

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN STUDI MENGENAI
PEMBERIAN PELATIHAN KERJA DI BALAI LATIHAN KERJA
INDUSTRI MAKASSAR**

Disusun dan diusulkan Oleh

RUSMIATI

Nomor Stambuk: 10561 05063 14



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN STUDI MENGENAI
PEMBERIAN PELATIHAN KERJA DI BALAI LATIHAN KERJA
INDUSTRI MAKASSAR**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

RUSMIATI

Nomor Stambuk: 10561 05063 14

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

PERSETUJUAN

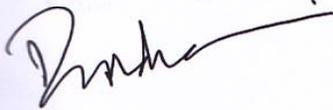
Judul Skripsi Penelitian : Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Studi Mengenai Pemberian Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Industri Makassar

Nama Mahasiswa : Rusmiati

Nomor Stambuk : 10561 05063 14

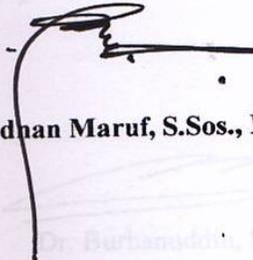
Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Andi Rosdianti Razak, M.Si

Pembimbing II



Adnan Maruf, S.Sos., M.Si

Mengetahui :

Dekan
Fisipol Unismuh Makassar



Dr. Hj. Ihyani Malik S. Sos., M.Si

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Nasrulhaq, S.Sos., MPA

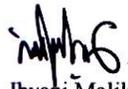
PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 0034/FSP/A.1-VIII/I/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Sabtu tanggal 12 Januari tahun 2019.

TIM PENILAI

Ketua,

Sekretaris,



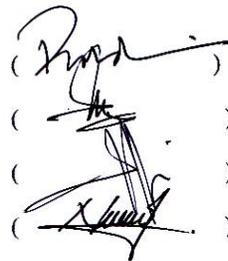
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji :

1. Dr. Andi Rosdianti Razak, M.Si (ketua)
2. Dr. H, Muhammad Isa Ansyari, M.Si
3. Dr. Hafid Alfiansyah Parawu, M.Si
4. Nurbiah Tahir, S.Sos., M.Si



()
()
()
()

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Rusmiati

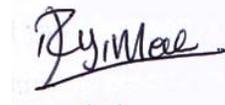
Nomor Stambuk : 10561 05063 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 08 Mei 2018

Yang Menyatakan,



Rusmiati

ABSTRAK

RUSMIATI. *Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Studi Mengenai Pemberian Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja Industri Makassar* (dibimbing oleh Andi Rosdianti Razak dan Adnan Ma'ruf).

Tujuan penelitian ini membahas implementasi undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan studi mengenai pemberian pelatihan kerja di balai latihan kerja industri Makassar. Banyaknya angka pengangguran dalam masyarakat disebabkan oleh banyaknya tenaga kerja yang tidak terserap kedalam dunia kerja karena kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) seperti keahlian dalam bekerja masih dianggap kurang, oleh karena itu BLK Makassar memberikan pelatihan kerja kepada tenaga kerja dalam upaya untuk menciptakan lulusan yang terampil dalam bekerja sehingga dapat mengurangi angka pengangguran.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menggambarkan kejadian secara umum mengenai masalah penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara, observasi dan pencatatan dokumen. Setelah data dikumpulkan selanjutnya dianalisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi dari pemberian pelatihan kerja telah berjalan dengan baik. Adapun faktor pendukung seperti tersedianya sarana dan prasarana misalnya ruang kelas, alat dan media praktek serta instruktur yang kompeten. Faktor penghambat yaitu kurangnya mitra dengan perusahaan dan terbatasnya bursa pasar kerja sehingga peserta pelatihan tidak dapat dengan cepat terserap ke dalam tempat kerja.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Pemberian Pelatihan Kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Studi Mengenai Pemberian Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja Industri Makassar”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Pada lembaran ini penulis hendak menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua, ayahanda Arsyad Boko dan ibunda Hj.Nursiah atas segala kasih sayang, cinta, pengorbanan, serta doa yang tulus dan ikhlas yang senantiasa beliau panjatkan kepada Allah SWT sehingga menjadi pelita terang dan semangat yang luar biasa bagi penulis dalam menggapai cita-cita.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari beberapa pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada ibunda Dr. Andi Rosdianti Razak, M.Si selaku Pembimbing I dan ayahanda Adnan Ma'ruf, S.Sos., M.Si. selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

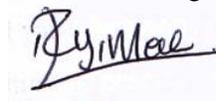
Tak lupa pula penulis hanturkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE. MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Ibu Dr. HJ. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrulhaq, S.Sos.,M.PA, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos, M.AP, sebagai Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang senantiasa memberikan pelayanan terkait tugas akhir mahasiswa serta selalu memberikan motivasi untuk menyelesaikan studi kami
5. Bapak dan ibu dosen Ilmu Administrasi Negara yang telah membagikan ilmunya kepada penulis selama mengeyam pendidikan di bangku perkuliahan dan seluruh staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak membantu penulis.
6. Para pihak instansi yang berada di kantor BLKI Makassar yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Para informan dalam penelitian ini, yang bersedia memberikan informasi yang penulis butuhkan sehingga membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Teman-teman dekatku Isni, Momi irna, Mita, Rahmat, Maya, dan Diva yang selalu memberi dorongan, semangat, dan motivasi disaat penulis merasa down dalam menyelesaikan skripsi ini serta kepada sepupuku Imma dan indah terima kasih atas semangatnya.
9. Teman seperjuangan Kelas F Jurusan Ilmu Administrasi Negara Angkatan 14 yang telah memberikan warna, saling menguatkan dan memberi motivasi untuk mencapai gelar sarjana.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu. Terima kasih atas do'a dan dukungan kalian.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 8 Agustus 2018



Rusmiati

DAFTAR ISI

Halaman pengajuan skripsi	i
Halaman persetujuan.....	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	iii
Abstrak	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi	vii
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Konsep dan Model Implementasi Kebijakan Publik.....	8
1. Definisi Implementasi Kebijakan Publik.....	8
2. Model-Mdel Implementasi Kebijakan.....	10
B. Tinjauan Tentang Pengangguran.....	22
1. Pengertian Pengangguran.....	22
2. Jenis-Jenis Pengangguran.....	23
C. Tijauan Tentang Tenaga Kerja.....	27
D. Program Pelatihan Kerja	29
1. Prinsip-Prinsip Pelatihan.....	29
2. Program Pemberian Pelatihan Kerja.....	36
E. Kerangka Pikir.....	37
F. Fokus Penelitian.....	38
G. Deskripsi Fokus Peneltian.....	39

BAB III. METODE PENELITIAN.....	41
A. Waktu dan Lokasi penelitian.....	41
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	41
C. Jenis dan Sumber Data.....	41
D. Informan penelitian.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Teknik Analisis Data.....	44
G. Pengabsahan Data.....	46
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Deskripsi Objek Penelitian	47
1. Kondisi geografis kota Makassar	47
2. Sejarah berdirinya balai latihan kerja.....	48
3. Visi dan misi	51
4. Struktur organisasi	52
5. Uraian tugas pokok dan fungsi	53
B. Hasil penelitian dan pembahasan	58
1. Hasil penelitian	58
1.1 Implementasi undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan studi mengenai pemberian pelatihan kerja	60
1.2 faktor pendukung dan penghambat.....	70
2. Pembahasan	74
2.1 Implementasi undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan studi mengenai pemberian pelatihan kerja	74
2.2 faktor penghambat dan pendukung.....	80
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Implementasi Grindle	11
Gambar 2 Peta Model Implementasi Meter dan Horn.....	13
Gambar 3 Model Implementasi Edward III	15
Gambar 4 Model Implementasi Mazmanian dan Sabatier.....	17
Gambar 5 Model Implementasi Winter.....	22
Gambar 6 Bagan Kerangka Pikir	38
Gambar 7 Peta Administrasi Kota Makassar.....	48
Gambar 8 Bagan Struktur BLKI Makassar.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 01 Informan Penelitian	43
Tabel 04 Jumlah Peserta Pelatihan.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah sebagai aktor yang bertugas untuk menyelenggarakan pemerintahan mempunyai tanggung jawab atas kesejahteraan dan kelangsungan hidup masyarakat. Kesejahteraan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan taraf hidup maupun peningkatan perekonomian masyarakat. Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dalam pengelompokan negara berdasarkan taraf kesejahteraan masyarakatnya, dimana salah satu permasalahan yang dihadapi oleh negara-negara berkembang termasuk Indonesia adalah masalah pengangguran.

Adanya ketidakseimbangan antara tenaga kerja dan pekerjaan menyebabkan banyaknya pengangguran yang terdapat dalam masyarakat. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Adiotomo (2010:213) yang menyatakan bahwa salah satu masalah yang bisa timbul di bidang ketenagakerjaan adalah ketidakseimbangan antara permintaan tenaga kerja pada suatu pekerjaan tertentu. Hal ini berarti bahwa, pada suatu upah tertentu untuk suatu pekerjaan tertentu, jumlah orang yang menawarkan pekerjaan untuk bekerja lebih banyak dibandingkan dengan jumlah yang diminta untuk dipekerjakan.

Adapun yang dimaksud dengan pengangguran adalah mereka yang sedang mencari pekerjaan dan saat itu tidak bekerja serta mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin dalam mendapatkan pekerjaan. Efek dari banyaknya pengangguran mengakibatkan angka kemiskinan dalam masyarakat semakin meningkat dimana kemiskinan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kesejahteraan sosial. Midley (1997:5) melihat kesejahteraan sosial sebagai gambaran keadaan atau kondisi kehidupan manusia yang tercipta saat berbagai permasalahan sosial yang ada dapat dikelola dengan baik, serta ketika kebutuhan manusia dapat terpenuhi dan ketika kesempatan sosial dapat dimaksimalkan.

Hal serupa juga terdapat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, Pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa Kesejahteraan Sosial ialah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat mengembangkan fungsi sosialnya. Rumusan di atas melihat bahwa kesejahteraan sosial sebagai kondisi kehidupan yang berfokus pada titik keseimbangan yang meliputi aspek sosial, material, serta aspek spritual.

Kemiskinan pada dasarnya merupakan persoalan klasik yang telah ada sejak umat manusia ada. Kemiskinan pada umumnya di defenisikan dari segi ekonomi terkhusus kepada pendapatan dalam bentuk uang. Kemiskinan berkaitan dengan keterbatasan lapangan pekerjaan dengan

kata lain bahwa kategori miskin biasanya meliputi seseorang yang tidak memiliki pekerjaan (pengangguran), tingkat pendidikan rendah, dan kondisi kesehatan yang kurang memadai.

Berjalannya pemerintahan yang baik tidak terlepas dari pembentukan susunan organisasi perangkat daerah. Pembentukan Balai Latihan Kerja (BLK) Makassar merupakan salah satu upaya pemerintah untuk menekan angka pengangguran di Kota Makassar. Adanya pengangguran selain karena disebabkan oleh tidak seimbangnya tenaga kerja dan tempat penyedia kerja juga disebabkan oleh tidak sesuainya tenaga Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan oleh industri dan perusahaan.

Berdasarkan sumber terpercaya Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, mengatakan bahwa pencari kerja dan pengangguran di Kota Makassar yang terdata mencapai 15 ribu pencari kerja dan 71.306 pengangguran dan menurut catatan Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2017, sekitar 131 juta orang angkatan kerja nasional masih didominasi oleh lulusan pendidikan sekolah dasar atau sekolah menengah pertama. Berdasarkan tujuan untuk menekan angka pengangguran maka Dinas Tenaga Kerja kota Makassar melakukan kerja sama dengan pihak Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) kota Makassar terkait pelatihan dan sertifikasi yang merupakan salah satu upaya mendorong daya saing tenaga kerja lokal sebelum masuk ke dunia kerja sehingga diharapkan kota

Makassar menjadi kota yang terbebas dari pengangguran. (Makassar.today.com diakses 2017)

Kegiatan ini sejajar dengan program jangka panjang pengentasan pengangguran yang diprogramkan oleh Walikota Makassar dengan memulai merekonstruksi para penganggur dan pencari kerja disetiap lorong-lorong atau dengan kata lain bahwa program ini merupakan penjabaran dari Visi Misi Walikota Makassar, untuk merekonstruksi nasib rakyat standar dunia dalam menciptakan 500.000 ribu kesempatan kerja guna mewujudkan Makassar sebagai kota dunia.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana penyelenggaraan program pelatihan kerja dengan melibatkan masyarakat sebagai sasaran utama yang harus diberdayakan yaitu pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Serta Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional dimana pengembangan SDM dapat mengembangkan kemampuan setiap Tenaga kerja yang berdampak besar terhadap terpenuhinya kebutuhan SDM di pasar kerja sehingga menghasilkan pertumbuhan kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hal tersebut maka, Balai Latihan Kerja Industri Makassar yang didukung oleh Kementerian Ketenagakerjaan (KEMNAKER) menyediakan program pelatihan kerja melalui konsep Pelatihan Berbasis

Kompetensi dan Sertifikasi dari berbagai kejuruan seperti otomotif, teknologi mekanik, kejuruan listrik, konstruksi, teknologi informasi, administrasi bisnis, dan kerajinan tangan sebagai sarana bagi peserta pelatihan tenaga kerja untuk mengasah dan mengembangkan potensi-potensi kerja yang dimilikinya. Pelatihan yang diberikan akan didampingi oleh pelatih atau instruktur yang memiliki keahlian sesuai dengan skill kejuruan masing-masing.

Bertolak dari latar belakang diatas, maka topik ini berusaha diangkat dan diteliti oleh penulis dengan asumsi bahwa implementasi Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai program pemberian pelatihan tenaga kerja dan oleh Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Makassar dengan maksud dapat mengurangi angka pengangguran dalam masyarakat sehingga tercipta wilayah yang bebas dari pengangguran dan dapat memberikan keterampilan kerja bagi masyarakat sehingga nantinya dapat terserap oleh tempat-tempat kerja dan mendorong daya saing kemampuan mereka. Adapun judul dari topik ini adalah “Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Pemberian Pelatihan Kerja di Balai latihan Kerja Industri Makassar “.

B. Rumusan Masalah

Sebagaimana uraian pada bagian sebelumnya, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai pemberian pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Makassar?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai pemberian pelatihan kerja dalam upaya untuk mengurangi angka pengangguran di kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti oleh penulis, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai pemberian pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Makassar.
2. Mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai pemberian pelatihan kerja dalam upaya untuk mengurangi angka pengangguran di kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a) Dapat dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian yang lain sesuai dengan bidang penelitian yang diteliti oleh penulis.
- b) Diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam proses perumusan suatu kebijakan yang partisipatif dan efektif khususnya mengenai pemberian pelatihan kerja dan sertifikasi kepada pencari kerja.

2. Secara praktis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan implementasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketegakerjaan, terutama dalam hal pemberian pelatihan kerja dalam upaya peningkatan sumber Daya Manusia (SDM).
- b) Bagi masyarakat terutama angkatan kerja dapat mengetahui adanya program pelatihan kerja yang disediakan oleh pemerintah sebagai sarana pengembangan potensi dan keahlian kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep dan Model Implementasi Kebijakan Publik

1) Definisi Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi adalah aktivitas atau usaha-usaha yang dilakukan untuk melancarkan semua rencana-rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Implementasi di artikan sebagai apa yang terjadi setelah peraturan perundang-undangan di tetapkan yang memberikan prioritas pada suatu program, manfaat atau suatu bentuk output yang jelas. Implementasi adalah penghubung yang memungkinkan tujuan kebijakan publik menjadi hasil dari aktivitas pemerintah.

Winarno (2015: 102) merumuskan bahwa implementasi kebijakan publik merupakan : “Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh badan publik yang diarahkan guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam serangkaian keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan operasional dalam kurung waktu yang tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang di tetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan.

Menurut Rohman (2009: 147) Implementasi kebijakan adalah proses menjalankan keputusan kebijakan. Implementasi juga merupakan semua tindakan yang dilakukan oleh individu/ pejabat atau sekelompok

pemerintah atau swasta yang mengarah pada pencapaian tujuan kebijakan yang ditetapkan terlebih dahulu. Sedangkan Lester dan Stewart (2002: 157) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan jika di pandang dalam pengertian luas merupakan alat administrasi hukum di mana berbagai organisasi, aktor, prosedur yang saling berkerjasama untuk menjalankan kebijakan untuk meraih dampak dan tujuan yang di inginkan.

Ripley dan Franklin (2012: 148) berpendapat bahwa implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (*benefit*), atau suatu jenis keluaran yang nyata (*tangible output*). Istilah implementasi menunjuk pada sejumlah kegiatan yang mengikuti pernyataan maksud tentang tujuan-tujuan program dan hasil-hasil yang diinginkan para pejabat pemerintah.

Implementasi kebijakan menurut Dunn (2003: 132) Implementasi adalah pelaksanaan pengendalian aksi-aksi kebijakan di dalam kurun waktu tetentu untuk mewujudkan suatu kebijakan yang masih bersifat abstrak kedalam realita nyata. Jadi implementasi adalah proses menjalankan suatu keputusan kebijakan.

Dari berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan serangkaian usaha yang dilakukan oleh aktor khususnya para birokrat dengan maksud untuk memudahkan tujuan-tujuan kebijakan maupun program agar bisa di realisasikan dengan baik dan kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (*to deliver policy*

output) yang dilakukan oleh para implementor kepada kelompok sasaran (target group) sebagai upaya untuk mewujudkan kebijakan.

2) Model Implementasi Kebijakan Publik

Ada beberapa model teori implementasi di antaranya:

a. Model Grindle

Model Grindle (2006:134) ditentukan oleh dua faktor seperti “isi kebijakan dan konteks implementasinya”. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, maka implementasi kebijakan dilakukan”. Dalam model Grindle tingkat keberhasilannya sangat ditentukan oleh derajat implementability dari kebijakan tersebut.

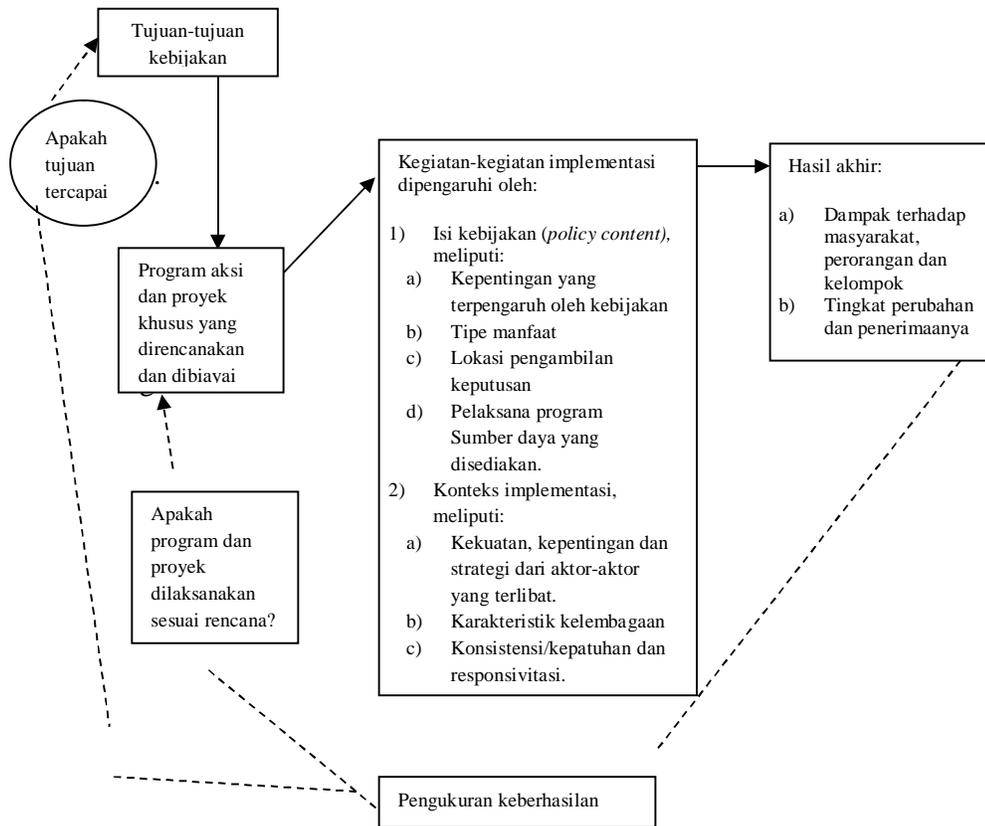
1) Isi kebijakan mencakup:

- a. Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan
- b. Jenis manfaat yang akan dihasilkan
- c. Derajat perubahan yang diinginkan
- d. Kedudukan pembuat kebijakan
- e. Pelaksana program dan Sumber daya yang dikerahkan.

2) pada konteks implementasinya adalah:

- a. Kekuasaan, kepentingan, strategi aktor terlibat.
- b. Karakteristik lembaga dan penguasa.
- c. Kepatuhan dan daya tanggap.

Gambar 1: Model Grindle



b. Model Meter dan Horn

Meter dan Horn dalam subarsono (2005: 195) menjelaskan bahwa ada 6 variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yaitu:

a) Standar dan sasaran kebijakan

Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur, sehingga tidak menimbulkan interpretasi yang dapat menyebabkan terjadinya konflik diantara para agen implementasi.

b) Sumber daya

Kebijakan perlu didukung oleh sumber daya, baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia.

c) Komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas

Dalam berbagai kasus, implementasi sebuah program terkadang perlu didukung dan dikoordinasikan dengan instansi lain agar tercapai keberhasilan yang diinginkan.

d) Karakteristik agen pelaksana

Karakteristik agen pelaksana yang dimaksud yaitu sejauhmana kelompok-kelompok kepentingan memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan. Termasuk didalamnya karakteristik para partisipan yakni mendukung atau menolak, kemudian juga bagaimana sifat opini publik yang ada dilingkungan dan apakah elite politik mendukung implementasi kebijakan.

e) Kondisi sosial, ekonomi dan politik

Kondisi sosial, ekonomi dan politik mencakup sumber daya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan.

f) Disposisi implementor

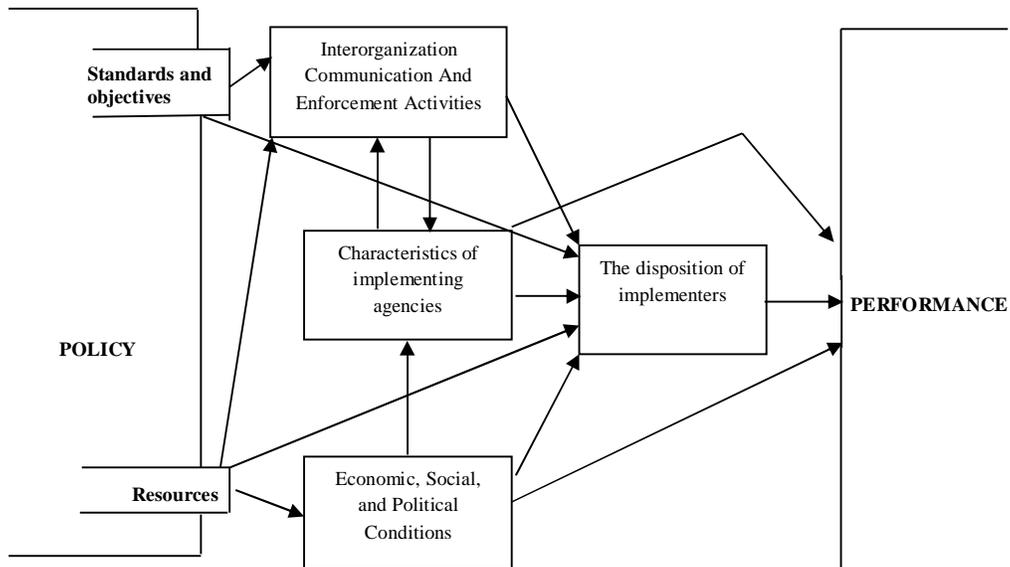
Disposisi implementor mencakup tiga hal penting, yaitu:

- a. Respons implementor terhadap kebijakan, yang akan mempengaruhi kemauanya untuk melaksanakan kebijakan

b. Kognisi, yakni pemahamannya terhadap kebijakan

c. Intensitas disposisi implementor yakni preferensi nilai yang dimiliki oleh implementor.

Gambar 2: Model Meter dan Horn



c. Model Edward III

Untuk menjawab pertanyaan apakah yang menjadi persyaratan bagi implementasi kebijakan dan apa yang menjadi faktor utama penghambat keberhasilan implementasi kebijakan maka menurut Edward III (2013: 134), empat variabel yang sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu:

1. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi menurut Edward merupakan sarana untuk menyebarkan informasi, baik dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas. Untuk menghindari terjadinya distorsi informasi yang

disampaikan atasan ke bawahan, perlu adanya tiga hal, yaitu: (1) penyaluran (transmisi) yang lebih akan menghasilkan implementasi yang baik pula (2) adanya kejelasan yang diterima oleh pelaksana kebijakan sehingga tidak membingungkan dalam pelaksanaan kebijakan, dan (3) adanya konsistensi yang diberikan dalam pelaksanaan kebijakan. Jika yang dikomunikasikan berubah-ubah akan membingungkan dalam pelaksanaan kebijakan yang bersangkutan.

2. Sumber Daya

Sumber-sumber dalam implementasi kebijakan memegang peranan penting, karena implementasi kebijakan tidak akan efektif bilamana sumber-sumber pendukungnya tidak tersedia. Sumber-sumber yang dimaksud adalah:

(1) sumber daya manusia seperti tingkat pendidikan dan kompetensi yang dimiliki.

(2) sumber daya non manusia seperti ketersediaan dan ketepatan penggunaan dana serta sarana dan prasarana.

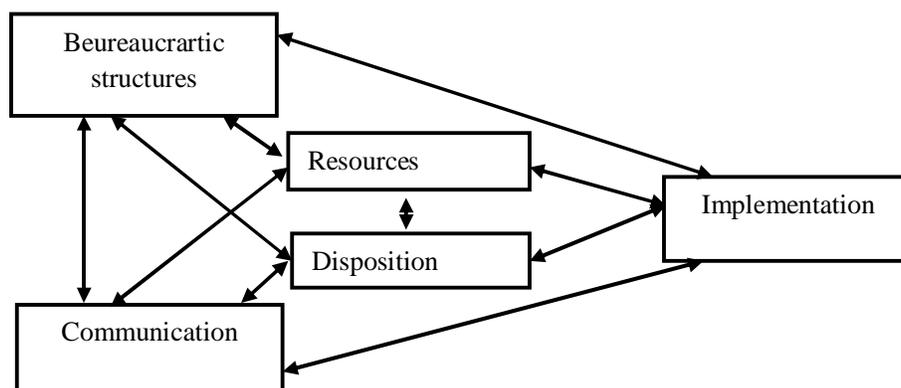
3. Disposisi (*Disposition or Attitude*)

Disposisi dalam implementasi dan karakteristik, sikap yang dimiliki oleh implementor kebijakan, seperti komitmen, kejujuran, komunikatif, cerdas dan sifat demokratis. Implementor yang baik harus memiliki disposisi yang baik, sehingga dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan dan ditetapkan oleh pembuat kebijakan.

4. Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure*)

Suatu kebijakan seringkali melibatkan beberapa lembaga atau organisasi dalam proses implementasinya, sehingga diperlukan koordinasi yang efektif antar lembaga-lembaga terkait terkait dalam mendukung keberhasilan implementasi. Dalam implementasi kebijakan, struktur organisasi mempunyai peranan yang penting. Salah satu dari aspek struktur organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (Standard Operating Procedures/SOP). Fungsi dari SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni birokrasi yang rumit dan kompleks. Hal demikian pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Gambar 3: Model Edward III



d. Mazmanian dan Sabatier

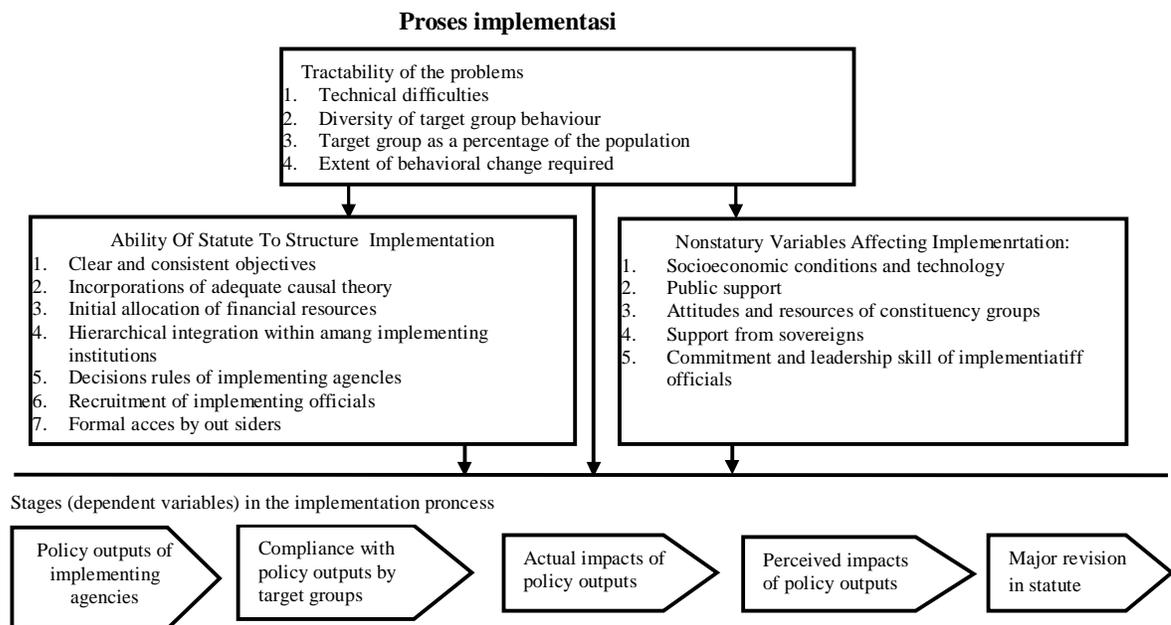
Mazmanian dan Sabatier dalam Subarsono (2005: 201) menjelaskan bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yaitu:

- a) Karakteristik dari masalah (*tractability of the problems*), indikatornya yaitu:
 1. Tingkat kesulitan teknis dari masalah yang bersangkutan
 2. Tingkat kemajemukan dari kelompok sasaran
 3. Proporsi kelompok sasaran terhadap total populasi
 4. Cakupan perubahan perilaku yang diharapkan
- b) Karakteristik kebijakan/ undang-undang (*ability of statute to structure implementation*), indikatornya:
 1. Kejelasan isi kebijakan
 2. Seberapa jauh kebijakan tersebut memiliki dukungan teoritis
 3. Besarnya alokasi sumber daya finansial terhadap kebijakan tersebut
 4. Seberapa besar adanya keterpautan dan dukungan antar berbagai institusi pelaksanaan
 5. Kejelasan dan konsistensi aturan yang ada pada badan pelaksana
 6. Tingkat komitmen aparat terhadap tujuan kebijakan
 7. Seberapa luas akses kelompok-kelompok luar untuk berpartisipasi dalam implementasi kebijakan

c) Variable lingkungan (*nonstatutory variables affecting implementation*), indikatornya:

1. Kondisi sosial ekonomi masyarakat dan tingkat kemajuan teknologi
2. Dukungan public terhadap sebuah kebijakan
3. Sikap dari kelompok pemilih (*constituency groups*)
4. Tingkat komitmen dan keterampilan dari aparat dan implementor.

Gambar 4: Model Mazmanian dan Sabatier



e. Model Soren C. Winter

Model “*integrated implementation model*” yang dikembangkan oleh Soren C. Winter (2003: 151) melihat implementasi sebagai suatu hal yang tidak berdiri sendiri, dengan memperkenalkan pandangannya sebagai model *integrated*. Model *integrated* menunjukkan bahwa sukses

implementasi ditentukan mulai dari formulasi sampai evaluasi, yang dengan sendirinya berarti ada keterkaitan antara proses politik dan administrasi. Variabel-variabel yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan sebagai berikut:

1. Perilaku organisasi dan antarorganisasi (*organizational and inter-organizational behavior*)

Dimensinya adalah komitmen dan koordinasi antar organisasi. Penerapan kebijakan publik dalam mencapai hasil yang optimal, jarang berlangsung dalam kelompok sendiri, tanpa menggunakan organisasi lain sebagai pendukung atau piranti pelaksanaan. Implementasi kebijakan memerlukan hubungan antar organisasi untuk membawa perubahan kebijakan umum ke dalam aturan yang jelas, dan ini berlangsung secara berkelanjutan dalam proses sosial yang dapat mengkonversi arah kebijakan melalui tindakan.

Proses implementasi dapat diterapkan melalui berbagai cara, salah satu diantaranya yaitu implementasi kebijakan dapat terpenuhi dalam satu organisasi. Akan tetapi, agar kinerja implementasi dapat lebih efisien dan efektif maka memerlukan kerjasama dan koordinasi dengan berbagai organisasi, atau bagian-bagian dari organisasi tersebut. Tingkat implementasi dapat ditempuh pada organisasi formal, sementara administrasi pemerintahan dapat diterapkan melalui kebijakan.

Perkembangan hubungan antarorganisasi belakangan kian populer, sehingga lahir istilah “*kolaboratif*” yang menentukan dan mempengaruhi hasil dari suatu program. Beberapa tahun terakhir muncul istilah yang dikenal dengan “jaringan” dan “manajemen jaringan”. Istilah ini secara keseluruhan dikenal dengan hubungan koordinasi antar organisasi yang dapat meningkatkan dan menentukan pola implementasi kebijakan.

Faktor selanjutnya adalah proses implementasi kebijakan organisasi dan antar organisasi ditandai oleh adanya komitmen dan koordinasi (Winter 2017 :144) dalam tataran implementasi komitmen dimaksud adalah kesepakatan bersama dengan instansi terkait dalam menjaga stabilitas organisasi dan jaringan antar organisasi yang ada dalam kaitannya dengan pelaksanaan program. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga kemungkinan munculnya rasa egoisme diantara organisasi pelaksana program yang dapat mempengaruhi hasil akhir dari suatu implementasi.

Kontribusi suatu organisasi terhadap implementasi sangat tergantung dari input yang diterima dari hubungan inter organisasi secara timbal balik dan saling bergantung satu sama lain. Dengan demikian, proses implementasi kebijakan dapat dicapai pada titik optimal dalam merealisasikan kebutuhan dan kepentingan.

2. Perilaku birokrasi tingkat bawah (*Street Level Bureaucratic Behavior*)

Dimensinya adalah diskreasi, variabel selanjutnya yang menjadi faktor kunci dalam implementasi kebijakan adalah perilaku birokrasi level bawah. Hal ini dimaksudkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan dan menjalankan program-program sebagai keputusan penting dengan menggunakan pengaruh yang lebih dominan diluar kewenangan formal (diskresi).

Birokrasi level bawah bekerja dalam situasi yang ditandai dengan berbagai kebutuhan masyarakat. Birokrasi level bawah berupaya mengatasi permasalahan dan membuat prioritas kebijakan, mengontrol dan memodifikasi tujuan kebijakan berdasarkan persepsi masyarakat. Level ini digambarkan sebagai “jabatan yang berhubungan langsung dengan masyarakat” secara substansial, mereka memiliki pertimbangan dan peluang yang besar dalam putusan kebijakan berdasarkan posisinya dalam masyarakat.

Pekerja level bawah ini pada prinsipnya mempunyai pilihan pada hasil mana yang harus dicapai dan bagaimana cara melakukannya. Demikian halnya toko masyarakat, lembaga dan semacamnya secara rutin berhubungan dengan birokrasi level bawah.

3. Perilaku kelompok sasaran (*target grup behavior*)

Perilaku kelompok sasaran yang tidak hanya memberi pengaruh pada efek/dampak kebijakan, tetapi juga mempengaruhi kinerja

birokrat/aparat tingkat bawah. Dimensinya mencakup respon positif dan negatif masyarakat dalam mendukung atau tidak mendukung kebijakan. Variabel perilaku target grup dalam implementasi kebijakan publik adalah sekelompok orang, organisasi, atau individu penerima jasa yang berperan dalam mempengaruhi kinerja implementasi program sangat dipengaruhi oleh karakteristik partisipan yakni mendukung atau menolak.

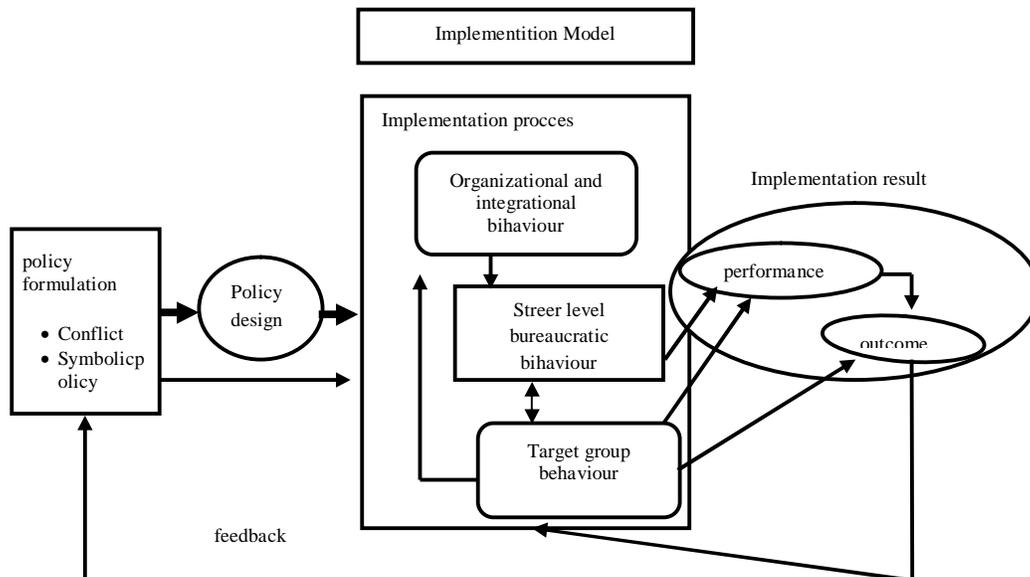
Model ini merupakan kerangka kerja yang menyajikan mekanisme dan menjadi faktor kunci yang dapat mempengaruhi hasil akhir dari suatu implementasi. Kesesuaian isi kebijakan (program) sangat berpengaruh terhadap kelompok sasaran dan seberapa jauh dapat mematuhi atau menyesuaikan diri terhadap kebijakan yang diimplementasikan.

Faktor komunikasi juga ikut berpengaruh terhadap penerimaan kebijakan oleh kelompok sasaran. Terjadinya “*error*” atau “*distorsi*” atas proses komunikasi akan menjadi titik lemah dalam mencapai efektivitas pelaksanaan kebijakan. Tingkat kegagalan dan keberhasilan suatu implementasi kebijakan berbeda satu sama lain.

Berdasarkan model implementasi kebijakan Winter, maka kelebihan yang dimiliki adalah kemampuan mengintegrasikan serta menyederhanakan beberapa model implementasi menjadi suatu model yang tidak rumit terutama pada jaringan organisasi. sehingga dianggap

sesuai untuk digunakan dalam pengimplementasian program kebijakan yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti oleh penulis.

Gambar 5: Model Soren C.Winter



B. Tinjauan Tentang Pengangguran

1. Pengertian Pengangguran

Pengangguran adalah sekumpulan orang yang tergolong kedalam angkatan kerja berusia 15 sampai 64 tahun yang sedang mencari pekerjaan dan belum mendapatkannya. Subri (2006: 60) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan angkatan kerja yakni Penduduk yang berumur 10 tahun ke atas yang mampu terlibat dalam proses produksi. Penduduk yang digolongkan bekerja yaitu mereka yang sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang/jasa atau mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan selama paling sedikit satu jam dalam

seminggu yang lalu dan tidak boleh terputus. Sedangkan pencari kerja adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang mencari kerja.

Pengangguran merupakan masalah makro ekonomi yang mempengaruhi manusia secara langsung. Nanga (2005: 249) mendefinisikan pengangguran sebagai suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam kategori angkatan kerja tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif tidak sedang mencari pekerjaan. Sedangkan Menurut Sukirno (2004: 28) pengangguran adalah jumlah tenaga kerja dalam perekonomian yang secara aktif mencari pekerjaan tetapi belum memperolehnya.

2. Jenis-Jenis Pengangguran

Jenis-jenis pengangguran menurut Sukirno (2006: 328) yaitu:

a) Pengangguran normal atau friksional

Pengangguran friksional biasanya terjadi karena seseorang yang memilih untuk pindah dari pekerjaan yang dia miliki dari awal dan memilih untuk mencari pekerjaan yang lain. Dikatakan sebagai pengangguran friksional karena seseorang dalam hal ini akan melewati tenggang waktu dalam mencari pekerjaan yang baru sehingga seseorang akan berstatus sebagai penganggur sebelum mendapatkan pekerjaan yang lain.

(b) Pengangguran siklikal

Perekonomian tidak selalu berkembang dengan teguh, adakalanya permintaan agregat lebih tinggi, dan ini mendorong pengusaha menaikkan produksi. Lebih banyak pekerja baru digunakan dan pengangguran berkurang, akan tetapi pada masa lainnya permintaan agregat menurun dengan banyaknya. Kemerosotan permintaan agregat ini mengakibatkan perusahaan-perusahaan mengurangi pekerja atau menutup perusahaannya, sehingga pengangguran akan bertambah. Pengangguran dengan wujud tersebut dinamakan pengangguran siklikal.

b) Pengangguran struktural

Pengangguran struktural adalah pengangguran yang disebabkan karena ketidaksesuaian antara struktur pencari kerja sehubungan dengan keterampilan, bidang keahlian, maupun daerah lokasinya dengan struktur permintaan tenaga kerja yang belum terisi. Dinamakan demikian karena disebabkan oleh perubahan struktur kegiatan ekonomi.

c) Pengangguran teknologi

Pengangguran teknologi adalah pengangguran yang ditimbulkan oleh penggunaan mesin dan kemajuan teknologi lainnya dinamakan pengangguran teknologi. Hal ini terjadi akibat tenaga manusia digantikan oleh tenaga mesin yang menyebabkan penghematan pemakaian sumber daya manusia.

d) Pengangguran terbuka

Pengangguran ini tercipta sebagai akibat penambahan lowongan pekerjaan yang lebih rendah dari penambahan tenaga kerja. Sebagai akibatnya dalam perekonomian semakin banyak jumlah tenaga kerja yang tidak dapat memperoleh pekerjaan. Efek dari keadaan ini dalam jangka panjang membuat mereka tidak melakukan suatu pekerjaan. Jadi mereka menganggur secara nyata dan separuh waktu, oleh karenanya dinamakan pengangguran terbuka. Pengangguran terbuka dapat pula wujud sebagai akibat dari kegiatan ekonomi yang menurun, dari kemajuan teknologi yang mengurangi penggunaan tenaga kerja, atau sebagai akibat dari kemunduran perkembangan sesuatu industri.

e) Pengangguran tersembunyi

Kelebihan tenaga kerja yang digunakan digolongkan dalam pengangguran tersembunyi, pada sebuah kasus tertentu jumlah pekerjaan lebih sedikit dari jumlah orang yang bekerja.

f) Setengah menganggur

Pada negara-negara berkembang, migrasi dari desa ke kota sangat pesat, akibatnya tidak semua orang yang pindah ke kota dapat memperoleh pekerjaan dengan mudah. Sebagiannya terpaksa menjadi penganggur sepenuh waktu. Di samping itu ada pula yang tidak menganggur, tetapi tidak pula bekerja sepenuh waktu, dan jam kerja mereka jauh lebih rendah dari yang normal. Mereka

hanya bekerja satu hingga dua hari seminggu, atau satu hingga empat jam sehari. Pekerja-pekerja yang mempunyai masa kerja seperti itu digolongkan sebagai setengah menganggur (*underemployed*).

Sedangkan menurut Subri (2003: 60-61) Pengangguran dapat digolongkan menjadi beberapa jenis berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhinya, antara lain :

- 1) Pengangguran terbuka (*open unemployment*) yaitu seseorang yang termasuk kedalam kategori angkatan kerja dengan kondisi yang sama sekali tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan.
- 2) Setengah menganggur (*underemployment*) adalah perbedaan antara jumlah pekerjaan yang betul dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya dengan jumlah pekerjaan yang secara normal mampu dan ingin dikerjakannya.
- 3) Setengah menganggur yang kentara (*visible underemployment*) adalah keadaan seseorang yang bekerja tidak full time dan bekerja dalam jangka waktu yang terhitung relatif lebih pendek dari apa yang diinginkannya.
- 4) Setengah menganggur yang tidak kentara (*invisible underemployment*) adalah keadaan seseorang yang setiap hari sudah bekerja secara penuh tetapi tidak mendapatkan kepuasan terhadap pendapatan yang diterima.

- 5) Pengangguran tidak kentara (*disngused unemployment*) yaitu keadaan seseorang atau individu yang dianggap sebagai pengangguran dari segi produktivitas tetapi mereka dimasukkan kedalam kegiatan bekerja.
- 6) Pengangguran friksional adalah pengangguran yang terjadi akibat pindahanya seseorang dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain, dan akibatnya harus mempunyai tenggang waktu dan berstatus sebagai penganggur sebelum mendapatkan pekerjaan yang lain tersebut
- 7) Pengangguran struktural yaitu pengangguran yang disebabkan karena karena ketidakcocokan antara struktur para pencari kerja sehubungan dengan keterampilan, bidang keahlian, maupun daerah lokasinya dengan struktur permintaan tenaga kerja yang belum terisi.

C. Tjauan Tentang Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut Simanjuntak (2010: 10) adalah penduduk yang sudah atau yang sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Dalam Undang - Undang Pokok Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat” (Depnakertrans, 2003). Sedangkan Hamalik (2000: 7) mengemukakan bahwa tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta

dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan.

Secara lebih lanjut, Hamalik (2000: 7-8) mengemukakan bahwa tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek-aspek sebagai berikut :

1. Aspek potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi herediter yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan.
2. Aspek profesional, dan/atau vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
3. Aspek fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula.
4. Aspek operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
5. Aspek personal, bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.
6. Aspek produktivitas, bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:27) menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan antara buruh, karyawan dan pegawai adalah :

- a. Buruh adalah seseorang yang bekerja dan mendapat imbalan kerja secara harian maupun borongan. Mereka yang bekerja sebagai buruh lebih sering mendapatka imbalan secara harian melewati perjanjian kerja dari pihak pemilik usaha.
- b. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah yang mendapat imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.
- c. Pegawai (Pegawai Negri) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negri atau tugas Negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

D. Program Pelatihan Kerja

1. Prinsip-Prinsip Pelatihan

Menurut Hamalik (2005: 35-36) dan Gomes (2003: 206-208) pelaksanaan program pelatihan meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

a. Tujuan pelatihan

Hal pertama yang harus diperhatikan adalah penentuan tujuan, dengan adanya tujuan maka proses pemberian pelatihan akan lebih memiliki arah yang jelas.

b. Manfaat pelatihan

Adanya manfaat yang didapatkan oleh individu maupun kelompok dapat menjadikan setiap individu atau kelompok termotivasi untuk terus meningkatkan sumber daya yang dimilikinya.

c. Peserta pelatihan

Menurut Hamalik, terdapat beberapa syarat seleksi dalam penentuan peserta yang berkaitan erat dengan keberhasilan kegiatan pelatihan yaitu:

- 1) Persyaratan akademik yang berupa jenjang pendidikan dan keahlian
- 2) Jabatan dan pengalaman kerja
- 4) Motivasi dan minat terhadap pekerjaannya
- 5) Tingkat intelegualitas yang diketahui melalui tes seleksi

d. Pelatih (instruktur)

Kelancaran program pelatihan sangat dipengaruhi oleh pelatih (instruktur) yang memegang peran penting sebagai aktor yang memberikan pelatihan. Syarat pelatih yang dapat digunakan sebagai pertimbangan adalah:

- 1) Disiapkan sebagai pelatih yang ahli dalam spesialisasi tertentu
- 2) Memiliki kepribadian yang baik

3) Berasal dari dalam lingkungan organisasi itu sendiri

e. Waktu pelatihan

Lamanya pelatihan menurut Hamalik (2005:35-36) didasarkan pada beberapa pertimbangan berikut :

1) Jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari dalam pelatihan tersebut lebih banyak dan lebih tinggi bermutu, kemampuan yang ingin diperoleh mengakibatkan lebih lama diperlukan latihan. 2) Kemampuan belajar para peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Kelompok peserta yang ternyata kurang mampu belajar tentu memerlukan waktu latihan yang lebih lama. 3) Media pengajaran, yang menjadi alat bantu bagi peserta dan pelatih. Media pengajaran yang serasi dan canggih akan membantu kegiatan pelatihan dan dapat mengurangi lamanya pelatihan tersebut.

f. Materi atau bahan pelatihan

Pemberian materi kepada peserta pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan tujuan dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Apabila tujuan dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan maksud yaitu peningkatan keterampilan, maka materi yang diberikan akan lebih banyak bersifat praktek.

g. Fasilitas

Fasilitas yang diperlukan dalam pelaksanaan pelatihan yang menunjang kegiatan, misalnya fasilitas sarana dan prasarana yang diperlukan dalam pelatihan, makan, dan sebagainya.

h. Model atau Metode pelatihan

Penggunaan metode pelatihan tergantung dari tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Model pelatihan adalah suatu bentuk pelaksanaan pelatihan yang di dalamnya terdapat program pelatihan dan tata cara pelaksanaannya. Berikut beberapa metode pelatihan yang dikemukakan oleh Sikula (dalam Hasibuan 2006: 77) dan juga Hamalik (2005: 20) antara lain :

(1) *Vestibule Training (off the job training)*

Vestibule training adalah pelatihan dengan pemberian materi yang menitikberatkan pada metode kerja teknik produksi dan kebiasaan kerja dengan meniru kondisi kerja yang sesungguhnya. Model pelatihan ini biasanya di dalam suatu ruangan diluar tempat kerja biasa.

(2) *On the job training (Latihan sambil bekerja)*

On the job training adalah model pelatihan dimana peserta pelatihan diarahkan untuk langsung bekerja untuk belajar serta mengikuti pekerjaan secara langsung yang dipandu oleh seorang pengawas dengan tujuan bahwa peserta pelatihan diharapkan mendapat keterampilan pekerjaan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

(3) *Pre employment training (pelatihan sebelum penempatan)*

Pre employment training adalah Pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan di luar organisasi dengan tujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja sebelum ditempatkan dalam suatu organisasi untuk memberikan latar belakang intelektual, mengembangkan seni berpikir dan kemampuan untuk menggunakan akal.

(4) *Demonstration and Example*

Demonstration and Example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan misalnya dengan gambar, teks, diskusi, video, dan lain-lain.

(5) Simulasi

Simulasi merupakan metode pelatihan yang menampilkan situasi atau kejadian yang sesuai dengan situasi yang sebenarnya tetapi hanya merupakan tiruan saja.

i. Media pelatihan

Hamalik (2005: 67) menyatakan bahwa media pelatihan adalah salah satu faktor yang berfungsi sebagai unsur penunjang dalam proses pelatihan yang bisa menimbulkan semangat belajar bagi peserta pelatihan. Penggunaan media pelatihan ini mempertimbangkan tujuan, materi

pelatihan dan ketersediaan media serta kemampuan pelatih dalam menggunakannya.

Jenis-jenis media komunikasi dalam program pelatihan menurut Hamalik (2005: 68-70) adalah :

- 1) Benda Asli, benda asli atau benda sebenarnya ini dapat merupakan spesimen makhluk hidup ataupun spesimen yang terbuat dari benda tak hidup (benda asli bukan makhluk hidup).
- 2) Model, merupakan benda-benda bentuk tiruan dari benda aslinya. Model kerja di mana bagian-bagiannya dapat diperagakan atau dipertunjukkan proses kerjanya.
- 3) Media gambar, merupakan media yang merupakan reproduksi bentuk asli dalam dua dimensi. Media gambar dapat berupa poster, karikatur, dan gambar itu sendiri.
- 4) Media bentuk papan, media ini berupa papan sebagai sarana komunikasi instruksional, seperti papan tulis atau papan demonstrasi.
- 5) Media yang diproyeksikan, berupa gambar-gambar yang diproyeksikan dan dapat dilihat pada layar oleh peserta.
- 6) Media pandang dengar, ciri-cirinya dapat dilihat dan didengar.
- 7) Media cetak, adalah bahan hasil cetakan, bentuk buku, maupun *leaflet* (Hamalik, 2005: 68-70).

Mangkuprawira (2003: 135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan

standar. Mangkuprawira memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan. Pelatihan lebih fokus pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan lebih kepada arah untuk memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Dari beberapa uraian di atas jelas bahwa pelatihan merupakan sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja baik karyawan, organisasi maupun masyarakat yang dipandang kurang efektif sebelumnya. Melalui pelatihan akan mampu mengurangi adanya dampak negatif yang disebabkan kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan kurangnya kepercayaan diri atau pengalaman yang terbatas dari anggota atau kelompok tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan keterampilan merupakan upaya mempersiapkan dan membina sumber daya manusia melalui proses pendidikan, untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian khusus, dengan mengembangkan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian baik individu maupun kelompok agar lebih produktif dan sejahtera khususnya bagi masyarakat yang dianggap kurang memiliki keterampilan.

2. Program Pemberian Pelatihan Kerja

Program pelatihan kerja adalah kegiatan yang berisi keterampilan kerja kepada para pencari kerja, Pelaksanaan dari pelatihan kerja ini bertujuan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pemberian keterampilan kerja agar bisa menjadi tenaga SDM yang siap pakai dalam dunia kerja. Tenaga SDM yang terampil, memiliki kemampuan dan keahlian dalam bekerja sangat dibutuhkan di tempat kerja.

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Makassar yang menjadi unsur pelaksana dalam hal ini memberikan pelatihan secara bertahap. Sasaran dari adanya program pelatihan ini yaitu masyarakat yang memiliki ekonomi rendah, putus sekolah, tidak bekerja/menganggur, dan masyarakat yang ingin melatih bakat dan keterampilan mereka sebelum terjun ke dalam dunia kerja.

Pelatihan ketenagakerjaan yang diselenggarakan merupakan pelatihan yang berbasis kompetensi dan sertifikasi. Masyarakat atau peserta pelatihan yang telah mengikuti pelatihan selama 2 bulan dan 1 bulan pemagangan di perusahaan dan industri *On Job Training* (OJT) akan mendapat sertifikat pelatihan yang dikeluarkan oleh BLK dan sertifikat uji kompetensi yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) setelah dinyatakan lulus dari tes yang telah dilakukan.

BLKI Makassar menyediakan berbagai kejuruan serta sarana dan prasarana pelatihan. BLK menyediakan pelatihan reguler dan non reguler, pelatihan reguler dilaksanakan secara gratis bagi peserta pelatihan

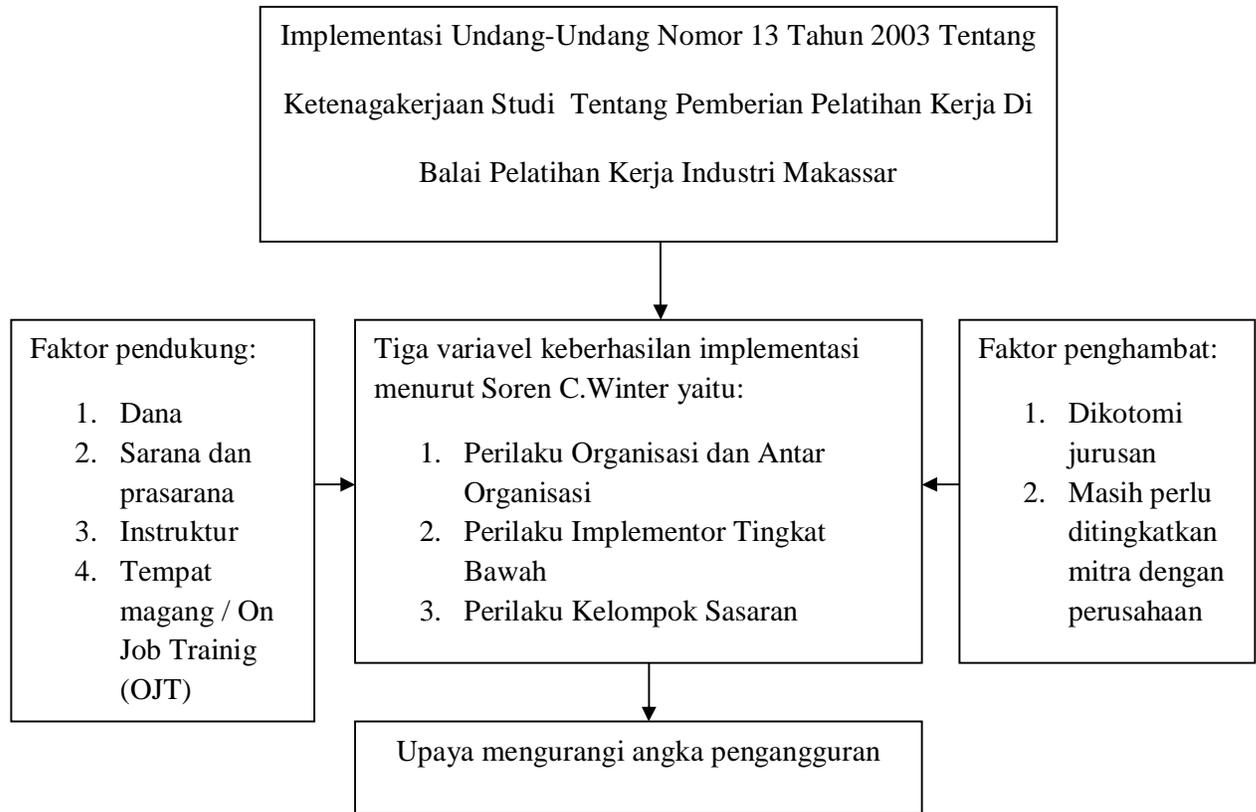
sedangkan pelatihan non reguler biasanya di bebaskan biaya pelatihan kepada peserta. Pelatihan yang diberikan tidak dipungut biaya karena dana yang digunakan bersumber dari dana Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) atau Daftar Isian Pengguna Anggaran (DIPA). Program pelatihan yang menggunakan dana APBN ini dinamakan program pelatihan kerja reguler.

Penyelenggaraan program pelatihan kerja ini berdasarkan visi misi dari BLKI Makassar yaitu mewujudkan tenaga kerja kompeten yang berdaya saing melalui pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi. Semakin baiknya kompetensi kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia terhadap individu maupun tenaga kerja maka diharapkan peserta pelatihan dapat bersaing dengan tenaga kerja lokal sehingga terserapnya tenaga kerja kedalam pasar kerja diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran dalam masyarakat.

E. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian di atas, sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu penulis merumuskan kerangka pikir sebagai dasar dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis fokus menggunakan teori implementasi dari Soren C. Winter yang meliputi tiga variabel yaitu perilaku organisasi dan antar organisasi, perilaku implementor tingkat bawah dan perilaku kelompok sasaran sehingga dapat disusun kerangka pikir sebagai berikut:

Bagan Kerangka Pikir



Gambar 6: kerangka Pikir

F. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi fokus penelitian adalah implementasi pemberian pelatihan kerja reguler di BLKI Makassar, dan faktor penghambat maupun faktor pendukung pelaksanaan pelatihan kerja dalam upaya untuk mengurangi angka pengangguran.

G. Deskripsi Fokus Penelitian

Implementasi kebijakan merupakan tahapan yang sangat penting dalam keseluruhan struktur kebijakan karena melalui prosedur ini proses kebijakan secara keseluruhan dapat dipengaruhi tingkat keberhasilan dan atau tidak berhasilnya pencapaian tujuan. Implementasi pemberian pelatihan tenaga kerja di Balai Pelatihan Kerja Industri kota Makassar yaitu:

1. Perilaku organisasi dan antar organisasi melihat komitmen dan koordinasi antar organisasi pihak penyelenggara dengan organisasi yang lain dalam implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan.
2. Perilaku implementor (aparatur/birokrat) tingkat bawah yaitu melihat BLK dalam etos kerja serta norma-norma profesional dalam memberikan pelatihan kerja untuk memberikan keterampilan kerja kepada masyarakat peserta pelatihan dalam upaya untuk mengurangi angka pengangguran.
3. Perilaku kelompok sasaran, dalam penelitian ini ingin melihat bagaimana perilaku kelompok sasaran meliputi respon positif atau negatif masyarakat dalam mendukung atau tidak mendukung kebijakan pelatihan kerja yang dilakukan oleh BLK yang disertai adanya umpan balik berupa tanggapan kelompok sasaran terhadap kebijakan yang dibuat.

4. Faktor pendukung adalah faktor yang mendukung dan menyebabkan adanya kemudahan dalam proses pemberian pelatihan tenaga kerja oleh BLKI sehingga program dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.
5. Faktor penghambat adalah faktor yang mengakibatkan program pelatihan kerja tidak berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi penelitian

Penelitian ini berlangsung selama dua bulan yaitu 24 juli sampai 03 Sepetember . Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pelatihan Kerja Industri kota Makassar JL.Taman Makam Pahlawan No.4 , Makassar 90231. Alasan memilih lokasi penelitian ini karena BLKI kota Makassar merupakan tempat berlangsungnya pemberian pelatihan tenaga kerja yang menjadi target penelitian.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis terhadap penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu memberikan gambaran dan penjelasan yang tepat secara obyektif tentang keadaan yang sebenar-benarnya dari obyek yang diteliti berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) kota Makassar. Tipe penelitian yang digunakan adalah studi kasus yaitu penelitian yang mendalam tentang individu, kelompok, satu organisasi, satu program kegiatan, dan sebagainya dalam waktu tertentu dengan tujuan untuk memperoleh deskripsi yang utuh dan mendalam terhadap suatu masalah yang sedang diteliti oleh penulis mengenai pemberian pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Industri Kota Makassar.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer yaitu data yang secara langsung diperoleh penulis dari informan yang menjadi objek penelitian berupa informasi yang relevan dengan masalah-masalah yang dirumuskan dalam penelitian. Antara lain meliputi : wawancara dengan pihak penyelenggara Balai Latihan Kerja Industri ataupun catatan tertulis.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung oleh penulis melalui dokumen-dokumen dan laporan yang ada di Balai Latihan Kerja Industri Makassar yang berkaitan dengan masalah penelitian penulis mengenai pelaksanaan pelatihan kerja seperti: buku-buku mengenai pelatihan ketenagakerjaan.

D. Informan penelitian

Informan adalah suatu istilah yang memberikan pengertian kepada subjek yang bertugas memberikan data dalam bentuk informasi kepada peneliti. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu orang-orang yang ada dalam lingkungan Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Makassar maupun organisasi yang terlibat. Dalam penentuan informan terhadap masyarakat penulis menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu penulis sengaja memilih orang-orang yang dianggap paling mengetahui dan dapat memberikan informasi sesuai dengan tujuan

penelitian. Adapun jumlah informan yang terdapat dalam penelitian ini sebanyak 10 orang antara lain:

Tabel 01. Informan Penelitian

NO	Nama Informan	Jabatan
1.	Rahman Arsyad, S.T.	Kasi pemberdayan
2.	Sudirman, S.T.	Kabid Informasi Pasar Kerja Disnaker (IPK)
3.	Andi Sukmawati, S.T.,M.M.	Kasi Penyelenggaraan
4.	Uly, S.Pd	Staf Kios 3 in 1
5.	Muklis, S.Pd.	Instruktur
6.	a. Haris Husain b. Hairil Mahmud c. Syamsuardi S. d. Yayah Putri e. Yusril Hasim	Peserta pelatihan/pengangguran

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan penulis dalam rangka mengumpulkan data penelitian.

Pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik:

1. Observasi

Merupakan pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis dengan melihat dari dekat gejala-gejala yang ada dilapangan yang menjadi sasaran penelitian penulis terhadap fakta-fakta yang terjadi dilapangan selama melakukan penelitian mengenai program pemberian pelatihan kerja di BLKI Makassar.

2. Wawancara

Merupakan suatu teknik untuk memperoleh data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab (interview) kepada informan seperti: wawancara terhadap kepala Balai Latihan Kerja Industri , pelatih atau instruktur, Pencari kerja dan peserta pelatihan agar diperoleh data yang semakin lengkap.

3. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data melalui gambar, rekaman dan dokumentasi lainnya untuk memperoleh data dari kejadian yang terdapat di Balai Latihan Kerja Industri Makassar misalnya proses berlangsungnya pelatihan kerja yang sedang menjadi fokus pengamatan penulis.

F. Teknik Analisis Data

untuk melakukan analisis data peneliti harus mengikuti langkah-langkah, sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses perangkuman data penelitian dengan berfokus kepada pokok-pokok yang dianggap penting yang berkaitan dengan pelatihan kerja. Setelah data direduksi akan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya karena telah ada gambaran yang jelas terkait hal-hal penting yang berkaitan dengan implementasi pemberian pelatihan ketenagakerjaan.

2. Melaksanakan Display Data atau Penyajian Data

Penyajian data adalah hasil reduksi data yang dapat berbentuk tabel, grafik, *pie card*, *pictogram*, dan sejenisnya yang tersusun secara sistematis dalam pola hubungan sehingga dapat dengan mudah untuk dipahami. Dalam penelitian ini, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan dan bentuk narasi yang berkaitan dengan pengorganisasian terhadap pemberian pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

3. Mengambil Kesimpulan/Verifikasi

Mengambil keputusan merupakan analisis lanjutan dari reduksi data, dan display data sehingga data dapat disimpulkan, dalam hal ini peneliti masih berpeluang besar untuk menerima masukan. Dalam hal ini penulis menggunakan analisis deskriptif yaitu suatu teknik analisis

data dimana penulis terlebih dahulu memaparkan semua data yang diperoleh dari hasil pengamatan kemudian menganalisisnya dengan berpedoman kepada sumber-sumber yang tertulis. Dan penulis berusaha menggambarkan obyek penelitian dengan apa adanya dengan kenyataan yang ada pada pada pemberian pelatihan tenaga kerja di Balai Latihan Kerja Industri kota Makassar.

G. Pengabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian kualitatif sangat penting. Dalam penelitian ini terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan untuk dapat mengecek kredibilitas data yaitu:

1. Triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti melakukan observasi partisipatif pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Makassar, wawancara mendalam dengan informan yang telah ditentukan, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.
2. Triangulasi sumber, berarti teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda. dalam penelitian kualitatif Triangulasi dengan sumber yang dilaksanakan pada penelitian ini yaitu membandingkan hasil wawancara dengan informan dengan isi dokumen yang berkaitan dengan penelitian penulis mengenai implementasi pemberian pelatihan kerja.

3. Trianggulasi waktu adalah pengujian kreadibilitas data dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda sesuai dengan apa yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Kondisi Geografis Kota Makassar

Kota Makassar merupakan kota terbesar keempat di Indonesia serta merupakan kota terbesar di kawasan timur Indonesia memiliki luas areal 175,79 km² dengan penduduk 1.352.136, sehingga kota ini sudah menjadi kota metropolitan. Kota Makassar secara geografis terletak pada koordinat 119°24'17,38" BT dan 5°8'6,19" LS dengan ketinggian yang bervariasi antara 1-25 meter dari permukaan laut. Kondisi topografi daerah relatif mendatar dengan kemiringan 0-5° ke arah barat, diapit dua muara sungai yakni Sungai Tallo yang bermuara di bagian utara kota dan sungai Jeneberang yang bermuara di selatan kota. Total luas daerah Kota Makassar kurang lebih 175,77 km² termasuk 11 pulau di selat Makassar dan luas wilayah perairan kurang lebih 100 km² (BPS, 2010).

Kota Makassar mempunyai posisi strategis karena berada di persimpangan jalur lalu lintas dari arah selatan dan utara dalam propinsi di Sulawesi, dari wilayah kawasan barat ke wilayah kawasan timur Indonesia dan dari wilayah utara ke wilayah selatan Indonesia. Dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Pangkep
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Maros
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Gowa

- o Sebelah Barat berbatasan dengan Selat Makassar

Gambar 7: Peta Administrasi Kota Makassar



Sumber :[http://geografis.kota Makassar](http://geografis.kotaMakassar)

Luas wilayah Kota Makassar tercatat 175,77 km²; meliputi 14 kecamatan yaitu (Kecamatan Mariso, Mamajang, Tamalate, Rappocini, Makassar, Ujung Pandang, Wajo, Bontoala, Ujung Tanah, Tallo, Panakkukang, Manggala, Biringkanaya dan Tamalanrea) dan 143 kelurahan. Kecamatan Biringkanaya merupakan kecamatan terluas dengan luas sekitar 48,22 km² atau 27,43 persen luas Kota Makassar, sementara kecamatan Mariso merupakan kecamatan yang terkecil luas wilayahnya yaitu sekitar 1,82 km² atau 1,04 persen dari luas Kota Makassar.

2. Sejarah Berdirinya Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja (BLK) berawal dari ide awal pembentukan Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) bidang industri pada tahun 1953 dan akhirnya pada tahun 1960 PPKPI diarahkan menjadi pelatihan pencari kerja pegawai, instansi agar menjadi tenaga kerja yang memiliki keterampilan. Seiring pada perkembangan zaman, pada tahun 1970 terjadi perubahan dari Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan

(PPKPI) menjadi Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) yang beradab dibawah naungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja di masing-masing daerah di Indonesia.

BLK lahir pertama kali di Solo, Jawa Tengah pada Tahun 1947 yang pada mulanya BLK hanya di dirikan di pulau Jawa saja kemudian pada tahun 1957 dengan di banggunya BLK di Padang, Sumatera Barat. BLK mulai tersebar di seluruh wilayah Indonesia dengan jumlah 182 BLK seiring dengan kebutuhan masyarakat atas peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan kerja.

Menurut sejarah, perkembangan BLK di Indonesia dibagi menjadi 7 periode yaitu : periode 1 (1945-1960) pelatihan program di BLK pada periode ini difokuskan pada keterampilan industri seperti konstruksi, elektronika, dan listrik. Periode 2 (1960an) BLK mulai di ekspansi ke luar Jawa sehingga pada periode ini mulai dikembangkan Unit-Unit Pelatihan Keliling (Mobile Training Unit/MTU) untuk mencapai kelompok sasaran yang ada di pedesaan. Periode 3 (1970an) pertumbuhan BLK pada masa ini dibangun 21 BLK di seluruh wilayah Indonesia. Periode 4 (1980an) puncak perkembangan BLK berada pada tahap ini yaitu dibangun 16 tipe B dan 104 tipe C (BLK kecil), sehingga pada akhir repelita IV secara keseluruhan jumlah BLK terdapat 157 buah, pada tahap ini program pelatihan BLK di fokuskan kepada pelatihan bagi para penganggur.

Periode 5 (1990-1997) dalam periode ini BLK menuju kemandirian dalam kata lain bahwa BLK mengalami reformasi pengelolaan untuk

menata ulang seluruh sistem yang ada di BLK sehingga bisa mandiri baik dari segi manajemen maupun finansial. Periode 6 (1998-2006) dengan diterapkan otonomi daerah di tahun 2001 hal ini mengakibatkan BLK diserahkan kepada Pemerintah Daerah termasuk di Kota Makassar. 11 BLK dikelola langsung oleh pemerintah pusat sedangkan 154 BLK diserahkan kepada Pemda. Periode 7 (2007-2011) adalah periode kebijakan revitalisasi BLK dan program '3 in 1' yang mengintegrasikan pelatihan, sertifikasi, dan penempatan dengan tujuan bahwa BLK menjadi lembaga pelatihan yang menghasilkan lulusan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Revitalisasi tersebut menyangkut aspek manajemen, sarana dan prasarana, sumber daya manusia/instruktur dan program pelatihan yang diakhiri dengan sertifikasi dalam rangka meningkatkan daya saing lulusan BLK.

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Makassar pada awal berdiri disebut pusat Latihan kejuruan Industri (PLKI). Pada tanggal 12 juni 1973 penandatanganan perjanjian kerja sama proyek pembangunan PLKI Ujung Pandang antara Pemerintah RI dengan Pemerintah Jepang yang masing-masing diwakili oleh Ir. Drs. Dadang D. Joedonegoro direkturuk pengembangan latihan dan manajemen dengan Mr. Hajime Hosomi. Selanjutnya tanggal 01 November 1975 di selenggarakan latihan yang pertama kalinya. Pada saat itu kepala PLKI yang pertama adalah Bapak Ali Sakti Harahap.

BLK Industri Makassar menjadi salah satu Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) berdasarkan SK Menakertrans No. Per.06/MEN/III/2006 tanggal 15 Maret 2006, secara operasional administrative bertanggung jawab langsung kepada Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dan secara operasional teknis dibawah Direktorat dan Tenaga Kerja Pelatihan (INTALA).

Tanggal 14 Januari 1987, serah terima jabatan kepala BLK Ujung Pandang dari Bapak Baidowi (1984-1986) Kepada Bapak Letnan Kolenel Marinir Soetriano (1986-1990). Pada era pergantian nama dari BLK Ujung Pandang menjadi BLKI Makassar, yang menjadi kepala bali adalah Drs. Darsinom, Bsc (1996-1999), Drs. H. A. Munir H D, MM (1999-2002), dan Ir. Supiyana, M.Si (2002-2004), Ir. Syahrudin Rauf. MM (2000-2007), Drs. Lahiya, MM (2007), Drs. Eko Widayanto,MM dan sekarang oleh Herman S.pd.M.M.

3. Visi misi

Adapun visi misi Balai Latihan Kerja Kota Makassar yaitu:

Visi :

”Terwujudnya tenaga kerja kompeten yang berdaya saing melalui pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi”

Misi :

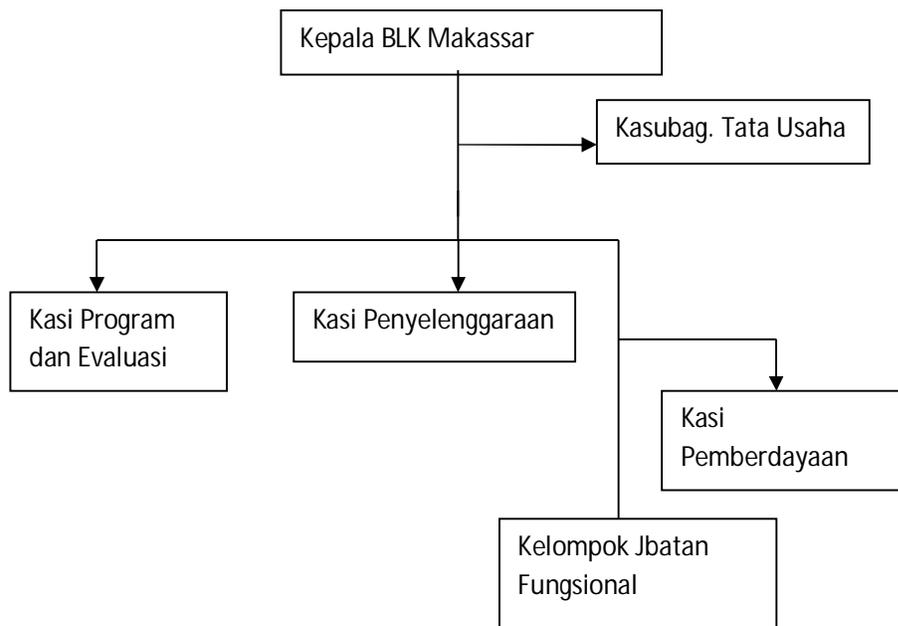
1. Menyelenggarakan dan mengembangkan program pelatihan sesuai kebutuhan pasar kerja dan penguatan institusi bidang penelitian dan pengembangan tempat uji kompetensi

2. Menyelenggarakan dan mengembangkan sistem metode pelatihan dan sertifikasi kompetensi
3. Membangun jejaring dengan stakeholder bidang ketenagakerjaan

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antar tiap bagian dan posisi dalam suatu organisasi yang menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja, fungsi serta tanggung jawab pada organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi tersebut. Pembagian struktur organisasi di Kantor Balai Latihan Kerja Kota Makassar berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.21 Tahun 2015 dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 8: Bagan Struktur Organisasi



Sumber: Dokumentasi Seksi TU

Gambar tersebut adalah bagan struktur organisasi Kantor Balai Latihan Kerja Kota Makassar yang terdiri dari kepala kantor BLK, kasubag. Tata usaha, kasi program dan evaluasi, kasi penyelenggaraan, kasi pemberdayaan dan kelompok jabatan fungsional.

5. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia NOMOR : PER.02/MEN-SJ/VIII/2008 tentang tugas pokok, fungsi dan uraian tugas Balai Latihan Kerja Industri Makassar sebagai unit pelaksana teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan Palatihan dan Produktivitas. Tugas Pokok Balai Latihan Kerja Industri yaitu:

- a. Melaksanakan program tenaga kerja serta melaksanakan uji kompetensi.
- b. Melaksanakan uji coba program pelatihan dan melaksanakan uji kompetensi.
- c. Pemberdayaan Lembaga Pelatihan di Bidang Industri .

Dalam melaksanakan tugas-tugas sebagaimana yang dimaksud diatas maka Balai Latihan Kerja Industri berfungsi untuk:

- a. Penyusunan rencana, program dan anggaran evaluasi dan pelaporan.
- b. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja tingkat menengah, instruktur dan tenaga pelatihan.
- c. Pengembangan program,system dan metode, saran dan prasarana pelatihan.

- d. Pengembangan program, system metode produktivitas.
- e. Pelaksanaan uji coba program pelatihan kerja, dan uji kompetensi
- f. Pemasaran program, fasilitas, jasa, hasil produksi dan hasil penelitian.
- g. Penyusunan evaluasi program pelatihan kerja, kerja sama kelembagaan dan penyusunan laporan.

Berikut Uraian Tugas dan Fungsi Jabatan BLKI Makassar :

1. Sub bagian Tata Usaha

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian dan keuangan, surat-menyurat, kearsipan, perlengkapan dan rumah tangga serta pemeliharaan sarana dan prasarana pelatihan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 210, Subbagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan urusan surat-menyurat, kearsipan, perlengkapan serta rumah tangga.
- b. Pelaksanaan urusan pemeliharaan sarana dan prasarana pelatihan.

Uraian tugas Subbagian Tata Usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 210, antara lain sebagai berikut :

- a. Merencanakan, menyiapkan dan melaksanakan urusan administrasi kepegawaian, yang meliputi mutasi, perencanaan dan pengembangan pegawai
- b. Menyiapkan bahan penyusunan/pengembangan tatalaksana dan organisasi
- c. Melaksanakan pengelolaan keuangan berdasarkan DIPA, penerbitan SPM, pengurusan gaji beserta tunjangan, laporan keuangan dan Sistem Akuntansi Keuangan (SAK)
- d. Melaksanakan pengelolaan perlengkapan dan rumah tangga, yang meliputi perlengkapan kantor, laporan Sistem Akuntansi Barang Milik Negara (SABMN), pembukuan peralatan kantor, pembukuan alat latihan, Daftar Inventarisasi Ruangan (DIR) dan nomor inventaris, keamanan, kebersihan lingkungan, serta protokoler
- e. Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana, yang meliputi pemeliharaan gedung kantor dan lingkungan, *workshop*, asrama, alat kantor, alat transportasi, alat komunikasi dan penerangan
- f. Melaksanakan urusan ketatausahaan, kearsipan dan perpustakaan; dan
- g. Menyusun laporan pelaksanaan tugas

2. Seksi Program dan Evaluasi

Seksi Program dan Evaluasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana, program dan anggaran, pengelolaan penyajian data dan informasi, evaluasi dan penyusunan laporan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 213, Seksi Program dan Evaluasi menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan bahan penyusunan rencana, program dan anggaran
- b. Penyiapan pengelolaan, penyajian data, serta informasi
- c. Pemantauan, evaluasi program dan penyusunan laporan

Uraian tugas Seksi Program dan Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 213, antara lain sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kerja, program, dan anggaran Balai Latihan Kerja Industri.
- b. Melakukan koordinasi penyusunan program dan anggaran pelatihan.
- c. Menyusun piranti lunak pelatihan kerja (kurikulum, modul pelatihan/bahan ajar, pedoman dan satuan biaya pelatihan)
- d. Melakukan evaluasi program serta penyelenggaraan pelatihan kerja.
- e. Melaksanakan pengelolaan data dan informasi serta penyajian laporan.
- f. Menyusun bahan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).
- g. Menyusun laporan pelaksanaan tugas.

3. Seksi Penyelenggaraan dan Pemasaran

Seksi Penyelenggaraan dan Pemasaran mempunyai tugas melakukan pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja, bimbingan teknis, konsultasi dan uji kompetensi serta pelaksanaan promosi, publikasi, komunikasi, dan informasi pelaksanaan program pelatihan kerja industri. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 219, Seksi Penyelenggaraan dan Pemasaran menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan bahan penyelenggaraan pelatihan dan pemasaran program pelatihan.
- b. Penyiapan bahan administrasi pelatihan dan pemasaran program
- c. Penyiapan pelaksanaan koordinasi, konsultasi dan pemasaran program
- d. Penyiapan penyelenggaraan program pelatihan, dan mempersiapkan pelaksanaan uji kompetensi, dan sertifikasi

Uraian tugas Seksi Penyelenggaraan dan Pemasaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 219, antara lain sebagai berikut :

- a. Menyiapkan bahan penyelenggaraan pelatihan, dan pemasaran program pelatihan
- b. Menyiapkan bahan administrasi pelatihan, dan pemasaran program

- c. Menyiapkan pedoman koordinasi, konsultasi, dan pemasaran program
 - d. Menyiapkan pelaksanaan koordinasi, konsultasi, dan pemasaran program
 - e. Menyiapkan penyelenggaraan program pelatihan, dan mempersiapkan pelaksanaan uji kompetensi, dan sertifikasi
 - f. Menyiapkan bahan pelaksanaan bimbingan teknis CBT bagi LLS/UPTD/UPTP, penyusunan program pelatihan berbasis kompetensi, dan penyusunan modul dan pelatihan berbasis kompetensi
 - g. Menyiapkan pelaksanaan uji kompetensi dan laporan tugas
 - h. Menyiapkan bahan pemasaran program pelatihan, lulusan pelatihan dan fasilitas
4. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional Instruktur mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran sesuai dengan bidang keahliannya. Balai Latihan Kerja Industri menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan pengembangan kompetensi instruktur melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan serta pelaksanaan pelatihan dan pengembangan serta pelaksanaan kegiatan pendukung pelatihan.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil penelitian

Adanya pelatihan tenaga kerja merupakan salah satu upaya untuk mengurangi angka pengangguran yang terdapat di dalam masyarakat dengan memberikan keterampilan kerja kepada pencari kerja atau pengangguran sehingga tercipta tenaga kerja yang kompeten di bidang masing-masing sehingga menghasilkan tenaga kerja yang bisa bersaing sesuai dengan kebutuhan pasar dunia kerja.

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Makassar menyediakan berbagai jenis kejuruan seperti otomotif (mobil bensin, mobil diesel, dan sepeda motor), kejuruan teknik mekanik (mesin perkakas, las listrik, dan mesin CNC), kejuruan listrik (listrik, elektronika, teknik pendingin, dan teknisi hp), kejuruan konstruksi (konstruksi batu, meubeler, surveyor dan gambar rencana atau dikenal dengan autocad), kejuruan teknologi informasi (teknisi komputer, operator komputer dan desain grafis), kejuruan administrasi bisnis (bahasa inggris, sekretaris, perhotelan dan administrasi perkantoran) dan kejuruan kerajinan tangan seperti (menjahit, bordir dan tata rias).

Masyarakat yang ingin mengikuti pelatihan bisa langsung mendaftarkan diri secara langsung di kios 3 in 1 yang merupakan tempat informasi, sertifikasi dan penempatan yang berada di dalam kantor Balai Latihan Kerja Industri Makassar dengan membawa foto copy ijazah, dan foto berwarna. Lalu mengikuti tes tertulis dan tes wawancara sebagai penentuan kelayakan dari peserta untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan akan diberikan oleh instruktur yang memiliki kompetensi dan sertifikasi

untuk memberikan pelatihan kepada para pencari kerja peserta pelatihan sesuai dengan skill yang dimiliki oleh instruktur.

Selain itu Balai Latihan Kerja Industri Makassar menjalin hubungan kerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar (DISNAKER) dengan maksud untuk menjaring pengangguran yang lebih banyak untuk mengikuti pelatihan serta informasi pasar kerja dengan tujuan untuk mengurangi angka pengangguran di dalam masyarakat sesuai dengan visi dan misi Wali Kota Makassar untuk menjadikan Kota Makassar sebagai kota berstandar dunia yang bebas dari pengangguran.

Pelatihan dilakukan secara bertahap, pelatihan akan berlangsung selama dua bulan yang berlangsung di BLK dan satu bulan akan dilakukan di tempat pemagangan atau *on job training* (OJT) di berbagai perusahaan dan industri. Setelah selesai magang di perusahaan maka peserta pelatihan calon pencari kerja akan mengikuti tes untuk mendapatkan sertifikat pelatihan yang dikeluarkan oleh BLK dan sertifikat uji kompetensi yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

1.1 Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Studi Mengenai Pemberian Pelatihan Kerja

Untuk dapat melihat sejauh mana implementasi dari pemberian pelatihan kerja di Balai latihan kerja industri Makassar maka penulis menggunakan teori implemetasi dari Soren C. Winter untuk mendeskripsikan sejauh mana keberhasilan dari implementasi undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan studi mengenai

pemberian pelatihan tenaga kerja guna untuk mengurangi angka pengangguran di kota Makassar. Adapun 3 variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan menurut Soren C. Winter yaitu:

a. Perilaku hubungan organisasi dan antar organisasi

Dalam proses implementasi koordinasi antar organisasi sangat berperang penting dalam pengimplementasian suatu kebijakan. Berdasarkan visi dari BLK yaitu mewujudkan tenaga kerja kompeten yang berdaya saing melalui pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi merupakan sebuah komitmen yang harus dijalankan sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal perekrutan dan penjangkaran tenaga kerja BLK Kota Makassar juga bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Makassar untuk memudahkan masyarakat untuk mendapatkan pelatihan. Sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Kasi pemberdayaan BLK sebagai berikut:

..... “ kami melakukan kerjasama dengan DISNAKER dalam hal pemagangan peserta pelatihan tenaga kerja, selain itu kami juga melakukan koordinasi mengenai penjangkaran pengangguran yang membutuhkan pelatihan keterampilan kerja sehingga dapat diberikan pelatihan.” (hasil wawancara RA 25 juli 2018)

Dari hasil wawancara dengan kasi pemberdayaan BLK menyebutkan bahwa terdapat koordinasi antar pihak BLK dengan DISNAKER dalam hal penjangkaran peserta pelatihan yang berasal dari masyarakat pengangguran di kota Makassar untuk diberikan pelatihan kerja.

Untuk mendapatkan informasi lebih lanjut mengenai pernyataan dari Kasi Pemberdayaan BLK maka penulis juga melakukan wawancara kepada Kabid Informasi Pasar Kerja (IPK) DISNAKER sebagai penanggung jawab dari informasi adanya pasar kerja sebagai berikut:

..... “ BLK dan DISNAKER kota Makassar sama-sama merupakan instansi yang memberikan pelayan tenaga kerja bagi masyarakat. Peserta yang terjaring akan dikirim ke BLK maupun berbagai tempat pelatihan yang lainnya untuk mendapatkan pelatihan sesuai dengan kemampuan masing-masing dengan ini diharapkan dengan adanya kerjasama dalam proses penjaringan peserta pelatihan yang merupakan pengangguran yang tersebar diberbagai wilayah Kota Makassar dapat terlaksana dengan maksimal”. (hasil wawancara S 26 Juli 2018)

Untuk mendapatkan informasi lebih lanjut mengenai koordinasi antara BLK dan DISNAKER Kota Makassar maka penulis mengadakan wawancara dengan salah satu peserta yang telah mengikuti pelatihan yaitu:

..... “ saya mengikuti pelatihan awalnya melalui DISNAKER dan dikirim ke BLK, tidak ada pelatihan yang berlangsung di DISNAKER, saya mendapat pelatihan di BLK setelah mengikuti proses seleksi yang waktu itu diadakan oleh pihak DISNAKER dan BLK”. (hasil wawancara YH 28 Juli 2018)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabid IPK DISNAKER dan salah satu masyarakat yang telah mengikuti pelatihan maka, diketahui bahwa hubungan antar organisasi oleh BLK dan Disnaker Kota Makassar telah menjalin koordinasi dalam implementasi pemberian pelatihan tenaga kerja, kedua organisasi tersebut

mempunyai komitmen secara bersama-sama merangkul masyarakat untuk mendapatkan pelatihan ketenagakerjaan sehingga masyarakat dapat terserap kedalam dunia kerja.

Hubungan perilaku antar organisasi antara BLK dan DISNAKER telah tercipta ketika kedua belah pihak menjalin kerjasama yang baik dalam memberikan pelatihan ketenagakerjaan. Adanya pelatihan kerja ini, dapat membantu mereka dalam mencari pekerjaan. Berikut hasil wawancara dengan salah satu masyarakat peserta pelatihan sebagai berikut:

..... “ saya mendaftar dan melalui proses yang tidak berbelit-belit sehingga saya sebagai calon peserta pelatihan merasa dimudahkan apalagi pelatihan ini bersifat gratis jadi teman-teman yang mengikuti pelatihan tidak perlu mengeluarkan biaya sendiri. Saya merupakan pengangguran yang memiliki standar kompetensi kerja yang kurang tetapi setelah mengikuti pelatihan saya mendapatkan keterampilan yang dapat membantu saya dalam mencari pekerjaan ” (hasil wawancara YP 20 Juli 2018)

Dari hasil wawancara dan pengamatan penulis maka, diketahui bahwa adanya pelatihan kerja yang dilakukan di kantor BLK Kota Makassar dilakukan secara gratis dan dengan proses yang tidak berbelit-belit sehingga masyarakat sangat dimudahkan untuk mengikuti pelatihan tanpa adanya beban biaya. Adanya keterampilan yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan dapat menjadi modal masyarakat dalam mencari pekerjaan. Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa hubungan kerja sama dalam koordinasi bursa kerja antar organisasi BLK dengan DISNAKER dapat membantu

kelancaran pelayanan pemberian pelatihan kepada pencari kerja yang kurang memiliki kompetensi dan keterampilan.

b. Perilaku implementor (aparatur/birokrat) tingkat bawah

Perilaku aparat atau birokrat berkaitan erat dengan kontrol organisasi, etos kerja, dan norma-norma profesional. Implementasi pemberian pelatihan tenaga kerja jika dilihat dari perilaku implementor tingkat bawah berhubungan dengan etos kerja maka penulis akan mendeskripsikan mengenai sikap dan kesadaran maupun keyakinan individu atau kelompok dalam menjalankan tugasnya dalam memberikan pelatihan ketenagakerjaan kepada angkatan kerja yang sedang tidak bekerja. Sebagai pihak yang memberikan pelatihan kerja BLK menyediakan instruktur yang kompeten untuk mendukung kelancaran pelatihan kerja. Berikut hasil wawancara dengan Kasi penyelenggaraan BLK Makassar:

.....“ Untuk mendukung kelancaran dari pelatihan ini maka kami menyediakan pelatih atau tenaga pengajar dari berbagai macam keahlian untuk menjadi pendamping pada tiap-tiap jurusan yang ada di BLK, selain itu pelatih atau instruktur yang dipercayakan untuk mendampingi peserta harus kompeten, dan memiliki sertifikasi . Instruktur yang aktif sekarang kurang lebih 70 orang dan sekarang sedang mendampingi siswa (peserta) pelatihan untuk memberikan materi dan prakteknya kepada peserta. Dilain sisi kami juga menyediakan fasilitas dan kebutuhan peserta selama pelatihan berlangsung. Sarana dan prasarana yang dimaksud antara lain, pembagian seragam selama masa pelatihan, alat tulis menulis, alat praktek, ruang kelas, makan, asrama dan uang transportasi sebesar RP.15.000 perhari buat tiap-tiap peserta ” (hasil wawancara AS 26 Juli 2018)

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Kasi penyelenggara menyatakan bahwa adanya usaha sikap pelaksana

untuk menyediakan orang-orang yang berkompeten sebagai tenaga pengajar atau instruktur sarana dan prasarana yang menunjang proses pelaksanaan pelatihan. Adapun sarana dan prasarana seperti seragam, alat tulis, alat praktek dan uang transportasi. Selain dari adanya sarana dan prasarana yang disediakan siswa pelatihan juga diberikan teori dan praktek yang sesuai dengan kebutuhan dilapangan. Berikut wawancara penulis dengan peserta yang telah mengikuti pelatihan:

..... “ saya mengikuti pelatihan selama 2 bulan dan 1 bulan magang di perusahaan, saya mengikuti pelatihan kejuruan administrasi perkantoran dan magang di PT.Kalla Toyota Urip selama berada di BLK dalam rangka mengikuti pelatihan saya dan teman-teman masuk mulai hari senin sampai dengan jumat dan belajar dari jam 9 pagi. Selama pelatihan berlangsung instruktur yang mendampingi kami memberikan teori sekaligus praktek kerjanya kepada kami sebelum kami dikirim keluar di perusahaan dan tempat-tempat lainnya. Kami disediakan perlengkapan dan makanan setiap hari selama pelatihan berlangsung. “ (hasil wawancara HH 31 Juli 2018)

Pernyataan yang serupa juga dapat dilihat dari hasil wawancara peserta pelatihan dari jurusan TKJ sebagai berikut:

..... “ sebagai peserta pelatihan jurusan komputer, saya mendapatkan banyak pengalaman dan pengetahuan yang diajarkan mulai dari sistem pengoperasian dan lain-lain. Instruktur yang mendampingi saya banyak memberikan pelajaran yang sangat bermanfaat untuk memperluas pengetahuan saya khususnya tentang komputer. Selama pelatihan berlangsung kami diawasi dan dikontrol oleh pihak pelaksana dan pendamping di BLK.” (hasil wawancara SS 31 Juli 2018)

Dilihat dari hasil wawancara dari kedua peserta pelatihan diatas maka diketahui bahwa peserta pelatihan menikmati sarana dan prasarana yang disediakan oleh pihak penyelenggara serta setelah mendapatkan teori maka akan diberikan prakteknya secara langsung di

tempat magang yang akan dikontrol dan diawasi oleh pendamping dari BLK Makassar.

Selain dari adanya sikap tegas dari aparat dalam menjalankan kewajibannya, diperlukan juga kontrol organisasi yang baik sehingga suatu program dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. kontrol dalam organisasi diperlukan kerjasama antara implementor tingkat bawah sampai pada implementor puncak guna mendapatkan kesesuaian informasi. Berikut hasil wawancara dengan Kasi Pemberdayaan :

..... “ yang memiliki kewenangan dalam melakukan pengawasan adalah seksi penyelenggara lalu berkoordinasi dengan instruktur atau pelatih pada tiap-tiap jurusan. laporan-laporan yang masuk dari pelatih akan menjadi pertimbangan bagi bidang penyelenggara. Adapun permasalahan yang menyangkut tentang pemberdayaan SDM akan dilaporkan kepada kami selaku pihak pemberdayaan jadi masing-masing bidang punya tugas masing-masing. ” (hasil wawancara RA 25 Juli 2018)

Dilihat dari hasil wawancara diatas maka dapat diketahui bahwa terdapat kontrol organisasi yang berjalan dengan baik dan terstruktur dalam implementasi pemberian pelatihan tenaga kerja yang melibatkan implementor tingkat bawah seperti instruktur, bidang penyelenggara sampai kepada kepala atau pimpinan puncak.

Dalam hal ini norma-norma profesional juga sangat dianggap penting sebagai acuan untuk berlaku adil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan penuh ketertiban dan keadilan menjalankan tugas kewajiban kepada masyarakat peserta pelatihan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka penulis melakukan wawancara

dengan staf kios 3 in 1 selaku tempat yang menangani proses informasi, sertifikasi dan penempatan . Berikut hasil wawancaranya:

.....” Penempatan peserta pelatihan pencari kerja ditentukan oleh BLK sesuai dengan kejuruan masing-masing. Kami banyak melakukan koordinasi dengan berbagai perusahaan di Makassar dalam hal pemagangan pencari kerja. Setelah magang selama 1 bulan dan peserta dinyatakan lulus uji kompetensi maka peserta akan mendapatkan sertifikat yang dapat menjadi bahan pertimbangan ketika melamar pekerjaan.” (hasil wawancara U 01 Agustus 2018)

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat diketahui bahwa pihak penyelenggara melakukan koordinasi dengan perusahaan-perusahaan dalam hal pemagangan peserta pelatihan kerja lalu setelah magang peserta akan diberikan sertifikasi kerja. Berikut hasil wawancara dengan instruktur di BLK

..... “ selama siswa peserta pelatihan sedang magang kami juga tetap melakukan pengawasan kepada mereka, jadi setelah magang tidak jarang peserta mendapatkan kontrak kerja dari perusahaan ketika pihak dari perusahaan menilai kinerjanya bagus , jadi peserta dapat diuntungkan dalam hal ini.” (hasil wawancara M 24 Juli 2018)

Berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh oleh penulis maka dapat disimpulkan bahwa telah tercipta perilaku aparat tingkat bawah yang berperan dalam pengimplementasian pemberian pelatihan kerja dengan melibatkan masyarakat, industri dan perusahaan sebagai pemangku kepentingan.

c. Perilaku kelompok sasaran

Perilaku kelompok sasaran dalam hal ini mencakup respon positif dan negatif masyarakat dalam mendukung atau tidak mendukung kebijakan. Keberhasilan dan kegagalan pemberian

pelatihan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh respon masyarakat. Pelatihan kerja ini telah disosialisasikan di berbagai media seperti media cetak dan media sosial. Berikut hasil wawancara dengan kasi pemberdayaan BLK Makassar:

..... “ untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat kami membagikan brosur dan menyampaikan informasi melalui website resmi milik BLK Makassar. Sejauh ini hanya seperti itu saja promosi yang kami lakukan untuk perekrutan pencari kerja yang ingin mengikuti pelatihan.” (hasil wawancara RA 25 juli 2018)

Dilihat dari hasil wawancara diatas diketahui bahwa telah ada penyebaran informasi yang dilakukan oleh pihak penyelenggara melalui brosur dan website milik BLK akan tetapi penyediaan informasi yang baik dan relevan dapat membuat masyarakat lebih mudah untuk mengetahui informasi mengenai adanya pelatihan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai modal untuk bersaing di dunia kerja. Adapun hasil wawancara dengan masyarakat peserta pelatihan sebagai berikut:

..... “ saya mengetahui adanya program pelatihan ini melalui internet lalu saya datang ke kantor BLK untuk mendaftar membawa foto copy ijazah dan foto berwarna. Saya mengikuti gelombang pertama saya merasa puas dengan pelayanan yang diberikan kepada saya selama mengikuti pelatihan karena sarana dan prasarana yang disediakan cukup memadai.” (hasil wawancara SS 26 april 2018)

Jika dilihat dari hasil wawancara diatas maka penyebaran informasi yang dilakukan oleh BLK telah sampai kepada sasaran atau target dari pengimplementasian program kebijakan pelatihan kerja, dengan adanya Website resmi milik BLK dapat memudahkan masyarakat untuk mengetahui jadwal pelaksanaan program pelatihan.

Dilain kesempatan penulis juga mengadakan wawancara dengan masyarakat yang sedang mengikuti pelatihan. Berikut hasil wawancaranya:

..... “ saya senang sekali berkesempatan ikut dalam pelatihan kerja di BLK ini. Setelah melakukan OJT, dengan keahlian yang saya dapat selama pelatihan saya menerima tawaran untuk bekerja di perusahaan tempat saya melakukan OJT.” (hasil wawancara HM 31 juli 2018)

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka penulis dapat mendeskripsikan bahwa dengan adanya pelatihan kerja yang dilakukan oleh BLK dapat membuat peserta mendapatkan keterampilan sehingga dapat terserap kedalam dunia kerja. Sehingga diketahui bahwa perilaku kelompok sasaran sangat mendukung adanya program kebijakan pemberian pelatihan tenaga kerja dalam pengembangan SDM dengan tujuan untuk menghasilkan angkatan kerja yang kompoten dan dapat bersaing dalam pasar kerja. Adapun data jumlah masyarakat yang mengikuti pelatihan sebagai berikut:

Tabel 04Jumlah Peserta Pelatihan

TAHUN PELAKSANAAN PELATIHAN	JUMLAH PESERTA PELATIHAN
2015	1049
2016	1152

2017	1184
2018	1600

sumber: bidang penyelenggara BLK

berdasarkan tabel diatas maka data yang diperoleh dapat menunjukkan bahwa respon kelompok sasaran dari tahun ke tahun semakin meningkat. Respon dari kelompok sasaran menunjukkan minat dan keterbukaan untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja yang dilakukan oleh BLK . Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah masyarakat yang mengikuti pelatihan semakin meningkat tiap tahunnya. Meningkatnya jumlah peserta pelatihan tiap tahunnya dapat memberikan gambaran bahwa respon dari kelompok sasaran sangat mendukung adanya implementasi undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai pemberian pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

1.2 Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam implementasi undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai pemberian pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Industri Makassar

a. Faktor Pendukung

Faktor pendukung adalah faktor yang mendukung dan menunjang dalam implementasi Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang pemberian pelatihan kerja kepada pencari kerja. Adapun

beberapa hal yang menjadi faktor pendukung yang dikatakan oleh kasi pemberdayaan BLK yaitu:

..... “ faktor yang menjadi pendukung dari pelaksanaan pelatihan kerja ini yaitu adanya dana pelatihan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang digunakan untuk mendanai berlangsungnya program kegiatan pelatihan kerja, setiap peserta juga akan diberikan uang saku 15000 perharinya” (hasil wawancara RA 25 Juli 2018)

Jika dilihat dari hasil wawancara dengan kasi pemberdayaan, faktor yang mendukung dalam pemberian pelatihan kerja yaitu : tersedia dana yang digunakan dalam kelancaran pelaksanaan pelatihan yang bersumber dari APBN, yang dianggap cukup dalam menunjang proses pendanaan berlangsungnya kegiatan pelatihan. Pernyataan serupa juga dikatakan oleh instruktur pelatihan yang bekerja di BLK sebagai berikut :

..... “ saya sangat terbantu dalam melakukan pelatihan karena didukung oleh sarana dan prasarana yang cukup, alat-alat dan media belajar yang memadai sangat membantu dalam kelancaran pelatihan seperti: tersedianya alat praktek, tersedia kelas untuk tiap-tiap jurusan sehingga peserta dapat dengan mudah memahami materi dan praktek yang disampaikan." (hasil wawancara M 24 Juli 2018)

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka diketahui bahwa sarana dan prasarana merupakan faktor yang menjadi pendukung dalam proses pemberian pelatihan kerja seperti media dan alat belajar mengajar yang tersedia sehingga memudahkan bagi peserta untuk lebih memahami materi yang akan diberikan. Penyampaian materi akan dilakukan oleh pelatih atau instruktur yang disediakan oleh pihak

BLK Makassar. Berikut hasil wawancara dengan kasi pemberdayaan yaitu:

..... “ kami berupaya untuk tidak kekurangan tenaga pelatih dalam proses pelatihan kerja dengan harapan bahwa program dapat berjalan dengan maksimal. Tenaga instruktur yang kami sediakan dari jumlah kurang lebih 70 orang telah memiliki kompetensi kerja dan sertifikasi sehingga diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.” (hasil wawancara RA 25 Juli 2018)

Jika dilihat dari pernyataan diatas, maka dapat diketahui bahwa pihak pelaksana program telah menyediakan instruktur yang berkompeten untuk mengawal berlangsungnya program pelatihan kerja. Disisi yang lain tersedianya industri dan perusahaan yang dijadikan OJT peserta pelatihan merupakan faktor yang turut mendukung, berikut hasil wawancara dengan instruktur yang bekerja di Balai Latihan Kerja yaitu:

..... “ adanya lokasi OJT berdampak semakin baik terhadap keberlangsungan program pemberian pelatihan kerja hal ini dapat memicu perkembangan keterampilan peserta pelatihan. Saya pikir semakin terbukanya perusahaan untuk menerima banyak peserta untuk magang akan berdampak semakin baik bagi keberhasilan program pelatihan ini.” (hasil wawancara M 24 Juli 2018)

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui bahwa dana, sarana dan prasarana, instruktur dan tempat magang/*OJT* merupakan faktor yang menjadi pendukung dalam pemberian pelatihan kerja. *OJT* merupakan wadah bagi peserta dalam melakukan praktek dan keterampilan kerja sebelum benar-benar terlibat ke dalam dunia kerja.

b. Faktor penghambat

Faktor penghambat adalah faktor yang dapat menghambat proses pemberian pelatihan kerja kepada pencari kerja sehingga dapat terserap kedalam dunia kerja dengan upaya untuk mengurangi angka pengangguran. Untuk mengetahui faktor tersebut, berikut hasil wawancara dengan kasi pemberdayaan :

..... “ Kami mengutamakan lulusan SMA saja walaupun ada lulusan SD dan SMP itu untuk beberapa jurusan saja. Bagi peserta dibawah pendidikan SMA tidak memiliki kebebasan untuk memilih jurusan. Peserta yang tidak lulus tes uji kompetensi (UJK) kami tidak akan memberikan sertifikasi.” (hasil wawancara RA 25 Juli 2018)

Adanya pernyataan dari kasi pemberdayaan dapat memberikan informasi kepada penulis bahwa terdapat dikotomi jurusan yang ada di BLK dengan mengutamakan lulusan SMA maka terdapat banyak masyarakat pengangguran yang tidak bisa terjaring ke dalam program pemberian pelatihan kerja. Adapun faktor penghambat yang lainnya seperti hasil wawancara dengan kasi pemberdayaan sebagai berikut:

..... “ faktor yang juga menjadi penghambat yaitu masih perlu dilakukan perluasan mitra dengan perusahaan dan meningkatkan koordinasi tentang adanya informasi pasar kerja.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka diketahui bahwa faktor yang menjadi penghambat yaitu adanya dikotomi jurusan yang ada di BLK, dengan mengutamakan lulusan SMA maka terdapat banyak masyarakat pengangguran yang tidak bisa terjaring ke dalam program pelatihan kerja. Selain itu masih perlunya perluasan mitra dengan

perusahaan dan industri dapat menghambat pelaksanaan dari pelatihan kerja karena kurangnya koordinasi yang terjalin antar organisasi.

2. Pembahasan

2.1 Implementasi undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan study mengenai pemberian pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Industri Makassar

Ketidakseimbangan antara tenaga kerja dan pekerjaan menyebabkan banyaknya pengangguran yang terdapat di dalam masyarakat. Faktor yang lain seperti minimnya pengetahuan dan kurangnya keterampilan kerja membuat masyarakat pencari kerja tidak mampu bersaing dalam pasar dunia kerja sedangkan Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat dibutuhkan sebagai modal utama dalam mencari pekerjaan.

Adanya pengangguran sangat berpengaruh terhadap angka kemiskinan dalam masyarakat, dalam keadaan miskin masyarakat tidak mampu memenuhi kebutuhan sosial, material, dan spritual sehingga mengakibatkan kondisi kesejahteraan sosial masyarakat menjadi tidak seimbang. Pengangguran adalah kondisi masyarakat yang sudah termasuk ke dalam angkatan kerja sedang tidak bekerja dan atau sedang mencari pekerjaan.

Untuk menangani masalah ketenagakerjaan maka dikeluarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Berdasarkan hal tersebut BLK Makassar

mengadakan pelatihan kerja kepada masyarakat pengangguran untuk diberikan pelatihan sesuai dengan standar kompetensi kerja dengan tujuan menghasilkan tenaga kerja yang terampil sehingga dapat terserap ke berbagai tempat kerja sehingga dapat mengurangi angka pengangguran yang terdapat di dalam masyarakat.

Pemberian pelatihan kerja dilakukan selama 2 bulan lalu dilakukan *on the job traing* (OJT) di perusahaan dan industri. Lulusan dari program pelatihan diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang profesional dan berkompeten dibidangnya serta mampu bersaing di dunia kerja dengan terlebih dahulu mengikuti UJK (uji kompetensi) yang meliputi UJK teori dan UJK Praktek, kemudian setelah dinyatakan lulus akan direkomendasikan ke LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) untuk mendapatkan sertifikat.

Berikut penulis akan membahas mengenai implementasi undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berdasarkan data yang telah di dapatkan oleh penulis sesuai dengan pengamatan mengenai pemberian pelatihan kerja di BLKI Makassar dengan menggunakan teori implementasi dari Soren C. Winter dengan menggunakan tiga variabel seperti perilaku organisasi dan antar organisasi (*Organization and interorganizational behavior*), perilaku birokrasi tingkat bawah (*stree level bureaucratic behavior*), dan perilaku kelompok sasaran (*target group behavior*).

a. Perilaku Organisasi dan Antar Organisasi

Dalam Soren C.Winter menjelaskan bahwa adanya kerjasama dan koordinasi dengan berbagai instansi dan bagian-bagian dari organisasi itu maka kinerja implementasi dapat lebih efisien dan efektif. Menurut Winter, penerapan kebijakan publik harus menggunakan organisasi yang lain sebagai pendukung atau piranti pelaksana, penerapan kebijakan publik jarang mendapatkan hasil yang optimal jika berlangsung dalam kelompok sendiri. Jika dilihat dari koordinasi antar organisasi, dalam program pemberian pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Makassar telah melakukan koordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Makassar dalam hal pemangangan tenaga kerja peserta pelatihan. Hal ini berkenaan dengan kolaborasi yang tercipta antar organisasi seperti hubungan yang terjalin antara Balai Latihan Kerja Industri Makassar dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Selain itu jika dikaitkan dengan penjelasan bahwa agar kinerja implementasi lebih efisien dan efektif maka memerlukan kerjasama dan koordinasi dari berbagai organisasi. Adanya koordinasi antara BLK dengan DISNAKER juga berkaitan tentang proses rekrutmen tenaga kerja yang ingin mendapatkan pelatihan, dengan melalui informasi mengenai pasar kerja, BLKI dapat terbantu dalam penempatan OJT peserta pelatihan. Hubungan yang terjalin antara BLK dengan

perusahaan dan industri juga menjadikan program pelatihan menjadi lebih efektif dan efisien karena OJT merupakan bentuk pembekalan yang dapat mempercepat proses pengetahuan dan pengalaman kerja. Selain itu adanya peran dari LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) dalam pemberian sertifikat kepada peserta yang telah dinyatakan lulus dapat memberikan modal kepada lulusan dalam mencari pekerjaan. Komitmen dan koordinasi merupakan kesepakatan bersama antara BLKI, DISNAKER dan Perusahaan/industri secara bersama-sama berkontribusi dalam implementasi kebijakan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa BLKI dalam menjalankan tugasnya dalam hal pemberian pelatihan kerja telah terdapat dukungan dari organisasi lain sehingga pemberian pelatihan kerja dapat berjalan dengan optimal. Meningkatkan kemitraan seperti kerjasama pelatih dengan berbagai industri dan perusahaan dan membentuk Bursa Kerja Khusus (BKK) sebagai akses bagi pencari kerja lulusan BLK untuk mendapatkan informasi lowongan kerja.

b. Perilaku implementor (aparatus/birokrat) tingkat bawah

Faktor kunci dalam implementasi kebijakan adalah perilaku birokrasi level bawah, dalam hal ini perilaku aparat BLK dilihat dari kemampuan untuk melaksanakan dan

menjalankan program dengan menggunakan pengaruh yang lebih dominan diluar kewenangan formal (diskresi).

Birokrasi level bawah bekerja dalam situasi yang ditandai dengan berbagai kebutuhan masyarakat. Pelatihan diarahkan pada penerapan praktek keterampilan, pengetahuan dasar, sikap mental dan disiplin dengan rata-rata penekanan utama 30% teori dan 70% praktek. Selain itu, menggunakan metode ceramah, tanya jawab, demonstrasi, praktek dan on the job training (OTJ) di perusahaan. Peran instruktur dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kelancaran dari program pelatihan kerja, kemampuan instruktur yang berada jauh dari kemampuan yang dimiliki oleh peserta diharapkan dapat menyampaikan materi pelatihan dengan baik.

Aparat level bawah yang menggambarkan hubungan langsung dengan masyarakat memiliki peluang yang lebih besar dalam putusan kebijakan dan dapat memberikan pengaruhnya dibawah kewenangan formal. Kemampuan pelatih sangat mempengaruhi kualitas dari pelatihan dimana kemampuan pelatih untuk merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan, dan mengevaluasi program pelatihan. Instruktur yang bekerja di Balai Latihan Kerja Industri Makassar mengatasi permasalahan dan mengontrol kebijakan. Kontrol yang dilakukan instruktur yang ada di BLK seperti pengawasan

terhadap berlangsungnya proses magang di perusahaan dan industri.

Berdasarkan hasil penelitian penulis tentang pelaksanaan dari program pemberian pelatihan kerja maka dapat diketahui bahwa perilaku implementor tingkat bahwa seperti instruktur dalam hal memberikan pelatihan bisa nyatakan kompeten dalam melaksanakan tugasnya dengan baik namun masih ada beberapa instruktur yang sering mengabaikan tugasnya seperti tidak memberikan materi pelatihan sesuai dengan waktu pelatihan.

c. Perilaku kelompok sasaran

Variabel *perilaku target grup* dalam implementasi kebijakan publik adalah sekelompok orang, organisasi, atau individu penerima jasa yang berperan dalam mempengaruhi kinerja implementasi program melalui tindakan positif dan negatif. Kelompok sasaran dalam hal program pelatihan kerja ini adalah masyarakat yang sedang tidak bekerja/menganggur, putus sekolah, masyarakat dengan ekonomi lemah dan masyarakat yang ingin mengembangkan skill dalam bekerja.

Dalam Winter perilaku kelompok sasaran mengenai tindakan positif dan negatif mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Meningkatnya peserta pelatihan dapat memberikan gambaran bahwa respon masyarakat sebagai kelompok sasaran dalam

pemberian pelatihan tenaga kerja ditanggapi positif oleh masyarakat. Adanya keinginan masyarakat untuk ikut serta dalam pelatihan terbukti dari bertambahnya jumlah peserta pelatihan setiap tahunnya yang berasal dari masyarakat yang berstatus pengangguran.

Bertambahnya jumlah peserta pelatihan juga menggambarkan pola komunikasi yang dilakukan oleh BLK sudah mempengaruhi masyarakat sebagai kelompok sasaran menerima kebijakan yang sedang dijalankan. Sebagaimana yang dimaksud bahwa faktor komunikasi merupakan menjadi titik lemah dalam mencapai efektivitas pelaksanaan kebijakan jika terjadi *error* atau *distorsi*.

Berdasarkan data yang di dapatkan oleh penulis maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kelompok sasaran dalam program pemberian pelatihan kerja ditanggapi dengan baik oleh masyarakat akan tetapi BLK sebagai pihak penyelenggara Balai Latihan Kerja Industri masih perlu memperluas penyebaran informasi sehingga lebih banyak masyarakat yang mengetahui info tentang pelaksanaan program

2.2 Faktor pendukung dan penghambat program pemberian pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Industri Makassar

a. Faktor pendukung

Berdasarkan hasil pengamatan penulis maka faktor yang menjadi pendukung dalam pemberian pelatihan tenaga kerja yaitu:

1. Tersedianya dana pelaksanaan pelatihan

Sumber dana pelatihan yaitu dari APBN sehingga tersedianya dana pelatihan memudahkan masyarakat untuk dapat mengikuti pelatihan secara gratis. Selain itu peserta pelatihan juga diberikan uang transportasi sebanyak 15000 perhari sehingga dianggap sangat membantu dalam kelancaran proses pelaksanaan pelatihan bagi masyarakat pengangguran.

2. Tersedia sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai seperti ruang kelas, media pelatihan seperti alat-alat praktek dan media mengajar lainnya menjadi salah satu faktor yang mendukung dalam pelaksanaan pelatihan. Tersedianya media pelatihan yang baik dapat meningkatkan semangat belajar siswa pelatihan sehingga komunikasi dapat tercipta dengan baik.

3. Adanya tenaga instruktur yang kompeten

Dalam pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja instruktur atau tenaga pengajar sangat berpengaruh terhadap kualitas pelatihan yang bisa didapatkan oleh peserta. Instruktur yang kompeten di bidang masing-masing dianggap dapat membawakan materi pelatihan dengan baik.

4. Tersedia tempat *On Job Training* (OJT)

Adanya tempat OJT sangat membantu dalam keterampilan praktek kerja bagi peserta pelatihan sehingga peserta bukan hanya sekedar menerima teori akan tetapi bisa langsung merasakan bekerja sesuai dengan jurusan masing-masing.

b. Faktor penghambat

Salah satu tujuan dari dilaksanakannya program pelatihan tenaga kerja yaitu untuk mengurangi angka pengangguran yang ada dalam masyarakat. Adapun faktor penghambat yang didapatkan penulis setelah melakukan pengamatan yaitu:

1. Terdapat dikotomi antar jurusan

Lebih mengutamakan lulusan SMA untuk menjadi peserta dalam pelatihan kerja menyebabkan banyak masyarakat pengangguran yang tidak dapat terjaring ke dalam proses pemberian pelatihan kerja sehingga tidak bisa mendapatkan pelatihan keterampilan, sehingga dalam upaya untuk mengurangi angka pengangguran dianggap menjadi salah satu faktor yang menjadi penghambat

2. Masih perlu perluasan kerjasama dengan perusahaan

Masih terbatasnya hubungan dengan perusahaan menyebabkan peserta lulusan BLKI Makassar tidak dapat cepat terserap ke dalam perusahaan dan serta kurangnya koordinasi mengenai informasi pasar kerja menghambat informasi masyarakat tentang dunia kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uraian penelitian terkait implementasi undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang pemberian pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Industri Makassar di dapatkan kesimpulan bahwa pelaksanaan dari pemberian pelatihan kerja kepada masyarakat pengangguran telah berjalan dengan baik dan dapat diterima oleh masyarakat tapi masih dianggap belum optimal dalam menekan angka pengangguran. Hal tersebut dapat dilihat dari: adanya kemudahan pelaksanaan pelatihan seperti penempatan peserta OJT di perusahaan, terdapat respon masyarakat yang mendukung adanya pelatihan yang terbukti dari bertambahnya jumlah masyarakat yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya.
2. Adapun faktor yang menjadi pendukung seperti tersedianya dana pelatihan, sarana dan prasarana pelatihan yang memadai seperti kelas, perlengkapan misalnya media pelatihan dan alat praktek serta tersedia instruktur yang kompeten dan tempat magang. Sedangkan faktor penghambat seperti adanya dikotomi antar jurusan yang mengutamakan lulusan SMA sehingga banyak masyarakat yang tidak dapat mengikuti pelatihan dan masih perlu perluasan mitra dengan perusahaan yang menyebabkan terbatasnya penempatan lulusan dan koordinasi tentang informasi pasar kerja.

B. Saran

Berdasarkan pemaparan uraian hasil penelitian yang dikemukakan oleh peneliti, untuk itu peneliti dapat memberikan saran yang dapat berguna untuk lebih meningkatkan pelaksanaan dari program pemberian pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Industri Makassar:

1. Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) sebagai pihak pelaksana harus lebih memperhatikan kualitas dari pelatihan dari berbagai sub jurusan tanpa ada dikotomi jurusan.
2. Membentuk bursa khusus kerja dan menjalin mitra dengan berbagai perusahaan sehingga peserta pelatihan dapat cepat terserap ke dalam dunia kerja sehingga dapat menekan angka pengangguran.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdul Wahab, Solichin. 1997. Analisis Kebijakan: *Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Abdullah Syukur. 1987. Kumpulan Makalah *.Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan*. Ujung Pandang : persadi.
- Agustino, Leo. 2006. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta : Bandung.
- Basri. 2005. *Manajemen strategi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Dunn, N William. 2000. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. (Diterjemahkan oleh: Samodra Wibawa.dkk.) Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Dwiyanto, Agus. 1995. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: UGM.
- John.W.Creswell.2016. *Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*.Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Isbandi. Rukminto Adi. 2013. *pekerjaan sosial, pembangunan sosial, dan kajian pembangunan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Nugroho, D. Riant. 2003. *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nurdin Usman. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta:PT. Raja Grafindo.
- Subarsono. 2005. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta:

Pustaka Pelajar.

Siagian, S. P. 1987. *Teori dan Praktek Pengambilan Kebijakan*. Haji Mas Agung. Jakarta.

Sondang P. Siagian (2011:5) *filsafat ilmu administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sigian, P. 2005. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara

Sangkala. 2014. *Innovative Governance Konsep dan aplikasi*. Surabaya:Capiya Publishing.

Widodo, Joko. 2010. *Analisis Kebijakan Publik*. Bayumedia Publishing, Malang.

Zainal Abidin, Said. 2004. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Yayasan Pancur Siwah.

Ekowati, Lilik Roro Mas. 2009. *Perencanaan, Implementasi dan Evaluasi Kebijakan atau*

Program (Suatu Kajian Teoritis dan Praktis). Pustaka Cakra : Surakarta.

Irwan, Irmawati. 2009. *Implementasi Kebijakan Sisduk Dalam Pemberdayaan Masyarakat di*

Kabupaten Takalar. Tesis. Program Pascasarjana – Unhas. Makassar.

Nugroho, Riant. 2003. *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, Evaluasi*. PT. Elex Media

Komputindo : Jakarta.

Widodo. Joko. 2008. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan*

Publik) Cetakan Kedua. Bayumedia Publishing : Malang.

Winarno, Budi. 2007. *Kebijakan Publlik Teori dan Proses, Edisi Revisi*. Media Pressindo :

Yogyakarta.

Jurnal:

Asna Aneta,2010. *Implementasi KebijakanProgram Penanggulangan Kemiskinan Perkotaan*

(P2KP) Kota Gorontalo. eJurnal Administrasi Publik

Efendi Heru Setiawan,2013. *Evaluasi Pogram Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan Desa Seselu Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Pasar Utara.*
eJournal Ilmu Pemerintahan.1 (2): 784-796 ISSN 2338-3615.

Fitroh Hanrahmawan,2010. *Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja.*
BLKI Makassar. Jurnal Administrasi Publik, Volume 1

Undang-Undang:

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

Website :

<http://beritakotamakassar.fajar.co.id>diakses pada bulan Agustus 2017

tribuntimur.comdiakses pada bulan Juli 2017

www.disnaker.makassar.go.iddiakses pada bulan Juli 2017

LAMPIRAN

➤ **Wawancara dengan Kasi Pemberdayaan BLK Makassar**



➤ **Wawancara dengan Kabid IPK Disnaker**



➤ **Wawancara dengan peserta pelatihan**



➤ **Situasi lingkungan BLK**



➤ **Kondisi ruangan pelatihan**



1. Kejuruan- kejuruan Di BLKI Makassar

Pelatihan yang diselenggarakan oleh BLKI Makassar meliputi kejuruan, antara lain:

NO	KEJURUAN	SUB KEJURUAN
1.	Otomotif	mobil bensin, mobil diesel, dan sepeda motor
2.	teknik mekanik	mesin perkakas, las listrik, dan mesin CNC
3.	listrik	listrik, elektronika, teknik pendingin, dan teknisi hp
4.	konstruksi	konstruksi batu, meubeler, surveyor dan gambar rencana atau dikenal dengan autocad),
5.	teknologi informasi	Teknisi komputer, operator komputer dan desain grafis
6.	administrasi bisnis	bahasa inggris, sekretaris, perhotelan dan administrasi perkantoran
7.	kerajinan tangan	menjahit, bordir dan tata rias
	JUMLAH	27

Sumber : Balai Latihan Kerja Industri Makassar

2. Tempat OJT dari berbagai jurusan seperti berikut:

NO	KEJURUAN	TEMPAT OJT
1.	Otomotif	Mekanik Mobil (PT Hadji Kalla Cab.Urip, Totota Cab.Alauddin, PT.Putera Auoto Kencana, PT.Astra Internasional Daihatsu, Bosowa Utama DAN PT. Wahana Nagah Putra). Mekanik Sepeda Motor (PT. Kumala Cemerlang Abadi, Honda Remaja Gowa, PT. Megahputra Sejahtera, Toyota Maros, Toyota Alauddin.
2.	teknik mekanik	Teknik Alat Berat (PT. Batara Indo Prima, PT. Putra Tunggal Cemerlang, PT. Bumi Karsa Baliase, PT. Sumber Garana Sejahtera Sampoerna Kayoe, PT. Prima Karya Manung, dan PT. Pijar Palopo Kota).
3.	listrik	Teknik Pendingin AC Split (PT. Tanaka Jasa Almarin, RSI. Faisal, PT. Aero Prima, CV. Intim AC, Cahaya Rajawali teknik, dan Asisi

		Sul-Sel). Teknisi Hp (Wawit Cell, Sw Cell, Hokky Cell, Lapa-Lapa Cell, dan Deedep Partner).
4.	konstruksi	Gambar Bangunan (PT. Willka Reality, PT. Bukit Baruga, PT. Mikindo Pratama Development, PT. Bintang Tirta Mulia, PT. Sahada Muslim Group). Surveyor atau juru ukur (PT. Rekaya Miner Sejati, PT. PP-BK Kso Proyek pembangunan dermaga, PT. Jcc nining, Fks Land Tallasa City, BPN Kab. Toraja dan PT. Yodya Karya).
5.	teknologi informasi	Design Graphic (CV. Parayangan, PT. Raja Sablon, PT. Syafat Jaya, Fadel Digital Printing, Dins Bina Marga dan Konstruksi Sulsel, dan Transnet Connection Tivity For Better). Teknisi Komputer (PT. Indomedia Nusantara, RS. Ibnu Sina, Max Computer, Swiss Bell Hotel, Huawei Tech Investment,

		dan Yukon).
6.	administrasi bisnis	Administrasi perkantoran (xl Axiata, PT Antam, PT Kalla Toyota Urip, PT Pelindo IV, Maxone Hotel, PT Baruga Arnusa Development, Perum BULOG, PT Midi Utama TBK,dan PT Samudera Makassar Logistik. Sekertaris seperti (PDAM Kota Makassar, STIA LAN Antang, Stimik Handayani, PT Trans Nasional Teknologi (TRANSNET), PT Toyota Hadji Kalla CB.Alauddin, PLN (PERSERO) Rayon Makassar, PLN Hertasning, PT Alfariah, dan Stimik Handayani). English For The Office (Dinas Kebudayaan & Parawisata Prov.Sulsel, English Zone, SMPN 8 Makassar, PT.Pelindo IV, Hotel Harper Perintis, PT. Danamas Insan

		Kerasi Andalan, PT.Telkom Indonesia Makassar, dan Dalton Hotel). Teknisi Audio Video (Korean Corner, UPT Perpustakaan, Hotel Citades Royal, Mars, Dinas Kebudayaan & Parawisata Prov.Sulsel,Gammara Hotel Makassar, PT Samudera Indonesia TBK, PT Aspan dan PT.Pegadaian Makassar).
7.	kerajinan tangan	Menjahit dan Bordir (CV Cahaya Libukan, Osis Sport, Yayasan Melati, Butik Ewa, Rahmat Taylor, Rara Boutique, dan House Arnus).

Sumber : Balai Latihan Kerja Industri Makassar

RIWAYAT HIDUP



Rusmiati, Lahir pada tanggal 05 September 1996 di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan Ayahanda Muh.Arsyad dengan Ibunda Nursiah. Penulis memulai pendidikan pada tahun 2001 di TK Aisyiyah Bustanul Athfal kemudian tamat pada tahun 2002. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan sekolah di SD Negeri 1 Manjalling dan tamat pada tahun 2008. Kemudian penulis melanjutkan sekolah di SMP Negeri 1 Bajeng Barat ditahun 2008 dan lulus pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan lagi di SMA Negeri 1 Galesong Utara dan lulus pada tahun 2014. Penulis melanjutkan keperguruan tinggi sebagai mahasiswa Ilmu Adminstrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik angkatan 2014 pada program studi Ilmu Administrasi Negara di Universitas Muhammadiyah Makassar, pada program Strata Satu (S1)