

**ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBINAAN
SISTEM PELATIHAN KERJA NASIONAL PADA BALAI
LATIHAN KERJA UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSAT
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN
PRODUKTIVITAS**

TESIS

**WIDJANARKO
0706191575**



**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN
JAKARTA
JULI 2009**

**ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBINAAN
SISTEM PELATIHAN KERJA NASIONAL PADA BALAI
LATIHAN KERJA UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSAT
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN
PRODUKTIVITAS**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains


**WIDJANARKO
0706191575**



**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN
JAKARTA
JULI 2009**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Widjanarko
NPM : 0706191575
Tanda Tangan : 
Tanggal : Juli 2009

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Widjanarko
NPM : 0706191575
Program Studi : Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Judul Tesis : Analisis Implementasi Kebijakan Pembinaan
Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Balai
Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat
Direktorat Jenderal pembinaan Pelatihan dan
Produktivitas

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Program Pasca Sarjana, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Penguji : Suahasil Nazara, Ph.D

Pembimbing/Penguji : Dr. Chandra Wijaya, MM., M.Si

Penguji : Ir. Zainul Hidayat, M.Si



Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 13 Juli 2009

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan ke hadirat Allah SWT, karena atas kehendakNya sehingga penyusunan tesis ini dapat terselesaikan. Tesis ini merupakan salah satu tahapan akhir dalam menempuh pendidikan pada Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dengan adanya bimbingan, bantuan, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak, maka penulis dapat menyelesaikan tugas ini. Olehnya itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Sri Moertiningsih Adioetomo, Ph.D, Ketua Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
2. Dr. Chandra Wijaya, MM, MSi, dosen sekaligus pembimbing penulis, walaupun di tengah kesibukan beliau yang sangat padat, berkenan membimbing dan mengarahkan mulai dari persiapan, proses penulisan hingga selesainya tesis ini.
3. Seluruh dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan, baik dari Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan maupun dari disiplin ilmu yang lain.
4. Para pimpinan di Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Depnakertrans R.I yang telah memberikan kesempatan dan mengizinkan penulis untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
5. Direktur Bina Instruktur dan Tenaga Kepelatihan beserta jajarannya yang selalu memberikan motivasi kepada penulis untuk dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya.
6. Teman-teman satu angkatan yang telah memberi masukan saran dan pendapat, semangat dan berbagi cerita untuk penyelesaian tesis ini.
7. Keluarga yang banyak memberi dukungan dan doa, teristimewa istriku Linda Delina dan putri kami Diandra Hana Maritza dan Rania Prita Larasati.

8. Bapak, Ibu, Papa, Mama, Mbak Wati, Mbak Irma, Mas Joni, Mas Witjak, Winni, Dadi, Silvi dan Tika yang selalu memberikan motivasi dan doa kepada penulis.

Apa yang tersaji dalam karya tulis ini masih jauh dari kesempurnaan, olehnya itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan saran dan masukan dari pembaca, sehingga tulisan ini bisa menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Jakarta, Juli 2009.

Penulis,



Widjanarko

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widjanarko
NPM : 0706191575
Program Studi : Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Program : Pasca Sarjana
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Analisis Implementasi Kebijakan Pembinaan Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : Juli 2009

Yang menyatakan



(Widjanarko)

ABSTRAK

Nama : Widjanarko
Program Studi : Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Judul Tesis : Analisis Implementasi Kebijakan Pembinaan Sistem
Pelatihan Kerja Nasional pada Balai Latihan Kerja Unit
Pelaksana Teknis Pusat Direktorat Jenderal Pembinaan
Pelatihan dan Produktivitas

Fokus di dalam penelitian ini adalah Implementasi Kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.. Penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Edward George III. dalam bukunya yang berjudul *Implementing Public Policy*. Menurut Edward George III suatu kebijakan dapat dinilai implementasinya dengan mengacu pada empat variabel yang terkait satu sama lain. Keempat variabel tersebut adalah variabel komunikasi (dengan indikator : penyaluran, kejelasan dan konsistensi), variabel sumber daya (sumber daya manusia, kewenangan, informasi dan sarana dan parasana), variabel sikap dan variabel struktur birokrasi (standar operation prosedur dan fragmentasi).

Pouplasi penelitian ini adalah 11 Kepala Balai latihan Kerja Unit pelaksana Teknis Pusat.. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner dengan menggunakan skala Likert untuk dalam metodenya dan wawancara dengan informan yang mengetahui tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Sedangkan data sekunder, berupa literatur, buku, artikel, perundang-undangan dan dokumen yang terkait dengan penelitian.

Berdasarkan pengolahan data penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa impementasi kebijakan pembinaan Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat (BLK-UPTP) di lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas sudah berjalan dengan baik. Ini di dapat dengan melihat variabel komunikasi memperoleh skor relatif 77,17%, variabel sumber daya mendapatkan skor relatif 72,87%, variabel sikap dengan skor relatif 74,55% dan variabel struktur birokrasi dengan skor relatif 73,94%. dapat dapat di golongankan baik. Rekapitulasi dari skor relatif variabel-variabel diatas menunjukkan skor relatif 74,63% sehingga berdasarkan acuan interpretasidengan skor tersebut dapat digolongkan baik.

Implementasi kebijakan pembinaan Sislatkernas pada BLK-UPTP dapat berjalan lebih baik lagi maka Ditjen Binalattas perlu mengadakan pemetaan tentang kualifikasi instruktur dan mengupayakan peningkatan kualifikasi instruktur melalui diklat, sosialisasi, bimbingan teknis, workshop serta uji kompetensi bagi instruktur dan penyediaan anggaran untuk menjadikan kejuruan-kejuruan yang ada di BLK-UPTP dapat menjadi Tempat Uji Kompetensi.

Kata kunci:
Analisis kebijakan, Sislatkernas, pelatihan kerja,

ABSTRACT

Name : Widjanarko
StudyProgram : Population and Labor
Title : Analysis Implementation Policy's of National Working Training System (Sislatkernas) in Vocational Training Centre on Centre Technical Implementer Unit of Directorate General of Development of Training and Productivity

The focus in this research is Policy's Implementation of National Working Training System (Sislatkernas) in Vocational Training Centre on Centre Technical Implementer Unit of Directorate General of Development of Training and Productivity. This research uses Edward George III policy implementation theory of his book "*Implementing Public Policy*". According to Edward George III, as policy can be assessed the its implementation with the connection of 4 variables. 4 variables are : communication variable (the indicator : distribution, clarity, and consistency), resources variable (human resources, authority, information, and facilities and infrastructure), attitude variable and birocracy structure variable (standard operation procedure and fragmentation).

Population in this research is 11 head of Vocational Training Centre on Centre Technical Implementer Unit. Primary data is likert questionnaire and interview to knowing of National Working Training System (Sislatkernas). As secondary data are literatures, books, articles, legislation, and the other documents which related with this research.

Based of research data processing, it can be concluded; the development policy implementation of National Working Training System (Sislatkernas) at Vocational Training Centre on Centre Technical Implementer Unit of Directorate General of Development of Training and Productivity is running well. It can be seen the communication variable has score 77,17%, resources variable has score 72,87%, attitude variable has score 74,55% and birocracy structure variable has score 73,94%. This score can be classified as good. Recapitulation of variable relative score shown relative score 74,63%. This score, based on reference interpretation can be classified as good.

Policy implementation of National Working Training System (Sislatkernas) at Vocational Training Centre on Centre Technical Implementer Unit can be running better, so Directorate General of Development of Training and Productivity needs to do a mapping about instructor qualification and see about instructor qualification development through training, socialization, technical guidance, workshop, and competencies test to instructor and budgeting provision to make vocation on Vocational Training Centre on Centre Technical Implementer Unit can be the place of competency test.

Keywords :

Policy analytics, Sislatkernas, Working Training.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN ORISIONALITAS	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xviii
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Sistematika Penulisan	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Kebijakan Publik	12
2.2. Proses kebijakan Publik	14
2.3. Implementasi Kebijakan Publik	17
III. METODE PENELITIAN	26
3.1. Metode Dasar	26
3.2. Jenis Penelitian	26
3.3. Variabel Penelitian	26
3.4. Populasi dan Sampling	27
3.4.1. Populasi	27
3.4.2. Sampling	28
3.5. Teknik Pengumpulan Data	28
3.5.1. Data Primer	28
3.5.2. Data Sekunder	29
3.6. Instrumen Penelitian	29
3.7. Teknik Pengolahan Data	30
3.8. Pengujian Validitas dan Reabilitas	31
3.8.1. Pengujian Validitas Instrumen	32
3.8.2. Pengujian Reliabilitas Instrumen	33
3.9. Teknik Analisis Data	34
IV. GAMBARAN UMUM	
SISTEM PELATIHAN KERJA NASIONAL	36

V. ANALISIS HASIL PENELITIAN	42
5.1. Hasil Pengujian Instrumen	42
5.1.1 Hasil Pengujian Validitas Instrumen	42
5.1.2 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen	43
5.2. Deskripsi Setiap Variabel Terhadap Kebijakan Sislatkernas	43
5.2.1 Variabel komunikasi.....	43
5.2.1.1 Variabel komunikasi tentang Standar Kompetensi	43
5.2.1.2 Variabel komunikasi tentang PBK	49
5.2.1.3 Variabel komunikasi tentang Sertifikasi	55
5.2.2 Variabel Sumber daya	63
5.2.2.1 Variabel sumber daya tentang Standar Kompetensi...	64
5.2.2.2 Variabel sumber daya tentang PBK.....	70
5.2.2.3 Variabel sumber daya tentang Sertifikasi	77
5.2.3 Variabel Sikap	87
5.2.3.1 Variabel sikap tentang Standar Kompetensi.....	87
5.2.3.2 Variabel sikap tentang PBK	88
5.2.3.3 Variabel sikap tentang Sertifikasi	89
5.2.4 Variabel Struktur Birokrasi	93
5.2.4.1 Variabel sikap tentang Standar Kompetensi.....	93
5.2.4.2 Variabel sikap tentang PBK	98
5.2.4.3 Variabel sikap tentang Sertifikasi	102
5.2.5 Variabel Komunikasi, sumber daya, sikap Dan Struktur Birokrasi.....	110
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	113
6.1 Kesimpulan	113
6.2. Saran	117
DAFTAR PUSTAKA	119
LAMPIRAN-LAMPIRAN	122

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Variabel penelitian dan indikator-indikatornya	27
Tabel 3.2	Matriks Pengembangan Instrumen	30
Tabel 3.3	Skor Jawaban Kuesioner	30
Tabel 3.4	Acuan Interpretasi	34
Tabel 5.1	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 1	44
Tabel 5.2	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 2	45
Tabel 5.3	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 3	46
Tabel 5.4	Resume hasil penelitian variabel komunikasi tentang standar kompetensi kerja	47
Tabel 5.5	Pedoman nterpretasi variabel komunikasi tentang standar kompetensi kerja	47
Tabel 5.6	Rekapitulasi data kuesioner untuk variabel komunikasi tentang standar kompetensi kerja	48
Tabel 5.7	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 11	50
Tabel 5.8	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 12	50
Tabel 5.9	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 13	51
Tabel 5.10	Resume hasil penelitian variabel komunikasi tentang pelatihan berbasis kompetensi	52

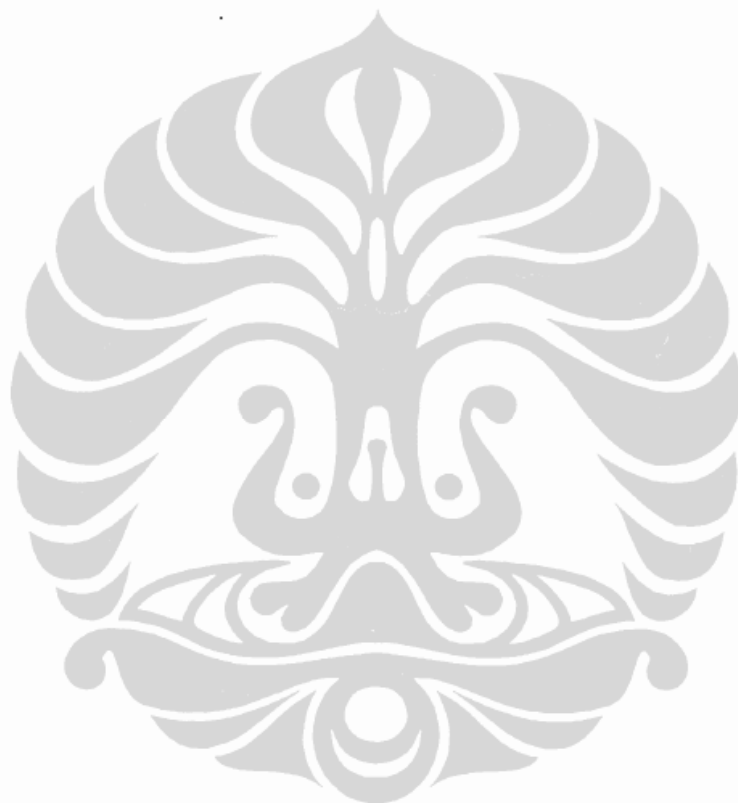
Tabel 5.11	Pedoman Interpretasi variabel komunikasi tentang pelatihan berbasis kompetensi	52
Tabel 5.12	Rekapitulasi data kuesioner untuk variabel komunikasi tentang pelatihan berbasis kompetensi	53
Tabel 5.13	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 21	55
Tabel 5.14	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 22	56
Tabel 5.15	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 23	57
Tabel 5.16	Resume hasil penelitian variabel komunikasi tentang sertifikasi kompetensi	58
Tabel 5.17	Pedoman Interpretasi variabel komunikasi tentang sertifikasi kompetensi	58
Tabel 5.18	Rekapitulasi data kuesioner untuk variabel komunikasi tentang sertifikasi kompetensi	58
Tabel 5.19	Resume hasil penelitian variabel komunikasi	60
Tabel 5.20	Pedoman interpretasi variabel komunikasi	61
Tabel 5.21	Rekapitulasi data kuesioner untuk variabel komunikasi	61
Tabel 5.22	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 4	64
Tabel 5.23	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 5	65
Tabel 5.24	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 6	66
Tabel 5.25	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 7	67

Tabel 5.26	Resume hasil penelitian variabel sumber daya tentang standar kompetensi kerja	68
Tabel 5.27	Pedoman Interpretasi variabel sumber daya tentang standar kompetensi kerja	68
Tabel 5.28	Rekapitulasi data kuesioner untuk variabel sumber daya tentang standar kompetensi kerja	69
Tabel 5.29	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 14	71
Tabel 5.30	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 15	71
Tabel 5.31	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 16	72
Tabel 5.32	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 17	73
Tabel 5.33	Resume hasil penelitian variabel sumber daya tentang pelatihan berbasis kompetensi kerja	74
Tabel 5.34	Pedoman Interpretasi variabel sumber daya tentang pelatihan berbasis kompetensi kerja	75
Tabel 5.35	Rekapitulasi data kuesioner untuk variabel sumber daya tentang pelatihan berbasis kompetensi kerja	75
Tabel 5.36	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 24	77
Tabel 5.37	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 25	78
Tabel 5.38	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 26	79
Tabel 5.39	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 27	80

Tabel 5.40	Resume hasil penelitian variabel sumber daya tentang pelatihan berbasis kompetensi kerja	81
Tabel 5.41	Pedoman Interpretasi variabel sumber daya tentang pelatihan berbasis kompetensi kerja	81
Tabel 5.42	Rekapitulasi data kuesioner untuk variabel sumber daya tentang pelatihan berbasis kompetensi kerja	82
Tabel 5.43	Resume hasil penelitian variabel sumber daya Sislakernas	84
Tabel 5.44	Pedoman Interpretasi variabel sumber daya	84
Tabel 5.45	Rekapitulasi data kuesioner untuk variabel sumber daya	85
Tabel 5.46	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 8	88
Tabel 5.47	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 18	89
Tabel 5.48	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 28	90
Tabel 5.49	Resume hasil penelitian variabel sikap	90
Tabel 5.50	Pedoman Interpretasi variabel sikap	91
Tabel 5.51	Rekapitulasi data kuesioner untuk variabel sikap	91
Tabel 5.52	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 9	94
Tabel 5.53	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 10	95
Tabel 5.54	Resume hasil penelitian variabel struktur birokrasi terhadap standar kompetensi kerja	95

Tabel 5.55	Pedoman Interpretasi variabel struktur birokrasi terhadap standar kompetensi kerja	96
Tabel 5.56	Rekapitulasi data kuesioner untuk variabel struktur birokrasi terhadap standar kompetensi kerja	96
Tabel 5.57	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 19	98
Tabel 5.58	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 20	99
Tabel 5.59	Resume hasil penelitian variabel struktur birokrasi terhadap pelatihan berbasis kompetensi	100
Tabel 5.60	Pedoman Interpretasi variabel struktur birokrasi terhadap pelatihan berbasis kompetensi	100
Tabel 5.61	Rekapitulasi data kuesioner untuk variabel struktur birokrasi terhadap pelatihan berbasis kompetensi	101
Tabel 5.62	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 29	103
Tabel 5.63	Distribusi frekuensi jawaban reponden atas pernyataan nomor 30	104
Tabel 5.64	Resume hasil penelitian variabel struktur birokrasi terhadap sertifikasi kompetensi	105
Tabel 5.65	Pedoman Interpretasi variabel struktur birokrasi terhadap sertifikasi kompetensi	105
Tabel 5.66	Rekapitulasi data kuesioner untuk variabel struktur birokrasi terhadap sertifikasi kompetensi	105
Tabel 5.67	Resume hasil penelitian variabel struktur birokrasi	107

Tabel 5.68	Pedoman Interpretasi variabel struktur birokrasi	107
Tabel 5.69	Rekapitulasi data kuesioner untuk variabel struktur birokrasi	108
Tabel 5.70	Rekapitulasi skor relatif untuk variabel komunikasi, sumber daya, sikap dan struktur birokrasi	110



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Rangkaian Kegiatan Kebijakan Publik	15
Gambar 2.2	Hierarki Proses Pembuatan Kebijakan	16
Gambar 2.3	Empat Faktor yang berpengaruh Implementasi Kebijakan Publik	19
Gambar 4.1.	Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia	37
Gambar 4.2	Sistem Pelatihan Kerja Nasional	40
Gambar 5.1	Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel komunikasi terhadap standar kompetensi kerja	48
Gambar 5.2	Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel komunikasi terhadap pelatihan berbasis kompetensi	53
Gambar 5.3	Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel komunikasi terhadap sertifikasi kompetensi	59
Gambar 5.4	Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel komunikasi	62
Gambar 5.5	Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel sumber daya terhadap standar kompetensi kerja	69
Gambar 5.6	Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel sumber daya terhadap pelatihan berbasis kompetensi	76
Gambar 5.7	Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel sumber daya terhadap sertifikasi kompetensi	83

Gambar 5.8	Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan sumber daya	86
Gambar 5.9	Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan sikap	92
Gambar 5.10	Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel struktur birokrasi terhadap standar kompetensi kerja	97
Gambar 5.11	Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel struktur birokrasi terhadap pelatihan berbasis kompetensi	101
Gambar 5.12	Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel struktur birokrasi terhadap sertifikasi kompetensi	106
Gambar 5.13	Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan struktur birokrasi	108

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Globalisasi adalah sebuah istilah yang memiliki hubungan dengan peningkatan keterkaitan dan ketergantungan antar bangsa dan antar manusia diseluruh dunia melalui perdagangan, investasi, perjalanan, budaya populer dan bentuk interaksi-interaksi lain. Globalisasi juga sebagai proses transformasi segala aspek kehidupan ditandai dengan kemajuan-kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi serta terbentuknya pasar bebas dan liberalisasi perdagangan, yang mempengaruhi struktur ekonomi, politik, pertahanan, sosial dan budaya suatu negara.

Fenomena globalisasi semakin berkembang ini ditandai dengan beberapa ciri sebagai berikut :

- Perubahan dalam konsep ruang dan waktu. Perkembangan barang-barang seperti telepon genggam, televisi satelit, dan internet menunjukkan bahwa komunikasi global terjadi demikian cepatnya, sementara melalui pergerakan massa semacam turisme memungkinkan kita merasakan banyak hal dari budaya yang berbeda.
- Pasar dan produksi ekonomi di negara-negara yang berbeda menjadi saling bergantung sebagai akibat dari pertumbuhan perdagangan internasional, peningkatan pengaruh perusahaan multinasional, dan dominasi organisasi semacam World Trade Organization (WTO).
- Peningkatan interaksi kultural melalui perkembangan media massa (terutama televisi, film, musik, dan transmisi berita dan olah raga internasional). saat ini, kita dapat mengonsumsi dan mengalami gagasan dan pengalaman baru mengenai hal-hal yang melintasi beraneka ragam budaya, misalnya dalam bidang *fashion*, literatur, dan makanan.

- Meningkatnya masalah bersama, misalnya pada bidang lingkungan hidup, krisis multinasional, inflasi regional dan lain-lain. (<http://id.wikipedia.org/wiki/Globalisasi>)

Namun reaksi masyarakat dalam suatu negara dalam menerima konsep globalisasi menimbulkan pro dan kontra. Pendukung pro globalisasi menganggap bahwa globalisasi dapat meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran ekonomi masyarakat dunia. Mereka menilai bahwa suatu negara dengan negara lain saling bergantung dan dapat saling menguntungkan satu sama lainnya, dan salah satu bentuknya adalah ketergantungan dalam bidang ekonomi. Sedangkan yang menolak globalisasi beranggapan bahwa globalisasi adalah bentuk penjajahan perekonomian oleh negara-negara besar dan intitusi-institusi internasional seperti Bank Dunia, Dana Moneter Internasional (IMF) dan Organisasi Perdagangan Dunia (WTO).

Arus globalisasi membuat perubahan mendasar dalam tata dunia internasional, terlebih pada aspek ekonomi. Salah satu ciri perkembangan ekonomi global adalah adanya liberalisasi arus barang, jasa, orang, modal dan investasi. Adanya liberalisasi ini membuat sistem perekonomian dunia menjadi lebih terbuka dimana terintegrasinya pasar keuangan secara internasional. Keadaan ini saat berpengaruh signifikan dalam perkembangan ekonomi di kawasan Asia Tenggara, sehingga negara-negara di kawasan Asia Tenggara (ASEAN) berupaya untuk melakukan pengimbangan dan penyesuaian perekonomian di wilayahnya terhadap perekonomian global dengan membentuk suatu komunitas ekonomi. Dalam komunitas ini diharapkan adanya kebebasan arus barang, jasa, orang, modal dan investasi seperti dalam perkembangan ekonomi internasional.

Komunitas yang menjadi cita-cita ASEAN dalam bidang ekonomi ini mulai terealisasi dengan dikeluarkannya konsep AEC (ASEAN Economic Community) sebagai salah satu dari tiga konsep blueprint ASEAN Community pada Konferensi Tingkat Tinggi ASEAN ke-9 di Denpasar Bali tanggal 7 Oktober 2003. AEC bermaksud membangun ASEAN sebagai pasar tunggal dan produksi dasar, melihat keragaman yang menjadi karakteristik di kawasan ini menjadi kesempatan bagi komplementasi bisnis membuat ASEAN semakin dinamis dan

kuat sebagai segmen dari rantai ekonomi global. Pembentukan AEC merupakan usulan dari Perdana Menteri Singapura, Goh Chok Tong yang dimaksudkan untuk lebih mengintegrasikan ekonomi negara-negara ASEAN agar lebih kuat menghadapi persaingan yang semakin sengit dalam globalisasi.

Konfrensi Tingkat Tinggi ASEAN ke-13 Singapura, tanggal 18 – 20 November 2007 di Singapura mensepakati percepatan Komunitas Ekonomi ASEAN dari tahun 2020 menjadi tahun 2015. Komunitas ini akan memfasilitasi peredaran barang, jasa dan manusia di kawasan ini. Demikian ungkap Perdana Menteri Singapura, Lee Hsien Loong, ketika membuka acara tersebut (Suara Pembaharuan Online, last modified : 27/8/08).

Percepatan komunitas ekonomi ASEAN menjadi tahun 2015 menjadi suatu ancaman dan peluang bagi negara Indonesia. Ancaman dan peluang di Indonesia dikarenakan jumlah penduduk di Indonesia sangat besar, lebih dari 200 juta jiwa dan merupakan negara dengan jumlah penduduk nomor 4 di dunia. Ancaman akan terjadi apabila pemerintah Indonesia tidak dapat meningkatkan daya saing dalam barang, jasa dan sumber daya manusianya yang akhirnya akan menambah pengangguran dan kemiskinan, begitu pula sebaliknya akan menjadi peluang yang sangat besar apabila pemerintah Indonesia dapat meningkatkan daya saing dalam barang, jasa dan sumber daya manusianya sehingga akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan penduduknya.

Peningkatan daya saing sangat bergantung dari produktivitas dan kualitas dari barang, jasa dan sumber daya manusia yang dihasilkan. Produktivitas dan kualitas sangat bergantung juga kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusianya, namun menurut laporan World Economic Forum tahun 2003-2004 daya saing Indonesia menduduki peringkat ke 37 pada tahun 1999, turun menjadi 44 tahun 2000, menurun lagi ke urutan 49 tahun 2001, merosot ke urutan 69 di tahun 2002 dan pada tahun 2003 mencapai peringkat terendah menjadi ke 72, naik kembali ke urutan 60 di tahun 2004, merosot kembali di tahun 2005 ke urutan 69, naik kembali ke urutan 50 di tahun 2006 dan turun kembali ke urutan 54 di tahun 2007 dan di tahun 2008 ke urutan 55 (diolah dari berbagai sumber).

Dari laporan World Economic Forum (WEF), terlihat disini daya saing negara Indonesia belum dapat beranjak kembali ke peringkat 40 besar seperti pada

satu dasawarsa sebelumnya. Mengacu pada faktor yang paling menghambat dunia usaha, ketidakefisienan birokrasi menduduki ranking tertinggi, yakni disusul faktor instabilitas kebijakan, korupsi minimnya infrastruktur dan soal pajak. Dengan kondisi demikian sulit bagi Indonesia untuk bersaing mengejar ketertinggalan dengan negara-negara lain, khususnya di Asia Pasifik. Pasalnya, Indonesia masih tertinggal dari segi penegakan hukum, kualitas sumber daya manusia (SDM), penguasaan teknologi, kondisi infrastruktur, keterkaitan antarsektor industri, dan kurang kondusifnya kebijakan pemerintah. Indonesia memiliki sumber daya alam yang melimpah dan jumlah SDM yang banyak namun kualitas rendah.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan mekanisme jalur pelatihan kerja. Apabila misi dan fungsi jalur pendidikan membangun sikap dan kemampuan dasar profesi, maka misi dan fungsi pelatihan kerja adalah membangun pilar-pilar kompetensi profesi. Oleh karena itu, dalam kaitannya dengan pendidikan formal, pelatihan kerja berperan sebagai komplemen dan sekaligus juga suplemen pendidikan formal. Pelatihan kerja selalu terkait dengan kompetensi kerja (Moedjiman, 2009:110). Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan mekanisme jalur pelatihan kerja, pemerintah Indonesia mengeluarkan suatu kebijakan.

Menurut Nakamura dan Smallwood (1980 : 31) bahwa kebijakan adalah merupakan suatu instruksi dari pembuat kebijakan kepada pelaksana kebijakan yang menjelaskan tujuan-tujuan dan bagaimana tujuan tersebut dapat dicapai. Selanjutnya, jika keputusan diambil untuk kepentingan orang banyak (masyarakat) atau berorientasi kepada kepentingan publik (*public interest*), maka kebijakan tersebut dapat digolongkan kepada kebijakan publik.

Menurut Nakamura (1980:31), kebijakan publik dewasa ini telah mengalami perubahan pendekatan. Dahulu yang dipakai adalah pendekatan klasik, dengan model linear, dimana kebijakan publik bersifat satu arah yaitu rangkaian kegiatan yang hirarki dari atas ke bawah. Saat ini pendekatan baru yang digunakan adalah dengan memandang kebijakan publik sebagai suatu proses. Salah satu cara untuk mempelajari implementasi kebijakan adalah dengan memandang proses kebijakan sebagai suatu sistem. Sistem yang dicirikan dengan sekumpulan elemen yang secara langsung maupun yang tidak langsung saling berhubungan.

Menurut Dye (1978;3) kebijakan publik adalah pilihan pemerintah untuk mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu. Dalam hal ini "mengerjakan" dan "tidak mengerjakan" sama-sama merupakan keputusan pemerintah. Kebijakan publik adalah rangkaian keputusan yang mempunyai tujuan tertentu diikuti oleh sejumlah aktor (pejabat, kelompok, instansi pemerintah) untuk memecahkan masalah tertentu (Anderson,1979;3). Menurut Hoogerwert, 1983 dikutip Bakar (2003;76), kebijakan publik merupakan semacam jawaban terhadap suatu masalah dan upaya untuk memecahkan, mengurangi dan mencegah suatu masalah dengan cara tertentu, yaitu tindakan yang terarah.

Kebijakan yang diambil oleh pemerintah dalam menghadapi peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja tercantum dalam Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama pada bab V tentang pelatihan kerja. Kebijakan lain yang lebih mengkhhususkan tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja adalah Peraturan Pemerintah no.31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor. 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, menyatakan bahwa sistem pelatihan kerja nasional (Sislatkernas) adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen pelatihan kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional. Sislatkernas bertujuan untuk :

1. Mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja
2. Memberikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan, dan pengendalian pelatihan kerja
3. Mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya pelatihan kerja.

Peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan kerja diharapkan dapat menjadi suatu solusi dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam bersaing dalam pasar regional dan global. Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Oleh

karena itu, pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah no. 31 tahun 2006 dinyatakan bahwa paradigma baru peningkatan kualitas tenaga kerja bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu standar kompetensi kerja, pelatihan berbasis kompetensi serta sertifikasi kompetensi oleh lembaga yang independen. Standar kompetensi kerja perlu disusun dan dikembangkan di berbagai sektor atau bidang profesi dengan mengacu pada kebutuhan industri atau perusahaan. Hal ini penting, agar standar kompetensi kerja dapat diterima di dunia kerja atau pasar kerja, baik secara nasional maupun internasional.

Penerimaan tenaga kerja secara nasional maupun internasional merupakan tantangan bagi pemerintah Indonesia, ini disebabkan arus globalisasi menjadi realita yang harus dihadapi dan dipersiapkan. Dengan diberlakukannya *Asean Economic Community* tahun 2015 dimana adanya liberalisasi arus barang, jasa, orang, modal dan investasi di kawasan Asean, maka kualitas tenaga kerja harus sesuai dengan standar jabatan atau pekerjaan yang ditetapkan. Apabila hal ini tidak segera dilakukan, dikhawatirkan Indonesia akan menjadi negara yang kurang beruntung dalam persaingan pasar kerja regional dan global.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui salah satu unit kerjanya yakni Direktorat Jenderal Pembinaan dan Produktivitas, sebagai pembina Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat (BLK-UPTP) yang salah satu tugas pokoknya sebagai memberikan pelatihan kerja bagi anggota masyarakat dan industri (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : Per.02/MEN-SJ/VIII/2008 tanggal 5 Agustus 2008) Dari pelatihan kerja ini diharapkan akan menghasilkan lulusan-lulusan yang mempunyai kompetensi yang sesuai jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan dan terserap di lapangan kerja yang tersedia.

BLK-UPTP hanya unit teknis pelaksana yang dimiliki Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi setelah diberlakukannya Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang otonomi daerah yang menjadikan Balai Latihan Kerja eks-Depnaker berubah statusnya sesuai dengan peraturan daerah menjadi Unit Pelaksana Teknis

Daerah (UPTD) baik dibawah pemerintah provinsi maupun pemerintah kabupaten/kota.

Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Ditjen Binalattas) sebagai pembina BLK-UPTP merupakan kepanjangan tangan dari pemerintah pusat, maka penerapan kebijakan Sislakernas diaplikasikan di BLK-UPTP untuk menjadi *role model* (acuan) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi.

Pembinaan Sislakernas bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah pusat saja, namun peran pemerintah daerah juga harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan Sislakernas di daerahnya sesuai dengan tugas dan wewenang penyelenggaraan otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan. (PP. No.31 tahun 2006 Pasal 21), sehingga penerapan dari sislakernas merupakan upaya besar dan bersifat nasional. Upaya tersebut membutuhkan komitmen yang kuat dari para pemangku kepentingan, terutama pengambil keputusan baik ditingkat nasional maupun tingkat provinsi dan kabupaten/kota, sehingga penerapan sislakernas dapat dilaksanakan secara sistematis, konsisten dan berkelanjutan.

Menurut (Moedjiman, 2009:113) Indonesia masih menghadapi banyak masalah dengan kondisi ketenagakerjaan. Baik segi kualitas, produktivitas dan pendayagunaannya, maupun dari segi kesejahteraan serta daya saingnya. Struktur lapangan kerja masih didominasi oleh sektor pertanian, sektor perdagangan dan sektor jasa kemasyarakatan yang sebagian besar termasuk dalam sektor informal. Dari sisi pelatihan kerja, kondisinya juga sama, dari kondisi infrastruktur pendidikan dan pelatihan kurang memadai, jumlah dan kapasitas lembaga pelatihan yang masih terbatas, relevansi bidang dan jenis pendidikan dan pelatihan dengan dunia kerja masih rendah dan kualitas lulusannya belum memadai untuk dapat mengakses sertifikasi kompetensi kerja berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI).

Disisi lain, di tahun 2015 Indonesia telah menandatangani kesepakatan antar negara ASEAN yang telah menyepakati bahwa tenaga kerja dari negara-negara ASEAN harus diperbolehkan dan tanpa diskriminasi serta hambatan untuk dapat bekerja di negara-negara ASEAN (*free flow of skilled labor*). Percepatan ekonomi

negara Asean tidak bukan waktu yang lama, beberapa profesi telah disepakati untuk dibebaskan, diantaranya adalah profesi engineering, arsitek, akuntan, pemetaan wilayah, kedokteran, keperawatan, pariwisata dan lainnya. Dan di tahun-tahun mendatang beberapa profesi akan disepakati untuk diibebaskan. Untuk itu kebijakan sislakernas yang telah digulirkan diharapkan menjadi suatu solusi atas meningkatnya kualitas sumber daya manusia di bidang pelatihan kerja yang nantinya akan dapat merebut pasar kerja di regional maupun internasional.

Untuk mengetahui implementasi kebijakan pembinaan sislakernas pada BLK-UPTP di lingkungan Ditjen Binalattas perlu dilakukan kegiatan evaluasi terhadap kebijakan tersebut. Implementasi kebijakan bersifat *crucial* karena bagaimanapun baiknya suatu kebijakan, kalau tidak dipersiapkan dan direncanakan dengan baik dalam implementasinya, maka tujuan kebijakan tidak akan dapat diwujudkan. Demikian pula sebaliknya, bagaimanapun baiknya persiapan dan perencanaan implementasi kebijakan, kalau tidak dirumuskan dengan baik maka tujuan kebijakan juga tidak dapat diwujudkan. Untuk menganalisa implementasi kebijakan tersebut, dalam tesis ini penulis akan mencoba untuk menerapkan teori-teori implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh Edward III (1980).

Menurut Edward III (1980) keberhasilan implementasi suatu kebijakan dipengaruhi oleh 4 (empat) variabel. Keempat variabel tersebut adalah komunikasi, sumber daya, sikap dan struktur birokrasi. Keempat faktor tersebut beroperasi secara simultan dan saling berinteraksi satu sama lainnya. Grindle (1980) menyatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan di pengaruhi dua variabel besar yaitu isi kebijakan dan lingkungan kebijakan. Sedangkan Van Meter dan Horn (1975) ada lima variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan, diantaranya standardan sasaran kebijakan, sumber daya, komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas, karakteristik agen pelaksana dan kondisi sosial, ekonomi dan politik

Dari pernyataan diatas maka peneliti mencoba meneliti analisis kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat di lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Depnakertrans RI.

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diadakannya penelitian ini, maka rumusan masalah pada penelitian ini dibatasi hanya dua permasalahan pokok, diantaranya adalah :

- a. Bagaimanakah implementasi pembinaan kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat Direktorat Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas?
- b. Upaya-upaya apa yang harus dilakukan untuk mempercepat implementasi pembinaan kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat Direktorat Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini diadakan dengan tujuan untuk memperoleh berbagai informasi sebagai berikut :

- a. Mengetahui proses implementasi pembinaan kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat Direktorat Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.
- b. Mengetahui upaya-upaya apa yang harus dilakukan untuk mempercepat implementasi pembinaan kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat Direktorat Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.

1.4. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka hasil penelitian diharapkan bermanfaat, antara lain :

- a. Bagi akademisi, untuk menambah khasanah pengetahuan terutama mengenai implementasi kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- b. Bagi Ditjen Binalattas, untuk memberikan acuan dalam mengambil kebijakan dan keputusan dalam mempercepat Sistem Pelatihan Kerja Nasional

- c. Bagi peneliti lanjutan, sebagai sumber referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya berhubungan dengan implementasi kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri dari enam bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, sebagai pendahuluan akan mengungkap latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka, bab ini akan membahas tentang kebijakan publik, meliputi konsep kebijakan publik, proses kebijakan publik, formulasi kebijakan dan implementasi kebijakan.

Bab III Metode Penelitian, bab ini akan membahas tentang metode dasar, jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampling, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik pengolahan data, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan teknik analisis data.

Bab IV Gambaran Umum Sistem Pelatihan Kerja Nasional, bab ini akan membahas yang berkenaan dengan tujuan Sislatkernas, prinsip dasar pelatihan kerja, program pelatihan kerja, standar kompetensi kerja nasional Indonesia, penyelenggara pelatihan kerja, peserta pelatihan dan sertifikasi.

Bab V Analisis Implementasi Kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat di Ditjen Binalattas, pada bab ini berisi tentang analisis data hasil penelitian dan pembahasan mengenai hasil implementasi kebijakan temuan akan menjelaskan beberapa analisis yang berkenaan kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat di Ditjen Binalattas.

Bab VI Kesimpulan dan Saran, pada bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan hasil analisis data temuan yang ada. Berdasarkan hasil temuan tersebut penulis menarik kesimpulan dari hasil penelitian dan mengajukan beberapa saran yang dapat digunakan Ditjen Binalattas dalam menentukan langkah strategis dalam pelaksanaan Sislatkernas.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Arus globalisasi membuat perubahan mendasar dalam tata dunia internasional, terlebih pada aspek ekonomi. Salah satu ciri perkembangan ekonomi global adalah adanya liberalisasi arus barang, jasa, orang, modal dan investasi. Adanya liberalisasi ini membuat sistem perekonomian dunia menjadi lebih terbuka dimana terintegrasinya pasar keuangan secara internasional. Keadaan ini saat berpengaruh signifikan dalam perkembangan ekonomi di kawasan Asia Tenggara, sehingga negara-negara di kawasan Asia Tenggara (ASEAN) berupaya untuk melakukan pengimbangan dan penyesuaian perekonomian di wilayahnya terhadap perekonomian global dengan membentuk suatu komunitas ekonomi.

Percepatan komunitas ekonomi ASEAN menjadi tahun 2015 menjadi suatu ancaman dan peluang bagi negara Indonesia. Ancaman dan peluang di Indonesia dikarenakan jumlah penduduk di Indonesia sangat besar, lebih dari 200 juta jiwa dan merupakan negara dengan jumlah penduduk nomor 4 di dunia. Ancaman akan terjadi apabila pemerintah Indonesia tidak dapat meningkatkan daya saing dalam barang, jasa dan sumber daya manusianya yang akhirnya akan menambah pengangguran dan kemiskinan, begitu pula sebaliknya akan menjadi peluang yang sangat besar apabila pemerintah Indonesia dapat meningkatkan daya saing dalam barang, jasa dan sumber daya manusianya sehingga akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan penduduknya.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan mekanisme jalur pelatihan kerja. Apabila misi dan fungsi jalur pendidikan membangun sikap dan kemampuan dasar profesi, maka misi dan fungsi pelatihan kerja adalah membangun pilar-pilar kompetensi profesi. Oleh karena itu, dalam kaitannya dengan pendidikan formal, pelatihan kerja berperan sebagai komplemen dan sekaligus juga suplemen pendidikan formal. Pelatihan kerja selalu terkait dengan kompetensi kerja (Moedjiman, 2009:110). Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan mekanisme jalur pelatihan kerja, pemerintah Indonesia mengeluarkan suatu kebijakan.

Kebijakan yang diambil oleh pemerintah dalam menghadapi peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja tercantum dalam Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama pada bab V tentang pelatihan kerja. Kebijakan lain yang lebih mengkhususkan tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja adalah Peraturan Pemerintah no.31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Untuk mengetahui implementasi kebijakan pembinaan sislatkernas pada BLK-UPTP di lingkungan Ditjen Binalattas perlu dilakukan kegiatan evaluasi terhadap kebijakan tersebut. Implementasi kebijakan bersifat *crucial* karena bagaimanapun baiknya suatu kebijakan, kalau tidak dipersiapkan dan direncanakan dengan baik dalam implementasinya, maka tujuan kebijakan tidak akan dapat diwujudkan. Demikian pula sebaliknya, bagaimanapun baiknya persiapan dan perencanaan implementasi kebijakan, kalau tidak dirumuskan dengan baik maka tujuan kebijakan juga tidak dapat diwujudkan.

2.1. Kebijakan Publik

Kebijakan publik adalah rangkaian keputusan yang mempunyai tujuan tertentu diikuti oleh sejumlah aktor (pejabat, kelompok, instansi pemerintah) untuk memecahkan masalah tertentu (Anderson, 1979:3). Kebijakan publik menurut (Dye, 1981:1) adalah apapun pilihan pemerintah untuk tidak melakukan atau tidak melakukan (*public policy is whatever governments choose to do or not to do*). Definisi kebijakan publik dari Dye tersebut mengandung makna bahwa (1) kebijakan publik tersebut dibuat oleh badan pemerintah, bukan organisasi swasta; (2) kebijakan publik menyangkut pilihan yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh badan pemerintah; (3) kebijakan pemerintah untuk tidak membuat program baru atau tetap pada status quo adalah suatu kebijakan publik.

Menurut Hoogerwert (1983) dikutip Bakar (2003:76), kebijakan publik merupakan semacam jawaban terhadap suatu masalah dan upaya untuk memecahkan, mengurangi dan mencegah suatu masalah dengan cara tertentu yaitu dengan tindakan yang terarah. Dwijowijoto (2003:56) menambahkan bahwa pemerintah hanya mengerjakan seluruh kegiatan yang kebijakannya menyangkut kegiatan yang bersifat strategis dan masyarakat tidak mampu melaksakannya.

Kebijakan publik dalam arti luas dapat dibagi menjadi dua kelompok yaitu kebijakan dalam bentuk peraturan-peraturan pemerintah yang tertulis dalam bentuk peraturan perundang-undangan dan peraturan yang tidak tertulis tetapi telah disepakati bersama secara umum dikenal dengan konvensi.

Mustopadidjaja (1992:16-17) merumuskan bahwa kebijakan adalah keputusan suatu organisasi (publik atau bisnis) yang bertujuan mengatasi permasalahan tertentu atau mencapai tujuan tertentu, berisikan ketentuan-ketentuan yang dapat dilakukan pedoman perilaku dalam (a) pengambilan keputusan lebih lanjut, yang harus dilakukan baik kelompok sasaran maupun unit organisasi pelaksana kebijakan, dan (b) penerapan atau pelaksanaan dari suatu kebijakan yang telah ditetapkan, baik berhubungan dengan unit organisasi pelaksana maupun dengan kelompok sasaran yang dimaksudkan.

Berdasarkan definisi-definisi kebijakan publik yang telah diuraikan diatas, maka kebijakan publik terdiri dari unsur pembuat kebijakan, program-program atau rangkaian kegiatan atau tindakan tertentu untuk mengatasi masalah tertentu atau untuk mencapai tujuan tertentu. Pemerintah umumnya membuat kebijakan publik untuk mengatasi masalah yang dihadapi, mengatur suatu hal untuk mencapai tujuan dan memperbaiki keadaan masa datang. Kebijakan pemerintah tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, dibuat untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja untuk dapat bersaing dalam pasar regional dan global.

Menurut Anderson dalam Islamy (1994) dikutip Widodo (2007:14) dapat diketemukan elemen yang terkandung dalam kebijakan publik antara lain :

1. Kebijakan selalu mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu.
2. Kebijakan berisi tindakan atau pola tindakan pejabat-pejabat pemerintah.
3. Kebijakan adalah apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah dan bukan apa yang bermaksud akan dilakukan.
4. Kebijakan publik bersifat politis (merupakan tindakan pemerintah mengenai suatu masalah tertentu) dan ber sifat negatif (keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu)
5. Kebijakan publik (positif) selalu berdasar pada peraturan perundangan tertentu yang bersifat memaksa (otoritatif).

Menurut Wibawa (1994:15) kebijakan publik harus mengandung tiga komponen dasar yaitu harus ada tujuan yang jelas, sasaran yang spesifik dan cara mencapai sasaran tersebut. Komponen yang ketiga yaitu cara mencapai sasaran merupakan komponen yang berfungsi untuk mewujudkan dua komponen lainnya yaitu tujuan dan sasaran kebijakan dan cara inilah yang sering disebut sebagai implementasi.

Dengan banyaknya pihak yang terkait dalam kebijakan publik dan keberadaan kebijakan itu sendiri berkaitan dengan kepentingan dengan banyak orang maka setiap kebijakan publik harus dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi orang banyak. Untuk memenuhi tuntutan dari kepentingan umum dan mendapat dukungan serta sumber daya untuk menunjang tuntutan tersebut maka suatu kebijakan harus dibuat dengan baik, perlu pengkajian yang cermat dalam setiap tahapan proses kebijakan.

2.2. Proses Kebijakan Publik

Proses pembuatan kebijakan publik berlangsung dalam suatu lingkungan sosial politik dan kelembagaan dengan unsur yang kompleks, subjek dan objek yang berbeda-beda, latar belakang yang bervariasi, dan dengan kepentingan serta motif-motif yang majemuk. Hal ini menurut Mustopadidjaja (2002:3) bisa terjadi karena proses pembuatan kebijakan publik bukanlah semata-mata kegiatan teknis-teknokratis, tetapi juga kegiatan sosiopolitis yang dinamis, dan berlangsung dalam sistem kelembagaan yang kompleks.

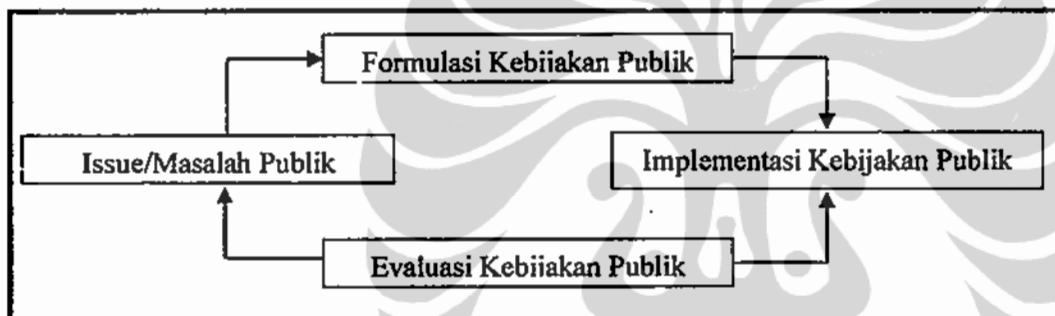
Menurut (Howlet dan Ramesh, 1995:11) menyatakan bahwa proses kebijakan publik terdiri dari lima tahapan sebagai berikut :

1. Penyusunan agenda (*agenda setting*), yakni suatu proses agar suatu masalah bisa mendapat perhatian dari pemerintah.
2. Formulasi kebijakan (*policy formulation*), yakni proses perumusan pilihan-pilihan kebijakan oleh pemerintah.
3. Pembuatan kebijakan (*decision making*), yakni proses ketika pemerintah memilih untuk melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan tindakan.
4. Implementasi kebijakan (*policy implementation*), yakni proses untuk melaksanakan kebijakan supaya mencapai hasil.

5. Evaluasi kebijakan (*policy evaluation*), yakni proses untuk memonitor dan menilai hasil atau kinerja kebijakan.

Menurut Cochran dan Malone (1999:39), proses pembuatan kebijakan publik terbagi kedalam lima tahapan, yakni identifikasi masalah dan agenda setting, formulasi kebijakan, adopsi, implementasi dan evaluasi. Para pakar kebijakan publik kemudian menyederhanakan proses kebijakan publik tersebut menjadi tiga tahapan. Menurut Mustopadidjaja (2002:3) dari sudut manajemen proses pembuatan kebijakan dapat dipandang merupakan rangkaian kegiatan yang meliputi paling tidak kelompok kegiatan utama, yaitu (1) formulasi kebijakan, (2) pelaksanaan kebijakan, dan (3) evaluasi kebijakan, yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar. 2.1. Rangkaian Kegiatan Kebijakan Publik



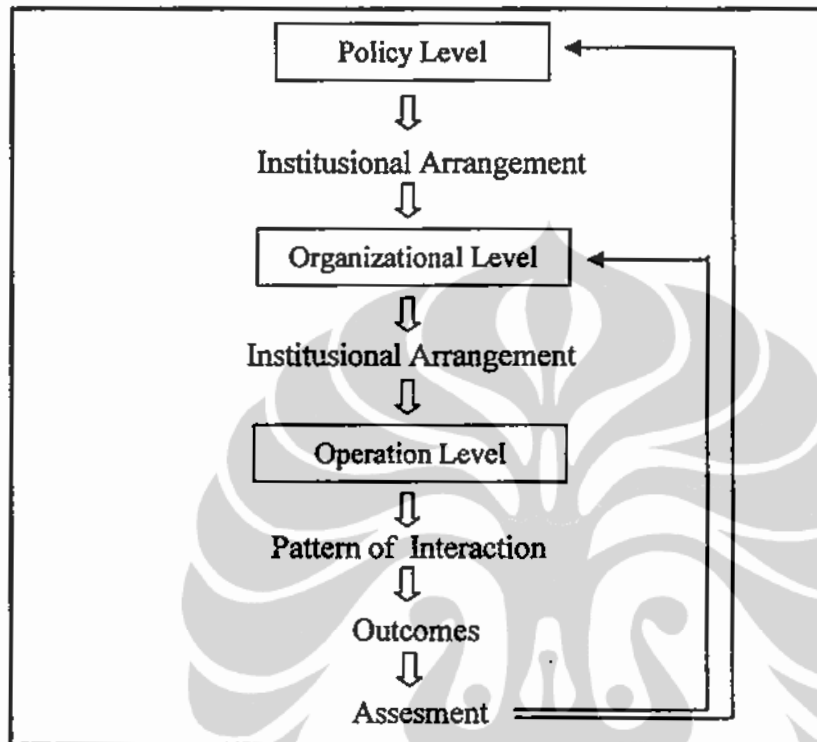
Sumber : Mustopadidjaja (2002 : 3)

Adapun susunan hierarki proses pembuatan kebijakan terdiri dari tiga tingkatan (*level*), mulai dari tingkatan teratas sampai dengan tingkatan terendah berturut-turut adalah *policy level*, *organization level* dan *operational level* (Bromley, 1989:33). Susunan hierarki proses tersebut dapat diilustrasikan pada gambar 2.2.

Seperti tampak pada gambar 2.2, *policy level* merupakan tingkatan kebijakan yang paling tinggi dalam suatu hirarki ketatanegaraan, karena untuk menetapkan suatu *policy level* pihak eksekutif harus mendapatkan persetujuan dari pihak legislatif. Sebagai contoh, diberlakukannya Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang harus mendapatkan pengesahan dari pihak legislatif. Hierarki keluarnya kebijakan tersebut dalam teori Bromley digambarkan dalam suatu rangkaian proses yang

dapat keluar dari *policy level* maupun *organization level* yang akan berinteraksi dalam *pattern of interaction* untuk menghasilkan beberapa *outcomes*.

Gambar 2.2. Hierarki Proses Pembuatan Kebijakan (Daniel W. Bromley)



Sumber : Bromley (1989:33)

Pelaksanaan suatu kebijakan akan dapat memodifikasi *institusional arrangement* yang telah ada atau sebaliknya akan terjadi *status quo*. Pada kondisi *status quo* yang tidak efisien atau pada kondisi adanya konflik kepentingan antara beberapa pihak yang berkaitan, maka pemerintah dapat melakukan campur tangan dengan mengeluarkan *institusional arrangement* yang baru. Bertemunya berbagai kepentingan setelah keluarnya *institusional arrangement* akan menghasilkan suatu *pattern of interaction*, sehingga muncul *outcomes* lain yang akan disusul dengan adanya *institusional arrangement* baru lagi setelah dilakukan *assement* terlebih dahulu.

Hogwood dan Gunn (1986:126) juga menyatakan bahwa kebijakan publik mengandung resiko untuk gagal, yang dikategorikan menjadi tidak terimplementasikan dan tidak berhasil dalam implementasi. Oleh karena itu, suatu kebijakan publik perlu dievaluasi untuk menilai seberapa jauh keefektifan kebijakan

publik dan sejauh mana tujuan dapat dicapai untuk dipertanggung jawabkan kepada konstituen. Hal ini juga dapat menjelaskan adanya suatu perbedaan antara rancangan (desain) kebijakan dengan implementasinya, dan mendukung teori bahwa kebijakan yang bagus belum tentu berhasil diimplementasikan karena kelemahan dalam implementasinya (Found, 1992:1)

Dalam penelitian ini akan dievaluasi hanya satu tahapan proses kebijakan publik yaitu tahap implementasi atau pelaksanaan kebijakan publik. Hal ini disebabkan karena Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional baru tiga tahun berjalan, namun dalam menghadapi *Asean Economic Community* tahun 2015, Indonesia telah menandatangani kesepakatan antar negara ASEAN telah menyepakati bahwa tenaga kerja dari negara-negara ASEAN harus diperbolehkan dan tanpa diskriminasi serta hambatan untuk dapat bekerja di negara-negara ASEAN (*free flow of skilled labor*), sehingga implementasi kebijakan tentang Sislakernas menjadi sangat penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja untuk bersaing dalam pasar kerja nasional dan regional.

2.3. Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan merupakan aspek yang sangat penting dalam seluruh proses kebijakan karena kebijakan publik yang telah dibuat akan bermanfaat bila diimplementasikan. Suatu program kebijakan harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi dipandang sebagai proses interaksi antara suatu perangkat tujuan dan tindakan yang mampu untuk mencapai tujuan kebijakan. Dimana dalam implementasi kebijakan aktor, organisasi, prosedur dan teknik dipakai secara bersama dan simultan untuk menjalankan kebijakan agar dampak dan tujuan kebijakan dapat diperoleh.

Implementasi kebijakan (policy implementation) pada dasarnya merupakan kegiatan praktis, yang dibedakan dengan dari formulasi kebijakan, yang pada dasarnya bersifat teoritis. Implementasi kebijakan berarti pelaksanaan dan pengendalian arah tindakan kebijakan sampai tercapainya hasil kebijakan itu sendiri (Dunn, 1999:80). Sedangkan menurut (Lester dan Stewart, 2000:104) Implementasi

dipandang dalam pengertian luas, merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja sama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan.

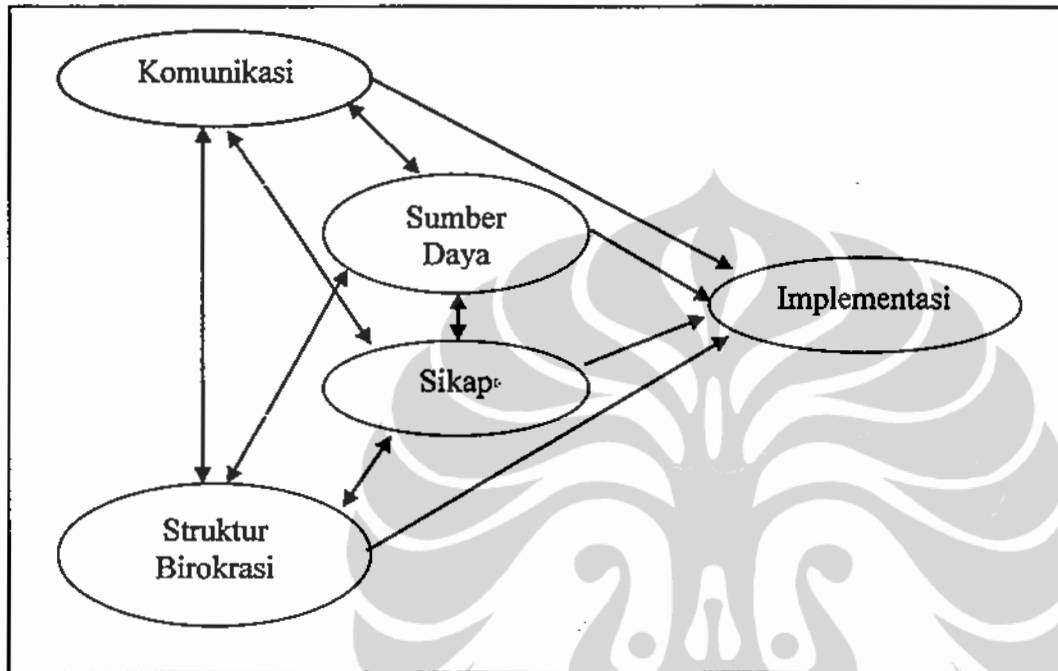
Implementasi kebijakan merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan (Meter dan Horn, 1978:45). Menurut Mazmanian dan Sabatjer (1981:122) menjelaskan makna implementasi ini sebagai kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul setelah disyahkan pedoman-pedoman kebijakan negara, yang meliputi baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Dari definisi-definisi diatas tampak bahwa dalam proses pembuatan kebijakan, implementasi kebijakan merupakan sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan. Kebijakan-kebijakan hanya sebatas angan saja kalau tidak diimplementasikan secara benar. Kurangnya perhatian dari pejabat atau badan-badan pemerintah dalam melaksanakan suatu kebijakan negara dapat berakibat kurang efektifnya pelaksanaan kebijakan negara tersebut, yaitu tidak mencapai sasaran seperti yang direncanakan, karena dalam suatu proses kebijakan selalu terbuka terhadap kemungkinan terjadinya perbedaan antara yang diharapkan oleh pembuat keputusan dengan apa yang hendak dicapai. Ini yang disebut dengan istilah *implementation gap* (Andre Dunsire 1978:23).

Menurut Edward III (1980:1), implementasi kebijakan merupakan proses yang krusial karena seberapa baiknya suatu kebijakan kalau tidak dipersiapkan dan direncanakan dengan baik implementasinya maka apa yang menjadi tujuan kebijakan publik tidak akan terwujudkan. Begitu pula sebaliknya, bagaimanapun baiknya persiapan dan perencanaan implementasi kebijakan, kalau kebijakannya tidak dirumuskan dengan baik apa yang menjadi tujuan kebijakan juga tidak akan bisa dicapai. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan kebijakan, perumusan kebijakan dan implementasi harus dipersiapkan dan direncanakan dengan baik. Dalam evaluasi implementasi kebijakan, Edwards menyatakan bahwa ada empat variabel krusial dalam implementasi yaitu : komunikasi, sumberdaya, watak atau sikap dan struktur birokrasi (Edward III, 1980:1). Keempat faktor tersebut

beroperasi secara simultan dan saling berinteraksi satu sama lainnya. Interaksi antara faktor-faktor tersebut dapat diilustrasikan seperti tampak pada gambar 2.3. di bawah ini :

Gambar 2.3. Empat faktor yang berpengaruh Implementasi kebijakan publik (George C. Edwards III)



Sumber : Edward III (1980:148)

Adapun gambaran tentang variabel-variabel tersebut dapat diterangkan sebagai berikut.

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan faktor yang sangat penting karena komunikasi berkaitan dengan penyampaian informasi, ide, keterampilan, peraturan dan lain-lain menggunakan sarana tertentu kepada pihak yang berhak menerimanya (Anwar Arifin, 2000:5). Implementasi kebijakan akan berjalan secara efektif bila mereka yang melaksanakan keputusan mengetahui apa yang harus mereka lakukan. Komunikasi-komunikasi harus akurat dan harus dimengerti dengan cermat oleh pelaksana. Kemudian bila kebijakan-kebijakan ingin diimplementasikan sebagaimana mestinya, maka petunjuk-petunjuk pelaksana tidak hanya hanya dipahami melainkan juga petunjuk-petunjuk itu harus jelas

Komunikasi merupakan tolak ukur seberapa jauh kebijakan dalam bentuk suatu peraturan telah disampaikan secara jelas dengan interpretasi yang sama dan

dapat dilakukan secara konsisten dengan aparat pelaksana peraturan tersebut. Menurut Edward III, ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam proses komunikasi kebijakan, yakni penyaluran/transmisi, konsistensi dan kejelasan.

1.1. Penyaluran Komunikasi

Persyaratan pertama bagi implementasi kebijakan adalah bahwa mereka yang melaksanakan keputusan harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan. Keputusan –keputusan kebijakan dan perintah-perintah harus diteruskan kepada personil yang tepat sebelum keputusan-keputusan dan perintah-perintah itu dapat diikuti. Tentu saja, komunikasi-komunikasi harus akurat dan dimengerti dengan cermat oleh para pelaksana. Namun sering kali keputusan telah dibuat dan perintah pelaksanaannya juga telah dikeluarkan, namun demikian proses pelaksanaan keputusan tersebut tidak berjalan secara langsung sebagaimana diharapkan. Bisa jadi keputusan-keputusan itu diabaikan dan terjadi kesalahpahaman terhadap keputusan-keputusan tersebut atau mereka mempunyai keleluasaan untuk memaksakan pandangan-pandangannya terhadap keputusan yang mungkin berbeda dengan pandangan-pandangan atasan mereka atau pandangan-pandangan yang menjadi acuan.

Hal ini mungkin mungkin dapat terjadi disebabkan adanya hambatan-hambatan dalam penyaluran komunikasi terhadap suatu keputusan atau hambatan yang dibuat. Menurut Winarno (2002:127) hambatan-hambatan tersebut adalah sebagai berikut :

- Adanya pertentangan pendapat antara para pelaksana dengan perintah yang dikeluarkan oleh pengambil kebijakan. Pertentangan ini menimbulkan distorsi terhadap komunikasi kebijakan. Hal ini terjadi karena para pelaksana menggunakan kekuasaan yang tidak dapat mereka elakkan dalam melakukan suatu keputusan.
- Adanya hierarki birokrasi yang berlapis-lapis dan mempunyai struktur yang ketat, sehingga kondisi ini akan mempengaruhi tingkat efektivitas komunikasi kebijakan yang dijalankan. Penggunaan sarana komunikasi yang tidak langsung dan tidak adanya saluran-saluran komunikasi yang ditentukan mungkin juga mendistorsikan perintah-perintah pelaksana.

- Penangkapan komunikasi-komunikasi mungkin dihambat oleh persepsi yang selektif dan ketidakmauan para pelaksana untuk mengetahui persyaratan-persyaratan suatu kebijakan.

Pada pola komunikasi formal, hubungan saluran komunikasi dalam suatu hirarki birokrasi dapat dibagi menjadi tiga jenis (Azhar Kasim, 1993:71), yaitu :

- Komunikasi kebawah, yaitu komunikasi yang berasal dari pimpinan tertinggi ditujukan kepada pimpinan menengah kepada manajemen tingkat rendah, dan diteruskan kepada bawahan;
- Komunikasi ke atas, yaitu komunikasi yang berasal dari bawahan dan ditujukan kepada atasan menurut garis hirarki dalam organisasi. Pejabat dari setiap tingkat hirarki bertindak sebagai penyaring informasi yang disalurkan ke atas melalui pengintegrasian, pembuatan ikhtisar dan ringkasan. Media komunikasi yang digunakan sama dengan yang dipakai dalam komunikasi ke bawah, serta media lain seperti hasil survey, pertemuan khusus antara pimpinan dengan para pekerja, panitia khusus dan sebagainya; dan
- Komunikasi lateral, yaitu komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang menduduki jabatan-jabatan setingkat dalam struktur organisasi (komunikasi horizontal) dan antara orang-orang yang menduduki jabatan-jabatan yang berbeda tingkatan, tetapi tidak ada hubungan komando langsung (komunikasi diagonal).

1.2. Kejelasan Komunikasi

Jika kebijakan-kebijakan ingin diimplementasikan sebagaimana mestinya, maka petunjuk-petunjuk pelaksanaan tidak hanya harus dipahami, melainkan juga petunjuk-petunjuk itu harus jelas. Jika petunjuk-petunjuk pelaksanaan itu tidak jelas, maka para pelaksana akan mengalami kebingungan tentang apa yang harus mereka lakukan. Ketidakjelasan pelaksanaan suatu kebijakan juga dapat terjadi, karena ada pihak-pihak tertentu yang mungkin tidak menyenangi atau tidak menyetujui terhadap pelaksanaan suatu kebijakan yang ditetapkan atau dikhawatirkan akan merugikan atau mengecewakan salah satu pihak.

Ketidakjelasan dalam berkomunikasi, mungkin juga disebabkan mereka mempunyai keleluasaan untuk memaksakan pandangan-pandangan mereka sendiri

pada implementasi kebijakan, pandangan-pandangan yang mungkin berbeda dengan pandangan atasan mereka atau pandangan-pandangan yang seharusnya dijadikan acuan.

1.3. Konsistensi Komunikasi

Konsistensi disini mengandung pengertian bahwa implementasi kebijakan ingin berjalan efektif, maka perintah-perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas. Konsistensi ini terkait dengan sikap, persepsi, dan respon dari aparat pelaksana dalam memahami secara jelas dan benar terhadap pedoman yang dilaksanakan. Tingkat keefektifan implementasi kebijakan tergantung dari konsistensi dan kejelasan perintah-perintah pelaksanaannya. Walaupun perintah-perintah yang disampaikan kepada pelaksana kebijakan mempunyai unsur kejelasan, tetapi apabila perintah tersebut bertentangan maka perintah tersebut tidak akan memudahkan para pelaksana kebijakan menjalankan tugasnya dengan baik. Di sisi lain, perintah-perintah implementasi kebijakan yang tidak konsisten akan mendorong para pelaksana mengambil tindakan yang sangat longgar dalam menafsirkan dan mengimplementasikan kebijakan.

2. Sumber Daya

Perintah-perintah implementasi mungkin diteruskan dengan cermat, jelas dan konsisten, namun jika para pelaksana kekurangan sumber-sumber yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan, maka implementasi cenderung tidak berjalan. Oleh karena itu, sumber-sumber merupakan suatu yang penting dalam melaksanakan kebijakan publik. Sumber-sumber yang penting meliputi :

2.1. Kecukupan dan kualifikasi

Sumber-sumber yang dimaksud disini adalah sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan, dimana sumber daya manusia tersebut memiliki jumlah yang cukup dan memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan kebijakan. Yang dimaksud sumber daya manusia yang cukup dan memenuhi kualifikasi adalah para pelaksana yang berjumlah cukup dan memiliki kemampuan dan ketrampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan. Jumlah pelaksana yang banyak

tidak otomatis mendorong implementasi yang berhasil, jika tidak memiliki ketrampilan yang memadai. Disisi lain kurangnya personil yang memiliki ketrampilan juga akan menghambat pelaksanaan kebijakan tersebut.

2.2. Kewenangan

Kewenangan dalam sumber daya adalah adanya kewenangan yang dimiliki oleh sumber daya manusia untuk melaksanakan suatu kebijakan yang ditetapkan. Kewenangan yang dimiliki oleh sumber daya manusia adalah kewenangan setiap pelaksana untuk melakukan hal-hal yang berkaitan dengan apa yang diamanatkan dalam suatu kebijakan.

2.3. Informasi

Informasi merupakan sumber penting dalam implementasi kebijakan. Informasi dalam sumber daya adalah adanya informasi yang dimiliki oleh sumber daya manusia untuk melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan. Informasi untuk melaksanakan kebijakan disini adalah segala keterangan dalam bentuk tulisan atau pesan, pedoman, petunjuk dan tata cara pelaksanaan yang bertujuan untuk memudahkan pelaksanaan kebijakan tersebut.

2.4. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana dalam sumber daya adalah semua sarana dan prasarana yang tersedia demi terselenggaranya pelaksanaan suatu kebijakan dan dipergunakan untuk mendukung secara langsung dan terkait dengan tugas-tugas yang ditetapkan. .

3. Sikap

Yang dimaksud dengan sikap disini adalah sikap para pelaksana yang mendukung pelaksanaan suatu kebijakan yang telah ditetapkan. Sikap para pelaksana kebijakan merupakan faktor yang mempunyai konsekuensi dalam implementasi kebijakan. Menurut (Winarno, 2004:142) jika para pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu, dalam hal ini berarti adanya dukungan, kemungkinan besar mereka melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan

oleh para pembuat keputusan awal, dan sebaliknya bila tingkah laku atau perspektif para pelaksana berbeda dengan pembuat keputusan, maka proses pelaksanaan suatu kebijakan menjadi lebih sulit.

Sikap para pelaksana dalam kesediaan menerima dan melaksanakan tugas tanpa suatu paksaan merupakan keberhasilan dalam melaksanakan suatu kebijakan, namun akan berbeda jika sikap para pelaksana tidak sepakat dalam melihat substansi suatu kebijakan yang berbeda dengan pandangan-pandangan mereka. Di samping itu mungkin sikap para pelaksana yang menghindari dampak dari suatu kebijakan dengan melihat secara selektif persyaratan-persyaratan, atau mengabaikan beberapa persyaratan yang bertentangan dengan pandangan mereka.

4. Struktur Birokrasi

Birokrasi merupakan salah satu unsur dalam implementasi kebijakan. Birokrasi baik secara sadar maupun tidak sadar memilih bentuk-bentuk organisasi untuk kesepakatan kolektif dalam rangka memecahkan masalah-masalah sosial dalam kehidupan modern yang terkadang sengaja dibentuk untuk menjalankan suatu kebijakan tertentu.

Menurut Edwards III, ada dua karakteristik utama dalam birokrasi, yaitu prosedur-prosedur kerja baku atau *standard operating procedures* (SOP) dan fragmentasi. *Standard operating procedures* berkembang sebagai tanggapan internal terhadap waktu yang terbatas dan sumber-sumber dari para pelaksana serta keinginan untuk keseragaman dalam bekerjanya organisasi-organisasi yang kompleks dan tersebar luas.

SOP sangat mungkin menghalangi implementasi kebijakan baru yang membutuhkan cara-cara kerja atau tipe-tipe personil baru untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan. Semakin besar kebijakan membutuhkan perubahan dalam cara-cara lazim dari suatu organisasi, semakin besar pula SOP menghambat implementasi. Namun SOP juga memiliki manfaat, dimana organisasi dengan prosedur perencanaan yang baik dan kontrol yang sejalan dengan program-program yang memungkinkan akan lebih dapat menyesuaikan dengan tanggung jawab yang baru daripada birokrasi-birokrasi tanpa mempunyai ciri tersebut.

Dari keterangan diatas maka dapat dikatakan bahwa adanya SOP atau petunjuk pelaksanaan walaupun dibuat secara sederhana, tidak akan menyulitkan aparat pelaksana dalam menjalankan suatu kebijakan tanpa mengurangi makna secara keseluruhan.

Karakteristik yang kedua dalam birokrasi adalah fragmentasi. Fragmentasi disini adalah penyebaran tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas yang melibatkan unit-unit diluar organisasi. Konsekuensi buruk dari fragmentasi birokrasi adalah uaha untuk menghambat koordinasi. Para birokrat dengan alasan-alasan prioritas dari organisasinya masing-masing, mendorong para birokrat untuk menghindari koordiansi dengan organisasi lain, padahal terkadang penyebaran wewenang dan sumber-sumber untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan komplek membutuhkan koordinasi. Hambatan ini diperburuk oleh struktur pemerintah yang terpecah-pecah, padahal semakin besar koordinasi yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan, semakin berkurang kemungkinan untuk berhasil.

Dari keterangan diatas, dapat dikatakan bahwa fragmentasi yang dimaksud adalah penyebaran tanggung jawab pelaksanaan tugas yang dilaksanakan tanpa adanya tumpang tindih dengan tetap mencakup pembagian tugas secara menyeluruh dalam melaksanakan suatu kebijakan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Metode Dasar

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan pada Bab I dan memperoleh gambaran yang mendalam tentang objek yang diteliti yaitu bagaimana implementasi kebijakan sistem pelatihan kerja nasional pada Balai Latihan Kerja-UPTP di lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.

Suatu kebijakan dapat dikatakan berhasil apabila tujuan kebijakan dapat tercapai melalui pelaksanaan kebijakan yang sesuai dengan tujuan kebijakan yang telah ditetapkan. Hasil pelaksanaan kebijakan dapat juga disebut dengan kinerja kebijakan yang dalam penelitian ini ditentukan oleh sejumlah variabel seperti komunikasi, sumber daya, sikap dan struktur birokrasi.

3.2. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini, adapun jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif. Menurut Irawan (1999:61) dengan metode deskriptif memungkinkan peneliti untuk memilih satu objek penelitian untuk dikaji secara mendalam dan bukan hanya membuat peta umum dari objek penelitian tersebut.

Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang mengambil sample dari suatu populasi menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Setelah data dan informasi terkumpul kemudian dianalisis untuk pengujian hipotesa dan hasilnya dipaparkan secara deskriptif (Riduwan, 2004, 275). Sedangkan menurut Arikunto (1995:344) metode deskriptif menggambarkan keadaan subjek/objek penelitian (lembaga, masyarakat, organisasi dll) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang terlihat sebagaimana adanya. Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

3.3. Variabel Penelitian

Seperti yang telah diungkapkan dalam Bab II, variabel penelitian dalam penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan dari George C. Edwards

III, dimana tingkat keberhasilan implementasi suatu kebijakan dipengaruhi oleh 4 (empat) faktor kritis atau variabel. Keempat variabel tersebut adalah komunikasi (*communication*), sumber daya (*resources*), sikap (*attitudes*) dan struktur birokrasi (*bureaucratic structure*). Keempat faktor tersebut beroperasi secara simultan dan saling berinteraksi satu sama lainnya (Edward III, 1980:10). Keempat variabel tersebut tidak dapat diukur secara langsung, namun diukur atau diprediksi melalui variabel-variabel indikatornya. Adapun secara lengkap variabel-variabel penelitian beserta indikatornya dapat dijabarkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel. 3.1.
Variabel-variabel penelitian dan indikator-indikatornya

Variabel	Indikator
1. Komunikasi	1. Penyaluran komunikasi 2. Kejelasan komunikasi 3. Konsistensi komunikasi
2. Sumber Daya	1. Kecukupan dan kualifikasi 2. Kewenangan 3. Informasi 4. Sarana dan prasarana
3. Sikap	1. Kesiediaan menerima dan melaksanakan tugas
4. Struktur Birokrasi	1. Petunjuk pelaksanaan 2. penyebaran tanggung jawab

Sumber : Hasil olahan peneliti

3.4. Populasi dan Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat (BLK-UPTP) pada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Depnakertrans R.I. Jumlah BLK-UPTP yang ada adalah 11 BLK UPTP (BLKI Banda Aceh, BBLKI Medan, BB2PLDN- Cevest, B2PLKLN-Bandung, BBLKI Serang, BLKI Semarang, BBLKI Surakarta, BLKI Samarinda, BBLKI Makassar, BLKI Ternate dan BLKI Sorong).

3.4.2. Sampling

Pengambilan sampel dilakukan terhadap seluruh populasi atau juga disebut sensus. Hal ini dilakukan karena populasinya sedikit sehingga harus diambil semua. (Arikunto, 1995:107)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data dan informasi yang digunakan bersifat kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka. Berdasarkan sumber datanya, maka data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder.

3.5.1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui :

3.5.1.1. Sensus

Sensus dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner (Lampiran 1) merupakan daftar yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu hal atau dalam sesuatu bidang. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup, terbuka maupun kombinasi. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup. Dan setiap pertanyaan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, untuk dipilih satu jawaban yang paling mendekati kebenaran.

3.5.1.2. Wawancara

Metode wawancara adalah metode penelitian yang datanya dikumpulkan melalui wawancara dengan responden (*key informan*). Metode wawancara digunakan bila data yang diperlukan sebagian besar atau seluruhnya berada didalam benak pikiran responden (Irawan, 1999:64). Wawancara dilakukan oleh responden atau informan untuk memperoleh data/informasi yang terkait dengan masalah yang sedang diteliti. Oleh karena itu, informan dipilih secara sengaja yaitu yang memiliki kompetensi pengetahuan dibidang yang diteliti.

Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara (lampiran 2) dengan daftar pertanyaan yang telah disusun dan disesuaikan dengan karakteristik informan masing-masing.

Informan yang menjadi target wawancara adalah :

- Kasubdit Program Pelatihan, Direktorat Stankomproglat Ditjen Binalattas.
- Kasubdit Standarisasi Pelatihan, Direktorat Stankomproglat Ditjen Binalattas

3.5.2. Data Sekunder

Sumber data sekunder berasal dari buku, dokumen, artikel, laporan dan lain sebagainya tentang sistem pelatihan kerja nasional dan implementasi kebijakan

3.6. Instrumen penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian berupa kuesioner. Dengan kuesioner diharapkan pendapat atau persepsi dari responden diketahui secara objektif. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator-indikator yang berkaitan dengan masing-masing variabel penelitian. Secara rinci instrumen penelitian diuraikan dalam matriks pengembangan instrumen yang tercantum dalam tabel 3.2.

Jumlah pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan variabel penelitian adalah sebanyak 30 (tiga puluh) pernyataan. Dimana jumlah pernyataan untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut : 9 (sembilan) pernyataan untuk variabel komunikasi terhadap Sislakernas, 12 (dua belas) pernyataan untuk variabel sumber daya terhadap Sislakernas, 3 (tiga) pernyataan untuk variabel sikap terhadap Sislakernas dan 6 (enam) pernyataan untuk variabel struktur birokrasi terhadap Sislakernas.

Adapun untuk mengkuantitatifkan pendapat responden adalah dengan menggunakan skala Likert. Menurut Irawan (1999:86) data kualitatif dapat di kuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang suatu kejadian atau gejala sosial.

Tabel 3,2.
Matriks Pengembangan Instrumen

Variabel	Indikator	No. Pertanyaan
1. Komunikasi	1. Penyaluran komunikasi	1, 11, 21
	2. Kejelasan komunikasi	2, 12, 22
	3. Konsistensi komunikasi	3, 13, 23
2. Sumber Daya	1. Kecukupan dan kualifikasi	4, 14, 24
	2. Kewenangan	5, 15, 25
	3. Informasi	6, 16, 26
	4. Sarana dan prasarana	7, 17, 27
3. Sikap	1. Kesiediaan menerima dan melaksanakan tugas	8, 18, 28
4. Struktur Birokrasi	1. Petunjuk pelaksanaan	9, 19, 29
	2. penyebaran tanggung jawab	10, 20, 30

Sumber : Hasil olahan peneliti

3.7. Teknik Pengolahan Data

Data diperoleh dari jawaban kuesioner, kemudian diolah melalui tahapan editing, koding dan disajikan dalam bentuk matriks tabulasi. Setiap jawaban kuesioner diberi penilaian (skor) dengan skala yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.3.

Skor Jawaban Kuesioner

Jawaban Kesioner	Skor
A	5
B	4
C	3
D	2
E	1

Sumber : Hasil olahan peneliti

Tabel 3.3. diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Untuk setiap butir pernyataan yang jawabannya adalah :

- A : Sangat baik/Sangat jelas dan mengerti/Sangat mangarah/Sangat didukung/ Sangat jelas/Sangat tersedia/Sangat konsisten/Sangat memadai/Sangat mendukung/Sangat terbantu/Sangat diakui/Sangat menjamin/Sangat tegas (diberi skor 5)
- B : Baik /Jelas dan mengerti /Mangarah/ Didukung/ Jelas/ Tersedia/Konsisten /Memadai/ Mendukung/ Terbantu/ Diakui/Menjamin/Tegas (diberi skor 4)
- C : Agak baik/Agak jelas dan mengerti/ Agak mangarah/Agak didukung/ Agak jelas/Agak tersedia/Agak konsisten/Agak memadai/Agak mendukung/Agak terbantu/Agak diakui/Agak menjamin/Agak tegas (diberi skor 3)
- D : Tidak baik/Tidak jelas dan mengerti/Tidak mangarah/Tidak didukung/ Tidak jelas/Tidak tersedia/Tidak konsisten/Tidak memadai/Tidak mendukung/Tidak terbantu/Tidak diakui/Tidak menjamin/Tidak tegas (diberi skor 2)
- E : Sangat tidak baik/Sangat tidak jelas dan mengerti/Sangat tidak mangarah/Sangat tidak didukung/ Sangat tidak jelas/Sangat tidak tersedia/Sangat tidak konsisten/Sangat tidak memadai/Sangat tidak mendukung/Sangat tidak terbantu/Sangat tidak diakui/Sangat tidak menjamin/Sangat tidak tegas (diberi skor 1)

Selanjutnya jawaban responden yang sudah diberi skor diolah dengan menggunakan bantuan perangkat lunak komputer *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS for Windows versi 15)

3.8. Pengujian Validitas dan Realbilas Instrumen Penelitian

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dan suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2003:137)

dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan valid dan reliabel.

Jika instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Ini senada dengan dengan apa yang dikatakan oleh Singarimbun (1981:87), bahwa untuk menjamin mutu seluruh proses pengumpulan data dalam suatu penelitian diperlukan uji validitas dan realibilitas terhadap instrumen penelitian yang digunakan. Bila instrumen penelitian itu telah memenuhi pengujian-pengujian tersebut, maka hasil pengukuran instrumen akan dapat memberikan informasi yang baik.

3.8.1. Pengujian Validitas Instrumen

Sebelum instrument digunakan untuk penelitian terlebih dahulu harus dilakukan pilot test (uji coba) untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument pada populasi yang mirip dengan populasi sebenarnya. Secara umum uji validitas adalah untuk melihat apakah butir-butir pernyataan yang dipergunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Validitas alat pengumpul data dapat digolongkan dalam beberapa jenis yaitu validitas konstruk (*construct validity*), validitas isi (*content validity*), validitas eksternal (*external validity*), validitas prediksi (*predictive validity*) dan validitas rupa (*face validity*). Namun dalam penelitian ini dibatasi hanya pada validitas konstruk. Validitas konstruk yaitu uji validitas untuk melihat konsistensi antara suatu butir-butir pernyataan dalam suatu kuesioner dengan suatu konstruk variable yang akan diteliti. Adapun langkah yang ditempuh untuk pengujian ini adalah:

- Langkah 1: Mendefinisikan konsep operasional yang akan diukur.
- Langkah 2: Melakukan uji coba skala pengukur tersebut pada responden. Responden diminta untuk memberi pendapat pada setiap butir pertanyaan.
- Langkah 3: Menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan teknik korelasi "product moment".

Pengujian uji tersebut dapat menggunakan bantuan perangkat lunak komputer *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Jika dari hasil uji tersebut, diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikansi 5% dan tampak seluruh butir-butir pernyataan mengelompok pada konstruk yang diukur. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan tersebut memiliki validitas konstruk. Dalam bahasa statistik, artinya terdapat konsistensi internal, yaitu butir-butir pernyataan mengukur aspek yang sama. Hal ini dimungkinkan karena pernyataan tersebut disusun dengan kalimat yang baik dan tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda.

Menurut Riduwan (2004:110), keputusan kevalidan suatu item dapat diambil dengan memperhatikan kaidah berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, dan sebaliknya
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid

3.8.2. Pengujian Realibilitas Instrumen

Pada penelitian ini pengujian reabilitas instrumen akan dilakukan secara internal. Dengan cara ini, reabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Menurut Sugiyono (2003:149) pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja.

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk menganalisis pada pengujian reliabilitas dengan cara internal ini adalah metoda *Alpha Cronbach's*. Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[\frac{1 - \sum_i S_i}{S_t} \right]$$

dimana,

r_{11} : nilai Alpha Cronbach's

k : jumlah item pernyataan

S_i : varians skor item ke- i

S_t : varians skor total

Menurut Riduwan (2004:128) untuk mengetahui reliabilitas maka dilakukan perbandingan antara r_{11} (nilai Alpha Cronbach's) hasil perhitungan dengan nilai tabel r Product Moment pada derajat kebebasan $dk=n-1$ dan signifikansi level 5 %. Kemudian untuk menentukan keputusan kereliabilan item-item untuk faktor atau variabel tertentu dalam kuesioner digunakan kaidah sebagai berikut :

- Jika $r_{11} > r_{tabel}$ berarti reliabel, dan sebaliknya
- Jika $r_{11} < r_{tabel}$ berarti tidak reliabel

3.9. Teknik Analisis Data

Untuk menggambarkan tingkat dukungan setiap variabel terhadap implementasi kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat, maka digunakan parameter skor rata-rata dan skor relatif dari item-item pernyataan untuk setiap variabelnya. Kedua parameter tersebut diperoleh melalui rekapitulasi hasil jawaban responden atas kuesioner yang diberikan.

Sebagai acuan untuk menginterpretasikan nilai skor rata-rata dan skor relatif yang diperoleh dari hasil perhitungan dapat digunakan klasifikasi interval skor (Riduwan, 2004:88). Adapun untuk acuan interpretasi dapat digambarkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Acuan interpretasi

Interval	Penilaian
$0\% \leq \text{skor} \leq 20\%$	Tidak Baik
$20\% < \text{skor} \leq 40\%$	Kurang Baik
$40\% < \text{skor} \leq 60\%$	Cukup Baik
$60\% < \text{skor} \leq 80\%$	Baik
$80\% < \text{skor} \leq 100\%$	Sangat Baik

Sumber : Riduwan (2004)

Skor relatif merupakan perbandingan antara nilai skor dengan nilai harapan dan dinyatakan dalam persen. Secara sistematis skor relatif tersebut dapat dinyatakan dengan rumus berikut.

$$SR = \frac{NS}{NH} \times 100\%$$

dimana,

SR : skor relatif dalam persen

NS : nilai skor

NH : nilai harapan

Nilai skor merupakan jumlah dari hasil perkalian antara jumlah item pernyataan dengan jumlah responden dan skor jawaban riil (nyata). Sedangkan nilai harapan merupakan jumlah dari hasil perkalian antara jumlah item pernyataan dengan jumlah keseluruhan responden (sample) dan skor tertinggi, yaitu 5.

BAB IV GAMBARAN UMUM SISTEM PELATIHAN KERJA NASIONAL

Sistem Pelatihan Kerja Nasional seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 bertujuan untuk meningkatkan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha dan berdasarkan program pelatihan yang mengacu kepada standar kompetensi kerja. Standar kompetensi kerja adalah rumusan tentang kemampuan untuk menguasai dan menerapkan pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap mental di tempat kerja, sesuai dengan spesifikasi dan kualifikasi tertentu yang dipersyaratkan oleh pekerjaan. Standar kompetensi kerja dapat bersifat individual perusahaan/kelompok perusahaan, dan dapat pula bersifat nasional dalam arti lintas perusahaan/kelompok perusahaan.

Standar kerja nasional atau Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia SKKNI dikelompokkan ke dalam jenjang kualifikasi berdasarkan tingkat kesulitan pelaksanaan pekerjaan, sifat pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. SKKNI dijadikan acuan dalam penyusunan program pelatihan kerja dan penyusunan materi uji kompetensi. SKKNI disusun berdasarkan kebutuhan lapangan usaha yang sekurang-kurangnya memuat kompetensi teknis, pengetahuan dan sikap kerja.

Guna mendukung mobilitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar global, maka prioritas untuk dikembangkan adalah SKKNI. Dengan disusun dan dikembangkannya SKKNI terutama untuk sektor dan bidang yang telah disepakati oleh negara-negara ASEAN diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat mengisi pasar kerja global. Oleh karena itu pelatihan kerja harus berbasis pada kompetensi

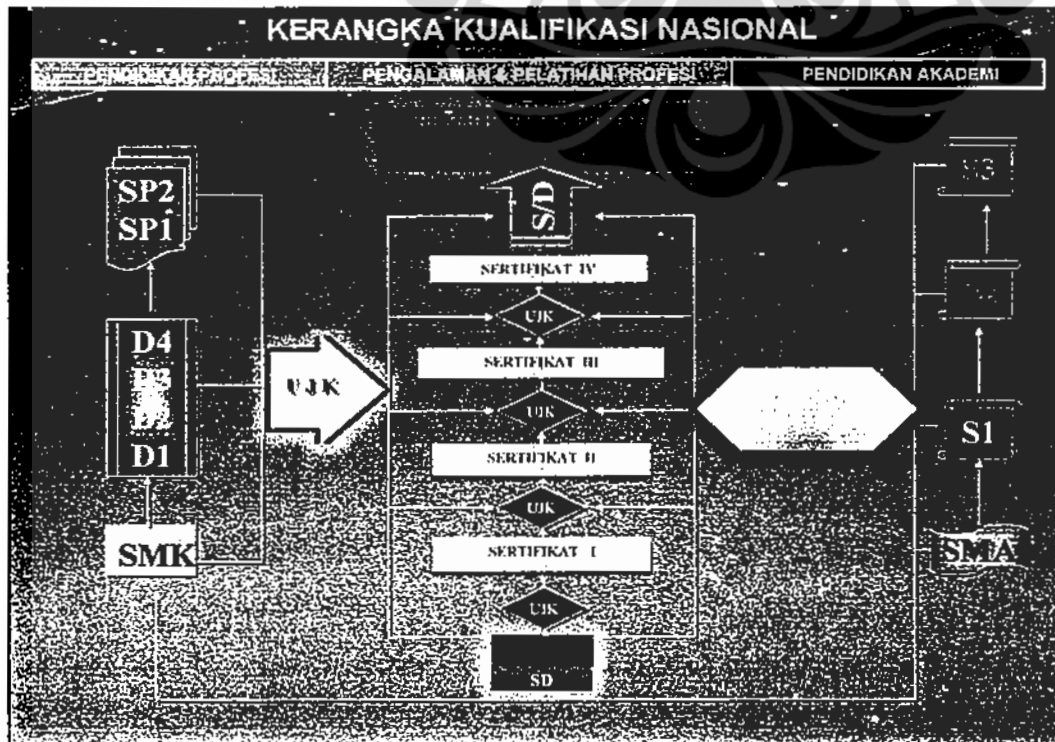
kerja dan merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja.

Sitlatkernas juga bertujuan untuk memberikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan dan pengendalian pelatihan kerja serta mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya pelatihan kerja. Pelatihan kerja disini berorientasi pada kebutuhan pasar dan pengembangan sumber daya manusia dan berbasis pada kompetensi kerja. Dikarenakan berbasis pasar, maka tanggung jawab ini dibebankan pada dunia usaha, pemerintah dan masyarakat.

Program pelatihan kerja yang berbasis pada kompetensi disusun berdasarkan standar kompetensi kerja nasional, standar internasional dan standar industri. Program pelatihan kerja dapat disusun secara berjenjang atau tidak berjenjang, namun tetap mengacu pada jenjang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (gambar 4.1). kerangka Kualifikasi nasional Indonesia ditetapkan oleh Peraturan Presiden. Namun Peraturan Presiden yang mengatur tentang KKNI belum diterbitkan hingga sekarang.

Gambar 4.1.

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia



Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan yang relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja. Dalam menyelenggarakan suatu pelatihan harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memenuhi syarat untuk menjamin tercapainya standar kompetensi. Penyediaan sarana dan prasarana merupakan hal yang mutlak dalam pelatihan berbasis kompetensi.

Ditjen Binalattas dalam hal ini mengupayakan agar BLK-UPTP tersedia sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang pelatihan berbasis kompetensi. Untuk itu Ditjen Binalattas mengeluarkan suatu program yang disebut dengan "Revitalisasi BLK". Revitalisasi BLK ini di harapkan untuk penyediaan sarana dan prasarana pendukung pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja. Revitalisasi BLK juga mengupayakan agar sarana dan prasarana pada setiap kejuruan di BLK UPTP untuk dapat menjadi Tempat Uji Kompetensi (TUK). Hal ini menjadi prioritas Ditjen Binalattas agar peserta pelatihan dan masyarakat untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi tidak perlu ke kota-kota besar, cukup di kejuruan-kejuruan yang ada BLK UPTP yang dianggap memenuhi syarat dalam melaksanakan Tempat Uji Kompetensi.

Dalam menyelenggarakan pelatihan kerja di kejuruan-kejuruan yang ada di BLK UPTP, maka harus didukung oleh tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Kualifikasi kompetensi tenaga kepelatihan mencakup kompetensi teknis, pengetahuan dan sikap kerja.

Pelatihan kerja dapat juga diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah atau lembaga pelatihan kerja swasta yang memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pelatihan kerja swasta juga diharuskan menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi. Ini dikarenakan manfaat yang diterima jika lembaga pelatihan kerja swasta memasukan program pelatihan berbasis kompetensi dalam penyelenggaraannya. Pelatihan berbasis kompetensi berbeda dengan pelatihan yang bersifat konvensional, salah satu indikatornya adalah output pelatihan yaitu peserta pelatihan lebih banyak terserap

didunia kerja apabila telah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi dibandingkan peserta pelatihan dengan metode konvensional.

Dalam menyelenggarakan pelatihan, peserta pelatihan yang telah menyelesaikan program pelatihan, berhak mendapat sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja. Sertifikat pelatihan kerja diberikan oleh lembaga pelatihan kerja kepada peserta pelatihan yang telah dinyatakan lulus sesuai dengan program pelatihan kerja yang diikuti. Sedangkan sertifikat kompetensi kerja diberikan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi kepada lulusan pelatihan dan/atau masyarakat yang telah lulus uji kompetensi.

Pembinaan Sislakernas diarahkan untuk meningkatkan relevansi, kualitas dan efisiensi pelatihan kerja serta standarisasi sertifikasi kompetensi kerja. Pembinaan umum terhadap sislakernas dilakukan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, sedangkan pembinaan teknis terhadap pelaksanaan Sislakernas dimasing-masing sektor dilakukan oleh instansi pemerintah yang membidangi sektor yang bersangkutan. Pelaksanaan sislakernas di daerah di serahkan kepada pemerintah daerah untuk bertanggung jawab terhadap pelaksanaan Sislakernas didaerahnya sesuai dengan tugas dan wewenang penyelenggaraan otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan.

Dari pernyataan diatas diketahui bahwa paradigma baru peningkatan kualitas tenaga kerja bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu standar kompetensi kerja, pelatihan berbasis kompetensi serta sertifikasi kompetensi oleh lembaga yang independen. Standar kompetensi kerja perlu disusun dan dikembangkan diberbagai sektor atau bidang profesi dengan mengacu kepada kebutuhan industri atau perusahaan. Hal ini penting, agar standar kompetensi kerja dapat diterima di dalam dunia kerja atau pasar kerja, baik secara nasional maupun internasional.

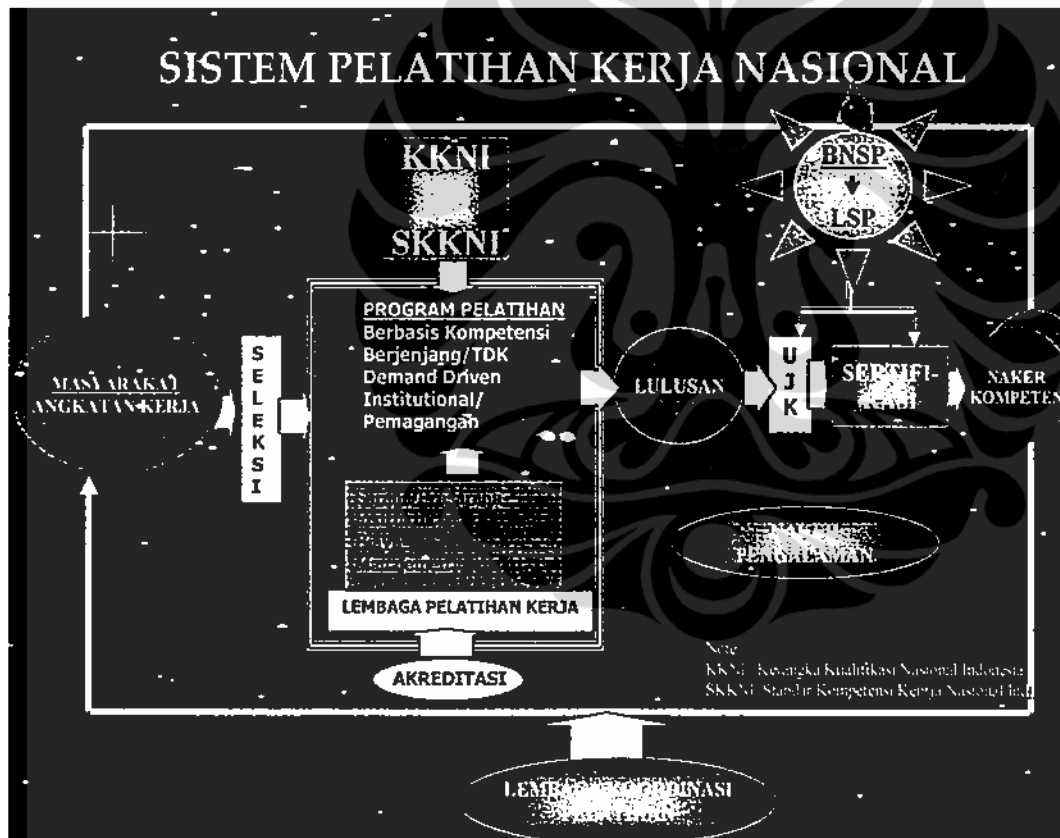
Standar kompetensi sebagaimana dimaksud diatas akan menjadi acuan dalam mengembangkan program pelatihan. Untuk keperluan pengembangan pelatihan berbasis kompetensi seperti ini, perlu ditata dan dikembangkan keseluruhan unsurnya dalam suatu kesatuan sistem pelatihan berbasis kompetensi. Untuk mengetahui sejauh mana lulusan pelatihan telah memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan, perlu dilakukan sertifikasi kompetensi melalui uji kompetensi.

Sertifikasi kompetensi tersebut diatas dilakukan oleh lembaga sertifikasi kompetensi yang independen. Hal ini penting, agar tidak terjadi konflik kepentingan antara penyelenggaraan pelatihan sebagai produsen dan lembaga sertifikasi sebagai penjamin mutu lulusan.

Ketiga pilar pengembangan kualitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud diatas, perlu disinergikan kedalam suatu sistem pelatihan kerja nasional (Sislatkernas). Adapun Sistem Pelatihan Kerja Nasional dapat digambarkan sebagai berikut (Gambar 4.2) :

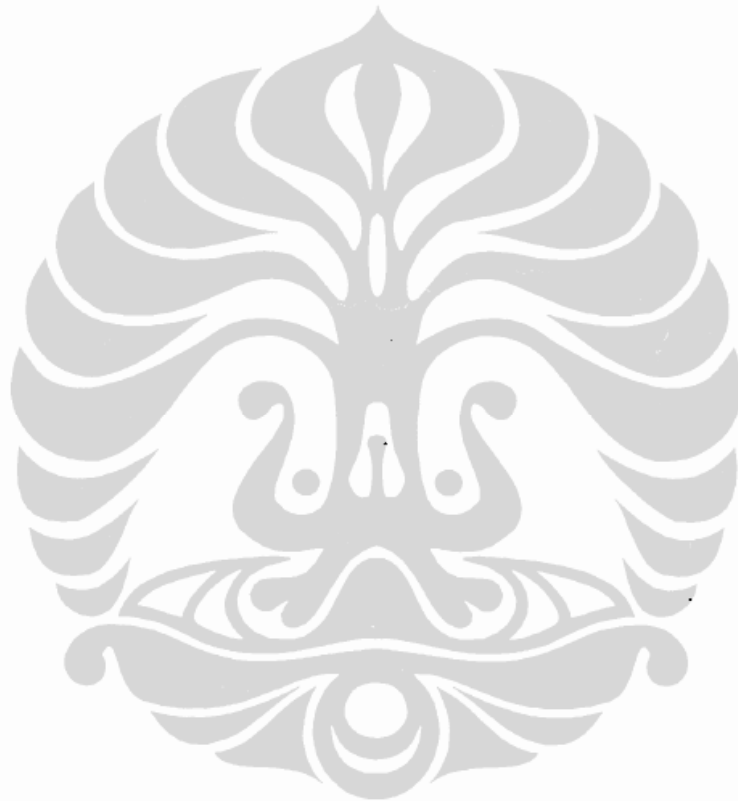
Gambar 4.2.

Sistem Pelatihan Kerja Nasional



Sistem pelatihan kerja nasional merupakan panduan arah kebijakan umum bagi terselenggaranya pelatihan secara terarah, sistematis dan sinergis dalam penyelenggaraan pelatihan diberbagai bidang, sektor, instansi dan penyelenggaraan pelatihan dalam melakukan kegiatannya sehingga tujuan pelatihan nasional dapat dicapai secara efisien dan efektif.

Dengan terselenggaranya Sistem Pelatihan Kerja Nasional diharapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia untuk dapat bersaing dengan tenaga kerja negara lain dalam rangka memenuhi pasar kerja untuk tingkat regional maupun global.



BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan dianalisis mengenai implementasi kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat (BLK-UPTP) di lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas. Analisis disusun berdasarkan hasil pengumpulan data dan pengolahan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara kepada informan serta berbagai tulisan yang terkait dengan kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Analisis implementasi kebijakan sistem pelatihan kerja nasional (sislatkernas) dilakukan dengan model implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh George C. Edward III. Adapun dalam hal ini yang akan dianalisis adalah implementasi kebijakan sislatkernas di BLK – UPTP di lingkungan Ditjen Binalattas dan upaya-upaya mempercepat implementasi tersebut.

5.1. Hasil Pengujian Instrumen

Sebelum instrumen digunakan untuk penelitian terlebih dahulu harus dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Populasi yang dijadikan sampel adalah 10 responden. Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terhadap setiap item pernyataan berkenaan dengan variabel yang dijelaskan dalam Edward III, yakni komunikasi, sumber daya, sikap dan struktur birokrasi, dihasilkan seperti yang tertera dibawah ini.

5.1.1. Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Dari hasil pengujian, didapatkan hasil bahwa setiap item pernyataan dari setiap variabel mempunyai t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap item atau butir pernyataan dari instrumen adalah valid (lampiran 3)

5.1.2. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Hasil pengujian reliabilitas dengan jumlah 10 responden dan derajat kebebasan $dk=1$ serta taraf signifikansi 5%, maka diperoleh r tabel adalah 0,666. Sedangkan dari hasil pengujian reliabilitas, didapatkan hasil bahwa variabel-variabel yang dijelaskan dalam implementasi dari Edward III, masing-masing lebih besar dari nilai tabel r Product Moment. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah reliabel. (lampiran 4)

5.2. Deskripsi Setiap Variabel terhadap Pelaksanaan Kebijakan Sislatkernas

Dibawah ini diuraikan hasil analisis data terhadap data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar kepada responden. Rekapitulasi data hasil kuesioner tercantum dalam lampiran 3. Teknik analisis data yang digunakan adalah yang tercantum dalam bab III. Dengan teknis analisis tersebut, maka diuraikan gambaran tingkat dukungan setiap variabel yang dikemukakan oleh Edward C. George III yakni komunikasi, sumber daya, sikap dan struktur birokrasi terhadap implementasi kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat di lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan pelatihan dan Produktivitas

5.2.1. Variabel Komunikasi

Pengaruh variabel komunikasi terhadap implementasi kebijakan Sislatkernas (tabel 3.2) yang diteliti melalui kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan indikator-indikator dari variabel komunikasi (penyaluran komunikasi, kejelasan komunikasi dan konsistensi komunikasi) yang dikemukakan oleh Edward C. George III dengan tiga pilar utama dalam Sislatkernas (standar kompetensi kerja, pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi).

Adapun masing-masing pernyataan yang berkenaan dengan indikator-indikator dari variabel komunikasi terhadap tiga pilar utama Sislatkernas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

5.2.1.1. Variabel Komunikasi tentang Standar Kompetensi Kerja

1) Pernyataan nomer 1.

Apakah menurut anda, penyaluran komunikasi dari Ditjen Binalattas tentang penyelenggaraan pelatihan harus selalu berdasarkan Standar Kompetensi Kerja sudah baik dilaksanakan?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 1 orang (9,09%) menjawab sangat baik, 9 orang (81,82%) menjawab baik, 1 orang (9,09%) menjawab agak baik dan tidak ada seorang pun (0,00%) yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik (tabel 5.1).

Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab baik tentang penyaluran komunikasi dari Ditjen Binalattas tentang penyelenggaraan pelatihan harus selalu berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Standar Kompetensi Kerja merupakan hal yang sangat pokok dalam menyusun program pelatihan berbasis kompetensi.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 44 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5 x 11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 80,00%. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa penyaluran informasi oleh Ditjen Binalattas tentang Standar Kompetensi Kerja sudah terlaksana dengan **baik**.

Tabel 5.1

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 1

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat Baik	5	1	9,09 %	5
Baik	4	9	81,82 %	36
Agak Baik	3	1	9,09 %	3
Tidak Baik	2	0	0 %	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	44

Sumber : hasil olahan peneliti

2) Pernyataan nomer 2.

Apakah menurut anda, informasi yang anda terima dari Ditjen Binalattas mengenai Standar Kompetensi Kerja sudah cukup jelas dan cukup dimengerti?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 4 orang (36,36 %) menjawab sangat jelas dan sangat dimengerti, 7 orang (63,64 %) menjawab jelas dan dimengerti, dan tidak ada seorang pun (0,00%) yang menjawab agak jelas dan agak dimengerti, tidak jelas dan tidak dimengerti serta sangat tidak jelas dan tidak dimengerti (tabel 5.2). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab jelas dan sangat dimengerti tentang informasi yang diterima dari Ditjen Binalattas mengenai Standar Kompetensi Kerja.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan nomor 2 adalah 48 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5 x 11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 87,27 %. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa informasi yang diterima dari Ditjen Binalattas mengenai Standar Kompetensi Kerja sudah terlaksana dengan **sangat baik**.

Tabel 5.2

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 2

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat jelas dan sangat dimengerti	5	4	9,09 %	20
Jelas dan dimengerti	4	7	81,82 %	28
Agak jelas dan agak dimengerti	3	0	0 %	0
Tidak jelas dan tidak dimengerti	2	0	0 %	0
Sangat tidak jelas dan tidak dimengerti	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	48

Sumber : hasil olahan peneliti

3) Pernyataan nomer 3

Apakah Standar Kompetensi Kerja sudah mengarah kepada persepsi yang sama untuk dapat dilaksanakan dalam Sistem Pelatihan Kerja Nasional?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 2 orang (18,18 %) menjawab sangat baik, 7 orang (63,64 %) menjawab baik, 2 orang (18,18 %) menjawab agak baik dan tidak ada seorang pun (0,00%) yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik (tabel 5.3).

Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab baik tentang Standar Kompetensi Kerja sudah mengarah kepada persepsi yang sama untuk dapat dilaksanakan dalam Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 44 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 80,00%. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa Standar Kompetensi Kerja sudah mengarah kepada persepsi yang sama untuk dapat dilaksanakan dalam Sistem Pelatihan Kerja Nasional sudah terlaksana dengan baik.

Tabel 5.3

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 3

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat Baik	5	2	18,18 %	10
Baik	4	7	63,64 %	28
Agak Baik	3	2	18,18 %	6
Tidak Baik	2	0	0 %	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	44

Sumber : hasil olahan peneliti

Resume Hasil Penelitian Variabel Komunikasi tentang Standar Kompetensi Kerja

Jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan variabel komunikasi berdasarkan Standar Kompetensi Kerja dapat di tunjukkan pada tabel 5.4 dan gambar 5.1. Jumlah item pertanyaan pada variabel komunikasi

terhadap standar kompetensi kerja adalah 3 pernyataan, sehingga skor terendah yang diperoleh adalah 3 (3×1) dan skor tertinggi adalah 15 (3×5). Bila interval skor disesuaikan dengan tabel 3.4, maka akan diperoleh sebuah tabel pedoman, tabel 5.5. yang digunakan sebagai acuan operasional untuk menggambarkan tingkat dukungan variabel komunikasi tentang standar kompetensi kerja.

Dengan mengacu pada hasil perhitungan yang ditampilkan pada tabel rekapitulasi data kuesioner untuk variabel komunikasi tentang standar kompetensi kerja yang tercantum dalam tabel 5.6., maka diperoleh nilai harapan, nilai skor, skor rata-rata dan skor relatif berturut-turut sebagai berikut :

- a. nilai harapan : 165
- b. nilai skor : 136
- c. nilai rata-rata : 9
- d. skor relatif : 82,42 %

Tabel 5.4.

Resume hasil penelitian Variabel Komunikasi tentang Standar Kompetensi Kerja

Pernyataan	Skor Relatif (%)	Kategori
Pernyataan nomor 1	80,00 %	Baik
Pernyataan nomor 2	82,27 %	Sangat baik
Pernyataan nomor 3	80,00 %	Baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Tabel 5.5

Pedoman Interpretasi variabel komunikasi tentang standar kompetensi kerja

Interval		Penilaian
Skor relatif	Skor rata-rata	
$0 \% \leq \text{skor} \leq 20 \%$	$3,0 \leq \text{skor} \leq 5,4$	Tidak baik
$20 \% < \text{skor} \leq 40 \%$	$5,4 < \text{skor} \leq 7,8$	Kurang baik
$40 \% < \text{skor} \leq 60 \%$	$7,8 < \text{skor} \leq 10,2$	Cukup baik
$60 \% < \text{skor} \leq 80 \%$	$10,2 < \text{skor} \leq 12,6$	Baik
$80 \% < \text{skor} \leq 100 \%$	$12,6 < \text{skor} \leq 15$	Sangat baik

Sumber : hasil olahan peneliti

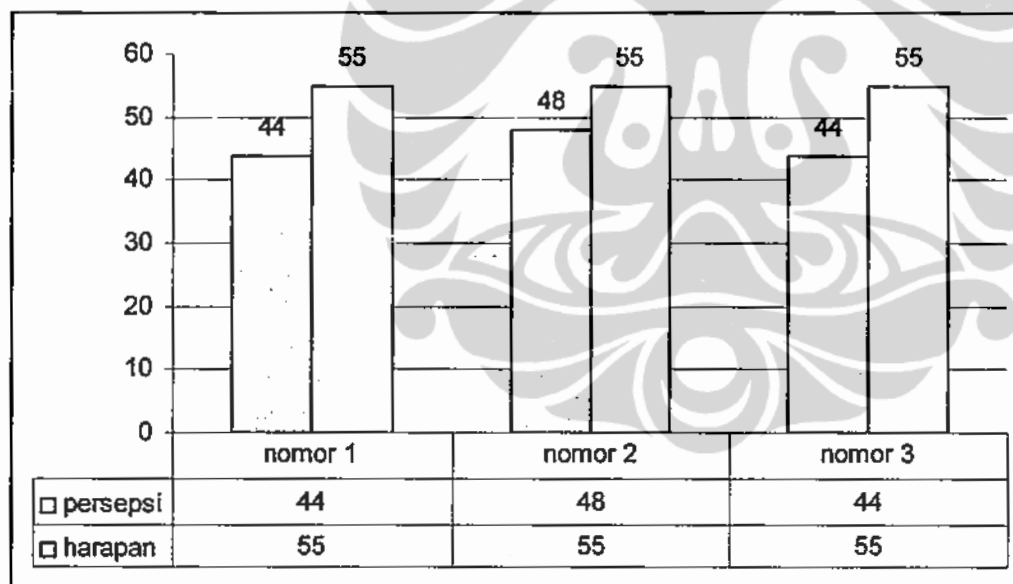
tabel 5.6
Rekapitulasi data kuesoiner untuk variabel komunikasi
Tentang Standar Kompetensi Kerja

No. Pertanyaan	Pilihan jawaban					Jumlah Reponden	Skor jawaban				
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E
1	1	9	1	0	0	11	5	36	3	0	0
2	4	7	0	0	0	11	20	28	0	0	0
3	2	7	2	0	0	11	10	28	6	0	0
Jumlah	7	23	3	0	0		35	92	9	0	0

Sumber : hasil olahan peneliti

Gambar 5.1.

Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel komunikasi tentang standar kompetensi kerja



Sumber : hasil olahan peneliti

Dengan memperhatikan tabel 5.5 diatas sebagai pedoman untuk menginterpretasikan hasil perhitungan data kuesioner variabel komunikasi tentang standar kompetensi kerja, maka nilai skor rata-rata 9 atau skor relatif 82,42 %menunjukkan secara umum komunikasi tentang standar kompetensi kerja

antara Ditjen Binalattas dengan Kepala BLK UPTP dapat dikategorikan **sangat baik**

Ditjen Binalattas yang bertanggung jawab dibidang pelatihan dan produktivitas di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi berupaya untuk menjalin komunikasi dengan baik dengan penyelenggara pelatihan dalam rangka menetapkan bahwa setiap pelatihan kerja harus menggunakan Standar Kompetensi Kerja di BLK UPTP.

Upaya-upaya tersebut seperti yang digariskan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 10 ayat (2) dan Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2006 pasal 8, sehingga sebagai pembina BLK UPTP mewajibkan agar setiap program pelatihan yang diselenggarakan di BLK UPTP harus selalu mengacu pada Standar Kompetensi Kerja.

5.2.1.2. Variabel Komunikasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi

4) Pernyataan nomer 11

Menurut pendapat anda, penyaluran informasi dari Ditjen Binalattas tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi sudah dapat dikatakan berjalan dengan baik?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 1 orang (9,09 %) menjawab sangat baik, 6 orang (54,55 %) menjawab baik, 4 orang (36,36 %) menjawab agak baik dan tidak ada seorang pun (0,00%) yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik (tabel 5.7). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab baik tentang penyaluran informasi dari Ditjen Binalattas tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 41 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 74,55 %. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa penyaluran informasi dari Ditjen Binalattas tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi sudah terlaksana dengan **baik**.

Tabel 5.7

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 11

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat Baik	5	1	9,09 %	5
Baik	4	6	54,55 %	24
Agak Baik	3	4	36,36 %	12
Tidak Baik	2	0	0 %	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	41

Sumber : hasil olahan peneliti

5) Pernyataan nomer 12

Menurut anda, apakah kejelasan informasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi sudah dapat dipahami dengan baik?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 1 orang (9,09 %) menjawab sangat baik, 9 orang (81,82 %) menjawab baik, 1 orang (36,36 %) menjawab agak baik dan tidak ada seorang pun (0,00%) yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik (tabel 5.8). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab baik dari pernyataan tentang kejelasan informasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi sudah dapat dipahami dengan baik.

Tabel 5.8

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 12

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat Baik	5	1	9,09 %	5
Baik	4	9	81,82 %	36
Agak Baik	3	1	9,09 %	3
Tidak Baik	2	0	0 %	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	44

Sumber : hasil olahan peneliti

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 44 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 80,00 %. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa kejelasan informasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi sudah dapat dipahami, dan dilaksanakan dengan **baik**.

6) Pernyataan nomer 13

Apakah menurut anda, Pelatihan Berbasis Kompetensi sudah dapat dilaksanakan secara konsisten di Balai Latihan Kerja UPTP?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 6 orang (81,82 %) menjawab baik, 5 orang (36,36 %) menjawab agak baik dan tidak ada seorang pun (0,00%) yang menjawab sangat konsisten, tidak konsisten dan sangat tidak konsisten (tabel 5.9). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab konsisten dari pernyataan tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi sudah dapat dilaksanakan secara konsisten di Balai Latihan Kerja UPTP.

Tabel 5.9

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 13

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat konsisten	5	0	0,00 %	0
Konsisten	4	6	54,55 %	24
Agak konsisten	3	5	45,45 %	15
Tidak konsisten	2	0	0 %	0
Sangat Tidak konsisten	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	39

Sumber : hasil olahan peneliti

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 39 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 70,91 %. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat

diinterpretasikan bahwa Pelatihan Berbasis Kompetensi sudah dapat dilaksanakan di BLK UPTP dalam kategori baik.

Resume Hasil Penelitian Variabel Komunikasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi

Jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan variabel komunikasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi dapat di tunjukkan pada tabel 5.10 dan gambar 5.2. Jumlah item pertanyaan pada variabel komunikasi terhadap standar kompetensi kerja adalah 3 pernyataan, sehingga skor terendah yang diperoleh adalah 3 (3×1) dan skor tertinggi adalah 15 (3×5). Bila interval skor disesuaikan dengan tabel 3.4, maka akan diperoleh sebuah tabel pedoman, tabel 5.11. yang digunakan sebagai acuan operasional untuk menggambarkan tingkat dukungan variabel komunikasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Tabel 5.10.

Resume hasil penelitian Variabel Komunikasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pernyataan	Skor Relatif (%)	Kategori
Pernyataan nomor 11	74,55 %	Baik
Pernyataan nomor 12	80,00 %	Baik
Pernyataan nomor 13	70,19 %	Baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Tabel 5.11

Pedoman Interpretasi variabel komunikasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi

Interval		Penilaian
Skor relatif	Skor rata-rata	
$0 \% \leq \text{skor} \leq 20 \%$	$3,0 \leq \text{skor} \leq 5,4$	Tidak baik
$20 \% < \text{skor} \leq 40 \%$	$5,4 < \text{skor} \leq 7,8$	Kurang baik
$40 \% < \text{skor} \leq 60 \%$	$7,8 < \text{skor} \leq 10,2$	Cukup baik
$60 \% < \text{skor} \leq 80 \%$	$10,2 < \text{skor} \leq 12,6$	Baik
$80 \% < \text{skor} \leq 100 \%$	$12,6 < \text{skor} \leq 15$	Sangat baik

Sumber : hasil olahan peneliti

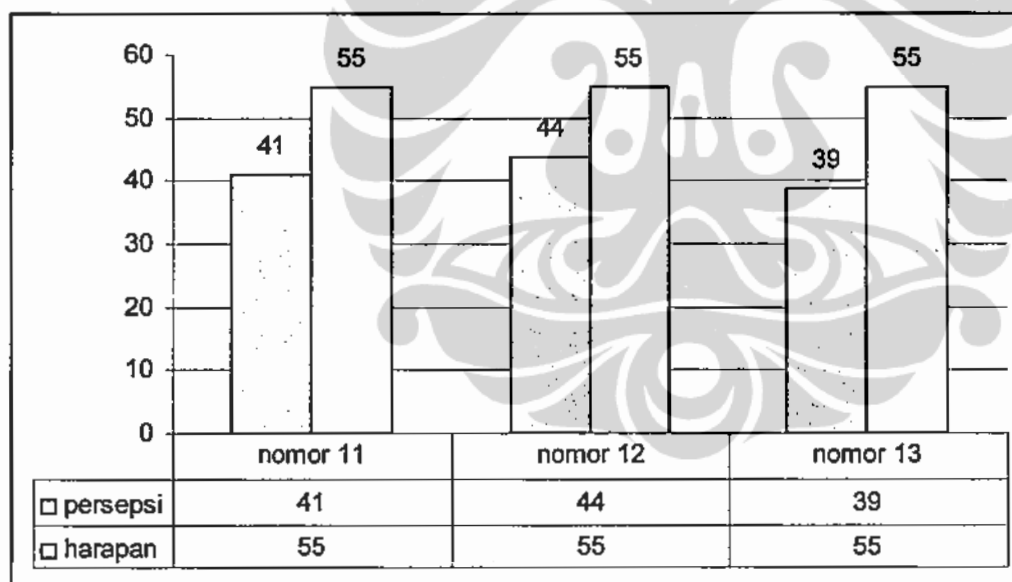
tabel 5.12
Rekapitulasi data kuesoiner untuk variabel komunikasi
Tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi

No. Pertanyaan	Pilihan jawaban					Jumlah Reponden	Skor jawaban				
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E
11	1	6	4	0	0	11	5	24	12	0	0
12	1	9	1	0	0	11	5	36	3	0	0
13	0	6	5	0	0	11	0	24	15	0	0
Jumlah	2	21	10	0	0		10	84	30	0	0

Sumber : hasil olahan peneliti

Gambar 5.2

Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan
variabel komunikasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi



Sumber : hasil olahan peneliti

Dengan mengacu pada hasil perhitungan yang ditampilkan pada tabel rekapitulasi data kuesioner untuk variabel komunikasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi yang tercantum dalam tabel 5.12., maka diperoleh nilai harapan, nilai skor, skor rata-rata dan skor relatif berturut-turut sebagai berikut :

- a. nilai harapan : 165
- b. nilai skor : 124
- c. nilai rata-rata : 9
- d. skor relatif : 75,15 %

Dengan memperhatikan tabel 5.11 diatas sebagai pedoman untuk menginterpretasikan hasil perhitungan data kuesioner variabel komunikasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi, maka nilai skor rata-rata 9 atau skor relatif 75,15 % menunjukkan secara umum komunikasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi antara Ditjen Binalattas dengan Kepala BLK UPTP dapat dikategorikan **baik**

Ditjen Binalattas yang bertanggung jawab dibidang pelatihan dan produktivitas di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi berupaya untuk menjalin komunikasi dengan baik dengan penyelenggara pelatihan dalam rangka menetapkan bahwa setiap pelatihan harus berdasarkan standar kompetensi. Hal ini seperti yang digariskan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 10 ayat (2) dan Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2006 pasal 9.

Pelatihan berbasis kompetensi diantaranya adalah pelatihan kerja dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, praktis, ada kepastian pengakuan bagi peserta pelatihan dari dunia usaha sebagai pengguna jasa. pelatihan berbasis kompetensi ini berorientasi dengan dunia kerja, dimana program dan materinya merupakan turunan dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan dengan pihak terkait dan disahkan melalui Keputusan Menakertrans , dengan demikian maka diharapkan lulusan (output) pelatihan ini dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja. Upaya-upaya tersebut seperti yang digariskan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 10 ayat (2) dan Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2006 pasal 8, sehingga sebagai pembina BLK UPTP mewajibkan agar setiap program pelatihan yang diselenggarakan di BLK UPTP harus selalu mengacu pada Standar Kompetensi Kerja.

5.2.1.3. Variabel Komunikasi terhadap Sertifikasi Kompetensi

7) Pernyataan nomer 21

Apakah saudara/i mengerti informasi dari Ditjen Binalattas tentang sertifikasi kompetensi dan para peserta pelatihan sudah mulai dikenalkan dalam proses pembelajaran pelatihan?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 1 orang (9,09 %) menjawab sangat mengerti dan sudah dilaksanakan, 5 orang (45,45 %) menjawab mengerti dan dilaksanakan, 5 orang (45,45 %) menjawab agak mengerti dan dilaksanakan dan agak dilaksanakan serta tidak ada seorang pun (0,00%) yang menjawab tidak mengerti dan tidak dilaksanakan, sangat tidak mengerti dan tidak dilaksanakan (tabel 5.13). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut tidak ada yang dominan dalam pernyataan diatas. Responden menjawab mengerti dan agak mengerti mengenai informasi tentang sertifikasi kompetensi dan peserta pelatihan sudah mulai dikenalkan dalam proses pembelajaran pelatihan.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 40 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5 x 11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 72,73 %. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa Para Kepala BLK UPTP mengerti akan informasi yang disampaikan oleh Ditjen Binalattas dalam hal sertifikasi kompetensi dan mulai diperkenalkan dalam proses pembelajaran pelatihan dan hal ini masuk dalam penilaian baik..

Tabel 5.13

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 21

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat mengerti	5	1	9,09 %	5
Mengerti	4	5	45,55 %	20
Agak mengerti	3	5	45,55 %	15
Tidak mengerti	2	0	0 %	0
Sangat Tidak mengerti	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	40

Sumber : hasil olahan peneliti

8) Pernyataan nomer 22

Sertifikasi Kompetensi harus dilakukan melalui uji kompetensi oleh lembaga yang independen. Apakah kejelasan informasi petunjuk pelaksanaan dalam uji kompetensi sudah diketahui dengan baik?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 3 orang (27,27 %) menjawab sangat baik, 7 orang (63,64 %) menjawab baik, 1 orang (9,09 %) menjawab tidak baik dan tidak ada seorang pun (0,00%) yang menjawab agak baik dan sangat tidak baik (tabel 5.14). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut pernyataan yang paling dominan adalah baik. Dari pernyataan kejelasan informasi mengenai petunjuk pelaksanaan uji kompetensi sudah diketahui dengan baik.

Tabel 5.14

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 22

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat baik	5	3	27,27 %	15
baik	4	7	63,64 %	28
Agak baik	3	0	0 %	0
Tidak baik	2	1	9,09 %	2
Sangat Tidak baik	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	45

Sumber : hasil olahan peneliti

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 45 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 81,82 %. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa kejelasan informasi mengenai petunjuk pelaksanaan uji kompetensi dengan penilaian **sangat baik**.

9) Pernyataan nomer 23

Menurut pendapat anda, hasil dari sertifikasi kompetensi sudah dapat diakui dalam menjamin mutu lulusan?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 0 orang (0 %) menjawab sangat diakui, 4 orang (36,36 %) menjawab diakui, 7 orang (63,64 %) menjawab agak diakui, 0 orang (0 %) menjawab tidak diakui dan sangat tidak diakui. (tabel 5.15). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut pernyataan yang dominan adalah agak diakui.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 37 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 67,27 %. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa Sertifikasi kompetensi sudah dapat diakui dalam menjamin lulusan dalam penilaian **baik**.

Tabel 5.15

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 23

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat diakui	5	0	0 %	0
Diakui	4	4	36,36 %	16
Agak diakui	3	7	63,64 %	21
Tidak diakui	2	2	0 %	0
Sangat Tidak diakui	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	37

Sumber : hasil olahan peneliti

Resume Hasil Penelitian Variabel Komunikasi terhadap Sertifikasi Kompetensi

Jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan variabel komunikasi tentang Sertifikasi Kompetensi dapat di tunjukkan pada tabel 5.16 dan gambar 5.3. Jumlah item pertanyaan pada variabel komunikasi terhadap standar kompetensi kerja adalah 3 pernyataan, sehingga skor terendah yang diperoleh adalah 3 (3×1) dan skor tertinggi adalah 15 (3×5). Bila interval skor disesuaikan dengan tabel 3.4, maka akan diperoleh sebuah tabel pedoman, tabel

5.17 yang digunakan sebagai acuan operasional untuk menggambarkan tingkat dukungan variabel komunikasi tentang Sertifikasi Kompetensi.

Tabel 5.16.

Resume hasil penelitian Variabel Komunikasi tentang Sertifikasi Kompetensi

Pernyataan	Skor Relatif (%)	Kategori
Pernyataan nomor 11	72,73 %	Baik
Pernyataan nomor 12	81,82 %	Sangat Baik
Pernyataan nomor 13	67,27 %	Baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Tabel 5.17

Pedoman Interpretasi variabel komunikasi tentang Sertifikasi Kompetensi

Interval		Penilaian
Skor relatif	Skor rata-rata	
$0 \% \leq \text{skor} \leq 20 \%$	$3,0 \leq \text{skor} \leq 5,4$	Tidak baik
$20 \% < \text{skor} \leq 40 \%$	$5,4 < \text{skor} \leq 7,8$	Kurang baik
$40 \% < \text{skor} \leq 60 \%$	$7,8 < \text{skor} \leq 10,2$	Cukup baik
$60 \% < \text{skor} \leq 80 \%$	$10,2 < \text{skor} \leq 12,6$	Baik
$80 \% < \text{skor} \leq 100 \%$	$12,6 < \text{skor} \leq 15$	Sangat baik

Sumber : hasil olahan peneliti

tabel 5.18

Rekapitulasi data kuesoiner untuk variabel komunikasi

Tentang Sertifikasi Kompetensi

No. Pertanyaan	Pilihan jawaban					Jumlah Reponden	Skor jawaban				
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E
21	1	5	5	0	0	11	5	25	25	0	0
22	3	7	0	1	0	11	15	28	0	2	0
23	4	7	0	0	0	11	20	28	0	0	0
Jumlah	8	19	5	1	0		40	81	25	2	0

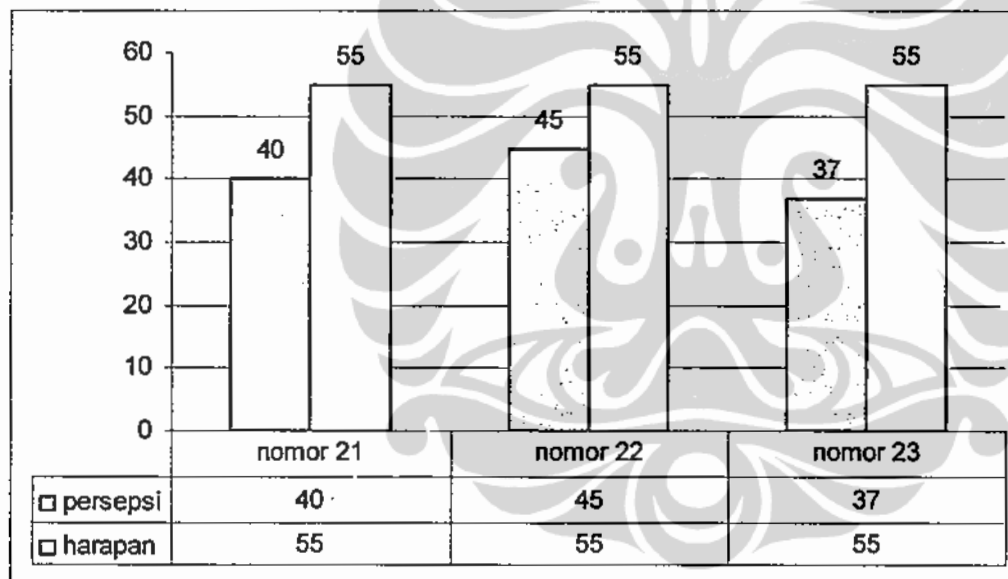
Sumber : hasil olahan peneliti

Dengan mengacu pada hasil perhitungan yang ditampilkan pada tabel rekapitulasi data kuesioner untuk variabel komunikasi tentang Sertifikasi Kompetensi yang tercantum dalam tabel 5.18., maka diperoleh nilai harapan, nilai skor, skor rata-rata dan skor relatif berturut-turut sebagai berikut :

- a. nilai harapan : 165
- b. nilai skor : 122
- c. nilai rata-rata : 9
- d. skor relatif : 73,94 %

Gambar 5.3

Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel komunikasi tentang Sertifikasi Kompetensi



Sumber : hasil olahan peneliti

Dengan memperhatikan tabel 5.17 di atas sebagai pedoman untuk menginterpretasikan hasil perhitungan data kuesioner variabel komunikasi tentang Sertifikasi Kompetensi, maka nilai skor rata-rata 9 atau skor relatif 73,94 % menunjukkan secara umum komunikasi tentang Sertifikasi Kompetensi antara Ditjen Binalattas dengan Kepala BLK UPTP dapat dikategorikan **baik**

Sertifikasi Kompetensi diberikan setelah dinyatakan lulus melalui uji kompetensi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi. Ditjen Binalattas sebagai yang

bertanggung jawab dibidang pelatihan dan produktivitas di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi berupaya agar pelatihan di BLK UPTP sudah mengacu ke standar kompetensi, ini dimaksudkan agar peserta pelatihan yang lulus pelatihan dapat diteruskan melaksanakan uji kompetensi karena materi yang diujikan tidak berbeda jauh dengan uji kompetensi.

RESUME HASIL PENELITIAN VARIABEL KOMUNIKASI

Dari hasil skor relatif yang dimiliki dari masing-masing tiga pilar utama Sislatkernas, maka dapat diperoleh skor relatif (dengan nilai rata-rata 9) Standar Kompetensi Kerja lebih besar dari skor relatif Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Sertifikasi Kompetensi dengan perbandingan 82,42 % : 75,25 % : 73,94 % dan dengan dapat dikategori sangat baik, baik dan baik. Jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan variabel komunikasi berdasarkan Standar Kompetensi Kerja, Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Sertifikasi Kompetensi (tiga pilar utama Sislatkernas) dapat di tunjukkan pada tabel 5.19 dibawah ini.

Tabel 5.19
Resume hasil penelitian variabel komunikasi

Pernyataan	Skor Relatif (%)	Kategori
Pernyataan nomor 1	80,00 %	Baik
Pernyataan nomor 2	82,27 %	Sangat baik
Pernyataan nomor 3	80,00 %	Baik
Pernyataan nomor 11	74,55 %	Baik
Pernyataan nomor 12	80,00 %	Baik
Pernyataan nomor 13	70,19 %	Baik
Pernyataan nomor 21	72,73 %	Baik
Pernyataan nomor 22	81,82 %	Sangat baik
Pernyataan nomor 23	67,72 %	Baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Tabel 5.20
Pedoman Interpretasi variabel komunikasi

Interval		Penilaian
Skor relatif	Skor rata-rata	
$0 \% \leq \text{skor} \leq 20 \%$	$9,0 \leq \text{skor} \leq 16,2$	Tidak baik
$20 \% < \text{skor} \leq 40 \%$	$16,2 < \text{skor} \leq 23,4$	Kurang baik
$40 \% < \text{skor} \leq 60 \%$	$23,4 < \text{skor} \leq 30,6$	Cukup baik
$60 \% < \text{skor} \leq 80 \%$	$30,6 < \text{skor} \leq 37,8$	Baik
$80 \% < \text{skor} \leq 100 \%$	$37,8 < \text{skor} \leq 45$	Sangat baik

Sumber : hasil olahan peneliti

tabel 5.21

Rekapitulasi data kuesoiner untuk variabel komunikasi

No. Pertanyaan	Pilihan jawaban					Jumlah Reponden	Skor jawaban				
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E
1	1	9	1	0	0	11	5	36	3	0	0
2	4	7	0	0	0	11	20	28	0	0	0
3	2	7	2	0	0	11	10	28	6	0	0
11	1	6	4	0	0	11	5	24	12	0	0
12	1	9	1	0	0	11	5	36	3	0	0
13	0	6	5	0	0	11	0	24	15	0	0
21	1	5	5	0	0	11	5	25	25	0	0
22	3	7	0	1	0	11	15	28	0	2	0
23	4	7	0	0	0	11	20	28	0	0	0
Jumlah	17	63	18	1	0		85	257	64	2	0

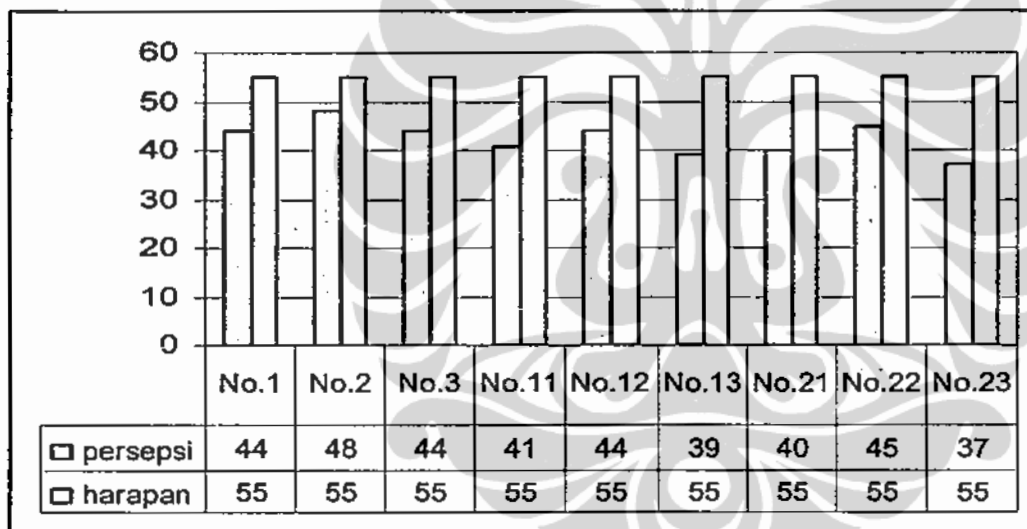
Sumber : hasil olahan peneliti

Jumlah item pernyataan pada variabel komunikasi terhadap 3 pilar utama Sislatkernas berjumlah 9 pernyataan. Skor terendah adalah 9 (9×1) dan skor tertinggi adalah 45 (9×5). Bila interval skor disesuaikan dengan tabel 3.4, maka dapat diperoleh sebuah pedoman yang dapat dijabarkan di tabel 5.20 yang dijadikan acuan dapat menggambarkan tingkat dukungan variabel komunikasi.

Dengan mengacu pada hasil perhitungan yang ditampilkan pada rekapitulasi data kuesioner untuk variabel komunikasi terhadap 3 pilar Sislatkernas, yang tergambar dalam tabel 5.21 dan gambar 5.4, maka dapat diperoleh nilai harapan, nilai skor, skor rata-rata dan skor relatif sebagai berikut :

- a. nilai harapan : 495
- b. nilai skor : 382
- c. skor rata-rata : 26
- d. skor relatif : 77,17 %

Gambar 5.4
Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel komunikasi



Sumber : hasil olahan peneliti

Dengan memperhatikan tabel 5.19 sebagai pedoman untuk menginterpretasikan hasil perhitungan data kuesioner variabel komunikasi, maka nilai skor rata-rata 27,02 atau skor relatif 77,17 % menunjukkan bahwa secara umum komunikasi yang dijalin antara Ditjen Binalattas dengan Kepala Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat mengenai implementasi Sislatkernas dapat dikategorikan baik.

Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang

pembinaan pelatihan dan produktivitas (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.05/Men/IV/2007 tanggal 5 April 2007 tentang organisasi dan tata kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi) berupaya mendorong agar Sislatkernas dapat berjalan di BLK UPTP. Upaya-upaya yang dilakukan Ditjen Binalattas dengan menyiapkan rumusan kebijakan dalam pelatihan kerja guna mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja seperti yang ingin dicapai dalam Sislatkernas.

Komunikasi merupakan faktor salah satu variabel yang penting dalam pelaksanaan suatu kebijakan. Bila komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka dapat dipastikan implementasi yang akan dijalankan tidak dapat berjalan dengan yang diharapkan.

Komunikasi yang dijalin dengan Kepala BLK UPTP di lakukan dalam rapat-rapat koordinasi, sosialisasi maupun dalam kunjungan kerja di BLK UPTP. (sumber ; informan 1). Komunikasi ini dapat dijalin dengan sangat baik dikarenakan BLK-UPTP masih dibawah koordinasi Ditjen Binalattas, sehingga dalam melaksanakan suatu kebijakan dibidang pelatihan kerja maka BLK-UPTP-lah yang pertama sebagai pelaksana kebijakan tersebut dan merupakan kepanjangan tangan dari pemerintah dalam melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

5.2.2. Variabel Sumber Daya

Pengaruh variabel Sumber daya terhadap implementasi kebijakan Sislatkernas (tabel 3.2) yang diteliti melalui kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan indikator-indikator dari variabel Sumber daya (kualifikasi dan kualifikasi, kewenangan, informasi serta sarana dan prasarana) yang dikemukakan oleh Edward C. George III dengan tiga pilar utama dalam Sislatkernas (standar kompetensi kerja, pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi).

Adapun masing-masing pernyataan yang berkenaan dengan indikator-indikator dari variabel sumber daya terhadap tiga pilar utama Sislatkernas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

5.2.2.1. Variabel Sumber daya terhadap Standar Kompetensi Kerja

10) Pernyataan nomer 4.

Menurut anda, dalam menerapkan Standar Kompetensi Kerja dalam proses pembelajaran pelatihan sudah dapat dimengerti oleh para instruktur?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 6 orang (54,55 %) menjawab dimengerti, 5 orang (45,45 %) menjawab agak dimengerti dan tidak ada seorang pun (0,00%) yang menjawab sangat dimengerti, tidak dimengerti dan sangat tidak dimengerti (tabel 5.22).

Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab dimengerti tentang penerapan Standar Kompetensi Kerja dalam proses pembelajaran pelatihan sudah dapat dimengerti oleh para instruktur. Standar Kompetensi Kerja merupakan hal yang sangat pokok dalam menyusun program pelatihan berbasis kompetensi.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 39 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 70,91%. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa penerapan Standar Kompetensi Kerja dalam proses pembelajaran pelatihan oleh para instruktur dalam penilaian **baik**.

Tabel 5.22

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 4

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat Baik	5	0	0 %	0
Baik	4	6	54,55 %	24
Agak Baik	3	5	45,45 %	15
Tidak Baik	2	0	0 %	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	39

Sumber : hasil olahan peneliti

11) Pernyataan nomer 5

Dalam melaksanakan program pelatihan, apakah sudah ada kejelasan tentang kewenangan para instruktur untuk menjalankan Standar Kompetensi Kerja dalam proses pembelajaran?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 3 orang (27,27%) menjawab sangat jelas, 4 orang (36,36%) menjawab jelas, 3 orang (27,27%) menjawab agak jelas, 1 orang (9,09%) menjawab tidak jelas dan tidak ada (0,00%) yang menjawab sangat tidak jelas (tabel 5.23). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab jelas dalam kewenangan para instruktur untuk menjalankan Standar Kompetensi Kerja dalam proses pembelajaran.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan nomor 5 adalah 42 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 76,36 %. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa kewenangan para instruktur untuk menjalankan Standar Kompetensi Kerja dalam proses pembelajaran sudah terlaksana dengan penilaian baik.

Tabel 5.23

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 5

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat jelas	5	3	27,27%	15
Jelas	4	4	36,36 %	16
Agak jelas	3	3	27,27%	9
Tidak jelas	2	1	9,09 %	2
Sangat tidak jelas	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	42

Sumber : hasil olahan peneliti

12) Pernyataan nomer 6

Dalam melaksanakan Standar Kompetensi Kerja kedalam suatu program pelatihan , apakah para instruktur sudah mendapatkan informasi yang sangat jelas tentang petunjuk yang harus dilaksanakan?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 2 orang (18,18%) menjawab sangat jelas, 7 orang (63,64%) menjawab jelas, 2 orang (18,18%) menjawab agak jelas dan tidak ada (0,00%) yang menjawab tidak jelas dan sangat tidak jelas (tabel 5.24). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab jelas dalam kewenangan para instruktur untuk menjalankan Standar Kompetensi Kerja dalam proses pembelajaran.

Tabel 5.24

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 6

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Skor
Sangat jelas	5	2	10
Jelas	4	7	28
Agak jelas	3	2	6
Tidak jelas	2	0	0
Sangat tidak jelas	1	0	0
Jumlah		11	44

Sumber : hasil olahan peneliti

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan nomor 6 adalah 44 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 80,00 %. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa dalam melaksanakan Standar Kompetensi Kerja kedalam suatu program pelatihan, informasi yang diterima para instruktur sudah dalam penilaian baik.

13) Pernyataan nomer 7.

Menurut anda, dalam menetapkan Standar Kompetensi Kerja kedalam program pelatihan apakah sudah cukup tersedia sarana dan prasarana (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) yang dibutuhkan?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 4 orang (36,36%) menjawab tersedia, 7 orang (63,64%) menjawab agak tersedia dan tidak ada seorang pun (0,00%) yang menjawab sangat tersedia, tidak tersedia dan sangat tidak tersedia (tabel 5.25). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab agak tersedia sarana dan prasarana dalam menetapkan Standar Kompetensi Kerja kedalam program pelatihan

Tabel 5.25

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 7

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat tersedia	5	0	0 %	0
Tersedia	4	4	36,36 %	16
Agak tersedia	3	7	63,64 %	21
Tidak tersedia	2	0	0 %	0
Sangat Tidak tersedia	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	37

Sumber : hasil olahan peneliti

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 37 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 67,27%. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa menetapkan Standar Kompetensi Kerja kedalam program pelatihan, sarana dan prasarana (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) dapat dikatakan dalam penilaian **baik**.

Resume Hasil Penelitian Variabel Sumber daya tentang Standar Kompetensi Kerja

Jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan variabel Sumber daya berdasarkan Standar Kompetensi Kerja dapat di tunjukkan pada tabel 5.26 dan gambar 5.5. Jumlah item pertanyaan pada variabel Sumber daya terhadap standar kompetensi kerja adalah 4 pernyataan, sehingga skor

terendah yang diperoleh adalah 4 (4×1) dan skor tertinggi adalah 20 (4×5). Bila interval skor disesuaikan dengan tabel 3.4, maka akan diperoleh sebuah tabel pedoman, tabel 5.27. yang digunakan sebagai acuan operasional untuk menggambarkan tingkat dukungan variabel Sumber daya tentang standar kompetensi kerja.

Dengan mengacu pada hasil perhitungan yang ditampilkan pada tabel rekapitulasi data kuesioner untuk variabel Sumber daya tentang standar kompetensi kerja yang tercantum dalam tabel 5.28., maka diperoleh nilai harapan, nilai skor, skor rata-rata dan skor relatif berturut-turut sebagai berikut :

- a. nilai harapan : 220
- b. nilai skor : 162
- c. nilai rata-rata : 12
- d. skor relatif : 73,64 %

Tabel 5.26

Resume hasil penelitian Variabel Sumber daya tentang Standar Kompetensi Kerja

Pernyataan	Skor Relatif (%)	Kategori
Pernyataan nomor 4	70,91 %	Baik
Pernyataan nomor 5	76,36 %	Baik
Pernyataan nomor 6	80,00 %	Baik
Pernyataan nomor 7	67,27 %	Baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Tabel 5.27

Pedoman Interpretasi variabel Sumber daya tentang standar kompetensi kerja

Interval		Penilaian
Skor relatif	Skor rata-rata	
$0 \% \leq \text{skor} \leq 20 \%$	$4,0 \leq \text{skor} \leq 7,2$	Tidak baik
$20 \% < \text{skor} \leq 40 \%$	$7,2 < \text{skor} \leq 10,4$	Kurang baik
$40 \% < \text{skor} \leq 60 \%$	$10,4 < \text{skor} \leq 13,6$	Cukup baik
$60 \% < \text{skor} \leq 80 \%$	$13,6 < \text{skor} \leq 16,8$	Baik
$80 \% < \text{skor} \leq 100 \%$	$16,8 < \text{skor} \leq 20$	Sangat baik

Sumber : hasil olahan peneliti

tabel 5.28

Rekapitulasi data kuesoiner untuk variabel Sumber daya
Tentang Standar Kompetensi Kerja

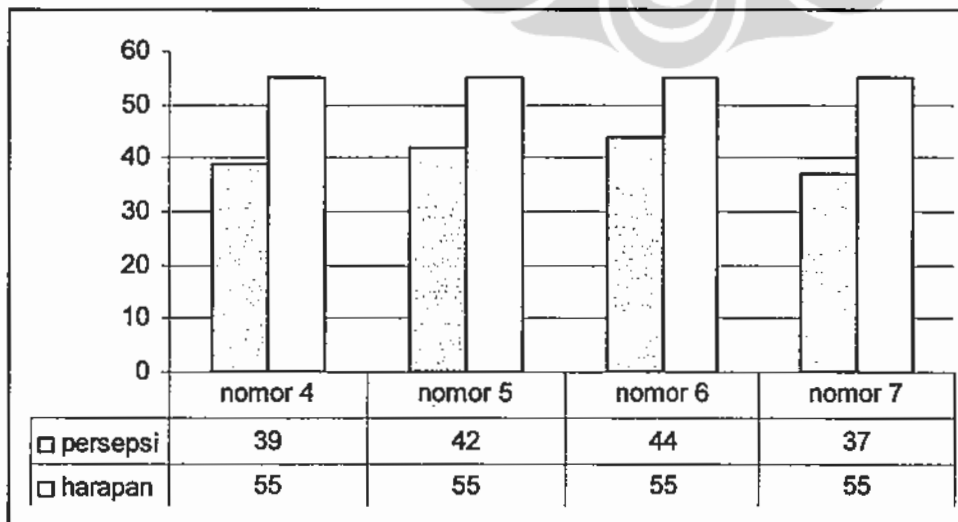
No. Pertanyaan	Pilihan jawaban					Jumlah Reponden	Skor jawaban				
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E
4	0	6	5	0	0	11	0	24	15	0	0
5	3	4	3	1	0	11	15	16	9	2	0
6	5	7	2	0	0	11	25	28	4	0	0
7	0	4	7	0	0	11	0	16	21	0	0
Jumlah	8	21	17	1	0		40	84	49	2	0

Sumber : hasil olahan peneliti

Dengan memperhatikan tabel 5.27 diatas sebagai pedoman untuk menginterpretasikan hasil perhitungan data kuesioner variabel Sumber daya tentang standar kompetensi kerja, maka nilai skor rata-rata 12 atau skor relatif 73,64% menunjukkan secara umum Sumber daya yang dimiliki Ditjen Binalattas terhadap standar kompetensi kerja dapat dikategorikan baik

Gambar 5.5.

Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel Sumber daya tentang standar kompetensi kerja



Sumber : hasil olahan peneliti

Sumber daya yang dimiliki Ditjen Binalattas dalam penerapan Standar Kompetensi Kerja sudah baik, ini dapat dilihat dari kesiapan dan kesanggupan instruktur dalam menerapkan standar kompetensi dalam setiap program pelatihan dan sarana dan prasarana yang mendukung kebijakan tersebut sudah difasilitasi oleh Ditjen Binalattas melalui beberapa keputusan-keputusan yang berkaitan dengan hal tersebut. Adapun keputusan-keputusan tersebut adalah :

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.21/MEN/X/2007 tentang Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia
- Keputusan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas No. Kep.297/LATTAS/XII/2007 tentang Pedoman Tata Cara Penyusunan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia

5.2.2.2. Variabel Sumber daya terhadap Pelatihan Berbasis Kompetensi

14) Pernyataan nomer 14.

Dalam melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi, menurut pendapat saudara/i apakah instruktur sudah memiliki pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang memadai?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 1 orang (9,09%) menjawab sangat memadai, 4 orang (36,36%) menjawab memadai , 3 orang (27,27%) menjawab agak memadai dan tidak ada (0,00%) yang menjawab tidak memadai dan sangat tidak memadai (tabel 5.29).

Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab memadai tentang pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki instruktur dalam melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 39 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 70,91%. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa para instruktur memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menerapkan pelatihan berbasis kompetensi dalam penilaian baik.

Tabel 5.29

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 14

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat memadai	5	1	9,09%	5
Memadai	4	4	36,36 %	16
Agak memadai	3	6	54,55 %	18
Tidak memadai	2	0	0 %	0
Sangat Tidak memadai	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	39

Sumber : hasil olahan peneliti

15) Pernyataan nomer 15

“Dalam melaksanakan Pelatihan berbasis Kompetensi, apakah sudah dipahami dengan baik tugas dan kewenangan masing-masing instruktur?”

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 1 orang (9,09%) menjawab sangat paham, 6 orang (54,55%) menjawab paham, 4 orang (36,36%) menjawab agak paham, dan tidak ada (0,00%) yang menjawab tidak paham dan sangat tidak paham (tabel 5.30). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab **paham** dalam melaksanakan tugas dan kewenangan kewenangan para instruktur dalam melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi.

Tabel 5.30

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 15

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat paham	5	1	9,09%	5
Paham	4	6	54,55 %	24
Agak paham	3	4	27,27%	12
Tidak paham	2	0	0 %	0
Sangat tidak paham	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	41

Sumber : hasil olahan peneliti

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan nomor 15 adalah 41 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 74,55 %. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa para instruktur dalam menjalankan tugas dan kewenangannya dalam melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi dalam penilaian baik.

16) Pernyataan nomer 16

Menurut pendapat anda, dalam melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi apakah sudah tersedia informasi (petunjuk, tata cara pelaksanaan) yang dimiliki oleh setiap pelaksana ?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 3 orang (27,27%) menjawab sangat tersedia, 6 orang (54,55%) menjawab tersedia, 2 orang (18,18%) menjawab agak tersedia dan tidak ada (0,00%) yang menjawab tidak tersedia dan sangat tidak tersedia (tabel 5.31). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab tersedia informasi (petunjuk, tata cara pelaksanaan) dalam melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Tabel 5.31

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 16

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat jelas	5	3	18,18%	15
Jelas	4	6	63,64 %	24
Agak jelas	3	2	18,18%	6
Tidak jelas	2	0	0 %	0
Sangat tidak jelas	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	45

Sumber : hasil olahan peneliti

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan nomor 16 adalah 45 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item

pernyataan ini adalah 81,82 %. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa dalam melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi informasi (petunjuk, tata cara pelaksanaan) yang dimiliki oleh setiap pelaksana dalam penilaian **baik**.

17) Pernyataan nomer 17.

Dalam melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi, menurut anda, apakah sarana dan prasarana sudah tersedia dengan baik?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 6 orang (54,55%) menjawab baik, 3 orang (27,27%) menjawab agak baik dan tidak ada seorang pun (0,00%) yang menjawab sangat baik, tidak baik dan sangat tidak baik (tabel 5.32).

Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab baik tentang sarana dan prasarana dalam melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 39 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 70,91%. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa sarana dan prasarana untuk melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam penilaian **baik**.

Tabel 5.32

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 17

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat baik	5	0	0 %	0
baik	4	6	54,55 %	24
Agak baik	3	5	45,45 %	15
Tidak baik	2	0	0 %	0
Sangat Tidak baik	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	39

Sumber : hasil olahan peneliti

Resume Hasil Penelitian Variabel Sumber daya terhadap Pelatihan Berbasis Kompetensi

Jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan variabel Sumber daya berdasarkan Pelatihan Berbasis Kompetensi dapat di tunjukkan pada tabel 5.33 dan gambar 5.6. Jumlah item pertanyaan pada variabel Sumberdaya terhadap standar kompetensi kerja adalah 4 pernyataan, sehingga skor terendah yang diperoleh adalah 4 (4×1) dan skor tertinggi adalah 20 (4×5). Bila interval skor disesuaikan dengan tabel 3.4, maka akan diperoleh sebuah tabel pedoman, tabel 5.34. yang digunakan sebagai acuan operasional untuk menggambarkan tingkat dukungan variabel Sumber daya Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Dengan mengacu pada hasil perhitungan yang ditampilkan pada tabel rekapitulasi data kuesioner untuk variabel Sumber daya Pelatihan Berbasis Kompetensi yang tercantum dalam tabel 5.35, maka diperoleh nilai harapan, nilai skor, skor rata-rata dan skor relatif berturut-turut sebagai berikut :

- a. nilai harapan : 220
- b. nilai skor : 164
- c. nilai rata-rata : 12
- d. skor relatif : 74,55 %

Tabel 5.33.

Resume hasil penelitian Variabel Sumber daya Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pernyataan	Skor Relatif (%)	Kategori
Pernyataan nomor 14	70,91 %	Baik
Pernyataan nomor 15	74,55 %	Baik
Pernyataan nomor 16	81,82 %	Sangat Baik
Pernyataan nomor 17	70,91 %	Baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Tabel 5.34

Pedoman Interpretasi variabel Sumber daya Pelatihan Berbasis Kompetensi

Interval		Penilaian
Skor relatif	Skor rata-rata	
$0 \% \leq \text{skor} \leq 20 \%$	$4,0 \leq \text{skor} \leq 7,2$	Tidak baik
$20 \% < \text{skor} \leq 40 \%$	$7,2 < \text{skor} \leq 10,4$	Kurang baik
$40 \% < \text{skor} \leq 60 \%$	$10,4 < \text{skor} \leq 13,6$	Cukup baik
$60 \% < \text{skor} \leq 80 \%$	$13,6 < \text{skor} \leq 16,8$	Baik
$80 \% < \text{skor} \leq 100 \%$	$16,8 < \text{skor} \leq 20$	Sangat baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Tbel 5.35

Rekapitulasi data kuesoiner untuk variabel Sumber daya Pelatihan Berbasis Kompetensi

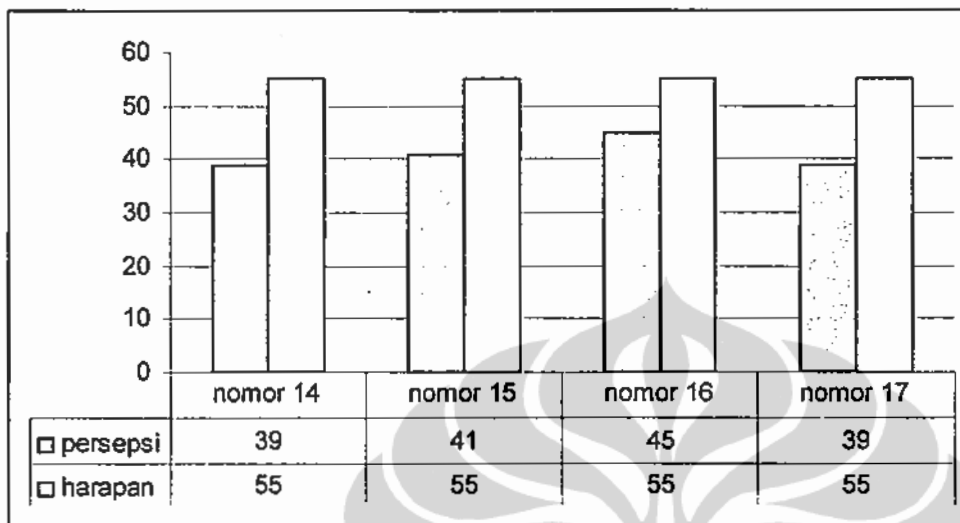
No. Pertanyaan	Pilihan jawaban					Jumlah Reponden	Skor jawaban				
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E
14	1	4	6	0	0	11	5	16	18	0	0
15	1	6	4	0	0	11	5	24	12	0	0
16	3	6	2	0	0	11	15	24	6	0	0
17	0	6	5	0	0	11	0	24	15	0	0
Jumlah	5	22	17	0	0		25	88	51	0	0

Sumber : hasil olahan peneliti

Dengan memperhatikan tabel 5.34 diatas sebagai pedoman untuk menginterpretasikan hasil perhitungan data kuesioner variabel Sumber daya tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi, maka nilai skor rata-rata 12 atau skor relatif 74,55% menunjukkan secara umum Sumber daya yang dimiliki Ditjen Binalattas terhadap Pelatihan Berbasis Kompetensi dapat dikategorikan **baik**

Gambar 5.6.

Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel Sumber daya Pelatihan Berbasis Kompetensi



Sumber : hasil olahan peneliti

Sumber daya yang dimiliki Ditjen Binalattas dalam penerapan Pelatihan Berbasis Kompetensi sudah baik, ini dapat dilihat dari kesiapan dan kesanggupan para pelaksana yang ada di BLK-UPTP dalam menerapkan pelatihan berbasis kompetensi dalam setiap penyelenggaraan pelatihan. Penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi juga didukung oleh Ditjen Binalattas dalam hal sarana dan prasarana yang ada di BLK-UPTP dengan program “Revitalisasi BLK”. Program ini salah satunya bertujuan untuk pengadaan peralatan pelatihan baru yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar yang ada.

Ditjen Binalattas juga menerbitkan pedoman-pedoman sebagai petunjuk pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Adapun pedoman-pedoman tersebut adalah :

- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas No.Kep.162/LATTAS/VI/2006 tentang Pedoman Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas No.Kep.224/LATTAS/VI/2006 tentang Pedoman Penyusunan Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi.

- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas No.Kep.225/LATTAS/VI/2006 tentang Pedoman Program Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas No.Kep.226/LATTAS/VI/2006 tentang Pedoman Format Program Pelatihan Berbasis Kompetensi.

5.2.2.3. Variabel Sumber daya terhadap Sertifikasi Kompetensi

18) Pernyataan nomer 24.

Dalam mempersiapkan sertifikasi kompetensi bagi para peserta pelatihan, menurut pendapat anda, apakah jumlah dan kualifikasi yang dimiliki aparat pelaksana di BLK UPTP yang saudara/i pimpin sudah memadai?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 6 orang (54,54%) menjawab agak memadai, 5 orang (45,45%) menjawab agak memadai dan tidak ada (0,00%) yang menjawab sangat memadai, tidak memadai dan sangat tidak memadai (tabel 5.36).

Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab agak memadai dalam jumlah aparat pelaksana dan memiliki kualifikasi dalam mempersiapkan sertifikasi kompetensi bagi peserta pelatihan.

Tabel 5.36

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 24

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat memadai	5	0	0 %	0
Memadai	4	0	0 %	0
Agak memadai	3	6	54,55 %	18
Tidak memadai	2	5	45,45 %	10
Sangat Tidak memadai	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	28

Sumber : hasil olahan peneliti

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 28 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 50,91%. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa aparat pelaksana dan memiliki kualifikasi yang memadai dalam mempersiapkan sertifikasi kompetensi bagi para peserta pelatihan dalam penilaian cukup baik.

19) Pernyataan nomer 25

Menurut pendapat anda, bagaimanakah pembagian kewenangan para pelaksana dalam menyelenggarakan pelatihan untuk mempersiapkan sertifikasi kompetensi bagi peserta pelatihan sudah berjalan dengan baik?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 1 orang (9,09%) menjawab sangat baik, 6 orang (54,55%) menjawab baik, 3 orang (27,27%) menjawab agak baik, 1 orang menjawab kurang baik (9,09%) dan tidak ada (0,00%) yang menjawab sangat tidak baik (tabel 5.37). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab **baik** dalam pembagian kewenangan para pelaksana dalam menyelenggarakan pelatihan untuk mempersiapkan sertifikasi kompetensi bagi peserta pelatihan.

Tabel 5.37

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 25

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat baik	5	1	9,09%	5
Baik	4	6	54,55 %	24
Agak baik	3	3	27,27%	9
Tidak baik	2	1	9,09 %	2
Sangat tidak baik	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	40

Sumber : hasil olahan peneliti

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan nomor 25 adalah 40 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 72,73 %. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa pembagian kewenangan para pelaksana dalam menyelenggarakan pelatihan untuk mempersiapkan sertifikasi kompetensi bagi peserta pelatihan berada dalam kategori penilaian **baik**.

20) Pernyataan nomer 26

Menurut anda, bagaimanakah informasi yang diberikan pelaksana kepada peserta dalam mengikuti pelatihan kerja mengarah pada sertifikasi kompetensi ?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 2 orang (18,18%) menjawab sangat baik, 5 orang (45,45%) menjawab baik, 4 orang (36,36%) menjawab agak baik dan tidak ada (0,00%) yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik (tabel 5.38). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab **baik** tentang informasi yang diberikan pelaksana kepada peserta dalam mengikuti pelatihan kerja mengarah pada sertifikasi kompetensi.

Tabel 5.38

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 26

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat jelas	5	2	18,18%	10
Jelas	4	5	45,45 %	20
Agak jelas	3	4	36,36 %	12
Tidak jelas	2	0	0 %	0
Sangat tidak jelas	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	42

Sumber : hasil olahan peneliti

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan nomor 26 adalah 42 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 76,36 %. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa informasi yang diberikan pelaksana kepada peserta dalam

mengikuti pelatihan kerja sudah mengarah pada sertifikasi kompetensi kerja dalam penilaian baik.

21) Pernyataan nomer 27.

Bagaimanakah sarana dan prasarana yang dimiliki BLK-UPTP untuk sertifikasi kompetensi, sudah cukup memadai?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 2 orang (18,18%) menjawab memadai, 6 orang (54,45%) menjawab agak memadai, 3 orang (27,27%) menjawab tidak memadai dan tidak ada seorang pun (0,00%) yang menjawab sangat memadai dan sangat tidak memadai (tabel 5.39).

Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab agak memadai tentang sarana dan prasarana yang dimiliki BLK-UPTP untuk sertifikasi kompetensi.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 32 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 58,15%. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki BLK-UPTP untuk sertifikasi kompetensi dalam penilaian **cukup baik**.

Tabel 5.39

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 27

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat baik	5	0	0 %	0
baik	4	2	18,18 %	8
Agak baik	3	6	54,55 %	18
Tidak baik	2	3	27,27 %	6
Sangat Tidak baik	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	32

Sumber : hasil olahan peneliti

Resume Hasil Penelitian Variabel Sumber daya terhadap Sertifikasi Kompetensi

Jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan variabel Sumber daya terhadap berdasarkan Sertifikasi Kompetensi dapat di tunjukkan pada tabel 5.40 dan gambar 5.7. Jumlah item pertanyaan pada variabel Sumber daya terhadap Sertifikasi Kompetensi adalah 4 pernyataan, sehingga skor terendah yang diperoleh adalah 4 (4×1) dan skor tertinggi adalah 20 (4×5). Bila interval skor disesuaikan dengan tabel 3.4, maka akan diperoleh sebuah tabel pedoman, tabel 5.41. yang digunakan sebagai acuan operasional untuk menggambarkan tingkat dukungan variabel Sumber daya Sertifikasi Kompetensi.

Tabel 5.40

Resume hasil penelitian Variabel Sumber daya terhadap Sertifikasi Kompetensi

Pernyataan	Skor Relatif (%)	Kategori
Pernyataan nomor 24	50,91 %	Cukup Baik
Pernyataan nomor 25	72,73 %	Baik
Pernyataan nomor 26	76,36 %	Baik
Pernyataan nomor 27	58,15 %	Cukup Baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Tabel 5.41

Pedoman Interpretasi variabel Sumber daya terhadap Sertifikasi Kompetensi

Interval		Penilaian
Skor relatif	Skor rata-rata	
$0 \% \leq \text{skor} \leq 20 \%$	$4,0 \leq \text{skor} \leq 7,2$	Tidak baik
$20 \% < \text{skor} \leq 40 \%$	$7,2 < \text{skor} \leq 10,4$	Kurang baik
$40 \% < \text{skor} \leq 60 \%$	$10,4 < \text{skor} \leq 13,6$	Cukup baik
$60 \% < \text{skor} \leq 80 \%$	$13,6 < \text{skor} \leq 16,8$	Baik
$80 \% < \text{skor} \leq 100 \%$	$16,8 < \text{skor} \leq 20$	Sangat baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Dengan mengacu pada hasil perhitungan yang ditampilkan pada tabel rekapitulasi data kuesioner untuk variabel Sumber daya Sertifikasi Kompetensi yang tercantum dalam tabel 5.42., maka diperoleh nilai harapan, nilai skor, skor rata-rata dan skor relatif berturut-turut sebagai berikut :

- a. nilai harapan : 220
- b. nilai skor : 142
- c. nilai rata-rata : 12
- d. skor relatif : 64,55 %

Tabel 5.42

Rekapitulasi data kuesoiner untuk variabel Sumber daya terhadap Sertifikasi Kompetensi

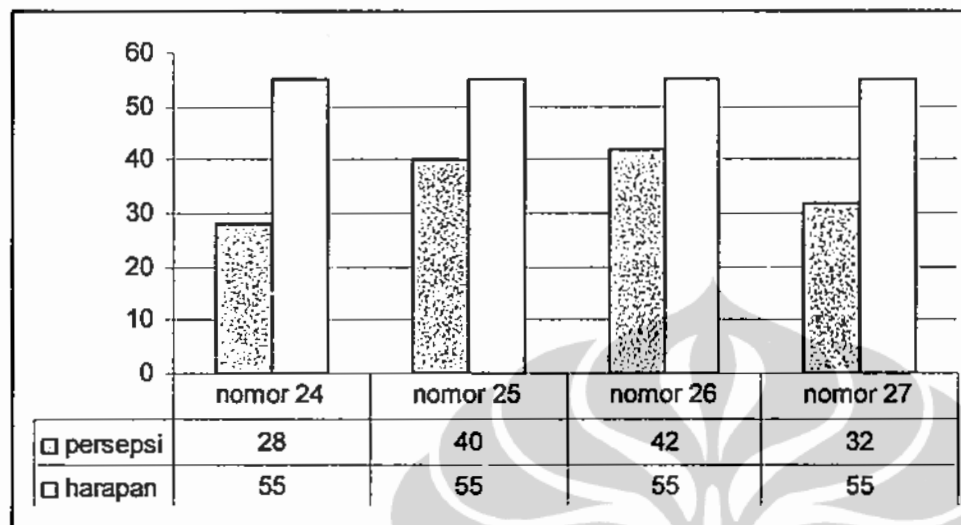
No. Pertanyaan	Pilihan jawaban					Jumlah Reponden	Skor jawaban				
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E
24	0	0	6	5	0	11	0	0	18	10	0
25	1	6	3	1	0	11	5	24	9	2	0
26	2	5	4	0	0	11	10	20	12	0	0
27	0	2	6	3	0	11	0	8	18	6	0
Jumlah	3	13	19	0	0		15	52	57	18	0

Sumber : hasil olahan peneliti

Dengan memperhatikan tabel 5.41 diatas sebagai pedoman untuk menginterpretasikan hasil perhitungan data kuesioner variabel Sumberdaya Sertifikasi Kompetensi, maka nilai skor rata-rata 12 atau skor relatif 64,55% menunjukkan secara umum Sumber daya yang dimiliki Ditjen Binalattas terhadap Sertifikasi Kompetensi dapat dikategorikan **baik**

Gambar 5.7.

Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel Sumber daya terhadap Sertifikasi Kompetensi



Ditjen Binalattas sebagai pembina BLK-UPTP di lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi berupaya memaksimalkan peran dan fungsi BLK sebagai penyelenggara pelatihan yang berbasis kompetensi. Dengan pelatihan berbasis kompetensi diharapkan peserta pelatihan dapat tersertifikasi sesuai dengan kompetensi-kompetensi yang didapatkannya melalui pelatihan.

RESUME HASIL PENELITIAN VARIABEL SUMBERDAYA

Dari hasil skor relatif yang dimiliki dari masing-masing tiga pilar utama Sislatkernas, maka dapat diperoleh skor relatif (dengan nilai rata-rata 12) Pelatihan Berbasis Kompetensi lebih besar dari skor relatif Standar Kompetensi Kerja dan Sertifikasi Kompetensi dengan perbandingan 74,55 % : 73,64% : 64,55% dan dengan dapat dipenilaian baik, baik dan baik.

Jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan variabel komunikasi berdasarkan Standar Kompetensi Kerja, Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Sertifikasi Kompetensi (tiga pilar utama Sislatkernas) dapat di tunjukkan pada tabel 5.43 dibawah ini.

Tabel 5.43

Resume hasil penelitian variabel Sumberdaya Sislatkernas

Pernyataan	Skor Relatif (%)	Kategori
Pernyataan nomor 4	70,91 %	Baik
Pernyataan nomor 5	76,36 %	Baik
Pernyataan nomor 6	80,00 %	Baik
Pernyataan nomor 7	67,27 %	Baik
Pernyataan nomor 14	70,91 %	Baik
Pernyataan nomor 15	74,55 %	Baik
Pernyataan nomor 16	81,82 %	Sangat Baik
Pernyataan nomor 17	70,91 %	Baik
Pernyataan nomor 24	50,91 %	Cukup Baik
Pernyataan nomor 25	72,73 %	Baik
Pernyataan nomor 26	76,36 %	Baik
Pernyataan nomor 27	58,15 %	Cukup Baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Tabel 5.44

Pedoman Interpretasi variabel Sumber daya

Interval		Penilaian
Skor relatif	Skor rata-rata	
$0 \% \leq \text{skor} \leq 20 \%$	$12 \leq \text{skor} \leq 21,6$	Tidak baik
$20 \% < \text{skor} \leq 40 \%$	$21,6 < \text{skor} \leq 31,2$	Kurang baik
$40 \% < \text{skor} \leq 60 \%$	$31,2 < \text{skor} \leq 40,8$	Cukup baik
$60 \% < \text{skor} \leq 80 \%$	$40,8 < \text{skor} \leq 50,4$	Baik
$80 \% < \text{skor} \leq 100 \%$	$50,4 < \text{skor} \leq 60$	Sangat baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Jumlah item pernyataan pada variabel Sumberdaya terhadap 3 pilar utama Sislatkernas berjumlah 12 pernyataan. Skor terendah adalah 12 (12×1) dan skor tertinggi adalah 60 (12×5). Bila interval skor disesuaikan dengan tabel 3.4, maka dapat diperoleh sebuah pedoman yang dapat dijabarkan di tabel 5.44 yang dijadikan acuan dapat menggambarkan tingkat dukungan variabel Sumberdaya.

Dengan mengacu pada hasil perhitungan yang ditampilkan pada rekapitulasi data kuesioner untuk variabel Sumberdaya terhadap 3 pilar Sislatkemas, yang tergambar dalam tabel 5.45 dan gambar 5.8, maka dapat diperoleh nilai harapan, nilai skor, skor rata-rata dan skor relatif sebagai berikut :

- a. nilai harapan : 660
- b. nilai skor : 481
- c. skor rata-rata : 36
- d. skor relatif : 72,87 %

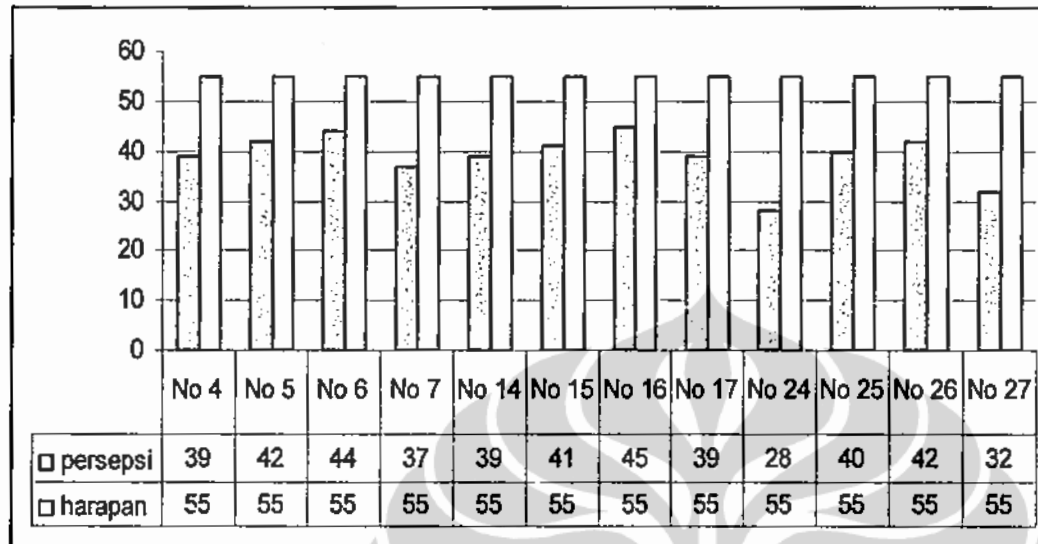
tabel 5.45

Rekapitulasi data kuesoiner untuk variabel Sumber daya

No. Pertanyaan	Pilihan jawaban					Jumlah Reponden	Skor jawaban				
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E
4	0	6	5	0	0	11	0	24	15	0	0
5	3	4	3	1	0	11	15	16	9	2	0
6	5	7	2	0	0	11	25	28	4	0	0
7	0	4	7	0	0	11	0	16	21	0	0
14	1	4	6	0	0	11	5	16	18	0	0
15	1	6	4	0	0	11	5	24	12	0	0
16	3	6	2	0	0	11	15	24	6	0	0
17	0	6	5	0	0	11	0	24	15	0	0
24	0	0	6	5	0	11	0	0	18	10	0
25	1	6	3	1	0	11	5	24	9	2	0
26	2	5	4	0	0	11	10	20	12	0	0
27	0	2	6	3	0	11	0	8	18	6	0
Jumlah	16	56	53	10	0		80	224	157	20	0

Sumber : hasil olahan peneliti

Gambar 5.8
Grafik persepsi dan harapan responden terhadap
pernyataan-pernyataan variabel Sumber daya



Sumber : hasil olahan peneliti

Dengan memperhatikan tabel 5.44 sebagai pedoman untuk menginterpretasikan hasil perhitungan data kuesioner variabel sumberdaya, maka nilai skor rata-rata 36 atau skor relatif 72,87 % menunjukkan bahwa secara umum sumberdaya Ditjen Binalattas dengan Kepala Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat mengenai implementasi Sislatkernas dapat dikategorikan **baik**.

Sebagai pelaksana kebijakan dan standarisasi teknis di bidang standarisasi kompetensi dan program pelatihan, pembinaan instruktur dan tenaga kepelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, pemagangan serta produktivitas (salah satu fungsi Ditjen Binalattas) berupaya agar tujuan dari Sislatkernas dapat dilaksanakan di BLK-UPTP.

Sebagai pelaksana kebijakan, Ditjen Binalattas melalui BLK-UPTP mendorong agar sumber daya-sumber daya yang ada di BLK-UPTP dapat melaksanakan kebijakan yang ada dalam Sislatkernas. Sumber daya disini antara lain :

- Kepala BLK-UPTP sebagai *top management* dari suatu BLK, diharapkan kebijakan-kebijakan yang diambil dalam mengelola BLK berdasarkan acuan dari Sislatkernas itu sendiri.

- Instruktur yang kompeten sebagai salah satu ujung tombak dalam terselenggaranya pelatihan yang efektif dan efisien.
- Sarana dan prasarana yang mendukung pelatihan berbasis kompetensi. Sarana dan prasana disini termasuk modul, program, bahan dan peralatan pelatihan yang berdasarkan standar kompetensi.

5.2.3. Variabel Sikap

Pengaruh variabel Sikap terhadap implementasi kebijakan Sislatkernas (tabel 3.2) yang diteliti melalui kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan indikator-indikator dari variabel sikap yang dikemukakan oleh Edward C. George III dengan tiga pilar utama dalam Sislatkernas (standar kompetensi kerja, pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi) dari Kepala BLK-UPTP dalam mendukung kebijakan Sislatkernas.

Adapun masing-masing pernyataan yang berkenaan dengan indikator-indikator dari variabel sikap terhadap tiga pilar utama Sislatkernas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

5.2.3.1. Variabel Sikap terhadap Standar Kompetensi Kerja

22) Pernyataan nomer 8.

Menurut pendapat Bapak/Ibu, bagaimana sikap para instruktur dalam penerapan Standar Kompetensi Kerja dalam pelatihan kerja, apakah sudah menerima dan melaksanakan dengan baik?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 6 orang (54,55%) menjawab baik, 5 orang (45,45%) menjawab agak baik, dan tidak ada (0,00%) yang menjawab sangat baik, tidak baik dan sangat tidak baik (tabel 5.46). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab baik tentang sikap para pelaksana dalam pelaksanaan penerapan Standar Kompetensi Kerja dalam pelatihan kerja.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 39 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 70,91%. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat

diinterpretasikan bahwa para instruktur memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menerapkan pelatihan berbasis kompetensi dalam penilaian **baik**

Tabel 5.46

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 8

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat memadai	5	0	0 %	0
Memadai	4	6	54,55%	24
Agak memadai	3	5	45,45 %	15
Tidak memadai	2	0	0 %	0
Sangat Tidak memadai	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	39

Sumber : hasil olahan peneliti

5.2.3.2. Variabel Sikap Pelatihan Berbasis Kompetensi

23) Pernyataan nomer 18.

Dalam melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi, apakah para pelaksana memberikan dukungan untuk mencapai tujuan pelatihan yang diharapkan?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 1 orang (9,09%) menjawab sangat mendukung, 7 orang (63,64%) menjawab mendukung, 3 (27,27%) orang menjawab agak mendukung dan tidak ada (0,00%) yang menjawab tidak mendukung dan sangat tidak mendukung (tabel 5.47). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab mendukung tentang sikap para pelaksana dalam mencapai tujuan pelatihan yang diharapkan.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 42 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 76,36%. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa sikap para pelaksana dalam mencapai tujuan pelatihan yang diharapkan dalam penilaian **baik**

Tabel 5.47

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 18

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat mendukung	5	1	9,09 %	5
Mendukung	4	7	63,64%	28
Agak mendukung	3	3	27,27 %	9
Tidak mendukung	2	0	0 %	0
Sangat Tidak mendukung	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	42

Sumber : hasil olahan peneliti

5.2.3.2. Variabel Sikap Sertifikasi Kompetensi

24) Pernyataan nomer 28.

Dalam melaksanakan program sertifikasi kompetensi, apakah Lembaga Sertifikasi Profesi mendapat dukungan penuh dari para pelaksananya?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 1 orang (9,09%) menjawab sangat didukung, 7 orang (63,64%) menjawab didukung, 3 (27,27%) orang menjawab agak didukung dan tidak ada (0,00%) yang menjawab tidak didukung dan sangat tidak didukung (tabel 5.48). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab didukung tentang Lembaga Sertifikasi Profesi yang mendapat dukungan dalam pelaksanaan program sertifikasi kompetensi.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 42 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 76,36%. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa Lembaga Sertifikasi Profesi yang mendapat dukungan dalam pelaksanaan program sertifikasi kompetensi. dalam penilaian baik

Tabel 5.48

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 28

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat mendukung	5	1	9,09 %	5
Mendukung	4	7	63,64%	28
Agak mendukung	3	3	27,27 %	9
Tidak mendukung	2	0	0 %	0
Sangat Tidak mendukung	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	42

Sumber : hasil olahan peneliti

RESUME HASIL PENELITIAN VARIABEL SIKAP

Dari hasil skor relatif yang dimiliki dari masing-masing tiga pilar utama Sislatkernas, maka dapat diperoleh skor relatif (dengan nilai rata-rata 12) Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Sertifikasi Kompetensi mempunyai nilai yang sama namun lebih besar dari skor relatif Standar Kompetensi Kerja dengan perbandingan 76,36% : 76,36% : 70,91% dan dengan mendapat dipenilaian baik, baik dan baik.

Jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan variabel sikap berdasarkan Standar Kompetensi Kerja, Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Sertifikasi Kompetensi (tiga pilar utama Sislatkernas) dapat di tunjukkan pada tabel 5.49 dibawah ini.

Tabel 5.49

Resume hasil penelitian variabel Sikap

Pernyataan	Skor Relatif (%)	Kategori
Pernyataan nomor 8	70,91 %	Baik
Pernyataan nomor 18	76,36 %	Baik
Pernyataan nomor 28	76,36 %	Baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Tabel 5.50
Pedoman Interpretasi variabel Sikap

Interval		Penilaian
Skor relatif	Skor rata-rata	
$0\% \leq \text{skor} \leq 20\%$	$3 \leq \text{skor} \leq 5,4$	Tidak baik
$20\% < \text{skor} \leq 40\%$	$5,4 < \text{skor} \leq 7,8$	Kurang baik
$40\% < \text{skor} \leq 60\%$	$7,8 < \text{skor} \leq 10,2$	Cukup baik
$60\% < \text{skor} \leq 80\%$	$10,2 < \text{skor} \leq 12,6$	Baik
$80\% < \text{skor} \leq 100\%$	$12,6 < \text{skor} \leq 15$	Sangat baik

Sumber : hasil olahan peneliti

tabel 5.51
Rekapitulasi data kuesoiner untuk variabel Sikap

No. Pertanyaan	Pilihan jawaban					Jumlah Reponden	Skor jawaban				
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E
8	0	6	5	0	0	11	0	24	15	0	0
18	1	7	3	0	0	11	5	28	9	0	0
28	1	7	3	0	0	11	5	28	9	0	0
Jumlah	2	20	11	0	0		10	80	33	0	0

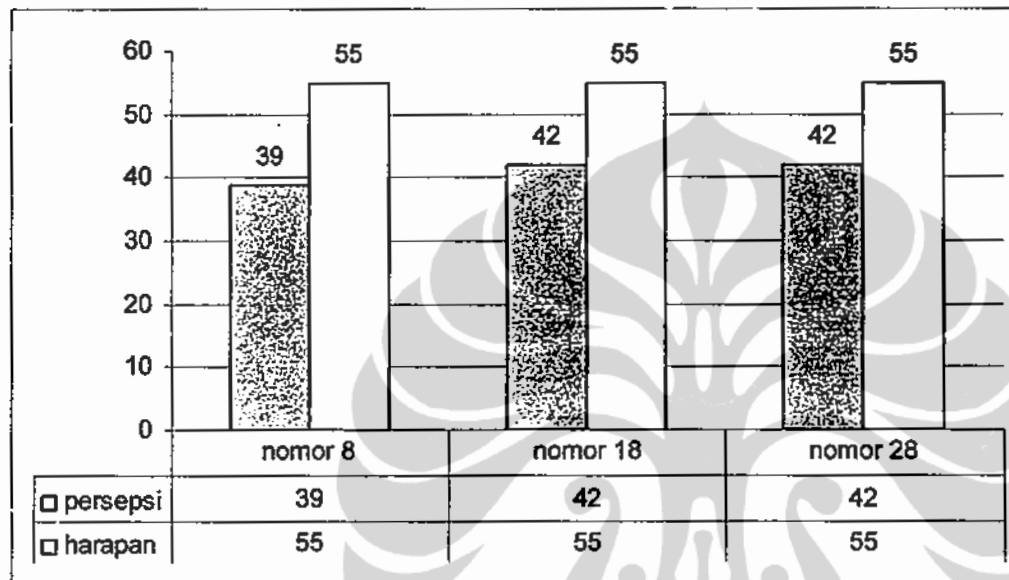
Sumber : hasil olahan peneliti

Jumlah item pernyataan pada variabel sikap terhadap 3 pilar utama Sislakernas berjumlah 3 pernyataan. Skor terendah adalah 3 (3×1) dan skor tertinggi adalah 15 (3×5). Bila interval skor disesuaikan dengan tabel 3.4, maka dapat diperoleh sebuah pedoman yang dapat dijabarkan di tabel 5.50 yang dijadikan acuan dapat menggambarkan tingkat dukungan variabel Sikap. Dengan mengacu pada hasil perhitungan yang ditampilkan pada rekapitulasi data kuesioner untuk variabel sikap terhadap 3 pilar Sislakernas, yang tergambar dalam tabel 5.51 dan gambar 5.9, maka dapat diperoleh nilai harapan, nilai skor, skor rata-rata dan skor relatif sebagai berikut :

- a. nilai harapan : 165
- b. nilai skor : 123

- c. skor rata-rata : 9
 d. skor relatif : 74,55 %

Gambar 5.9
 Grafik persepsi dan harapan responden terhadap
 pernyataan-pernyataan variabel Sikap



Sumber : hasil olahan peneliti

Dengan memperhatikan tabel 5.50 sebagai pedoman untuk menginterpretasikan hasil perhitungan data kuesioner variabel sikap, maka nilai skor rata-rata 9 atau skor relatif 74,55% menunjukkan bahwa secara umum kesediaan dan kemauan untuk mengimplementasikan Sislatkernas dikategorikan baik.

Kesediaan dan kemauan dari para pelaksana dalam mendukung implementasi Sislatkernas di BLK-UPTP sudah baik dijalankan. Ini dimungkinkan karena keberadaan BLK-UPTP yang masih dalam koordinasi Ditjen Binalattas. Sikap para pelakasanya di BLK-UPTP memudahkan Ditjen Binalattas untuk dapat menyiapkan perumusan kebijakan dalam pelaksanaan Sislatkernas agar pelaksanaannya berjalan efektif dan efisien.

Kemudahan Ditjen Binalattas dalam mengkoordinir BLK-UPTP salah satunya adalah BLK-UPTP dalam merencanakan anggaran selalu berpijak pada

sistem pelatihan yang di gariskan oleh Ditjen Binalattas, sehingga memudahkan Ditjen Binalattas dalam mengontrol garis kebijakannya. Namun pelaksanaan tersebut seharusnya bisa lebih ditingkatkan lagi dengan program-program bimbingan teknis, sosialisasi, maupun dari penyediaan anggaran untuk masing-masing kejuruan menjadi tempat uji kompetensi (TUK).

5.2.4. Variabel Struktur Birokrasi

Pengaruh variabel Struktur Birokrasi terhadap implementasi kebijakan Sislatkernas (tabel 3.2) yang diteliti melalui kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan indikator-indikator dari variabel Struktur Birokrasi (*Standart Operation Prosedure* dan fragmentasi) yang dikemukakan oleh Edward C. George III dengan tiga pilar utama dalam Sislatkernas (standar kompetensi kerja, pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi) dari Kepala BLK-UPTP dalam mendukung kebijakan Sislatkernas.

Adapun masing-masing pernyataan yang berkenaan dengan indikator-indikator dari variabel Struktur Birokrasi terhadap tiga pilar utama Sislatkernas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

5.2.4.1. Variabel Struktur Birokrasi terhadap Standar Kompetensi Kerja

25) Pernyataan nomer 9

Dalam menerapkan Standar Kompetensi Kerja perlu adanya petunjuk pelaksanaan. Apakah petunjuk pelaksanaan sudah dijalankan dengan baik?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 7 orang (63,64%) menjawab baik, 4 orang (36,36%) menjawab agak baik, dan tidak ada (0,00%) yang menjawab sangat baik, tidak baik dan sangat tidak baik (tabel 5.52).

Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab baik tentang menerapkan Standar Kompetensi Kerja perlu adanya petunjuk pelaksanaan dan hal tersebut sudah dijalankan.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 40 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5 x 11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 72,73%. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat

diinterpretasikan bahwa prosedur standar operasi tentang standar kompetensi kerja berada dalam penilaian baik.

Tabel 5.52

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 9

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat Baik	5	0	0 %	0
Baik	4	7	63,64 %	28
Agak Baik	3	4	36,36 %	12
Tidak Baik	2	0	0 %	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	40

Sumber : hasil olahan peneliti

26) Pernyataan nomer 10.

Dalam melaksanakan petunjuk pelaksanaan Standar Kompetensi Kerja, disyaratkan tidak adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan. Apakah hal tersebut sudah berjalan dengan baik?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 3 orang (27,27%) menjawab baik, 5 orang (45,45%) menjawab agak baik, 3 orang (27,27%) menjawab tidak baik dan tidak ada seorang pun (0,00%) yang menjawab sangat baik dan sangat tidak baik (tabel 5.53). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab baik tentang dalam pelaksanaan Standar Kompetensi Kerja, disyaratkan tidak adanya tumpang tindih.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan nomor 10 adalah 33 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 60 %. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa dalam melaksanakan petunjuk pelaksanaan Standar Kompetensi Kerja, tidak ada overlapping dalam pelaksanaannya dengan penilaian baik.

Tabel 5.53

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 10

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat jelas dan sangat dimengerti	5	0	9,09 %	0
Jelas dan dimengerti	4	3	81,82 %	12
Agak jelas dan agak dimengerti	3	5	0 %	15
Tidak jelas dan tidak dimengerti	2	3	0 %	6
Sangat tidak jelas dan tidak dimengerti	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	33

Sumber : hasil olahan peneliti

Resume Hasil Penelitian Variabel Struktur Birokrasi terhadap Standar Kompetensi Kerja

Jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan variabel struktur birokrasi berdasarkan Standar Kompetensi Kerja dapat di tunjukkan pada tabel 5.54 dan gambar 5.10. Jumlah item pertanyaan pada variabel struktur birokrasi terhadap standar kompetensi kerja adalah 2 pernyataan, sehingga skor terendah yang diperoleh adalah 2 (1 x 2) dan skor tertinggi adalah 10 (2 x 5). Bila interval skor disesuaikan dengan tabel 3.4, maka akan diperoleh sebuah tabel pedoman, tabel 5.55 yang digunakan sebagai acuan operasional untuk menggambarkan tingkat dukungan variabel struktur birokrasi terhadap standar kompetensi kerja.

Dengan mengacu pada hasil perhitungan yang ditampilkan pada tabel rekapitulasi data kuesioner untuk variabel struktur birokrasi tentang standar kompetensi kerja yang tercantum dalam tabel 5.56., maka diperoleh nilai harapan, nilai skor, skor rata-rata dan skor relatif berturut-turut sebagai berikut :

- a. nilai harapan : 110
- b. nilai skor : 73
- c. nilai rata-rata : 6
- d. skor relatif : 66,36 %

Tabel 5.54

Resume hasil penelitian Variabel struktur birokrasi terhadap Standar Kompetensi Kerja

Pernyataan	Skor Relatif (%)	Kategori
Pernyataan nomor 9	72,73%	Baik
Pernyataan nomor 10	60,00 %	Cukup baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Tabel 5.55

Pedoman Interpretasi variabel struktur birokrasi terhadap standar kompetensi kerja

Interval		Penilaian
Skor relatif	Skor rata-rata	
$0 \% \leq \text{skor} \leq 20 \%$	$2,0 \leq \text{skor} \leq 4,4$	Tidak baik
$20 \% < \text{skor} \leq 40 \%$	$4,4 < \text{skor} \leq 4,8$	Kurang baik
$40 \% < \text{skor} \leq 60 \%$	$4,8 < \text{skor} \leq 6,2$	Cukup baik
$60 \% < \text{skor} \leq 80 \%$	$6,2 < \text{skor} \leq 8,6$	Baik
$80 \% < \text{skor} \leq 100 \%$	$8,6 < \text{skor} \leq 10$	Sangat baik

Sumber : hasil olahan peneliti

tabel 5.56

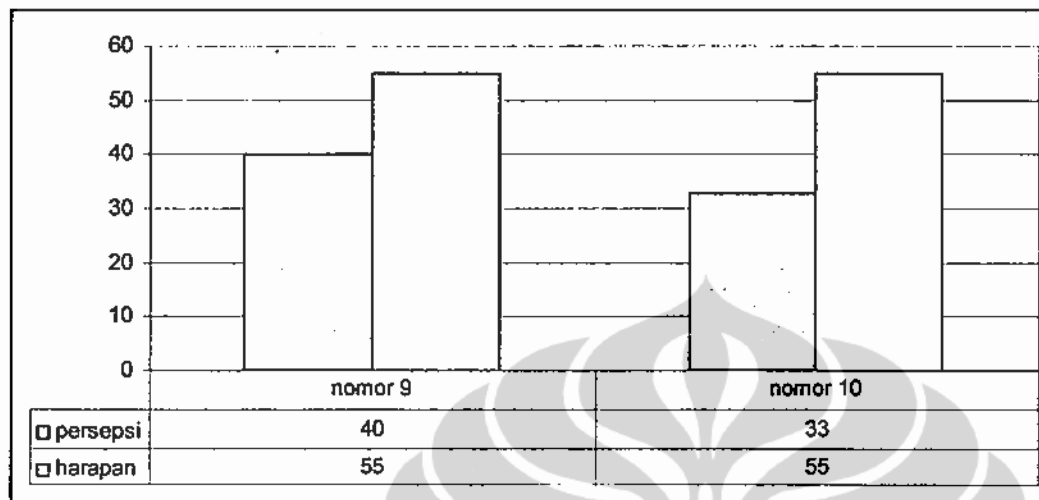
Rekapitulasi data kuesoiner untuk variabel struktur birokrasi terhadap Standar Kompetensi Kerja

No. Pertanyaan	Pilihan jawaban					Jumlah Reponden	Skor jawaban				
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E
9	0	7	4	0	0	11	0	28	12	0	0
10	0	4	5	3	0	11	0	16	15	6	0
Jumlah	0	11	9	3	0		0	44	27	6	0

Sumber : hasil olahan peneliti

Gambar 5.10.

Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel struktur birokrasi terhadap standar kompetensi kerja



Sumber : hasil olahan peneliti

Dengan memperhatikan tabel 5.55 diatas sebagai pedoman untuk menginterpretasikan hasil perhitungan data kuesioner variabel struktur birokrasi tentang standar kompetensi kerja, maka nilai skor rata-rata 6 atau skor relatif 66,36 %menunjukkan secara umum struktur birokrasi tentang standar kompetensi kerja antara Ditjen Binalattas dengan Kepala BLK UPTP dapat dikategorikan **baik**

Dengan adanya KepMen Nakertrans No. Per.21/MEN/X/2007 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan Kep.Dirjen Lattas No. 297/Lattas/XII/2007 tentang pedoman tata cara penyusunan pedoman dalam menyusun Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, memudahkan para pelaksana untuk prosedur menyusun suatu standar kompetensi yang ditetapkan dalam program pelatihan, namun yang sering terjadi permasalahan adalah dalam menyusun suatu unit kompetensi dalam pelatihan dan menjabarkan dalam kriteria unjuk kerja sering terjadi kesalahpahaman dalam menyusun oleh para pelaksana (instruktur) (sumber informan 2).

5.2.4.2. Variabel Struktur Birokrasi terhadap Pelatihan Berbasis Kompetensi

27) Pernyataan nomer 19

Menurut pendapat anda, apakah para pelaksana terbantu dalam melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi dengan adanya petunjuk pelaksanaannya?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 4 orang (36,36%) menjawab sangat terbantu, 6 orang (54,55%) menjawab terbantu, 1 orang (9,09%) menjawab agak terbantu dan tidak ada (0,00%) yang menjawab, tidak terbantu dan sangat tidak terbantu (tabel 5.57).

Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab terbantu dalam melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi di kaenakan adanya prosedur dalam pelaksanaannya.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 47 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5 x 11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 85,45%. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa prosedur standar operasi dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi berada dalam penilaian **sangat baik**.

Tabel 5.57

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 19

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Skor
Sangat terbantu	5	4 36,36 %	20
Terbantu	4	6 54,55 %	24
Agak terbantu	3	1 9,09 %	3
Tidak terbantu	2	0 0 %	0
Sangat Tidak terbantu	1	0 0%	0
Jumlah		11 100 %	47

Sumber : hasil olahan peneliti

28) Pernyataan nomer 20.

Apakah dalam melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi sudah ada pembagian tanggung jawab secara jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan/tanggung jawab?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 1 orang (9,09%) menjawab sangat jelas, 6 orang (54,55%) menjawab jelas, 4 orang (36,36%) menjawab agak jelas dan tidak ada seorang pun (0,00%) yang menjawab tidak jelas dan sangat tidak jelas (tabel 5.58). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab jelas tentang pembagian tanggung jawab secara jelas dalam melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan nomor 20 adalah 41 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5 x 11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 74,55 %. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pembagian tanggung jawab dalam melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah baik.

Tabel 5.58

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 20

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat jelas	5	1	9,09 %	5
Jelas	4	6	54,55 %	24
Agak jelas	3	4	36,36 %	12
Tidak jelas	2	0	0 %	0
Sangat tidak jelas	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	41

Sumber : hasil olahan peneliti

Resume Hasil Penelitian Variabel Struktur Birokrasi terhadap Pelatihan Berbasis Kompetensi

Jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan variabel struktur birokrasi berdasarkan Pelatihan Berbasis Kompetensi dapat di

tunjukkan pada tabel 5.59 dan gambar 5.11. Jumlah item pertanyaan pada variabel struktur birokrasi terhadap Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah 2 pernyataan, sehingga skor terendah yang diperoleh adalah 2 (1 x 2) dan skor tertinggi adalah 10 (2 x 5). Bila interval skor disesuaikan dengan tabel 3.4, maka akan diperoleh sebuah tabel pedoman, tabel 5.60, yang digunakan sebagai acuan operasional untuk menggambarkan tingkat dukungan variabel struktur birokrasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Dengan mengacu pada hasil perhitungan yang ditampilkan pada tabel rekapitulasi data kuesioner untuk variabel struktur birokrasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi yang tercantum dalam tabel 5.61, maka diperoleh nilai harapan, nilai skor, skor rata-rata dan skor relatif berturut-turut sebagai berikut :

- a. nilai harapan : 110
- b. nilai skor : 88
- c. nilai rata-rata : 6
- d. skor relatif : 80,00 %

Tabel 5.59

Resume hasil penelitian Variabel struktur birokrasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pernyataan	Skor Relatif (%)	Kategori
Pernyataan nomor 19	85,45 %	Sangat Baik
Pernyataan nomor 20	74,55 %	Baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Tabel 5.60

Pedoman Interpretasi variabel struktur birokrasi Pelatihan Berbasis Kompetensi

Interval		Penilaian
Skor relatif	Skor rata-rata	
$0 \% \leq \text{skor} \leq 20 \%$	$2,0 \leq \text{skor} \leq 4,4$	Tidak baik
$20 \% < \text{skor} \leq 40 \%$	$4,4 < \text{skor} \leq 4,8$	Kurang baik
$40 \% < \text{skor} \leq 60 \%$	$4,8 < \text{skor} \leq 6,2$	Cukup baik
$60 \% < \text{skor} \leq 80 \%$	$6,2 < \text{skor} \leq 8,6$	Baik
$80 \% < \text{skor} \leq 100 \%$	$8,6 < \text{skor} \leq 10$	Sangat baik

Sumber : hasil olahan peneliti

tabel 5.61

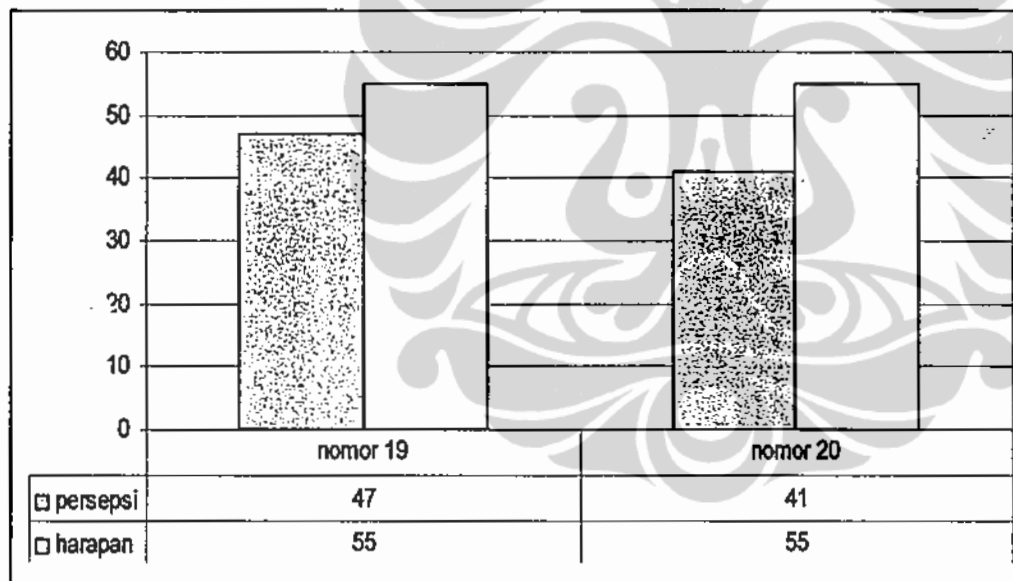
Rekapitulasi data kuesoiner untuk variabel struktur birokrasi
Tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi

No. Pertanyaan	Pilihan jawaban					Jumlah Reponden	Skor jawaban				
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E
19	4	6	1	0	0	11	20	24	3	0	0
20	1	6	4	0	0	11	5	24	12	0	0
Jumlah	5	12	5	0	0		25	48	15	0	0

Sumber : hasil olahan peneliti

Gambar 5.11.

Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan
variabel struktur birokrasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi



Sumber : hasil olahan peneliti

Dengan memperhatikan tabel 5.60 diatas sebagai pedoman untuk menginterpretasikan hasil perhitungan data kuesioner variabel struktur birokrasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi, maka nilai skor rata-rata 6 atau skor relatif 80,00% menunjukkan secara umum struktur birokrasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi antara Ditjen Binalattas dengan Kepala BLK UPTP dapat dikategorikan baik

Dengan diterbitkannya beberapa aturan yang mengatur tentang Pelatihan berbasis Kompetensi maka standar prosedur pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dapat dilaksanakan dengan baik. Adapun aturan-aturan tersebut antara lain :

- Kep.Dirjen Lattas No.162/Lattas/VI/2006 tentang pedoman pelaksanaan pelatihan Berbasis Kompetensi
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas No.Kep.224/LATTAS/VI/2006 tentang Pedoman Penyusunan Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas No.Kep.225/LATTAS/VI/2006 tentang Pedoman Program Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas No.Kep.226/LATTAS/VI/2006 tentang Pedoman Format Program Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Dengan pedoman-pedoman yang mengatur tentang hal tersebut, maka penyebaran tanggung jawab dalam pelaksanaan tersebut dapat dieliminir dan tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaannya.

5.2.4.3. Variabel Struktur Birokrasi terhadap Sertifikasi Kompetensi

29) Pernyataan nomer 29

Struktur birokrasi yang ada memudahkan kegiatan koordinasi serta dapat menjamin terselenggaranya sertifikasi kompetensi?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 4 orang (36,36%) menjawab sangat menjamin, 6 orang (54,55%) menjawab menjamin, 1 orang (9,09%) menjawab tidak menjamin dan tidak ada (0,00%) yang menjawab, agak menjamin dan sangat tidak menjamin (tabel 5.62). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab menjamin terjalannya koordinasi dalam melaksanakan sertifikasi kompetensi karena struktur birokrasi yang ada sekarang ini.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan ini adalah 46 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 83,64%. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat diinterpretasikan bahwa struktur prosedur yang ada menjamin terjalannya koordinasi dalam melaksanakan sertifikasi kompetensi dengan penilaian **sangat baik**.

Tabel 5.62

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 29

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat menjamin	5	4	36,36 %	20
Menjamin	4	6	54,55 %	24
Agak menjamin	3	0	0 %	0
Tidak menjamin	2	1	9,09 %	2
Sangat Tidak menjamin	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	46

Sumber : hasil olahan peneliti

30) Pernyataan nomer 20.

Dalam melaksanakan program sertifikasi kompetensi, apakah lembaga sertifikasi profesi telah melakukan pembagian tanggung jawab secara tegas sehingga tidak terjadi tumpang tindih, antara tugas dengan kewenangan?

Dari data kuesioner yang terkumpul dapat diketahui bahwa pendapat responden atas pernyataan ini adalah sebagai berikut : 1 orang (9,09%) menjawab sangat jelas, 4 orang (36,36%) menjawab jelas, 4 orang (36,36%) menjawab agak jelas, 2 orang (18,18%) menjawab tidak jelas dan tidak ada (0,00%) yang menjawab sangat tidak jelas (tabel 5.63). Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut responden lebih dominan menjawab jelas tentang tidak ada tumpang pembagian tanggung jawab dalam melaksanakan sertifikasi kompetensi.

Jumlah skor yang diperoleh untuk item pernyataan nomor 30 adalah 37 sedangkan nilai harapannya adalah 55 (yaitu 5×11), maka skor relatif untuk item pernyataan ini adalah 67,27%. Dengan mengacu pada tabel 3.4 maka dapat

diinterpretasikan bahwa terdapat pembagian tanggung jawab dalam melaksanakan Sertifikasi Kompetensi adalah **baik**.

Tabel 5.63

Distribusi Frekuensi jawaban responden atas pernyataan nomor 30

Klasifikasi Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi		Skor
Sangat jelas	5	1	9,09 %	5
Jelas	4	4	36,36 %	16
Agak jelas	3	4	36,36 %	12
Tidak jelas	2	1	0 %	2
Sangat tidak jelas	1	0	0%	0
Jumlah		11	100 %	37

Sumber : hasil olahan peneliti

Resume Hasil Penelitian Variabel Struktur Birokrasi tentang Sertifikasi Kompetensi

Jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan variabel struktur birokrasi berdasarkan Sertifikasi Kompetensi dapat di tunjukkan pada tabel 5.64. dan gambar 5.12. Jumlah item pertanyaan pada variabel struktur birokrasi terhadap Sertifikasi Kompetensi adalah 2 pernyataan, sehingga skor terendah yang diperoleh adalah 2 (1 x 2) dan skor tertinggi adalah 10 (2 x 5). Bila interval skor disesuaikan dengan tabel 3.4, maka akan diperoleh sebuah tabel pedoman, tabel 5.65. yang digunakan sebagai acuan operasional untuk menggambarkan tingkat dukungan variabel struktur birokrasi tentang Sertifikasi Kompetensi.

Dengan mengacu pada hasil perhitungan yang ditampilkan pada tabel rekapitulasi data kuesioner untuk variabel struktur birokrasi tentang Sertifikasi Kompetensi yang tercantum dalam tabel 5.66, maka diperoleh nilai harapan, nilai skor, skor rata-rata dan skor relatif berturut-turut sebagai berikut :

- a. nilai harapan : 110
- b. nilai skor : 83
- c. nilai rata-rata : 6
- d. skor relatif : 75,45 %

Tabel 5.64

Resume hasil penelitian Variabel struktur birokrasi tentang Sertifikasi Kompetensi

Pernyataan	Skor Relatif (%)	Kategori
Pernyataan nomor 29	83,64 %	Sangat Baik
Pernyataan nomor 30	67,27 %	Baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Tabel 5.65

Pedoman Interpretasi variabel struktur birokrasi tentang Sertifikasi Kompetensi

Interval		Penilaian
Skor relatif	Skor rata-rata	
$0 \% \leq \text{skor} \leq 20 \%$	$2,0 \leq \text{skor} \leq 4,4$	Tidak baik
$20 \% < \text{skor} \leq 40 \%$	$4,4 < \text{skor} \leq 4,8$	Kurang baik
$40 \% < \text{skor} \leq 60 \%$	$4,8 < \text{skor} \leq 6,2$	Cukup baik
$60 \% < \text{skor} \leq 80 \%$	$6,2 < \text{skor} \leq 8,6$	Baik
$80 \% < \text{skor} \leq 100 \%$	$8,6 < \text{skor} \leq 10$	Sangat baik

Sumber : hasil olahan peneliti

tabel 5.66

Rekapitulasi data kuesoiner untuk variabel struktur birokrasi

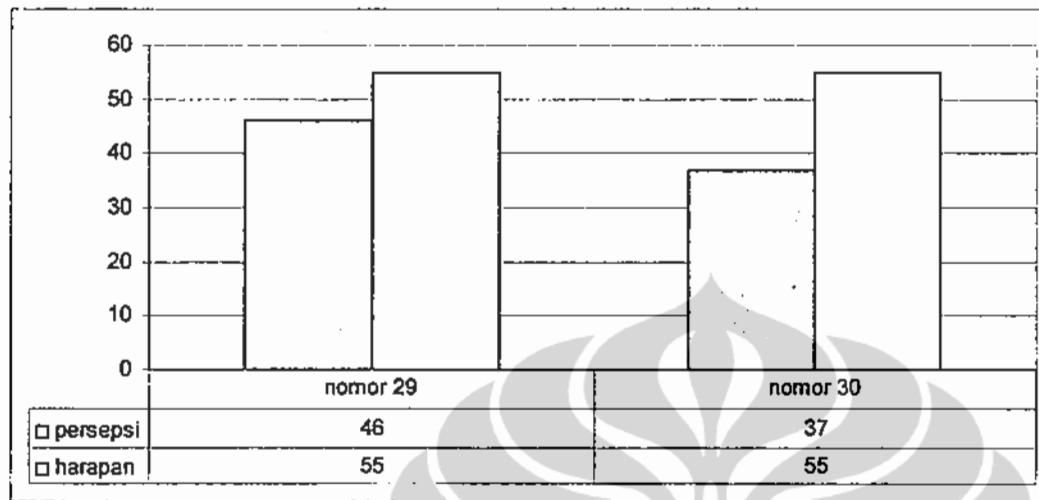
Tentang Sertifikasi Kompetensi

No. Pertanyaan	Pilihan jawaban					Jumlah Reponden	Skor jawaban				
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E
29	4	6	0	1	0	11	20	24	0	2	0
30	1	4	4	2	0	11	5	16	12	4	0
Jumlah	5	10	4	3	0		25	40	12	6	0

Sumber : hasil olahan peneliti

Gambar 5.12..

Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel struktur birokrasi tentang Sertifikasi Kompetensi



Sumber : hasil olahan peneliti

Dengan memperhatikan tabel 5.65 diatas sebagai pedoman untuk menginterpretasikan hasil perhitungan data kuesioner variabel struktur birokrasi tentang Sertifikasi Kompetensi, maka nilai skor rata-rata 6 atau skor relatif 75,45% menunjukkan secara umum struktur birokrasi tentang Sertifikasi Kompetensi antara Ditjen Binalattas dengan Kepala BLK UPTP dapat dikategorikan **baik**

Dengan adanya pedoman dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi(BNSP) No. 301 tahun 2006 tentang Pedoman Uji Kompetensi dan pedoman BNSP No.302 tahun 2006 tentang Penerbitan Sertifikasi Kompetensi maka petunjuk pelaksanaan tentang sertifikasi kompetensi sudah jelas. BLK-UPTP di bawah koordinasi Ditjen Binalattas mencoba menjadikan BLK-UPTP juga menjadi Tempat Uji Kompetensi (TUK), sehingga memudahkan peserta pelatihan untuk dapat langsung melaksanakan uji kompetensi di BLK-UPTP. Dengan tersebarnya TUK di BLK-UPTP, sangat memudahkan dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia kompeten di Indonesia. Namun di sisi lain masih terbatasnya Lembaga Sertifikasi Profesi (38 LSP) yang ada menjadikan jumlah orang yang tersertifikasi juga terbatas

RESUME HASIL PENELITIAN VARIABEL STRUKTUR BIROKRASI

Dari hasil skor relatif yang dimiliki dari masing-masing tiga pilar utama Sislatkernas, maka dapat diperoleh skor relatif (dengan nilai rata-rata 6), Pelatihan Berbasis Kompetensi lebih besar dari skor relatif Sertifikasi Kompetensi dan Standar Kompetensi Kerja dengan perbandingan 80,00% : 75,45 % : 66,36% dan dengan dapat dikategori baik, baik dan baik.

Jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan variabel struktur birokrasi berdasarkan Standar Kompetensi Kerja, Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Sertifikasi Kompetensi (tiga pilar utama Sislatkernas) dapat di tunjukkan pada tabel 5.67. dibawah ini.

Tabel 5.67

Resume hasil penelitian variabel struktur birokrasi

Pernyataan	Skor Relatif (%)	Kategori
Pernyataan nomor 9	72,73 %	Baik
Pernyataan nomor 10	60,00 %	Baik
Pernyataan nomor 19	85,45 %	Sangat Baik
Pernyataan nomor 20	74,55 %	Baik
Pernyataan nomor 29	83,64 %	Sangat Baik
Pernyataan nomor 30	67,27 %	Baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Tabel 5.68

Pedoman Interpretasi variabel struktur birokrasi

Interval		Penilaian
Skor relatif	Skor rata-rata	
$0 \% \leq \text{skor} \leq 20 \%$	$6,0 \leq \text{skor} \leq 10,8$	Tidak baik
$20 \% < \text{skor} \leq 40 \%$	$10,8 < \text{skor} \leq 15,6$	Kurang baik
$40 \% < \text{skor} \leq 60 \%$	$15,6 < \text{skor} \leq 20,4$	Cukup baik
$60 \% < \text{skor} \leq 80 \%$	$20,4 < \text{skor} \leq 25,2$	Baik
$80 \% < \text{skor} \leq 100 \%$	$25,2 < \text{skor} \leq 30$	Sangat baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Tabel 5.69

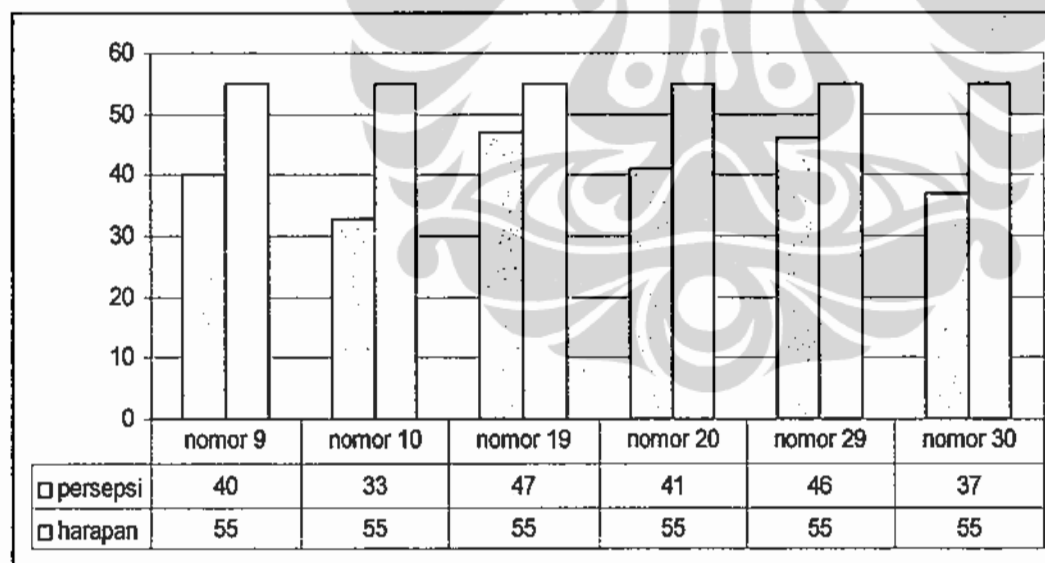
Rekapitulasi data kuesoiner untuk variabel struktur birokrasi

No. Pertanyaan	Pilihan jawaban					Jumlah Reponden	Skor jawaban				
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E
9	0	7	4	0	0	11	0	28	12	0	0
10	0	3	5	3	0	11	0	12	15	6	0
19	4	6	1	0	0	11	20	24	3	0	0
20	1	6	4	0	0	11	5	24	12	0	0
29	4	6	0	1	0	11	20	16	0	2	0
30	1	4	4	2	0	11	5	16	12	4	0
Jumlah	10	32	18	6	0		50	128	54	12	0

Sumber : hasil olahan peneliti

Gambar 5.13

Grafik persepsi dan harapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel struktur birokrasi



Sumber : hasil olahan peneliti

Jumlah item pernyataan pada variabel struktur birokrasi terhadap 3 pilar utama Sislatkernas berjumlah 6 pernyataan. Skor terendah adalah 6 (6 x 1) dan skor tertinggi adalah 30 (6 x 5). Bila interval skor disesuaikan dengan tabel 3.4, maka dapat diperoleh sebuah pedoman yang dapat dijabarkan di tabel 5.67. yang

dijadikan acuan dapat menggambarkan tingkat dukungan variabel struktur birokrasi. Dengan mengacu pada hasil perhitungan yang ditampilkan pada rekapitulasi data kuesioner untuk variabel struktur birokrasi terhadap 3 pilar Sislatkernas, yang tergambar dalam tabel 5.69. dan gambar 5.4, maka dapat diperoleh nilai harapan, nilai skor, skor rata-rata dan skor relatif sebagai berikut :

- a. nilai harapan : 330
- b. nilai skor : 244
- c. skor rata-rata : 18
- d. skor relatif : 73,94 %

Dengan memperhatikan tabel 5.68 sebagai pedoman untuk menginterpretasikan hasil perhitungan data kuesioner variabel struktur birokrasi, maka nilai skor rata-rata 18 atau skor relatif 73,94% menunjukkan bahwa secara umum struktur birokrasi yang dijalin antara Ditjen Binalattas dengan Kepala Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat mengenai implementasi Sislatkernas dapat dikategorikan **baik**.

Dengan adanya aturan-aturan dan pedoman yang mengatur tentang petunjuk pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan pelatihan berbasis kompetensi, maka tinggal mendorong untuk memperbanyak jumlah Standar Kompetensi Kerja, Tempat Uji Kompetensi dan Lembaga Sertifikasi Profesi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia Indonesia yang kompeten.

Dengan memperbanyak Standar Kompetensi dan Lembaga Sertifikasi Profesi maka perlu dikembangkan *Mutual Recognition Agreement* standar kompetensi dengan negara lain sehingga sistem sertifikasi negara Indonesia diakui dengan negara lain. Disamping tersebarnya Tempat Uji Kompetensi akan memudahkan peserta uji kompetensi mendapatkan sertifikasi kompetensi.

5.2.5. Variabel Komunikasi, Sumber Daya, Sikap dan Struktur Birokrasi

Secara keseluruhan variabel yang dikemukakan oleh Edward C George III terhadap pendapat responden atas pernyataan-pernyataan dilakukan dengan cara merata-ratakan nilai skor relatif setiap variabel. Setelah didapat skor relatif rata-rata, maka dapat diinterpretasikan menurut tabel acuan interpretasi (tabel 3.4).

Untuk mendapat gambaran umum tentang skor relatif dan ketegori variabel penelitian dapat ditunjukkan dalam tabel 5.70 berikut ini :

Tabel 5.70

Rekapitulasi skor relatif untuk variabel komunikasi, sumber daya, sikap dan struktur birokrasi

No	Variabel	Skor relatif (%)	Kategori
1.	Komunikasi	77,17	Baik
2.	Sumber Daya	72,87	Baik
3.	Sikap	74,55	Baik
4.	Struktur Birokrasi	73,94	Baik
Skor Relatif Rata-rata		74,63	Baik

Sumber : hasil olahan peneliti

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai skor relatif rata-rata adalah 74,63%, menurut tabel 3.4, dengan nilai tersebut dapat diklasifikasikan dalam kategori baik. Dengan demikian implementasi pembinaan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat pada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dalam kategori baik.

Pembinaan Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat dalam penilaian baik implementasinya. Ini dikarenakan BLK-UPTP berada dalam koordinasi Ditjen Binalattas, hal ini sejalan dengan tugas dan fungsi Ditjen Binalattas (PerMenNakertrans Nomor:Per.05/MEN/IV/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi) yang mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas. Sedangkan menurut fungsinya Ditjen Binalattas menyiapkan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan dan standarisasi teknis, penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur serta pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang standarisasi kompetensi dan program pelatihan, pembinaan instruktur dan tenaga kepelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, pemagangan serta produktivitas.

Sebagai pembina BLK-UPTP, Ditjen Binalattas berupaya agar pelaksanaan sistem pelatihan kerja nasional dapat terselenggara di BLK-UPTP. Hal ini menjadikan acuan dari BLK-UPTP dalam merencanakan anggaran yang disusun menuju sistem pelatihan kerja nasional yang efisien dan efektif. Pelatihan kerja yang efisien dan efektif berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan berbasis pada kompetensi kerja. Program pelatihan berbasis kompetensi disusun berdasarkan standar kompetensi kerja. Penetapan tentang Standar Kompetensi Kerja tertuang dalam PerMen.Nakertrans No. Per.21/MEN/X/2007 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia dan Kep. Dirjen Lattas No. Kep.297/Lattas/XII/2007 tentang Pedoman Tata Cara Penyusunan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

Penetapan standar kompetensi kerja dijabarkan dalam program pelatihan kerja berdasarkan unit-unit kompetensi yang ada. Dari unit-unit kompetensi inilah dibuat program pelatihan. Dikarenakan berdasarkan unit kompetensi maka disebut program pelatihan berbasis kompetensi.

Pelatihan berbasis kompetensi sudah diterapkan di BLK-UPTP. Kebijakan ini sejalan dengan apa yang diamanatkan dalam Sislattkernas. Untuk mendukung kebijakan tersebut Ditjen Binalattas mengeluarkan pedoman-pedoman untuk terlaksananya Pelatihan Berbasis Kompetensi. Adapun pedoman-pedoman tersebut diantaranya :

- Kep.Dirjen Lattas No.162/Lattas/VI/2006 tentang pedoman pelaksanaan pelatihan Berbasis Kompetensi
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas No.Kep.224/LATTAS/VI/2006 tentang Pedoman Penyusunan Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas No.Kep.225/LATTAS/VI/2006 tentang Pedoman Program Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas No.Kep.226/LATTAS/VI/2006 tentang Pedoman Format Program Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Dengan pelatihan berbasis kompetensi, diharapkan para lulusan pelatihan tersebut dapat dilanjutkan dengan uji kompetensi. Hal ini dimungkinkan karena mereka mendapat pelajaran yang hampir sama dengan apa yang akan diujikan. Perolehan sertifikasi kompetensi ini dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan dilakukan di Tempat Uji Kompetensi(TUK).

Ditjen Binalattas melalui program revitalisasi BLK, mencoba upaya agar sarana dan prasarana yang ada di BLK-UPTP dapat di jadikan TUK, sehingga dengan adanya TUK di BLK-UPTP, membuat peserta pelatihan atau anggota masyarakat lain tidak perlu harus ke kota-kota besar untuk mengikuti uji kompetensi. Revitalisasi BLK lebih ditekankan pada perbaikan bengkel dan pengadaan peralatan pelatihan baru yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan menjadi alat untuk uji kompetensi. Diharapkan dengan tersebarnya TUK di BLK-UPTP, sangat memudahkan dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia di Indonesia

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya, maka dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses implementasi pembinaan kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat Direktorat Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas tergolong **baik**, hal ini dapat disimpulkan sebagai berikut :
 - a. Komunikasi yang dijalin antara Ditjen Binalattas dengan Kepala BLK-UPTP sudah berjalan dengan baik. Komunikasi merupakan faktor salah satu variabel yang penting dalam pelaksanaan suatu kebijakan. Bila komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka dapat dipastikan implementasi yang akan dijalankan tidak dapat berjalan dengan yang diharapkan. Komunikasi yang dijalin dengan Kepala BLK UPTP dilakukan dalam rapat-rapat koordinasi, sosialisasi maupun dalam kunjungan kerja di BLK UPTP. Komunikasi ini dapat dijalin dengan sangat baik dikarenakan BLK-UPTP masih dibawah koordinasi Ditjen Binalattas, sehingga dalam melaksanakan suatu kebijakan dibidang pelatihan kerja maka BLK-UPTP-lah yang pertama sebagai pelaksana kebijakan tersebut dan merupakan kepanjangan tangan dari pemerintah dalam melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dalam mencapai tujuan yang diinginkan.
 - b. Dukungan sumber daya dalam implementasi pembinaan Sislatkernas, Ditjen Binalattass sebagai pelaksana kebijakan dan standarisasi teknis di bidang standarisasi kompetensi dan program pelatihan, pembinaan instruktur dan tenaga kepelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, pemagangan serta produktivitas (salah satu fungsi Ditjen Binalattas) berupaya agar tujuan dari Sislatkernas dapat dilaksanakan di BLK-UPTP. Sebagai pelaksana kebijakan, Ditjen Binalattas melalui BLK-UPTP mendorong agar sumber daya-sumber daya yang ada di BLK-UPTP dapat

melaksanakan kebijakan yang ada dalam Sislatkernas. Sumber daya disini antara lain :

- Kepala BLK-UPTP sebagai *top management* dari suatu BLK, diharapkan kebijakan-kebijakan yang diambil dalam mengelola BLK berdasarkan acuan dari Sislatkernas itu sendiri.
- Instruktur yang kompeten sebagai salah satu ujung tombak dalam terselenggaranya pelatihan yang efektif dan efisien.
- Sarana dan prasarana yang mendukung pelatihan berbasis kompetensi. Sarana dan prasana disini termasuk modul, program, bahan dan peralatan pelatihan yang berdasarkan standar kompetensi

Penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi juga didukung oleh Ditjen Binalattas dalam hal sarana dan prasarana yang ada di BLK-UPTP dengan program "Revitalisasi BLK". Program ini salah satunya bertujuan untuk pengadaan peralatan pelatihan baru yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar yang ada.

Ditjen Binalattas juga menerbitkan pedoman-pedoman sebagai petunjuk pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Adapun pedoman-pedoman tersebut adalah :

- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas No.Kep.162/LATTAS/VI/2006 tentang Pedoman Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas No.Kep.224/LATTAS/VI/2006 tentang Pedoman Penyusunan Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas No.Kep.225/LATTAS/VI/2006 tentang Pedoman Program Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas No.Kep.226/LATTAS/VI/2006 tentang Pedoman Format Program Pelatihan Berbasis Kompetensi.

- c. Dukungan dari sikap adalah kesediaan dan kemauan dari para pelaksana dalam mendukung implementasi Sislatkernas di BLK-UPTP sudah baik dijalankan. Ini dimungkinkan karena keberadaan BLK-UPTP yang masih dalam koordinasi Ditjen Binalattas. Sikap para pelakasana di BLK-UPTP memudahkan Ditjen Binalattas untuk dapat menyiapkan perumusan kebijakan dalam pelaksanaan Sislatkernas agar pelaksanaannya berjalan efektif dan efisien.

Kemudahan Ditjen Binalattas dalam mengkoordinir BLK-UPTP salah satunya adalah BLK-UPTP dalam merencanakan anggaran selalu berpijak pada sistem pelatihan yang di gariskan oleh Ditjen Binalattas, sehingga memudahkan Ditjen Binalattas dalam mengontrol garis kebijakannya. Namun pelaksanaan tersebut seharusnya bisa lebih ditingkatkan lagi dengan program-program bimbingan teknis, sosialisasi, maupun dari penyediaan anggaran untuk masing-masing kejuruan menjadi tempat uji kompetensi (TUK).

- d. Dukungan struktur birokrasi adalah Dengan adanya aturan-aturan dan pedoman yang mengatur tentang petunjuk pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan pelatihan berbasis kompetensi, maka tinggal mendorong untuk memperbanyak jumlah Standar Kompetensi Kerja, Tempat Uji Kompetensi dan Lembaga Sertifikasi Profesi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia indonesia yang kompeten.

Dengan memperbanyak Standar Kompetensi dan Lembaga Sertifikasi Profesi maka perlu dikembangkan *Mutual Recognition Agrrement* standar kompetensi dengan negara lain sehingga sistem sertifikasi negara Indonesia diakui dengan negara lain. Disamping tersebarnya Tempat Uji Kompetensi akan memudahkan peserta uji kompetensi mendapatkan sertifikasi kompetensi.

2. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka upaya-upaya apa yang harus dilakukan untuk mempercepat implementasi pembinaan kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat Direktorat Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.adalah :

- a. Pada pernyataan No. 24 yaitu *“Dalam mempersiapkan sertifikasi kompetensi bagi para peserta pelatihan, menurut pendapat anda, apakah jumlah aparat pelaksana dan memiliki kualifikasi di BLK UPTP yang saudara/i pimpin sudah memadai?”*

skor relatif yang di dapat dalam pernyataan ini adalah 50,91%, dan ini berada dalam kategori cukup baik, maka untuk upaya mempercepat kebijakan Sislatkernas maka, perlu memperbanyak uji kompetensi bagi instruktur, sehingga dalam proses pelatihan berbasis kompetensi, para pengajarnya (instruktur) sudah kompeten dalam memberikan materi-materi yang berdasarkan unit-unit kompetensi.

- b. Pada pernyataan No. 27 yaitu *“Bagaimanakah sarana dan prasarana yang dimiliki BLK-UPTP untuk sertifikasi kompetensi, sudah cukup memadai?”*

skor relatif yang di dapat dalam pernyataan ini adalah 58,15%, dan ini berada dalam kategori cukup baik, maka untuk upaya mempercepat kebijakan Sislatkernas maka sarana dan prasarana BLK-UPTP harus disesuaikan untuk Tempat Uji Kompetensi. Ini diharapkan agar untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi, para peserta pelatihan atau masyarakat tidak perlu harus menjalankan perjalanan jauh, namun cukup ke BLK-UPTP untuk dapat di uji sertifikasi.

Berdasarkan laporan hasil mapping Direktorat Bina Lembaga dan Sarana tahun 2008, Kondisi workshop dan peralatan BLK-UPTP dalam kategori baik, kecuali BLKI Banda Aceh dan BLKI Sorong yang dalam kategori cukup.

Berdasarkan BLK-UPTP dan kejuruan yang telah mendapat Tempat Uji Kompetensi dapat diperoleh data sebagai berikut :

No.	Nama BLK-UPTP	Kejuruan yang Mendapat TUK
1.	BLKI Banda Aceh	-
2.	BBLKI Medan	Otomotif
3.	B2PLKLN-Cevest	Otomotif, Mesin dan Teknologi Informasi
4.	B2PLKDN-Bandung	Otomotif dan Las
5.	BBLKI Serang	Las

6.	BLKI Semarang	Otomotif, Las dan Mesin
7.	BBLKI Surakarta	Otomotif
8.	BLKI Samarinda	-
9.	BLKI Makassar	Teknik pendingin
10.	BLKI Ternate	-
11.	BLKI Sorong	-

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Menambah khasanah pengetahuan terutama mengenai implementasi kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Sistem Pelatihan Kerja Nasional merupakan dasar acuan dalam menyelenggarakan pelatihan kerja. Pelatihan Kerja yang berdasarkan standar kompetensi kerja, Pelatihnnya berbasis kompetensi dan tersertifikasi kompetensinya peserta pelatihan. Kebijakan Sislakernas harus segera diimplementasikan secara nasional, karena ini salah satu peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan kerja diharapkan dapat menjadi suatu solusi dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam bersaing dalam pasar regional dan global, sehingga sumber daya manusia di Indonesia dapat mengisi pasar regional dan global.
2. Ditjen Binalattas harus segera melakukan pemetaan terhadap kualifikasi instruktur yang ada di BLK-UPTP, sehingga dapat diperoleh hasil kualifikasi instruktur perlu di upgrade kualitasnya melalui diklat, bimbingan teknis, sosialisasi dan workshop serta perlu diadakan uji kompetensi bagi instruktur agar pelatihan berbasis kompetensi dapat berjalan lebih baik lagi.

Ditjen Binalattas juga perlu menyediakan anggaran untuk menjadikan setiap kejuruan yang ada di BLK-UPTP menjadi Tempat Uji Kompetensi. Ini di maksudkan agar peserta pelatihan dan masyarakat yang ingin mendapatkan sertifikat kompetensi tidak perlu jauh-jauh ke Jakarta, cukup di BLK-UPTP yang ada untuk melaksanakan uji kompetensi tersebut.

3. Diharapkan dari tesis ini dapat memberikan referensi bagi peneliti lanjutan yang ingin meneliti tentang kebijakan maupun tentang Sistem Pelatihan Kerja nasional.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Anderson, James E. (1975). *Public Policy Making*. Second Edition. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Arifin, Anwar (2000). *Ilmu Komunikasi : Sebuah Pengantar Ringkas*. Jakarta PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian Sosial Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Bromley, W. Daniel (1989), *Understanding Public Policy*, Englewood Cliffs N.J. Prentice Hall
- Cochran, L. Charles and Malone. (1999). *Public Policy Perspectives and Choices*. Boston. Mc. Graw Hill College.
- Dunn, William N. (2000). *Public Policy Analysis : An Introduction*. Second Edition (terjemahan). Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Dwijowijoto, RN. (2003). *Kebijakan Publik (Formulasi, Implementasi dan Evaluasi)*. Jakarta. PT. Elex. Media Komputindo.
- Edward III, George. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington : Congratonal Quarterly Inc
- Grindle, Merille s (1980). *Politics and Policy Implementation In The Third World*. New Jersey : University Princeston Press .
- Hogwood, Brian W dan Gunn, Iewis A. (1986). *Policy Analysis For The Real World*, London : Oxford University Press
- Howlet, Michael dan Ramsesh, M, (1995) *Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystems*, Oxford University Press, Toronto
- Irawan, Prasetyo. (1999). *Logika dan Prosedur Penelitian*. Jakarta. STIA LAN Press.
- Jenkins, W.I. (1978) *Policy Analysis*. New York : Hot Rinehart and Winston Inc.
- Kasim, Ashar. (1993). *Pengukuran Efektivitas dalam Organisasi*. Jakarta. LPFEUI.
- Koentjaraningrat. (1993). *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta. PT. Gramedia.

- Lester, P. James. (2000) *Public Policy – An Evolutionary Approach*. Second Edition. Wadsworth.
- Mazmanian, Daniel A et.al (1981) *Implementation and Public Policy*. USA. Scott Foresmanand Company
- Meter, Donald S.Van dan Horn, Carl E. Van (1978) *The Policy Implementation Process : A Conceptual Framework dalam Administration And Society*, Vol. 6
- Moedjiman, et.al..(2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Indonesia Terpadu*. Jakarta. YTKI.
- Moleong, LJ. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mustopadidjaja, AR. (2002). *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Ealuasi Kinerja*. Jakarta. LAN.
- Nakamura, Robert T.,et.al (1980). *The Politics of Policy Implementation*. USA: St. Martin's Press
- Nasir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta : Galilea Indonesia.
- Nawawi, H. Hadar (1998) *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yigyakarta : Gajah Mada University Press
- Purwanto, MD. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Riduwan. (2004). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.
- Singarimbun, Masri. et.al (1981) *Metode Penelitian Survai*, LP3ES, Jakarta
- Sugiyono. (2003). *Statistik untuk Penelitian*. Cetakan 12. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan 12. Bandung : Alfabeta.
- Suharto, Edi. (2008). *Analisis Kebijakan Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Walpole, RE. (1990). *Pengantar Statistika*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Gramedia.
- Wibawa, Samudra, et.al.(1994) *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta Rajawali Press.
- Widodo, Joko. (2007). *Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia Publishing.

Winarno, Budi. (2002). *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta. Media Pressindo.

PERUNDANG-UNDANGAN :

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Permenakertrans No. PER 05/MEN/IV/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Kep. Dirjen Lattas No. Kep. 162/Lattas/VI/2006 tentang Pedoman Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Kep. Dirjen Lattas No. Kep. 224/Lattas/VI/2006 tentang Pedoman Penyusunan Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Kep. Dirjen Lattas No. Kep. 225/Lattas/VI/2006 tentang Pedoman Program Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Kep. Dirjen Lattas No. Kep. 226/Lattas/VI/2006 tentang Pedoman Format Program Pelatihan Berbasis Kompetensi.

TESIS :

Sri Puji Rahayu. 2005. *Evaluasi Implementasi Kebijakan Baku Mutu Limbah Cair Bagi Kegiatan Industri*. Program Pascasarjana. FISIP UI.

Usman. 2005. *Evaluasi Implementasi Kebijakan Penunjukan Pihak Ketiga dalam Urusan Layanan Kemtrogenan*. Program Pascasarjana. FISIP UI.

INTERNET :

<http://id.wikipedia.org/wiki/Globalisasi>

Suara Pembaharuan Online, last modified 27/08/08.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 : Pengujian Validitas Instrumen
- Lampiran 4 : Pengujian Reliabilitas Instrumen
- Lampiran 5 : Rekapitulasi Data Kuesioner
- Lampiran 6 : Transkrip Wawancara Informan 1
- Lampiran 7 : Transkrip Wawancara Informan 2
- Lampiran 8 : Surat Pengantar Penelitian
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 10 : Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

Kepada Yth :

Bapak / Ibu Kepala BLK UPTP

Di Tempat

Hal : Kuesioner kepada Kepala BLK UPTP berkenaan dengan analisis implementasi kebijakan Pembinaan Sistem Pelatihan Kerja Nasional (PP No. 31 Tahun 2006) pada Ditjen Binalattas.

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, nama Widjanarko, mahasiswa Pasca Sarjana Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan. Dengan ini bermaksud menyebarkan kuesioner kepada Bapak / Ibu Kepala BLK UPTP di lingkungan Ditjen Binalattas.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi atau data yang lebih lengkap dan akurat bagi penyusunan tesis saya yang mengambil topik **“Analisis Implementasi Kebijakan Pembinaan Sistem Pelatihan Kerja Nasional (PP. No. 31 tahun 2006) pada BLK-UPTP Ditjen Binalattas”**.

Data dan informasi yang kami peroleh akan digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah dan tidak untuk kepentingan lainnya yang dapat merugikan pihak Balai Latihan Kerja di UPTP Ditjen Bina Lattas.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, Mei 2009

Hormat kami

(Widjanarko)

lanjutan

Judul : Analisis Implementasi Kebijakan Pembinaan Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas

Nama BLK :

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

Nyatakan pendapat anda dengan memberi tanda silang (x) pada alternatif jawaban yang telah disediakan.

1. Apakah menurut anda, penyaluran komunikasi dari Ditjen Binalattas tentang penyelenggaraan pelatihan harus selalu berdasarkan Standar Kompetensi Kerja sudah baik dilaksanakan?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. agak baik
 - d. tidak baik
 - e. sangat tidak baik

2. Apakah menurut anda, informasi yang anda terima dari Ditjen Binalattas mengenai Standar Kompetensi Kerja sudah cukup jelas dan cukup dimengerti?
 - a. sangat jelas dan sangat mengerti
 - b. jelas dan mengerti
 - c. agak jelas dan agak dimengerti
 - d. tidak jelas dan tidak mengerti
 - e. sangat tidak jelas dan sangat tidak mengerti

3. Apakah Standar Kompetensi Kerja sudah mengarah kepada persepsi yang sama untuk dapat dilaksanakan dalam Sistem Pelatihan Kerja Nasional?
 - a. sangat mengarah
 - b. mengarah
 - c. agak mengarah
 - d. tidak mengarah
 - e. sangat tidak mengarah

4. Menurut anda, dalam menerapkan Standar Kompetensi Kerja dalam proses pembelajaran pelatihan sudah dapat dimengerti oleh para instruktur?
 - a. sangat dimengerti
 - b. dimengerti
 - c. agak dimengerti
 - d. tidak dimengerti
 - e. sangat tidak dimengerti

5. Dalam melaksanakan program pelatihan, apakah sudah ada kejelasan tentang kewenangan para instruktur untuk menjalankan Standar Kompetensi Kerja dalam proses pembelajaran?
 - a. sangat jelas
 - b. jelas
 - c. agak jelas
 - d. tidak jelas
 - e. sangat tidak jelas

6. Dalam melaksanakan Standar Kompetensi Kerja kedalam suatu program pelatihan , apakah para instruktur sudah mendapatkan informasi yang sangat jelas tentang petunjuk yang harus dilaksanakan?
 - a. sangat jelas
 - b. jelas
 - c. agak jelas
 - d. tidak jelas
 - e. sangat tidak jelas

7. Menurut anda, dalam menetapkan Standar Kompetensi Kerja kedalam program pelatihan apakah sudah cukup tersedia sarana dan prasarana (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) yang dibutuhkan?
 - a. sangat tersedia
 - b. tersedia
 - c. agak tersedia

- d. tidak tersedia
 - e. sangat tidak tersedia
8. Menurut pendapat Bapak/Ibu, bagaimana sikap para instruktur dalam penerapan Standar Kompetensi Kerja dalam pelatihan kerja, apakah sudah menerima dan melaksanakan dengan baik?
- a. sangat baik
 - b. baik
 - c. agak baik
 - d. tidak baik
 - e. sangat tidak baik
9. Dalam menerapkan Standar Kompetensi Kerja perlu adanya petunjuk pelaksanaan. Apakah petunjuk pelaksanaan sudah dijalankan dengan baik?
- a. sangat baik
 - b. baik
 - c. agak baik
 - d. tidak baik
 - e. sangat tidak baik
10. Dalam melaksanakan petunjuk pelaksanaan Standar Kompetensi Kerja, disyaratkan tidak adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan. Apakah hal tersebut sudah berjalan dengan baik?
- a. sangat baik
 - b. baik
 - c. agak baik
 - d. tidak baik
 - e. sangat tidak baik
11. Menurut pendapat anda, penyaluran informasi dari Ditjen Binalattas tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi sudah dapat dikatakan berjalan dengan baik?
- a. sangat baik

- b. baik
- c. agak baik
- d. tidak baik
- e. sangat tidak baik

12. Menurut anda, apakah kejelasan informasi tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi sudah dapat dipahami dengan baik?

- a. sangat baik
- b. baik
- c. agak baik
- d. tidak baik
- e. sangat tidak baik

13. Apakah menurut anda, Pelatihan Berbasis Kompetensi sudah dapat dilaksanakan secara konsisten di Balai Latihan Kerja UPTP?

- a. sangat konsisten
- b. konsisten
- c. agak konsisten
- d. tidak konsisten
- e. sangat tidak konsisten

14. Dalam melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi, menurut pendapat saudara/i apakah instruktur sudah memiliki pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang memadai?

- a. sangat memadai
- b. memadai
- c. agak memadai
- d. tidak memadai
- e. sangat tidak memadai

15. Dalam melaksanakan Pelatihan berbasis Kompetensi, apakah sudah dipahami dengan baik tugas dan kewenangan masing-masing instruktur?
- sangat paham
 - paham
 - agak paham
 - tidak paham
 - sangat tidak paham
16. Menurut pendapat anda, dalam melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi apakah sudah tersedia informasi (petunjuk, tata cara pelaksanaan) yang dimiliki oleh setiap pelaksana ?
- sangat tersedia
 - tersedia
 - agak tersedia
 - tidak tersedia
 - sangat tidak tersedia
17. Dalam melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi, menurut anda, apakah sarana dan prasarana sudah tersedia dengan baik?
- sangat baik
 - baik
 - agak baik
 - tidak baik
 - sangat tidak baik
18. Dalam melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi, apakah para pelaksana memberikan dukungan untuk mencapai tujuan pelatihan yang diharapkan?
- sangat mendukung
 - mendukung
 - agak mendukung
 - tidak mendukung
 - sangat tidak mendukung

19. Menurut pendapat anda, apakah para pelaksana terbantu dalam melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi dengan adanya petunjuk pelaksanaannya?
- sangat terbantu
 - terbantu
 - agak terbantu
 - tidak terbantu
 - sangat tidak terbantu
20. Apakah dalam melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi sudah ada pembagian tanggung jawab secara jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan/tanggung jawab?
- sangat jelas
 - jelas
 - agak jelas
 - tidak jelas
 - sangat tidak jelas
21. Apakah saudara/i mengerti informasi dari Ditjen Binalattas tentang sertifikasi kompetensi, dan para peserta pelatihan sudah mulai dikenalkan dalam proses pembelajaran pelatihan?
- sangat mengerti dan sudah dilaksanakan
 - mengerti dan dilaksanakan
 - agak mengerti dan agak dilaksanakan
 - tidak mengerti dan belum dilaksanakan
 - sangat tidak mengerti dan belum dilaksanakan
22. Sertifikasi Kompetensi harus dilakukan melalui uji kompetensi oleh lembaga yang independen. Apakah kejelasan informasi mengenai petunjuk pelaksanaan dalam uji kompetensi sudah diketahui dengan baik?
- sangat baik
 - baik
 - agak baik

- d. tidak baik
- e. sangat tidak baik

23. Menurut pendapat anda, hasil dari sertifikasi kompetensi sudah dapat diakui dalam menjamin mutu lulusan?

- a. sangat diakui
- b. diakui
- c. agak diakui
- d. tidak diakui
- e. sangat tidak diakui

24. Dalam mempersiapkan sertifikasi kompetensi bagi para peserta pelatihan, menurut pendapat anda, apakah jumlah dan kualifikasi yang dimiliki aparat pelaksana di BLK UPTP yang saudara/i pimpin sudah memadai?

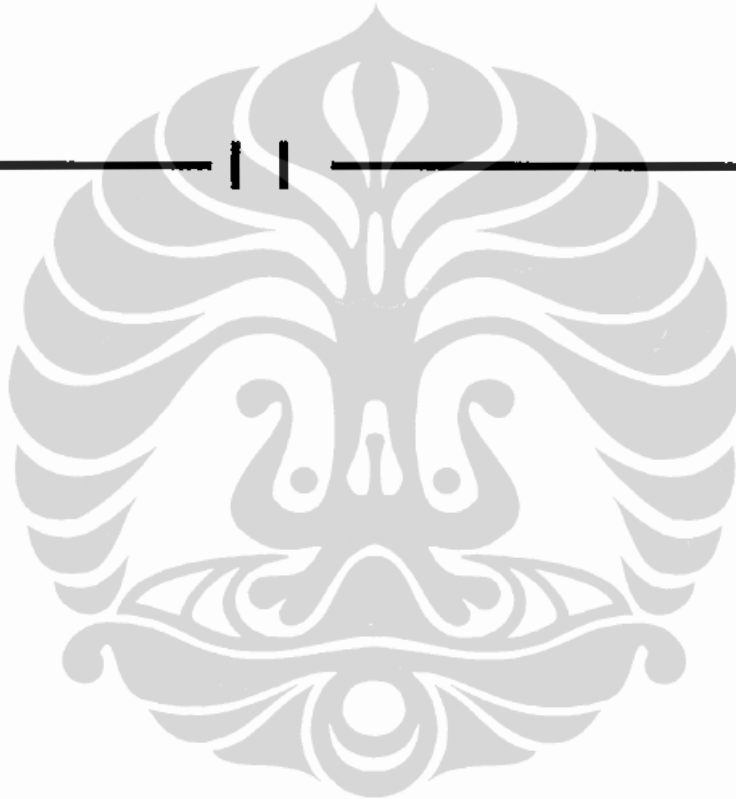
- a. sangat memadai
- b. memadai
- c. agak memadai
- d. tidak memadai
- e. sangat tidak memadai

25. Menurut pendapat anda, bagaimanakah pembagian kewenangan para pelaksana dalam menyelenggarakan pelatihan untuk mempersiapkan sertifikasi kompetensi bagi peserta pelatihan sudah berjalan dengan baik?

- a. sangat baik
- b. baik
- c. agak baik
- d. tidak baik
- e. sangat tidak baik

26. Menurut anda, bagaimanakah informasi yang diberikan pelaksana kepada peserta dalam mengikuti pelatihan kerja mengarah pada sertifikasi kompetensi?
- sangat baik
 - baik
 - agak baik
 - tidak baik
 - sangat tidak baik
27. Bagaimanakah sarana dan prasarana yang dimiliki BLK-UPTP untuk sertifikasi kompetensi, sudah cukup memadai?
- sangat memadai
 - memadai
 - agak memadai
 - tidak memadai
 - sangat tidak memadai
28. Dalam melaksanakan program sertifikasi kompetensi, apakah Lembaga Sertifikasi Profesi mendapat dukungan penuh dari para pelaksananya?
- sangat didukung
 - didukung
 - agak didukung
 - tidak didukung
 - sangat tidak didukung
29. Struktur birokrasi yang ada memudahkan kegiatan koordinasi serta dapat menjamin terselenggaranya sertifikasi kompetensi?
- sangat menjamin
 - menjamin
 - agak menjamin
 - tidak menjamin
 - sangat tidak menjamin

30. Dalam melaksanakan program sertifikasi kompetensi, apakah lembaga sertifikasi profesi telah melakukan pembagian tanggung jawab secara tegas sehingga tidak terjadi tumpang tindih, antara tugas dengan kewenangan?
- a. sangat tegas
 - b. tegas
 - c. agak tegas
 - d. tidak tegas
 - e. sangat tidak tegas



**PEDOMAN WAWANCARA
ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN
PEMBINAAN SISTEM PELATIHAN KERJA NASIONAL PADA
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS**

1. Bagaimana proses dan mekanisme perumusan kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkemas)?
2. Siapa saja pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan Sislatkemas? Dan apa tugas dan fungsinya?
3. Menurut Bapak apakah tugas-tugas dalam pelaksanaan kebijakan Sislatkemas telah ditetapkan dengan jelas dan dipahami dengan baik oleh pelaksana?
4. Bagaimana pembinaan terhadap BLK UPTP dalam pelaksanaan Sislatkemas?
5. Bagaimana peranan sumber daya (SDM, kewenangan, informasi dan sarana prasarana) dalam mendukung keberhasilan sislatkemas di BLK UPTP?
6. Bagaimana sikap pelaksana kebijakan yang terlibat dalam implementasi Sislatkemas?
7. Bagaimana kompetensi dari pelaksana kebijakan? Apakah pelaksana dapat memahami tugas dengan baik?
8. Bagaimana komunikasi antara pembuat kebijakan dengan pelaksana kebijakan?
9. Bagaimana dengan penyebaran tanggung jawab tentang Sislatkemas jika daerah juga diwajibkan melaksanakan implementasi Sislatkemas?
10. Bagaimana komitmen organisasi terhadap pelaksanaan Sislatkemas?
11. Apakah kebijakan ini dianggap berhasil?

Lampiran 3

CORRELATIONS

/VARIABLES=KOM1 KOM2 KOM3 KOM4 KOM5 KOM6 KOM7 KOM8 KOM9 KOMTOT
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE .

Correlations KOM

Correlations

		KO M1	KO M2	KO M3	KO M4	KO M5	KO M6	KO M7	KO M8	KO M9	KOMTOT
KOM1	Pearson	1	,714	,429	,408	,408	,333	,667	,688	,556	,760(*)
	Correlation		(*)					(*)	(*)		
	Sig. (2-tailed)		,020	,217	,242	,242	,347	,035	,028	,095	,011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
KOM2	Pearson	,714	1	,388	,467	,467	,429	,905	,688	,365	,785(**)
	Correlation	(*)						(**)	(*)		
	Sig. (2-tailed)	,020		,268	,174	,174	,217	,000	,028	,300	,007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
KOM3	Pearson	,429	,388	1	,467	,758	,429	,429	,524	,841	,785(**)
	Correlation					(*)				(**)	
	Sig. (2-tailed)	,217	,268		,174	,011	,217	,217	,120	,002	,007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
KOM4	Pearson	,408	,467	,467	1	,583	,748	,408	,421	,499	,702(*)
	Correlation						(*)				
	Sig. (2-tailed)	,242	,174	,174		,077	,013	,242	,225	,142	,024
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
KOM5	Pearson	,408	,467	,758	,583	1	,748	,408	,421	,726	,793(**)
	Correlation			(*)			(*)			(*)	
	Sig. (2-tailed)	,242	,174	,011	,077		,013	,242	,225	,017	,006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
KOM6	Pearson	,333	,429	,429	,748	,748	1	,444	,459	,481	,715(*)
	Correlation				(*)	(*)					
	Sig. (2-tailed)	,347	,217	,217	,013	,013		,198	,182	,159	,020
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
KOM7	Pearson	,667	,905	,429	,408	,408	,444	1	,650	,481	,789(**)
	Correlation	(*)	(**)						(*)		
	Sig. (2-tailed)	,035	,000	,217	,242	,242	,198		,042	,159	,007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
KOM8	Pearson	,688	,688	,524	,421	,421	,459	,650	1	,306	,764(*)
	Correlation	(*)	(*)					(*)			
	Sig. (2-tailed)	,028	,028	,120	,225	,225	,182	,042		,390	,010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
KOM9	Pearson	,556	,365	,841	,499	,726	,481	,481	,306	1	,774(**)
	Correlation			(**)		(*)					
	Sig. (2-tailed)	,095	,300	,002	,142	,017	,159	,159	,390		,009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
KOMTOT	Pearson	,760	,785	,785	,702	,793	,715	,789	,764	,774	1
	Correlation	(*)	(**)	(**)	(*)	(**)	(*)	(**)	(*)	(**)	
	Sig. (2-tailed)	,011	,007	,007	,024	,006	,020	,007	,010	,009	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=SD1 SD2 SD3 SD4 SD5 SD6 SD7 SD8 SD9 SD10 SD11 SD12 SDTOT
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE .

Correlations Sumber Daya

Correlations

	SD1	SD2	SD3	SD4	SD5	SD6	SD7	SD8	SD9	SD10	SD11	SD12	SDTOT
SD1													
Pearson	1	,898(**)	,839(**)	,900(**)	,778(**)	,835(**)	,917(**)	,855(**)	,840(**)	,892(**)	,858(**)	,778(**)	,745(*)
Correlation													
Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,005	,001	,000	,001	,001	,000	,001	,005	,013
N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	10
SD2	,898(**)												
Pearson													
Correlation		1	,936(**)	,898(**)	,749(**)	,876(**)	,859(**)	,891(**)	,808(**)	,828(**)	,864(**)	,788(**)	,762(*)
Sig. (2-tailed)			,000	,000	,008	,000	,001	,000	,003	,002	,001	,004	,010
N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	10
SD3	,839(**)	,936(**)											
Pearson													
Correlation			1	,930(**)	,749(**)	,916(**)	,797(**)	,906(**)	,808(**)	,689(*)	,924(**)	,770(**)	,715(*)
Sig. (2-tailed)				,000	,008	,000	,003	,000	,003	,019	,000	,006	,020
N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	10
SD4	,900(**)	,898(**)	,930(**)										
Pearson													
Correlation				1	,778(**)	,915(**)	,836(**)	,855(**)	,840(**)	,723(*)	,943(**)	,778(**)	,745(*)
Sig. (2-tailed)					,005	,000	,001	,001	,001	,012	,000	,005	,013
N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	10
SD5	,778(**)	,749(**)	,749(**)	,778(**)									
Pearson													
Correlation					1	,719(*)	,697(*)	,864(**)	,739(**)	,730(*)	,692(*)	,956(**)	,770(**)
Sig. (2-tailed)						,013	,017	,001	,009	,011	,018	,000	,009
N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	10
SD6	,835(**)	,876(**)	,916(**)	,915(**)	,719(*)								
Pearson													
Correlation						1	,881(**)	,844(**)	,890(**)	,781(**)	,914(**)	,773(**)	,765(**)
Sig. (2-tailed)							,000	,001	,000	,005	,000	,005	,010
N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	10

SD7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,917(**)	,859(**)	,797(**)	,836(**)	,697(*)	,881(**)	1	,830(**)	,868(**)	,908(**)	,874(**)	,734(*)	,767(**)
	N	,000 11	,001 11	,003 11	,001 11	,017 11	,000 11	11	,002 11	,001 11	,000 11	,000 11	,010 11	,010 10
SD8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,855(**)	,891(**)	,906(**)	,855(**)	,864(**)	,844(**)	,830(**)	1	,757(**)	,761(**)	,836(**)	,862(**)	,708(*)
	N	,001 11	,000 11	,000 11	,001 11	,001 11	,001 11	,002 11	,007 11	,007 11	,007 11	,001 11	,001 11	,022 10
SD9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,840(**)	,808(**)	,808(**)	,840(**)	,739(**)	,890(**)	,868(**)	,757(**)	1	,879(**)	,868(**)	,700(*)	,850(**)
	N	,001 11	,003 11	,003 11	,001 11	,009 11	,000 11	,001 11	,007 11	,007 11	,000 11	,001 11	,017 11	,002 10
SD10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,892(**)	,828(**)	,689(*)	,723(*)	,730(*)	,781(**)	,908(**)	,761(**)	,878(**)	1	,707(*)	,729(*)	,705(*)
	N	,000 11	,002 11	,019 11	,012 11	,011 11	,005 11	,000 11	,007 11	,000 11	1	,015 11	,011 11	,023 10
SD11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,858(**)	,864(**)	,924(**)	,943(**)	,692(*)	,914(**)	,874(**)	,836(**)	,868(**)	,707(*)	1	,712(*)	,782(**)
	N	,001 11	,001 11	,000 11	,000 11	,018 11	,000 11	,000 11	,001 11	,001 11	,015 11	,014 11	,014 11	,007 10
SD12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,778(**)	,788(**)	,770(**)	,778(**)	,956(**)	,773(**)	,734(*)	,862(**)	,700(*)	,729(*)	,712(*)	1	,782(**)
	N	,005 11	,004 11	,006 11	,005 11	,000 11	,005 11	,010 11	,001 11	,017 11	,011 11	,014 11	,014 11	,007 10
SDTO T	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,745(*)	,762(*)	,715(*)	,745(*)	,770(**)	,765(**)	,767(**)	,708(*)	,850(**)	,705(*)	,782(**)	,782(**)	1
	N	,013 10	,010 10	,020 10	,013 10	,009 10	,010 10	,010 10	,022 10	,002 10	,023 10	,007 10	,007 10	10

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=SIKAP1 SIKAP2 SIKAP3 SIKAPTOT
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE .
    
```

Correlations SIKAP

Correlations

		SIKAP1	SIKAP2	SIKAP3	SIKAPTOT
SIKAP1	Pearson Correlation	1	,449	,447	,773(**)
	Sig. (2-tailed)		,193	,195	,009
	N	10	10	10	10
SIKAP2	Pearson Correlation	,449	1	,602	,873(**)
	Sig. (2-tailed)	,193		,066	,001
	N	10	10	10	10
SIKAP3	Pearson Correlation	,447	,602	1	,793(**)
	Sig. (2-tailed)	,195	,066		,006
	N	10	10	10	10
SIKAPTOT	Pearson Correlation	,773(**)	,873(**)	,793(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,009	,001	,006	
	N	10	10	10	10

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lanjutan

CORRELATIONS

/VARIABLES=STRUK1 STRUK2 STRUK3 STRUK4 STRUK5 STRUK6 STRUKTOT
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE .

Correlations STRUKTUR BIROKRASI

Correlations

		STRUK1	STRUK2	STRUK3	STRUK4	STRUK5	STRUK6	STRUKTOT
STRUK1	Pearson Correlation	1	,530	,557	,667(*)	,459	,778(**)	,824(**)
	Sig. (2-tailed)		,115	,094	,035	,182	,008	,003
	N	10	10	10	10	10	10	10
STRUK2	Pearson Correlation	,530	1	,413	,318	,267	,742(*)	,742(*)
	Sig. (2-tailed)	,115		,235	,371	,455	,014	,014
	N	10	10	10	10	10	10	10
STRUK3	Pearson Correlation	,557	,413	1	,681(*)	,809(**)	,557	,830(**)
	Sig. (2-tailed)	,094	,235		,030	,005	,094	,003
	N	10	10	10	10	10	10	10
STRUK4	Pearson Correlation	,667(*)	,318	,681(*)	1	,650(*)	,481	,765(**)
	Sig. (2-tailed)	,035	,371	,030		,042	,159	,010
	N	10	10	10	10	10	10	10
STRUK5	Pearson Correlation	,459	,267	,809(**)	,650(*)	1	,306	,722(*)
	Sig. (2-tailed)	,182	,455	,005	,042		,390	,018
	N	10	10	10	10	10	10	10
STRUK6	Pearson Correlation	,778(**)	,742(*)	,557	,481	,306	1	,837(**)
	Sig. (2-tailed)	,008	,014	,094	,159	,390		,003
	N	10	10	10	10	10	10	10
STRUKTOT	Pearson Correlation	,824(**)	,742(*)	,830(**)	,765(**)	,722(*)	,837(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,014	,003	,010	,018	,003	
	N	10	10	10	10	10	10	10

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4

RELIABILITY

/VARIABLES=KOM1 KOM2 KOM3 KOM4 KOM5 KOM6 KOM7 KOM8 KOM9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA.

Reliability KOMUNIKASI

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	90,9
	Excluded(a)	1	9,1
	Total	11	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	9

RELIABILITY

/VARIABLES=SD1 SD2 SD3 SD4 SD5 SD6 SD7 SD8 SD9 SD10 SD11 SD12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA.

Reliability SUMBERDAYA

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	90,9
	Excluded(a)	1	9,1
	Total	11	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	12

RELIABILITY

/VARIABLES=SIKAP1 SIKAP2 SIKAP3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA.

Reliability STRUKTUR BIROKRASI
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	90,9
	Excluded(a)	1	9,1
	Total	11	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	6

RELIABILITY

/VARIABLES=STRUK1 STRUK2 STRUK3 STRUK4 STRUK5 STRUK6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA.

Reliability STRUKTUR BIROKRASI
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	90,9
	Excluded(a)	1	9,1
	Total	11	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	6

Lampiran 5

REKAPITULASI DATA KUESIONER

Variabel Komunikasi

No Responden	Nomor Pertanyaan									Total
	1	2	3	11	12	13	21	22	23	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	35
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	33
5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30
6	4	5	4	3	4	4	4	5	3	36
7	4	4	4	3	4	3	3	4	3	32
8	4	4	4	3	3	3	3	2	3	29
9	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
10	4	5	5	4	4	4	3	5	4	38
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

Variabel Sumber Daya

No Responden	Nomor Pertanyaan												Total
	4	5	6	7	14	15	16	17	24	25	26	27	
1	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	38
2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	47
3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	43
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	39
5	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	37
6	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	51
7	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	37
8	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	34
9	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	51
10	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	3	47
11	4	3	4	3	5	4	4	4	2	3	4	4	44

Variabel Sikap

No Reponden	Nomor Pertanyaan			Total
	8	18	28	
1	3	4	4	11
2	4	4	4	12
3	3	3	3	9
4	3	3	4	10
5	3	4	3	10
6	4	4	4	12
7	4	3	4	11
8	3	4	3	10
9	4	5	5	14
10	4	4	4	12
11	4	4	4	12

Variabel Struktur Birokrasi

No Responden	Nomor Pertanyaan						Total
	9	10	19	20	29	30	
1	3	3	4	3	4	3	20
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	5	4	5	3	24
4	3	3	4	3	4	4	21
5	3	2	4	3	2	3	17
6	4	4	5	4	5	5	27
7	3	2	3	3	4	2	17
8	4	2	4	4	4	2	20
9	4	3	5	5	5	4	26
10	4	3	5	4	5	3	24
11	4	4	4	4	4	4	24



Wawancara Informan 1

1. Bagaimana proses dan mekanisme perumusan kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas)?

Kebijakan sislatkernas merupakan amanat dari UU No.13 tentang ketenagakerjaan, karena suatu kesisteman artinya banyaknya yang terkait satu dengan lainnya. berproses satu dengan lainnya. Mengenai proses dan mekanisme, dalam proses melalui tahapan menyiapkan materi dan apa yang akan diatur, apa yang harus di laksanakan untuk dipikirkan secara jauh-jauh dengan yang mengacu dari UU 13, merupakan suatu langkah yang strategis dalam kaitan untuk peningkatan kualitas SDM di dunia kerja, dan perlu diatur dengan kesisteman. Proses dan mekanisme melibatkan departemen-departemen teknis lainnya untuk menciptakan pelatihan yang dapat berjalan dengan efektif dan aplikatif.

2. Siapa saja pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan Sislatkernas? Dan apa tugas dan fungsinya?

Pihak yang terkait adalah pihak yang terkait secara teknis, yang mengerti secara substansi untuk pembahasan tentang Sistem Pelatihan Kerja, sebagai contoh mengundang departemen EDSM, Ditjen Migas, Pemerintah menyiapkan dari satuan teknis untuk mempersiapkan sumber-sumber daya manusia di pelatihan agar pencari kerja akan siap kerja. Itulah fungsi dari pelatihan kerja.

3. Menurut Bapak apakah tugas-tugas dalam pelaksanaan kebijakan Sislatkernas telah ditetapkan dengan jelas dan dipahami dengan baik oleh pelaksana?

Karena suatu proses, maka ketika turun suatu ketetapan, yang tertuang dari PP 31 thn 2006, maka perlu disosialisasikan, kepada masing2 departemen ke satuan kerja teknis lainnya, contoh, dari SKK yang ditetapkan dari minyak dan gas sudah 10 skkni, dan ini harus di jalankan oleh pelaksana. Ini sudah dapat dijadikan indicator bahwa Sislatkernas ini sudah dipahami oleh pelaksana.

4. Bagaimana pembinaan terhadap BLK UPTP dalam pelaksanaan Sislatkernas?

BLK kita dengan 11 UPTP, di dorong terus dalam pelaksanaan sislatkernas. Pembinaan disini untuk mendorong, meningkatkan tugas dan fungsi dari BLK, dari Ditjen Binaatass telah mengeluarkan pedoman, standar, dan BLK tersebut kita dorong, kita fasilitasi, dengan 130 program pelatihan dan 450 modul yang sudah kita fasilitasi dan kita berikan ke UPTP, dan ini jadi acuan dari PBK. Ini salah satu dalam penyiapan software. Di 2009, Ditjen Binalattas membuat suatu pilot project untuk implementasi pelatihan kerja berbasis kompetensi .Dimana PBK mengacu ke standar kompetensi untuk itu. BLK UPTP kita dorong untuk melaksanakan mengembangkan dari program, kurikulum dan modul yang dibutuhkan masyarakat. Ini adalah wujud pembinaan dari UPTP. Dismaping pembinaan di sarana dan prasarananya dan pembinaan instruktur dan tenaga kepelatihan.

5. *Bagaimana peranan sumber daya (SDM, kewenangan, informasi dan sarana prasarana) dalam mendukung keberhasilan sislatkernas di BLK UPTP?*

Sumber daya pelatihan terdiri dari SDM, saran dan fasilitas, manajemen, program pelatihan dan dana. Ini sangat penting, dan salah satu yang terkait dengan penyiapan infrastruktur terutama bidang program pelatihan, Ditjen Lattas kecukupan dan kesiapan dari sumber daya tersebut. Dari SDM juga berperan, jika sarlat bagus, sdm tidak ada pelatihan tidak akan berhasil. Dengan batasan2 yang ada di bidang sarlat, kita sangat yakin sdm kita dapat mensiasati dengan bekerja sama dengan perusahaan bagaimana sarlat dapat difungsikan untuk mencapai apa yang ingin dicapai dalam program pelatihan tsb. Dalam memanfaatkan dalaam sumber daya, perlu informasi, kerjasama, inovasi terhadap pembinaan sumber daya, disamping perlu Skala prioritas contoh SDM penting, sarlat penting. Namun kita bisa melaksanakan dengan OJT dan kerjasama dengan perusahaan.

6. *Bagaimana sikap pelaksana kebijakan yang terlibat dalam implementasi Sislatkernas?*

BLK sangat mendukung, karena dari tugas dan fungsi, bahwa pelatihan itu harus mencapai standar, yang sesuai dunia kerja. Persyaratan kompetensi di dunia kerja.

7. *Bagaimana kompetensi dari pelaksana kebijakan (Kepala BLK dan instruktur)?*

Apakah pelaksana dapat memahami tugas yang diamanatkan oleh Ditjen Binalattas?

Kita harus mengakui bahwa kemajuan iptek dan tuntutan persyaratan kerja harus relevan dengan kompetensi yang dimiliki pelaksana kebijakan. Ditjen Binalattas

mendorong sekali kemampuan kompetensi pelaksana kebijakan dengan melalui melakukan diklat, sosialisasi, workshop, ini sebagai indikator bahwa dari pelaksana berusaha meningkatkan kompetensi karena tuntutan pelaksanaan pekerjaan. Karena para pelaksana harus mengantisipasi perubahan jaman dan perkembangan teknologi oleh karena itu perlu membangun kerjasama dan jejaring dengan dunia industri. Ini sangat perlu karena merekalah garda paling depan dalam pelaksanaan pelatihan tersebut.

8. *Bagaimana komunikasi antara pembuat kebijakan dengan pelaksana kebijakan apakah sudah berjalan dengan baik? apakah ada kendala?*

Komunikasi merupakan fungsi sangat penting dalam mencapai apa yang diinginkan. Komunikasi Ditjen Binalattas sudah sangat bagus, ini dilaksanakan dalam pembuatan suatu regulasi, pedoman, dan juklak. Yang terpenting dalam kesisteman adalah implementasi dari system dan kelembagaan. Pembuatan pedoman, modul dan juklak melibatkan dari sector industri, asosiasi profesi dan pakar, dunia pendidikan yang bertujuan untuk pengembangan SDM melalui pelatihan kerja.

9. *Bagaimana dengan penyebaran tanggung jawab tentang Sislakernas? Apakah daerah juga diwajibkan melaksanakan implementasi Sislakernas?*

Memang dalam PP 31 diamanatkan agar ada pelaksanaan sislakernas di daerah. Pembagian kewenangan dipusat dan daerah ini juga ada dalam pelatihan. Terkait dengan itu peran pusat adalah melakukan pelatihan dengan skala nasional, didalam regulasi tersebut sudah tertera di sislakernas. Peranan antara pusat dan daerah harus sinergi. Sistem pelatihan harus ada SKKNInya, kualifikasi harus ada, standar kompetensi, dan ini menjadi tugas pusat, di daerah juga bagaimana mengimplementasikan standar kompetensi tersebut, dengan pusat sebagai fasilitasi dalam pelaksanaan pelatihan. Daerah juga harus menggali potensi² yang ada di daerah terkait implementasi yang ada.

10. *Bagaimana komitmen organisasi terhadap pelaksanaan Sislakernas?*

Ditjen binalattas mengeluarkan beberapa kebijakan dalam bentuk pedoman-pedoman untuk pelaksanaan sislakernas itu sendiri. Dengan membangun jejaring, networking dengan dunia industri. Dengan pedoman tersebut merupakan petunjuk pelaksanaan dalam melaksanakan sislakernas, hal ini dibuat agar tidak terjadi kesalahpahaman

dalam pelaksanaan dan tanggung jawab dalam mengimplementasikan kebijakan sislatkernas.

11. Apakah kebijakan ini dianggap berhasil?

Sislatkernas baru muncul 2006 Tolak ukur sislatkarnas sangat luas, salah satunya adalah output dari pelatihan sudah match dengan di dunia kerja. Cakupan persyaratan kompetensi dua atau 3 tahun yang akan datang. Intinya dari peserta pelatihan memenuhi suatu persyaratan yang ada di dunia kerja. Ini menjadi suatu tolak ukur dan ini sudah mengacu ke kebutuhan riil di industri dan terserap di pasar kerja.



Wawancara Informan 2

1. Bagaimana proses dan mekanisme perumusan kebijakan Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas)?

Cikal bakalnya dari sertifikat. Dimana departemen-depatemen teknis lain mengeluarkan sertifikat pelatihan dan menjamin kualitas dari peserta peiatihan itu. Untuk mengatur itu, perlu kebijakan yang menjamin kualitas dan merupakan kontrol. Untuk itu dibentuk BNSP yang merupakan amanat dari UU 13 tahun 2003. BNSP sebagai quality control, yang mengacu sistem standar kompetensi, berkualitas dan berorientasi kepada pasar. Untuk itu suatu sistem yang mengatur tentang standar, programm, pelatihan yang mengacu pada standar hingga terbentuklah sislatkernas seperti yang diamanatkan dalam UU 13 tahun 2003.

2. Siapa saja pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan Sislatkernas?

Peran industri sangat dominan, karena disesuaikan dengan kebutuhan pasar. Contoh industri otomotif dimana stake holder seperti Hyundai, Honda, Toyota duduk bersama untuk membuat standar kompetensi kerja nasional indonesia, yang dijadikan acuan dalam menyusun standar yang ditetapkan dalam suatu pelatihan maupun uji kompetensi. Standar ini disusun melalui dalam pelatihan kerja dalam menyusun program, modul dan jenis pelatihan yang berdasarkan kompetensi.

3. Standar ini disusun untuk pelatihat kerja. Apakah ini sudah disampaikan oleh Ditjen Binalattas untuk dilaksanakan di pelatihan kerja ?

Dengan adanya pedoman-pedoman yang dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi seerti pedoman penyusunan program, pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dan menyusun standar maka BLK diperintahkan untuk mengacu ke pedoman itu.

4. Bagaimana peranan sumber daya (SDM, kewenangan, informasi dan sarana prasarana) dalam mendukung keberhasilan sislatkernas di BLK UPTP?

Ada yang belum paham benar dengan PBK, ini terjadi ketika dalam Bimtek, dimana masih ada intruktur belum dapat membuat modul pelatihan PBK, namun dengan

bimtek inilah kita mengeahui kualitas instruktur. Instruktur sudah cukup mengerti apa yang harus dilakukan dalam PBK, namun itu tadi belum paham akan filosofi dari PBK, jadi kadang dalam membuat modul, mereka asal tebal saja, tidak mengetahui apa saja yang cukup ditulis dalam membuat modul, jadi mereka tulis semua yang ada hubungannya dengan materi yang akan ditulis. misal dalam membuat kopi, cukup bahannya adlah gula, kopi dan air. Kita tidak mempermasalahakan kopinya dari mana, namun kadang instruktur menulis kopinya harus torabika dst. Itu berarti tidak memahami filosofi. Sedangkan dari sarana dan prasarana, diharapkan BLK juga menjadi tempat uji kompetensi, karena peralatan yang harus disediakan oleh PBK harus yang standar dengan apa yang akan kita latih. Begitu pula dengan TUK, alatnya harus standar dengan uji kompetensi dan peralatan itu tidak berbeda jauh antara PBK dan TUK.

5. *Bagaimana sikap pelaksana kebijakan yang terlibat dalam implementasi Sislakernas?*

Sikapnya sangat mendukung, karena sudah dapat diuji hasilnya bahwa lulusan pelatihan PBK lebih dapat diserap dibandingkan dengan pelatihan yang konvensional. Pelatihan PBK mengacu pada standar yang ditetapkan industri sedangkan yang konvensional tidak.

6. *Bagaimana kemampuan dari pelaksana kebijakan (Kepala BLK)? Apakah pelaksana dapat memahami tugas yang diamanatkan oleh Ditjen Binalattas?*

Kepala BLK harusnya sudah mengikuti diklat pengelola BLK, ini merupakan pendidikan bagaimana mengelola BLK yang baik dan benar. Sehingga nanti ketika mereka memimpin BLK sudah tahu apa yang dimaksud dengan pelatihan. Untuk BLK-UPTP rasanya sudah aman, karena tahun 2008, mereka juga di kirim ke Turin, yang salah satu materinya adalah untuk mengetahui bagaimana mengelola suatu pelatihan yang baik. Yang agak jadi kendala adalah di daerah, dengan adanya otoda, pusat tidak lagi mempunyai kewenangan untuk menunjuk kandidat dalam memimpin suatu BLK. Banyak yang tidak tahu pelatihan, memimpin BLK. Kita coba undang untuk mengikuti Bimtek, namun belum lama ikut bimtek sudah diganti lagi atau mutasi ke bagian lain, sehingga mereka belum dapat melaksanakan apa yang didapat dari bimtek atau mentransfer ilmunya kepada orang lain. Sedangkan dana yang

dimiliki pusa sangat terbatas, tidak dapat menjangkau seluruh daerah . Paling banyak peserta bimtek 20 sdangkan paketnya Cuma 2, jadi hanya 40 orang yang terakomodir.

7. *Bagaimana prosedur pelaksanaan dari Sislatkernas? Apakah ada intervensi dari luar?*

Standar pelaksanaan sislatkernas sudah jelas. Dimana BLK melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi, sedangkan di pusat melakukan harmonisasi dengan negara lain, terkait dengan disamakannya standar kita dengan standar negara lain. dimiliki oleh orang indonesia dapat diakui juga di negara lain. Begitu juga dengan jabatan-jabatan tertentu yang sudah dilakukan mutual recognition agreement dengan negara lain terutama untuk beberapa jabatan teknis.

Sedangkan untuk hambatan ini biasanya dari daerah. Dalam penerapan sislatkernas, terjadi hambatan karena perputaran orang yang membidangi pelatihan ditempatkan bukan dibidang pelatihan. Pusat tidak bisa berbuat apa, karena itu kewenangan daerah, namun harapannya adalah dapat ditempatkannya orang pelatihan untuk membidangi masalah pelatihan di tingkat propinsi, kabupaten atau kota. Kadang orang daerah menganggap bahwa sislatkernas adalah tanggung jawab pusat saja, sedangkan dana pusat terbatas, maka ketika ada sosialisasi, bimtek maupun workshop diharapkan orang daerah yang diundang mengestafetkan apa yan dimiliki untuk dapat ditularkan kepada orang lain didaerahnya. Pedoman tentang sislatkernas juga harus segera diterbitkan dan disosialisasikan agar daerah mengerti tugas dan tanggung jawabnya terhadap pelatihan.

8. *Apakah kebijakan ini dianggap berhasil?*

Hal ini butuh waktu bila ingin berhasil secara menyeluruh. Banyak yang harus dipersiapkan salah satunya program, instruktur maupun peralatan, sehingga untuk itu perlu pendanaan dan komitmen yang kuat dari pemerintah pusat maupun daerah.



Departemen Pendidikan dan Kebudayaan

UNIVERSITAS INDONESIA

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN

Sekretariat : d/a Lembaga Demografi FEUI Gedung A FEUI Kampus UI Depok - 16424

Telepon : (021) 7872911 Fax : (021) 7872909 E-mail: demofeui@indo.net.id

Nomor : 157/PT.02.PPS/PSKKK-Kkh/VI/2009
Lampiran :
Hal : Pengantar

Depok, 25 Mei 2009

Kepada Yth
Kepala BLKI Banda Aceh
Jl. Kesatria Komp. Ceuceu
Banda Aceh


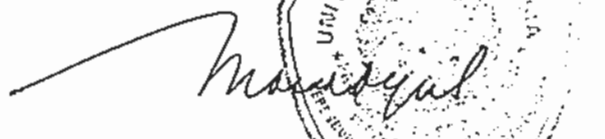
Dengan ini kami selaku pengelola Program Magister Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan Program Pascasarjana Universitas Indonesia memberikan surat pengantar ini kepada:

N a m a : Widjarnako
NPM : 0706191575
Peserta : Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Program Pascasarjana Universitas Indonesia
Semester : IV

Untuk dapat memperoleh ijin mendapatkan informasi dan data yang diperlukan untuk penelitian/tesis akhir mahasiswa tersebut diatas yang berjudul "Analisis Implementasi Kebijakan Pembinaan System Pelatihan Kerja Nasional pada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas".

Demikian surat pengantar ini kami berikan. Atas perhatian dan kerjasama yang diberikan, kami ucapkan terimakasih.

Ketua Program,



Prof. Sri Moertiningsih Adioetomo, Ph.D

SURAT KETERANGAN

Nomor : 457/BLKI/VI/2009

Dengan ini kami selaku Kepala Balai Latihan Kerja Industri Banda Aceh menerangkan bahwa :

Nama : Widjanarko
Institusi Pendidikan : Pascasarjana UI
NPM : 0706191575
Semester : IV (EMPAT)

Telah menyelesaikan penelitian di BLKI Banda Aceh berkaitan dengan penulisan tesis guna untuk memenuhi syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) dalam bidang Kependudukan dan Ketenagakerjaan Pasca Sarjana Universitas Indonesia.

Kurun waktu : 28 Mei – 5 Juni 2009
Judul Penelitian : Analisis Implementasi Kebijakan Pembinaan Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas

Demikian keterangan ini di buat sebagai bukti pendukung penelitian

Banda Aceh, 11 Juni 2009





PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

**PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 31 TAHUN 2006**

**TENTANG
SISTEM PELATIHAN KERJA NASIONAL**

**DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI R.I.
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
JLN. JEND GATOT SUBROTO KAV. 51 LT. VII/B
TELP. 021 - 52961311 FAX. 021 - 52960456**

Analisis implementasi, Widjanarko, Pascasarjana UI, 2009.

JAKARTA SELATAN



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 31 TAHUN 2006

TENTANG

SISTEM PELATIHAN KERJA NASIONAL
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang** : bahwa untuk melakukan ketentuan Pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional;
- Mengingat** : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikat Profesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4408);

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan** : PERATURAN PEMERINTAH TENTANG SISTEM PELATIHAN KERJA NASIONAL.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan :

1. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, Produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
2. Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang selanjutnya disingkat Sislatkernas, adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen pelatihan kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional.
3. Lembaga pelatihan kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
4. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
5. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Sertifikat komponen kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan.atau Standar Khusus.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

7. Sertifikat kompetensi kerja adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikat profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI.
8. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat KKNI, adalah kerangka, perjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberi pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.
9. Pelatihan berbasis kompetensi kerja adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.
10. Akreditasi adalah proses pemberian pengakuan formal yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk melakukan kegiatan pelatihan kerja.
11. Pemerintah Pusat yang selanjutnya disebut Pemerintah, adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintah negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
12. Pemerintah daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah.
13. Badan Nasional Sertifikat profesi yang selanjutnya disingkat BNSP, adalah lembaga independen yang bertugas melaksanakan sertifikat kompetensi yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah.
14. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

BAB II
TUJUAN
Pasal 2

Sislatnas bertujuan untuk

- a. mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja;
- b. memberikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan, dan pengendalian pelatihan kerja;
- c. mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya pelatihan kerja.

BAB III
PRINSIP DASAR PELATIHAN KERJA
Pasal 3

Prinsip dasar pelatihan kerja adalah :

- a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM;
- b. berbasis pada kompetensi kerja;
- c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat;
- d. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan
- e. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

BAB IV
PROGRAM PELATIHAN KERJA
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 4

- (1) Program pelatihan kerja disusun berdasarkan SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus,
- (2) Program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat disusun secara berjenjang atau tidak berjenjang.
- (3) Program pelatihan kerja yang disusun secara berjenjang mengacu pada jenjang KKNi.
- (4) Program pelatihan kerja yang tidak berjenjang disusun berdasarkan unit kompetensi atau kelompok unit kompetensi.

Bagian kedua ...



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

Bagian Kedua
KKNI
Pasal 5

- (1) Dalam rangka mengembangkan kualitas tenaga kerja ditetapkan KKNI yang disusun berdasarkan jenjang kualifikasi kompetensi kerja dari yang terendah sampai yang tertinggi.
- (2) KKNI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 9 (sembilan) jenjang yang dimulai dengan kualifikasi sertifikat 1 (satu) sampai dengan sertifikat 9 (sembilan)
- (3) KKNI sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Presiden.

Pasal 6

- (1) KKNI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) menjadi acuan dalam penetapan kualifikasi tenaga kerja.
- (2) Dalam hal sektor dan/atau profesi tertentu tidak memiliki atau tidak memerlukan seluruh jenjang pada KKNI, dapat memilih kualifikasi tertentu.
- (3) Kualifikasi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus menggunakan KKNI.

Bagian Ketiga
SKKNI
Pasal 7

- (1) SKKNI disusun berdasarkan kebutuhan lapangan usaha yang sekurang-kurangnya memuat kompetensi teknis, pengetahuan, dan sikap kerja.
- (2) SKKNI dikelompokkan ke dalam jenjang kualifikasi dengan mengacu pada KKNI dan/atau jenjang jabatan
- (3) Pengelompokan SKKNI ke dalam jenjang kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan tingkat kesulitan pelaksanaan pekerjaan, sifat pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- (4) Rancangan SKKNI dibakukan melalui forum konverensi antar asosiasi profesi, pakar dan praktisi untuk sektor, subsektor dan bidang tertentu dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Pasal 8

SKKNI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) menjadi acuan dalam penyusunan program pelatihan kerja dan penyusunan materi uji kompetensi.

BAB V PENYELENGGARAAN

Pasal 9

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja.
- (2) Metode pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada (1) dapat berupa pelatihan di tempat kerja dan/atau pelatihan dilembaga pelatihan kerja.
- (3) Metode pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diselenggarakan dengan pemagangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 10

- (1) Penyelenggaraan pelatihan kerja harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompetensi.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri

Pasal 11



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

Pasal 11

- (1) Penyelenggaraan pelatihan kerja harus didukung dengan tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) Kualifikasi kompetensi tenaga kepelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup kompetensi teknis, pengetahuan, dan sikap kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan kualifikasi kompetensi tenaga kepelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 12

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah memiliki tanda daftar atau lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- (2) Lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi pelatihan kerja setelah melalui proses akreditasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran lembaga pelatihan kerja pemerintah, perizinan lembaga pelatihan kerja swasta dan akreditasi lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

BAB VI

PESERTA PELATIHAN KERJA

Pasal 13

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.

(2) Untuk



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja, peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Peserta pelatihan kerja yang memiliki keterbatasan fisik dan/atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan keterbatasannya.

BAB VII
SERTIFIKAT
Pasal 14

- (1) Peserta pelatihan yang telah menyelesaikan program pelatihan berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja.
- (2) Sertifikat pelatihan kerja diberikan oleh lembaga pelatihan kerja kepada peserta pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan program pelatihan kerja yang diikuti.
- (3) Sertifikat kompetensi kerja diberikan oleh BNSP kepada lulusan pelatihan dan/atau tenaga kerja berpengalaman setelah lulus uji kompetensi.
- (4) BNSP dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikat profesi yang memenuhi persyaratan akreditasi untuk melaksanakan sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3)
- (5) Dalam hal lembaga sertifikat profesi tertentu belum terbentuk maka pelaksanaan sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh BNSP.
- (6) Pelaksanaan sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) harus mengacu pada pedoman sertifikat kompetensi kerja yang ditetapkan oleh BNSP.

BAB VIII
SISTEM INFORMASI
Pasal 15

- (1) Menteri mengembangkan sistem informasi pelatihan kerja nasional untuk mendukung pelaksanaan Sislatkernas.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- (2) Sistem informasi pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi sekurang-kurangnya memuat data dan informasi tentang :
 - a. SKKNI dan KKNI;
 - b. program pelatihan kerja;
 - c. penyelenggaraan pelatihan kerja;
 - d. tenaga kepelatihan; dan
 - e. sertifikat.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihimpun dari semua pihak yang terkait dengan pelatihan kerja baik instansi pemerintah, pemerintah daerah maupun swasta, serta informasi dari lembaga di luar negeri.

Pasal 16

Kegiatan sistem informasi pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 meliputi pengumpulan, pengolahan, penyajian, dan penyebarluasan data dan informasi.

Pasal 17

Sistem informasi pelatihan kerja nasional harus menjangkau sasaran yang luas, murah, dan mudah diperoleh masyarakat

**BAB IX
PANDANAAN**

Pasal 18

- (1) Pendanaan sistem pelatihan kerja baik yang menyangkut pembinaan maupun penyelenggaraan dilaksanakan berdasarkan prinsip efektif, efisien, akuntabilitas, transparansi, dan berkelanjutan.
- (2) Pendanaan sistem pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan/atau penerimaan lain yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pendanaan sistem pelatihan kerja diatur dengan Peraturan Menteri.

BAB X PEMBINAAN

Pasal 19

- (1) Pembinaan Sislatkernas diarahkan untuk meningkatkan relevansi, kualitas, dan efisiensi pelatihan kerja serta standardisasi sertifikasi kompetensi kerja.
- (2) Pembinaan Sislatkernas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari pembinaan umum dan pembinaan teknis.
- (3) Pembinaan umum terhadap Sislatkernas dilakukan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Pembinaan teknis terhadap pelaksanaan Sislatkernas di masing-masing sektor dilakukan oleh instansi pemerintah yang membidangi sektor yang bersangkutan.
- (5) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan melalui perencanaan, bimbingan, konsultasi, fasilitasi koordinasi dan pengendalian.

BAB XI KOORDINASI

Pasal 20

- (1) Koordinasi pelatihan kerja dilakukan oleh lembaga koordinasi pelatihan kerja nasional yang dibentuk dengan Peraturan Presiden.
- (2) Koordinasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain meliputi koordinasi dalam perencanaan, penyelenggaraan, pemberdayaan, dan pendanaan pelatihan kerja.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

BAB XII

PELAKSANAAN SISLATKERNAS DI DAERAH

Pasal 21

- (1) Pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap pelaksanaan Sislatkernas di daerahnya sesuai dengan tugas dan wewenang penyelenggaraan otonomi daerah dibidang ketenagakerjaan.
- (2) Pelaksanaan Sislatkernas di daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlandaskan pada pedoman penyelenggaraan Sislatkernas yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri. :

BAB XIII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 22

- (1) Pada saat mulai berlakunya Peraturan Pemerintah ini, semua peraturan perundang-undangan yang mengaur tentang pelatihan kerja yang telah ditetapkan oleh instansi teknis dan/atau lembaga lain dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diubah atau diganti berdasarkan Peraturan Pemerintah ini.
- (2) Penyesuaian peraturan tentang pelatihan kerja yang bertentangan dengan Peraturan Pemerintah ini, wajib disesuaikan paling lama 1 (satu) tahun sejak Peraturan Pemerintah ini ditetapkan.

BAB XIV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 23

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, maka Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 24

Analisis implementasi..., Widjanarko, Pascasarjana UI, 2009.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

Pasal 24

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 22 September 2006
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,
ttd
DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 22 September 2006
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

HAMID AWALUDIN

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2006 NOMOR 67

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT NEGARA RI
Kepala Biro Peraturan Perundang-undangan,
Bidang Politik dan Kesra,



Wisnu Setiawan



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

PENJELASAN
ATAS

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 31 TAHUN 2006
TENTANG
SISTEM PELATIHAN KERJA NASIONAL

I
UMUM

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja.

Paradigma baru peningkatan kualitas tenaga kerja bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu standar kompetensi kerja, pelatihan berbasis kompetensi serta sertifikasi kompetensi oleh lembaga yang independen. Standar Kompetensi kerja perlu disusun dan dikembangkan di berbagai sektor atau bidang profesi, dengan mengacu pada kebutuhan industri atau perusahaan. Hal ini penting, agar standar kompetensi kerja dapat diterima di dunia kerja atau pasar kerja, baik secara nasional maupun internasional.

Standar kompetensi sebagaimana dimaksud di atas akan menjadi acuan dalam mengembangkan program pelatihan. Untuk keperluan pengembangan pelatihan berbasis kompetensi seperti ini, perlu ditata dan dikembangkan keseluruhan unsurnya dalam satu kesatuan sistem pelatihan berbasis kompetensi. Untuk mengetahui sejauh mana lulusan pelatihan telah memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan, perlu dilakukan sertifikat kompetensi melalui uji kompetensi.

Sertifikasi kompetensi tersebut di atas dilakukan oleh lembaga sertifikasi kompetensi yang independen. Hal ini penting, agar tidak terjadi konflik kepentingan antara penyelenggara pelatihan sebagai produsen dan lembaga sertifikasi sebagai penjamin mutu lulusan.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

Ketiga pilar pengembangan kualitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud di atas, perlu disenergikan ke dalam suatu sistem pelatihan kerja nasional (Sislatkernas). Sistem pelatihan Kerja Nasional merupakan panduan arah kebijakan umum bagi terselenggaranya pelatihan secara terarah, sistematis, dan sinergis dalam penyelenggaraan pelatihan di berbagai bidang,, sektor, instansi dan penyelenggaraan pelatihan dalam melakukan kegiatannya sehingga tujuan pelatihan nasional dapat dicapai secara efisien dan efektif.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka Peraturan Pemerintah ini memuat antara lain:

- Tujuan Sislatkernas.
- Prinsip dasar pelatihan kerja.
- Program pelatihan kerja.
- Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)
- Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).
- Penyelenggaraan pelatihan kerja.
- Peserta pelatihan kerja.
- Sertifikasi.
- Sistem informasi, pendanaan, dan pembinaan Sislatkernas.
- Pelaksanaan Sislatkernas di daerah

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup Jelas.

Pasal 2

Cukup Jelas.

Pasal 3

Cukup Jelas.

Pasal 4

Cukup Jelas.

Pasal 5



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

Ayat (1)

Cukup Jelas.

Ayat (2)

Penerapan kualifikasi sertifikat 1 (satu) sampai dengan 9 (sembilan) disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing sektor.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “pelatihan di tempat kerja” adalah pelatihan yang diselenggarakan diman peserta pelatihan dilibatkan secara langsung dalam proses produksi dengan bimbingan instruktur dan/atau pekerja senior sesuai dengan program pelatihan yang telah ditetapkan.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan “Pemagangan” adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “tenaga kepelatihan” dalam pasal ini antara lain instruktur, tenaga perencana, penganalisis kebutuhan pelatihan, pengembang kurikulum, pengadministrasi, pemelihara sarana, pengelola pelatihan, penyelia, dan pengelola lembaga pelatihan.

Ayat (2)

Cukup jelas

ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 12

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Penerimaan lain yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam ayat ini termasuk penerimaan yang bersumber



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

dari masyarakat yang dikelola langsung oleh lembaga pelatihan swasta.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 19

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “Pembinaan umum” adalah pembinaan yang bersifat nasional yang berlaku di semua sektor dan daerah yang menjamin terlaksananya Sislatkernas secara keseluruhan.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan “pembinaan teknis” adalah pembinaan yang bersifat sektoral yang menjamin terlaksananya Sislatkernas disektor yang bersangkutan.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 20

Lembaga koordinasi pelatihan kerja nasional pada ayat ini sebagai amanat Pasal 28 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.