

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN

(Studi Kasus Pelatihan Kerja Bidang Otomotif pada Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung)

EMPLOYMENT POLICY IMPLEMENTATION

(Case Study of Job Training in the Automotive Sector at the Technical Implementation Unit of the Bandung Regency Job Training)

Rela Restu Widia

Program Studi Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Langlangbuana
relarestu5@gmail.com

ABSTRACT

This Research is motivated by the lack of optimal Implementation of employment policies case study of automotive training at UPT work training in Bandung District. Based on the background of the study, the following problems can be identified: How to Implementation of employment policies of automotive training at UPT work training in Bandung District, Inhibiting and supporting Factors for Implementation of employment policies of automotive training at UPT work training in Bandung District and the efforts made in implementation of employment policies of automotive training at UPT work training District. The theory in this study as an approach is the policies implementation theory put forward by Jones (1996) in Agustino (2016:154-155) with the dimensions Policy implementation that is organization, interpretation and application. Proposition submitted in this study are the Implementation of employment policies case study of automotive training at UPT work training in Bandung District, will be optimal if the implementation of the policy of employment training for automotive work at UPT Work training in Bandung District trough the approach suggest organizational, step interpretations and application. Inhibiting and supporting insfrastructure in the job training process, and socialization from UPT Work training to be more maximized so that every community can take part in job training programs implementaion of employment policies case study of automotive training will optimally if there is a serious effort from government in the implementation of job training at UPT Work training in Bandung District. The method used is to use descriptive qualitative research methods. Data obtained through literature study participant.this research observation was carried out UPT Work training in Bandung District, when conducting interviews researches to colect data using tools such as recorder and digital camera. Based on the results of the study, that implementation of employment policy of automotive training at UPT work training in Bandung District is not optimal because it does not implementation Organization, interpretation and application.

Keywords: *implementation; employment policies; work training*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya implementasi kebijakan ketenagakerjaan pelatihan kerja bidang otomotif pada UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut: Bagaimana Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung, faktor penghambat dan pendukung dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan pada bidang otomotif pada UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung dan Upaya yang dilakukan dalam Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan pada UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung. Teori yang digunakan dalam penelitian ini sebagai pendekatan adalah teori implementasi kebijakan oleh Jones dalam Agustino (2016:154-155) dengan dimensi organisasi, interpretasi dan penerapan. Proposisi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah implementasi kebijakan ketenagakerjaan pada pelatihan kerja bidang otomotif di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung akan optimal jika dilakukan melalui pendekatan langkah-langkah organisasi, interpretasi, dan aplikasi. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif kualitatif, dan diperoleh melalui studi pustaka, observasi penelitian ini dilakukan di UPT Pelatihan kerja Kabupaten Bandung, pada saat melakukan wawancara peneliti menggunakan pedoman wawancara dan dokumentasi untuk mempermudah pengumpulan data peneliti menggunakan alat bantu berupa buku catatan, perekam suara dan kamera. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa implementasi kebijakan ketenagakerjaan pelatihan kerja di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung belum optimal karena tidak secara maksimal melaksanakan dimensi Implementasi Kebijakan, Organisasi, Interpretasi dan Penerapan.

Kata kunci: *implementasi, ketenagakerjaan, pelatihan kerja*

Pendahuluan

Setiap individu memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan yang mana untuk memilih dan bebas memilih jenis pekerjaan sesuai dengan minat dan kompetensi yang dimilikinya. Dengan bekerja, individu dapat melayani kebutuhan masyarakat, mendapat keuntungan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri dan meningkatkan harga dirinya. Secara hakekatnya individu yang bekerja mendapat status sosial yang lebih terhormat daripada yang tidak bekerja dan individu yang bekerja secara psikologis harga diri dan kompetensi dirinya akan meningkat.

Di Indonesia pada saat ini masih menghadapi permasalahan ketenagakerjaan yang sangat kompleks. Jumlah pengangguran secara akumulatif terus meningkat sejalan dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan sekolah. Masih rendahnya kualitas tenaga kerja, rendahnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja, selain itu jumlah kesempatan kerja yang tidak sebanding dengan angka pertumbuhan

angkatan kerja mengakibatkan masih tingginya tingkat pengangguran. Hal tersebut juga akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi.

Di Jawa Barat kualitas tenaga kerja masih rendah, hal ini didasarkan pada mayoritas berpendidikan SD dan SMP, sehingga mereka akan sulit masuk dan bersaing dengan tenaga kerja yang berasal dari luar Indonesia yang cenderung memiliki keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan oleh industri atau oleh para pelaku bisnis. Dengan demikian lapangan kerja yang dimasuki mayoritas di sektor informal, mereka ini tidak mendapatkan perlindungan sosial dari pemerintahan.

Seiring dengan perkembangan ekonomi yang terjadi, dibutuhkan lebih banyak tenaga kerja yang mempunyai *skill* untuk memperoleh pengetahuan atau kecakapan akademik dan terampil bekerja atau melakukan pekerjaan. Dalam konteks ini, pendidikan dan keterampilan merupakan faktor terpenting bagi berhasilnya pembangunan ekonomi.

Dengan pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan mengurangi masalah ketenagakerjaan, dengan berkurangnya masalah ketenagakerjaan akan mendorong pembangunan ekonomi yang lebih baik.

Selain itu dilatarbelakangi pula oleh rendahnya peluang kerja yang tersedia di lapangan dan rendahnya kualitas sumber daya manusia. Rendahnya kualitas sumber daya manusia akan menjadi penghalang terlebih dalam era globalisasi yang merupakan era persaingan mutu. Apabila negara Indonesia ingin turut serta berkiprah dalam persaingan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan yaitu menata sumber daya manusia baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral maupun tanggung jawab.

Pengangguran pada dasarnya merupakan permasalahan klasik yang sering dihadapi oleh sebagian besar negara berkembang di dunia. Tidak terkecuali negara Indonesia yang memiliki tingkat pengangguran yang cukup tinggi. Faktor faktor yang menjadi penyebab pengangguran di Indonesia antara lain yaitu yang *pertama* jumlah pencari kerja lebih besar dari jumlah peluang kerja yang tersedia (kesenjangan antara *supply and demand*). *Kedua*, kesenjangan antara kompetensi pencari kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar. *Ketiga*, masih adanya anak putus sekolah serta lulus pendidikan yang tidak melanjutkan dan tidak terserap dunia kerja/berusaha sendiri karena tidak memiliki keterampilan yang memadai. Keempat, terjadinya pemutusan kerja

(PHK), karena krisis global dan kelima, karena terbatasnya sumber daya alam di kota yang tidak memungkinkan bagi warga masyarakat untuk mengolah sumber daya alam menjadi mata pencaharian.

Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan mempunyai fungsi yaitu perumusan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja, pelaksanaan kebijakan daerah di bidang ketenagakerjaan, koordinasi pelaksanaan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja, pengendalian pelaksanaan program di bidang tenaga kerja, dan pengelolaan administrasi dinas. Dinas Ketenagakerjaan sebagai institusi yang bertugas dan bertanggung jawab mengurus masalah ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan dengan peningkatan keahlian dan keterampilan ketenagakerjaan, salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja adalah pembentukan Balai Latihan Kerja. Balai Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Disnaker di bidang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja. Dan peran dari Balai Latihan Kerja itu sendiri adalah melaksanakan pelatihan kerja bagi para penganggur/pencari kerja.

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan serta mengemban produktivitas, disiplin, sikap dan kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dan teori.

Tabel 1.1
Jenis-jenis Pelatihan Kerja di UPT Pelatihan Kerja
Kabupaten Bandung

| NO | Jenis Pelatihan |
|----|-------------------------|
| 1 | Listrik dan Eloktranika |
| 2 | Menjahit |
| 3 | Otomotif |
| 4 | Tata Niaga |

Sumber: UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung 2020

Dengan adanya Balai Latihan Kerja untuk solusi meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan SD, SMP, maupun SMA yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk member, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi kerja, produktivitas, disiplin dan sikap. Tujuan adanya pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan tertentu untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan perkembangan ilmu dan teknologi. Beberapa kejuruan program pelatihan kerja tersebut yaitu kejuruan otomotif, kejuruan teknik sepeda, kejuruan operator komputer, kejuruan tata busana, kejuruan tata graham, kejuruan tata boga dan lain sebagainya.

Pelatihan otomotif menjadi salah satu pelatihan yang paling banyak diminati meningkat industri otomotif berkembang sangat pesat akhir akhir ini. Jumlah kendaraan baik mobil maupun motor yang beredar di masyarakat semakin meningkat. Di sisi lain banyaknya jumlah kendaraan tersebut tentunya juga membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk perawatan maupun perbaikan kendaraan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti menunjukkan adanya permasalahan dalam implementasi kebijakan penyelenggaraan pelatihan kerja dengan indikasi sebagai berikut:

1. Prasarana Mengenai Proses Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung Belum memadai sehingga peserta harus bergantian dengan peserta lain.
2. Kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh aparatur program pelatihan kerja sehingga masyarakat yang ada di daerah atau desa-desa khususnya di wilayah Kabupaten Bandung belum mampu berkontribusi
3. Kurangnya anggaran pelaksanaan program pelatihan kerja khususnya pada

alat praktek untuk kejuruan program pelatihan kerja

Sehubungan dengan permasalahan tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan di bidang otomotif, dan peneliti menggunakan pendekatan teori implementasi kebijakan dikarenakan konsep implementasi kebijakan sebagai salah satu fungsi dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan bidang otomotif di UPT Pelatihan kerja Kabupaten Bandung

Dari fenomena serta masalah-masalah yang melatarbelakangi penelitian ini, maka dapat dirumuskan pokok-pokok masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan pada bidang otomotif pada UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung
2. Faktor penghambat dan pendukung dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan pada bidang otomotif pada UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung
3. Upaya yang dilakukan dalam implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan pada UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung

Penelitian ini bermaksud mendeskripsikan dan menganalisis implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan pada bidang otomotif pada UPT Pelatihan kerja Kabupaten Bandung. Bagi kepentingan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan dalam memperkaya ilmu kebijakan publik, serta untuk memperkuat atau memperbaiki teori-teori yang telah ada, bahkan lebih jauh lagi dimungkinkan untuk membuat teori baru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi bahan masukan pemikiran bagi UPT Pelatihan Kerja sebagai Penyelenggara Ketenagakerjaan dalam mencapai efektivitas kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan pada UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung.

Tinjauan Teoritis

Kebijakan merupakan bentuk upaya pemerintah untuk mengetahui dan menyelesaikan permasalahan (*problem*) yang bersifat umum. Banyak permasalahan ataupun ketidakpuasan dalam masyarakat, namun tidak semua permasalahan dapat dikategorikan sebagai masalah umum. Charles O. Jones dalam Dunn (1981:44) mengemukakan bahwa *a policy problem is an unrealized value, need or opportunity which, however identified, maybe attained through public action*. Dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa kebijakan sebagai bentuk upaya pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan umum yang ada dalam masyarakat. Sehingga pengertian tersebut mengandung arti bahwa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah yang berhubungan dengan kepentingan umum akan berpengaruh bagi masyarakat.

Implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk Undang-Undang. Namun dapat pula dalam bentuk perintah-perintah atau keputusan eksekutif penting atau keputusan badan peradilan. Implementasi tidak hanya aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan serius dengan mengacu pada norma-norma tertentu mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, pelaksana tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya. Menurut Charles O. Jones (dalam Sarihati, Rachaju, & Mukhlisiana, 2019), implementasi kebijakan berorientasi pada upaya untuk menjamin pencapaian hasil selanjutnya dan atau pada masa yang akan datang sesuai dengan tujuan melalui proses yang sesuai dengan mekanisme kerja yang telah ditentukan dan mengukur rasio dari input yang disediakan dengan keberhasilannya. Hal ini mengandung arti bahwa implementasi kebijakan ditujukan untuk melihat tingkat efektivitas dan efisiensi suatu program kebijakan untuk memecahkan masalah masalah yang ada. Dalam arti seluas-luasnya, implementasi

juga sering dianggap sebagai bentuk pengoptimalisasian atau penyelenggaraan aktivitas yang telah ditetapkan berdasarkan undang-undang dan menjadi kesepakatan bersama diantara beragam pemaku kepentingan, aktor, organisasi.

Untuk memperjelas penelitian ini peneliti menerapkan pendekatan teori implementasi kebijakan dari Jones, dalam Agustino (2016:154-155) menyebutkan dalam melaksanakan aktivitas implementasi program atau pelaksanaan kebijakan, terdapat tiga macam aktivitas yang perlu diperhatikan secara seksama yaitu:

- a. Organisasi; pembentukan atau penataan ulang sumber daya, unit, dan metode agar kebijakan dapat memberikan hasil atau dampak.
- b. Interpretasi; menafsirkan bahasa kebijakan menjadi rencana dan pengarah yang tepat dan dapat diterima serta dilaksanakan.
- c. Penerapan; ketentuan rutin dari pelayanan, pembayaran atau lainnya yang disesuaikan dengan tujuan atau perlengkapan program.

Secara lebih rinci mengenai organisasi, interpretasi, dan penerapan dimaknai sebagai berikut. *Pertama* aktivitas pengorganisasian merupakan suatu upaya menetapkan dan menata sumber daya, unit-unit dan metode-metode yang mengarah pada upaya mewujudkan kebijakan menjadi hasil sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan. *Kedua*, aktivitas interpretasi merupakan aktivitas penjelasan substansi dan suatu kebijakan dalam bahasa yang lebih operasional dan mudah dipahami, sehingga substansi kebijakan dapat dilaksanakan dan diterima oleh para pelaku dan sasaran kebijakan. *Ketiga*, aktivitas aplikasi merupakan aktivitas penyediaan pelayanan secara rutin, pembayaran atau lainnya sesuai dengan tujuan dan sasaran kebijakan yang ada.

Penelitian ini akan difokuskan pada suatu kebijakan. Peran pemilik/masyarakat setempat dan peran pemerintah daerah atau secara spesifik Dinas Ketenagakerjaan dan

UPT Pelatihan kerja Kabupaten Bandung. Untuk memperoleh jawaban atas masalah-masalah pelatihan kerja, yaitu penyelenggaraan pelatihan kerja yang belum optimal di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung.

Berdasarkan pada uraian diatas, peneliti akan membahas tentang implementasi pada Perda No 3 tahun 2013 terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan pada pelatihan kerja di Kabupaten Bandung dan fungsi, peran, kewenangan UPT Pelatihan kerja dalam menyelesaikan masalah belum optimalnya penyelenggaraan pelatihan kerja. Mengacu pada pengertian tersebut, peneliti menetapkan batasan-batasan konsep sebagai berikut:

1. Implementasi Kebijakan yaitu tindakan yang dilakukab baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok- kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan.
2. Tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah:
 - Memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan
 - Mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja
 - Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan Kualitatif. Penelitian dengan kualitatif atau studi kasus, Menurut John W. Creswell (2014:4) merupakan metode-metode mengeksplorasi dan memahami makna oleh individu atau sekelompok

orang yang dianggap dari maslaah sosial atau kemanusiaan. Pendekatan penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, menumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ketema tema umum, dan menafsirkan makna data. Laporan akhir untuk penelitian ini memiliki struktur atau kerangka yang fleksibel.

Metode kualitatif berusaha untuk menjelaskan apakah program di laksanakan sesuai dengan pedoman teknis/pelaksanaan. Selain itu menjelaskan bagaimana Implementasi Kebijakan penyelenggara ketenagakerjaan mengenai optimalisasi pelatatihan kerja bidang otomotif dan mengetahui kendala-kendala yang dapat menghambat Implementasi Kebijakan Penyelenggara Ketenagakerjaan. Tipe penelitian deskriptif digunakan jika pengetahuan atau informasi mengenai gejala social yang akan diselidiki atau dipermasalahkan.

Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dari prosedur-prosedur, mengumpulkan data spesifik para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema khusus ke tema-tema umum, dan menafsirkan makna data.

Teknis Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dimulai sejak peneliti memasuki lapangan. Analisis data dilanjutkan pada saat peneliti berada dilapangan sampai peneliti menyelesaikan kegiatan di lapangan, sebelum peneliti memasuki lapangan analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder. Analisis data diarahkan untuk menentukan fokus penelitian, akan tetapi fokus penelitian yang ditentukan sebelum peneliti memasuki lapangan masih bersifat sementara. Fokus penelitian tersebut memiliki kemungkinan mengalami

perubahan atau berkembang setelah peneliti berada dilapangan.

Aktivitas dalam analisis data tersebut meliputi

1. Reduksi Data (*data reduction*)

Reduksi dalam penelitiann ini dimaksudkan untuk merangkum data, dipilih hal-hal yang pokok dan penting, mencari tema dan polanya dan reduksi data. Selanjutnya membuat abstraksi, abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. Langkah ini dimaksudkan agar data yang diperoleh dan dikumpulkan lebih mudah untuk dikendalikan.

2. Penyajian Data (*data display*)

Penyajian data merupakan hasil dari reduksi data, disajikan dalam laporan secara sistematis yang mudah dibaca atau dipahami baik secara keseluruhan maupun bagian-bagiannya dalam konteks sebagai pernyataan. Penyajian ini bisa dengan bentuk grafik, matrik bagan informasi. Sajian data ini merupakan sekumpulan inforan yang tersusun dan member kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*conclusion drawing/ Verification*)

Kesimpulan yang diverifikasi adalah berupa suatu pengulangan sebagai pemikiran kedua yang timbul melintas pada peneliti waktu menulis. Karena penelitian ini bersifat terbuka, maka tidak menutup kemungkinan apabila di lapangan tidak sama dengan yang diasumsikan,

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Tugas pokok Unit Pelaksana Teknis (UPT) adalah melaksanakan sebagian urusan Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) di bidang Pelatihan Kerja Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Pelayanan Pajak mempunyai fungsi:

1. Penyusunan program kerja serta anggaran UPT Pelatihan kerja Kabupaten Bandung
2. Perumusan kebijakan teknis dan petunjuk teknis penyelenggaraan pelatihan
3. Penanggung jawab pelatihan kerja
4. Pelaksanaan penyelenggaraan latihan keterampilan kerja
5. Penyiapan tenaga kerja berkualitas dan siap kerja
6. Pengevaluasian pelaksanaan tugas di biang pelatihan kerja
7. Pelaporan pelaksana kegiatan pelatihan kerja

Dalam rangka untuk menurunkan tingkat Pengangguran Khususnya di Kabupaten Bandung Dinas Ketenagakerjaan sebagai institusi yang bertugas dan bertanggung jawab mengurus masalah Ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan dengan peningkatan keahlian dan keterampilan ketenagakerjaan, salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan adalah Pembentukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerjamempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dari Disnaker di bidang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Bagi para Penganggur / pencari kerja . Program Pelatihan UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung

- a. Program Pelatihan Institusional
Program pelatihan Institusional dilaksanakan atau berlokasi di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung, program didanai oleh APBN dan APBD dari dana anggaran Pemerintah, dalam program pelatihan ini memiliki durasi pelatihan 320-480 JPL
- b. Program Pelatihan Non Institusional
Program ini dilaksanakan di luar UPT Pelatihan Kerja. Program ini juga didanai dari biaya APBN dan APBD anggaran Pemerintah. Program ini cenderung memiliki durasi pelatihan yang lebih pendek yaitu antara 80-240 JPL.

Jenis-Jenis Kejuruan Program Pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung antara lain :

1. Listrik dan Elektronika
Sub kejuruan dari kejuruan listrik dan elektronika adalah instalasi penerangan dan tenaga, teknik pendingin, reparasi peralatan listrik RT, Teknisi Komputer dan Teknisi Handphone
2. Aneka Kejuruan
Sub kejuruan dari kejuruan aneka kejuruan meliputi tat arias, menjahit, border dan kerajinan
3. Otomotif
Sub kejuruan dari kejuruan otomotif adalah montir sepeda motor dan *body repair*
4. Tata Niaga
Sub kejuruan dari kejuruan meliputi computer, *desain grafis* dan akuntansi.

Harapan dari pemerintah Kabupaten Bandung dengan adanya program pelatihan kerja ini adalah salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja , khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan SD, SMP maupun SMA yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Pembahasan

Pada bab ini Peneliti akan memaparkan serta menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung.

Data yang diperoleh dengan Menggunakan instrument penelitian melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang mencakup observasi dan wawancara kepada informan yang terlibat langsung dalam kegiatan pelaksanaan Implementasi kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pada program pelatihan bidang otomotif di

UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung.

2. Faktor penghambat dan pendukung dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan pada program pelatihan bidang otomotif di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bamdung.
3. Upaya yang dilakukan dalam implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan pada program pelatihan bidang otomotif di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung.

Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pada program pelatihan bidang otomotif di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung.

Organisasi

Berdasarkan hasil pengamatan Peneliti melalui observasi terkait faktor organisasi dalam pelaksanaan kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Pada Program Pelatihan Kerja, UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung terlebih dahulu memberitahukan kepada desa-desa untuk memberitahukan kepada masyarakat bahwa adanya program pelatihan kerja setelah itu adanya proses rekrutmen untuk calon peserta pelatihan kerja dan setelah proses rekrutmen, agar supaya masyarakat akan mendapatkan 3 nilai poin untuk masuk ke duania kerja yang mana 3 point tersebut adalah *skill, knowledge, attitude* dalam pelaksanaan pelatihan itu semua mereka dapatkan agar mereka bisa bersaing di dalam dunia kerja. Setelah melakukan rekrutmen selanjutnya adalah membuat Jadwal Untuk Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja. Untuk sarana prasarana UPT Pelatihan Kerja sesuai anggaran dari APBD Untuk Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung. Namun demikian dalam pelaksanaannya terdapat kendala belum memadainya anggaran yang disediakan bagi pelaksanaan program program yang telah dicanangkan oleh UPT Pelatihan Kerja.

Dengan demikian, peneliti dapat simpulkan bahwa pelaksanaan kebijakan program Pelatihan Kerja di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung melalui faktor Organisasi masih dianggap belum optimal dikarenakan adanya faktor yaitu seperti, belum memadainya sarana prasarana untuk pelaksanaan Pelatihan Kerja Khususnya Pada Bidang Otomotif. Selain itu, tidak ada tindak lanjut dari UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung sebagai pelaksana.

Interpretasi

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti melalui observasi terkait faktor Interpretasi dalam pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan program pelatihan kerja di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung. Peneliti menemukan bahwa didalam pelaksanaan tersebut masih ada yang tidak sesuai baik dari perencanaan dan pelaksanaan karena melihat hasil wawancara dijelaskan nyatanya perencanaan program pelatihan belum meratanya disetiap daerah yang ada dikabupaten bandung dab didalam pelaksanaannyapun dari UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung mengatakan bahwa belum adanya kerjasama dengan perusahaan terkait dari setiap bidang kejuruan di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung.

Dengan demikian, peneliti dapat simpulkan bahwa pelaksanaan kebijakan program pelatihan kerja melalui faktor interpretasi masih dianggap belum optimal dikarenakan beberapa faktor yaitu perencanaan program pelatihan kerja belum meratanya di setiap daerah yang ada di Kabupaten Bandung dan dalam pelaksanaan pun belum adanya kerjasama dengan perusahaan disetiap bidang kejuruan di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung.

Aplikasi

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti melalui observasi terkait faktor aplikasi/penerapan dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di UPT Pelatihan

Kerja Kabupaten Bandung. Peneliti menemukan bahwa didalam pelaksanaan tersebut masih ada yang tidak sesuai, nyatanya masih terdapat temuan yang tidak sesuai hasil wawancara oleh peneliti, karenanya program kebijakan tersebut masih tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Dengan demikian, peneliti dapat simpulkan bahwa pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan pada program pelatihan kerja masih dianggap belum optimal dikarenakan adanya faktor seperti masih adanya peserta yang belum bekerja setelah proses pelatihan sudah selesai dikarenakan dari pesertanya yang tidak ingin melanjutkan untuk mencari pekerjaan dan dari UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung juga masih belum adanya kerjasama dengan persahaan sehingga program tersebut tidak bisa dikatakan terlaksana secara optimal.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung antara lain:

Faktor Pendukung

- a. Tersedianya Standar Operasional Prosedur dalam pelaksana program pelatihan kerja
- b. Sarana dan Prasarana
- c. Anggaran
- d. Adanya metode yang digunakan untuk menunjang proses pelatihan kerja

Faktor Penghambat :

- a. Kurangnya Sarana Prasarana
- b. Belum adanya kerjasama dengan Perusahaan
- c. Kurangnya sosialisasi dari pihak UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung kepada masyarakat sehingga menjadikan belum meratanya masyarakat yang ikut serta dalam program pelatihan kerja kabupaten Bandung.

Upaya yang Dilakukan untuk Mengendalikan Hambatan

Upaya-upaya yang dilakukan UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung mengenai Program pelatihan kerja diantaranya selalu memberikan konsistensi dalam melaksanakan kebijakan Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja dengan selalu memberikan pelayanan yang baik yang mana selalu membuka kepada setiap desa-desa yang ada di wilayah Kabupaten Bandung untuk dapat mengikuti pelaksanaan Program Pelatihan Kerja ini di setiap desa khususnya di Kabupaten Bandung dan memberikan sertifikat berbentuk nasional yang mana sertifikat itu bisa dilampirkan saat akan melamar pekerjaan bukan hanya di daerah tempat tinggal saja yang mana sertifikat ini bisa dipergunakan di setiap daerah. Walaupun yang sering menjadi kendala yaitu belum adanya kerjasama dengan Perusahaan yang mendukung untuk menyalurkan peserta hasil UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung.

Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pada Program pelatihan kerja di UPT Pelatihan kerja Kabupaten Bandung belum optimal. Kurang memadai sarana prasarana pendukung untuk pelaksanaan Program Pelatihan Kerja dan kurangnya sosialisasi UPT Pelatihan Kerja kabupaten Bandung untuk memberi informasi kepada masyarakat mengenai program pelatihan kerja ini, yang mana peneliti menemukan masih kurang meratanya masyarakat yang ikut serta dalam program ini khususnya masyarakat yang ada di daerah kabupaten Bandung. Pada aspek lainnya yaitu interpretasi terlihat dari masih adanya peserta yang belum bekerja setelah proses pelatihan selesai salah satu faktor yang ditemukan oleh peneliti

yaitu para peserta hanya menginginkan ilmu pengetahuan dari pelatihan tersebut dan juga faktor mengenai kurangnya kerjasama pihak dari UPT Pelatihan kerja Kabupaten Bandung ini dengan perusahaan

2. Faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung antara lain :

Faktor Pendukung:

- a. Tersedianya Standar Operasional Prosedur dalam pelaksana program pelatihan kerja
- b. Sarana dan Prasarana
- c. Anggaran
- d. Adanya metode yang digunakan untuk menunjang proses pelatihan kerja

Faktor Penghambat :

- a. Kurangnya Sarana Prasarana
 - b. Belum adanya kerjasama dengan Perusahaan
 - c. Kurang sosialisasi dari pihak UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung untuk memberi informasi kepada masyarakat untuk ikut serta mengenai program pelatihan kerja ini
3. Upaya-upaya yang dilakukan UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung mengenai Program pelatihan kerja diantaranya menjaga konsistensi pelaksanaan kebijakan Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja dengan selalu memberikan pelayanan yang baik dengan selalu membuka kepada setiap desa-desa yang ada di wilayah Kabupaten Bandung untuk dapat mengikuti pelaksanaan Program Pelatihan Kerja ini di setiap desa. Selain itu, memberikan sertifikat berbentuk nasional yang mana sertifikat itu bisa dilampirkan saat akan melamar pekerjaan bukan hanya di daerah tempat tinggal saja yang mana sertifikat ini bisa dipergunakan di setiap daerah. Walaupun yang sering menjadi kendala yaitu belum adanya kerjasama UPT

Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung dengan Perusahaan.

Saran

Saran Akademis

Untuk dapat memberikan kontribusi yang lebih dalam bagi pengembangan Keilmuan, disarankan peneliti lain untuk melakukan kajian dengan pendekatan dari berbagai Teori Kebijakan Partisipatif.

Saran Praktis

- a. UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung diharapkan dapat memperbaiki dan menambahkan sarana prasarana mengenai alat praktek kejuruan bidang otomotif agar dapat melengkapi kekurangan penyelenggaraan pelaksanaan Program Pelatihan Kerja.
- b. UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung diharapkan menjalin kerjasama dengan berbagai pihak terkait dengan Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja bidang otomotif sehingga Lulusan dari Program Pelatihan Kerja ini dapat terserap di Pasar Kerja
- c. Sosialisasi yang dilakukan oleh Aparatur Program Pelatihan Kerja ini harus dilakukan semaksimal mungkin agar daerah atau desa – desa yang ada di Wilayah Kabupaten Bandung mampu berkontribusi agar program kebijakan tersebut optimal
- d. Disarankan SDM Pelaksana agar masyarakat berpartisipasi dalam Program Pelatihan Kerja khususnya pada bidang Otomotif ini

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Agustino Leo, 2016. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Citra Umbara, 2008. *Pemerintah Daerah*. Bandung.
- Creswell W. John. 2013. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: pustaka

pelajar.

- Erwan Agus Purwanto, 2012. *Implementasi Kebijakan Publik*, Yogyakarta.
- Grindle, Merille S. (2000). *Politik and Implementation in The Third World*, Princeton University press. Princecton new jersey
- Hamidi. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Press.
- Meleong, 2010, *Metedologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi Cetakan Kedua Puluh Dua*. PT, Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mustofa Kamil, 2012. *Model Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- William N. Dunn, 2000. *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada. University Press

B. Sumber-sumber Lainnya

- Sarihati, T., Rachaju, R. D. K., & Mukhlisiana, L. (2019). The Policy Implementation Impact on Region Management. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(2), 649–657. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1137.0982S919>
- Jurnal Masalah Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia, oleh : A. Soleh
- Jurnal Balai Latihan Kerja yang Terintegritas Di Indonesia, oleh: Said Arlus Darma.
- Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pekerjaan.
- Undang – Undang nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.