekolah Dasar

di Kabupaten Klaten yang diselenggarakan oleh PPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.

Husna, Nurhayatul. 2015. *Thesis*: “Evaluasi Unit Pelayanan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Payakumbuh” Andalas: Univeritas Andalasan

Indriani, Maulida. 2016. Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Journal Article*: Gema Keadilan

Khoiriah, Siti. (2021, Maret 08). Tingkatkan Kompetensi, Disnaker Lampung Gelar Pelatihan Kerja. <https://kupastuntas.co/2021/03/08/tingkatkan-kompetensi-disnaker-lampung-gelar-pelatihan-kerja>. Diakses pada 18 Oktober 2021.

Lincoln Arsyad. 2015. *Ekonomi Pembangunan*. Upp Stim Ykpn: Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung

Maranda, Habil. 2018. Teori dan Model Implementasi Kebijakan Publik. *Artikel*: Universitas Brawijaya

Miles, Huberman dan Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis a Methods Sourcebook Edition 3. United States of America*: SAGE Publication. Inc

Moleong, Lexi J. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaj Rosdakarya

Mudasir. 2012. *Desain Pembelajaran*. Indragiri Hulu: STAI Nurul Falah

Nadella. Dedi.R.R. 2020. Pengembangan Kompetensi di Masa Pandemi COVID 19. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Volume 04, Nomor 01*. Hal 72-83

Nugroho, Riant. 2014. *Public Policy*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Partanto, Pius dkk. 2001. *Kamus Ilmiah Popular*. Surabaya: Arkola.

- Peraturan Gubernur Nomor 27. 2010. Pembentukan, organisasi dan tata kerja untuk pelaksana teknis dinas (UPTD) pada dinas daerah Provinsi Lampung.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Prabowo, Sugeng Listyo., Sutiah, Muhaimin. 2009. *Manajemen Pendidikan*: Jakarta: Kencana
- Rachmastika, Dennar T. 2018. *Thesis*: “Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Oleh UPT Pelatihan Kerja Surabaya Sebagai Upaya Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean”. Universitas Airlangga
- Rinaldi. 2015. Strategi Peningkatan Kualitas dan Profesionalitas Tenaga Kerja Dalam Menyongsong MEA 2015. *Prosiding Seminar Nasional*. Universitas Terbuka Semarang
- Roviuddarjat, T. 2017. Kebijakan Pengembangan Potensi Kelautan dan Perikanan (studi di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lombok Tengah). *Doctoral Dissertation*: University of Muhammadiyah Malan
- Rusli, Budiman. 2015. *Kebijakan Publik Membangun Pelayanan Publik yang Responsif*. Bandung: CV. ADOYA Mitra Sejahtera
- Subarsono, A.G. 2005. *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sumantri, Suryana. 2001. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjajaran.
- Sunggono, Bambang. 2004. *Hukum dan Kebijaksanaan Publik*. Jakarta: Sinar Grafika
- Tachan. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: AIPI

- Takapente, Geraldo. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja aparatur Pemerintah (Suatu Studi di Kantor Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan). *Governance*, 5. (1)
- Tjilen, A.P. 2019. *Konsep, Teori dan Teknik, Analisis Implementasi, Kebijakan Publik*. Bandung: Nusa Media
- Tresiana, Novita dan Noverman Duadji. (2019). *Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik (Diktat)*. Universitas Lampung
- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- Wahab, S.A. 2010. *Pengantar Analisis Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wahab, S.A. 2004. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Wicaksono, Ikbal Wirawan. 2017. *Skripsi: "Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Perekrutan Tenaga Kerja"*. Malang. Universitas Brawijaya
- Widodo, Joko. 2011. *Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia Publishing
- Winarno, Budi. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo.