

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Implementasi kebijakan merupakan tahap penting dalam mencapai keberhasilan atas tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dalam perumusan suatu kebijakan. Proses implementasi juga menentukan apakah ada keterlibatan antara kebijakan dan kepentingan publik serta apakah masyarakat dapat menerimanya (Aneta, 2012: 55). Suatu kebijakan yang telah di formulasikan dengan sebaik-baiknya dalam perumusan kebijakan, tentu selanjutnya harus dioptimalkan dalam pelaksanaan atau implementasinya. Implementasi yang tidak dioptimalkan maka akan berakibat pada tidak terwujudnya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kebijakan Pelatihan Kerja yang merupakan salah satu kebijakan dengan dasar hukum Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 11 menyebutkan bahwa “setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh pengembangan kompetensi lewat pelatihan kerja”. Semua angkatan kerja termasuk pengangguran dan pencari kerja berhak mendapatkan pelatihan kerja. Pelatihan kerja juga sangat bermanfaat bagi masyarakat berpendidikan rendah, seperti SD, SMP, SLTA/ sederajat hanya mengandalkan ijazah untuk mendapatkan kerja karena bertujuan untuk memberikan pelatihan bagi para pencari kerja agar mereka dapat belajar keterampilan baru atau mengembangkan keterampilan yang telah mereka miliki, sebagai modal mencari pekerjaan atau membuka suatu usaha. Pendidikan formal dianggap memiliki keterbatasan dalam menyediakan pelatihan praktik dan teori sebagai modal mencari pekerjaan Data dari LIPI (2019) menyebutkan bahwa peserta latihan terbanyak di Balai Latihan Kerja (BLK) adalah lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan jumlah 70% (Ningrum et al., 2019: 4).

Pelatihan kerja yang dilakukan oleh pemerintah daerah adalah sebagai respon atas masalah angka pengangguran yang tinggi akibat tidak terserapnya tenaga kerja saat ini. Afrida menjelaskan, pengangguran disebabkan oleh penawaran dan permintaan tenaga kerja yang tidak seimbang (Afrida, 2003: 134). Hilmiah selaku Koordinator Fungsi Statistik Sosial BPS Kota Depok, salah satu penyebab angka pengangguran di Kota Depok meningkat adalah karena pengurangan tenaga kerja yang dilakukan oleh sejumlah perusahaan (Depok Raya, 2021). Hal tersebut membuktikan bahwa penyedia lapangan pekerjaan seperti perusahaan membutuhkan tenaga kerja dengan jumlah terbatas sedangkan tenaga kerja semakin bertambah.

Angka tenaga kerja di Kota Depok juga meningkat tiap tahunnya dan persaingan mencari pekerjaan akan semakin ketat. Hal tersebut menjadi alasan utama peningkatan keterampilan bagi tenaga kerja diperlukan. Menurut data BPS Kota Depok tingkat pengangguran terbuka dari tahun 2019 hingga 2020 mengalami peningkatan dari 6,11 % menjadi 9,87 % (BPS Kota Depok, 2021). Tingkat pengangguran terbuka adalah angka persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Berikut data tingkat partisipasi angkatan kerja di Kota Depok dari tahun 2010-2021:

Tabel 1.1
Tingkat Pengangguran terbuka Tahun 2010-2021 di Kota Depok (dalam %)

Jenis Kelamin	Tahun											
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Laki-Laki	9,67	10,75	9,36	8,28	7,88	8,14	NA	7,48	6,41	5,85	10,28	10,22
Perempuan	6,10	10,29	9,54	6,39	9,55	6,20	NA	6,18	7,03	6,54	9,17	9,01
Laki-Laki + Perempuan	8,34	10,6	9,42	7,67	8,44	7,48	NA	7,0	6,64	6,11	9,87	9,76

Sumber : BPS Kota Depok, 2021

Angka pengangguran yang semakin tinggi menjadi masalah krusial bagi sebuah kota, karena dampaknya sangat besar bagi perekonomian maupun masyarakat sendiri. Menurut Nanga dan Muana pengangguran dapat menyebabkan pendapatan negara/daerah lebih rendah dikarenakan pemasukan pajak penghasilan

yang dibebankan kepada pekerja akan berkurang, selain itu tentunya masyarakat juga menjadi pihak yang sangat dirugikan (Zarkasi, 2014: 50).

Kebijakan pelatihan kerja di tiap daerah ditugaskan kepada Dinas Tenaga Kerja, termasuk Kota Depok. Pelatihan keterampilan kerja di Kota Depok adalah tugas dari seksi Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja dari Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, yang mana diatur dalam Peraturan Walikota Depok Nomor 103 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja. Pelaksanaan pelatihan kerja di Kota Depok selanjutnya diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 51 Tahun 2019 tentang Pelaksanaan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Kewirausahaan Terpadu.

Dampak positif yang bisa ditimbulkan jika implementasi pelatihan kerja dikatakan berhasil meliputi tiga aspek yaitu ekonomi, sosial dan politik. Dampak dari aspek ekonomi adalah meningkatnya perekonomian di Kota Depok menjadi lebih baik dan stabil, sebab dengan dilaksanakannya kebijakan ini masyarakat dapat menjadi lebih produktif dan mandiri dalam mencari pekerjaan atau berwirausaha. Dampak dari aspek sosial terlihat dari dampak positif yang ditimbulkan, jika angka pengangguran berkurang maka kesejahteraan masyarakat akan meningkat. Masyarakat juga akan terhindar dari kriminalitas yang disebabkan oleh meningkatnya pengangguran. Dampak dari aspek politik terjadi ketika angka pengangguran menurun, maka kelompok sasaran (masyarakat) akan semakin memberikan dukungan dan simpati terhadap pemerintah daerah yang berdampak pada kestabilan politik. Pelatihan kerja di Kota Depok memiliki beberapa unit-unit kelas yang dipilih berdasarkan kebutuhan pasar tenaga kerja saat ini, hal tersebut dilakukan agar para lulusan dapat memiliki keterampilan baru yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja.

Grindle (1980) menjelaskan bahwa suatu kebijakan akan selalu di pengaruhi oleh kepentingan berbagai aktor pelaksana (Anggara, 2018: 255). Sama seperti kebijakan pelatihan kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dimana para aktor yang terlibat memiliki kekuasaan serta kepentingan masing-masing. Salah satu tujuan pelatihan kerja dijelaskan dalam Pasal 3c, Peraturan Walikota Depok Nomor 51 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Kewirausahaan Terpadu yang berbunyi “Mendorong peran

serta dan kerjasama para pihak dalam penanganan masalah ketenagakerjaan”. Hal tersebut dilakukan guna menghindari konflik kepentingan yang disebabkan oleh dominasi kepentingan dari aktor yang terlibat dan memaksimalkan peran dari pihak lain untuk membantu melaksanakan implementasi kebijakan ini.

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) sebagai aktor yang terlibat memiliki peran yang sangat penting sebagai mitra yang menyediakan tenaga pengajar, silabus pengajaran dan semenjak tahun 2022 LPK juga bertugas dalam menyediakan sarana tempat pelatihan kerja dilaksanakan. Pelaksanaan pelatihan kerja di Kota Depok dilakukan di tempat-tempat berbeda sesuai dengan kelas-kelas pelatihan, seperti kelas Perbengkelan Roda 2 Tahun 2021 dilaksanakan di Wisma Kinasi Tapos, kelas tata boga, perbengkelan roda dua dan *service AC* Tahun 2019-2021 dilaksanakan di Wisma Hijau (Berita Depok, 2021). Penyewaan tempat-tempat pelatihan ini tentunya menjadi sebab pengeluaran dana yang tidak perlu dilakukan jika suatu kota telah memiliki Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK).

LPK-LPK merupakan pihak swasta yang berorientasi pada bisnis pendidikan, mereka memiliki kepentingan untuk terus bermitra dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Keuntungan menjadi mitra selain mendapatkan profit, lembaga pelatihan kerja juga dapat meningkatkan popularitas mereka di mata para pencari kerja. Keuntungan tersebut menjadi kepentingan yang akan terus diperjuangkan oleh LPK, karena hal tersebut mereka menunjukkan pengaruhnya kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Tri Astuti selaku Kepala Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja, di Dinas Ketenagakerjaan Kota Depok, menyimpulkan bahwa keberadaan LPK memberikan alternatif pilihan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok untuk memberdayakan mereka dibandingkan membangun UPTD BLK yang membutuhkan sumber daya berupa dana yang besar dan lahan sangat luas yaitu 5000 m² (Tri Astuti, 07 Maret 2022). Dinas Tenaga Kerja Kota Depok juga memiliki kepentingan untuk meningkatkan citra lembaga sebagai perangkat daerah yang menangani masalah ketenagakerjaan, dan kepentingan tersebut akan terwujud apabila implementasi kebijakan pelatihan kerja berjalan dengan lancar.

Selain LPK, pihak kelurahan di Kota Depok dalam kebijakan pelatihan kerja juga memiliki pengaruh kuat dimana peserta pelatihan di tahun 2019 tidak melalui

seleksi umum lewat aplikasi Simpel.depok.go.id tetapi dipilih secara langsung oleh pihak kelurahan, pernyataan ini didasarkan atas wawancara langsung dengan Ibu Ir. Pangastuti Mardiarini MM selaku Koordinator bidang pelatihan kerja dan pemagangan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Depok. Pihak kelurahan dalam hal ini menggunakan kekuasaannya untuk bisa memilih peserta pelatihan kerja dengan cara-cara yang dikehendakinya, termasuk melewatkan prosesi seleksi lanjutan berupa tes skill ataupun interview. Hal tersebut tentunya akan menghambat jalannya implementasi kebijakan pelatihan kerja, sebab peserta yang terpilih tidak benar-benar memiliki kemauan untuk menambah keterampilan dan hanya mengincar uang saku yang diberikan oleh Disnaker. Di tahun 2021 Dinas Tenaga Kerja Kota Depok mulai melakukan seleksi peserta secara adil dan transparansi lewat aplikasi Simpel.depok.go.id untuk mencegah pemilihan peserta berdasarkan cara-cara tidak transparan. Persoalan dominasi pengaruh dan kepentingan dari aktor-aktor diatas perlu ditelusuri lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok tahun 2019-2021.

Beberapa jurnal, skripsi, tesis, dan penelitian terdahulu juga telah banyak melakukan penelitian dengan tema implementasi kebijakan pelatihan kerja maupun upaya dinas tenaga kerja dalam menangani permasalahan pengangguran yang didalamnya juga terdapat pelatihan kerja.

Penelitian Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Dahyar Daraba dan Alim Bachri Subianto (2018) dengan judul “Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Kota Makassar”. Tujuan penelitian ini untuk memahami kinerja Dinas Tenaga Kerja kota Makassar dalam program pelatihan kerja sebagai upaya meningkatkan keterampilan dan kualitas dari tenaga kerja. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskripsi (Daraba & Subianto, 2018: 10).

Penelitian dari Daraba dan Subianto (2018) mengemukakan bahwa pelayanan informasi telah didukung dengan sistem informasi yang baik, selain itu sikap petugas juga ramah dalam melayani masyarakat. Kendala terdapat pada kekurangan Sumber daya manusia (SDM) yang khususnya memiliki keahlian di bidang IT, serta belum terdapat sarana dan prasarana yang cukup layak. Penelitian

oleh Daraba dan Subianto menggunakan lima indikator dari dimensi kerja yaitu produktivitas, kualitas layanan, daya tanggap, tanggung jawab dan akuntabilitas sehingga dapat terlihat secara jelas hasil kerja dari Dinas Tenaga kerja yang sudah cukup baik (Daraba & Subianto, 2018:). Kekurangan penelitian ini yaitu, tidak dijelaskannya secara detail alasan mengapa kendala yang menghalangi kinerja dinas tenaga kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja muncul.

Perbedaan penelitian dari Daraba dan Subianto (2018) dengan penelitian ini terdapat di tujuan penelitian, dimana penelitian dari Daraba dan Subianto (2018) meneliti tentang kinerja dari Dinas Tenaga dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan beberapa program termasuk pelatihan kerja, sedangkan penelitian ini meneliti implementasi dari salah satu kebijakan pelatihan kerja. Diantara kedua penelitian ini juga terdapat relevansi yaitu sama-sama membahas pelatihan kerja. Kontribusi penelitian Daraba dan Subianto (2018) dengan penelitian ini adalah mengenai jenis pelatihan kerja yang bermacam-macam di kota Makassar yaitu pendidikan dan pelatihan pencari kerja produktif, pelatihan peningkatan produktif kerja, dan pelatihan keterampilan masyarakat kurang mampu.

Penelitian Kedua, penelitian Ardiansyah Maulana (2016) dengan judul “Pembangunan Ketenagakerjaan Pada Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemerintah daerah terutama Dinas Ketenagakerjaan Kota Dumaimelakukan pembangunan ketenagakerjaan. Pendekatan penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah pendekatan kualitatif, jenis penelitian deskriptif dengan pengumpulan data melalui studi kepustakaan, wawancara, observasi serta dokumentasi (Maulana, 2016: 6).

Penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai sudah baik dilihat dari banyaknya jumlah peserta yang akhirnya mendapatkan pekerjaan, yaitu sebanyak 50%. Penjelasan mengenai keberhasilan dalam melakukan pelatihan kerja didukung dengan data yang bersumber dari Dinas Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai, seperti di tahun 2015 dari 32 peserta pelatihan semuanya telah bekerja. Kendala yang dihadapi dalam program pelatihan kerja ini adalah dana yang dianggap tidak memadai karena hanya berasal dari APBD serta tidak sebanding dengan minat dari

peserta yang cukup banyak (Maulana, 2016: 8). Kekurangan penelitian dari Ardiansyah (2016) adalah penilaian terhadap keberhasilan program pelatihan kerja hanya dilihat dari seberapa banyak peserta yang telah bekerja.

Relevansi penelitian ini dengan penelitian penulis adalah persamaan objek penelitian yaitu pembangunan ketenagakerjaan lewat pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di Kota Dumai sedangkan penelitian penulis dilakukan di Kota Depok. Penelitian ini memberikan kontribusi bahwa faktor penghambat yang sering muncul dalam pelaksanaan pelatihan kerja adalah kekurangan sumber finansial dan sumber daya manusia.

Penelitian Ketiga, penelitian oleh Nelson Gabriel, Ibrahim Isyak, dan Nuhu Ahmed Ahmed (2020) dengan judul *Effect of Youth Empowerment Programs on Youth Unemployment in Kaduna South Local Government Area of Kaduna State*, bertujuan untuk mengetahui bagaimana program pemberdayaan berdampak kepada produktivitas kaum muda di Kaduna dan apa saja pengaruhnya terhadap produktivitas kaum muda. Penelitian menggunakan desain penelitian survei yang datanya dihasilkan dari sumber primer (wawancara dan pemberian kuessioner) dan sekunder (Gabriel et al., 2020: 140).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pemberdayaan yang dilakukan oleh pemerintah lokal Kaduna meliputi pemberian keterampilan telah membawa perubahan dan memberikan pemberdayaan kepada kaum muda yang tengah mencari pekerjaan. Namun kendala-kendala yang biasa muncul dalam kebijakan seperti kekurangan dana, kurangnya sumber daya ahli (pelatih atau instruktur) juga terjadi di kebijakan ini (Gabriel et al., 2020: 146).

Relevansi penelitian ini dengan penelitian penulis adalah objek penelitian yaitu pelatihan kerja yang dilakukan oleh pemerintah daerah, namun perbedaannya adalah penelitian ini meneliti pengaruh dari kebijakan terhadap tujuan yang diinginkan yaitu produktivitas dan kemandirian kaum muda dari sisi ekonomi, sedangkan penulis meneliti bagaimana implementasi dari kebijakan pelatihan kerja. Lokasi penelitian juga berbeda, dimana dilakukan di negara bagian di Nigeria yaitu Kaduna, sedangkan penelitian oleh penulis mengambil lokasi penelitian di Kota Depok, Indonesia. Penelitian ini memberikan pengetahuan bagi penulis bahwa

banyak indikator pertanyaan yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa berhasil program pelatihan kerja ini, seperti ke bekerjaan, kemampuan membeli barang pokok, konsistensi dan tingkat kenaikan pendapatan.

Penelitian Keempat, dilakukan oleh Abdul Halil Hi. Ibrahim, Muhlis Hafel, dan Abdul Rahman Abdullah (2018) dengan judul *The Implementation of Policy on Expansion)Development of Employment Opportunities for Productive Workforce In Tidore City*, bertujuan untuk mengetahui kebijakan pemerintah dalam menumbuhkan kesempatan kerja bagi tenaga kerja produktif di Kota Tidore sebagai bagian dari pelaksanaan otonomi daerah. Penelitian ini menggunakan teknik kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data lewat observasi ke lapangan dan wawancara (Ibrahim et al., 2018: 271-272).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah program yang dilakukan dalam rangka pengembangan kesempatan kerja ada dua yaitu: peningkatan kompetensi dari tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tidore memberikan fasilitas pelatihan dan pemagangan bagi para pencari kerja. Dari hasil wawancara kepada responden yang merupakan masyarakat peserta pengembangan kesempatan kerja, diketahui bahwa 75% mengaku terbantu oleh program yang dijalankan Dinas Tenaga Kerja Kota Tidore. Namun sebanyak 25% responden bersikap apatis dan tidak mengetahui program tersebut. Kekurangan penelitian ini adalah tidak dicantumkan alasan mengapa 25% responden atau masyarakat tidak mengetahui program tersebut, apakah karena sosialisasi yang kurang atau masalah lain (Ibrahim et al., 2018: 272).

Relevansi penelitian ini dengan penelitian penulis adalah objek penelitian yaitu implementasi program pengembangan kesempatan kerja bagi tenaga kerja yang salah satunya dilakukan dengan pelatihan kerja. Namun perbedaannya adalah teori yang digunakan, penelitian ini mengikuti teori implementasi kebijakan dari Edward III sebagai acuannya sedangkan penelitian penulis memakai teori implementasi kebijakan dari Grindle (1980). Penelitian ini memberikan pengetahuan bagi penulis bahwa setelah masyarakat penerima pelatihan kerja menyelesaikan pelatihannya, mereka perlu mendapatkan kesempatan magang di perusahaan atau lembaga terkait untuk memaksimalkan hasil keterampilan yang didapat sebelumnya.

Penelitian Kelima, penelitian oleh Titik Budiyaniti (2018) dengan judul *Legal Aspects of Regional Government Strategies in Overcoming Unemployment, Problems and Solutions*. Metode yang digunakan adalah YRdis normatif yaitu meninjau hukum sebagai norma yang berlaku di masyarakat. Wawancara, observasi dan dokumentasi menjadi teknik yang dipakai penulis untuk mengumpulkan data, data tersebut kemudian dianalisis dengan menyajikan data secara deskriptif. Tujuan dari penelitian Titik Budiyaniti (2019) adalah untuk mengetahui dasar hukum dari strategi pemerintah daerah Kabupaten Demak dalam mengatasi pengangguran (Budiyaniti, 2019: 82).

Berdasarkan penelitian Titik Budiyaniti (2018) dapat disimpulkan bahwa dari sisi hukum pemerintah daerah Demak telah melakukan upaya penanggulangan pengangguran seperti menarik investor, meringkas birokrasi yang rumit, mengembangkan kesempatan kerja, melakukan pelatihan kerja serta bekerjasama dengan pihak swasta serta LSM setempat agar pelatihan kerja berhasil pemerintah juga mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana pelatihan. Selain itu di tahun-tahun mendatang pemerintah daerah kota Demak juga akan melakukan perluasan kesempatan kerja dengan melakukan pengembangan potensi daerah (Budiyaniti, 2019: 83). Kekurangan penelitian ini adalah tidak dibahasnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 11 tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di daerah yang merupakan dasar hukum penting pelaksanaan program pelatihan kerja di daerah.

Relevansi penelitian ini dengan penelitian penulis adalah membahas mengenai program pelatihan kerja sebagai upaya pemerintah daerah dalam mengatasi pengangguran, namun penelitian ini membahas dengan pendekatan YRdis normatif dengan meninjau dasar hukum dari program pelatihan kerja di kabupaten demak (Budiyaniti, 2019: 82). Penelitian oleh penulis membahas dengan metode kualitatif deskriptif dan memakai teori implementasi kebijakan dari Grindle (1980) sebagai alat analisa. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi penulis bahwa penting untuk meninjau sumber hukum suatu kebijakan dari tatanan paling atas hingga ke bawah, mulai dari Undang-undang turun ke Peraturan Pemerintah (PP), hingga Peraturan Daerah (Perda)

Penelitian Keenam, penelitian oleh Dahyar Daraba dengan judul **Upaya** “Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan di Kota Makassar”, bertujuan untuk melihat usaha apa saja yang dilakukan dinas ketenagakerjaan kota Makassar dalam melakukan peningkatan kualitas tenaga kerja di daerahnya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan tujuan penelitian adalah penelitian deskriptif (Subianto & Salam, 2018: 22).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dinas ketenagakerjaan kota Makassar dalam melakukan beberapa program peningkatan kualitas tenaga kerja masih mengalami kendala seperti kekurangan sumber daya manusia yang khususnya ahli di bidang IT dan sistem pelatihan yang dianggap belum memenuhi harapan. Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan seperti tidak dicantumkannya bukti mengenai klaim bahwa penyimpanan sarana dan prasarana kantor dilakukan dengan baik sebagai bagian dari upaya meningkatkan layanan terhadap program peningkatan kualitas tenaga kerja (Subianto & Salam, 2018).

Relevansi penelitian ini dengan penelitian ini adalah meneliti upaya dinas tenaga kerja dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja. Perbedaannya penelitian oleh penulis hanya membahas implementasi dari salah satu kebijakan yaitu pelatihan kerja, sedangkan penelitian ini membahas beberapa program. Penelitian ini memberikan kontribusi bahwa terdapat beberapa program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di daerahnya masing-masing, seperti: rekrutment dan pelatihan tenaga kerja, pengadaan, penyimpanan, pemeliharaan, pendataan serta laporan sarana dan prasarana kantor (Subianto & Salam, 2018: 23).

Penelitian Ketujuh, penelitian oleh Ardi Muhammad Sidik (2018) dengan judul “Implementasi Kebijakan Program Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Sukabumi”, bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif menjadi teknik penelitian yang digunakan oleh penulis, data juga dikumpulkan diantaranya dengan cara-cara seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi (Sidik, 2018: 45).

Penelitian ini menggunakan teori Edward III yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi sebagai alat analisis untuk mengukur

keberhasilan implementasi kebijakan, diantara ke empat aspek tersebut, komunikasi, disposisi (komitmen dan tanggung jawab pelaksana) dikatakan sudah baik. Kuantitas atau jumlah sumber daya manusia masih dikatakan kurang, terlebih tenaga khusus yang melakukan pembinaan dan pengarahan pelatihan. Sumber finansial untuk membiayai sarana dan prasarana juga masih belum memadai. Kedua aspek tersebut disimpulkan menjadi faktor penghambat dari implementasi/pelaksanaan kebijakan pelatihan kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Sukabumi. Penelitian ini masih memiliki kekurangan yaitu mengenai deskripsi informan, apakah berasal dari masyarakat, staff dinas tenaga kerja atau pihak swasta yang disebutkan membantu dalam pelaksanaan program pelatihan kerja tersebut (Sidik, 2018: 47).

Relevansi penelitian Ardi Muhammad (2018) dengan penelitian ini adalah objek penelitian yaitu implementasi kebijakan pelatihan kerja oleh dinas tenaga kerja, dan perbedaannya ada pada lokasi penelitian yang diambil oleh penulis yaitu Kota Depok sedangkan penelitian ini memilih kota Sukabumi. Teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah model implementasi kebijakan oleh Edward III sedangkan peneliti memakai teori implementasi kebijakan oleh Grindle (1980). Penelitian Ardi Muhammad (2018) memberikan pengetahuan bagi penulis bahwa komunikasi yang terjadi antara pelaksana dan sasaran implementasi tidak berjalan baik dalam hal sosialisasi sumber hukum dari kebijakan pelatihan kerja ini yaitu Peraturan Walikota Nomor 71 Tahun 2016, karena penting bagi pelaksana serta kelompok yang menjadi sasaran untuk mengetahui serta memahami tujuan dalam kebijakan pelatihan kerja (Sidik, 2018: 47).

Penelitian Kedelapan, penelitian oleh Ransford Gyampo (2012) dengan judul *Youth Participation in Youth Programmes: The Case of Ghana's National Youth Employment Programme*, bertujuan untuk mengetahui gambaran umum termasuk perumusan dan implementasinya tentang program NYEP (National Youth Employment Program) yang ada di Ghana. Metode yang digunakan oleh penelitian ini adalah kualitatif dengan pengumpulan data secara sekunder lewat penelitian-penelitian terdahulu (Gyampo, 2012: 13).

Hasil penelitian menyebutkan bahwa NYEP di Ghana dianggap tidak banyak membuat perbedaan pada angka pengangguran, hal ini disebabkan oleh

peran dari kaum muda yang dipinggirkan oleh pemerintahnya sendiri. Dalam sistem demokrasi dijelaskan bahwa masyarakat memiliki peran yang penting dan dapat ikut andil dalam perumusan, implementasi maupun evaluasi dari suatu kebijakan, termasuk di Ghana dimana program NYEP semestinya melibatkan peran pemuda yang merupakan sasaran kebijakan. Penelitian ini menjelaskan bahwa pemerintah Ghana beranggapan bahwa pemuda tidak berpengalaman dalam menangani masalah pengangguran, serta hanya akan membuang waktu apabila melibatkan mereka. Penelitian ini telah menemukan masalah utama mengapa kebijakan NYEP begitu bermasalah, terlebih lagi kaum muda menganggap diri mereka bukan bagian dari kebijakan tersebut sehingga mereka tidak segan melakukan pelanggaran seperti penyalahgunaan peralatan kantor di berbagai kantor NYEP (Gyampo, 2012: 17-18). Kekurangan dari penelitian ini adalah hanya menggunakan data dari sumber sekunder, sehingga data yang diperoleh tidak langsung berasal dari pemuda Ghana yang merupakan sasaran kebijakan.

Revelansi Penelitian ini dengan penelitian penulis adalah objek penelitian yaitu implementasi program pemberdayaan terhadap pencari kerja seperti pelatihan kerja, namun perbedaannya adalah penelitian oleh Gyampo (2012) menyoroti kaum muda sebagai sasaran kebijakan NYEP, sedangkan penelitian oleh penulis lebih terfokus pada kebijakan pelatihan kerja yang menasar bukan hanya kepada pemuda tetapi semua tenaga kerja yang membutuhkan peningkatan keterampilan kerja. Penelitian ini memberikan pengetahuan kepada penulis bahwa pentingnya partisipasi dari masyarakat terutama sasaran kebijakan dalam perumusan dan pelaksanaan suatu kebijakan. Apabila tidak ada rasa keterlibatan serta sikap apatis dari sasaran kebijakan merupakan kendala besar dari suatu implementasi kebijakan.

Penelitian Kesembilan, penelitian oleh Ali Al-Harthy, Aileen Lawless, dan Yusra Mouzughi (2017) dengan judul *National HRD in Oman: a Stakeholder Perspective on the Implementation of the National Training Programme*. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kelompok kepentingan utama (kementerian tenaga kerja, pengusaha, peserta pelatihan dan penyelenggara pelatihan) memandang implementasi kebijakan *National Training Program* (NTP). Teknik penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dan data yang

dikumpulkan dilakukan dengan cara-cara diantaranya: wawancara terhadap 36 informan, serta studi kepustakaan (Al-Harthy et al., 2017: 38).

Penelitian ini mengungkapkan bahwa program pelatihan nasional atau *National Training Program* (NTP) memiliki tujuan politis selain mengurangi angka pengangguran, yaitu agar gerakan omanisasi dapat berjalan lancar. Negara Oman memang memiliki masalah utama dalam ketenagakerjaan yaitu banyaknya pekerja migran yang menguasai sektor swasta di negaranya, hal ini tentu merugikan warga negara asli Oman. *National Training Program* (NTP) juga bertujuan agar warga negara Oman mendapatkan pekerjaan di ranah swasta. Namun dalam pelaksanaannya program *National Training Program* (NTP) memiliki banyak kendala, seperti kurangnya kesadaran akan tujuan dan sasaran kebijakan dari para peserta pelatihan (Al-Harthy et al., 2017: 39).

Hasil wawancara kepada peserta latihan, mereka menganggap *National Training Program* (NTP) adalah pilihan terakhir karena tidak adalagi kesempatan yang lebih baik ditawarkan kepada mereka. Ironisnya para peserta pelatihan juga menganggap *National Training Program* (NTP) sebagai kegiatan yang hanya mengisi kekosongan waktu sebelum mereka diterima dalam sebuah pekerjaan. Pihak pengusaha juga mengeluhkan bahwa gaji seorang warga negara Oman sangat mahal. Kekurangan penelitian ini adalah tidak menggunakan teori implementasi kebijakan untuk menganalisa relasi dari pemangku kepentingan dalam implementasi *National Training Program* (NTP). Komunikasi dan sikap antar organisasi atau pemangku kepentingan adalah salah satu indikator penting dalam menjelaskan suatu implementasi kebijakan (Al-Harthy et al., 2017: 38).

Revelansi Penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti pelatihan kerja yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja. Perbedaannya adalah penelitian ini terfokus pada komunikasi, sikap dan hubungan antar pelaksana dari program *National Training Program* (NTP) di Oman, sedangkan penulis menjelaskan implementasi dari kebijakan pelatihan kerja di Kota Depok, Indonesia. Penelitian ini memberikan pengetahuan baru bagi penulis bahwa faktor lain yang bisa menjadi kendala adalah kesenjangan status pekerjaan di ranah publik dan swasta, dimana masyarakat Oman menganggap bahwa bekerja di ranah publik lebih membanggakan dibanding dalam

ranah swasta. Untuk itu pemberian pelatihan kerja menjadi terkendala karena tidak adanya kesadaran serta kemauan masyarakat negara Oman untuk melaksanakannya dengan sepenuh hati (Al-Harthy et al., 2017: 39).

Penelitian Kesepuluh, penelitian oleh Corinna Ghirelli, Enkelejda Havari and Giulia Santangelo, dan Marta Scettri (2018) dengan judul *Does on-the-job Training Help Graduates Find a Job? Evidence from an Italian Region* bertujuan untuk mengevaluasi program pelatihan *Work Experience Laureati e Laureate* (WELL) yang ada di Italia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pencocokan untuk mengevaluasi efektivitas intervensi kebijakan dalam hal kelayakan kerja peserta. Data-data penelitian diambil dari arsip Dinas Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja dan Kebijakan Sosial Italia (Ghirelli et al., 2019: 500).

Hasil temuan penelitian ini adalah peserta *Work Experience Laureati e Laureate* (WELL) lebih memungkinkan untuk dipekerjakan dan menandatangani kontrak pemagangan di dalam batas wilayah. Selain itu penelitian ini mengemukakan bahwa laki-laki lebih tinggi kemungkinannya diterima dalam suatu pekerjaan dibandingkan perempuan, tentu hal ini juga dipengaruhi oleh kecenderungan wanita yang mengambil jurusan humaniora dibandingkan laki-laki yang mengambil bidang ilmiah. Program *Work Experience Laureati e Laureate* (WELL) ini juga lebih berhasil bagi mereka yang berusia dibawah 30 tahun. Program *Work Experience Laureati e Laureate* (WELL) memiliki tujuan untuk meningkatkan lapangan kerja kepada individu dengan tingkat pendidikan yang tinggi karena dianggap lebih beresiko dikeluarkan/dikecualikan dari pasar tenaga kerja (Ghirelli et al., 2019: 503).

Relevansi penelitian ini dengan penelitian penulis adalah meneliti tentang pelatihan kerja, namun pihak yang disasar dalam program *Work Experience Laureati e Laureate* (WELL) adalah para lulusan pendidikan tinggi sedangkan pelatihan kerja yang diteliti oleh penulis menasar pada para pencari kerja yang biasanya memiliki latar belakang pendidikan SD hingga SLTA. Penelitian ini berguna sebagai perbandingan antara Italia dan Indonesia dalam melakukan sebuah kebijakan pelatihan kerja (Ghirelli et al., 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh penulis terfokus hanya pada satu kebijakan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja untuk mengatasi pengangguran yaitu pelatihan kerja. Berbeda dengan penelitian lain seperti penelitian yang dilakukan Abdul Halil Hi. Ibrahim, dkk.(2018) dengan judul “*The Implementation of Policy On Expansion Development Of Employment Opportunities For Productive Workforce In Tidore City*”, yang mana menganalisa beberapa program dalam rangka pengembangan kesempatan kerja yaitu: peningkatan kompetensi dari tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

Program yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok untuk mengatasi pengangguran bukan hanya sebatas melakukan pelatihan kerja, namun alasan penulis memilih untuk fokus kepada kebijakan tersebut karena terdapat dominasi kekuasaan yang dimiliki oleh salah satu aktor yang terlibat. Penelitian lainnya seperti yang dilakukan oleh “*National HRD in Oman: a Stakeholder Perspective on the Implementation of the National Training Programme*” melihat bagaimana kelompok kepentingan Kementerian Tenaga Kerja, Pengusaha, Peserta Pelatihan dan Penyelenggara Pelatihan) memandang suatu implementasi kebijakan, namun dalam penelitian ini kelompok sasaranlah yang menjadi kendala dalam melaksanakan kebijakan *National Training Program* (NTP).

Diantara kesepuluh Penelitian terdahulu belum terdapat pembahasan mengenai pihak swasta sebagai aktor kepentingan yang justru dapat menimbulkan kendala dalam pelaksanaannya. Pihak Swasta yang dimaksud adalah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dalam Kebijakan Pelatihan Kerja di Kota Depok yang telah memberikan alternatif bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok untuk terus menunda pembuatan Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK).

I.2 Rumusan Masalah

Atas dasar deskripsi tersebut penelitian ini difokuskan pada pertanyaan: Bagaimana implementasi kebijakan pelatihan kerja di dinas tenaga kerja kota Depok tahun 2019-2021?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok tahun 2019-2021.

I.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dibagi atas dua hal yang terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis yang diuraikan sebagai berikut :

a) Manfaat Akademis :

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta pengetahuan bagi para pembaca mengenai kebijakan pelatihan kerja oleh dinas tenaga kerja serta dapat pula dijadikan sebagai referensi bagi peneliti dimasa yang akan datang.

b) Manfaat Praktis:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan alasan untuk Pemerintah Daerah agar dapat mengevaluasi kembali kebijakan Pelatihan Kerja oleh dinas tenaga kerja dan mengatasi kendala-kendala didalamnya sebagai pemenuhan hak masyarakat khususnya di Kota Depok.

I.5 Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun kedalam lima bab, dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I. *Pendahuluan.* Bab ini meliputi latar belakang masalah, penelitian-penelitian terdahulu, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II. *Tinjauan Pustaka.* Bab ini terdiri dari teori Implementasi Kebijakan Publik, Konsep pelatihan Kerja, serta kerangka pemikiran terkait penelitian.

BAB III. *Metode Penelitian.* Bab ini menjelaskan objek penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, sumber data, teknik analisis data, serta tabel rencana waktu penelitian.

BAB IV. *Pembahasan.* Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi kebijakan Pelatihan Kerja oleh dinas tenaga kerja Kota Depok.

BAB V. *Kesimpulan dan Saran.* Bagian ini berisi Kesimpulan serta saran. Kesimpulan yang dihasilkan adalah mengacu pada permasalahan yang diangkat serta hasil penelitian yang bersifat objektif. Sedangkan saran merupakan alternatif untuk mengatasi permasalahan yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA