

---

**PUBLIC PRIVATE PARTNERSHIP DALAM PROGRAM  
PENINGKATAN KOMPETENSI TENAGA KERJA DAN  
PRODUKTIVITAS (PKTKP) BERBASIS PEMAGANGAN DALAM  
NEGERI DI PROVINSI LAMPUNG**

**Rahayu Sulistiowati<sup>1</sup>, Ita Prihantika<sup>2</sup>, Asmiati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Lampung

Email: [rahayu.sulistiowati@fisip.unila.ac.id](mailto:rahayu.sulistiowati@fisip.unila.ac.id)

**Abstrak**

Program pemagangan dalam negeri di Provinsi Lampung masih menemui kendala, seperti proses sosialisasi yang dilakukan kurang maksimal sehingga hanya sedikit perusahaan yang berminat untuk bekerjasama. Akibatnya, pelaksanaan rekrutmen perusahaan belum dapat mencapai target yang ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan program pemagangan rumah tangga dan mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan program pemagangan rumah tangga di Provinsi Lampung. Penelitian dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan 3 indikator pelaksanaan public private partnership (Public Private Partnership) yang terdiri dari kebijakan, sumber daya dan komunikasi (Kurniawan, Setianto et al., 2009). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama antara pemerintah dengan pihak swasta (public private partnership) dalam program peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja (PKTKP) berbasis pemagangan dalam negeri di Provinsi Lampung cukup efektif. Dilihat dari aspek kebijakan dapat dikatakan efektif karena tujuan diadakannya program ini sesuai dengan tujuan kerjasama pemerintah-swasta yang bermanfaat selain memberikan pelayanan kepada masyarakat tetapi juga memberikan manfaat dari perusahaan yang bekerjasama dengan Disnaker Provinsi Lampung. Pada aspek sumber daya, sumber daya manusia dalam pelaksanaan program pemagangan dalam negeri ini belum maksimal dalam mencapai target/hasil yang diinginkan sehingga aspek sumber daya dalam fokus ini dapat dikatakan kurang efektif. Dalam komunikasi yang berlangsung cukup baik, hal ini terlihat dari proses lobi-lobi untuk mencapai target penyerapan peserta, meskipun komunikasi dalam proses sosialisasi untuk perusahaan rekrutmen belum mencapai target.

**Kata Kunci:** Kerjasama Pemerintah Swasta, Magang Domestik, Kompetensi, Pencari Kerja.

**Abstract**

*The domestic apprenticeship program in Lampung Province still encounters problems, such as the socialization process that is carried out less than optimally so that only a few companies are interested in collaborating. As a result, the company's recruitment implementation has not been able to achieve the specified target. This study aims to evaluate the implementation of the domestic apprenticeship program and identify the factors supporting and inhibiting the implementation of the domestic apprenticeship program in Lampung Province. The study was conducted with a qualitative descriptive approach using 3 indicators of the implementation of public private partnership (Public Private Partnership) consisting of policies, resources and communication (Kurniawan, Setianto et al., 2009). The results of this study indicate that the cooperation between the government and the private sector (public private partnership) in the program to increase labor competence and productivity (PKTKP) based on domestic apprenticeship in Lampung Province is quite*

*effective. Viewed from the policy aspect, it can be said that it is effective because the purpose of holding this program is in accordance with the objectives of the government-private partnership which is beneficial in addition to providing services to the public but also providing benefits from companies that collaborate with the Lampung Province Manpower Office. In the aspect of resources, human resources in the implementation of this domestic apprenticeship program have not been maximized in achieving the desired target/results so that the resource aspect in this focus can be said to be less effective. In the communication that took place quite well, this was seen from the lobbying process to achieve the target of absorption of participants, although communication in the socialization process for recruiting companies had not yet reached the target.*

**Keywords:** *Public Private Partnership, Domestic Apprenticeship, Competence, Job Seekers.*

## **A. PENDAHULUAN**

Pengangguran merupakan masalah ekonomi dan juga sosial yang paling mendasar dalam ketenagakerjaan yang dimiliki oleh setiap negara di dunia, terutama pada negara yang sedang berkembang, seperti Indonesia. Provinsi Lampung terdiri dari 13 kabupaten dan 2 kota dengan jumlah penduduk 9.081.792 jiwa pada tahun 2021. Besarnya jumlah penduduk tersebut diikuti dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,69% dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mencapai 69,35% pada tahun 2021. TPT dan TPAK Lampung terus mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yakni TPT naik sebesar 0,02% dan TPAK naik sebesar 5,3 ribu orang dibandingkan tahun 2020. Dilihat dari segi pendidikan, tingkat pengangguran terbuka dari lulusan SMK yang mendominasi dibandingkan tamatan jenjang pendidikan lainnya yakni sebesar 8,53% diikuti SMA sebesar 6,64%, Diploma/Universitas 4,98%, SMP 4,63% dan SD 2,53% (Badan Pusat Statistik, 2021).

Rendahnya kualitas pendidikan yang ada saat ini membuat masyarakat sulit menembus lowongan kerja yang tersedia, meningkatnya masalah pengangguran dijelaskan oleh Ishak (2018) karena: 1) Lebih sedikit lowongan pekerjaan yang mengakomodasi pencari kerja; 2) kurangnya kompetensi/keahlian yang dimiliki oleh pencari kerja; dan 3) kurangnya informasi, pencari kerja tidak memiliki akses informasi mengenai perusahaan yang sedang mencari pekerja. 4) Kurang meratanya pemerataan kesempatan kerja; 5) Upaya pemerintah untuk memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan masih kurang. Masalah ini memerlukan perhatian khusus dari berbagai sektor, terutama pemerintah dalam menyikapi pelayanan publik. Salah satu perwujudan pelayanan publik dalam sektor ketenagakerjaan diwujudkan melalui program pelatihan berbasis pemagangan.

Perwujudan pelayanan publik dalam sektor ketenagakerjaan lingkup provinsi diwujudkan melalui Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dengan program peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas (PKTKP) berbasis pemagangan dalam negeri yang tertuang dalam Permenaker RI Nomor 6 Tahun 2020 mengenai Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Pemagangan sebagaimana dipahami dalam pengertian teknis, peserta magang bukan siswa sekolah yang sedang melakukan praktik kerja lapangan sebagai bagian dari kurikulum pendidikan, melainkan diperuntukan bagi calon tenaga kerja yang bertujuan mendapatkan keterampilan atau keahlian kerja. Pemagangan di Provinsi Lampung bekerjasama dengan berbagai perusahaan untuk memberikan keterampilan kerja kepada pencari kerja. Berikut data jumlah perusahaan dan peserta magang di Provinsi Lampung:

**Tabel 1. Data Jumlah Perusahaan dan Peserta Tahun 2018-2021**

Tahun	Perusahaan	Peserta
2018	26	260
2019	28	350
2020	30	300
2021	28	350

Sumber: Dokumen Disnaker, 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas, jumlah perusahaan pada tahun 2018-2020 meningkat namun jumlah penerimaan peserta pemagangan turun pada tahun 2019 ke tahun 2020. Sementara pada tahun 2021 jumlah perusahaan menurun dan hanya berkoordinasi dengan perusahaan di lima kabupaten/kota, sebesar 22 perusahaan di Bandar Lampung, dua perusahaan di Natar dan Metro dan satu perusahaan di Pringsewu dan Lampung Tengah sedangkan jumlah peserta bertambah. Jumlah peserta tersebut didasari dengan ketersediaan anggaran yang diberikan Kemenaker sehingga kuotanya sudah ditentukan. Untuk jumlah perusahaan yang turun naik setiap tahunnya terutama pada tahun 2021 disebabkan karena proses sosialisasi yang dilakukan masih kurang maksimal sehingga hanya sedikit perusahaan yang tertarik untuk bekerjasama dalam program pemagangan ini akhirnya dalam pelaksanaan program pemagangan dalam negeri ini belum dapat mencapai target jumlah perusahaan yang ditentukan. Dalam penelitian Wandasari, hubungan efektivitas pelatihan dengan kesiapan kerja pada calon tenaga kerja yang pernah mengikuti pelatihan magang belum efektif yang disebabkan karena kurangnya evaluasi pembelajaran serta fasilitas yang menunjang pelatihan yang dilaksanakan (Wandasari, 2019). Penelitian terdahulu yang telah memberikan gambaran terhadap penelitian ini juga yakni penelitian Handrian dan kawan-kawan menyimpulkan bahwa program peningkatan kesempatan kerja selama ini belum memiliki inovasi dalam menjawab masalah ketenagakerjaan dimana kebutuhan masyarakat khususnya pada sektor ketenagakerjaan adalah terciptanya lapangan kerja yang layak akan tetapi dalam program pemagangan kegiatannya hanya berorientasi dan fokus kepada peningkatan kompetensi individu bukan kepada penciptaan dan peningkatan lapangan kerja (Handrian et al., 2021).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dan mendeskripsikan dalam konteks kerjasama pemerintah dan swasta menggunakan penerapan kerjasama pemerintah swasta (*Public Private Partnership*) (Kurniawan, Setianto et al., 2009) yang terdiri dari kebijakan, sumber daya dan komunikasi dalam program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas (PKTKP) Berbasis Pemagangan Dalam Negeri Di Provinsi Lampung.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Public Private Partnership*

Pada umumnya sektor pemeritahan memiliki tanggung jawab penuh dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk memberikan pelayanan publik yang terbaik, pemerintah tidak dapat melakukannya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa sektor pemerintahan masih memiliki kelemahan dalam memberikan sebuah pelayanan terbaik kepada masyarakat, dalam membantu kinerja pemerintah guna memberikan sebuah pelayanan maka harus disertakan unsur *stakeholder*, adapun *stakeholder* pada umumnya adalah sektor *private* dan *civil society*. Dalam arti, saat ini pemerintah bukanlah satu-satunya aktor pengambil keputusan, swasta dan masyarakat pun dapat berperan dan terlibat dalam pengambilan keputusan tersebut dengan kebijakan utama yang berada di pemerintahan. Hubungan ini menciptakan kerjasama kemitraan pemerintah swasta (*Public Private Partnership*).

*Public Private Partnership* pada awalnya berasal dari Amerika Serikat yang dimana berkaitan dengan pendanaan bersama antara sektor publik dan swasta dalam program

pendidikan. Seiring berkembangnya zaman dan semakin dikenalnya kerjasama ini yang dapat membantu kepentingan berbagai pihak maka, adopsi *public private partnership* ini mulai diterapkan pada berbagai bidang infrastruktur pada umumnya dan ketenagakerjaan pada khususnya. Dalam kajian (Pratap & Chakrabarti, 2017) *Public private partnership* menjadi semakin populer dalam dua dekade terakhir dan sekarang digunakan di lebih dari 134 negara berkembang, dengan menyumbang sekitar 15-20% dari total investasi infrastruktur. *Public private partnership* sebagian besar berbasis pada kebijakan atau berbasis program (Yescombe, 2014). Osborne menjelaskan bahwa pendekatan dalam kerjasama pemerintah dan swasta (*Public Private Partnership*) dipandang sebagai sesuatu penting guna memenuhi ketersediaan sarana dan prasarana serta peningkatan pelayanan kebutuhan dasar pada masyarakat (Kriswibowo et al., 2021). Artinya *Public Private Partnership* dapat memberikan efektifitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Sejalan dengan hal tersebut, terdapat lima aspek yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan penerapan kemitraan pemerintah swasta (*Public Private Partnership*) di daerah (Kurniawan, Setianto et al., 2009). Secara sederhana pemahaman dari lima variabel penerapan *Public Private Partnership* tersebut adalah:

- a. Kebijakan, mengandung pemahaman terhadap kesesuaian kebijakan terhadap tujuan kemitraan pemerintah swasta (*Public Private Partnership*).
- b. Sumber Daya, meliputi elemen-elemen sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang tersedia dan sumber daya anggaran
- c. Karakteristik Pelaku, meliputi kemauan dan kesadaran dalam penerapan kemitraan pemerintah swasta (*Public Private Partnership*) serta kemampuan mengatasi kendala yang terjadi selama penerapan Kemitraan Pemerintah Swasta.
- d. Komunikasi, dalam komunikasi berkaitan dengan sarana komunikasi
- e. Kecenderungan Lembaga Pelaksana, berkaitan dengan mekanisme perjanjian/kontrak penandatanganan.

Dari beberapa pertanyaan mengenai konsep *public private partnership* maka dapat disimpulkan bahwa *public private partnership* merupakan perjanjian kontrak kerjasama antara pemerintah dan swasta yang keduanya sepakat untuk menandatangani suatu perjanjian kerjasama dengan keahlian dan kemampuan masing-masing untuk memberikan dan meningkatkan pelayanan kepada publik di mana kerjasama tersebut dibentuk untuk menyediakan kualitas pelayanan terbaik dengan biaya yang optimal untuk publik. Hal ini Jika di kontekskan dengan dengan program peningkatan kompetensi tenaga kerja maka akan memberikan keuntungan dan efisiensi dalam merespon pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dalam hal ini peneliti menggunakan 3 indikator yang sesuai dengan penelitian peneliti yaitu kebijakan, sumber daya dan komunikasi yang terjalin dalam program pemagangan dalam negeri di Provinsi Lampung.

## 2. Pemagangan

Peraturan Pemerintah No 31 tahun 2006 tentang Penetapan Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang dijabarkan dalam pasal 9 ayat 3 yakni metode pelatihan sebagaimana yang dimaksud adalah dengan kegiatan pelatihan pemagangan yang kemudian diturunkan melalui Permenaker RI Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri yang mengartikan bahwa pemagangan merupakan bagian dari pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu di lembaga pelatihan ataupun bekerja secara langsung yang dibimbing oleh instruktur yang berkompeten pada perusahaan guna menguasai keterampilan atau keahlian tertentu dengan ketentuan peserta adalah warga negara Indonesia dengan usia minimal 18 tahun.

Program Pemagangan Dalam Negeri dapat diartikan sebagai salah satu bentuk upaya pemerintah untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan (Hartanti, 2018). Dengan begitu

program kegiatan pemagangan terhitung penting. Magang dianggap efektif sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi SDM dalam menanggapi kebutuhan perusahaan atau pasar kerja. (Hanifah, 2016). Pemagangan diharapkan dapat menghasilkan SDM yang kompeten, dan tenaga kerja akan terserap untuk mengatasi pengendalian. Perusahaan tentunya membutuhkan tenaga kerja yang berpengalaman dan juga terampil, sehingga program pemagangan ini dapat menjembatani kesenjangan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. (Hanifah, 2016).

### C. METODE

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan, serta perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subyek). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Sedangkan untuk fokus penelitian ini terdiri dari kebijakan, sumber daya dan komunikasi dalam penerapan kerjasama pemerintah swasta (Kurniawan, Setianto et al., 2009) dalam pelaksanaan program pemagangan dalam negeri. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara dan observasi. Data sekunder diperoleh dari buku-buku dan bahan-bahan tertulis yang berkaitan dengan tujuan penelitian.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Kebijakan

Kebijakan, mengandung pemahaman terhadap kesesuaian kebijakan terhadap tujuan kemitraan pemerintah swasta (*Public Private Partnership*). Berdasarkan hal tersebut, hasil pembahasan peneliti dalam konteks kebijakan adalah dilatarbelakangi hadirnya program pemagangan dalam negeri. Pelaksanaan suatu program atau kegiatan merupakan realisasi dari pelaksanaan suatu kebijakan (Laraswati et al., 2020). Yang dalam hal ini bentuk realisasi dari kebijakan publik diimplementasikan dalam program pemagangan dalam negeri. Program pemagangan ini merupakan implementasi dari kebijakan yang berfokus dalam memberikan pelatihan/kompetensi guna mengatasi pengangguran. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Penyelenggaraan program pemagangan dalam negeri ini merupakan implementasi dari kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Program pemagangan dalam negeri ini bekerjasama dengan berbagai perusahaan di Provinsi Lampung. Hadirnya program ini menggandeng para *stakeholders* seperti perusahaan-perusahaan yang bekerjasama dimana dengan adanya program ini selain meningkatkan pelayanan publik yang dilakukan pemerintah juga dapat menguntungkan perusahaan yang bermitra.

Program ini sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk mendapatkan kemudahan untuk mencari atau merekrut tenaga kerja tambahan karena sudah dilatih dengan keterampilan dan pengalaman yang dibutuhkan perusahaan, perusahaan lebih diuntungkan dengan biaya *training* pegawai baru karena sudah ada peserta magang yang diberi pelatihan dengan dana pemerintah hal ini di perkuat oleh *statement* bapak Gede Putu Suharto selaku HRD PT. Fajar Agung bahwa program ini sangat menguntungkan bagi perusahaan terkait merekrut tenaga kerja tambahan dan menghemat biaya *training* yang dilakukan perusahaan (wawancara peneliti). Selain itu perusahaan juga mendapatkan sertifikat penghargaan yang diberikan Disnaker Provinsi Lampung. Sebagaimana dalam penjelasan Indah (2019) penghargaan dapat didefinisikan sebagai sesuatu hal yang bermanfaat bagi organisasi untuk memotivasi guna memberikan kontribusi yang maksimal. Dalam pengertian tersebut dapat di pahami bahwa pemberian piagam penghargaan kepada pihak perusahaan menjadi salah satu strategi dengan tujuan agar perusahaan bisa ikut berkontribusi lagi dalam kegiatan program pemagangan

selanjutnya selain itu juga pemberian piagam penghargaan dilakukan sebagai ucapan terimakasih Disnaker kepada perusahaan sebagai penyerapan terbaik.

Piagam penghargaan ini juga bermanfaat bagi perusahaan sebagai kepuasan perusahaan atas kinerja baik yang telah mereka lakukan selama pelaksanaan pemagangan dalam negeri berlangsung sejalan dengan Indah (2019) bahwa *reward* atau piagam penghargaan merupakan segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu ataupun kelompok, atas dasar inilah perusahaan bisa lebih meningkatkan kinerja yang lebih, dalam hal ini bisa mengikuti program pemagangan di tahun selanjutnya hal ini diperkuat oleh HRD PT.Fajar Agung bapak Gede Putu Suharto yang menjelaskan bahwa mereka akan mengejar piagam penghargaan lagi ditahun selanjutnya dengan mengikuti program pemagangan dalam negeri untuk tahun selanjutnya (wawancara peneliti). Jika seseorang merasakan bahwa terdapat kemungkinan yang tinggi atas kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan (*reward*) yang diterima, motivasi orang berusaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan tinggi pula (Indah et al., 2019). Thompson (2002) dalam Indah (2019) menekankan bahwa imbalan atau *reward* tidak hanya mencakup unsur-unsur kuantitatif seperti gaji, upah, dan lain-lain, tetapi juga unsur-unsur non-moneter seperti kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar, kesempatan untuk belajar dan berkembang, dan lain-lain. Seperti yang sudah dijelaskan dalam hal ini dengan adanya piagam penghargaan yang diberikan ke perusahaan, perusahaan akan mendapatkan kepuasan tersendiri guna mendapatkan citra yang baik di mata masyarakat. Sejalan dengan tujuan pelaksanaan *Public Private Partnership* adalah meningkatkan pelayanan publik, sebagai salah satu bentuk hubungan mutualisme yang saling menguntungkan, mencukupi kebutuhan pendanaan secara berkelanjutan melalui pengerahan dana swasta, meningkatkan kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan melalui persaingan sehat.

Berdasarkan penjelasan di atas, kebijakan dalam program peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas (PKTKP) berbasis pemagangan dalam negeri di provinsi lampung dapat dikatakan efektif melihat tujuan diadakannya program ini sesuai dengan tujuan kerjasama pemerintah swasta menguntungkan selain memberikan pelayanan kepada publik sebagai bentuk pertanggung jawaban pemerintah juga memberikan manfaat bagi perusahaan yang bekerjasama dengan Disnaker Prov.Lampung.

## 2. Sumber Daya

Sumber daya, meliputi elemen-elemen SDM, sarana dan prasarana yang tersedia dan sumber daya anggaran. Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai informan ditemukan bahwa adanya panitia penyelenggara yang dibentuk khusus berdasarkan SK Kadisnaker Provinsi Lampung dengan nomor KEP.188.4/0514/V.08/03/2021 Tentang Penyusunan Tim Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan (FKJP) untuk menyelenggarakan program pemagangan dalam negeri. FKJP merupakan forum komunikasi atau wadah yang beranggotakan dari unsur-unsur perusahaan, pemerintah, asosiasi, LPK serta stakeholder lainnya guna mendukung pelaksanaan penyelenggaraan program pemagangan. Terbentuknya FKJP ini sebagaimana diatur dalam Permenaker No 6 tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri pada pasal 19 serta dalam pedoman pembentukan FKJP Kemenaker RI menyebutkan bahwa pemerintah sebagai regulator pemagangan yang memang perlu membentuk sebuah jejaring pemagangan sebagai jembatan penghubung antara pemerintah dengan dunia industri. Namun, temuan penelitian menyebutkan bahwa anggota panitia penyelenggara atau anggota tim FKJP tersebut belum efektif dalam menjalankan tupoksinya. Hal ini diperkuat oleh *statement* Kepala Seksi Pemagangan, bapak Roswandi yang menjelaskan bahwa anggota forum tersebut tidak terlalu berkontribusi dalam merekrut perusahaan untuk bekerjasama, hanya dua sampai tiga perusahaan saja yang terjaring oleh FKJP dari target 35-40 perusahaan (wawancara peneliti). Hal ini di latarbelakangi karena

honor panitia/tim FKJP yang kurang mencukupi dan belum adanya *job description* yang harus ditanggung dari masing-masing perwakilan tim tersebut. Padahal jika adanya *job description* maka kinerja setiap individu akan terarah hal ini sejalan dengan pendapat Mustikawati & Kurniawan (2014) bahwa dengan adanya deskripsi pekerjaan akan membantu dalam pengorganisasian pekerjaan sehingga langkah-langkah untuk menyelesaikan tugas akan lebih jelas.

Jumlah instruktur dalam program pemagangan dalam negeri tersebut sudah memenuhi kecukupan. Untuk peserta yang terlibat dalam penyelenggaraan program pemagangan tahun 2021 ada 350 peserta yang akan ditempatkan di 28 perusahaan dengan minimal 10 peserta untuk satu perusahaan. Serta seluruh pembiayaan mulai dari tahap persiapan yakni (sosialisasi dan perekrutan peserta), tahap pelaksanaan (pelatihan dan monitoring) sampai dengan tahap pelaporan merupakan tanggung jawab pemerintah yakni Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Mengenai sumber daya dari sarana dan prasarana yang diberikan sejauh ini dalam kondisi baik dan telah terpenuhi, sesuai dengan sarana dan prasarana yang telah diberikan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan jaminan dalam bentuk kematian dan kecelakaan kerja, materi, perlengkapan kerja, pakaian kerja, insentif dan sertifikasi kompetensi. Melalui sarana dan prasarana ketika pelatihan yang berlangsung di perusahaan sudah memenuhi kebutuhan, segala sarana dan prasarana seperti ruang kelas, buku, laptop, pengajar, papan tulis bahkan galon air minum pun sudah disediakan oleh perusahaan guna menunjang pelatihan peserta selama proses pelatihan pemagangan dalam negeri berlangsung. Sarana dan prasarana yang disediakan sudah mencukupi dan membuat peserta merasa nyaman. Wirawan (2016) menyebutkan bahwa unsur yang paling penting adalah *man, man* yang dimaksud adalah sumber daya manusia. Meskipun jika unsur lainnya terpenuhi namun jika sumber daya manusianya tidak dapat menjalankannya maka hal tersebut akan terasa sia-sia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci utama dalam setiap pelaksanaan suatu kebijakan maupun program. SDM merupakan komponen penting dalam mengimplementasikan kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya; tanpa adanya sumber daya manusia untuk mengimplementasikan suatu kebijakan, kebijakan tersebut hanyalah sebuah kebijakan yang tidak dapat dijadikan sebagai alternatif dalam mengatasi permasalahan publik (Sulistiowati et al., 2012).

### 3. Komunikasi

Komunikasi menurut Kurniawan, Setianto et al (2009) berkaitan dengan sarana komunikasi, selebaran ataupun brosur pamflet untuk berkomunikasi serta komunikasi kendala-kendala yang berlangsung selama kegiatan pemagangan dalam negeri. terkait sarana komunikasi pada Disnaker permasalahan yang ada adalah *platform* informasi pengumuman dan penerimaan peserta yang kurang terpadu dan banyak keterlambatan dalam pemberian informasi kepada peserta. Seperti yang peneliti temukan pada sosial media Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang memberikan pengumuman secara dadakan sehingga menuai banyak protes dari peserta yang merasa diterima harus melakukan tes wawancara/tertulis/psikotes pada hari yang sama. Pengumuman ini diinfokan melalui akun resmi media sosial Disnaker Prov.Lampung. Hal ini di dukung oleh data dalam temuan pada dokumen Rencana Strategis Disnaker tahun 2019-2024 terkait kelemahan yang disebutkan bahwa kurang terpadunya pengelolaan data dan informasi sehingga memang benar banyak peserta yang menuai protes di akun Instagram milik Disnaker Prov. Lampung.

Dalam tahapan awal ketika program akan dilaksanakan adalah dengan melakukan sosialisasi. Sosialisasi ini dilakukan dengan mengundang berbagai perusahaan atau karyawan senior dari berbagai perusahaan yang ada di Provinsi Lampung, para HRD, Dinas Tenaga Kerja Se-Provinsi Lampung serta UPTD BLK termasuk FKJP dengan tujuannya untuk memperkenalkan dan menyebarkan informasi mengenai program dan pelaksanaan

pemagangan dalam negeri, waktu pendaftaran, hingga selesainya program pemagangan selain itu pula agar perusahaan tertarik untuk berkerjasama, tim sosialisasi juga mendorong agar Dinas Kabupaten/kota dapat memberikan informasi program pemagangan yang diselenggarakan pemerintah Provinsi Disnaker Prov.Lampung kepada masyarakat khususnya pencari kerja dan perusahaan-perusahaan di daerah Kabupaten/kota melalui media-media informasi lainnya. Pengertian sosialisasi merupakan sebuah proses memasyarakatkan sesuatu sehingga menjadi dikenal, dalam konteks kajian kebijakan publik, sosialisasi diartikan bahwa kebijakan yang telah dikembangkan harus disosialisasikan agar tidak hanya dapat diimplementasikan dengan baik tetapi juga mendapat dukungan masyarakat (Herdiana 2018).

Masyarakat yang dimaksud dalam bahasan ini adalah kelompok sasaran program pemagangan dalam negeri adalah para pencari kerja dan atau perusahaan yang dapat diajak bekerjasama. Dalam proses sosialisasi ini jika perusahaan tertarik maka dapat langsung mengkomunikasikan kepada Disnaker Prov.Lampung selaku penyelenggara ataupun tim FKJP. Namun setelah selesainya acara sosialisasi tersebut tidak banyak perusahaan yang tertarik untuk bekerjasama dikarenakan belum menerima karyawan baru, belum ada kegiatan karena covid-19, dan karena perusahaan sudah menerima peserta magang kampus merdeka sehingga mereka tidak menerima lagi peserta pemagangan dalam negeri hal ini diperjelas oleh kepala seksi pemagangan, bapak Roswandi bahwa perusahaan yang menolak untuk kerjasama di latarbelakangi berbagai alasan mereka seperti belum bisa menerima karyawan baru, belum ada kegiatan karena covid-19, dan alasan lain adalah karena perusahaan sudah menerima peserta magang kampus merdeka sehingga mereka tidak menerima lagi peserta pemagangan dalam negeri. Sosialisasi kurang maksimal disebabkan karena media sosialisasi yang sedikit, hanya ceramah saja tidak adanya pamflet ataupun selebaran materi *power point* yang dapat dibagikan kepada tamu undangan sosialisasi sehingga penyampaian informasi yang diterima juga sedikit hal ini di konfirmasi oleh kasi pemagangan, bapak Roswandi yang mengatakan bahwa tidak ada pamflet ataupun selebaran yang diberikan saat sosialisasi (Hasil Wawancara 1 April 2022). Hal ini diperkuat oleh Arianto et al. (2015) bahwa penyampaian materi sosialisasi yang terlalu sedikit menyebabkan ketidakpahaman target sasaran terhadap program yang dilaksanakan yang akhirnya menimbulkan sikap apatis terhadap keberhasilan program sehingga dapat menyebabkan mereka menolak program dari awal dengan tidak melaksanakannya.

Setelah proses sosialisasi yang berlangsung dan perekrutan perusahaan sudah selesai dengan adanya surat penawaran kerjasama yang diberikan kepada perusahaan. Maka tahap selanjutnya adalah pelatihan yang berlangsung di perusahaan, selama pelatihan yang berlangsung, pihak Disnaker Prov.Lampung khususnya bidang Pelatihan dan Produktivitas melakukan teknik *me-lobby* pada perusahaan hal ini dilakukan disela-sela kegiatan monitoring. Sebagaimana yang dapat dipahami bahwa *melobi* adalah cara seseorang berkomunikasi dengan mempengaruhi lawan bicara untuk maksud dan tujuan tertentu. Maksud dan tujuan yang dimaksud adalah mewajibkan menerima peserta menjadi karyawan tetap atau mendorong perusahaan untuk menambah penerimaan peserta menjadi karyawan dari rencana penerimaan sebelumnya yang telah direncanakan perusahaan. Artinya dalam proses ini telah berlangsung proses komunikasi yang baik dimana pihak Disnaker mencoba untuk mengkomunikasikan tujuan yang diinginkan dengan cara *melobi* untuk perusahaan dapat menerima peserta magang menjadi karyawan tetap pada perusahaan tempat peserta tersebut melaksanakan magang hal ini diperkuat bahwa komunikasi yang baik merupakan faktor penunjang untuk pencapaian suatu tujuan (Puspitasari & Putra Danaya, 2022). Menurut Puspitasari & Putra Danaya (2022) juga kegiatan komunikasi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu komunikasi secara langsung dengan lisan ataupun komunikasi secara tidak langsung yaitu dapat melalui media tertentu seperti tulisan, televisi, telpom dan lain



sebagainya. Dalam hal ini Disnaker melakukan komunikasi secara langsung yang dilakukan saat monitoring ke perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut dibuktikan penyerapan peserta magang menjadi karyawan adalah sebesar 64,50% dimana seluruh perusahaan menyerap peserta tersebut menjadi karyawan tetap, hanya satu perusahaan yang menyerap satu peserta menjadi karyawan tetap, dan empat perusahaan yang menerima dua peserta menjadi karyawan tetap dari 28 perusahaan, serta perusahaan lainnya menyerap peserta lebih dari tiga peserta sampai 10 perusahaan menyerap semua peserta menjadi karyawan pada tahun 2021 sesuai dengan tujuan diadakannya program ini yaitu direkrut langsung sebagai pekerja oleh perusahaan yang melaksanakan pemagangan.

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan kerjasama pemerintah dengan swasta (*public private partnership*) dalam program peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas (PKTKP) berbasis pemagangan dalam negeri di Provinsi Lampung cukup efektif. Dilihat dari aspek kebijakan dapat dikatakan efektif melihat tujuan diadakannya program ini sesuai dengan tujuan kerjasama pemerintah swasta yang menguntungkan selain memberikan pelayanan kepada publik juga memberikan manfaat dari perusahaan yang bekerjasama dengan Disnaker Prov.Lampung. Pada aspek sumber daya manusia penyelenggaraan program pemagangan dalam negeri ini belum maksimal dalam mencapai target/hasil yang diinginkan sehingga aspek sumber daya dalam fokus ini dapat dikatakan kurang efektif. Dalam komunikasi yang berlangsung cukup baik hal ini dilihat dari proses melobi untuk mencapai target penyerapan peserta meskipun komunikasi dalam proses sosialisasi merekrut perusahaan belum mencapai target.

Jumlah sumber daya manusia atau penyelenggara sebaiknya ditambah mengingat hanya satu orang yang paham mengenai teori dan teknis penyelenggaraan program pemagangan dalam negeri ini sehingga tidak terjadi *overlap* pekerjaan yang dilaksanakan satu orang seperti dengan menambah SDM yang diperuntukan untuk merekrut/mencari perusahaan serta menambah SDM khusus yang dapat mengolah informasi agar tidak terjadi keterlambatan informasi yang diberikan. Dalam sosialisasi yang dilaksanakan sebaiknya penyelenggara lebih memaksimalkan dan memberikan pengertian secara detail seperti memberikan materi presatasi *powerpoint* yang dibagikan ke perusahaan-perusahaan atau memberikan sosialisasi melalui berbagai media cetak dan media sosial instagram, facebook, tiktok dan lain-lain selain memberikan ceramah saja agar pihak perusahaan mengerti benar urgensi dalam program pemagangan dalam negeri ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, A., Soesilo, Z., & Hanaf, I. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Program Pengembangan Budaya Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. *Jurnal Untri*, Vol. 5(1), 204–217.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Lampung Agustus 2021. *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Lampung Agustus 2021*, 79, 1–151.
- Handrian, E., Rosmita, R., & Khan, M. C. (2021). Model Inkremental: Evaluasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja di Provinsi Riau. *JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.31764/jiap.v9i1.4217>
- Hanifah, H. P. N. (2016). *Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Pemagangan Dalam Negeri Kejuruan Perbankan Di Lembaga Pendidikan Dan Keterampilan Pusat Training Perbankan Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2016*. Universitas Negeri Yogyakarta.

- Hartanti, W. (2018). Pelaksanaan Program Pemagangan Dalam Negeri Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2016. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Herdiana. (2018). Sosialisasi Kebijakan Publik: Pengertian dan Konsep Dasar. *Jurnal Ilmiah Wawasan Insan Akademik*, 1(3), 13–25.
- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>
- Ishak, K. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran dan Inflikasinya terhadap Indek Pembangunan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 7(1), 22–38.
- Kriswibowo, A., Pramestya, E. A., & Prasetyo, K. (2021). Implementasi Public Private Partnership dalam Pengembangan Pariwisata di Kabupaten Sumenep. *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–13.
- Kurniawan, Setianto, E., Pudjianto, B., & Wicaksono, Y. I. (2009). Analisis Potensi Penerapan Kerjasama Pemerintah Swasta (Kps) Dalam Pengembangan Infrastruktur Transportasi di Perkotaan (Studi Kasus Kota Semarang). *Teknik*, 30(3), 147–155. <https://doi.org/10.14710/teknik.v30i3.1887>
- Laraswati, A., Kagungan, D., & Hutagalung, S. S. (2020). Efektivitas Program Prukades (Produk Unggulan Kawasan Perdesaan) di Desa Jatibaru Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan. *Administrativa: Jurnal Birokrasi, Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 2(1), 63–73. <https://doi.org/10.23960/administrativa.v10i1.22>
- Mustikawati, F., & Kurniawan, I. (2014). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security di PT. Wilmar Nabati Indonesia – Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 03(02), 154–180.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri
- Pratap, K. V., & Chakrabarti, R. (2017). Public-private partnerships in infrastructure. In *Leadership and Management in Engineering* (Vol. 8, Issue 4). Springer Nature. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)1532-6748\(2008\)8:4\(217\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)1532-6748(2008)8:4(217))
- Puspitasari, D., & Putra Danaya, B. (2022). Pentingnya Peranan Komunikasi Dalam Organisasi: Lisan, NonVerbal, dan Tertulis (Literature Review Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 257–268. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.817>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiowati, R., Meilyana, & Meutia, F. I. (2012). Evaluasi Kebijakan Responsif Gender Bidang Pendidikan di Propinsi Lampung. *Seminar Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 211–226.
- Wandasari, P. (2019). Hubungan Efektivitas Pelatihan Dengan Kesiapan Kerja Pada Calon Tenaga Kerja Yang Telah Mengikuti Pelatihan Pemagangan Dari Disnakertrans Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 449–460.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi: Teori, Model, Metodologi, Strandar Aplikasi dan Profesi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yescombe, E. (2014). *Public–Private Partnerships Principles of Policy and Finance* (2 2014, Vol. 148). Elsevier Ltd.