



IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DALAM PEREKRUTAN TENAGA KERJA

(Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Kabupaten Madiun)

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya

IKBAL WIRAWAN WICAKSONO

NIM. 135030107111075



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK

MALANG

2017



IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DALAM PEREKRUTAN TENAGA KERJA

(Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Kabupaten Madiun)

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya

IKBAL WIRAWAN WICAKSONO

NIM. 135030107111075



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK

MALANG

2017



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi
 dalam Perekrutan Tenaga Kerja (Studi kasus pada UPT
 Pelatihan Kerja Madiun)

Disusun oleh : Ikbal Wirawan Wicaksono

NIM : 135030107111075

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Malang, 11 Juli 2017

Ketua Komisi Pembimbing

Firda Hidayati, S.Sos, MPA, DPA
NIP. 19711013 200003 2 001



TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan Majelis Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 01 Agustus 2017

Waktu : 11.00 – 12.00 WIB

Skripsi atas nama : Ikbal Wirawan Wicaksono

Judul : Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Perekrutan Tenaga Kerja (Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Kabupaten Madiun)

Malang, 01 Agustus 2017

Dan dinyatakan LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Firda Hidayati, S.Sos, MPA, DPA
NIP. 19711013 200003 2 001

Anggota 2

Dr. Mochamad Makmur, MS
NIP. 19511028 198003 1 002

Anggota 3

Dr. Mohammad Nuh, S.IP, M.Si
NIP. 19710828 200604 1 001



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No 20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 11 Juli 2017



Ikbal Wirawan Wicaksono
NIM. 135030107111075



LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang telah mendukung sepenuh hati dan cinta kepada saya

RINGKASAN

Wicaksono, Ikbal Wirawan. 2017. **Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Perekrutan Tenaga Kerja (Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Kabupaten Madiun)**. Skripsi. 1) Firda Hidayati, S. Sos, MPA, DPA

UPT Pelatihan Kerja Provinsi Jawa Timur memiliki program pelatihan berbasis kompetensi sejak dikeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang pedoman penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. Program pelatihan berbasis kompetensi adalah program pelatihan yang diberikan kepada lulusan SMP, SMK/ sederajat yang tidak memiliki keahlian. UPT Pelatihan Kerja Madiun sudah menerapkan pelatihan berbasis kompetensi dengan jumlah peminat yang cukup besar. Hampir 80 % peserta yang mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi di UPT Pelatihan Kerja Madiun telah mendapatkan pekerjaan di industri atau perusahaan yang berada di luar Kabupaten Madiun.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dibatasi dengan dua fokus yakni (1) Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Perekrutan Tenaga Kerja di UPT Pelatihan Kerja Madiun (2) Faktor pendukung dan penghambat pada program pelatihan berbasis kompetensi dalam perekrutan tenaga kerja di UPT Pelatihan Kerja Madiun. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang didapat melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah Model Analisis Data Interaktif dari Miles, Huberman, dan Saldana.

UPT Pelatihan Kerja Madiun hanya fokus bagaimana menyelesaikan rangkaian pelatihan, memenuhi target beban kerja tahunan. Implementasi program pelatihan berbasis kompetensi didasarkan pada interpretasi, pengorganisasian, keberhasilan dalam pelaksanaannya. Dalam faktor pendukung seharusnya pelatihan berbasis kompetensi ini bisa lebih baik, melihat banyaknya dukungan dari masyarakat dan ketertarikan dari masyarakat terhadap pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Madiun. Faktor penghambat yang memang dapat mengganggu jalannya pelatihan itu sendiri adalah kurangnya tenaga instruktur pelatihan yang memang menjadi ujung tombak bagi pelatihan itu sendiri.

Rekomendasi penting yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah melakukan rekrutmen instruktur sendiri dengan tenaga kontrak dan UPT Pelatihan Kerja Madiun lebih gencar lagi dalam melakukan promosi siswa pelatihannya agar pihak perusahaan mau untuk menerima siswa pelatihan dari UPT Pelatihan Kerja Madiun.

Keyword: Implementasi program, Pelatihan, Kompetensi, Perekrutan, Tenaga Kerja

SUMMARY

Wicaksono, Ikbal Wirawan. 2017. **Implementation of Competency-Based Training Program on Labor Recruitment (Study at *Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Kabupaten Madiun*)**. Undergraduate Thesis. 1) Firda Hidayati, S. Sos, MPA, DPA

UPT Pelatihan Kerja (PK) Provinsi Jawa Timur has competency-based training program since the Regulation of the Minister of Labor and Transmigration No. 8 of 2014 on guidelines for the implementation of competency-based training. Competence-based training program is a training program that is given to junior high school graduates, vocational/equivalent who have no expertise. UPT PK Madiun has implemented competency-based training with a large number of enthusiasts. Almost 80% of participants attending a competency-based training program at UPT PK Madiun and have gained employment in industries or companies outside Kabupaten Madiun.

This research uses descriptive research with qualitative approach. Limited by two focuses: (1) Implementation of Competency Based Training Program on Labor Recruitment at UPT PK Madiun (2) Supporting and inhibiting factors in competency based training program on labor recruitment at UPT-PK Madiun. The data used are primary and secondary data obtained through interviews, observation, and documentation. Data analysis used is Interactive Data Analysis Model from Miles, Huberman, and Saldana.

UPT PK Madiun only focus on how to complete the training series, meeting the annual workload targets. Implementation of a competency-based training program is based on interpretation, organizing, success in its implementation. In the supporting factor this competency-based training should be better, see the amount of support from the community and the community's interest in training at UPT PK Madiun. The inhibiting factor that can disrupt the course of the training itself is the lack of training instructors who are the spearhead for the training itself.

The important recommendations given from the results of this research is to do recruitment of their own instructors with contract workers and UPT PK Madiun more vigorous again in doing the promotion of training students, for the company willing to accept training students from UPT PK Madiun

Keyword: Program Implementation, Training, Competence, Recruitment, Labor



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Perekrutan Tenaga Kerja (Studi pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Madiun)”**

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan orang-orang yang mengikutinya hingga hari akhir nanti. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Choirul Saleh, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Brawijaya.
3. Ibu Firda Hidayati, S.Sos, MPA, DPA yang dengan sabar dan penuh pemahaman dalam membimbing saya serta meluangkan waktunya dan



memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

4. Orang tua tercinta bapak Darno dan Ibu Wiwik Wahyuni, kedua adik saya Vian dan Yoga yang tak pernah lelah memberikan dukungan, motivasi, dan semangat kepada penulis
5. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Administrasi Publik yang telah memberikan bimbingan dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis
6. Seluruh Pegawai Kantor UPT Pelatihan Kerja Madiun yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini dengan memberikan data yang dibutuhkan dan meluangkan waktunya untuk memberikan informasi kepada penulis.
7. Sahabat terhebatku sekaligus keluarga yang luar biasa, pendamping hitler HUMANISTIK 2016 Naufal Rangga, Muhammad Fachri, M. Jauhar Nehru, Nanda Dita Syahpradana, Daniar Ajeng Febrina, Ria Kurniawati, Syamsiah Nurholipah, Reyhan Aldaro Samuda, Farah Aulia, Farah Hanifah, Wulandari Rahmadinta, Jibril Dwi Puja Utama Dewantara, Wulan Suci Al Imanah yang telah memberikan semangat dan membantu menyelesaikan skripsi ini.
8. Keluarga, sahabat GAPEMA 2010 Fembi, Dimas, Falis, Soni, Molek, Azhar, Tifani yang membantu memberikan hiburan saat penulis merasa jenuh.
9. Biro Fund Raising 2016 Farah Aulia, Anggi, Septyan, Rosa, Sakin, Anjani, Emi, Vira, Oris, Lisa, Lilah, Hanip, dan Citra yang selalu memberikan dorongan dan semangat untuk penulis agar cepat lulus.



10. Himpunan Mahasiswa Jurusan Administrasi Publik (HUMANISTIK) yang

dengan keluarganya, memberikan banyak pelajaran bagi penulis

11. Mbak Cindy, Cahyani, Januarti, Rara, Monica, Afif, Kezia, Adel, Fiqi,

Tohe, Andre yang selalu memberikan bantuan dikala penulis sedang dalam kesusahan

12. Teman-teman Administrasi Publik angkatan 2013 yang telah memberikan

masukan baik, membantu memberikan kritik maupun saran serta semangat untuk bersama-sama menyelesaikan skripsi.

Peneliti sadar bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan oleh karenanya demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.



DAFTAR ISI

<u>COVER</u>	ii
<u>MOTTO</u>	iii
<u>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</u>	iv
<u>TANDA PENGESAHAN</u>	v
<u>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI</u>	vi
<u>LEMBAR PERSEMBAHAN</u>	vii
<u>RINGKASAN</u>	viii
<u>SUMMARY</u>	ix
<u>KATA PENGANTAR</u>	x
<u>DAFTAR ISI</u>	xiii
<u>DAFTAR TABEL</u>	xvi
<u>DAFTAR GAMBAR</u>	xvii
<u>DAFTAR LAMPIRAN</u>	xviii
<u>BAB I. PENDAHULUAN</u>	Error! Bookmark not defined.
A. <u>Latar Belakang</u>	Error! Bookmark not defined.
B. <u>Rumusan Masalah</u>	Error! Bookmark not defined.
C. <u>Tujuan Penelitian</u>	Error! Bookmark not defined.
D. <u>Kontribusi Penelitian</u>	Error! Bookmark not defined.
E. <u>Sistematika Pembahasan</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</u>	Error! Bookmark not defined.
A. <u>Kebijakan Publik</u>	Error! Bookmark not defined.
1. <u>Pengertian Kebijakan Publik</u>	Error! Bookmark not defined.
2. <u>Proses Kebijakan Publik</u>	Error! Bookmark not defined.
B. <u>Implementasi Kebijakan</u>	Error! Bookmark not defined.
1. <u>Definisi Implementasi Kebijakan</u>	Error! Bookmark not defined.
2. <u>Tahapan Implementasi Kebijakan</u>	Error! Bookmark not defined.
a. <u>Tahap Interpretasi</u>	Error! Bookmark not defined.
b. <u>Tahap Pengorganisasian</u>	Error! Bookmark not defined.
c. <u>Tahap Aplikasi</u>	Error! Bookmark not defined.
3. <u>Kebijakan Publik sebagai Program</u>	Error! Bookmark not defined.
C. <u>Teori Program</u>	Error! Bookmark not defined.
1. <u>Definisi Program</u>	Error! Bookmark not defined.
2. <u>Implementasi Program</u>	Error! Bookmark not defined.
a. <u>Interpretasi</u>	Error! Bookmark not defined.
b. <u>Pengorganisasian</u>	Error! Bookmark not defined.
c. <u>Penerapan atau Aplikasi</u>	Error! Bookmark not defined.
D. <u>Pelatihan</u>	Error! Bookmark not defined.



1. Pengertian Pelatihan	Error! Bookmark not defined.
2. Tujuan Pelatihan	Error! Bookmark not defined.
3. Metode Pelatihan	Error! Bookmark not defined.
4. Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan dan Kegagalan Pelatihan	Error! Bookmark not defined.
E. Tenaga Kerja	Error! Bookmark not defined.
1. Klasifikasi Tenaga Kerja	Error! Bookmark not defined.
a. Berdasarkan Penduduknya	Error! Bookmark not defined.
b. Berdasarkan Batas Kerja	Error! Bookmark not defined.
c. Berdasarkan Kualitasnya	Error! Bookmark not defined.
2. Perekrutan Tenaga Kerja	Error! Bookmark not defined.
a. Alternatif Perekrutan	Error! Bookmark not defined.
b. Proses Perekrutan	Error! Bookmark not defined.
c. Metode Perekrutan	Error! Bookmark not defined.
F. Kompetensi	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Kompetensi	Error! Bookmark not defined.
2. Tipe Kompetensi	Error! Bookmark not defined.
3. Kategori Kompetensi	Error! Bookmark not defined.
4. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	Error! Bookmark not defined.

BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Fokus Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Lokasi dan Situs Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
E. Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
F. Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
G. Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
H. Keabsahan Data	Error! Bookmark not defined.

BAB IV PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Penyajian Data Umum	Error! Bookmark not defined.
1. Gambaran Umum Kabupaten Madiun	Error! Bookmark not defined.
a. Keadaan dan Kepadatan Penduduk	Error! Bookmark not defined.
b. Kelompok Umur	Error! Bookmark not defined.
c. Pekerjaan	Error! Bookmark not defined.
2. Gambaran Umum Kantor UPT Pelatihan Kerja Madiun	Error! Bookmark not defined.
a. Sejarah dan Perkembangan	Error! Bookmark not defined.
b. Struktur Organisasi	Error! Bookmark not defined.
c. Visi dan Misi	Error! Bookmark not defined.
d. Tugas dan Fungsi	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal
	Tabel 1. Angka Pengangguran Total Tenaga Kerja di Indonesia	Error! Bookmark not defined.
	Tabel 2. Angka Pengangguran Tenaga Kerja Muda di Indonesia	Error! Bookmark not defined.
	Tabel 3. Tenaga Kerja Tahun 2010-2016	Error! Bookmark not defined.
	Tabel 4. Sektor Penyerap Tenaga Kerja	Error! Bookmark not defined.
	Tabel 5. Jenis dan Luas Topografi Kabupaten Madiun	Error! Bookmark not defined.
	Tabel 6. Jumlah Kepala Keluarga dan Jumlah Penduduk Per Kecamatan	Error! Bookmark not defined.
	Tabel 7. Komposisi Penduduk Tahun 2015 Menurut Kelompok Umur	Error! Bookmark not defined.
	Tabel 8. Komposisi Penduduk Tahun 2015 Menurut Jenis Pekerjaan	Error! Bookmark not defined.
	Tabel 9. Daftar Nama Pegawai UPT Pelatihan Kerja Madiun	Error! Bookmark not defined.
	Tabel 10. Daftar Alumni Pelatihan yang telah Diterima Perusahaan	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
	Gambar 1. Tahapan dalam Proses Kebijakan	Error! Bookmark not defined.
	Gambar 2. Sekuensi Implementasi Kebijakan	Error! Bookmark not defined.
	Gambar 3. Model Kesesuaian Implementasi Program	Error! Bookmark not defined.
	Gambar 4. Model Analisis Data Interaktif	Error! Bookmark not defined.
	Gambar 5. Struktur Organisasi UPT Pelatihan Kerja Madiun	Error! Bookmark not defined.
	Gambar 6. Siklus Pelatihan PBK	Error! Bookmark not defined.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang pertumbuhan penduduknya meningkat dengan pesat. Hal ini dapat dilihat dari proyeksi Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2010 yang mencatat bahwa jumlah penduduk di Indonesia sekitar 238,5 juta jiwa.

Pada tahun 2035 penduduk Indonesia diperkirakan akan meningkat hingga mencapai 305,6 juta jiwa. Peningkatan jumlah pertumbuhan penduduk dengan pesat ini juga diikuti dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja atau biasa disebut

Bonus demografi, bonus demografi tersebut memberikan dampak ke berbagai sektor, salah satunya yakni ketenagakerjaan. Kurun waktu yang sama, usia produktif 15-64 tahun mengalami peningkatan dari 66,5 % menjadi 67,9 % dan yang berusia 65 tahun keatas meningkat dari 5,0 % menjadi 10,6 %. Perubahan susunan ini mengakibatkan beban ketergantungan (*dependency ratio*) turun dari 50,5 % pada tahun 2010 menjadi 47,3 % pada tahun 2035. Menurunnya rasio beban ketergantungan menunjukkan berkurangnya beban ekonomi bagi penduduk umur produktif (usia kerja) yang menanggung penduduk umur tidak produktif.

Rencana Pembangunan Jangka Panjang 2005-2025 menempatkan bonus demografi penduduk Indonesia sebagai salah satu prioritas pembangunan melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang salah satu tujuannya adalah mengatasi masalah ketenagakerjaan. Perencanaan ini sangat erat



hubungannya dengan adanya alternatif atau pilihan-pilihan. Adanya alternatif atau pilihan menuntut pemerintah atau suatu daerah untuk memilih pilihan tersebut.

Tindakan memilih pilihan atau alternatif tersebut disebut kebijakan.

Kebijakan atau yang biasa dikenal dengan kebijakan publik merupakan tindakan yang dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai suatu tujuan yang ditentukan dengan menentukan alternatif atau pilihan yang akan digunakan dalam prosesnya. Dye yang dikutip Subarsono (2012:2) menjelaskan bahwa kebijakan

publik sebagai berikut, "Kebijakan publik tersebut dibuat oleh badan pemerintah, bukan organisasi swasta dan Kebijakan publik menyangkut pilihan yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh badan pemerintah". Kebijakan publik pada

umumnya diimplementasikan melalui sebuah program, sehingga program merupakan bagian dalam kebijakan publik (Wahab, 2011:25). Dalam konteks

kajian implementasi, diartikan sebagai suatu proses mengubah gagasan atau program menjadi tindakan, dan bagaimana kemungkinan menjalankan perubahan

tersebut. Nugroho (2009:126) berpendapat bahwa untuk menganalisa proses implementasi kebijakan atau program itu berlangsung, maka dapat dilihat dari

berbagai model implementasi kebijakan. Pemerintah sebagai aktor utama dalam proses implementasi kebijakan bertanggung jawab terhadap hasil yang ingin

dicapai.

Melalui program atau gagasan, pemerintah mencegah terjadinya segala hal yang buruk seperti kemiskinan, pengangguran, dan ledakan jumlah penduduk.

Program yang dibentuk oleh pemerintah untuk bidang ketenagakerjaan berguna agar tidak meledaknya jumlah angkatan kerja. Bonus demografi di Indonesia yang



begitu besar mengakibatkan tidak semuanya memiliki pekerjaan atau biasanya disebut pengangguran. Indonesia memiliki tingkat pengangguran yang cukup tinggi karena tidak seimbangnya jumlah tenaga dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Pengangguran mendorong peningkatan keresahan sosial dan kriminal, sehingga dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang. Kelangkaan kesempatan kerja akan menjadi awal dari keterbatasan sumber peluang bagi masyarakat untuk memperoleh penghasilan. Hal ini tentu saja menjadi masalah yang penting karena akan berdampak pada masalah kemiskinan dan kesejahteraan masyarakat yang memang telah menjadi masalah nasional. Tabel tersebut menunjukkan penurunan yang terjadi secara perlahan dan berkelanjutan, khususnya angka pengangguran wanita. Pengangguran wanita berkurang secara drastis, bahkan mulai mendekati angka pengangguran pria.

Tabel 1. Angka Pengangguran Total Tenaga Kerja di Indonesia

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Pengangguran	10.3	9.1	8.4	7.9	7.1	6.6	6.1	6.2	5.9	6.2
Pengangguran Pria (% dari total tenaga kerja pria)	8.5	8.1	7.6	7.5	6.1	-	-	-	-	-
Pengangguran Wanita (% dari total tenaga kerja wanita)	13.4	10.8	9.7	8.5	8.7	-	-	-	-	-

Sumber: Bank Dunia dan BPS

Salah satu karakteristik Indonesia adalah bahwa angka pengangguran cukup tinggi yang dihadapi oleh tenaga kerja muda usia 15 sampai 24 tahun, jauh lebih



tinggi dari angka rata-rata pengangguran secara nasional. Mahasiswa yang baru lulus dari universitas dan siswa sekolah kejuruan menengah mengalami kesulitan menemukan pekerjaan di pasar kerja nasional. Semakin tinggi pendidikannya semakin rendah partisipasinya dalam kekuatan tenaga kerja Indonesia.

Tabel 2. Angka Pengangguran Tenaga Kerja Muda di Indonesia

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Pengangguran Muda Pria (persentase tenaga kerja pria 15-24 tahun)	27.7	23.8	21.8	21.6	21.1	19.3
Pengangguran Muda Wanita (presentase tenaga kerja wanita 15-24 tahun)	2006	2007	2008	2009	2010	2011

Sumber: Bank Dunia

Demi menindaklanjuti perencanaan dan alternatif atau kebijakan yang diciptakan oleh pemerintah untuk menindaklanjuti permasalahan tenaga kerja, Pemerintah mengutamakan peraturan mengenai Peningkatan kualitas ketenagakerjaan di Indonesia terutama yang berkaitan dengan aspek pendidikan dengan kompetensinya telah diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan yang dimaksud adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Undang-undang tersebut mengamanatkan peningkatan kualitas ketenagakerjaan berbasis kompetensi. Peningkatan kualitas ketenagakerjaan Indonesia sangat



penting untuk dilakukan mengingat masih terdapat kesenjangan yang terjadi antara keterampilan pencari kerja dan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar. Kesenjangan tersebut dipengaruhi oleh banyaknya pencari kerja, tetapi jumlah lapangan pekerjaan di Indonesia masih belum memenuhi. Kualitas daya saing dan produktifitas tenaga kerja di Indonesia pun masih dikategorikan relatif rendah. Salah satu penyebab utamanya adalah tingkat pendidikan tenaga kerja yang masih rendah (Kemenperin, 2017). Peneliti Senior Puslit Kependudukan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), Titik Handayani mengatakan hampir 75% tenaga kerja Indonesia hanya sekolah sampai SD. Hal ini membuat tenaga kerja Indonesia masih berpenghasilan rendah dan tak mampu bersaing dengan negara tetangga (Republik, 2015).

Pemerintah Indonesia mengatur lebih rinci terkait peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan kerja, dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. Para tenaga kerja butuh pelatihan, dan pedoman penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. Tenaga kerja membutuhkan latihan kerja yang tepat untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga dalam menyelesaikan tugas lebih efektif dan efisien apabila sesuai dengan aturan, dan dengan cara yang telah ditetapkan.

Tabel 3. Tenaga Kerja Tahun 2010-2016



<i>dalam juta</i>	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tenaga Kerja	116.5	119.4	120.3	120.2	121.9	122.4	127.8
Bekerja	108.2	111.3	113.0	112.8	114.6	114.8	120.8
Menganggur	8.3	8.1	7.3	7.4	7.2	7.6	7.0

Sumber: BPS

Tabel di bawah ini memperlihatkan empat sektor terpopuler yang menyerap paling banyak tenaga kerja di tahun 2011 dan setelahnya.

Tabel 4. Sektor Penyerap Tenaga Kerja

<i>dalam juta</i>	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Pertanian	42.5	39.9	39.2	39.0	37.8	38.3
Pedagang Grosir, Pedagang Ritel, Restoran dan Hotel	23.2	23.6	24.1	24.8	25.7	28.5
Jasa masyarakat, Sosial dan Pribadi	17.0	17.4	18.5	18.4	17.9	19.8
Industri Manufaktur	13.7	15.6	15.0	15.3	15.3	16.0

Sumber: BPS

Dari berbagai daerah di Indonesia penduduk Pulau Jawa sangatlah padat dibandingkan pulau-pulau lain, hal tersebut menyebabkan banyak permasalahan.

Kepadatan di pulau Jawa ini menjadikan banyak orang yang pada tingkat usia kerja masih menganggur karena kurangnya lapangan pekerjaan dan selain itu juga, kurang memiliki keterampilan. Hal ini bisa dilihat dari penyerapan tenaga kerja pada usia angkatan kerja, pada tahun 2013, di Provinsi Jawa Timur sebanyak 19,081.995 orang terserap di berbagai sektor ekonomi. Angka penyerapan tenaga kerja tersebut merupakan yang terbesar dari seluruh provinsi di Indonesia, yaitu 17,22% dari seluruh angkatan kerja di Indonesia. Kecilnya angka penyerapan



tersebut disebabkan karena masih banyaknya masyarakat yang tidak memiliki keterampilan/kemampuan dalam suatu bidang yang dapat menjadikannya diterima disuatu bidang pekerjaan. Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 79 Tahun 2016 bahwa Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan (Disnakertrans)

Jawa Timur merupakan dinas yang menjalankan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Dinas tersebut memiliki Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja (UPT PK) di setiap daerah yang ada di Jawa Timur seperti UPT PK

Bojonegoro, UPT PK Jember, UPT PK Situbondo, UPT PK Wonorejo, UPT PK Singosari, UPT PK Pasuruan, UPT PK Jombang, UPT PK Surabaya, UPT PK Madiun. Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja (UPT PK) menyelenggarakan

pelatihan yang sesuai Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 122 Tahun 2008 tentang Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur, yaitu Unit Pelaksana Teknis yang disingkat

UPT adalah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur yang melaksanakan tugas-tugas operasional di lapangan.

UPT Pelatihan Kerja Provinsi Jawa Timur memiliki program pelatihan berbasis kompetensi sejak dikeluarkan peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 8 tahun 2014 tentang pedoman penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. Program pelatihan berbasis kompetensi adalah program pelatihan yang diberikan kepada lulusan SMP, SMK/ sederajat yang tidak memiliki skill/keahlian. Program pelatihan berbasis kompetensi terdiri dari 3 jenis pelatihan yaitu Pelatihan Institusional, MTU (*Mobile Training Unit*), Swadana, UPT



Pelatihan Kerja Madiun sudah menerapkan pelatihan berbasis kompetensi dengan jumlah peminat yang cukup besar. Hampir 80 % peserta yang mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi di UPT Pelatihan Kerja Madiun telah mendapatkan pekerjaan di industri atau perusahaan yang berada di luar kabupaten madiun. Hal ini sesuai dengan wawancara dengan bapak Jumali selaku Kasie Pengembangan dan Pemasaran, yaitu:

“...80% dari lulusan pelatihan kita sudah diterima di perusahaan/industri industri, mereka diterima di industri yang bekerja sama dengan kami dan adapula yang diterima kerja di perusahaan yang tidak bekerja dengan kami. Jadi lulusan dari pelatihan berbasis kompetensi di UPT Pelatihan Kerja Madiun ini tidak selalu bekerja di lingkungan Kota/Kabupaten Madiun saja” (wawancara pada tanggal 22 Mei 2017 pukul 13.20)

Keberhasilan program pelatihan berbasis kompetensi ini tidak lepas dari permasalahan dan hambatan yang ada, permasalahan dan hambatan yang ada mengganggu dari berjalannya pelatihan berbasis kompetensi menurut Bapak Darno selaku Kepala Kantor UPT PK Madiun hambatan yang terjadi pada pelatihan berbasis kompetensi, yakni, “kurangnya tenaga instruktur yang profesional yang sesuai dengan perkembangan teknologi, tenaga instruktur yang tersedia di UPT Pelatihan Kerja Madiun ini kebanyakan sudah berumur 50 tahun dan sampai saat ini belum ada pengkaderan untuk instruktur yang baru.”

Berdasarkan informasi dari bapak Darno selaku Kepala UPT Pelatihan Kerja Madiun instruktur yang ada untuk menjalankan pelatihan berbasis kompetensi jumlahnya terbatas, dan hingga saat ini belum ada penambahan instruktur yang baru. Jika dilihat dari fungsi dan tugasnya instruktur pelatihan merupakan ujung



tombak dari berjalannya pelatihan berbasis kompetensi, jika instruktur yang mengajar tidak ada, itu menjadikan pelatihan tidak dapat dijalankan.

Berdasarkan fakta di lapangan dapat dipahami bahwa pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPT Pelatihan Kerja Madiun telah berjalan sesuai pedoman pelatihan berbasis kompetensi, walaupun dalam pelaksanaannya masih dijumpai hambatan. Oleh karena itu peneliti berminat untuk meneliti implementasi program pelatihan berbasis kompetensi. Untuk itu peneliti mengangkatnya dalam penelitian yang berjudul **“Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Perekrutan Tenaga Kerja (Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Kabupaten Madiun)”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Proses dan Hasil Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Perekrutan Tenaga Kerja di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Madiun?
2. Apakah faktor pendukung dan penghambat program pelatihan berbasis kompetensi dalam perekrutan tenaga kerja di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Madiun?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis implementasi program pelatihan berbasis kompetensi dalam perekrutan tenaga kerja (Studi pada Kantor UPT Pelatihan Kerja Madiun)



2. Mendeskripsikan dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat implementasi program pelatihan berbasis kompetensi dalam perekrutan tenaga kerja (Studi pada Kantor UPT Pelatihan Kerja Madiun)

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teoritis

- a. Menambah kajian teoritis dalam lingkup studi ilmu pengetahuan administrasi publik khususnya bidang kajian kebijakan publik
- b. Bahan referensi bagi penelitian-penelitian atau studi lanjutan dengan topik sama yakni terkait implementasi sebuah kebijakan atau program yang dilakukan oleh pemerintah

2. Kontribusi Praktis

- a. Diharapkan memberikan sumbangan pemikiran maupun masukan terkait implementasi program pelatihan berbasis kompetensi kepada instansi terkait yaitu Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Madiun
- b. Sebagai masukan bagi instansi terkait yaitu Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Madiun sebagai pelaksana pelatihan berbasis kompetensi

E. Sistematika Pembahasan

Gambaran terkait pembahasan penelitian tentang Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Perekrutan Tenaga Kerja di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja (UPT PK) Madiun diantaranya adalah:



BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan memuat tentang hal-hal yang melatarbelakangi penelitian terkait kebijakan publik dalam pealtihan tenaga kerja sehingga peneliti ingin mengetahui lebih rinci implementasinya, khususnya pada program Pelatihan Berbasis Kompetensi yang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja (UPT PK) Madiun. Sehingga rumusan masalah yang diteliti adalah: 1) Proses dan Hasil Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Perekrutan Tenaga Kerja di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Madiun. 2) Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Perekrutan Tenaga Kerja di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Madiun. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis. Kontribusi penelitian dalam peeltian ini bersifat teoritis dan praktis.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka memuat teori-teori, konsep teoritis maupun normatif yang berhubungan dengan judul penelitian, serta kerangka berpikir peneliti. Adapun teori-teori maupun konsep yang adalam tinjauan pustaka antara lain: Kebijakan Publik, Implementasi Kebijakan, Teori Program, Pelatihan, Tenaga Kerja, Kompetensi



BAB III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian menyajikan langkah-langkah teknis dan praktis dalam melakukan penelitian. Adapun jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, fokus penelitian diambil dari teori implementasi kebijakan, lokasi penelitian di Kabupaten Madiun sedangkan situs penelitian di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja (UPT PK) Madiun. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan peneliti sendiri, pedoman wawancara, dan catatan lapangan.

BAB IV : PEMBAHASAN

Sub bab pembahasan terdiri dari penyajian gambaran umum lokasi dan situs penelitian, penyajian data yang diperoleh dari lapangan baik melalui wawancara, observasi, ataupun dokumentasi, dan analisis data berdasarkan fokus permasalahan yang telah ditentukan

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan hasil akhir dari penelitian skripsi yang dapat berguna bagi semua pihak dan saran yang berisi tentang pemikiran-pemikiran dapat memberikan manfaat bagi program ini selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kebijakan Publik

1. Pengertian Kebijakan Publik

Sebagai bentuk pemahaman studi mengenai kebijakan publik dapat dilihat berdasarkan beberapa pendapat tokoh kebijakan. Kebijakan publik menurut

Dye “apapun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan (*Public policy is whatever governments choose to do or no to do*)”. Definisi

kebijakan publik menurut Dye yang dikutip Subarsono (2012:2) mengandung makna bahwa, “Kebijakan publik tersebut dibuat oleh badan pemerintah,

bukan organisasi swasta dan Kebijakan publik menyangkut pilihan yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh badan pemerintah” Definisi kebijakan

publik Anderson yang dikutip oleh Subarsono (2012:2) mendefinisikan kebijakan publik sebagai kebijakan yang ditetapkan oleh badan-badan dan

aparatur pemerintah, walaupun disadari bahwa kebijakan publik dapat dipengaruhi oleh para aktor dan faktor di luar pemerintah.

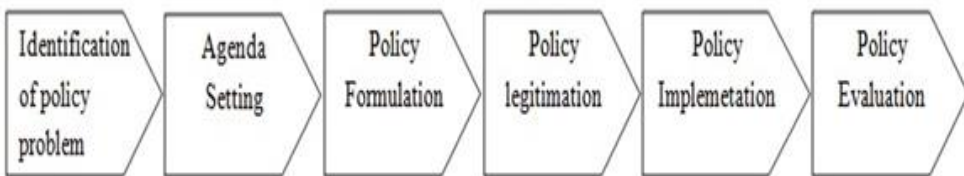
Sebagaimana perspektif mengenai pengertian dari kebijakan publik dari berbagai tokoh kebijakan memperlihatkan bahwasannya kebijakan publik

merupakan pilihan yang dipilih pemerintah agar dapat menyelesaikan permasalahan publik. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa

kebijakan publik merupakan berbagai tindakan dalam bentuk program ataupun keputusan ataupun lainnya guna tercapainya kepentingan masyarakat.

2. Proses Kebijakan Publik

Proses kebijakan publik secara umum dapat dipahami dalam kebijakan publik adalah formulasi kebijakan, implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan. Tahapan pada kebijakan publik ini memberikan gambaran umum alur pembuatan kebijakan publik. Menurut Dye proses kebijakan publik dapat digambarkan seperti di bawah ini:



Gambar 1. Tahapan dalam Proses Kebijakan

Sumber: Nugroho (2011:495)

Dye seperti dikutip oleh Widodo (2009: 16-17) menjalankan proses kebijakan publik sebagai berikut:

a. Identifikasi masalah kebijakan (*identification of policy problem*)

Identifikasi masalah kebijakan dapat dilakukan melalui identifikasi apa yang menjadi tuntutan (*demands*) atas tindakan pemerintah.

b. Penyusunan agenda (*agenda setting*)

Penyusunan agenda (*agenda setting*) merupakan aktivitas memfokuskan perhatian pada pejabat publik dan media masa atas keputusan apa yang akan diputuskan terhadap masalah publik tertentu.

c. Perumusan Kebijakan (*policy formulation*)



Perumusan (*formulation*) merupakan tahapan pengusunan rumusan kebijakan melalui organisasi perencanaan kebijakan, kelompok kepentingan, birokrasi pemerintah, presiden, dan lembaga legislatif.

d. Pengesahan Kebijakan (*Legitimizing of policies*)

Pengesahan kebijakan melalui tindakan politik oleh partai politik, kelompok penekan, presiden, dan kongres.

e. Implementasi Kebijakan (*Implementating of policies*)

Implementasi kebijakan dilakukan melalui birokrasi, anggaran publik, dan aktivitas agen eksekutif yang terorganisasi.

f. Evaluasi Kebijakan (*Policy evaluation*)

Evaluasi kebijakan dilakukan oleh lembaga pemerintah sendiri, konsultan diluar pemerintah, pers, dan masyarakat (publik)

Menurut pengertian dari kebijakan publik dari berbagai tokoh yang memperlihatkan bahwa kebijakan publik merupakan pilihan dari pemerintah agar dapat menyelesaikan suatu permasalahan, maka dari itu suatu kebijakan publik harus diimplementasikan agar dapat terealisasikan dan dapat memecahkan permasalahan yang terjadi. Implementasi kebijakan yang akan diterapkan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan, dan berhasil dalam pelaksanaannya maka pembuat dan pelaksana kebijakan harus mengetahui apa itu implementasi kebijakan.



B. Implementasi Kebijakan

1. Definisi Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan publik dapat digunakan sebagai alat analisis dari pelaksanaan program yang ada. Adapun beberapa pengertian implementasi kebijakan antara lain:

a. Menurut Van Meter Van Horn (dalam Agustino, 2012:139), implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan

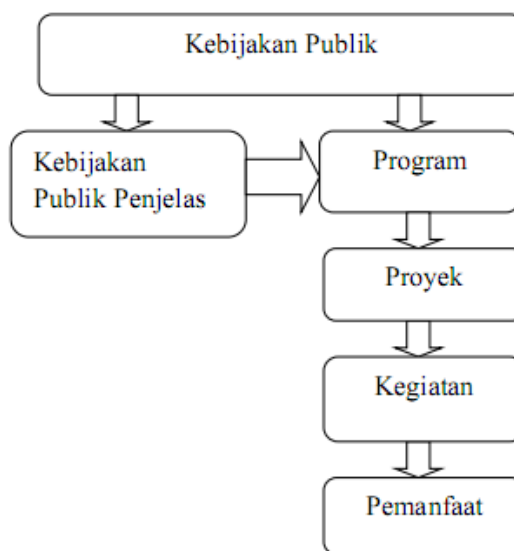
b. Sedangkan Sedang menurut Mazmanian dan Sabatier (dalam Agustino, 2012:139), implementasi kebijakan sebagai pelaksanaan keputusan kebijaksanaan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintahperintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mendefinisikan masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstrukturkan atau mengatur proses implementasinya.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang sistematis yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan untuk mendapat suatu hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran kebijakan. Sehingga implementasi program pelatihan berbasis kompetensi dalam

perekrutan tenaga kerja dapat diamati melalui prosesnya, maupun aspek-aspek pengukur implementasi kebijakan. Nugroho (2009:126) berpendapat bahwa untuk menganalisa proses implementasi kebijakan atau program itu berlangsung, dapat dilihat dari berbagai model kebijakan.

2. Tahapan Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan menurut Nugroho (2009:494) pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua langkah yaitu dengan langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan *derivate* atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Sekuensi Implementasi Kebijakan

Sumber: Nugroho (2009:495)



Kebijakan publik dalam bentuk Undang-undang atau perda adalah jenis kebijakan publik yang memerlukan kebijakan publik penjelas atau sering diistilahkan sebagai peraturan pelaksanaan. Kebijakan publik yang bisa langsung operasional antara lain Keppres, Inpres, Kepmen, Keputusan Kepala Dinas dan lain-lain. Rangkaian implementasi kebijakan dari gambar diatas dapat dilihat jelas yaitu mulai program, ke proyek, dan ke kegiatan. Model tersebut mengadaptasi mekanisme yang lazim dalam manajemen, khususnya manajemen dalam sektor publik. Selain itu menurut Widodo (2012:90:94) tahap implementasi suatu kebijakan mencakup tahap interpretasi, tahap pengorganisasian dan tahap aplikasi. Berikut adalah penjelasan dari tahapan tersebut yaitu:

a. Tahap Interpretasi

Tahap interpretasi merupakan tahap penjabaran sebuah kebijakan yang masih bersifat abstrak kedalam kebijakan yang lebih bersifat teknis operasional. Kebijakan umum atau kebijakan strategis diwujudkan dalam bentuk peraturan daerah (perda) yang dibuat bersama-sama antara lembaga legislatif (DPRD) dan lembaga eksekutif (pemerintah daerah). Kebijakan manajerial diwujudkan dalam bentuk kebijakan kepala dinas, kepala badan atau kepala kantor sebagai unsur pelaksana teknis daerah.

Aktivitas interpretasi kebijakan tadi tidak sekedar menjabarkan sebuah kebijakan yang masih bersifat abstrak kedalam kebijakan yang bersifat abstrak yang lebih profesional, tetapi juga diikuti dengan kegiatan mengkomunikasikan kebijakan agar seluruh rakyat dapat mengetahui dan



memahami apa yang menjadi arah, tujuan dan sasaran kebijakan. Kebijakan ini perlu dikomunikasikan atau disosialisasikan agar mereka yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung terhadap kebijakan tersebut menjadi tahu dan paham tentang apa yang menjadi arah, tujuan, dan sasaran kebijakan tersebut.

b. Tahap Pengorganisasian

Tahap ini lebih mengarah pada proses kegiatan pengaturan dan penetapan siapa yang menjadi pelaksana kebijakan (penentuan lembaga organisasi) mana yang akan melaksanakan, penetapan biaya (berapa besarnya biaya yang diperlukan, darimana sumbernya, bagaimana menggunakan dan mempertanggung jawabkan), penetapan sarana dan prasarana apa yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan, penetapan tata kerja dan penetapan manajemen pelaksana kebijakan termasuk penetapan pola kepemimpinan dan koordinasi pelaksana kebijakan.

c. Tahap Aplikasi

Tahap aplikasi merupakan tahap penerapan rencana proses implementasi kebijakan ke dalam realitas nyata. Tahap aplikasi merupakan perwujudan dari pelaksanaan masing-masing kegiatan dalam tahapan yang telah disebutkan sebelumnya.

3. Kebijakan Publik sebagai Program

Kebijakan publik merupakan suatu rancang tujuan dengan mengimplementasikannya ke dalam sebuah program, oleh karena itu program



merupakan bagian dalam kebijakan publik. Suatu program mencakup tindakan pengesahan atau legalisasi tertentu mengenai eksistensi program tersebut, penyediaan sumberdaya yang diperlukan antara lain dana dan tenaga staf yang ditugaskan untuk melaksanakan program tersebut. Sebagaimana program pelatihan berbasis kompetensi yang saat ini dijalankan oleh UPT Pelatihan Kerja Madiun.

C. Teori Program

1. Definisi Program

Program menurut Arikunto (1998) merupakan kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Suatu program merupakan yang direncanakan dan memiliki tujuan tertentu sehingga pencapaian program tersebut dapat diukur. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa program merupakan kumpulan dari kegiatan yang telah direncanakan untuk mengarahkan kepada satu tujuan tertentu dan dapat dinilai keberhasilannya.

Program di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) didefinisikan sebagai rancangan mengenai asas-asas atau usah-usaha yang akan dijalankan. Program merupakan tahap-tahap dalam rangkaian penyelesaian yang berisi langkah-langkah yang akan dikerjakan untuk mencapai tujuan dan merupakan unsur pertama yang harus ada demi tercapainya kegiatan implementasi. Menurut Zauhar (1993) dapat diketahui bahwa program disamping bersifat alokatif dan deskriptif, program juga bersifat inovatif dan multifungsi.



Dengan suatu program berbagai macam masalah pembangunan dan masyarakatan dicoba untuk dipecahkan. Mengingat banyaknya problem yang bermunculan dalam masyarakat, maka diperlukan pula program yang banyak. Atas dasar itulah maka di kebanyakan negara yang sedang berkembang muncul beragam program semisal program pembangunan desa, wajib belajar, perbaikan gizi dan lain-lain. Program tersebut disamping untuk memecahkan suatu masalah tertentu (*problem solving*) dimaksudkan juga agar masyarakat bangkit motivasinya dan inovasinya, karena mereka tertarik dengan program yang direncanakan. Dalam mencapai tujuan tersebut disadari benar bahwa halangan sumber daya merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Oleh karenanya maka para pengelola pembangunan harus mampu menyusun skala prioritas sehingga alokasi dan distribusi sumber daya dapat dilaksanakan secara tepat. Menurut United Nation seperti dikutip Zauhar (1993:2) mengatakan bahwa fungsi tersebut dapat terlaksana dengan baik maka suatu program harus memiliki ciri-ciri:

- a. Tujuan yang dirumuskan jelas
- b. Penentuan dari peralatan yang baik untuk mencapai tujuan
- c. Suatu kerangka kebijaksanaan yang konsisten dan atau proyek-proyek yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan program seselektif mungkin
- d. Pengukuran dengan ongkos-ongkos yang diperkirakan dan keuntungankeuntungan yang diharapkan akan dihasilkan dari program tersebut
- e. Hubungan dengan kegiatan-kegiatan lain dalam usaha pembangunan tidak sendiri lagi. Berbagai upayan di bidang manajemen termasuk penyediaan tenaga, pembiayaan dan lain-lain untuk melaksanakan program tersebut



Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa suatu program yang diimplementasikan, terlebih dahulu harus diketahui secara jelas mengenai uraian pekerjaan secara sistematis, tata cara pelaksanaan, jumlah anggaran yang dibutuhkan dan kapan waktu pelaksanaan agar program yang direncanakan dapat mencapai target sesuai dengan yang diinginkan. program pelatihan berbasis kompetensi juga bisa dikatakan sebagai sebuah program dimana program ini mempunyai tiga unsur penting yang dapat dinyatakan sebuah program.

2. Implementasi Program

Implementasi merupakan tahap dalam proses kebijakan karena tanpa implementasi yang efektif maka keputusan pembuat kebijakan tidak akan berhasil dilaksanakan. Implementasi kebijakan merupakan aktivitas yang terlibat setelah adanya pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan output dan outcome bagi masyarakat. Proses implementasi baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan, kemudian program kegiatan telah tersusun kemudian dana telah siap untuk proses pelaksanaannya dan telah disalurkan untuk mencapai sasaran atau tujuan kebijakan yang diinginkan. Kebijakan biasanya berisi suatu program untuk dilaksanakan, nilai-nilai yang dilakukan melalui tindakan-tindakan yang terarah. Apabila program atau kebijakan sudah dibuat maka program tersebut harus dilakukan oleh aparat yang berkepentingan.

Pressman dan Wildavsky seperti dikutip dalam Tangkisilan (2003:17) menyatakan bahwa implementasi sebagai interaksi antara penyusunan tujuan



dengan sasaran-sasaran tindakan dalam mencapai tujuan tersebut atau kemampuan untuk menghubungkan dalam hubungan kausal antara yang diinginkan yang diinginkan dengan cara mencapainya. Dalam studi kebijakan publik, dikatakan bahwa implementasi bukanlah sekedar bersangkut-paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin melalui saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu implementasi menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa dan apa yang didapat dari suatu kebijakan. Mazmanian dan Sabatier dalam Putra (2003:84) mengatakan bahwa mengkaji masalah implementasi kebijakan berarti berusaha memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah program dinyatakan diberlakukan atau dirumuskan, yakni peristiwa-peristiwa dan kegiatan yang terjadi setelah proses pengesahan kebijakan, baik yang menyangkut usaha-usaha administrasi maupun untuk menimbulkan dampak nyata masyarakat.

Dari beberapa pemahaman yang dikemukakan para ahli di atas maka jelas bahwa implementasi merupakan suatu rangkaian aktivitas dalam rangka menyampaikan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut membawa hasil yang diinginkan.

Menurut Jones dalam Widodo (2006:89) aktivitas implementasi terdapat tiga pilar aktivitas dalam mengoperasikan program yaitu:

a. Interpretasi

Tahap interpretasi merupakan tahap penjabaran suatu kebijakan kebijakan yang masih bersifat abstrak ke dalam kebijakan yang lebih bersifat teknis operasional. Kebijakan umum dan kebijakan strategis



(*strategic policy*) akan dijabarkan kedalam kebijakan manajerial (*managerial policy*) dan kebijakan manajerial akan dijabarkan dalam kebijakan teknis operasional (*operational policy*). Kebijakan umum atau strategis diwujudkan dalam bentuk Peraturan Daerah (Perda) yang dibuat bersama-sama antara lembaga legislatif dan eksekutif. Kebijakan manajerial diwujudkan dalam bentuk keputusan-keputusan kepala daerah dan kebijakan teknis operasional diwujudkan dalam kebijakan kepala dinas, kepala badan atau kepala kantor sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah.

Aktivitas interpretasi tadi tidak sekedar menjabarkan sebuah kebijakan yang masih bersifat abstrak kedalam kebijakan yang bersifat lebih operasional, tetapi juga diikuti dengan kegiatan mengkomunikasikan kebijakan (Sosialisasi) agar seluruh masyarakat (Stakeholder) dapat memahani dan mengetahui apa yang menjadi arah, tujuan dan sasaran kebijakan yang ditetapkan. Kebijakan ini perlu dikomunikasikan dan disosialisasikan agar mereka terlibat, baik langsung maupun tidak langsung terhadap kebijakan tersebut. Tidak saja menjadi mengetahui dan memahami tentang apa yang menjadi arah tujuan dan sasaran kebijakan, tetapi yang lebih penting mereka akan dapat menerima, mendukung dan bahkan mengamankan pelaksanaan kebijakan tersebut.

b. Pengorganisasian

Struktur organisasi yang jelas diperlukan dalam mengoperasikan program sehingga tenaga pelaksana dapat terbentuk dari sumber daya yang



kompeten dan berkualitas. Dalam hal ini lebih mengarah pada proses pengaturan dan penetapan siapa yang menjadi pelaksana (penentuan lembaga organisasi yang mana akan melaksanakan dan siapa pelakunya), penetapan anggaran (berapa besarnya anggaran yang diperlukan, dari mana sumbernya, bagaimana menggunakan dan mempertanggung jawabkan), penetapan prasarana dan sarana apa yang diperlukan, menetapkan tata kerja dan penetapan manajemen pelaksanaan kebijakan termasuk penetapan pola kepemimpinan dan koordinasi pelaksanaan.

1) Pelaksana program

Pelaksana program sangat tergantung kepada jenis program apa yang akan dilaksanakan. Program bukan sekedar menetapkan lembaga mana yang akan melaksanakan dan siapa yang melaksanakan, tetapi juga menetapkan tugas pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab dari masing-masing pelaku kebijakan tersebut.

2) Standar Operasional Prosedur

Setiap melaksanakan kebijakan atau program perlu ditetapkan Standart Operating Prosedur (SOP) sebagai pedoman, petunjuk, tuntunan dan referensi bagi para pelaku program agar mereka mengetahui apa yang harus disiapkan dan dilakukan, siapa sasarannya, dan hasil apa yang ingin dicapai dari pelaksanaan program tersebut. Selain itu, SOP dapat pula digunakan untuk mengarahkan timbulnya perbedaan dalam bersikap dan bertindak ketika dihadapkan pada permasalahan saat mereka melaksanakannya. Oleh karena itu setiap program yang dibuat perlu



dibuat prosedur tetap atau prosedur baku berupa Standar Operasi
Prosedur (SOP) dan atau Standar Pelayanan Minimal (SPM).

3) Sumberdaya Keuangan dan Peralatan

Setelah ditetapkan siapa yang menjadi pelaku program dan
Standar Operasi Presedur (SOP), langkah berikutnya perlu ditetapkan
betapa besarnya anggaran dan darimana sumber anggaran tadi, serta
peralatan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu program. Besarnya
anggaran untuk melaksanakan program tertentu sangat tergantung kepada
macam dan jenis program yang akan dilaksanakan. Namun sumber
anggaran setidaknya dapat ditetapkan antara lain berasal dari Pemerintah
Pusat APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara), APBD
(Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah), sektor swasta, swadaya
masyarakat dan lain-lain.

Demikian pula dengan macam, jenis dan besar kecilnya
peralatan yang diperlukan bervariasi dan tergantung kepada macam dan
jenis program yang akan dilaksanakan. Meskipun demikian, yang lebih
penting untuk mengetahui dan ditegakkan adalah untuk melaksanakan
sebuah program perlu didukung oleh peralatan yang memadai. Tanpa
peralatan yang cukup dan memadai akan dapat mempengaruhi efektivitas
dan efisiensi dalam melaksanakan sebuah program.

4) Penetapan Manajemen Pelaksana Program

Manajemen pelaksana program dalam hal ini lebih ditekankan
pada penetapan pola kepemimpinan dan koordinasi dalam melaksanakan



sebuah program. Apabila pelaksanaan melibatkan lebih dari satu lembaga maka harus jelas dan tegas pola kepemimpinan yang digunakan, apakah menggunakan pola kolegal, atau ada salah satu lembaga yang ditunjuk sebagai koordinator.

5) Penetapan Jadwal Kegiatan

Agar pelaksanaan program menjadi lebih baik setidaknya dari “dimensi proses pelaksanaan program”, maka perlu ada penetapan jadwal pelaksanaan. Jadwal pelaksanaan kebijakan tadi harus diikuti dan dipatuhi secara konsisten oleh para pelaku program. Jadwal pelaksanaan ini penting, tidak saja dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan sebuah program, tetapi sekaligus dapat dijadikan standar untuk menilai kinerja pelaksanaannya, terutama dilihat dari dimensi proses pelaksanaan. Oleh karena itu, setiap pelaksanaan program/kebijakan perlu ditegaskan dan disusun jadwal pelaksanaan.

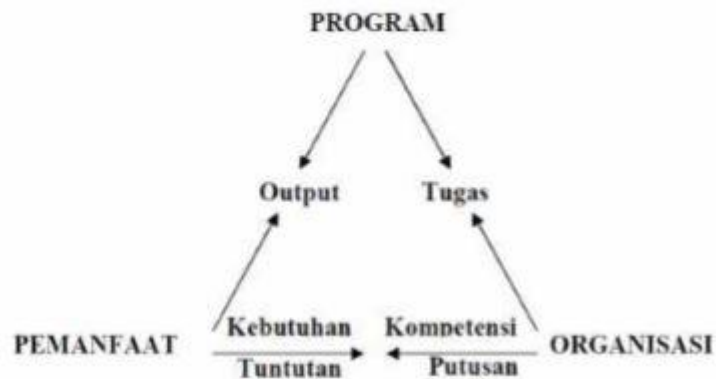
c. Penerapan atau Aplikasi

Tahap aplikasi merupakan tahap penerapan terencana proses implementasi program ke dalam realitas nyata. Tahap aplikasi merupakan perwujudan dari pelaksanaan masing masing kegiatan dalam tahap yang telah disebutkan sebelumnya.

Salah satu model implementasi program yakni model yang diungkapkan oleh Korten dalam Akib dan Tarigan (2000). Model ini memakai pendekatan proses pembelajaran dan lebih dikenal dengan model kesesuaian implementasi program. Model ini berintikan kesesuaian antara

tiga elemen yang ada dalam pelaksanaan program, yakni program itu sendiri, pelaksanaan program dan kelompok sasaran program.

Model kesesuaian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. Model Kesesuaian Implementasi Program

Sumber: Akib dan Tarigan (2000:11)

Korten menggambarkan model ini berintikan tiga elemen yang ada dalam pelaksanaan program yaitu program itu sendiri, pelaksanaan program, dan kelompok sasaran program. Korten menyatakan bahwa suatu program akan berhasil dilaksanakan jika terdapat kesesuaian dari tiga unsur implementasi program. Pertama, kesesuaian antara program dengan peminfaat, yaitu kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok sasaran (peminfaat). Kedua, kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara tugas yang disyaratkan oleh program dengan kemampuan organisasi pelaksana. Ketiga, kesesuaian antara kelompok peminfaat dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara syarat yang diputuskan



organisasi untuk dapat memperoleh output program dengan apa yang dapat dilakukan oleh kelompok sasaran program (Akib dan Tarigan, 2000: 12).

Berdasarkan pola yang dikembangkan Korten dalam Akib dan Tarigan (2000), dapat dipahami bahwa kinerja program tidak akan berhasil sesuai dengan apa yang diharapkan kalau tidak terdapat kesesuaian antara tiga unsur implementasi kebijakan. Hal ini disebabkan apabila output program tidak sesuai dengan kebutuhan kelompok sasaran, jelas output tidak dapat dimanfaatkan. Jika organisasi pelaksana program tidak memiliki kemampuan melaksanakan tugas yang disyaratkan oleh program, maka organisasinya tidak dapat menyampaikan output program dengan tepat.

Atau, jika syarat yang ditetapkan organisasi pelaksana program tidak dapat dipenuhi oleh kelompok sasaran, maka kelompok sasaran tidak mendapatkan output program. Oleh karena itu, kesesuaian antara tiga unsur implementasi kebijakan mutlak diperlukan agar program berjalan sesuai dengan rencana yang telah dibuat terkait landasan implementasi.

Model implementasi sebuah program ini sangat penting digunakan untuk mempermudah dalam pelaksanaan program itu sendiri serta membantu dalam menganalisis model atau cara sebuah program dijalankan atau dilaksanakan dan termasuk program pelatihan berbasis kompetensi.

Model kesesuaian implementasi program yang diungkapkan oleh Korten dalam Akib dan Tarigan (2000) juga membantu menganalisis apakah program pelatihan berbasis kompetensi ini adalah sebuah program yang telah sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang dikenai program dan dapat



menilai kesesuaian antara 3 elemen penting dalam melaksanakan sebuah program yakni program itu sendiri, pelaksana dan masyarakat. Tidak hanya itu, pendapat Jones tentang tiga aktivitas penting dalam pengimplementasian dapat membantu penulis menganalisis apakah pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi telah sesuai dengan pendapat yang dirumuskan Jones tentang tiga pilar pelaksanaan sebuah program.

D. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya.

Menurut Gomes (2003:197) istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang.

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini



2. Tujuan Pelatihan

Dalam kegiatan pelatihan tujuan harus ditetapkan terlebih dahulu, menurut Suryana Sumantri (2001) tujuan itu harus ditetapkan secara tegas, spesifik, realistis, cukup menantang, dapat diukur, jelas waktunya. Dirumuskan dengan kalimat singkat dan sederhana bahasanya agar mudah dicerna dan mudah ditangkap maknanya, dengan demikian seluruh kegiatan latihan selalu akan terarah pada tujuan yang akan ditetapkan selamanya.

Adapun yang dimaksud pengertian tersebut diatas adalah sebagai berikut:

- a. Realistis, jelas dan dapat dikerjakan sesuai dengan kemampuan dan apabila terlalu sukar, menurut kea rah keputusan dan akan menyerah
- b. Menantang artinya tujuan itu harus memberikan tantangan, apabila tidak menantang maka para pelaku pelatihan kurang bergairah untuk mencapainya dan imbalan tidak menarik
- c. Mempunyai batas waktu, agar program selesai sesuai dengan jadwal yang ada, apabila tidak mempunyai batasan waktunya mungkin ada kecenderungan untuk tidak menyelesaikannya
- d. Spesifik, tujuan dirumuskan secara khusus tidak bersifat umum dan kabur, tetapi jelas yang akan dicapai
- e. Terukur, agar kita mengetahui bahwa tujuan tersebut telah tercapai bagaimanapun juga yang terpenting, semua pelaku pelatihan harus merasa terlibat atau terikat pada tujuan pelatihan



3. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang paling cocok untuk menyampaikan materi kepada para peserta pelatihan oleh tim pelatih yang bersangkutan, penggunaan metode yang cocok akan mempermudah peserta pelatihan menerima materi yang diberikan, dengan demikian perubahan yang diharapkan dapat dicapai sesuai dengan tujuan pelatihan dan harapan peserta latihan keterampilan.

Untuk dapat melaksanakan pelatihan, tidak dapat dirujuk secara tegas mana yang paling baik. Hal ini karena masing-masing cara memiliki kelemahan dan kelebihan. Di samping itu suatu cara pelatihan tertentu mungkin akan cocok untuk mendapatkan kemampuan atau keterampilan tertentu, tapi tidak atau kurang cocok untuk yang lain, beberapa cara atau metode latihan menurut Djamarah dan Zain (2006:82-97), yaitu:

a. Sistem Magang

Prinsip umum sistem ini yaitu belajar sambil bekerja dan bekerja sambil belajar. Keuntungannya biaya murah, memerlukan manajemen yang sederhana dan loyalitas lebih matang, kelemahannya terlalu lambat, statis, ada pengaruh lingkungan yang kurang baik.

b. Sistem Ceramah

Sistem ini terutama digunakan untuk memberikan tambahan yang bersifat teoritis maupun untuk memberikan kesadaran. Kelebihannya dapat dilakukan sekaligus dan cepat, kelemahannya sulit untuk keterampilan-keterampilan tertentu, kemungkinan sulit untuk dipahami, membosankan, dan sulit bagi peserta yang heterogen.



c. Sistem Peragaan

Sistem ini kebanyakan menggunakan alat-alat tertentu dimana didemonstrasikan cara-cara penggunaan dan pengerjaannya, kelebihanannya mudah dipahami, kelemahannya mahal untuk alat peraga, dan tidak semua hal dapat dijelaskan dengan peragaan.

d. Sistem Bimbingan

Menggunakan sistem ini pelajaran langsung atau satu persatu. Kelebihanannya perhatian yang lebih besar, instruktur lebih bertanggung jawab, kelemahannya banyak instruktur, dan sulit mencari instruktur dalam jumlah besar.

e. Sistem Latihan Praktek

Dalam sistem ini seseorang lebih ditekankan untuk melaksanakan latihan seperti sesungguhnya. Kelebihanannya matang dalam praktek, mengurangi resiko kerugian dalam praktek, kelemahannya dapat mengganggu pekerjaan, dan kurang dapat berkembang.

f. Sistem Kombinasi

Sistem ini adalah kombinasi dari beberapa sistem yang dianggap tepat digunakan oleh suatu perusahaan. Alex. S, Niti Semito (2007:107-115) dipilih metode yang paling cocok untuk menyampaikan materi kepada peserta pelatihan oleh tim pelatih yang bersangkutan, penggunaan metode yang cocok akan mempermudah peserta dalam menerima materi yang diberikan, dengan demikian perubahan yang diharapkan dapat dicapai sesuai harapan.



Sedangkan menurut Anwar Prabu (2005:62) metode pelatihan ada dua, yaitu:

a. Metode-metode pelatihan *On the Job Training* adalah sebagai berikut:

1) *Job Instruction Training* atau latihan instruksi jabatan adalah pelatihan dimana ditentukan seseorang bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksi bagaimana melakukan pekerjaan tertentu

2) *Coaching* adalah bentuk pelatihan dan pengembangan di tempat kerja yang dilakukan oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana

3) *Job Rotation* adalah program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi

4) *Apprenticeship* adalah peraturan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan yaitu setelah sejumlah teori diberikan kepada peserta, peserta dibawa praktek ke lapangan

b. Metode-metode pelatihan *Off the Job Training* adalah sebagai berikut:

1) *Lecture* atau kuliah adalah presentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatihan atau pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar. Disini pola komunikasi yang terjadi umumnya satu arah. Pengajar dapat menggunakan berbagai alat peraga, memberikan kesempatan untuk bertanya atau berdiskusi,



meskipun tidak intensif. Metode ini biasanya digunakan untuk memberikan pengetahuan umum kepada peserta

2) *Video presentative* adalah presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, televisi atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan. Ini biasanya dilakukan bila jumlah peserta cukup banyak dan masalah yang dijelaskan tidak begitu kompleks

3) *Vestibule training simulation* adalah latihan yang diberikan disebuah tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti tempat kerja.

4. Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan dan Kegagalan Pelatihan

Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan ada beberapa hal pokok yang harus diperhatikan dalam program pelatihan, hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap berhasil tidaknya pelatihan yang dijalankan yaitu:

a. Metode

Metode adalah suatu cara yang dipergunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Metode yang paling efektif dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan ini yaitu dengan menggunakan metode sistem latihan praktek, dalam sistem ini peserta belajar lebih ditekankan untuk melaksanakan latihan praktek seperti sesungguhnya

b. Media



Menurut Djamarah dan Zain (2006:54) Media adalah: “segala sesuatu yang dapat digunakan dalam rangka mencapai tujuan pengajaran.

Dalam pelatihan media yang cukup dapat mendukung kelancaran suatu kegiatan sehingga dibutuhkan media yang dibutuhkan harus lengkap”

c. Evaluasi

Menurut Cascio (1992:267) melalui program pelatihan akan diperoleh 2 hal, yaitu:

“apakah program pelatihan tersebut berguna tidak, berguna tidaknya suatu program pelatihan harus dikaitkan dengan tujuan pelatihan dan tujuan organisasi sehingga elemen-elemen tersebut harus diperhatikan:

- 1) Kriteria pengukuran yang digunakan harus bisa menggambarkan sumbangan peserta terhadap tujuan organisasi
- 2) Kriteria dari peserta sendiri tentang kriteria keberhasilan
- 3) Eksperimen yang terkendali untuk dapat memastikan pelaksanaan program pelatihan

Ketentuan-ketentuan untuk menyatakan hasil yang signifikan secara teoritis maupun praktis.”

Pengaruh berhasil tidaknya pelatihan tergantung pada sistem pelatihan yang diajarkan pada seseorang yang melakukan pelatihan, yaitu metode yang digunakan saat pelatihan, media sarana dan prasarana, dan evaluasi. Pelatihan yang dilaksanakan guna memberikan ilmu-ilmu atau dasar bagi seseorang yang sebelumnya tidak memiliki kemampuan atau kurang dalam penguasaannya menjadi paham dan mengerti. Berhasilnya suatu pelatihan tersebut mampu melahirkan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan kemampuan sesuai bidang yang dipelajarinya.



E. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

1. Klasifikasi Tenaga Kerja

Menurut Pius A. Partanto (2001) Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditentukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan klasifikasi yang sudah ditentukan, yaitu:

a. Berdasarkan Penduduknya

1) Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja.

Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 sampai dengan 64 tahun.



2) Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja.

Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun.

b. Berdasarkan Batas Kerja

1) Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2) Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.

c. Berdasarkan Kualitasnya

1) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dan bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal.

2) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga



kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut.

3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

2. Perekrutan Tenaga Kerja

a. Alternatif Perekrutan

1) Alih Daya (*Outsourcing*)

Proses mempekerjakan pemasok jasa eksternal untuk menjalankan pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan secara internal.

Mensubkontrakkan berbagai fungsi kepada perusahaan lain telah menjadi praktik yang umum dalam industry selama beberapa dekade.

2) Karyawan Tidak Tetap

Digambarkan sebagai “angkatan kerja Amerika sekali pakai” oleh seorang mantan menteri tenaga kerja. Mereka adalah orang-orang yang bekerja sebagai karyawan paruh-waktu, karyawan sementara, atau kontraktor independen.

3) Organisasi Pemberi Kerja Profesional (Persewaan Karyawan)

Organisasi pemberi kerja profesional adalah perusahaan yang menyewakan para karyawan kepada perusahaan lainnya.

4) Kerja Lembur



banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kriteria lebih besar.

Seorang tenaga kerja harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya, kemampuan dari masing-masing tenaga kerja inilah yang menjadi pembeda antara tenaga kerja satu dengan yang lain. Kemampuan seseorang ini yang disebut dengan kompetensi, karena pentingnya seorang tenaga kerja memiliki kompetensi maka tenaga kerja harus mempelajari ilmu-ilmu yang berhubungan dengan apa yang akan dikerjakan.

F. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Maka dari itu kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu,



sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan. Menurut Wibowo (2016:272) kompetensi merupakan:

“karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala yang lebih tinggi dengan frekuensi lebih tinggi dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksana biasa atau rata-rata.”

Oleh karena itu kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Menurut Spencer dan spencer dalam Wibowo (2016:272) menyatakan bahwa: “kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.”

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:273) menyatakan:

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Perilaku apabila didefinisikan sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk : alasan kritis, kapabilitas strategik dan pengetahuan bisnis



- b. Membuat pekerjaan dilakukan melalui dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, kontrol, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektivitas, persuasi dan pengaruh.
- c. Membawa serta orang dengan motivasi, keterampilan antarpribadi, berkepentingan dengan efektivitas, persuasi dan pengaruh.

Dari berbagai pandangan tersebut di atas dapat dirumuskan kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

2. Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut.

Ada beberapa tipe kompetensi menurut Wibowo (2016:75) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan
- b. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional



c. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal

d. *Interpersonal competency*, meliputi empati membangun konsensus, networking, persuasif, negoisasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain dan menjadi team player

e. *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantaidan membangkitkan gagasan kreatif

f. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan

g. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja dan menghargai keberagaman

h. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja

i. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan



pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen pada kualitas

3. Kategori Kompetensi

Zwell (2000: 25) dalam Wibowo (2016:276) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari:

- a. *Task Achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
- b. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
- c. *Personal Attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.



d. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang.

Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.

e. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun focus dan masud, dasar-dasar, dan nilai-nilai

Sementara itu, Spencer dan spencer (1993:19) menyusun sebagai cluster atau kelompok kompetensi dalam enam cluster sebagai berikut:

a. *Achievement and action*, merupakan cluster yang terdiri dari orientasi terhadap prestasi, perhatian terhadap order, kualitas dan akurasi, inisiatif dan pencarian informasi.

b. *Helping human service*, merupakan cluster yang terdiri dari pemahaman secara interpersonal dan orientasi terhadap pelayanan pelanggan.

c. *Impact and influence*, merupakan cluster yang terdiri dari dampak dan pengaruh, kewaspadaan organisasi, dan membangun hubungan baik

d. *Managerial*, merupakan cluster yang terdiri dari pengembangan orang lain, pengarahan, ketegasan dan penggunaan, kekuasaan berdasar posisi, *teamwork* dan kerja sama, *team leadership*



e. *Cognitif*, merupakan cluster yang terdiri dari pemikiran analitis, pemikiran konseptual, keahlian teknis/professional/manajerial.

f. *Personal effectiveness*, merupakan cluster yang terdiri dari pengendalian diri, percaya diri, fleksibilitas, komitmen terhadap organisasi

4. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Zwell dalam (Wibowo 2016:283) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu.



Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan, masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengeruh dalam lingkungan seperti tersebut.

Orang yang pekerjaan memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak



berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik daripada mereka yang mudah mengelola respons emosionalnya. Walaupun dapat berubah, kepribadian tidak cenderung berubah dengan mudah. Tidaklah bijaksana untuk mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang memengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan memengaruhi orang lain, meningkatnya inisiatif, dan sebagainya.



f. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- 1) Praktek rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi
- 2) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi



3) Praktek pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain

4) Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi

5) Kebiasaan dan prosedur memberikan informasi kepada pekerja tentang beberapa banyak kompetensi yang diharapkan

6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan

Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2014:9) metode pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna generalisasi.

Sedangkan menurut Moloeng (2014:6) mengatakan bahwa:

“Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan Bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah”.

Penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kilas peristiwa pada masa sekarang. Tujuannya adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai faktor-faktor, sifat-sifat serta lingkungan antara fenomena yang diselidiki (Nasir, 1988:63).

Penelitian deskriptif adalah pilihan peneliti karena tujuan peneliti yaitu ingin mendapatkan data untuk mendeskripsikan keadaan atau fenomena secara



menyeluruh berkenaan dengan Implementasi Program Pelatihan Berbasis

Kompetensi dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten/Kota Madiun.

Penelitian deskriptif sendiri lebih mengarah pada data yang berbentuk olahan kata,

serta hasilnya berupa sajian ataupun kutipan-kutipan. Pendekatan kualitatif dapat

berperan untuk mendeskripsikan suatu proses kegiatan berdasarkan apa yang terjadi

di lapangan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk menemukan kekurangan dan

kelemahan suatu sistem sehingga dapat ditentukan upaya penyempurnaannya. Serta

menganalisis dan menafsirkan suatu fakta, gejala dan peristiwa yang terjadi di

lapangan sebagaimana adanya dalam konteks ruang dan waktu serta situasi

lingkungan secara alami.

Pemilihan penggunaan metode kualitatif disebabkan karena sifat dari masalah

yang akan diteliti adalah mendeskripsikan suatu masalah ataupun fenomena yang

terjadi mengenai implementasi program pelatihan berbasis kompetensi. Peneliti

menggunakan metode deskriptif agar dapat mendeskripsikan keadaan

subyek/obyek peneliti berdasarkan fakta-fakta lapangan. Sumber data primer

didapat dari pejabat struktural, peserta yang ikut dalam pelatihan. Teknik

pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan

dokumentasi.

B. Fokus Penelitian

Suatu penelitian perlu menentukan fokus penelitiannya, hal ini bertujuan

untuk membatasi penelitian sehingga objek yang diteliti tidak terlalu melebar,

dengan demikian peneliti dapat menentukan mana data yang perlu dikumpulkan,



sehingga mempermudah dalam pencarian data serta informasi yang diperlukan (Moleong, 2006:94). Fokus penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Perekrutan Tenaga Kerja di UPT PK (Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja) Madiun

sesuai dengan model implementasi Jones dalam Widodo (2006:89), ialah:

a. Interpretasi dari pelatihan berbasis kompetensi dikomunikasikan dan disosialisasikan kepada pihak-pihak yang berhubungan

b. Pengorganisasian dalam implementasi program dilihat dari segi:

- 1) Pelaksana program
- 2) Standar Operasional Prosedur
- 3) Sumberdaya Keuangan dan Peralatan
- 4) Penetapan Manajemen Pelaksana Program
- 5) Penetapan Jadwal Kegiatan

c. Penerapan atau Aplikasi yang diterapkan atau dijalankan oleh UPT Pelatihan Kerja Madiun

2. Faktor pendukung dan faktor penghambat pada program pelatihan berbasis kompetensi dalam perekrutan tenaga kerja di UPT Pelatihan Kerja Madiun,

yang meliputi:

a. Faktor Pendukung

- 1) Internal dari segi kualitas SDM pelaksana PBK sangat baik
- 2) Eksternal yaitu, PBK sangat didukung oleh masyarakat

b. Faktor Penghambat

- 1) Internal



a) Jumlah instruktur PBK kurang

b) Peralatan penunjang pelatihan kurang *up to date*

2) Eksternal, dari peserta pelatihan tidak dalam level yang sama

C. Lokasi dan Situs Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian akan dilaksanakan untuk memperoleh data atau informasi yang akan diperlukan berkaitan dengan topik penelitian. Pada penelitian ini lokasi yang akan digunakan oleh peneliti adalah Kabupaten Madiun sedangkan situs penelitian di Kantor UPT-PK (Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja) Madiun. Alasan pemilihan situs UPT-PK (Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja) Madiun sudah menerapkan pelatihan berbasis kompetensi dengan jumlah peminat yang cukup besar. Hampir 80 % yang mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi di UPT-PK Madiun mendapatkan pekerjaan di industri atau perusahaan yang berada di luar Kabupaten Madiun.

D. Sumber Data

Menurut Loflan dan Lofland sebagaimana dikutip oleh Moleong (2013) memaparkan bahwa sumber data utama dalam kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Oleh karena itu, sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer



Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber secara langsung, yakni dapat diperoleh pada situs penelitian yakni UPT Pelatihan Kerja Madiun.

Menurut Sarwono (2006:209) data primer berupa tes hasil wawancara dan diperoleh melalui wawancara dengan informan atau narasumber. Data diperoleh melalui teknik pengambilan sampel secara sengaja. Teknik menentukan sampel yang diambil dengan pertimbangan tertentu ini menurut Lincoln Guba (1985:200) disebut *Purposive Sampling*. Selain itu, data primer juga dapat diperoleh dari peristiwa, yaitu segala sesuatu yang terjadi pada lokasi maupun situs penelitian yang berhubungan dengan topik penelitian. Adapun peristiwa-peristiwa yang dijumpai peneliti saat melakukan penelitian diantaranya:

- a. Pelatihan berbasis kompetensi kejuruan basic office di Kantor UPT Pelatihan Kerja Madiun
- b. Pelatihan berbasis kompetensi kejuruan las di Kantor UPT Pelatihan Kerja Madiun
- c. Pembukaan pelatihan berbasis kompetensi di Aula UPT Pelatihan Kerja Madiun
- d. Penutupan pelatihan berbasis kompetensi kejuruan anyaman plastik di kecamatan Karee

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data-data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh peneliti dengan cara membaca, melihat, atau mendengarkan (Sarwono, 2006:210). Data sekunder diperoleh secara tidak langsung, biasanya data sekunder dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang lain di luar penelitian.



Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah dokumen, yang mana merupakan bahan-bahan tertulis yang menjadi data pendukung penelitian diantaranya:

- a. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi serta tata kerja dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Timur
- c. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 122 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi
- e. Surat Keputusan Kepala Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Madiun Nomor: 188.4/90/108.7.13/2017 tentang Penunjukan Instruktur/Pengajar Pelatihan Berbasis Kompetensi Program PKPTK APBD Provinsi Jawa Timur Tahun Anggaran 2017 di UPT Pelatihan Kerja Madiun
- f. Surat Keputusan Kepala Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Madiun Nomor: 188.4/128/108.7.13/2017 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Mesin Produksi (1) Program PKPT APBD Provinsi Jawa Timur Tahun Anggaran 2017 di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Madiun



g. Modul modul program pelatihan berbasis kompetensi

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang penting, karena tujuan dari penelitian sebenarnya adalah untuk mendapatkan data. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini hampir sama dengan teknik pengumpulan data pada penelitian sosial umumnya. Teknik yang paling umum digunakan diungkapkan oleh Burhan Bungin (2010:107) manfaat secara empiris penggunaan metode pengumpulan data kualitatif adalah dengan metode wawancara mendalam, observasi, serta bahan documenter. Secara lebih rinci teknik pengumpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teknik *Interview*/Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut Lincoln Guba (1985:200) yakni menentukan objek dengan pertimbangan tertentu. Menentukan orang yang diwawancara yang dianggap berkompeter guna memberi keterangan yang jelas
2. Teknik observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian dan melakukan pencatatan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang pelatihan berbasis kompetensi di Kantor UPT Pelatihan Kerja Madiun, peneliti melihat secara langsung objek yang diteliti selama seminggu berjalannya proses pelatihan



3. Teknik Dokumentasi, peneliti juga mencatat data yang ada di instansi terkait dengan penelitian berupa dokumen, surat-surat keputusan, acara pembukaan pelatihan, penutupan pelatihan

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Arikunto (2006:149) merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Selanjutnya instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis, sehingga mudah diolah. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, instrument yang digunakan adalah sebagai berikut:

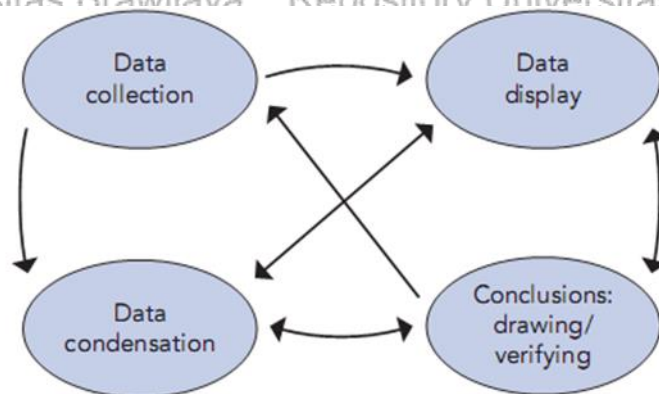
1. Peneliti sendiri. Peneliti sebagai instrumen dapat berhubungan langsung dengan narasumber dan mampu memahami berbagai bentuk interaksi di lapangan. Menurut Moleong (2013:168), kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif adalah sebagai perencana, pelaksana, pengumpulan data, analisis, dan pelapor hasil penelitian.
2. Pedoman wawancara (*interview guide*), dimana berisi daftar pertanyaan yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan wawancara kepada narasumber agar data yang diperoleh relevan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini data dan tanggapan yang dibutuhkan terhadap pihak-pihak terkait dengan penelitian adalah berbagai hal tentang implementasi program pelatihan berbasis kompetensi dalam perekrutan tenaga kerja di UPT Pelatihan Kerja Madiun.

3. Alat penunjang, yang mana merupakan sarana-sarana yang digunakan untuk membantu penelitian, misalnya kamera, alat tulis, alat perekam, catatan lapangan, dan sebagainya

G. Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan yang dilakukan peneliti untuk mengolah data yang telah diperoleh dari lapangan untuk mendapatkan hasil penelitian. Menurut Bogdan dalam Sugiyono (2014:334) menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data interaktif oleh Miles, Huberman, dan Saldana. Aktivitas dalam data kualitatif dilakukan secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Dalam model interaktif, tiga jenis kegiatan analisis seperti kondensasi data, penyajian data, dan verifikasi merupakan proses siklus dan interaktif. Sehingga membuat peneliti harus bergerak aktif untuk mendapatkan data dan penarikan kesimpulan selama penelitian.



Gambar 1. Model Analisis Data Interaktif
Sumber: Miles, Huberman, dan Saldana (2014:10)



1. *Data Collection*

Pengumpulan data merupakan proses siklus dan interaktif, sehingga peneliti selama melakukan pengumpulan data harus bergerak bolak-balik diantara kegiatan kondensasi, penyajian, hingga penarikan kesimpulan selama waktu penelitiannya hingga data terkumpul. Pada tahap pertama, peneliti mengumpulkan data yang telah ditentukan sejak awal yang melibatkan aktor, aktifitas dan terjadinya fenomena di lapangan.

2. *Data Condensation (Kondensasi data)*

Data kondensasi mengacu pada proses pemilihan, fokus, menyederhanakan, abstrak, dan atau mengubah data yang muncul dalam sumber di lapangan, daftar waancara, dokumen yang terkait dengan penelitian, dan bahan-bahan empiris lainnya. Dengan kondensasi, kita membuat data yang lebih kuat. Data kondensasi/proses transformasi berlanjut setelah lapangan selesai, sampai laporan akhir selesai. Data kondensasi bukanlah sesuatu yang terpisah dari analisis. Ini adalah bagian dari analisis. Keputusan peneliti untuk mengumpulkan informasi yang ada di lapangan dan menarik kesimpulan. Data kondensasi adalah bentuk analisis yang mempertajam berbagai focus, mengevaluasi, dan mengatur data sedemikian rupa bahwa kesimpulan akhir yang bisa ditarik dan diverifikasi

3. *Data Display*

Penyajian data merupakan proses pengumpulan informasi yang disusun berdasarkan kategori atau pengelompokan-pengelompokan yang diperlukan.



Penyajian yang paling sering dilakukan adalah bentuk teks naratif, table, gambar, dan sejenisnya yang berhubungan dengan penelitian

4. *Conclusion: Drawing/Verifying*

Penarikan kesimpulan/verifikasi merupakan proses perumusan makna dari hasil penelitian yang diungkapkan dengan kalimat yang singkat padat dan mudah dipahami, serta dilakukan dengan cara berulang kali melakukan peninjauan mengenai kebenaran dari penyimpulan itu, khususnya berkaitan dengan relevansi dan konsistensinya terhadap judul, tujuan dan perumusan masalah di lapangan.

H. Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Triangulasi. Menurut Lexy J. Moleong (2012:330) "triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu". Denzin (dalam Lexy J. Moleong, 2012:330) membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pemeriksaan keabsahan data triangulasi dengan sumber dan triangulasi dengan metode. Menurut Patton (dalam Lexy J. Moleong, 2012:330) triangulasi dengan sumber "berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif". Sedangkan triangulasi dengan metode menurut Patton (dalam Lexy J. Moleong,



2012:330) terdapat dua strategi, yaitu (1) pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

Dengan teknik triangulasi dengan sumber, peneliti membandingkan hasil wawancara yang diperoleh dari masing-masing sumber atau informan penelitian sebagai pembanding untuk mengecek kebenaran informasi yang didapatkan. Selain itu peneliti juga melakukan pengecekan hasil penelitian dengan teknik pengumpulan data yang berbeda yakni wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga derajat kepercayaan data dapat valid.

Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda (Nasution, 2003:115) yaitu wawancara, observasi, dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif.



BAB IV

PEMBAHASAN

A. Penyajian Data Umum

1. Gambaran Umum Kabupaten Madiun

Sebagian besar wilayah Kabupaten Madiun didominasi oleh dataran rendah, meskipun ada beberapa kawasan yang terletak di dataran tinggi.

Kabupaten Madiun merupakan salah satu dari 29 kabupaten di wilayah Provinsi Jawa Timur. Hingga kini, pusat pemerintah Kabupaten Madiun masih berada di

Kota Madiun, sekalipun kini perkembangan wilayah yang paling progresif berlangsung di Kecamatan Mejayan. Secara geografis, Kabupaten Madiun

terletak di sekitar $70^{\circ}12'$ sampai dengan $7^{\circ}48'30''$ Lintang Selatan dan $111^{\circ}25'45''$ sampai dengan $111^{\circ}51'$ Bujur Timur. Keseluruhan luas wilayah

$1.010,86 \text{ km}^2$, terdiri dari 15 wilayah administrasi kecamatan dan 206 wilayah administrasi desa/kelurahan.

Adapun batas administrasi Kabupaten Madiun sebagai berikut:

- a. Batas sebelah Utara : Kabupaten Bojonegoro
- b. Batas sebelah Timur : Kabupaten Nganjuk
- c. Batas sebelah Selatan : Kabupaten Ponorogo
- d. Batas sebelah Barat : Kabupaten Magetan dan Ngawi

Topografi di Kabupaten Madiun membujur dari utara ke selatan dengan posisi terendah terdapat di lembah-lembah Bengawan Madiun berdekatan dengan pusat Kota Madiun dengan ketinggian antara 21-100 mdpl. Kemudian

berturut-turut ke arah selatan yang semakin bertambah tinggi hingga ketinggian hampir 2.000 mdpl. Kecamatan-kecamatan dengan ketinggian antara 1000-2000 mdpl diantaranya adalah Kecamatan Kare, Gemarang dan Dagangan sedangkan kecamatan dengan ketinggian >2000 mdpl adalah Kecamatan Kare.

Untuk lebih jelasnya topografi beserta luasnya dapat dilihat pada gambar 4.

Tabel dibawah menunjukkan bahwa Kabupaten Madiun persentase terbesar didominasi oleh ketinggian 100-500 mdpl disusul kemudian oleh ketinggian 50-100 mdpl yang tersebar di seluruh kecamatan di Kabupaten Madiun.

Tabel 1. Jenis dan Luas Topografi Kabupaten Madiun

No	Kecamatan	Jenis dan Luas Topografi (Ha)						Jumlah
		0 - 50 mdpl	50-100 mdpl	100-500 mdpl	500-1000 mdpl	1000-2000 mdpl	>2000 mdpl	
1	Kebonsari	0,00	3.940,16	804,84	0,00	0,00	0,00	4.745,00
2	Geger	0,00	2.427,94	1.233,06	0,00	0,00	0,00	3.661,00
3	Dolopo	0,00	0,41	4.881,93	2,66	0,00	0,00	4.885,00
4	Dagangan	0,00	485,14	5.134,75	1.378,99	237,12	0,00	7.236,00
5	Wungu	0,00	1.809,78	2.744,22	0,00	0,00	0,00	4.554,00
6	Karee	0,00	0,00	8.885,10	6.125,13	4.002,56	72,21	19.085,00
7	Gemarang	0,00	0,00	0,18	8.790,93	1.391,16	14,73	10.197,00
8	Saradan	0,00	2.540,13	12.579,44	172,42	0,00	0,00	15.292,00
9	Pilangkenceng	0,00	6.034,58	2.099,42	0,00	0,00	0,00	8.134,00
10	Mejayan	0,00	2.290,89	3.231,11	0,00	0,00	0,00	5.522,00
11	Wonoasri	0,00	2.059,79	1.333,21	0,00	0,00	0,00	3.393,00
12	Balerejo	0,00	5.198,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5.198,00
13	Madiun	1,89	3.263,73	327,38	0,00	0,00	0,00	3.593,00
14	Sawahan	12,07	2.202,93	0,00	0,00	0,00	0,00	2.215,00
15	Jiwan	0,00	3.376,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.376,00
	Jumlah	13,96	35.629,49	43.254,63	16.470,13	5.630,84	86,95	101.086,00

Sumber: Peta Bakosurtanal

a. Keadaan dan Kepadatan Penduduk

Jumlah penduduk di Kabupaten Madiun hingga akhir tahun 2008 sebesar 769.613 jiwa. Dengan luas wilayah 1.010,86 km², sedangkan pada akhir tahun 2015 jumlah penduduk Kabupaten Madiun sebanyak 719.277



jiwa terdiri dari laki-laki 359.542 jiwa dan perempuan 359.735 jiwa (sumber website pemerintah kabupaten madiun www.madiunkab.go.id)

Tabel 2. Jumlah Kepala Keluarga dan Jumlah Penduduk Per Kecamatan

No	Kecamatan	Jumlah Kepala Keluarga	Jumlah Penduduk (Jiwa)		Jumlah (Jiwa)
			Laki-laki	Perempuan	
1	Kebonsari	19.327	28.330	28.495	56.825
2	Dolopo	19.716	29.220	29.085	58.305
3	Geger	21.781	32.201	32.379	64.580
4	Dagangan	17.420	26.042	25.594	51.636
5	Kare	11.607	16.506	16.022	32.528
6	Gemarang	11.694	16.506	16.301	32.995
7	Wungu	19.515	27.705	28.055	55.760
8	Madiun	13.659	18.991	19.649	38.640
9	Jiwan	20.096	28.420	28.934	57.354
10	Balerejo	15.850	22.308	22.591	44.899
11	Mejayan	15.581	23.051	22.710	45.761
12	Saradan	23.231	34.688	33.826	68.514
13	Pilangkenceng	19.433	26.801	27.020	53.821
14	Sawahana	8.837	11.810	12.226	24.036
15	Wonoasri	12.221	16.775	16.848	33.623
	Jumlah	249.968	359.542	359.735	719.277

Sumber: madiunkab.go.id

b. Kelompok Umur

Jumlah penduduk berdasarkan struktur umur di Kabupaten Madiun pada tahun 2015 menurut website pemerintah Kabupaten Madiun untuk kelompok usia yang terbanyak ada pada kelompok umur 45-49 yaitu dengan jumlah 56.274 orang dan untuk kelompok usia yang paling sedikit di Kabupaten Madiun ada pada kelompok umur 70-74 yaitu dengan jumlah sebanyak 20.065 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 3. Komposisi Penduduk Tahun 2015 Menurut Kelompok Umur



No	Umur	Jumlah Penduduk		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	0-4	20.654	19.513	40.167
2	5-9	24.739	22.836	47.575
3	10-14	24.735	23.027	47.762
4	15-19	24.497	23.017	47.514
5	20-24	25.045	24.535	49.580
6	25-29	23.841	22.550	46.381
7	30-34	27.875	28.424	56.299
8	35-39	27.897	28.377	56.274
9	40-44	27.997	28.804	56.801
10	45-49	27.489	29.477	56.966
11	50-54	25.918	27.923	53.841
12	55-59	24.428	24.736	49.164
13	60-64	19.424	17.133	36.557
14	65-69	12.551	13.498	26.049
15	70-74	9.969	10.096	20.065
16	>75	12.483	15.789	28.272
Jumlah		359.542	359.735	719.277

Sumber: madiunkab.go.id

c. Pekerjaan

Pengelompokan penduduk menurut jenis pekerjaan di Kabupaten Madiun pada tahun 2015 menurut *website* pemerintah Kabupaten Madiun yang terbanyak adalah penduduk yang berprofesi sebagai petani/peternak/nelayan sebanyak 126.891 jiwa dan untuk profesi yang paling sedikit di Kabupaten Madiun adalah akuntan dan psikolog yang masing-masingnya hanya berjumlah 1 jiwa, sementara itu penduduk yang belum bekerja atau tidak bekerja atau disebut pengangguran adalah yang memiliki angka terbesar yaitu sebanyak 362.172 jiwa. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 4. Komposisi Penduduk Tahun 2015 Menurut Jenis Pekerjaan



No	Jenis Pekerjaan	Jumlah (Jiwa)
1	Belum/Tidak Bekerja	362.172
2	PNS	9.451
3	TNI	2.379
4	Polisi	1.343
5	Perdagangan/Industri	4.579
6	Petani/Peternak/Nelayan	126.891
7	Karyawan Swasta	81.147
8	Karyawan BUMN	580
9	Karyawan BUMD	72
10	Buruh	15.383
11	Tukang	361
12	Penata Rias/Rambut/Perancang Busana	13
13	Anggota DPRD	20
14	Dosen	181
15	Guru	4.985
16	Pengacara/Notaris	7
17	Arsitek	4
18	Akuntan	1
19	Konsultan	6
20	Dokter	87
21	Bidan	184
22	Perawat	313
23	Apoteker	32



24	Psikiater/Psikolog	1
25	Sopir	239
26	Perangkat Desa	1:142
27	Kepala Desa	123
28	Wiraswasta	101.678
29	Mekanik	38
30	Seniman	17
31	Pelaut	38
32	Wartawan	19
33	Lainnya	5.791
	Jumlah	719.277

Sumber: madiunkab.go.id

2. Gambaran Umum Kantor UPT Pelatihan Kerja Madiun

a. Sejarah dan Perkembangan

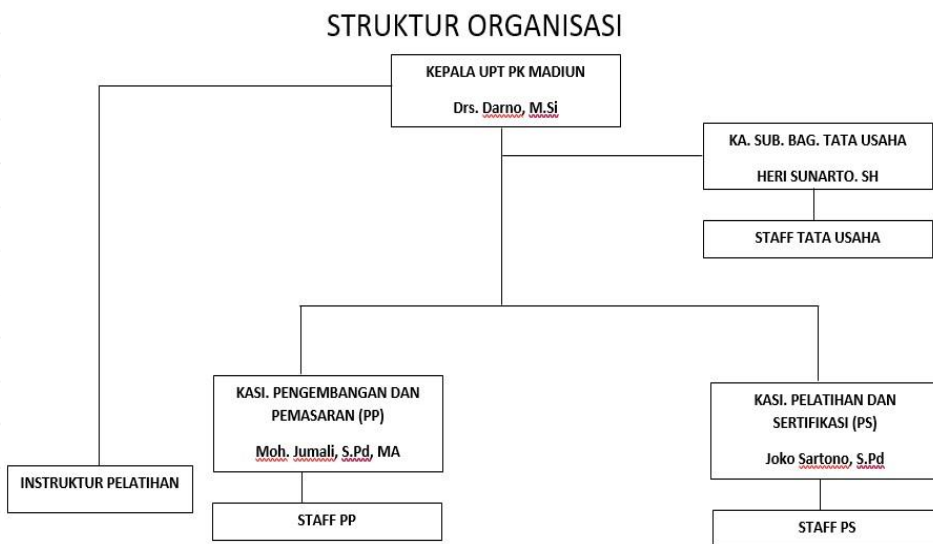
Sejarah dan perkembangan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Madiun pada awalnya mulai beroperasi pada tanggal 10 Desember 1984 bernama Balai Latihan Kerja Industri dan Pertanian (BLKIP). Sesuai Kepmenaker Nomor : 840/MEN/1986 berganti nama Kursus Latihan Kerja (KLK) kemudian berdasarkan Kepmenaker Nomor : 88/MEN/1997 berubah menjadi Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (LLK UKM), perubahan dari pusat ke Otonomi Daerah sesuai Perda Nomor 35 Tahun 2000 dan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor : 42 Tahun 2001 menjadi Balai Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (BLK UKM) dan berdasarkan Perda Provinsi Jawa Timur Nomor : 9 Tahun 2008 menjadi Unit



Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Madiun (UPT PK) Madiun, UPT PK Madiun dibawah oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur dengan alamat Jl. Sumatra No.27 Caruban, Kabupaten Madiun dengan nomor telepon (0351) 383166 serta Faximile 388262.

b. Struktur Organisasi

UPT Pelatihan Kerja Madiun dalam struktur organisasinya Kepala UPT Pelatihan Kerja Madiun dibantu oleh tiga bagian yaitu tata usaha, pengembangan dan pemasaran, serta pelatihan dan sertifikasi, yang masing masing dipimpin oleh Kasi dan KasubBag. Instruktur pelatihan dalam menjalankan tugasnya diawasi langsung oleh Kepala UPT Pelatihan Kerja Madiun. Berikut adalah struktur organisasi yang dimiliki oleh UPT Pelatihan Kerja Madiun:



Gambar 1. Struktur Organisasi UPT Pelatihan Kerja Madiun

Sumber: Dokumentasi Penulis



c. Visi dan Misi

1) Visi

Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan pasar kerja

2) Misi

a) Menyelenggarakan dan mengembangkan program pelatihan sesuai kebutuhan kerja

b) Meningkatkan kemampuan SDM yang ada di UPT Pelatihan Kerja Madiun sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi

c) Menyelenggarakan dan membangun sistem metode pelatihan yang berbasis kompetensi

d) Membangun perluasan jaringan kemitraan dalam rangka optimalisasi pemanfaatan fasilitas dan lulusan pelatihan

d. Tugas dan Fungsi

Tugas dan Fungsi UPT Pelatihan Kerja (UPT PK) Madiun sesuai dengan Pergub No. 122 Tahun 2008 UPT PK Madiun mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam pelatihan keterampilan, pengetahuan, dan ketatausahaan serta pelayanan masyarakat. UPT PK Madiun mempunyai fungsi sebagai berikut:

1) Penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan pelatihan serta kerjasama pelatihan

2) Pelayanan dan penyebarluaskan informasi bidang pelatihan



3) Penyiapan metode, kurikulum, jadwal, dan alat peraga pelatihan

4) Pelaksanaan pemasaran program pelatihan hasil produksi dan jasa

5) Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan/kompetensi dan sertifikasi tenaga kerja

6) Pendayagunaan fasilitas pelatihan

7) Pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat

8) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

e. Program dan Kegiatan

1) Pengembangan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia usaha atau industri

a) Kerjasama dengan pihak 3 dunia usaha (perusahaan/industri) dalam rangka penyusunan program pelatihan

b) Pengembangan dan penyusunan modul pelatihan

c) Pendirian tempat uji kompetensi sesuai dengan kejuruan yang dibutuhkan

2) Peningkatan kompetensi/keterampilan bagi calon tenaga kerja, tenaga kerja, dan calon purna tugas melalui proses rekrutmen yang selektif sesuai dengan kebutuhan

a) Melaksanakan pola rekrutmen calon peserta pelatihan secara selektif sesuai dengan kebutuhan pelatihan

b) Kerjasama dengan pihak 3 (perusahaan industri) melalui pelatihan pemagangan di perusahaan



c) Melaksanakan kegiatan pelatihan yang benar-benar sesuai dengan *Design Curriculum* yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan peserta pelatihan yang dilanjutkan dengan Standarisasi dan Sertifikasi Uji Kompetensi sesuai dengan Standar BNSP

3) Pengembangan pelayanan dan penyebaran informasi, pemasaran program pelatihan hasil produksi dan jasa

a) Sosialisasi kepada masyarakat, perusahaan dan industri melalui:

A. Radio, TV

B. Leaflet, Booklet

C. Melalui Musrembang (Musyawarah Perencanaan Pembangunan) tingkat desa, kecamatan, dan Kabupaten/kota

D. Melalui internet, website 3 in 1

b) Pemasaran alumni pelatihan melalui Bursa Kerja Khusus (BKK), internet kios 3 in 1

c) Kerjasama dengan perusahaan/industri

4) Pengembangan dan pendayagunaan fasilitas sarana dan prasarana pelatihan

a) Penataan dan perbaikan fasilitas kantor, workshop ruang teori dalam rangka pemberian pelayanan pelatihan yang efektif, efisien, dan produktif

b) Pendataan dan penambahan peralatan untuk meningkatkan kompetensi dan kretifitas kegiatan pelatihan



c) Meningkatkan dan memanfaatkan seoptimal mungkin sarana dan prasarana pelatihan untuk kebutuhan masyarakat

5) Peningkatan kualitas dan penambahan sumber daya manusia (SDM) bagi tenaga fungsional maupun tenaga pelatihan

a) Melaksanakan bimbingan teknis (Bimtek) ISO 9001-2008 yang dilanjutkan dengan standarisasi dan sertifikasi

b) Melaksanakan program 5R

c) Mengusulkan program upgrading bagi tenaga fungsional pada tingkat provinsi atau departemen

d) Mengusulkan program-program Bimtek bagi tenaga pelatihan, bendahara dan pengurus barang dalam kegiatan Bimtek keuangan,

Simbada dan pengadministrasian pelatihan/Training Need Analysis (TNA)

e) Penambahan tenaga melalui rekrutmen tenaga kontrak, pinjam instruktur, dan pengusulan penambahan tenaga melalui rekrutmen PNS dan honorer

6) Meningkatkan pelayanan ketatausahaan dan pelayanan kepada masyarakat

a) Melaksanakan bimbingan, motivasi, dan kedisiplinan kepada pelaksanaan tata usaha untuk bekerja dan belajar lebih giat lagi

b) Mengusulkan pengiriman dan pelaksanaan tenaga administrasi untuk mengikuti Bimtek yang berkaitan dengan ketatausahaan, misalnya keuangan, simbada, 5R, ISO 9001-2008



c) Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan semboyan cepat, tepat, dan memuaskan

7) Penataan lingkungan kerja/kantor agar menjadi bersih, rapi, dan asri

a) Pembuatan, penataan, dan perawatan taman

b) Kegiatan Jumat bersih

c) Membiasakan kegiatan 5R

f. Fasilitas

Luas lahan kantor UPT Pelatihan Kerja Madiun kurang lebih 2Ha yang beralamatkan di jalan Sumatra Nomor 27 Caruban, Kabupaten Madiun, Provinsi Jawa Timur. Fasilitas yang tersedia sebagai berikut:

1) Kantor pusat administrasi dan kios 3 in 1

2) Workshop/bengkel kejuruan:

a) Otomotif

b) Listrik

c) Bangunan

d) Pertanian

e) Teknologi Mekanik

f) Tata Niaga

g) Aneka Kejuruan

3) Asrama

4) Tempat ibadah/masjid

5) Aula



6) Fasilitas Olahraga

a) Bulu tangkis

b) Tenis meja

g. Program Pelatihan

Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja/dunia industri UPT Pelatihan Kerja Madiun menyelenggarakan program/paket pelatihan yang meliputi:

1) Paket pelatihan standar

a) Pelatihan Institusional

Paket latihan yang dananya berasal dari pemerintah melalui APBN dan APBD dilaksanakan didalam Workshop UPT Pelatihan Kerja Madiun. Komposisi setiap paket tersebut terdiri dari 70% praktek dan 30% teori. Jumlah hari setiap paket dapat berubah tergantung jumlah jam latih perhari. Pada setiap akhir kegiatan pelatihan peserta yang dinyatakan lulus akan diberikan sertifikat secara langsung.

b) Pelatihan non Institusional

Pelaksanaan jenis paket pelatihan non institusional ini berada di luar workshop UPT Pelatihan Kerja Madiun atau dilaksanakan di tempat masyarakat tinggal. Sumber dana pelaksanaan paket ini berasal dari APBN maupun APBD.

2) Paket pelatihan swadana



Pelatihan swadana ini diperuntukkan guna mengantisipasi keadaan apabila dana APBN maupun APBD yang dialokasikan untuk penyelenggaraan pelatihan institusional maupun non institusional tidak mencukupi. Hal ini dikarenakan perbandingan antara jumlah paket institusional yang bersedia dengan animo masyarakat tidak seimbang. Solusinya UPT Pelatihan Kerja Madiun menyediakan paket pelatihan swadana ini kualifikasi yang akan dicapai sama dengan kualifikasi paket pelatihan standar yang bergantung pada macam-macam paket sesuai jam latih. Pelatihan ini dibuka pada semua jurusan sesuai dengan permintaan peserta pelatihan.

3) Kejuruan

UPT Pelatihan Kerja Madiun memiliki tujuh bidang kejuruan. Setiap kejuruan memiliki beberapa pelatihan yang dapat dipilih sesuai dengan minat peserta baik dari paket pelatihan standar maupun swadana.

Berikut jabaran pelatihan pada masing-masing kejuruan:

a) Otomotif

A. Sepeda Motor

B. Mobil Bensin

C. Mesin Diesel

D. Montir dan Setir Mobil

b) Listrik

A. Instalasi Listrik Penerangan

B. Instalasi Listrik Industri



A. Jahit Baju

B. Bordir

C. Anyaman Plastik

D. Ukir Kayu

E. Membatik

F. Tata Rias

G. Jahit Sepatu

B. Penyajian Data Fokus Penelitian

1. Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dan

Perekrutan Tenaga Kerja Dilihat dari segi:

a. Interpretasi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 79 Tahun 2016 bahwa Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan (Disnakertrans) Jawa

Timur merupakan dinas yang menjalankan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Dinas tersebut memiliki Unit Pelaksana

Teknis Pelatihan Kerja (UPT PK) di setiap daerah yang ada di Jawa Timur

seperti UPT PK Bojonegoro, UPT PK Jember, UPT PK Situbondo, UPT PK

Wonojati, UPT PK Singosari, UPT PK Pasuruan, UPT PK Jombang, UPT

PK Surabaya, UPT PK Madiun, Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja

(UPT PK) menyelenggarakan pelatihan yang sesuai Peraturan Gubernur

Jawa Timur Nomor 122 Tahun 2008 tentang Unit Pelaksana Teknis Dinas

Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur, yaitu



unit pelaksana teknis yang disingkat UPT adalah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur yang melaksanakan tugas-tugas operasional di lapangan.

Dari uraian diatas dapat dibuktikan dengan pernyataan oleh Bapak Darno selaku Kepala UPT Pelatihan Kerja Madiun yang menyatakan

“...jadi UPT idealnya ya sebagai pelaksana teknis, acuannya ada di Pergub kalau tidak salah Peraturan Gubernur Nomor 122 Tahun 2008. Kalau melihat peraturan itu ya kita UPT melaksanakan program kerja yang sudah dilimpahkan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Jawa Timur”. (Wawancara pada tanggal 22 Mei 2017 pukul 08.09)

Pelatihan berbasis kompetensi bertujuan untuk memberikan pelatihan kepada masyarakat agar memiliki keterampilan dan kemampuan untuk

mencari pekerjaan maupun membuat usaha sendiri untuk menjadikan tujuan dari pelatihan berbasis kompetensi tercapai haruslah dikomunikasikan atau diinformasikan kepada masyarakat luas agar mengerti bagaimana

pelaksanaan program dan bagaimana hasil yang dapat dicapai dari

mengikuti program pelatihan tersebut. Bapak Darno selaku Kepala UPT Pelatihan Kerja mengatakan bahwa:

“Saya telah memberikan arahan kepada para pegawai agar menyebarluaskan tentang pelatihan berbasis kompetensi ini melalui berbagai cara, cara yang sudah atau biasa kami lakukan adalah menyebarkan atau memberi informasi melalui radio, TV, leaflet, booklet, dan juga pada musrembang. Hal ini sudah sesuai dengan instruksi kepala Dinas untuk menyebarluaskan informasi terkait pelatihan berbasis kompetensi ini kepada masyarakat” (wawancara pada tanggal 22 Mei 2017 pukul 08.09)



Pernyataan dari bapak Darno selaku Kepala UPT Pelatihan Kerja didukung juga dengan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Endah Kartikasari selaku Staff Pengembangan dan Pemasaran, yaitu:

“Pelatihan yang dijalankan kita itu melibatkan masyarakat, mulai dari anak sekolah yang mau lulus sampe orang dewasa yang dikatakan mereka masih dalam usia produktif namun belum memiliki pekerjaan, itu menjadi target untuk kami berikan informasi terkait pelatihan berbasis kompetensi ini, kami juga bekerja sama dengan sekolah sekolah terutama bagian bimbingan konselingnya agar membantu memberikan info kepada siswa siswa sekolah yang sekiranya mereka tidak lanjut ke bangku perguruan tinggi mereka dapat mengikuti pelatihan di tempat kami” (wawancara pada tanggal 31 Mei 2017 pukul 09.09)

Kejelasan informasi yang diberikan dan juga melalui berbagai media yang dilakukan untuk memberikan informasi terkait dengan pelatihan berbasis kompetensi ini telah cukup dilakukan dengan dibuktikan dari wawancara dengan bapak Darno dan Ibu Endah Kartikasari di atas. Hal ini diperjelas dengan pendapat menurut saudara Dofan Andika Dwi P selaku alumni peserta pelatihan, yang menjelaskan:

“...segala informasi terkait pelatihan yang dulu saya lakukan sudah cukup jelas diberikan oleh pihak kantor dulu, mulai dari bagaimana cara mengikuti pelatihan, apa saja yang diberikan dalam pelatihan tersebut, dan juga saya dulu selaku orang yang tidak mengetahui pelatihan ini bisa mengerti karena pemberian informasi oleh pihak kantor yang cukup jelas” (wawancara pada tanggal 4 Juni 2017 pukul 08.25)

Bentuk proses komunikasi yang terjadi pada pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi ini sudah berjalan cukup baik. Masyarakat yang menjadi sasaran pemberian informasi ini bisa menerima dan bisa berdampak baik bagi masyarakat. Seperti memiliki pengetahuan yang lebih dan



menambah wawasan, dan juga dapat memajukan perekonomian keluarga dan mengurangi pengangguran.

b. Pengorganisasian

1) Pelaksana Program

Adapun sumberdaya yang digunakan dalam program ini adalah sumber daya manusia, sumber daya peralatan, dan sumber daya keuangan. Berdasarkan observasi di lapangan sumberdaya manusia yang terlibat diantaranya:

- a) Kepala kantor UPT PK Madiun
- b) Kasie Pengembangan dan Pemasaran
- c) Kasie Pelatihan dan Sertifikasi
- d) Instruktur Pelatihan
- e) Staff UPT Pelatihan Kerja Madiun
- f) Peserta Pelatihan

Hal tersebut selaras dengan hasil wawancara terhadap Bapak Darno selaku Kepala UPT Pelatihan Kerja Madiun sebagai berikut :

“Pihak yang terlibat di dalam program ini sudah pastinya kami pejabat struktural Kepala UPT, Kasie PP, Kasie PS, kemudian ada instruktur yang terlibat langsung di lapangan yang terjun langsung menghadapi siswa pelatihan, siswa pelatihan tentunya yg menjadi objek dari pelatihan berbasis kompetensi ini, ada juga alumni pelatihan beserta perusahaan/industri tempat alumni pelatihan ditempatkan”(wawancara pada tanggal 22 Mei 2017 pukul 08.09)

Tabel 5. Daftar Nama Pegawai UPT Pelatihan Kerja Madiun

No	Nama	TTL	Pendidikan	Pangkat/ Gol	Jabatan
1.	Drs. DARNO, M.Si	Cilacap, 14-08-1959	S2 Adm UI Jakarta	Pembina TK.I	Kepala UPT PK Madiun



	19590814 198803 1 004.			(IV/b) 01-10- 2012	
2.	Heri Sunarto, SH 19640305 198703 1 012	Blora, 05-03-1964	Sarjana SH	Penata TK.I(III/d) 01-04- 2015	Ka. Sub. Bag. TU
3.	Mokhammad Rifai 19651026 198602 1 005	Lumajang, 26-10-1965	SLTA	Penata Muda Tk.I (III/b) 1-4-2006	Bendahara
4.	Widayati 19651122 199109 2 001	Madiun, 22-11-1965	SLTA	Penata Muda TK.I (III/b) 1- 10-2011	Pengadministr asi Kepegawaian
5.	Minto Soedarsono 19630509 199103 1 009	Madiun, 09-05-1963	SLTA	Penata Muda TK.I (III/b) 1- 04-2010	Pengelola Sarana & Prasarana Kantor
6.	Purwantoro 19740917 200801 1 005	Sleman, 17-09-1974	SLTA	Pengatur Muda TK.L(II/ b)01-04- 2016	Pengadministr asi Umum
7.	M.Juri Afandi 19660201 200801 1 005	Madiun, 01-02-1966	SLTA	Pengatu r Muda (II/a) 01-04- 2014	Petugas Keamanan
8.	Rudi Jaya Suganda 19741027 200801 1 006	Surabaya, 27-10-1974	SLTA	Pengatur Muda TK.L(II/ b)01-04- 2016	Petugas Keamanan
9.	Joko Sartono, SPd 19600725 198303 1 011	Ngawi, 25-07-1960	Sarjana TB	Penata Tk.I (III/d) 01-10- 2001	Ka.Sie PS
10.	Joseph Kelbulan, SPd	Ambon, 29-09-1959	Sarjana TM	Penata TK.I (III/d)	Pengelola Sertifikasi



	19590929 198703 I 007			1-4-2014	
11.	Bambang Sicipito 19630124 198603 I 010	Madiun, 24-01-1963	SLTA	Penata Muda Tk.I (III/b) 1-4-2005	Pengadministrasi Pelatihan
12.	Moh Jumali, SPd, M.A 19620810 198303 I 018	Pamekasan, 10-08-1961	S 2 Ilmu Adm	Pembina (IV/a) 01-10-2012	Ka. Sie PP
13.	Kusmiadi 19591028 199103 I 006	Madiun, 28-10-1959	SLTA	Penata Muda Tk.I (III/b) 1-04-2010	Pengelola Data
14.	Nurhudan Utomo, S.Pd. 19610816 198303 I 015	Klaten, 16-08-1961	Sarjana TM	Pembina (IV/a) 01-10-2010	Inst Madya M.Disel 01-10-2010
15.	Darman, S.Pd. 19630825 198303 I 007	Kebumen, 25-08-1963	Sarjana TM	Pembina Utama Muda (IV/c) 01-10-2016	Inst. Madya M.Bensin 01-10-2008
16.	K o s i d i, S.Pd. 19601018 198303 I 013	Banyuwangi, 18-10-1960	Sarjana TL	Pembina (IV/a) 01-04-2013	Inst.Madya Listrik 01-10-2012
17.	Djatkiko Winarso, S.Pd 19640124 198602 I 005	Madiun, 24-01-1964	Sarjana TL	Pembina (IV/a) 01-10-2015	Inst.Madya Listrik 01-10-2015
18.	Pinuji Ratmono, S.Pd. 19621225 198603 I 018	Purworejo, 25-12-1962	Sarjana TM	Pembina (IV/a) 01-04-2015	Inst.Madya Listrik 01-04-2015
19.	Suparman, S.Pd. 19630619 198603 I 021	Madiun, 19-06-1963	Sarjana TM	Pembina (IV/a) 01-10-2016	Inst.Madya Listrik 01-10-2016
20.	Juriyanto, S.Pd. 19590214 198303 I 008	Ngawi, 14-02-1959	Sarjana TBG	Pembina (IV/a) 01-04-2015	Inst.Madya B.Kayu 01-04-2015



21.	Warsan, S.Pd. 19630406 198603 1 020	Madiun, 06-04-1963	Sarjana TBG	Pembina (IV/a) 01-04- 2016	Inst.Madya B.Kayu 01-04-2016
22.	Sutrisno 19601012 198303 1 023	Madiun, 12-10-1960	SLTA	Penata TK.I (III/d) 01-04- 2013	Inst. Peny.B.Batu 01-11-2004
23.	Lawit, S.Pd. 19581227 199103 1 004	Blora, 27-12-1958	Sarjana TBG	Pembina (IV/a) 01-10- 2015	Inst. Madya B.Kayu 01-10-2015
24.	Achmad Fitriadi, S.Pd. 19630225 198303 1 006	Jakarta, 25-02-1963	Sarjana TM	Pembina (IV/a) 01-04- 2014	Inst.Madya M.Logam 01-10-2013
25.	Agus Purwanto 19640619 198602 1 002	Wonogiri, 19-06-1964	SLTA	Penata TK.I (III/d) 01-10- 2011	Inst. Peny Las 01-10-2006
26.	MT. Haryono, S.Pd. 19640212 198603 1 022	Sragen, 12-02-1964	Sarjana TM	Pembina (IV/a) 01-10- 2014	Inst Madya Las 01-04-2014
27.	Sukardjan 19591224 198303 1 011	Madiun, 24-12-1959	SLTA	Penata TK.I (III/d) 01-04- 2010	Inst.Peny Adm.II 01-11-2004
28.	Endang Tjiptaning Dyah 19610917 198303 2 011	Bima, 17-09-1961	SLTA	Penata TK.I (III/d) 01-10- 2011	Inst.Peny Adm.I 01-11-2004
29.	Suryadi 19610208 198603 1 006	Ngawi, 08-02-1961	SLTA	Penata TK.I (III/d) 01-10- 2015	Inst Peny. Sekretaris 01-10-2010
30.	Agnes Dwi Murdiati 19640119 198303 2 001	Semarang, 19-01-1964	SLTA	Penata TK.I (III/d) 01-04- 2011	Inst Peny Kerajinan IV 01-11-2004



31.	Kardimanto, SE 19600815 198603 1 012	Lamongan, 15-08-1960	Sarjana Ekonomi	Pembina TK.i(IV/ b) 01-10- 2016	Inst Madya Kerajinan IV 01-03-2012
32.	Supriyanti, SE 19620410 198503 2 012	Jakarta, 10-04-1962	Sarjana Ekonomi	Penata TK.I (III/d) 01-10- 2013	Inst Muda Kerajinan IV 01-08-2006
33.	A s h a r, S.Pd. 19640708 198602 1 002	Cilacap, 08-07-1964	Sarjana TM	Penata TK.I (III/d) 01-10- 2011	Inst Peny Kerajinan III 01-08-2006
34.	SUMADI	Madiun, 12 04 – 1965	SD	Satpol PP	
35.	Wahyu Eka Kuswara Billah	Madiun, 31 – 01 – 1992	S1	Staf Tata Usaha	
36.	Andik Dwi Purwanto	Madiun, 07 Nopember 1982	SMK	Penjaga Malam/S taf TU	
37.	Daryono	Madiun, 14- 01-1973	SMK	Penjaga Malam/S taf TU	
38.	Evin Suryaningsih	Madiun, 06 – 03 – 1990	SMK	Petugas 3 In 1	
39.	Feri Fajar Setyawan	Jombang, 22- 02-1988	SMA	Pengemu di	
40.	Nida Renitasari	Cilacap, 24- 11-1996	SMK	Staf Tata Usaha	
41.	Rowiyan As'ary	Madiun, 27- 12-1995	SMA	Penjaga Malam/S taf TU	
42.	Putri Kusuma Wardani	Madiun, 07- 12-1992	S1	Staf Tata Usaha	
43.	Kartika Endah Prihatin	Surabaya, 20- 04-1972	S1	Staf PP	
44.	Rosita Habsari	Madiun, 08- 03-1992	S1	Staf PS	
45.	Rizki Nur Lestari	Tasikmalaya, 03-10-1994	S1	Staf Tata Usaha	

Sumber: UPT Pelatihan Kerja Madiun



Sumber daya manusia yang terlibat dalam pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh terhadap berhasil tidaknya pelatihan itu dijalankan, dan kualitas lulusan yang dihasilkan. Pelatihan berbasis kompetensi terbukti sudah menjadikan 80% dari lulusan pelatihannya diterima di perusahaan/industri. Hal ini sesuai dengan wawancara dengan bapak Jumali selaku Kasie Pengembangan dan Pemasaran, yaitu:

“...80% dari lulusan pelatihan kita sudah diterima di perusahaan/industri industri, mereka diterima di industri yang bekerja sama dengan kami dan adapula yang diterima kerja di perusahaan yang tidak bekerja dengan kami. Jadi lulusan dari pelatihan berbasis kompetensi di UPT Pelatihan Kerja Madiun ini tidak selalu bekerja di lingkungan Kota/Kabupaten Madiun saja” (wawancara pada tanggal 22 Mei 2017 pukul 13.20).

2) Standar Operasional Prosedur

Setiap program perlu SOP sebagai pedoman, petunjuk, tuntutan, dan referensi bagi para pelaku program. Standar operasional prosedur yang dijalankan oleh UPT Pelatihan Kerja Madiun dalam menjalankan program pelatihan berbasis kompetensi cukup sederhana, dan mementingkan kedisiplinan dalam pelaksanaannya, seperti wawancara oleh Bapak Joko, selaku Kasie pelatihan dan sertifikasi, yaitu:

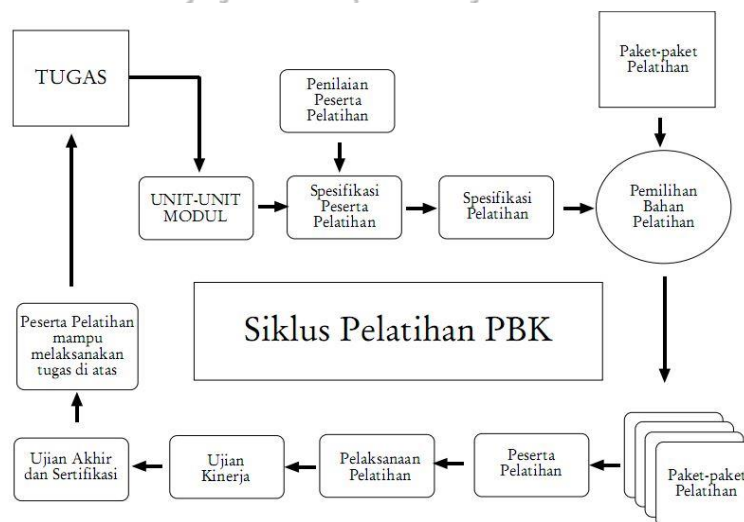
“...standar pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi yang kami terapkan di UPT Pelatihan Kerja Madiun cukup standar dan juga hampir seluruh UPT Pelatihan Kerja seluruh Jawa Timur memiliki standar operasional pelaksanaan yang sama, hal tersebut dikarenakan program yang dijalankan juga sama” (wawancara pada tanggal 23 Mei 2017 pukul 09.00).

Menurut hasil wawancara dengan bapak Joko di atas menjelaskan bahwa bentuk standar operasional prosedur yang dilaksanakan dalam rangka menjalankan program pelatihan berbasis kompetensi di UPT



Pelatihan Kerja Madiun sama dengan UPT Pelatihan Kerja lain di Jawa timur. Standar operasional prosedur yang sama ini dikarenakan UPT Pelatihan Kerja Madiun menjalankan program yang sama dengan UPT Pelatihan Kerja lain di Jawa timur dan juga dibawah koordinasi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan.

Pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan di UPT Pelatihan Kerja Madiun dalam pelaksanaannya haruslah memiliki standar operasional prosedur karena hal tersebut menjadi dasar berjalannya pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan. Dalam buku pedoman pelatihan berbasis kompetensi telah dituangkan dalam bentuk siklus pelatihan berbasis kompetensi bagaimana pedoman dari pelatihan berbasis kompetensi mulai dari memberikan modul, hingga peserta di uji akhir. Hal tersebut juga berlaku di pelatihan berbasis kompetensi diseluruh UPT Pelatihan Kerja Jawa Timur.



Gambar 2. Siklus Pelatihan PBK

Sumber: Buku pedoman pelatihan berbasis kompetensi (2004:32)



Menurut wawancara dengan bapak Darno selaku Kepala UPT

Pelatihan Kerja Madiun, yaitu:

“dalam menjalankan pelatihan berbasis kompetensi kami menjalankannya sesuai dengan yang tertera pada buku pedoman pelatihan berbasis kompetensi, di dalam buku pelatihan berbasis kompetensi telah dijelaskan apa dan bagaimana saja yang harus dilakukan dalam menjalankan atau melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi ini.” (wawancara pada tanggal 22 Mei 2017 pukul 08.09)

Sejalan dengan apa yang dikatakan oleh bapak Kepala UPT, bapak

Joko selaku Kasie pelatihan juga menyatakan pendapat yang sama yaitu:

“...pelatihan berbasis kompetensi ini yang dijalankan sesuai dengan apa yang dituliskan di dalam buku pedoman, mengacu pada SKKNI, kebutuhan perusahaan, dan juga mempertimbangkan dengan kebutuhan masyarakat.” (wawancara pada tanggal 23 Mei 2017 pukul 09.00)

Berdasarkan gambar dan hasil wawancara di atas pelatihan berbasis kompetensi dilakukan dengan memiliki standar operasional prosedur dan juga dituntun oleh buku pedoman pelatihan berbasis kompetensi yang menjadikan pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan sesuai dengan harapan.

3) Sumber Daya Keuangan dan Peralatan

a) Sumber Daya Keuangan

Untuk sumberdaya keuangan, dimana pembiayaan program pelatihan ini dibebankan kepada APBN dan APBD, adapula dari swadana. Pembiayaan dari swadana adalah dengan biaya sendiri, dimana calon peserta membiayai sendiri. Pembiayaan yang berasal



dari APBN dan APBD perbedaannya hanya pada durasi pelaksanaan pelatihan pada tiap harinya, apabila pada pelatihan yang pembiayaannya dibebankan kepada APBN, pada 1 harinya ditempuh selama 8 jam, dan pada program pelatihan yang pembiayaannya dibebankan kepada APBD ditempuh selama 6 jam.

Hal diatas selaras dengan pernyataan Pak Joko selaku Kasie Pelatihan dan Sertifikasi yakni sebagai berikut :

“Program pelatihan berbasis kompetensi ini dibayai oleh dana APBD dan APBN, tidak ada perbedaan dalam pelatihan dari APBD maupun APBN. Semua pelatihan dihitung memiliki 240 jam latih. APBD memiliki 40 hari kerja dalam sehari pelatihan APBD menempuh 6 jam, APBN memiliki 30 hari kerja dan dalam sehari pelatihan APBN menempuh 8 jam” (wawancara pada tanggal 23 Mei 2017 pukul 09.00)

Keuangan yang digunakan untuk pembiayaan program pelatihan berbasis kompetensi yang berasal dari APBD dan APBN, peserta mendapatkan mulai dari alat tulis, seragam latihan, seragam olahraga, modul, bahan pelatihan, peralatan pelatihan, konsumsi, bantuan transport, dan tentunya sertifikat. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh bapak Joko selaku Kasie Pelatihan dan Sertifikasi, yaitu:

“...dana pelatihan melalui APBN dan APBD yang membedakan hanya waktu. Program sama modul sama. Yg berbeda yaitu pakaian kerja APBD 1 pakaian olahraga 1, pakaian kerja APBN 2 olahraga 1. Diberikan juga mulai alat tulis, modul, bahan pelatihan, peralatan pelatihan, konsumsi, bantuan transport, dan yang tentu saja sertifikat” (wawancara pada tanggal 23 Mei 2017 pukul 09.00)



Dilihat dari asal dana dan peralatan yang didapat peserta pelatihan menunjukkan bahwa keuangan yang didapat cukup dalam membiayai pelatihan berbasis kompetensi.

b). Sumber Daya Peralatan

Sumber daya peralatan penunjang program pelatihan berbasis kompetensi seperti ruang pelatihan, peralatan penunjang masing-masing bidang pelatihan seperti mesin diesel, alat las, PC, lampu lampu, mesin jahit. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Joko selaku Kasie Pelatihan dan sertifikasi yaitu :

“Peralatan atau fasilitas yang dimiliki kita sudah baik hampir diseluruh pelatihan, bila dipresentasikan sudah mendekati 100% untuk beberapa kejuruan hanya tinggal beberapa kejuruan saja yang masih kurang sempurna. Contoh pada pelatihan otomotif walaupun sudah memiliki beberapa peralatan tapi masih dirasa kurang, karena perkembangan dunia otomotif dan kita masih belum menambah peralatan terbaru.”
(wawancara pada tanggal 23 Mei 2017 pukul 09.00)

Pendapat yang diungkapkan oleh bapak Joko sejalan dengan yang disampaikan oleh Bapak Ahmad Fitri yang sesuai dengan hasil wawancara bersama Pak Ahmad Fitri sebagai Instruktur, yakni:

“Kita selalu tertinggal dengan kemajuan jaman, dengan adanya dunia industri ini peralatan kita sudah ada beberapa yang tertinggal. Harapannya barang barang yang tertinggal tadi bisa diperbaharui, sehingga para peserta pelatihan tidak merasa apa yang telah didapatkan dipelatihan tidak sesuai dengan di dunia industri” (wawancara pada tanggal 25 Mei 2017 pukul 12.45)

Sumber daya peralatan yang menjadi pendukung pada pelatihan menjadi kunci keberhasilan pelatihan berbasis kompetensi karena membantu kelancaran berlangsungnya program ini, namun ada



beberapa peralatan yang masih kurang karena belum optimalnya pengadaan barang dan peralatan. Faktor lain dari kurang optimalnya peralatan yang menunjang program pelatihan adalah semakin majunya perkembangan jaman dan teknologi.

4) Penetapan Manajemen Pelaksana Program

Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dilakukan oleh UPT Pelatihan Kerja Madiun secara mandiri, tanpa adanya bantuan pihak pihak lain, bantuan dari pihak lain (perusahaan) hanya berupa penyaluran tenaga kerja hasil dari pelatihan ke perusahaan perusahaan. Hal tersebut seperti dengan hasil wawancara oleh bapak Darno, selaku Kepala UPT PK Madiun, yaitu: “Disnakertrans dalam pelatihan berbasis kompetensi tidak ikut campur tangan, namun dalam pelaksanaannya dinas tersebut me-monitoring dan evaluasi dari hasil berjalannya pelatihan berbasis kompetensi di UPT Madiun” (wawancara pada tanggal 22 Mei 2017 pukul 08.09)

Pernyataan di atas sejalan dengan wawancara dari bapak Jumali selaku Kasie pengembangan dan pemasaran, yang menyatakan:

“...monitoring dan evaluasi dari program pelatihan berbasis kompetensi ini kita selaku UPT selalu memberikan laporan pertanggungjawaban yang dibuat secara tahunan dan pastinya kita selalu menyerahkan ke disnakertrans..” (wawancara pada tanggal 22 Mei 2017 pukul 13.20)

Pelaksana program pelatihan berbasis kompetensi di UPT Pelatihan Kerja Madiun mengerucut pada dominasi pihak pemerintah sebagai



pelaksana program. Dimana program pelatihan berbasis kompetensi dijalankan oleh UPT Pelatihan Kerja Madiun untuk membantu dari melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur seperti yang tercantum pada Peraturan Gubernur Nomor 122 Tahun 2008 pasal 3 tentang tugas dari UPT Pelatihan Kerja, yaitu: "UPT Pelatihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam pelatihan keterampilan, pengetahuan, dan Ketatausahaan serta pelayanan masyarakat"

Pelatihan Berbasis Kompetensi atau PBK dilaksanakan oleh UPT Pelatihan Kerja Madiun melibatkan masyarakat khususnya masyarakat yang dalam usia kerja. Hal tersebut didukung dengan pernyataan Ibu

Endah Kartikasari selaku Staff Pengembangan dan Pemasaran sebagai berikut :

"Pelatihan yang dijalankan kita itu melibatkan masyarakat, mulai dari anak sekolah yang mau lulus sampe orang dewasa yang dikatakan mereka masih dalam usia produktif namun belum memiliki pekerjaan, itu menjadi target untuk kami berikan informasi terkait pelatihan berbasis kompetensi ini, kami juga bekerja sama dengan sekolah sekolah terutama bagian bimbingan konselingnya agar membantu memberikan info kepada siswa siswa sekolah yang sekiranya mereka tidak lanjut ke bangku perguruan tinggi mereka dapat mengikuti pelatihan di tempat kami" (wawancara pada tanggal 31 Mei 2017 pukul 09.09)

Kemauan dari UPT Pelatihan Kerja Madiun sendiri adalah sebagai fasilitator kepada calon siswa pelatihan, peserta pelatihan, maupun alumni peserta pelatihan.

5). Penetapan Jadwal Kegiatan



Jadwal kegiatan untuk pelatihan berbasis kompetensi sudah ditetapkan sejak dulu bahwa pelaksanaan pelatihan adalah setiap triwulan sekali, jadi dalam setahun terdapat empat kali pergantian jenis pelatihan.

Hal ini sesuai dengan wawancara oleh bapak Joko, selaku, Kasie Pelatihan dan Sertifikasi, yaitu: "...pelatihan itu terbagi dalam triwulan sekali, dalam setahun terdapat empat kali pergantian jenis."

Jadwal kegiatan pelatihan telah ditetapkan menurut asal pembiayaan pelatihan tersebut, jika pelatihan yang dananya berasal dari APBD maka lama pelatihan adalah 40 hari kerja, sedangkan pelatihan yang berasal dari dana APBN maka lama pelatihan adalah 30 hari kerja.

Untuk setiap harinya lama pelatihan bagi yang berasal dari dana APBD adalah 6 jam sedangkan yang berasal dari APBN adalah 8 jam. seperti Hal diatas selaras dengan pernyataan Pak Joko selaku Kasie Pelatihan dan Sertifikasi yakni sebagai berikut :

"Program pelatihan berbasis kompetensi ini dibayar oleh dana APBD dan APBN, tidak ada perbedaan dalam pelatihan dari APBD maupun APBN. Semua pelatihan dihitung memiliki 240 jam latih. APBD memiliki 40 hari kerja dalam sehari pelatihan APBD menempuh 6 jam, APBN memiliki 30 hari kerja dan dalam sehari pelatihan APBN menempuh 8 jam" (wawancara pada tanggal 23 Mei 2017 pukul 09.00)

Dalam kegiatan pelatihan yang dibiayai APBD maupun APBN tidak ada bedanya, begitu juga materi yang diberikan dan kegiatan kegiatan di dalamnya, karena yang membedakan hanya waktu tempuh per hari saja.



c. Penerapan atau Aplikasi

Pelatihan Berbasis Kompetensi diawali dengan kegiatan seleksi peserta pelatihan setelah itu peserta yang telah lolos mengikuti seleksi dilanjutkan dengan kegiatan pembukaan, kegiatan pembukaan ini didalamnya terdapat pemberian motivasi, tata cara dan sopan santun dalam mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi di UPT Pelatihan Kerja Madiun. Sesi selanjutnya setelah pembukaan, maka para peserta yang lolos seleksi akan menjalankan kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan yang diikuti oleh para peserta ini terdapat dua macam yakni pelatihan yang berasal dari dana APBN dan APBD. Dalam pelatihan tersebut para peserta diberikan modul yang berisikan tentang materi yang akan dipelajari didalam pelatihan itu, dan para peserta dapat memulai pelatihan tersebut. Setelah pelatihan tersebut berlangsung, diadakanlah penutupan pelatihan yang didalamnya diberitahukan tentang apa saja yang harus didapatkan dalam pelatihan tersebut, dana transport, sertifikat pelatihan, dan disini para peserta pelatihan yang memiliki kompetensi tinggi, maka UPT PK Madiun akan merekomendasikan perusahaan yang sesuai dengan kompetensinya, dan untuk peserta pelatihan yang memiliki kompetensi standar, maka UPT PK Madiun akan memberikan daftar perusahaan yang mana dapat dijadikan referensi untuk peserta tersebut. Hal ini juga sesuai dengan wawancara dengan Bapak Darno selaku Kepala UPT PK Madiun, sebagai berikut:

“...siswa yang akan mengikuti pelatihan diseleksi terlebih dahulu, setelah seleksi siswa yang lulus seleksi akan langsung mengikuti pelatihan, dengan step yang pertama adalah pembukaan setelah itu baru mengikuti pelatihan. Pelatihan ini terdiri dari dua jenis



yakni dari dana APBN dan APBD. Setelah itu mereka mengikuti acara penutupan dan menerima sertifikat.”

Dimana UPT Pelatihan Kerja Madiun menyediakan segala akses informasi bagi yang akan bertanya tentang program pelatihan, dan untuk peserta pelatihan UPT PK Madiun memberikan segala fasilitas penunjang latihan, hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak Joko selaku Kasie Pelatihan dan Sertifikasi, yaitu :

“...peserta pelatihan datang kesini hanya datang, niat, dan siap, selama disini mereka semua difasilitasi mulai dari alat tulis menulis, modul modul melaksanakan kegiatan di pelatihan, bahan bahan pelatihan sudah diberikan, peralatan sudah disiapkan, sampai dengan konsumsi makan siang, kemudian bantuan transportasi, dan juga yang pasti yaitu sertifikat” (wawancara wawancara pada tanggal 23 Mei 2017 pukul 09.00)

Kutipan wawancara dari bapak Joko selaku Kasie Pelatihan dan sertifikasi di atas telah menjelaskan bagaimana terfasilitasinya para peserta yang sedang menjalani pelatihan, kemudian alumni pelatihan juga mendapat perhatian oleh UPT Pelatihan Kerja Madiun dengan bentuk pendataan dan pengawasan pasca pelatihan hingga mendapatkan pekerjaan. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Ibu Endah Kartikasari selaku Staff Pengembangan dan Pemasaran, yaitu:

“Para alumni pelatihan kami data dan kami pantau apakah sudah mendapat pekerjaan, dan sampai pada proses mana dia pasca mengikuti pelatihan di UPT Pelatihan Kerja kita ini, bila ada alumni yang kesusasahan dalam mencari pekerjaan kami membantu dengan memberikan informasi lowongan pekerjaan dan juga seperti yang telah kami lakukan pada bulan April kemarin adalah membuat Job Fair yang berisi dengan perusahaan/Industri yang bermitra dengan kantor UPT Pelaksana Madiun ini kami memberikan fasilitas alumni peserta pelatihan kita ini untuk ikut ke dalam job fair yang telah kami lakukan.” (wawancara pada tanggal 31 Mei 2017 pukul 09.09)



Kualitas sumber daya manusia yang menjadi hasil dari pelatihan berbasis kompetensi berupa alumni pelatihan. Berikut daftar nama alumni pelatihan periode 2016 yang sudah diterima hingga 24 Januari 2017 di perusahaan maupun yang usaha mandiri:

Tabel 6. Daftar Alumni Pelatihan yang telah Diterima Perusahaan

No	Nama	Kejuruan	Pendidikan Terakhir	Nama Perusahaan	Usaha Mandiri
1	Rahardian Nur Prayoga	Mesin Produksi	SMK	PT. Dan Liris	
2	Febri Eko Saputro	Mesin Produksi	SMK	PT. Dan Liris	
3	Rendi Koerniawan	Mesin Produksi	SMK	PT. Dan Liris	
4	Rangga Albi Prayitno	Mesin Produksi	SMK	PT. Tanjung Mas Jaya Sejahtera	
5	Susi Nur Aprilia	Basic Office	SMK	Kios Pakaian	
6	Yeni Eka Wati	Basic Office	SMK	Kios pakaian	
7	Shihabudin	Basic Office	SMK	PT. Komatsu KI	
8	Dofan Andika Dwi P	Fabrikasi SMAW	SMK	PT. Tanjung Mas Jaya Sejahtera	
9	Dandy Mustofa	Fabrikasi SMAW	SMK	PT. Tanjung Mas Jaya Sejahtera	
10	Mochtar Asyhari Wijaya	Fabrikasi SMAW	SMK	PT. Tanjung Mas Jaya Sejahtera	
11	Samuel Nanda Setiawan	Fabrikasi SMAW	SMK	PT. Tanjung Mas Jaya Sejahtera	
12	Gatot Sumarsono	Fabrikasi FCAW	SMK	PT. Komatsu KI	
13	Ma'in Deryanto	Fabrikasi FCAW	SMK	PT. Kalimas Surabaya	
14	Tantan Reviakvianto	Fabrikasi FCAW	SMK	PT. Komatsu KI	



15	Edi Sutrisno	Fabrikasi FCAW	MA	PT. Kaibon Indah	
16	Robi Sutrimo	Fabrikasi FCAW	SMK	PT. Komatsu KI	
17	Giyono	Fabrikasi FCAW	SMK	PT. Kaibon Indah	
18	Rianto	Fabrikasi FCAW	SMA	PT. Kaibon Indah	
19	Nur Fajarmasum	Fabrikasi FCAW	SMK	PT. Kalimas Surabaya	
20	Angga Singgih Pratama	Fabrikasi FCAW	SMK	PT. Maspion	
21	Muryani	Menjahit Pakaian	SMP	Guru Paud	
22	Pipit Rakasiwi	Menjahit Pakaian	SMK		Penjual Makanan
23	Frisna Lustiyani	Menjahit Pakaian	SMK		Peternak Lele
24	Sulastri	Menjahit Pakaian	SMA		Peternak Kelinci
25	Eka Dasriati	Menjahit Pakaian	SD		Petani
26	Citra Alifianingtyas	Menjahit Pakaian	SLTA	Perangkat Desa	
27	Sunarsih	Menjahit Pakaian	SMA	Guru Paud	
28	Ririn Setyaningsih	Menjahit Pakaian	SMP		Sinden
29	Sunarti	Menjahit Pakaian	SLTP		Petani
30	Sahrul Hidayah	Teknik Bordir	SLTA		Penjahit Pakaian
31	Anifatul Muyasaroh	Teknik Bordir	SLTP		Penjahit Pakaian
32	Patiaroh	Teknik Bordir	SD		Penjahit Pakaian
33	Choirul Jariyah	Teknik Bordir	SLTP		Penjahit Pakaian
34	Umi Kalsum	Teknik Bordir	SLTA	Guru TK	
35	Anik Purwati	Teknik Bordir	SLTA		Penjahit Pakaian
36	Isbandiyah	Teknik Bordir	SLTP		Penjahit Pakaian



37	Ervin Krislici Putri	Teknik Bordir	SMK	Penjahit Pakaian
38	Meysianti	Teknik Bordir	SMP	Penjahit Pakaian

Sumber: UPT Pelatihan Kerja Madiun

Tabel di atas menunjukkan banyaknya lulusan pelatihan berbasis kompetensi yang diterima di perusahaan/industri atau yang memilih usaha mandiri. Dofan Andika Dwi P selaku alumni pelatihan, mengatakan:

“saya baru diterima di PT. Tanjung Mas Jaya Sejahtera sama beberapa teman saya satu kejuruan di UPT Madiun, saya rasa ilmu yang diberikan dipelatihan kemarin terpakai, dipelatihan kemarin saya banyak mendapatkan praktek jadi saya bisa mengerti/paham langsung bagaimana cara menggunakan las” wawancara pada tanggal 4 Juni 2017 pukul 08.25)

Pendapat/wawancara dari Dofan sejalan dengan yang dikatakan Dandy Mustofa, sebagai alumni pelatihan, yaitu:

“saya terbantu dengan mengikuti pelatihan di UPT kemarin, dan saya dapat diterima di tempat saya kerja sekarang itu karena mendapat ilmu yang langsung bisa diterapkan di tempat kerja selain ilmu dalam pelatihan saya juga mendapat rekomendasi untuk mencari kerja di tempat saya bekerja sekarang” (wawancara pada tanggal 4 Juni 2017 pukul 14.45)

Dari tabel daftar alumni pelatihan yang telah diterima perusahaan maupun telah usaha mandiri dan juga berdasarkan wawancara kepada Kasie pengembangan dan pemasaran dan juga alumni pelatihan yang telah diterima di perusahaan hal tersebut sudah cukup membuktikan bahwa lulusan/ hasil dari pelatihan berbasis kompetensi dapat diterima perusahaan dan bisa untuk mandiri.



UPT Pelatihan Kerja Madiun yang memiliki wewenang dalam menjalankan pelatihan berbasis kompetensi ini bertujuan agar masyarakat yang masih belum memiliki keterampilan dan yang belum memiliki pekerjaan agar segera mendapatkan perubahan positif. Masyarakat yang terbantu dengan adanya pelatihan berbasis kompetensi ini merasa terfasilitasi dan didukung sepenuhnya oleh pemerintah. Pihak UPT Pelatihan Kerja Madiun menyadari bahwa untuk melakukan suatu perubahan diperlukan proses, dan proses itu tidak cepat dan instan memerlukan waktu agar hasil yang diharapkan sesuai dengan yang diinginkan.

2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat pada Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Perekrutan Tenaga Kerja di UPT PK Madiun

Dalam implementasi program pasti memiliki faktor yang mempengaruhi proses yang dilaksanakan, begitu pula dengan implementasi program pelatihan berbasis kompetensi dalam perekrutan tenaga kerja. Peneliti melihat terdapat beberapa faktor yang bersifat mendukung dan menghambat jalannya implementasi program pelatihan berbasis kompetensi dalam perekrutan tenaga kerja di kantor UPT Pelatihan Kerja Madiun.

a. Faktor Pendukung

1) Faktor Pendukung Internal

a) Sumber Daya Manusia



Sumber Daya Manusia dalam faktor pendukung ini yang dimaksud adalah instruktur, instruktur yang berperan sebagai pengajar pelatihan ini harus memiliki pengalaman minimal 5 tahun, pendidikan minimal S1, dan juga telah mengikuti pelatihan/upgrading dalam bidangnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan bapak Ahmad Fitri selaku instruktur, yaitu:

“Faktor pendukung dalam program ini salah satunya yaitu dari faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang dalam hal ini adalah instruktur, instruktur minimal harus memiliki pengalaman 5 tahun, pendidikan minimal S1, terus telah mengikuti pelatihan sesuai bidangnya maupun telah mengikuti upgrading yang sesuai dengan bidang yang akan diajarnya nanti. Instruktur juga dituntut menguasai peralatan yang ada” (wawancara pada tanggal 25 Mei 2017 pukul 12.45)

Hal itu juga didukung oleh Pak Joko selaku Kasie Pelatihan dan sertifikasi sebagai berikut:

“Instruktur yang mengajar di pelatihan berbasis kompetensi tidak boleh sembarang orang, misal seorang instruktur las berarti dia punya keahlian dalam bidang las, jadi dia tidak bisa mengajar dibidang selain las, karena kompetensi instruktur tersebut dibidang las” (wawancara pada tanggal 23 Mei 2017 pukul 09.00)

Keterangan di atas menjelaskan bahwa menjadi seorang instruktur pelatihan tidak sembarang orang dapat melakukannya, hanya orang-orang yang sesuai dengan kriteria yang dapat menjadi instruktur. Sumber Daya Manusia yang berkompeten seperti inilah yang mampu menjadikan peserta pelatihan menjadi memiliki kompetensi dan nantinya mampu bersaing di dunia kerja.

2) Faktor Pendukung Eksternal



a) Pelatihan berbasis kompetensi didukung oleh masyarakat

Pelatihan berbasis kompetensi ini didukung oleh masyarakat, hal ini terbukti dengan banyaknya calon peserta yang mendaftar mengikuti pelatihan di kantor UPT Pelatihan Kerja Madiun.

Banyaknya calon peserta ini tidak lepas dari upaya para pegawai dalam menyebarkan informasi mengenai pelatihan berbasis kompetensi, penyebaran informasi tentang pelatihan yang dilakukan oleh UPT Pelatihan Kerja Madiun melalui berbagai cara agar masyarakat bisa tertarik dan berpartisipasi dalam pelatihan berbasis kompetensi ini. Hal ini dibuktikan oleh pernyataan Ibu Endah Kartikasari selaku Staff Pengembangan dan Pemasaran, yaitu:

“...sosialisasi yang kami lakukan berdampak signifikan sekali bahkan sampe bulan ini bulan mei, pendaftar mencapai 600 orang bahkan 600 lebih.” (wawancara pada tanggal 31 Mei 2017 pukul 09.09)

Peserta pelatihan tidak hanya dari Kabupaten/Kota Madiun namun ada juga yang berasal dari Magetan dan Ngawi. Partisipasi masyarakat dalam mengikuti pelatihan ini tidak terbatas dari daerah yang mudah diakses juga ada yang berasal dari desa desa terpencil dipinggiran Kabupaten Madiun. Masyarakat desa yang akan mengikuti pelatihan ini biasanya memiliki kendala untuk datang ke kantor UPT Pelatihan Kerja Madiun karena banyak hal seperti, harus mengurus rumah, tidak memiliki kendaraan bermotor, memiliki anak yang harus diperhatikan. Jika masyarakatnya memiliki keinginan



tinggi untuk mengikuti pelatihan namun memiliki kendala, maka pihak aparat desa dapat melakukan pengajuan pelatihan di tempat agar masyarakat tidak susah untuk mengikuti pelatihan. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Bapak Ashar selaku Instruktur, yaitu: "...bila masyarakat ingin mengikuti pelatihan tetapi tidak mampu datang ke kantor untuk mengikuti pelatihan maka masyarakat dapat melalui aparat desa melakukan pengajuan pelatihan di tempat mereka... instruktur datang ke desa tersebut untuk melatih masyarakat tersebut" (wawancara pada tanggal 29 Mei 2017 pukul 14.00)

Dukungan masyarakat terhadap pelatihan berbasis kompetensi ini selain karena selepas mengikuti pelatihan mendapatkan kemampuan juga mendapatkan pekerjaan karena keterampilan yang dimiliki, pelatihan berbasis kompetensi banyak diikuti oleh masyarakat karena pelatihan ini adalah sesuatu yang positif yang memberi kebaikan bagi masyarakat untuk menjadi lebih maju.

b. Faktor Penghambat

1). Faktor Penghambat Internal

a) Kurangnya Tenaga Instruktur

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor pendukung utama dalam jalannya pelatihan berbasis kompetensi, tetapi jumlah instruktur yang ada sangat kurang jumlahnya. Tenaga instruktur yang ada saat ini untuk mengajar dalam pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Madiun sudah pada posisi sekitar 50 tahun akan pensiun, dan pada



tahun 2020 tinggal sekitar 40% yang tersisa, hingga saat ini belum ada regenerasi lagi. Hal ini seperti yang disebutkan oleh bapak Joko selaku Kasie Pelatihan dan Sertifikasi, yaitu:

“Sekarang ini kader untuk UPT sudah pada posisi umur 50an dan akan mendekati pensiun, dan pada tahun 2020 tinggal sekitar 40% tersisa, dan sampe sekarang ini belum ada regenerasi. Padahal tenaga instruktur ini adalah ujung tombak bagi pelatihan berbasis kompetensi” (wawancara pada tanggal 23 Mei 2017 pukul 09.00)

Keadaan saat ini adalah dituntut memaksimalkan tenaga instruktur yang ada, walaupun pihak UPT Pelatihan Kerja berusaha mencari tenaga baru yang kompeten namun kebanyakan tidak sesuai dengan harapan, kekurangan tenaga instruktur berdampak pada berjalannya pelatihan itu sendiri. Di UPT Pelatihan Kerja Madiun sendiri sudah tidak memiliki instruktur prosesing atau disebut pengolahan hasil pertanian. Hal ini sesuai wawancara dengan bapak Joko, selaku Kasie Pelatihan, yaitu: “...UPT Madiun ini sudah tidak memiliki instruktur pertanian, padahal itu sangat dibutuhkan masyarakat paket pelatihan yang namanya pengolahan hasil pertanian atau dimasyarakat namanya processing” (wawancara pada tanggal 23 Mei 2017 pukul 09.00)

Instruktur yang melatih tidak ada berarti pelatihan yang berhubungan dengan instruktur tersebut otomatis juga tidak bisa dijalankan, oleh karena pentingnya tenaga instruktur pelatihan maka perlu diadakan perekrutan.

b). Peralatan atau fasilitas



Fasilitas atau peralatan fasilitas yang tersedia di Kantor UPT PK

Madiun menjadi salah satu faktor penting dalam menjalankan pelatihan vital karena tanpa adanya fasilitas sarana dan prasarana, pelatihan berbasis kompetensi tidak dapat dilaksanakan dengan baik.

Fasilitas atau peralatan yang terdapat di kantor dalam menunjang pelatihan contohnya adalah laboratorium/bengkel untuk mengajar dan praktek ilmu pelatihan, aula, dan pastinya peralatan yang sesuai dengan kejuruan pelatihan. Laboratorium/bengkel yang tersedia di kantor UPT Pelatihan Kerja Madiun ini terdiri dari laboratorium otomotif, listrik, bangunan, pertanian, teknologi mekanik, tata niaga, dan aneka kejuruan. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Bapak Darno selaku Kepala UPT Pelatihan Kerja Madiun, yaitu:

“...fasilitas yang kami miliki itu seperti laboratorium atau ruang praktek belajar mengajar, aula guna pertemuan dan pembukaan pelatihan pada murid atau peserta pelatihan yang baru, kantor administrasi 3 in 1, asrama, masjid... laboratorium atau bengkel praktek di kantor UPT Pelatihan Kerja Madiun terdiri dari bengkel otomotif, listrik, bangunan, pertanian, teknologi mekanik, tata niaga, aneka kejuruan” (wawancara pada tanggal 22 Mei 2017 pukul 08.09)

Peralatan praktek atau alat praktek guna peserta pelatihan dapat mempraktekan apa yang dipelajarinya di UPT Pelatihan Kerja Madiun bisa dikatakan baik dan lengkap. Hal ini seperti hasil wawancara kepada Bapak Joko selaku Kasie Pelatihan dan Sertifikasi, yaitu:

“Peralatan atau fasilitas yang dimiliki kita sudah baik hampir diseluruh pelatihan, bila dipresentasikan sudah mendekati 100% untuk beberapa kejuruan hanya tinggal beberapa kejuruan saja yang masih kurang sempurna. Contoh pada pelatihan otomotif walaupun sudah memiliki beberapa



peralatan tapi masih dirasa kurang, karena perkembangan dunia otomotif dan kita masih belum menambah peralatan terbaru” (wawancara pada tanggal 23 Mei 2017 pukul 09.00)

Fasilitas atau peralatan yang menunjang kegiatan pelatihan berbasis kompetensi maupun kegiatan lain di Kantor UPT Pelatihan

Kerja Madiun sangatlah berperan penting dalam menunjang segala kegiatan pelatihan berbasis kompetensi karena tanpa adanya fasilitas tersebut pelatihan tidak dapat berjalan, dan juga apa yang disampaikan

oleh instruktur pelatihan kurang dapat ditangkap dan dimengerti dengan baik oleh peserta pelatihan. Peralatan yang dimiliki oleh UPT

Pelatihan Kerja Madiun yang belum update dapat menjadi penghambat dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi,

walaupun peralatan yang ada sudah bisa dikatakan dapat menunjang jalannya pelatihan namun peralatan yang ada tersebut tidak update

sehingga pelatihan menggunakan peralatan yang lama yang sejak dulu telah digunakan.

2) Faktor Penghambat Eksternal

a) Peserta Pelatihan yang Mengikuti Pelatihan Tidak dalam Level yang Sama

Peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan berbasis kompetensi memiliki latar belakang yang berbeda-beda ada yang lulusan SMP,

SMA, dan ada juga SMK, ada yang belum menikah. ada yang sudah

menikah bahkan memiliki anak. Dari segi latar belakang pendidikan atau dasar pengetahuan yang dimiliki peserta pelatihan berbeda-beda,



yang memiliki jenjang pendidikan akhir SMA ilmu yang dimiliki beda dengan yang jenjang SMK, begitu juga dengan yang memiliki pendidikan akhir SMP berbeda dengan yang memiliki pendidikan akhir SMA ataupun SMK. Hal hal tersebut lah yang harus disamakan oleh instruktur pelatihan dengan memberikan pengetahuan dasar pelatihan jurusan yang diikuti untuk setidaknya para peserta pelatihan memiliki dasar ilmu dibidang yang akan diikutinya untuk pelatihan.

Hal tersebut seperti yang disebutkan oleh Bapak Ahmad Fitri selaku instruktur, yaitu:

“... siswa pelatihan yang masuk tidak semua dalam level yang sama, ada lulusan SMP, SMA, SMK, ataupun SMK jurusan lain. Jika seumpama mereka 1 level itu mempermudah kami. Jadi pelatihan ini diawalnya diberikan pelajaran yang sama dulu agar siswa ini mengerti” (wawancara pada tanggal 25 Mei 2017 pukul 12.45)

Pada awal pelatihan para peserta pelatihan ini diberikan ilmu awal atau dasar-dasar mengenai pelatihan yang diikutinya, maka dari itu para peserta pelatihan diberikan modul pelatihan yang diberikan oleh instruktur, modul yang diberikan berguna sebagai buku pedoman dalam mengikuti pelatihan berisikan materi materi yang akan diajarkan sehingga siswa pelatihan pun bisa belajar. Ilmu ilmu diajarkan kepada siswa dalam pelatihan berbasis kompetensi sebagian besar adalah praktek sekitar 70% dan teori sebesar 30% hal itu agar siswa lebih paham dalam memecahkan suatu permasalahan. Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh Bapak Ahmad Fitri, sebagai instruktur, yaitu: “Dalam dunia pelatihan itu anak harus langsung



mencoba melakukan kegiatan, tidak hanya mendengarkan, jadi yang kami lakukan adalah 70% praktek dan 30% teori, banyak demo/menunjukkan kepada siswa lebih efektif daripada mengajarkan tanpa siswa itu tahu bagaimana wujudnya” (wawancara pada tanggal 25 Mei 2017 pukul 12.45)

Sama dengan pendapat bapak Fitri, bapak Ashar selaku Instruktur juga berpendapat yang sama, yaitu:

“...jika kita sebagai instruktur banyak ngomong siswa ini akan jenuh dan dia tidak akan paham sepenuhnya apa yang kita ajarkan, lebih baik kita ajarkan melalui praktek, jika dalam praktek siswa tidak paham baru kita beri arahan lagi. Pembelajaran seperti ini bertujuan agar siswa mandiri dan bisa survive nantinya bila menghadapi permasalahan di dunia kerja” (wawancara pada tanggal 29 Mei 2017 pukul 14.00)

Memberikan pengetahuan dasar bagi para siswa pelatihan agar memiliki ilmu dasar tentang ilmu jurusan yang dipilihnya bertujuan agar menyamaratakan ilmu yang dimiliki dan membuat siswa itu paham apa yang akan dijelaskan dan dilakukan dalam pelatihan nantinya. Metode pengajaran menggunakan lebih banyak praktek membuat siswa lebih bisa mandiri.



C. Analisis Data dan Pembahasan

1. Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dan

Perekrutan Tenaga Kerja Dilihat dari segi:

a. Interpretasi

Interpretasi tidak sekedar menjabarkan sebuah kebijakan yang masih bersifat abstrak kedalam kebijakan yang bersifat lebih operasional, tetapi juga diikuti dengan kegiatan mengkomunikasikan kebijakan (sosialisasi)

agar seluruh masyarakat dapat memahami dan mengetahui apa yang menjadi arah, tujuan dan sasaran kebijakan yang ditetapkan. Kebijakan ini perlu dikomunikasikan dan disosialisasikan agar mereka terlibat, baik langsung maupun tidak langsung terhadap kebijakan tersebut. Tidak saja menjadi mengetahui dan memahami tentang apa yang menjadi arah tujuan dan sasaran kebijakan, tetapi yang lebih penting mereka akan dapat menerima, mendukung dan bahkan mengamankan pelaksanaan kebijakan tersebut.

Tahap interpretasi merupakan tahap penjabaran suatu kebijakan yang masih abstrak ke dalam kebijakan yang lebih bersifat teknis operasional (Jones dalam Widodo 2006:89).

Pelatihan berbasis kompetensi di UPT Pelatihan Kerja Madiun berada ditahap menjalankan program tersebut, UPT Pelatihan Kerja Madiun tidak ikut serta dalam perumusan kebijakan tetapi bertindak sebagai pelaksana program. Dalam upayanya untuk menjalankan pelatihan berbasis kompetensi, UPT Pelatihan Kerja Madiun melakukan penyebaran informasi terkait pelatihan berbasis kompetensi tersebut. Pihak UPT Pelatihan Kerja



Madiun memberikan penjelasan terkait program pelatihan berbasis kompetensi dapat dikatakan sudah jelas, komunikasi yang terjalin berawal dari penyampaian informasi dari Kepala UPT dan perangkat perangkat UPT Pelatihan Kerja Madiun kemudian disampaikan kepada masyarakat secara jelas melalui berbagai media. Masyarakat juga merespon baik dengan diimbangi apa yang akan mereka dapatkan jika program pelatihan berbasis kompetensi ini dilaksanakan dan bisa berdampak positif bagi masyarakat, seperti memiliki keterampilan, dan mendapatkan pekerjaan.

b. Pengorganisasian

1). Pelaksana Program

Keterlibatan berbagai aktor memang mendukung kelancaran dan keberhasilan program pelatihan berbasis kompetensi, sama halnya jika UPT Pelatihan Kerja Madiun saja yang menjalankan program tersebut kurang maksimal tanpa ada campur tangan pihak lain misalnya perusahaan yang akan merekrut siswa siswa yang telah mengikuti pelatihan. UPT Pelatihan Kerja Madiun sendiri memiliki tugas dalam menjalankan pelatihan berbasis kompetensi ini, berhasil atau gagalnya implementasi program pelatihan berbasis kompetensi ini menjadi tanggung jawab UPT Pelatihan Kerja Madiun. Keterlibatan aktor di dalamnya yakni untuk menjalankan tugas masing masing mulai dari pengajaran ke siswa pelatihan hingga yang mengawasi jalannya pelatihan.



Berdasarkan pemaparan sebelumnya, aktor kebijakan memang penting sebagaimana menurut Hogwood dan Gunn sebagaimana dikutip oleh Wahab (2011:61) menjelaskan bahwa kegagalan kebijakan dalam dua kategori, yaitu:

- a) *Non implementation* dimana kebijakan tidak terlaksana sesuai rencana karena pihak-pihak yang terlibat tidak mau bekerja sama dan bertenggung jawab. Berdasarkan realita dilapangan, pelatihan berbasis kompetensi berbanding terbalik dengan pernyataan Hogwood dan Gunn, dimana aktor-aktor yang terlibat dalam pelatihan berbasis kompetensi dibawah naungan UPT Pelatihan Kerja Madiun mampu terimplementasi sesuai rencana dengan melibatkan mitra kerja yaitu perusahaan-perusahaan
- b) *Unsuccessfull Implementation* dimana kebijakan telah dilakukan tetapi kondisi eksternal tidak menguntungkan sehingga tidak dapat mewujudkan dampak atau hasil yang dikehendaki. Hal ini juga berbanding terbalik dengan keadaan di UPT Pelatihan Kerja Madiun yaitu mampu menggandeng pihak-pihak luar untuk bekerja sama dengan UPT Pelatihan Kerja Madiun.

2) Standar Operasional Prosedur

Standar operasional prosedur menurut Jones dalam Widodo (2006:89) sebagai pedoman, petunjuk, tuntutan dan referensi bagi para pelaku-pelaku program agar mengetahui apa yang harus disiapkan dan dilakukan, dan berhasil mencapai tujuan yang diinginkan, dalam



menjalankan suatu program sangat perlu, hal tersebut guna menjadi dasar atau standar berjalannya suatu program. Bila suatu program dijalankan tanpa adanya standar maka program itu tidak akan berjalan dengan baik dan tidak akan memiliki hasil yang baik.

Menurut Suryana Sumantri (2001) tujuan pelatihan harus ditetapkan secara tegas, spesifik, realistis, cukup menantang, dapat diukur, jelas waktunya. Dirumuskan dengan kalimat singkat dan sederhana bahasanya agar mudah dicerna dan mudah ditangkap maknanya, dengan demikian seluruh kegiatan latihan selalu akan terarah pada tujuan yang akan ditetapkan selamanya. Tujuan pelatihan telah ditetapkan maka apa saja yang harus dilakukan dapat terproyeksikan dengan jelas dan dapat membuat standar operasional prosedur yang tepat agar pelaksanaan pelatihan dapat mencapai tujuan. Standar operasional prosedur (SOP) pelatihan berbasis kompetensi UPT Pelatihan Kerja Madiun sama dengan seluruh UPT Pelatihan Kerja seluruh Jawa Timur dalam melaksanakan program. Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi mengacu pada SKKNI, kebutuhan perusahaan, dan kebutuhan masyarakat. Dalam pelaksanaan pelatihan, UPT Pelatihan Kerja Madiun telah melaksanakan kegiatannya dengan standar operasional prosedur.

3) Sumber Daya Keuangan dan Peralatan

Program pelatihan berbasis kompetensi tentunya dalam pelaksanaannya tidak lepas dari kebutuhan sumber daya keuangan dan



sumber daya peralatan guna menjalankan pelatihan berbasis kompetensi agar berjalan lancar dan berhasil dalam pelaksanaannya. Edward dalam Widodo (2011:98) menegaskan bahwa bagaimanapun jelas dan konsistennya ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan serta bagaimanapun akuratnya penyampaian ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan tersebut jika melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber daya untuk melakukan pekerjaan secara efektif, maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif.

Sumber daya keuangan merupakan yang mempengaruhi keefektifan sebuah kebijakan karena keuangan merupakan dana untuk membiayai operasionalisasi dalam pelaksanaan program, jika terbatasnya anggaran maka akan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan program pelatihan. Disamping program tidak berjalan dengan optimal, terbatasnya anggaran juga menyebabkan disposisi para pelaku kebijakan rendah.

Dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi ini, dana diperoleh melalui APBN dan APBD. Berdasarkan hasil wawancara menyebutkan bahwa untuk program pelatihan berbasis kompetensi memang sudah memiliki anggaran dari APBN dan APBD, dengan adanya dana tersebut program pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan dengan baik.

Sumber daya peralatan juga merupakan sarana yang digunakan untuk operasionalisasi implementasi program yang akan memudahkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Di UPT Pelatihan Kerja Madiun terdapat laboratorium/bengkel guna menjalankan latihan,



kemudia aula guna mengumpulkan para peserta latihan dalam pembukaan pelatihan dan penutupan pelatihan.

Dukungan dari sumber daya keuangan dan sumber daya peralatan dikatakan cukup baik. Karena keuangan yang berasal dari APBN dan APBD dapat digunakan dengan baik, dan juga sumber daya peralatan yang cukup baik meskipun kurang up to date. Akan tetapi upaya terus dilakukan dengan maksimal agar pelatihan berbasis kompetensi ini dapat berjalan secara efektif dan efisien.

4) Penetapan Manajemen Pelaksana Program

Manajemen pelaksana program dalam hal ini lebih ditekankan pada penetapan pola kepemimpinan dan koordinasi dalam melaksanakan sebuah program (Jones dalam Widodo 2006:89). dalam pelaksanaannya perlu adanya pedoman atau petunjuk teknis. Implementasi program, aspek koordinasi dan komunikasi serta konsistensi menjadi sangat penting. Keberhasilan suatu program sangat bergantung pada kerjasama organisasi/instansi yang terkait. Selain itu, perlu juga diperhatikan tata kerja dimana perlu diatur secara jelas pembagian tugas dalam organisasi, komunikasi vertikal-horizontal dalam sistem pelaporannya (Zauhar, 1993:10). Pola kepemimpinan dan koordinasi dalam menjalankan pelatihan berbasis kompetensi ini diserahkan kepada Kepala UPT Pelatihan Kerja Madiun karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak ikut campur dalam pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi, Kepala UPT Pelatihan Madiun mengatur mulai dari



pemberian informasi mengenai pelatihan, anggaran dana hingga instruktur pelatihan semua dikoordinasikan oleh Kepala UPT kepada staff staff yang akan melaksanakan tugasnya.

Sebagai pelaksana program pelatihan berbasis kompetensi sekaligus yang bertanggung jawab dalam pelaksanaannya juga mengingat tupoksi yang tercantum dalam Peraturan Gubernur nomor 122 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis dinas tenaga kerja,

transmigrasi dan kependudukan provinsi jawa timur. Sebagai koordinator penuh, UPT Pelatihan Kerja Madiun juga tetap berkomunikasi degan UPT Pelatihan Kerja lain dan juga Dinas tenaga kerja. Walaupun dalam menjalankan program pelatihan berbasis kompetensi ini masing masing UPT Pelatihan Kerja menjalankannya sendiri sendiri

Pelaksana program pelatihan berbasis kompetensi disini adalah UPT Pelatihan Kerja Madiun yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pelatihan ini. Masyarakat yang menerima dampak positif ini dan menerima keuntungan dengan mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi ini karena memperoleh keterampilan dan sertifikat pelatihan berbasis kompetensi yang memudahkan mereka mencari lapangan pekerjaan.

5). Penetapan Jadwal Kegiatan

Menurut Jones dalam Widodo (2006:89) penetapan jadwal kegiatan perlu diikuti dan dipatuhi secara konsisten oleh para pelaku program. Pelaksanaan ini penting, tidak saja dijadikan sebagai pedoman



dalam melaksanakan sebuah program, tetapi sekaligus dapat dijadikan standar untuk menilai kinerja pelaksanaannya, terutama dilihat dari dimensi proses pelaksanaan. Oleh karena itu setiap pelaksanaan program perlu ditegaskan dan disusun jadwal pelaksanaan.

Sesuai pendapat Jones dalam Widodo yang mengatakan bahwa penetapan jadwal kegiatan perlu diikuti dan dikonsistenkan oleh para pelaksana program, pelatihan berbasis kompetensi telah dijadwalkan sehingga kegiatan dapat secara konsisten berjalan sesuai rencana. Dalam penetapan jadwal pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Madiun pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan setiap triwulan dalam setiap periode dan dalam setahun terdapat empat kali pergantian jenis pelatihan.

Kegiatan yang dilaksanakan dibedakan menurut asal pembiayaan pelatihan tersebut melalui APBN dan APBD.

c. Penerapan atau Aplikasi

Implementasi program pelatihan berbasis kompetensi merupakan program yang dilaksanakan dalam rangka memberikan keterampilan kepada masyarakat agar memiliki keterampilan dan dapat diterima bekerja maupun dapat mendirikan usaha mandiri. Untuk dapat melaksanakan pelatihan, tidak dapat dirujuk secara tegas mana yang paling baik. Hal ini karena masing-masing cara memiliki kelemahan dan kelebihan. Di samping itu suatu cara pelatihan tertentu mungkin akan cocok untuk mendapatkan kemampuan atau keterampilan tertentu, tapi tidak atau kurang cocok untuk yang lain, beberapa cara atau metode latihan menurut Djamarah dan Zain



(2006:82-97), yaitu sistem magang, sistem ceramah, sistem peragaan, sistem bimbingan, sistem latihan praktek, sistem kombinasi, dari beberapa sistem yang dikemukakan Djamarah dan Zain (2006:82-97) tersebut pelatihan berbasis kompetensi menggunakan dua diantaranya yaitu sistem peragaan dan sistem latihan praktek. Sistem peragaan dalam pelatihan berbasis kompetensi instruktur sebagai guru memperagakan cara kerja, cara membuat, dan cara menggunakan alat agar para siswa mengetahui dan dapat melihat secara langsung. Sistem latihan praktek yang digunakan yaitu para siswa pelatihan mencoba langsung/mempraktekan bagaimana kerja, membuat, dan mengoperasikan suatu alat.

Pelaksanaan program ini masyarakat hanya datang dan mengikuti pelatihan tersebut karena semua kegiatan operasional serta bahan yang diperlukan untuk pelaksanaan program disediakan oleh UPT Pelatihan Kerja Madiun. Program pelatihan berbasis kompetensi telah terselenggara dengan baik, artinya bahwa pelatihan berbasis kompetensi ini telah dilakukan dengan perencanaan yang baik serta diimplementasikan pula dengan baik.

Menurut Jones dalam Widodo (2006:89) Tahap aplikasi atau penerapan merupakan tahap penerapan atau pelaksanaan suatu proses implementasi program ke dalam realitas nyata. Implementasi program pelatihan berbasis kompetensi ini berjalan dengan baik karena mendapat respon yang baik dari masyarakat. Masyarakat merespon baik pada program pelatihan berbasis kompetensi ini karena masyarakat cukup terbantu dengan



adanya pelatihan tersebut, yang menjadikan masyarakat tidak memiliki keterampilan apa-apa menjadi memiliki keterampilan guna mencari pekerjaan maupun mendirikan usaha mandiri.

Pelatihan berbasis kompetensi diawali dengan kegiatan seleksi kemudian bagi peserta yang telah lolos seleksi adalah hadir di pembukaan pelatihan, disana peserta pelatihan/siswa pelatihan akan dijelaskan apa saja yang akan diperoleh dan apa saja yang harus dilakukan, selain pengetahuan siswa pelatihan juga diberikan motivasi agar lebih semangat dalam berusaha dan berkarya, setelah pembukaan siswa pelatihan akan terbagi menurut jurusan yang dipilih dan menjalankan latihan selama 30 hari dan 40 hari tergantung darimana pembiayaan pelatihan tersebut. Setelah siswa pelatihan telah mengikuti semua rangkaian pelatihan siswa pelatihan mengikuti acara penutupan dan diberikan arahan dan juga informasi perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan, Selain mendapatkan informasi siswa pelatihan tersebut mendapatkan dana transport sebagai pesangon atau bisa juga digunakan sebagai modal jika ingin membuka usaha mandiri.

Kegiatan pelatihan berbasis kompetensi tidak berhenti setelah siswa pelatihan tersebut selesai mengikuti pelatihan, bagi pihak UPT Pelatihan Kerja Madiun belum karena memang pihak UPT pelatihan Kerja Madiun wajib melakukan pengawasan kepada siswa pelatihan tersebut sampai mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi tersebut.



Output dari pelatihan berbasis kompetensi adalah menghasilkan tenaga kerja terlatih sesuai dengan pernyataan Pius A. Partanto (2001) berdasarkan kualitasnya output dari Pelatihan Berbasis Kompetensi termasuk tenaga kerja terdidik. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dan bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Tenaga-tenaga kerja terdidik ini nantinya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.

Kompetensi yang dilatih dalam Pelatihan Berbasis Kompetensi ini menurut Zwell (2000:25) termasuk kategori *Task Achievement*, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik, yang ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis. Kemudian perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja akan merekrut alumni Pelatihan Berbasis Kompetensi dengan cara perusahaan diberikan informasi tentang alumni pelatihan yang tersedia dan perusahaan tersebut menyeleksi alumni dengan kebutuhan perusahaan.

Metode tersebut sesuai dengan karakteristik metode tertutup, yaitu ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada orang-orang tertentu saja.

Selain itu penyaluran tenaga kerja juga dilakukan dengan cara pihak UPT Pelatihan Kerja Madiun mengadakan job fair, dimana perusahaan perusahaan datang ke kantor UPT Pelatihan Kerja Madiun untuk mempermudah akses informasi lowongan pekerjaan. Metode tersebut dalam



metode perekrutan disebut dengan metode terbuka, yaitu informasi disebarluaskan secara luas ke masyarakat.

2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat pada Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Perekrutan Tenaga Kerja di UPT PK Madiun

a. Faktor Pendukung

1). Faktor Pendukung Internal

Sumber daya manusia menjadi faktor pendukung penting dalam mendorong jalannya pelatihan berbasis kompetensi, karena tanpa adanya SDM yang mampu, pelatihan tidak dapat berjalan dengan baik. Menurut Edward dalam Widodo (2011:98) menjelaskan sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kebijakan. Dalam implementasi kebijakan yang efektif dan efisien sumber daya manusia harus mengetahui apa yang dilakukan, sumber daya manusia harus memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas, anjuran, perintah dari atasan (pimpinan).

Sumber daya manusia yang berperan dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi di UPT Pelatihan Kerja Madiun adalah orang-orang yang telah terlatih dalam bidangnya, tidak sembarang orang bisa berpindah posisinya di lain tempat.

2) Faktor Pendukung Eksternal



Implementasi sebuah program tentu saja harus mendapat dukungan dari pelaksana maupun yang menjadi sasaran pelaksanaan program.

Faktor pendukung dalam implementasi menurut Anderson dalam Islamy (2004:108-110) menjelaskan bahwa sebab-sebab anggota masyarakat

melaksanakan suatu kebijakan salah satu diantaranya adalah respek anggota masyarakat terhadap otoritas dan keputusan-keputusan badan pemerintah dan adanya kesadaran masyarakat untuk menerimanya.

Karena program seperti apapun yang ditujukan untuk masyarakat, apabila masyarakat tidak mau menerima dan sadar maka sebuah program tidak dapat berjalan dan percuma.

Program pelatihan berbasis kompetensi ini mendapat dukungan dari masyarakat, karena sosialisasi yang sebelumnya telah dilakukan oleh

pihak UPT Pelatihan Kerja Madiun dilakukan dengan baik dan dengan berbagai cara. Setelah mendapatkan sosialisasi dan informasi mengenai

program pelatihan masyarakat bisa mengerti apa maksud dan tujuan dari pelatihan berbasis kompetensi ini. Karena dengan pelatihan berbasis

kompetensi ini merupakan sebuah langkah kongkrit dalam mengurangi pengangguran dengan memanfaatkan bantuan dan fasilitas dari

pemerintah. Masyarakat dengan adanya pelatihan berbasis kompetensi ini memberikan dampak positif bagi kehidupannya seperti mendapatkan

keterampilan dan bisa mencari pekerjaan dengan kemampuan yang dimilikinya dan juga mendapatkan sertifikat pelatihan berbasis

kompetensi.



b. Faktor Penghambat

1) Faktor Penghambat Internal

a) Kurangnya Tenaga Instruktur

Dalam suatu implementasi kebijakan tentu akan menggung resiko kegagalan. Menurut Hogwood dan Gunn dalam Wahab (2004:61-62) menjelaskan tentang kegagalan kebijakan dalam dua kategori yaitu, *non-implementation* dan *unsuccesfull implementation*.

Non-implementation (tidak terimplementasi atau tidak terlaksana) yang artinya bahwa sebuah kebijaksanaan tidak terencana sesuai dengan rencana, hal ini mungkin karena adanya pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaannya tidak mau bekerja sama dan bertanggung jawab atau mereka tidak mau bekerja secara efisien atau bisa jadi mereka tidak menguasai kebijakan sepenuhnya. Sedangkan *unsuccesfull implementation* (implementasi yang tidak berhasil) artinya bahwa suatu kebijakan tertentu yang telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, namun mengingat kondisi yang tidak memungkinkan akan tetapi kebijaksanaan tersebut tidak berhasil dalam mewujudkan dampak atau hasil yang dikehendaki.

Kurangnya tenaga instruktur menjadi salah satu penghambat dalam implementasi program pelatihan berbasis kompetensi ini.

Kurangnya tenaga instruktur yang tersedia untuk melatih para siswa pelatihan dikarenakan tidak ada regenerasi dengan instruktur yang baru dan juga tidak adanya recruitmen oleh pemerintah dalam bidang



instruktur tenaga kerja. Tetapi pihak UPT Pelatihan Kerja berusaha menutupi kekurangan dengan memaksimalkan instruktur yang tersedia, tetapi parahnya kekurangan instruktur ini menyebabkan tidak berjalannya suatu jurusan pelatihan karena tidak memiliki instruktur yang tersedia seperti contohnya ada pelatihan pengolahan hasil pertanian yang tidak beroperasi karena tidak memiliki instruktur.

b) Peralatan atau fasilitas

Program pelatihan berbasis kompetensi merupakan program pelatihan yang perlu menggunakan fasilitas praktek latihan agar siswa pelatihan dapat mengetahui langsung cara kerja dari suatu alat.

Menurut Djamarah dan Zain (2002:54) Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan dalam rangka mencapai tujuan pengajaran. Dalam pelatihan, media yang cukup dapat mendukung kelancaran suatu kegiatan sehingga media yang dibutuhkan harus lengkap.

UPT Pelatihan Kerja Madiun memiliki fasilitas dan peralatan yang cukup lengkap sehingga dapat menunjang berjalannya pelatihan dengan baik. Fasilitas yang tersedia di UPT Pelatihan Kerja Madiun cukup beragam dalam menunjang berjalannya pelatihan seperti alat las, komputer guna latihan, mesin jahit.

Selain peralatan yang menunjang jalannya pelatihan, ada juga fasilitas aula guna mengumpulkan siswa pelatihan seperti saat melakukan pembukaan pelatihan dan penutupan. Aula yang berada di UPT Pelatihan Kerja Madiun juga berguna untuk kegiatan olahraga,



ruangan pelatihan jika ruang untuk pelatihannya sedang mengalami renovasi atau pembenahan. Selain itu dalam menjaga fasilitas yang tersedia pihak UPT Pelatihan Kerja melakukan pemeliharaan atau maintenance guna menjaga peralatan dan fasilitas yang dimiliki terjaga keawetannya.

2) Faktor Penghambat Eksternal

Menurut Gomes (2003:197) istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang dilakukan. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (current job oriented). Sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah peningkatan kerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Dalam mencapai tujuan pelatihan tersebut peserta pelatihan/siswa pelatihan harus disetarakan kemampuan dasarnya karena tidak semua siswa pelatihan memiliki pengetahuan yang sama.

Peserta pelatihan dalam mengikuti pelatihan awalnya memiliki pengetahuan dasar yang berbeda beda oleh karena itu tugas instruktur adalah untuk memberikan materi dasar terlebih dahulu agar pengetahuan dasar yang dimiliki para siswa pelatihan sama rata. Karena instruktur harus memberikan materi dasar terlebih dahulu dan kemampuan yang dimiliki siswa berbeda beda maka jalannya hal itu bisa menjadi



penghambat jalannya pelatihan. Dalam mengajarkan kepada siswa pelatihan instruktur di UPT Pelatihan Kerja Madiun menggunakan system latihan prektek dengan praktek sebesar 70% dan teori sebesar 30% dari total lama pelatihan yang dilaksanakan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai implementasi program pelatihan berbasis kompetensi dalam perekrutan tenaga kerja, maka terdapat beberapa kesimpulan yang diperoleh yakni sebagai berikut:

1. Implementasi program pelatihan berbasis kompetensi didasarkan pada interpretasi, pengorganisasian, penerapan sudah berjalan dalam pelaksanaannya. Interpretasi dalam program ini berawal dari informasi dari Kepala UPT kemudian disampaikan kepada masyarakat, pengorganisasian mulai dari pelaksana program, SOP, Sumber Daya Keuangan dan Peralatan, penetapan manajemen pelaksana program, hingga penetapan jadwal kegiatan dilaksanakan oleh pihak UPT PK Madiun yang bertujuan agar pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi dapat berjalan dengan baik, Penerapan atau Aplikasi adalah tahap pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan dan berlangsung mulai dari tahap seleksi hingga peserta pelatihan mengikuti penutupan pasca mengikuti pelatihan, tidak berhenti hingga disitu UPT PK Madiun berkewajiban memonitoring dan membantu dari lulusan Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam mendapatkan pekerjaan atau mampu bekerja mandiri.
2. Kualitas SDM dalam pelatihan berbasis kompetensi yang mendukung berupa instruktur yang memiliki kemampuan sangat baik, dan masyarakat



yang mendukung dengan adanya Pelatihan Berbasis Kompetensi. Faktor penghambat memang dapat mengganggu jalannya pelatihan itu sendiri hal tersebut disebabkan kurangnya tenaga instruktur pelatihan yang memang menjadi ujung tombak bagi pelatihan itu sendiri, selain kurangnya tenaga instruktur yang menjadi penghambat adalah peralatan pelatihan walaupun bisa dikatakan sudah mencukupi tapi peralatan yang tersedia tidak *up to date*, dan para peserta pelatihan tidak dalam level yang sama sehingga instruktur harus mengajarkan dasar-dasar terlebih dahulu agar semua peserta dapat mengerti dengan baik.

B. Saran

Adapun saran yang dapat dijabarkan setelah pemaparan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika memang tidak ada rekrutmen terhadap instruktur yang baru, pihak UPT Pelatihan Madiun melakukan rekrutmen instruktur sendiri dengan tenaga kontrak yang minimal memiliki pendidikan S1 sesuai bidangnya, setelah melakukan rekrutmen maka dalam mengajar instruktur yang baru ini harus didampingi oleh instruktur senior agar cara mengajarnya sesuai dengan acuan pengajaran pelatihan
2. Untuk menunjang jalannya pelatihan agar peserta pelatihan lebih maksimal dalam memperoleh pengetahuan dalam mengikuti pelatihan. UPT PK Madiun seharusnya menyiapkan peralatan yang *up to date* agar peserta



DAFTAR PUSTAKA

Abdul Wahab, Solichin. 2004. Analisis Kebijakan, Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara. Jakarta : Bumi Aksara.

..... 2011. Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Malang: UMM Press

Akib, Header dan Tarigan, Antonius. 2000. Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan: Perspektif, Model dan Kriteria Pengukurannya. Jurnal Kebijakan Publik

Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta

..... 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta

Alex, S Nitisemito. 2007. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

AG, Subarsono. 2012. Analisis Kebijakan Publik (Konsep, teori, dan Aplikasi). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung

Bungin, Burhan, 2010 Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosa lainnya. Jakarta: Kencana Prenama Media Group.

Cascio, W.F., (1992). Managing Human Resources : Producttivity, Quality of Work Life, Profits, (third Ed.). New York :Mc Graw-Hill, Inc

Djamarah dan Zain. 2006. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta.

Edwards III, C, George. 1980. Implementing Public Policy. Washington. D.C : Congressional Quarterly Press

Gomes, Faustino C, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Andi Offset.



Islamy, M.Irfan. 2004. Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara. Jakarta: Bumi Aksara.

Kemenperin. 2017. Kualitas Tenaga Kerja RI Rendah (Online). <http://www.kemenperin.go.id/artikel/8161/Kualitas-Tenaga-Kerja-RI-Rendah/>. Diakses 14 Maret 2016.

Miles, Huberman dan Saldana. 2014. Qualitative Data Analysis a Methods Sourcebook Edition 3. United States of America: SAGE Publication. Inc

Moleong, Lexy J. 2006, Metodologi Penelitian Kuantitatif, PT Remaja Rosdakarya, Bandung

..... 2014. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Nasution. 2003. Metode Research, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Nugroho, Riant. 2009. Public Policy. Jakarta: PT Elek Media Komputindo

Peraturan Gubernur Nomor 79 Tahun 2016

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 122 Tahun 2008

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014

Partanto, Pius dkk. Kamus Ilmiah Populer. Surabaya: Arkola, 2001, hal 345

Republik. 2015. Kualitas Tenaga Kerja Indonesia Masih Rendah (Online). <http://www.republik.co.id/berita/ekonomi/makro/>. Diakses 14 Maret 2017.

Santosa, Budi. 2009. Manajemen Proyek: Konsep dan Implementasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sarwono, Jonathan. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu

Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. Competence at Work, Models For Superior Performance. Canada : John Wiley & Sons, Inc

Soenarko, 2000. Public Policy Pengertian Pokok Untuk Memahami dan Analisis Kebijakan Pemerintah. Surabaya: Airlangga University Press,

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sumantri, Suryana. 2001. Perilaku Organisasi. Bandung: Universitas Padjajaran.



Undang-Undang No.13 tahun 2003

Widodo, Joko. 2006. Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi Analisis proses Kebijakan Publik. Malang: Banyumedia Publishing

..... 2009. Analisis kebijakan Publik (konsep dan aplikasi analisis proses kebijakan publik). Bayumedia. Malang.

..... 2011. Analisis Kebijakan Publik. Malang: Bayumedia Publishing

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

Zauhar, Susilo. 1993. Administrasi Program dan Proyek Pembangunan. Malang: IKIP Malang.



Lampiran 1. SK Kepala UPT



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
UNIT PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA MADIUN
Jln. Sumatra No. 27 Telp.(0351) 383166 Fax. 388262 Caruban
MADIUN - 63153

SURAT KEPUTUSAN

KEPALA UNIT PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA MADIUN

Nomor : 188.4 / 90 / 108.7.13 / 2017

TENTANG

PENUNJUKAN INSTRUKTUR / PENGAJAR PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

PROGRAM PKPTK APBD PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN ANGGARAN 2017

DI UPT PELATIHAN KERJA MADIUN

KEPALA UNIT PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA MADIUN

- MENIMBANG :
- a. Bahwa dalam rangka menunjang kegiatan proses pembelajaran / pelatihan pada penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi Program PKPTK di UPT Pelatihan Kerja Madiun perlu ditunjuk tenaga Instruktur / Pengajar.
 - b. Bahwa untuk maksud tersebut butir a, perlu ditetapkan dengan surat keputusan Kepala UPT Pelatihan Kerja Madiun.
- MENGINGAT :
- DPA – SKPD Tahun Anggaran 2017 Nomor : 914 / 417 / 213.2 / 2016
 - Tanggal 27 Desember 2016

MEMUTUSKAN

- MENETAPKAN :
- PERTAMA : Menunjuk / mengangkat instruktur / pengajar yang namanya tercantum pada kolom 2 (dua) dalam lampiran surat keputusan ini sebagai instruktur / pengajar pada kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi Program PKPTK di UPT Pelatihan Kerja Madiun Tahun Anggaran 2017.
 - KEDUA : Honorarium mengajar bagi Instruktur / Pengajar sebesar Rp. 30.000,- (Tiga Puluh Ribu Rupiah) per jam latih dan dibebankan pada DPA – SKPD Tahun Anggaran 2017 Nomor : 914 / 417 / 213.2 / 2016
 - Tanggal 27 Desember 2016.

Ketiga



NO.	NAMA / NIP PANGKAT / GOL.	MATERI	JABATAN	TUGAS
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22.	Drs. D A R N O, M.Si Pembina Tk. I (IV / b) NIP.19590814 198803 1 004	Ketenagakerjaan, Kewirausahaan dan Budaya Kerja	Kepala UPT	Mengajar
23.	JOKO SARTONO, SPd. Penata Tk. I (III / d) NIP. 19600725 198303 1 011	Ketenagakerjaan, Kewirausahaan dan Budaya Kerja	Kasi. Pelatihan dan Sertifikasi	Mengajar
24.	YOSEPH KELBULAN, SPd. Penata Tk. I (III / d) NIP. 19590929 198703 1 007	FMD (Fisik, Mental dan Disiplin)	Staf	Mengajar
25.	M. JURI AFANDI Pengatur Muda (II / a) NIP. 19660201 200801 1 005	FMD (Fisik, Mental dan Disiplin)	Staf	Mengajar

KEPALA UPT PELATIHAN KERJA MADIUN

Drs. D A R N O, M.Si
Pembina Tk. I
NIP.19590814 198803 1 004



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
 DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
UNIT PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA MADIUN
 Jalan Sumatra No. 27 Telp. (0351) 383166 Fax. 388262 Caruban
 MADIUN - 63153

SURAT KEPUTUSAN

KEPALA UNIT PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA MADIUN

Nomor : 188.4 / 128 / 108.7.13 / 2017

T E N T A N G

**PENYELENGGARAAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI KEJURUAN MESIN PRODUKSI (1)
 PROGRAM PKPTK APBD PROV. JAWA TIMUR TAHUN ANGGARAN 2017
 DI UNIT PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA MADIUN**

KEPALA UNIT PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA MADIUN

- MENIMBANG :**
- a. Bahwa sebagai tindak lanjut dari DPA – SKPD Tahun Anggaran 2017 Nomor : 914 / 417 / 213.2 / 2016 Tanggal 27 Desember 2016, maka perlu ditetapkan / diputuskan tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi.
 - b. Bahwa kewajiban UPT Pelatihan Kerja Madiun dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka diselenggarakan pelatihan secara efektif, efisien dan akuntabel.
 - c. Bahwa untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil, produktif dan kompeten dibidangnya maka perlu diselenggarakan pelatihan.
- MENINGAT :** DPA – SKPD Tahun Anggaran 2017 Nomor : 914 / 417 / 213.2 / 2016 Tanggal 27 Desember 2016

M E M U T U S K A N

- MENETAPKAN**
- PERTAMA :** Menyelenggarakan Kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Mesin Produksi di UPT PK Madiun.
- KEDUA :** Peserta pelatihan berjumlah 16 orang. Daftar Nominatif Siswa terlampir.
- KETIGA :** Waktu pelaksanaan pelatihan dari Tanggal 16 Pebruari 2017 sampai dengan Tanggal 13 April 2017 selama 240 jam latih (40 hari).

Keempat





KEEMPAT : Unit Kompetensi dan Non Unit Kompetensi yang ditempuh :

1. Menerapkan prinsip – prinsip K 3
2. Menerapkan prosedur mutu
3. Mengukur dengan menggunakan alat ukur
4. Membaca gambar teknik
5. Menggunakan perkakas tangan
6. Bekerja dengan mesin umum
7. Melakukan pekerjaan dengan mesin bubut
6. Materi Ketenagakerjaan
7. Materi Kewirausahaan
8. Materi Budaya Kerja
9. FMD (Fisik Mental Disiplin)

KELIMA : Peserta yang telah menyelesaikan pelatihan akan diberikan sertifikat pelatihan.

KEENAM : Biaya pelatihan dibebankan pada DPA – SKPD Tahun Anggaran 2017 Nomor : 914 / 417 / 213.2 / 2016 Tanggal 27 Desember 2016.

KETUJUH : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan pelatihan selesai dan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan / kesalahan akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya.

DITETAPKAN DI : Madiun

PADA TANGGAL : 15 Pebruari 2017

KEPALA UPT PELATIHAN KERJA MADIUN

Drs. D A R N O, M.Si

Pembina Tk. I

NIP.19590814 198803 1 004



Lampiran 2. Interview Guide

1. Apakah anda memahami tentang program pelatihan berbasis kompetensi?
2. Apa kewenangan anda dalam program pelatihan berbasis kompetensi?
3. Apakah anda mengetahui dasar hukum pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi?
4. Siapa saja yang ikut berperan dalam program pelatihan berbasis kompetensi?
5. Dimana saja pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi dijalankan?
6. Sejak kapan program pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan?
7. Bagaimana proses pelatihan berbasis kompetensi dijalankan?
8. Bagaimana informasi terkait program ini dikomunikasikan sehingga dapat sampai kepada pelaksana di lapangan?
9. Kapan proses komunikasi terkait program disampaikan?
10. Siapa saja pemberi dan penerima informasi terkait program ini?
11. Apa saja kah sumber daya yang diperlukan dalam proses implementasi program? (meliputi SD Anggaran,, SD Peralatan)
12. Apa fungsi dari semua sumber daya yang ada? (Bagaimana pemanfaatan sumber daya dalam implementasi program tersebut ?
13. Adakah proses perencanaan sumber daya tersebut?
14. Kapan proses perencanaan sumber daya tersebut dilakukan?
15. Sumber daya apa yang paling signifikan dalam membantu implementasi program tersebut ?
16. Untuk sumber daya manusia, darimanakah actor yang akan memberikan pelatihan kompetensi bagi para peserta pelatihan ?
17. Menurut anda seberapa penting program ini harus dilaksanakan?
18. Mengapa anda mau menjalankan program ini?
19. Apa yang mendasari anda bersedia melakukan program ini?
20. Berapa lama waktu yang ditentukan dalam pemberian pelatihan berbasis kompetensi tersebut ?
21. Bagaimana bentuk struktur pelaksana program ini?
22. Siapa saja pihak yang terkait?
23. Apa saja tugas dan wewenang dari masing masing orang yang terlibat?
24. Ada kah faktor pendukung dalam pelaksanaan program ini?
25. Apa saja faktor pendukung program ini?
26. Bagaimana hal tersebut dapat mendukung program ini?
27. Apakah Faktor – faktor tersebut dapat mendukung program secara langsung atau tidak lagsung?
28. Ada kah faktor penghambat pelaksanaan program ini?
29. Apa saja faktor penghambat program ini?
30. Bagaimana hal tersebut dapat menghambat program ini?
31. Apakah Faktor – faktor tersebut dapat menghambat program secara langsung atau tidak lagsung?
32. Dimana anda bekerja sekarang ?
33. Apakah anda mendapatkan kemudahan mencari pekerjaan ?
34. Siapa pihak yang berperan dalam penempatan tenaga kerja pasca pelatihan?
35. Kapan proses penempatan dilakukan ?



Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian



Dokumentasi Wawancara dengan Kasie Pelatihan dan Sertifikasi Bapak Joko pada tanggal 23 Mei 2017 pukul 09.00



Dokumentasi Wawancara dengan Bapak Ahmad Fitti Selaku Instruktur Pelatihan pada tanggal 25 mei 2017 pukul 12.45



Siswa Pelatihan Berbasis Kompetensi sedang dalam Kegiatan Menerima Materi



Sertifikat ISO 9001:2008 yang Didapat oleh UPT Pelatihan Kerja Madiun



Sertifikat Akreditasi yang Didapat UPT PK Madiun dari Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja



Pembukaan Pelatihan oleh Seorang Instruktur



Pembukaan Pelatihan yang Berisi Pembekalan oleh Kepala UPT PK Madiun dan Kasie Pelatihan



Calon Siswa Pelatihan yang sedang menerima pembekalan dalam Pembukaan Pelatihan Berbasis Kompetensi



Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Mesin Diesel



Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Anyaman Plastik

Lampiran 4. Surat Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

Jl. MT. Haryono 163, Malang 65145, Indonesia

Telp. : +62-341-553737, 568914, 558226 Fax : +62-341-558227

http://fia.ub.ac.id

E-mail: fia@ub.ac.id

Nomor : 7242/UN.10.F0.3 11.11/PN/2017
Lampiran : -
Perihal : Riset/Survey

Kepada : Yth. Kepala Kantor UPT PK Madiun
Jl. Sumatra No 27 Caruban Kabupaten Madiun, Jawa Timur

Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang mohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan kesempatan melakukan riset/survey bagi mahasiswa:

Nama : Iqbal Wirawan Wicaksono
Alamat : Jl Bandara Juanda II BB/27, Cemorokandang,
Kecamatan Kedungkandang
Malang 65138

NIM : 135030107111075
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi
Dalam Perekrutan Tenaga Kerja

Lamanya : 2 (dua) bulan
Peserta : 1 (satu) orang

Demikian atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Malang, 22 Mei 2017
a.n Dekan
Ketua Prodi Administrasi Publik



[Signature]
Dr. Bely Indah Mindarti, M. Si
NIP. 19690524 200212 2 002



Lampiran 5. Curriculum Vitae

Curriculum Vitae

DATA PRIBADI

Nama : Ikbal Wirawan Wicaksono
 Tempat, tanggal lahir : Malang, 10 Maret 1995
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Tinggi Badan : 165
 Agama : Islam
 Alamat : Jalan Bandara Juanda II BB/27
 Telepon : (0341) 714346
 Nomor HP : 085707118893
 Email : Ikbalw21@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

SEKOLAH	TEMPAT	TAHUN
Universitas	Universitas Brawijaya	2013-sekarang
SMA	SMAN 8 Malang	2010-2013
SMP	SMPN 10 Malang	2007-2010
SD	SD Kartika IV-6	2001-2007
TK	TK Al-Ikhlash	1998-2001

PENGALAMAN BERORGANISASI

TAHUN	JABATAN	ORGANISASI
2016	Sekretaris Biro Fund Raising	HMJ Administrasi Publik (FIA UB)
2015	Ketua Divisi Kewirausahaan	HMJ Administrasi Publik (FIA UB)
2014	Staff Biro Fund Raising	HMJ Administrasi Publik (FIA UB)
2013	Pendidik Sebaya	Konresa Smarhista
2012	Ketua I	Generasi Pecinta Mayapada
2011	Pusdiklat	Generasi Pecinta Mayapada

PRESTASI

TAHUN	TINGKAT	KETERANGAN
2012	Juara I PIK KRR Tahap Tegar	Nasional
2011	Juara I PIK KRR Tahap Tegak	Nasional

**PENGALAMAN KEPANITIAAN**

TAHUN	NAMA KEGIATAN	POSISI/JABATAN
2011	Diklat SAR Generasi Pecinta Mayapada	Sie Acara
2011	Lomba Hari Bumi "Earth Our Day"	Ketua I
2011	Lintas Meda Gunung Arjuni	Sie Perlengkapan
2011	Sarasehan Generasi Pecinta Mayapada	Sie Acara
2012	Training Generasi Pecinta Mayapada	Ketua Pelaksana

PENGALAMAN PENGABDIAN MASYARAKAT

TAHUN	JENIS/NAMA KEGIATAN	PENYELENGGARA	TEMPAT
2016	-	HUMANISTIK	Dusun Princi
2015	-	HUMANISTIK	Dusun Princi
2014	-	HUMANISTIK	Dusun Princi
2012	Pengabdian Masyarakat Bantol	Generasi Pecinta Mayapada	Dusun Bantol, Malang Selatan
2011	LNRPB, Sail Wakatobi-Belitong 2011	Kemenpora-TNI AL	Bau-bau, Sulawesi Tenggara
2011	LNRPB, Sail Wakatobi-Belitong 2011	Kemenpora-TNI AL	Wakatobi, Sulawesi Tenggara