
ARTICLE

Implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Mewujudkan Pekerja Yang Berkualitas Tahun 2020 (Studi Pada Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung)

Fatimah Sepni^{1*}, Eko Budi Sulistio², Dodi Faedlulloh³

^{1,2,3} Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung

How to cite: Sepni, F., Sulistio, E.B, Faedlulloh, F., (2022) Implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Mewujudkan Pekerja Yang Berkualitas Tahun 2020 (Studi Pada Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung). *Administrativa* (4) 1

Article History

Diterima: 16 Oktober 2021

Ditetapkan: 6 Maret 2022

Keywords:

Program Implementation
Competence
Training

ABSTRACT

The problem faced by Indonesia to date is that there are still many people of working age (productive) who do not have or do not have a job. The government regulates the improvement of the quality of human resources through job training, with the issuance of Ministerial Regulation No. 8 of 2014. This study aims to obtain an overview regarding the implementation of the competency-based job training program conducted by the Bandar Lampung City Job Training Center as well as the inhibiting and supporting factors. This type of research is a descriptive type with a qualitative approach. Data collection techniques in the form of interviews, observations, and documentation. The results of the study using implementation analysis according to Van Meter Van Horn theory that the implementation of competency-based job training programs related to policy standards has met the needs of the target group, human resources already have good qualifications, there is an implementation basis, namely Governor Regulation No. 27 of 2010, the program implementers Competency-Based Job Training has sufficient knowledge regarding the needs of the trainees. However, communication is still lacking between the government and the Bandar Lampung Job Training Center.

ABSTRAK

Permasalahan yang dihadapi Indonesia sampai saat ini adalah masih banyaknya penduduk usia kerja (produktif) yang belum atau tidak memiliki pekerjaan. Pemerintah mengatur terkait peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja, dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 2014. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung serta faktor penghambat dan pendukung. Tipe penelitian adalah tipe deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menggunakan analisis implementasi menurut teori Van Meter Van Horn bahwa implementasi

Kata Kunci:

Implementasi Program
Kompetensi
Pelatihan

Corresponding Author

Email : fatimahsepnidaulay@gmail.com

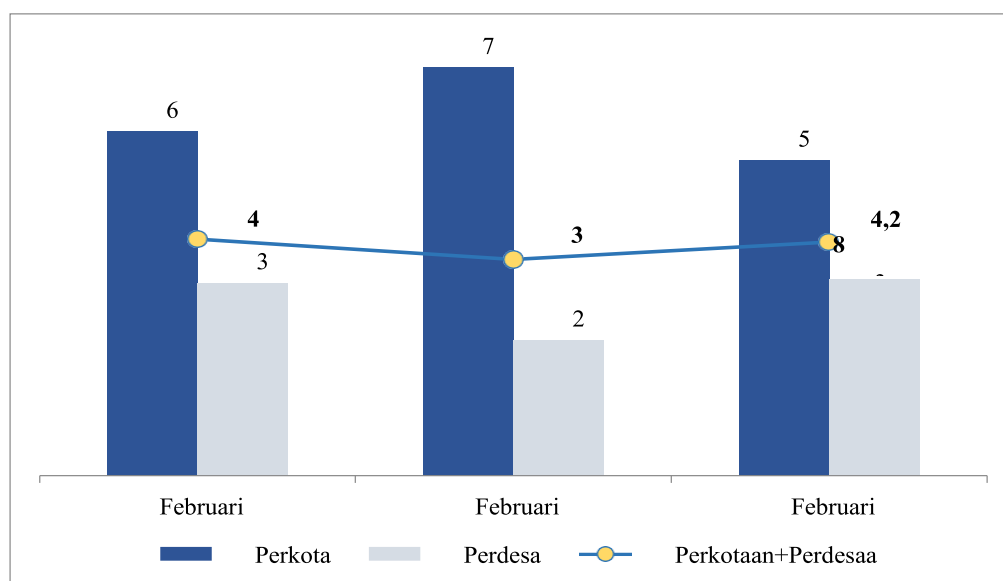
program pelatihan kerja berbasis kompetensi terkait standar kebijakan sudah memenuhi kebutuhan kelompok sasaran, sumber daya manusia sudah memiliki kualifikasi yang bagus, adanya landasan pelaksanaan yaitu Peraturan Gubernur Nomor 27 tahun 2010, para pelaksana Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi memiliki pengetahuan yang cukup terkait kebutuhan para peserta pelatihan. Namun, komunikasi masih kurang terjalin antara pemerintah dengan pihak Balai Latihan Kerja Bandar Lampung.

A. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan memiliki hubungan sangat erat dengan pembangunan. Pekerja sebagai partisipan dalam pembangunan nasional mempunyai kedudukan dan peranan yang paling penting. Dalam rangka mempercepat kemajuan di negara dibutuhkan kualitas pekerja yang baik, jika memiliki pekerja dengan kualitas yang baik maka suatu negara dapat bersaing dengan negara yang maju, begitu juga sebaliknya dengan semakin meningkatnya pembangunan dalam suatu negara, dapat menciptakan lapangan-lapangan pekerjaan baru yang secara otomatis akan memberikan pekerjaan bagi pekerja dan sekaligus dapat mengurangi angka pengangguran. Namun permasalahan Indonesia selama ini adalah masih banyaknya penduduk usia kerja (produksi) yang tidak bekerja atau tidak bekerja, yang dapat mempengaruhi pembangunan negara. Mengingat tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam pembangunan Indonesia (Indriani, 2016).

Pekerja yaitu penduduk yang berada dalam usia kerja. Penduduk yang berada dalam usia kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun dan lebih (Badan Pusat Statistik Lampung, 2020). Kualitas tenaga kerja di Lampung masih rendah dan kesempatan kerja yang kecil dan terbatas, terbukti dengan banyaknya angka pengangguran terbuka di Lampung pada tahun 2020.. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat penawaran pekerja yang tidak digunakan atau tidak terserap oleh pasar kerja. TPT pada Februari 2020 sebesar 4,28 persen naik sebesar 0,32 poin bila dibandingkan bulan Februari 2019 (3,96 persen). Jika ditinjau berdasarkan daerah tempat tinggalnya, TPT di perkotaan tercatat lebih tinggi dibanding di perdesaan. Pada Februari 2020, TPT di perkotaan sebesar 5,78 persen, sedangkan TPT pada wilayah perdesaan sebesar 3,59 persen. Dibandingkan Februari 2019, TPT wilayah perkotaan mengalami penurunan sebesar 1,70 persen poin, sedangkan wilayah perdesaan mengalami kenaikan sebesar 1,11 persen poin.

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



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung 2020

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

Pengangguran terbuka bersifat sukarela (orang yang tidak mau bekerja karena mencari pekerjaan yang lebih baik) atau wajib (orang yang ingin bekerja tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan) (Lincoln, 2015). Tingginya angka pengangguran tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain rendahnya kualitas tenaga kerja oleh tenaga kerja yang tidak kompeten, sehingga dalam hal ini pemerintah akan menggunakan pelatihan vokasi berbasis keterampilan melalui Balai Latihan Kerja Bandar Lampung. (Admin, 2014).

Dalam melihat kebijakan dan perencanaan yang telah dibuat oleh pemerintah untuk menghadapi masalah terkait dengan pekerja. Pemerintah sangat mementingkan regulasi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia, terutama terkait dengan aspek pendidikan yang kompeten berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerjaan mengacu pada pekerja sebelum, selama, atau setelah pekerja. Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengutamakan terkait peningkatan kualitas ketenagakerjaan berbasis kompetensi. Kegiatan Peningkatan Keterampilan Pekerja dan Produktivitas di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas keterampilan pencari kerja. Program Peningkatan Kompetensi Pekerja dan Produktivitas semula berjumlah 36 (tiga puluh enam) paket atau 576 orang peserta dikarenakan adanya pandemi COVID-19 sehingga kegiatan yang akan dilaksanakan diganti menjadi 15 (lima belas) paket atau 240 orang peserta.

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

Literasi kerja adalah kemampuan orang untuk bekerja menurut kriteria tertentu, yang meliputi tidak hanya aspek pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sikap kerja. Standar Kapasitas Personil Nasional Indonesia (SKKNI) adalah rumusan kapasitas dan keterampilan sumber daya manusia, keahlian, dan/atau pengetahuan yang terkait dengan kinerja persyaratan dan tugas yang tercantum di bawah ini, termasuk aspek rekrutmen dan termasuk sumber daya manusia. Dengan regulasi, hukum dan regulasi. Pelatihan profesional berbasis kompetensi adalah pelatihan yang komprehensif mulai dari perencanaan hingga evaluasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Arah pendidikan berfokus pada pengembangan keterampilan dan kemampuan untuk melakukan kegiatan tertentu sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja atau pengembangan masyarakat dan kebutuhan daerah migran. Pelatihan ini dikenal dengan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). PBK ingin semua peserta pelatihan dapat mengatasi masalah kapasitas dengan keterampilan yang dibutuhkan di pasar tenaga kerja atau posisi yang dibutuhkan di pasar tenaga kerja. (Admin, 2014).

Balai Latihan Kerja (BLK) yaitu suatu tempat yang menampung kegiatan pelatihan dengan fungsi untuk meningkatkan, memperoleh, memberikan, serta mengembangkan, disiplin, produktivitas, keterampilan, sikap kerja dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori (Husna, 2015). Kegiatan Peningkatan Keterampilan Pekerja dan Produktivitas di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas keterampilan pencari kerja. Program Peningkatan Kompetensi Pekerja dan Produktivitas semula berjumlah 36 (tiga puluh enam) paket atau 576 orang peserta dikarenakan adanya pandemi COVID-19 sehingga kegiatan yang akan dilaksanakan diganti menjadi 15 (lima belas) paket atau 240 orang peserta.

Proses kebijakan sangat penting untuk mencapai tujuan secara optimal, dan ketika dirumuskan dan diimplementasikan dengan benar, tingkat keberhasilan program yang diterapkan akan tinggi. Dengan adanya program pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Bandar Lampung diharapkan dapat mewujudkan pekerja yang berkualitas sehingga pekerja dapat bersaing di dunia kerja atau bahkan dapat membuka usaha sendiri sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dan tentunya hal ini juga dapat mengurangi angka pengangguran di Kota Bandar Lampung. Meningkatkan kualitas pekerja juga yaitu salah satu upaya dalam mendorong pembangunan ekonomi. Keberhasilan dari program pelatihan kerja tidak hanya dilihat dari bagusnya kebijakan yang telah dibuat tetapi faktor penting lainnya adalah dilihat dari penyelenggaraan program itu sendiri, karena proses implementasi juga yaitu faktor penting dalam mencapai kesuksesan dari program pelatihan kerja. Oleh karena itu penelitian ini melihat terkait implementasi program pelatihan kerja sebagai indikator untuk melihat tingkat keberhasilan program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung. Oleh karena itu, peneliti menggunakan enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, menurut Van Meter Van Horn (Rusli, 2015): 1). Standar dan tujuan politik, 2). Sumberdaya, 3). Komunikasi antar instansi pelaksana, 4). Karakteristik agen eksekusi, 5). Situasi sosial, politik dan ekonomi, 6). Sikap para pengisi acara. Dari keenam variabel tersebut dapat diketahui bagaimana pelaksanaan

balai latihan kerja di Bandar Lampung dan apa saja yang menjadi kendala dan faktor pendukungnya.

Keberhasilan dari program pelatihan berbasis kompetensi ini berkaitan dengan kompetensi menurut Ibu Umi Utami Chandra Dewi selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung hambatan yang terjadi pada pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, yaitu, “Banyaknya tenaga pelatih yang memasuki usia pensiun, sehingga tenaga pelatih atau instruktur di masing-masing kejuruan semakin berkurang. Dari segi fungsi dan kewajiban pengelola diklat, untuk penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi, jika guru diklat gagal maka diklat gagal, maka kesesuaian dengan indikator implementasi kebijakan menjadi sangat penting. Model oleh Van Meter dan Van Horn. Oleh karena itu peneliti tertarik meneliti implementasi program pelatihan berbasis kompetensi dengan judul “Implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Mewujudkan Pekerja Yang Berkualitas (Studi Pada Balai Latihan Kerja Bandar Lampung Tahun 2020)”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Implementasi Kebijakan Publik

Menurut Tjilen (2019), implementasi kebijakan publik yaitu suatu kegiatan dengan sifat interaktif dengan demikian terkait juga dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kesuksesan pada implementasinya. Implementasi kebijakan memiliki kesamaan makna yaitu bahwa implementasi suatu kebijakan publik selalu berada dalam ruang lingkup organisasi dan tidak berada pada ruang yang *vacuum*, memiliki sejumlah sumber daya seperti aktor atau pelaksana kebijakan tugas dan fungsi, jalur komunikasi, hubungan hirarki, serta anggaran dana. Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Akib (2010), Implementasi kebijakan tersebut merupakan tindakan yang dilakukan secara individu maupun kelompok oleh pemerintah dan swasta (organisasi) untuk mencapai tujuan. Implementasi pedoman tidak hanya mengacu pada mekanisme pengambilan keputusan kebijakan yang merupakan bagian dari prosedur rutin melalui jalur birokrasi, tetapi juga pada konflik, keputusan, dan siapa mendapatkan apa dari pedoman tersebut.

Pendapat selanjutnya menurut Dunn dalam Tjilen (2019), implementasi kebijakan yaitu aktivitas untuk melaksanakan kebijakan, biasanya berisi implementasi berbagai program dan didalamnya sering terdapat berbagai masalah yang sangat kompleks dan memerlukan tindakan bersama. Menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul Sabatier dalam (Novita & Duadji, 2019), mengartikan implementasi kebijakan adalah pemahaman yang akan terjadi setelah suatu program yang menjadi fokus perhatian pemerintah dinyatakan berlaku atau dirumuskan. Hal serupa juga dikemukakan oleh Prof. H. Tachjan dalam Tresiana dan Noverman (2019), Ini mendefinisikan implementasi sebagai proses kegiatan administratif yang terjadi setelah kebijakan dibuat atau disetujui. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga pendapat tersebut menjelaskan implementasi kebijakan sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemerintah setelah kebijakan tersebut ditetapkan atau disetujui.

Alasan mengapa kebijakan perlu ditegakkan berkaitan dengan pandangan ahli bahwa kebijakan yang diadopsi perlu ditegakkan. Oleh karena itu, implementasi kebijakan diperlukan karena beberapa alasan. Memang, seperti Edward III, dari sudut pandang politik. (1984) Akib (2010) menemukan bahwa beberapa masalah kebijakan perlu ditangani dan diselesaikan, sehingga kebijakan perlu diimplementasikan. Edward III memperkenalkan pendekatan terhadap masalah implementasi dengan menanyakan faktor-faktor apa saja yang

menghambat dan mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Berdasarkan pertanyaan teoritis tersebut, empat unsur sumber daya struktural organisasi: komunikasi, sikap atau sikap birokrasi, dan proses kerja birokrasi merupakan penyebab dan syarat timbulnya masalah bagi keberhasilan proses implementasi.

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

Model dapat diartikan sebagai representasi objek atau sebagai representasi simbolis, ide, atau proses sistem. Model tersebut dapat berupa grafik, verbal, atau gambar matematis. Oleh karena itu, model merupakan reifikasi dari teori (Maranda, 2018). Menurut para ahli, ada beberapa model implementasi. Artinya, menurut George C. Edward dari Haedar Akib (2010), model implementasi kebijakan publik dengan perspektif top-down diadopsi oleh George C. Edward III. Pendekatan ini dapat dibagi menjadi empat variabel: (1) komunikasi, (2) sumber daya, (3) lokasi, dan (4) struktur birokrasi. Selain itu, model penyampaian kebijakan menurut Merilee S. Grindle dalam (Agustino, 2014), mengatakan dalam mengukur suatu kebijakan tentang berhasil atau tidaknya sangat ditentukan oleh tingkat implementasi kebijakan itu sendiri, yang terdiri atas content of policy dan context of policy. Pendapat ahli yang ketiga yaitu, model implementasi kebijakan Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier dalam Agustino (2014), Ia mengatakan bahwa peran penting dalam implementasi kebijakan publik adalah mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi pencapaian tujuan formal sepanjang proses implementasi. Variabel yang dimaksud jatuh ke dalam tiga kategori besar. Yaitu, isu-isu kecil atau tidak tepat, kemampuan kebijakan untuk menyusun proses implementasi dengan benar, dan variabel-variabel di luar hukum yang mempengaruhi implementasi. Model Implementasi Pedoman Van Meter dan Van Horn adalah model yang penulis gunakan ketika menganalisis implementasi kebijakan pelatihan terkait pekerjaan. Kemampuan untuk mencapai tenaga kerja yang berkualitas di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung. Menurut Van Meter dan Van Horn dalam (Rusli, 2015) terdapat enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yaitu sebagai berikut:

a. Standar dan sasaran kebijakan

Standar kebijakan menurut Van Meter Van Horn dalam Subarsono (2005), Artinya, rincian tujuan kebijakan umum berupa dokumen peraturan yang menetapkan kriteria khusus dan khusus untuk menilai kinerja program. Sasaran suatu kebijakan adalah seseorang atau organisasi dari individu atau kelompok masyarakat yang menginginkan perilaku atau situasinya dipengaruhi oleh kebijakan yang bersangkutan. (Tachjan, 2006). Pada akhir program, kriteria dan tujuan kebijakan harus jelas dan terukur sehingga dapat menentukan berhasil tidaknya kebijakan atau program yang sedang dilaksanakan. Implementasi kebijakan yang realistis dalam sosial budaya yang ada merupakan alat ukur keberhasilan implementasi kebijakan.

b. Sumber Daya

Menurut Martoyo (1992) dari Takapente (2013), sumber daya adalah alat untuk memperoleh keterampilan dan tujuan, mengambil keuntungan dari peluang tertentu, dan menghindari kesulitan. Perusahaan adalah fungsi operasional yang mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan. Menurut Edward III dari Asmilan (2017), dimensi sumber daya meliputi people (manusia), equipment (fasilitas), dan information and authority (informasi dan otoritas). Aspek sumber daya manusia berarti bahwa efektivitas implementasi kebijakan

sangat bergantung pada sumber daya manusia (peralatan) yang bertanggung jawab atas implementasi kebijakan. Dimensi sumber daya peralatan, sarana yang digunakan untuk melaksanakan pedoman operasional. Aspek informasi dan kewenangan relevan dengan implementasi kebijakan dan mewakili informasi yang sesuai. Secara khusus, Anda memerlukan otoritas untuk memastikan bahwa kebijakan yang berlaku sesuai dengan peraturan yang berlaku.

c. Komunikasi Antar badan Pelaksana

Menurut Suradinata dalam Tjilen (2019), komunikasi adalah suatu hubungan atau kegiatan individu baik dari lambing-lambang ataupun secara langsung sehingga orang lain paham akan tujuan tersebut. Dikatan efektif, jika komunikasi dapat menyampaikan pesan dari pemberi kepada penerima. Berdasarkan pendapat Edward III dalam Asmilan (2017), komunikasi kebijakan langkah dalam menyampaikan informasi dari pembuat kepada pelaksana kebijakan, Komunikasi kebijakan terdiri dari berbagai aspek yaitu penyediaan informasi (communication), kejelasan (clarity), dan koherensi (consistency). Dari perspektif komunikasi, kebijakan publik perlu dikomunikasikan tidak hanya kepada pelaksana politik, tetapi juga kepada kelompok sasaran politik. Dimensi kejelasan berarti kebijakan disampaikan kepada pelaksana dan tujuan kebijakan diterima dengan jelas. Hal ini memungkinkan pelaksana untuk mengetahui maksud dan tujuan dari kebijakan tersebut. Dimensi konsistensi (consistency), d. NS. Arah pelaksanaan komunikasi harus ditentukan atau dilaksanakan secara konsisten dan jelas. Komunikasi yang terkait dengan penyediaan informasi kepada pembuat kebijakan tentang standar dan tujuan perlu konsisten dan terintegrasi dari berbagai sumber. Komunikasi misalnya mengadakan pertemuan rutin pada waktu dan tempat tertentu untuk memberikan dukungan kepada pihak-pihak yang berkepentingan yang dapat memahami komunikasi antar instansi terkait dengan suatu kebijakan atau program, atau untuk mendukung suatu program yang sedang berjalan, digunakan bilamana diinginkan. Saya akan bertanggung jawab.

d. Karakteristik Agen Pelaksana

Hubungan, struktur birokrasi, norma-norma yang muncul dalam birokrasi, dan semuanya itu mempengaruhi pelaksanaan program (Subarsono, 2005). Kinerja penegakan kebijakan sangat penting untuk memiliki karakteristik yang tepat dan dipengaruhi oleh agen penegakan yang cocok. Karakteristik agen eksekutif terkait dengan jangkauan dukungan organisasi yang didukung oleh nilai (budaya), struktur (sumber daya), interaksi dalam organisasi, birokrasi, dan hubungan komunikasi antar organisasi yang berkembang di dalam organisasi meningkat.

e. Kondisi Sosial, Politik dan Ekonomi

Kondisi sosial, politik dan ekonomi, termasuk sumber daya lingkungan dan ekonomi, yang mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Selama pemangku kepentingan mendukung implementasi kebijakan. Karakteristik peserta d. NS. Penolakan atau dukungan; apa sifat opini publik di lingkungan? Apakah elit politik mendukung implementasi kebijakan? (Subarsono, 2005) Kondisi sosial meliputi kondisi sosial secara keseluruhan baik dari kondisi sosial, ekonomi dan kebijakan pendidikan, dan dibahas secara singkat dengan masyarakat modern atau terbuka dengan masyarakat tertutup dan tradisional. Masyarakat terbuka akan menerima pembaruan lebih mudah daripada masyarakat tradisional tertutup (Akib, 2010). Kondisi sosial, politik dan ekonomi adalah ketersediaan sumber daya ekonomi yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan kebijakan dan lingkungan sosial dan politik yang mempengaruhi yurisdiksi atau organisasi di mana kebijakan tersebut diterapkan (elite support). (Winarno, 2002). Faktor ini sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan. Variabel tersebut meliputi lingkungan sosial, ekonomi dan politik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan dan ruang lingkup implementasi dapat mempengaruhi

keberhasilan implementasi kebijakan itu sendiri. Lingkungan sosial, politik, dan ekonomi yang tidak kondusif dapat menimbulkan masalah dengan implementasi kebijakan yang tidak memadai, sehingga upaya implementasi kebijakan memerlukan lingkungan eksternal yang memfasilitasi.

f. Sikap Para Pelaksana

Sikap praktisi atau kecenderungan adalah ciri atau karakter seorang praktisi politik, yaitu sifat disiplin, komitmen, integritas, intelektualitas, dan demokrasi (Wahab, 2010). Van Meter dan Van Horn dari Agustino (2012) menyatakan bahwa sikap praktisi penolakan atau penerimaan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik. Menurut Edward III dari Asmilan (2017), sifat ini erat kaitannya dengan pelaksana. Disposisi terdiri dari pengangkatan birokrat (pengisian birokrat) dan insentif. Aspek penunjukan birokrasi adalah pemilihan dan penunjukan pembuat kebijakan yang berdedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan. Aspek insentif juga merupakan salah satu cara yang direkomendasikan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan pembuat kebijakan dengan memberikan kompensasi dalam bentuk uang atau lainnya.

C. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. (J, 2014) , Penelitian kualitatif telah terbukti menjadi metode penelitian yang menyediakan data deskriptif dalam bentuk bahasa lisan atau tulisan. Teknik pengumpulan data merupakan tahapan yang paling penting, karena pengumpulan data merupakan salah satu tujuan penelitian. Teknik yang paling umum digunakan diungkapkan oleh Bungin (2010), dan manfaat empiris menggunakan metode pengumpulan data kualitatif adalah dokumentasi, observasi, dan wawancara.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Bandar Lampung sebagai upaya mewujudkan pekerja yang berkualitas dilihat dari segi:

Standar dan Sasaran kebijakan

Standar dari program pelatihan berbasis kompetensi. Penelitian ini melihat dari seberapa mudah pelayanan dapat dijangkau oleh kelompok sasaran dalam hal ini mereka yang mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, yaitu pelayanan yang mudah dijangkau dapat dengan mudah diakses melalui internet seperti dilihat dari Web Balai Latihan Kerja Bandar Lampung selanjutnya jika peserta belum memahami pemakaian internet maka dapat mendatangi langsung Kantor Balai Latihan Kerja Bandar Lampung. Hal ini sesuai dengan Standar kebijakan menurut Van Meter Van Horn dalam Subarsono (2005), yaitu Pelaksana kebijakan yang bersifat realistis dengan sosio-kultur yang ada yaitu alat untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu implementasi kebijakan, dimana hal ini sudah terlaksana di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung yaitu standar dari implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi yaitu dengan memberikan pelayanan yang mudah dijangkau supaya kelompok sasaran dapat memahami terkait Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi dan tertarik untuk mengikuti pelatihan. Kedua, sebagaimana halnya dengan menetapkan standar, Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung dalam melaksanakan Implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi telah menetapkan sasaran. Sasaran dari Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi yaitu masyarakat yang sudah berumur 18-35 tahun, selain itu mereka

juga sedang tidak memiliki pekerjaan, dan yang membutuhkan skill untuk mendapatkan pekerjaan yang baik.

Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja Bandar Lampung sudah memenuhi kuota dan pada tahun 2020 semua jenis pelatihan sudah mencapai target jumlah peserta yang disediakan pihak Balai Latihan Kerja Bandar Lampung. Hal ini juga merupakan pernyataan Tachjan (2006) bahwa subjek kebijakan adalah individu atau individu atau organisasi dalam suatu masyarakat yang perilaku atau situasinya ingin dipengaruhi oleh kebijakan yang bersangkutan, dalam hal ini Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, sampai SMA, yang hanya berpendidikan rata-rata, yang tidak memiliki pekerjaan, yang membutuhkan keterampilan untuk mencari pekerjaan, dll. Untuk mencapai tujuan tersebut, Balai Latihan Kerja Bandar Lampung melakukan sosialisasi melalui berbagai media sosial seperti Instagram, Web dan Facebook, dan banyak peserta yang mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, saya tertarik untuk melakukannya. Sebagaimana dikemukakan Tjilen (2019), keberadaan ketertiban dan kesusilaan masyarakat ini merupakan aktor atau rangkaian aktor, dalam hal ini merupakan arah atau tindakan yang ditetapkan oleh pemerintah, untuk memecahkan suatu masalah atau masalah. Pelaksanaan program ini bertujuan untuk mengatasi tenaga kerja miskin kota Bandar Lampung agar mampu bersaing di dunia kerja.

Peneliti menyimpulkan bahwa standar Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi yaitu dengan memberikan pelayanan yang bagus sudah terlaksana di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, selanjutnya terkait dengan sasaran sudah memenuhi yaitu mereka yang hanya memiliki tingkat pendidikan rata-rata sampai Sekolah Menengah Atas.

Sumber Daya

Kesalahan umum dalam mengimplementasikan pedoman disebabkan oleh staf Edward III yang tidak kompeten, memadai, dan memadai di wilayahnya (Agustino, 2012). Tidaklah cukup untuk menambah tidak hanya pelaksana tetapi juga staf yang cukup dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan (kompeten dan kompeten) untuk menerapkan pedoman dan untuk melakukan tugas-tugas yang diharapkan dari pedoman itu sendiri, mungkin tidak cukup.

Pertama, ketersediaan sumber daya manusia dalam pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi menjadi salah satu faktor yang sangat penting dan menentukan keberhasilan implementasi. Staf yang melaksanakan kegiatan harus yaitu staf yang kompeten dibidangnya masing-masing sehingga suatu kebijakan dapat berjalan dengan optimal. Tenaga pelatih yang memberikan pelatihan di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung semuanya sudah memiliki kualifikasi yang bagus dan sudah mencapai gelar S1, tenaga pelatih juga sudah mengikuti pelatihan jika ada program ter update, misalnya pada pelatihan komputer, sebelum memberikan pelatihan tenaga pelatih juga sudah mendapatkan pelatihan terlebih dahulu. Seperti yang dikatakan Edward III dalam Asmilan (2017), Aspek sumber daya manusia berarti bahwa efektivitas implementasi kebijakan sangat bergantung pada sumber daya manusia (peralatan) yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program pelatihan kejuruan berbasis kompetensi. Dalam pelaksanaan program pelatihan vokasi berbasis kompetensi, pelatih ditugaskan sesuai dengan keterampilan dan jumlah yang dibutuhkan. Kedua, Edward III mengatakan bahwa fasilitas fisik juga dikatakan faktor penting pada implementasi kebijakan, implementor memiliki staf yang mencukupi, paham hal yang dikerjakan, dan berwenang pada pelaksanaan tugasnya, namun tidak tersedianya fasilitas pendukung (prasarana dan sarana) maka implementasi kebijakan dikatakan tidak akan berhasil dalam (Agustino, 2012). Balai Latihan Kerja Bandar Lampung memerlukan fasilitas-

fasilitas yang lengkap. Sumber daya peralatan dalam menunjang implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi perlu adanya penyiapan peralatan umum yang diarahkan pada perbaikan kondisi lingkungan pelatihan seperti adanya kenyamanan yang ditunjang oleh peralatan yang lengkap dan terpelihara. Terkait dengan sumber daya peralatan atau sarana dan prasarana, di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, sudah tersedia sarana prasarana yang cukup sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan, seperti bengkel untuk pelatihan las, komputer yang ter update untuk pelatihan desain grafis, selanjutnya untuk tempat tinggal juga disediakan oleh pihak Balai Latihan Kerja Bandar Lampung namun tersedia hanya untuk peserta yang laki-laki saja mengingat keamanan yang kurang jadi tidak ada disediakan untuk peserta perempuan. Sesuai dengan data pada hasil penelitian sarana dan prasarana di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung sudah dapat dikatakan cukup.

Ketiga yaitu sumber daya kewenangan, yang memiliki wewenang dalam pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi sudah menjalankan tugas dan tanggungjawab berdasarkan wewenang yang dimilikinya. Pihak balai latihan kerja Bandar Lampung memiliki wewenang terhadap pelaksanaan program secara keseluruhan, setiap staf yang terlibat dalam program pelatihan kerja berbasis kompetensi memiliki wewenang untuk memberikan pelatihan kepada para peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi. Ketika suatu kekuasaan kosong, maka kekuatan para implementor saat publik tidak terlegitimasi, selanjutnya mampu menggagalkan proses implementasi kebijakan oleh Edward III dalam (Agustino, 2012). Dalam hal ini wewenang yang dimiliki oleh implementor suatu kebijakan tidak digunakan sebagaimana mestinya tentu saja akan menggagalkan proses implementasi kebijakan. Kewenangan yang diberikan kepada pegawai Balai Latihan Kerja Bandar Lampung sudah jelas, yang sesuai dengan peraturan gubernur lampung nomor 27 tahun 2010, ini juga yang dijadikan latar belakang dalam pelaksanaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi. Adanya Peraturan Gubernur tersebut dapat meyakinkan bahwa kebijaksanaan yang akan dilaksanakan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sesuai dengan pendapat Nugroho (2014), bahwa ada empat bentuk kebijakan public, yaitu: 1). kebijakan formal, yang terbagi ke dalam 3 jenis yaitu: perundang-undangan, hukum, regulasi, dan kebiasaan umum. 2). Kebiasaan umum lembaga-lembaga public yang sudah di terimabersama (konversi). 3). Pernyataan pejabat public dalam forum public. 4). Perilaku pejabat public, berdasarkan pembagian menurut nugroho bahwa kebijakan publik yaitu program pelatihan kerja berbasis kompetensi ini yaitu bentuk dari perundang-undangan yaitu bentuk kebijakan publik memiliki kaitan pada proses pembangunan, baik yang berkaitan dengan masyarakat atau negara. Perundang-undangan bisanya bersifat menggerakkan, jadi dalam hal ini perundang-undangan bersifat mendinamiskan, mengantisipasi, dan memberi ruang bagi inovasi.

Sumber daya yang ada di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung sudah tergolong cukup bagus dapat diketahui dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi yang baik, selanjutnya sumber daya peralatan sudah memenuhi kebutuhan peserta pelatihan dan yang terakhir yaitu sumber daya kewenangan yaitu para staf sudah melaksanakan tugas sesuai wewenangnya masing-masing.

Komunikasi Antar badan Pelaksana

Pertama, Dalam hal ini peneliti melihat bahwa masih belum terjalin komunikasi antara pemerintah sebagai pembuat kebijakan terhadap staf Balai Latihan Kerja selaku pelaksana kebijakan, sesuai dengan dimensi komunikasi kebijakan seperti yang dikatakan oleh Edward III dalam Asmilan (2017), komunikasi kebijakan mempunyai berbagai dimensi, yaitu kejelasan, konsistensi, dan penyampaian informasi. Pihak balai latihan kerja belum memenuhi salah satu dimensi tersebut, yaitu terkait penyampaian informasi. Tidak ada penyampaian informasi kepada pihak balai latihan kerja Bandar Lampung terkait dengan

sosialisasi untuk program pelatihan, para tenaga pelatih hanya menjadikan peraturan gubernur nomor 27 tahun 2010 sebagai pedoman dan latar belakang pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi, tanpa adanya pemberian workshop. Informasi dalam implementasi kebijakan yaitu salah satu faktor yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan itu sendiri. Informasi dalam hal ini berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Sumberdaya manusia atau staf dalam implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi harus mengetahui dengan jelas mengenai informasi terkait program tersebut. Kekurangan informasi yang dimiliki oleh para staf mengenai pelaksanaan kebijakan sangat menentukan keberhasilan program yang dijalankan. Meskipun demikian program ini sudah termasuk jelas karena adanya peraturan yang mengikat dan terkait informasi yang di sampaikan sudah konsisten karena sudah tersampaikan secara jelas dan tidak adanya perubahan sampai ke peserta pelatihan.

Kedua, sosialisasi yang dilakukan pihak Balai Latihan Kerja Bandar Lampung selanjutnya untuk pemberian informasi kepada peserta pelatihan sudah cukup lengkap dan mudah untuk dipahami, pihak Balai Latihan Kerja Bandar Lampung memberikan informasi yang lengkap seputar tentang pelatihan kerja berbasis kompetensi sehingga peserta yang ingin melakukan pelatihan sudah cukup tau tentang pelatihan yang ada. Komunikasi antara pihak Balai Latihan Kerja Bandar Lampung dengan peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi sudah dikatakan baik karena sudah memenuhi dimensi komunikasi kebijakan seperti yang dikatakan oleh Edward III dalam Asmilan (2017), komunikasi kebijakan mempunyai berbagai dimensi, yaitu konsistensi, penyampaian informasi dan kejelasan.

- a. Penyampaian informasi: informasi disampaikan dengan baik oleh pihak balai latihan kerja Bandar Lampung, melalui media sosial sesuai dengan wawancara peneliti bersama informan bahwa informasi yang disampaikan sudah cukup dan sangat mudah dipahami
- b. Kejelasan: berdasarkan sumber data melalui wawancara dengan informan, dapat diketahui bahwa sasaran dalam program ini sudah mengetahui jelas mengenai ketentuan serta tujuan dalam program pelatihan kerja berbasis kompetensi.
- c. Konsistensi: mengenai informasi yang disampaikan, yaitu perintah ataupun informasi yang diberikan dalam pelaksanaan dalam suatu komunikasi haruslah jelas dan konsisten untuk dapat diterapkan dan dijalankan. Dalam konsistensi pelaksanaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi, yang rencananya akan terus dilakukan.

Dalam komunikasi antar badan pelaksana dapat dilihat dari komunikasi antar pemerintah sebagai pembuat kebijakan dengan pihak Balai Latihan Kerja Bandar Lampung sebagai pelaksana kebijakan yaitu belum terjalinnnya komunikasi yang bagus karena salah satu dimensi komunikasi menurut Edward III belum terpenuhi yaitu penyampaian informasi (transmission), selanjutnya komunikasi antar Pihak Balai Latihan Kerja Bandar Lampung dengan peserta pelatihan sudah tergolong baik karena sudah memenuhi dimensi komunikasi menurut pendapat Edward III.

Karakteristik Agen Pelaksana

Ciri-ciri agen penegak (Subarsono, 2005), termasuk norma, hubungan, dan struktur birokrasi yang ada di birokrasi dan mempengaruhi pelaksanaan program, adalah kinerja penegakan kebijakan publik bersifat legal, mempengaruhi dan merespons karakteristik tersebut. itu dianggap penting. Untuk agen eksekutif, dalam hal ini peneliti memfokuskan pada karakteristik agen eksekutif yang terkait dengan birokrasi Balai Latihan Kerja Bandar Lampung. Ini sangat bagus. Artinya, membagi tim tertentu, seperti mendidik dengan benar. Di setiap bidang. Dengan menerapkan kebijakan yang mengacu pada Pergub No. 27 tahun

2010, para pelaksana kebijakan telah berhasil membagi tanggung jawab antar pelaksana kebijakan dan birokrasi menjadi efektif. Hal ini juga dapat dilihat pada Gambar 6. Singkatnya, birokrasi Balai Latihan Kerja Bandar Lampung sangat mudah dipahami dan sangat jelas tentang pembagian tugas antar pengambil kebijakan.

Sikap Para Pelaksana

Dalam dimensi mengenai disposisi para pelaksana, sesuai dengan pendapat Edward III dalam Asmilan (2017), disposisi watak yang melekat pada para pelaksana. Disposisi yaitu pengangkatan birokrasi (*staffing the bureaucracy*) dan insentif (*incentives*). Peneliti memusatkan perhatian pada dua unsur yaitu mengenai pengangkatan birokrasi (*staffing the bureaucracy*) dan insentif (*incentives*).

Pertama, pengangkatan birokrasi pada program pelatihan kerja berbasis kompetensi bukan yaitu tanggungjawab dari pihak Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, namun walaupun demikian pegawai yang telah diberikan tanggungjawab terhadap proram pelatihan berbasis kompetensi adalah mereka yang memiliki dedikasi yang bagus, yang sudah sesuai dengan kejuruan masing-masing. Hal ini sesuai dengan pendapat Edward III dalam Agustino (2012), Berkenaan dengan disposisi implementasi kebijakan, termasuk sikap pelaksana, pengangkatan dan disposisi birokrat merupakan hambatan nyata bagi implementasi kebijakan jika orang-orang yang ada tidak mengimplementasikan kebijakan yang diinginkan pejabat senior. Oleh karena itu anggota pelaksana harus menunjuk mereka yang mengabdikan pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih tepatnya kepentingan warga dalam hal ini, pentingnya pengetahuan SMK Bandar Lampung terhadap kebutuhan peserta pelatihan atau kelompok sasaran. menjadi. Berdasarkan hasil survei, Balai Latihan Kerja Bandar Lampung menerapkan disposisi, khususnya dalam program pelaksanaan sertifikasi keterampilan pelatih.

Kedua, Insentif, Edward III, mengatakan salah satu metode yang diusulkan untuk mengatasi masalah terkait kebiasaan pembuat kebijakan adalah dengan memanipulasi insentif. Pada dasarnya, orang bertindak atas kepentingannya sendiri, sehingga manipulasi insentif oleh pengambil keputusan politik mempengaruhi perilaku praktisi politik. Namun pernyataan tersebut tidak sejalan dengan pelaksanaan di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung dalam pelaksanaan program pelatihan kejuruan berbasis kompetensi, dan tidak ada pegawai yang memenuhi syarat yang diberikan dalam memberikan insentif, tetapi tidak ada pembayaran uang karena paha diperlakukan sama. Meskipun demikian dalam pelaksanaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi para tenaga pelatih tetap menjalankan tugas sesuai dengan tupoksinya masing-masing, berdasarkan observasi peneliti, tidak ada pengaruh antara adanya pemberian insentif dan tidak adanya insentif, para staf tetap komitmen terhadap kewajibannya untuk memberikan pelatihan kepada peserta atau kelompok sasaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mengenai sikap para pelaksana yaitu pada pengangkatan birokrasi yang bukan yaitu tanggungjawab dari pihak balai latihan kerja. Namun para pelaksana program pelatihan kerja berbasis kompetensi memang memiliki pengetahuan yang cukup terkait kebutuhan para peserta pelatihan selanjutnya, mengenai insentif yang diberikan kepada para pelaksana di Balai Latihan Kerja bandar lampung tidak ada meskipun demikian para pelaksana melakukan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing.

Faktor pendukung implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi

Pertama, Sumber daya manusia merupakan elemen pendukung yang sangat diperlukan untuk keberhasilan pelatihan kejuruan berbasis kemampuan. Pelatihan tidak dapat dilaksanakan dengan baik karena kurangnya personel yang kompeten. Sebagaimana dikemukakan Edward III dalam Widodo (2011), talenta merupakan faktor kunci dalam kegagalan atau keberhasilan

implementasi kebijakan. Orang perlu tahu apa yang harus dilakukan ketika menerapkan pedoman, melakukan tugas, memesan dari manajer mereka, dan membuat rekomendasi, dan kemudian mereka perlu memiliki keahlian. Sumber daya manusia berperan dalam program pelatihan vokasi berbasis keterampilan Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, yaitu dalam pelaksanaan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas, berdasarkan observasi peneliti dilapangan bahwa pada proses pemberian pelatihan sangat baik disampaikan oleh tenaga pelatih, dapat juga dilihat dari jurusan komputer yang memang memiliki pelatih yang ahli di bidangnya begitu juga di jurusan-jurusan lainnya, jadi setiap tenaga pelatih yang terlibat dalam implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi adalah mereka yang ahli di bidangnya.

Tentunya pelaksanaan program harus didukung oleh pelaksana dan khalayak sasaran pelaksanaan program. Menurut Anderson dalam Islamy (2004), Faktor pendukung implementasinya adalah implementasi kebijakan oleh publik, termasuk penghormatan publik terhadap otoritas dan keputusan otoritas pemerintah serta penerimaannya. Suatu program, seperti halnya program lainnya, tidak dapat berjalan dengan baik kecuali jika diterima oleh masyarakat. Program diklat berbasis kapasitas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung mendapat dukungan yang baik dari masyarakat karena sosialisasi melalui media sosial mudah dipahami oleh masyarakat umum mengenai tujuan diklat berbasis kapasitas. Pelatihan berdasarkan kemampuan ini merupakan langkah untuk mengurangi pengangguran dengan memanfaatkan dukungan dan fasilitas pemerintah. Melalui pelatihan ini, peserta dapat meningkatkan kualifikasi mereka dalam perjalanan untuk bekerja, tergantung pada kemampuan mereka.

Faktor penghambat implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi

Kedua, implementasi kebijakan tentu membawa risiko kegagalan. Menurut Hogwood dan Gun dalam Wahab (2004), kegagalan kebijakan terbagi dalam dua kategori. Artinya, kebijakan tertentu dilaksanakan sesuai rencana, tetapi tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi tertentu, tetapi tidak mencapai efek yang diinginkan. Atau hasil yang diinginkan. Non-implementasi adalah kebijakan yang tidak direncanakan seperti yang direncanakan, tetapi mungkin karena pihak-pihak yang terlibat dalam implementasi tidak mau bekerja sama dan bertanggung jawab atas apa yang seharusnya mereka lakukan. Dalam penelitian ini peneliti melihat faktor penghambat dalam proses implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung yaitu non implementation dimana komitmen peserta pelatihan yang masih tergolong kurang baik, artinya ada beberapa peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan hanya untuk mendapatkan uang saja dan tidak dengan tujuan untuk mendapatkan pelatihan, kurangnya komitmen peserta tersebut menjadikan kemampuan yang dimiliki juga masih belum memenuhi pasar kerja, sehingga pada saat proses pencarian kerja mereka tetap mengalami kesulitan. Menurut Wibowo (2016), hal ini juga mempengaruhi jenis kemampuan, sehingga ada beberapa jenis kemampuan: Keterampilan perencanaan. 2). Mempengaruhi kompetensi. 3). Kemampuan berkomunikasi. Empat). Kemampuan antar pribadi. Lima). Kemampuan berpikir. 6). Kemampuan organisasi. 7). Mampu mengelola sumber daya manusia. 8). Skill kepemimpinan. 9). Keterampilan layanan pelanggan. Menurut Wibowo (2016), dari sembilan jenis yang dicapai peserta pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung, kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan berpikir yang peserta pelatihan berbasis kompetensi tidak wajib untuk ditindaklanjuti, tidak ada jenisnya.

E. KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti pada implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagai upaya mewujudkan tenaga yang berkualitas studi pada Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, kesimpulan yang dapat peneliti sampaikan jika dilihat dari implementasi program:

1. Implementasi proram pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Peneliti menyimpulkan bahwa implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung sudah terlaksana dengan baik, hal ini dikarenakan terkait pelayanan yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan kelompok sasaran selanjutnya terkait informasi yang disampaikan oleh pihak Balai Latihan kerja Bandar lampung kepada peserta pelatihan atau kelompok sasaran sudah cukup jelas sedangkan terkait informasi kebijakan yang diterima oleh pihak Balai Latihan Kerja Bandar Lampung masih kurang, selanjutnya sumberdaya di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung juga sudah tergolong cukup yaitu adanya instruktur pelatihan yang sudah memiliki kompetensi yang baik dengan peralatan yang disediakan juga sudah mencukupi kebutuhan peserta pelatihan. Pelatihan juga memberikan manfaat yang baik kepada peserta pelatihan, selain mendapatkan pembelajaran sesuai dengan jurusan masing-masing peserta pelatihan juga mudah mengetahui terkait dengan lowongan pekerjaan yang sudah di informasikan oleh pihak Balai Latihan Kerja Bandar Lampung.

2. Faktor penghambat implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Faktor yang menjadi penghambat bagi pihak balai latihan kerja Bandar lampung yaitu terkait keseriusan peserta pelatihan selama mengikuti proses pelatihan. Ada beberapa peserta yang mengikuti pelatihan hanya untuk mendapatkan uang (uang transportasi) yang diberikan oleh pihak balai latihan kerja Bandar Lampung, sehingga pada saat pelatihan peserta tidak mengikuti dengan serius meskipun sudah adanya surat perjanjian di awal sebelum melaksanakan pelatihan dan akhirnya hal tersebut berakibat pada kesulitan peserta dalam mencari pekerjaan.

3. Faktor pendukung implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Faktor yang menjadi pendukung dalam implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung yaitu adanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang bagus, dilihat dari data terkait pendidikan tenaga pelatih dan juga sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, selanjutnya program pelatihan berbasis kompetensi juga mendapat dukungan baik dari masyarakat, banyaknya masyarakat yang mengikuti pelatihan pada tahun 2020 dan memenuhi kuota yang disediakan merupakan gambaran bahwa masyarakat sangat antusias terhadap pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi

REFERENSI

- Admin. (2014). Peraturan Menteri Pekerja dan Transmigrasi. 1-54.
- Agustino, L. (2014). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Husna, N. (2015). Evaluasi Unit Pelayanan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Payakumbuh. *Thesis Univeritas Andalasan*.

- Indriani, M. (2016). Peran Pekerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Gema Keadilan*.
- J, M. L. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaj Rosdakarya.
- Maranda, H. (2018). Teori dan Model Implementasi Kebijakan Publik. *Artikel Universitas Brawijaya*.
- Novita, T., & Duadji, N. (2019). *Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik* . Bandar Lampung : Diktat Universitas Lampung.
- Rachmastika, D. (2018). Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Oleh UPT Pelatihan Kerja Surabaya Sebagai Upaya Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean. *Thesis Universitas Airlangga*.
- Rusli, B. (2015). *Kebijakan Publik Membangun Pelayanan Publik yang Responsif*. Bandung: CV. ADOYA Mitra Sejahtera.
- Tjilen, A. (2019). *Konsep, Teori dan Teknik, Analisis Implementasi, Kebijakan Publik*. Bandung: Nusa Media.

