# IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 22 TAHUN 2010 TENTANG PENJABARAN TUGAS POKOK, FUNGSI DAN URAIAN TUGAS DINSOSNAKERTRANS (STUDI KASUS PADA BIDANG PELATIHAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DI DINSOSNAKERTRANS KABUPATEN NUNUKAN)

# Hariawanti<sup>1</sup>

#### Abstrak

Permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini bagaimana implementasi kebijakan peraturan bupati nomor 22 tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas DINSOSNAKERTRANS di Kabupaten Nunukan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan peraturan bupati nomor 22 tahun 2010 Penjabaran Pokok, Fungsi dan Tugas Uraian Tugas DINSOSNAKERTRANS di Kabupaten Nunukan. Adapun responden dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas, KASUBBAG Umum dan Kepegawaian, Kepala UPT BLK, KASUBBAG TU dan Instruktur Pengajar, skripsi ini disusun dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Dalam rangka penjabaran tugas pokok, fungsi dan uraian tugas penelitian ini berfokus pada menyusun perencanaan, pelaksanaan program dan pelatihan tenaga kerja, apa saja faktor yang menjadi kendala dalam pelaksanaan nya, dan apa faktor yang menjadi pendukung dalam pelaksanaan pelatihan dan penempatan tenaga kerja tersebut. Adapula hambatan yang ditemui dalam implementasi peraturan bupati nomor 22 tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas DINSOSNAKERTRANS di Kabupaten Nunukan diantaranya adalah kurangnya instruktur juga menjadi penghambat sehingga kurang maksimalnya pelatihan tenaga kerja tersebut. Tidak hanya itu tenaga pengajar yang ingin direkrut pada jurusan yang ingin ditambah juga menjadi kendala karena sebagian dari masyarakat menginginkan jurusan lain seperti jurusan memasak. Faktor lain yang menjadi penghambat yaitu kurangnya fasilitas seperti komputer juga menjadi penghambat dalam implementasi ini.

Kata Kunci: Implementasi, Peraturan Bupati, Penjabarab, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas, Dinsosnakertran, dan Kabupaten Nunukan.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: hariawanti@gmail.com

#### Pendahuluan

Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Agar pembangunan dapat berjalan dengan baik salah satu cara yang dilakukan pemerintah adalah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang bertujuan untuk mengatur semua yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Masalah ketenagakerjaan adalah masalah yang harus dihadapi oleh Negara-negara berkembang seperti halnya indonesia jumlah penduduk yang terus meningkat tanpa diikuti tambahan lapangan pekerjaan selalu menjadi pemicu menjamurnya pengangguran. Masalah ketenagakerjaan atau pengangguran tidak terlepas dari pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, untuk meredam laju pertumbuhan pengangguran yang semakin sulit dikendalikan, pemerintah dituntut untuk mampu menciptakan lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja baru. Berkaitan dengan hal ini kabupaten nunukan yang juga merupakan daerah yang memiliki tingktat pengangguran cukup tinggi, dimana kurangnya lapangan pekerjaan yang disediakan oleh pemerintah dan terlebih lagi minimnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh masyarakat sehingga sulit untuk mencari pekerjaan, hal ini yang membuat pengangguran dikabupaten nunukan semakin bertambah.

Untuk mendukung Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka, dengan itu pemerintah kabupaten nunukan mengeluarkan Peraturan Bupati Nunukan No 22 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nunukan dengan tujuan utama mengatasi berbagai permasalahan ketenagakerjaan yang ada dikabupaten nunukan.

Penanganan masalah ketenagakerjaan khususnya pengembangan sumber daya manusia atau pelatihan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau yang akan dijabat kedepan, masyarakat atau para pencari kerja sangat membutuhkan pelatihan kerja yang tepat untuk mempermudah mereka dalam mencari pekerjaan karena, salah satu pemicu menjamurnya pengangguran disebabkan oleh minimnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh masyarakat.

Dengan adanya Peraturan Bupati Nomor 22 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi seharusnya menjadi solusi yang dapat menyelesiakan masalah-masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan khususnya pelatihan tenaga kerja. Tetapi pada kenyataannya pengangguran semakin meningkat yang disebabkan minimnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh masyarakat. Untuk itulah melalui penelitian ini, peneliti tertaik untuk mengkaji bagaimana implementasi kebijakan pelatihan kerja serta hambatan dalam implementasi pelatihan kerja tersebut. Kemudian dalam rangka mendukung dan melaksanakan Peraturan Bupati Nomor 22 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas DINSOSNAKERTRANS khususnya Pelatihan dan Penempatan

Tenaga Kerja, maka diharapkan instansi terkait dalam hal ini adalah dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi (DINSOSNAKERTRANS) dapat melaksnakan perturan tersebut dengan baik sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terealisasi dengan baik sehingga memberikan perubahan yang lebih baik untuk bangsa dan Negara.

# Kerangka Dasar Teori Kebijakan Publik

Eystone (1971: 18) yang merumuskan dengan pendek bahwa kebijakan publik ialah: the relationship of governmental unit to its environment " (antara hubunganyang berlangsung diantara unit/satuan pemerintah dengan lingkungannya). Pakar inggris, W.I Jenkins (1978: 15), merumuskan kebijakan publik yaitu serangkaian keputusan yang saling berkaitan yang diambil oleh seorang aktor politik atau sekelompok aktor, berkenaan dengan tujuan yang telah dipilih beserta cara-cara untuk mencapainya dalam suatu situasi. Keputusan-keputusan itu pada prinsipnya masih berada dalam batas-batas kewenangan kekuasaan dari para aktor tersebut)

# Implementasi Kebijakan

Mazmanian dan Sabartier (*dalam*, Wahab. 2005) juga menjelaskan makna implementasi dengan mengatakan bahwa "memahami apa yang senyatanya terjadi suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan yang mencangkup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikan maupun untuk menimbulkan dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan derivate atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Secara umum, model implementasi kebijakan diindonesia, masih menganut model *continentalist*, dapat digambarkan sebagai berikut.

# Kebijakan Sebagai Proses

Model yang dikembangkan para ilmuan-ilmuan kebijakan publik mempunyai kesamaan, yaitu bahwa proses kebijakan berjalan dari *formulasi* menuju *implementasi*, untuk mencapai kinerja kebijakan.

# Model-Model Implementasi

## 1. Model Van Meter dan Van Horn

Model pertama adalah model klasik, yakni model yang diperkenalkan oleh duet Van Meter dengan Van Horn (1975). Model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linier dari kebijakan publik, implementor, dan kinerja kebijakan publik. Beberapa

variable yang dimasukkan sebagai variable yang mempengaruhi kebijakan publik adalah variable:

- a. Aktivitas implementasi dan komunikasi antara organisasi,
- b. Karakteristik dari agen pelaksana/implementor,
- c. Kondisi ekonomi, sosial dan politik, dll
- d. Kecenderungan (disposition) dari pelaksana/implementor

#### 2. Model Mazmanian dan Sabartier

Model kedua adalah yang dikembangkan oleh Mazmanian dan Sabartier (1983) mengemukakan bahwa implementasi adalah upaya melaksanakan keputusan kebijakan.

## 3. Model Hoodwood dan Gun

Model ketiga adalah Hoogwood dan Gun (1978). Menurut kedua pakar ini, untuk melakukan implementasi kebijakan diperlukan beberapa sayrat. Syarat pertama berkenaan dengan jaminan bahwa kondisi eksternal yang dihadapi oleh lembaga/badan pelaksana tidak akan menimbulkan masalah yang besar. Syarat kedua adalah apakah untuk melaksanakannya tersedia sumberdaya yang memadai, termasuk sumberdaya waktu. Syarat ketiga apakah perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar benar ada. Syarat keempat adalah apakah kebijakan yang akan diimplementasikan didasari hubungan kasual yang handal. Syarat kelima adalah seberapa banyak hubungan kualitas yang terjadi. Syarat keenam adalah apakah hubungan saling ketergantungan kecil. Syarat ketujuh adalah pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan. Syarat kedelapan adalah bahwa tugas-tugas telah dirinci dan ditempatkan dalam urutan yang benar.

#### 4. Model Edward

Menurut Edwards studi implementasi kebijkan adalah krusial bagi public administration dan public policy. Dalam mengkaji implementasi kebijakan, Edwards mulai dengan mengajukan sebuah pertanyaan, yakni: Prakondisi-prakondisi apa yang diperlukan sehingga suatu implementasi kebijakan berhasil? Dan hambatan-hambatan utama mengakibatkan suatu implementasi gagal? Edwards berusaha menjawab dua pertanyaan penting ini dengan membicarakan empat faktor atau variable krusial dalam implementasi kebijakan publik. Faktor-faktor atau variabel-variabel tersebut adalah kominikasi, sumber-sumber, kecenderungan-kecenderungan, atau tingkah laku-tingkah laku dan struktur birokrasi. Kita akan membahas satu persatu variable-variabel tersebut. Tentu saja keempat variabel ini terdapat kemiripan dengan model implementasi kebijakan yang ditawarkan oleh Meter dan Horn walaupun dalam member penjelasan tidak sangat mirip.

# Ketenagakerjaan

Menurut ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan peaksanaannya, dari peraturan pemerintah, peraturan menteri, hingga keputusan-keputusan menteri yang terkait, dapat ditarik kesimpulan adanya beberapa pengertian ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.
- b) Tenaga kerja adalah objek, yaitu setap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk mnghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.
- c) Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.
- d) Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Soepomo (2003:34), memberikan pengertian tenaga kerja sangat luas yaitu tenaga kerja meliputi semua orang yang mampu dan dibolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan, dalam hubunga kerja, atau sebagai swa-pekerja maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan.

# Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan undangundang No. 14 Tahun 1969 tentang pokok-pokok ketentuan tenaga kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003)

# Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo (dalam Wijayanti Asri : 2009) meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu :

- 1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja
- 2. Bidang hubungan kerja
- 3. Bidang kesehatan kerja
- 4. Bidang keamanan kerja

# 5. Bidang jaminan sosial buruh jaminan sosial tenaga kerja

# Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DINSOSNAKERTRANS)

Tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nunukan berdasarkan Peraturan Bupati Nunukan Nomor 22 Tahun 2010 Tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nunukan adalah sebagai berikut:

# A. Bidang Sosial

- 1) Bidang Sosial mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas menyusun perencanaan operasional dan melaksanakan pengelolaan urusan dibidang sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- 3) Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan 2.

# B. Bidang Tenaga Kerja

- Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas menyusun perencanaan teknis dan pelaksanaan program penempatan dan pelatihan tenaga kerja sesuai ketentuan peraturan yang berlaku.
- 2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Penempatan dan Perluasan Lapangan Kerja

# C. Bidang Transmigrasi

- 1) Bidang transmigrasi mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas menyusun perencanaan teknis dan pelaksanaan program pembinaan transmigrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat 1.

#### **Metode Penelitian**

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambaran dan bukan angka-angka. Hal ini dimaksudkan agar penelitian ini dapat menjelaskan dan menggambarkan tentang Penelitian ini adalah suatu cara dalam menyelesaikan suatu masalah guna menekan batas-batas ketidaktahuan manusia.

# Fokus Penelitian

- 1. Implementasi Peraturan Bupati Nomor 22 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas DINSOSNAKERTRANS khususnya Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja di Kabupaten Nunukan:
  - a. Menyusun Perencanaan
  - b. Pelaksanaan Program

- c. Pelatihan Tenaga Kerja
- Faktor Penghambat dan Pendukung Implementasi Peraturan Bupati Nomor 22 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas DINSOSNAKERTRANS khususnya Pelatihan Tenaga Kerja Kabupaten Nunukan

#### **Hasil Penelitian**

Implementasi Peraturan Bupati Nomor 22 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas DINSOSNAKERTRANS khususnya Menyusun Perencanaan Implemetasi Peraturan Bupati Nomor 22 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas DINSOSNAKERTRANS khususnya Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja

Dalam implementasi ini lembaga atau organisasi yang akan melaksanakan implementasi terlebih dahulu memahami tentang kebijakan yang telah dibuat, setelah itu menyusun perencanaan untuk implementasi yang akan dilaksanakan, seperti yang terjadi pada program pelatihan tenaga kerja di UPT BLK kabupaten nunukan, sebelum melaksanakan implementasi kepala UPT BLK terlebih dahulu menyusun perencanan pada implementasi pelatihan tenaga kerja tersebut. berikut hasil wawancara peneliti kepada kepala dinsosnakertrans kabupaten nunukan beliau mengatakan bahwa:

"ya saya sangat mendukung kebijakan ini, mengingat sumber daya manusia yang dimiliki oleh masyarakat nunukan masih kurang, apa lagi mereka yang tinggal dipedalaman, saya rasa ini salah satu cara untuk mengurangi pengangguran yang ada, saya juga telah memerintahkan kepada kepala UPT BLK untuk menyusun perencanaan implementasi peraturan ini yang di bantu oleh KASUBBAG TU" (dokumentasi 20 juli 2016)

Dilain waktu peneliti juga mewawancarai Kepala UPT BLK kabupaten nunukan. berikut hasil wawancara yang peneliti dapatkan.

"yaa saya tentu setuju dengan kebijakan ini mengingat jumlah pengangguran dinunukan begitu banyak, ini adalah terobosan yang bagus untuk mengurangi jumlah pengangguran, dan saya juga memahami atas perintah yang diberikan oleh kepala dinsosnakertrans kepada saya untuk menyusun perencanaan pelatihan tenaga kerja tersebut dengan dibantu KASUBBAG TU "(dokumentasi 18 juli 2016)

Adapun tugas-tugas kepala UPT BLK dan KASUBBAG TU yang peneliti dapatkan yaitu:

A. Uraian Tugas Kepala UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Nunukan

Kepala UPT Balai Latihan Kerja mempunyai tugas pokok memimpin dan mengendalikan pelaksanaan tugas UPT BLK di wilayah kerjanya sesuai dengan lingkup tugasnya berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Uraian tugas UPT sebagaimana dimaksud pada ayat ( 1 ) adalah sebagai berikut :

1) Menetapkan program kerja UPT berdasarkan peraturan yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan tugas;

- Menetapkan petunjuk pelaksanaan tugas di lingkungan UPT Balai Latihan Kerja dengan menetapkan sistem dan mekanisme kerja untuk kelancaran tugas;
- 3) Membina para staf dalam pelaksanaan tugas dengan memberikan motivasi, bimbingan, petunjuk, dan program untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja;
- 4) Mempelajari, menelaah dan mengkaji peraturan perundangan-undangan yang menyangkut masalah pendidikan dan pelatihan ketenagakerjaan dan mulai dari sistem pelatihan sampai uji
- 5) Mengadakan koordinasi dan hubungan kerja dengan instansi terkait dan pihak-pihak lain melalui pertemuan-pertemuanuntuk membahas tugas terkait;
- 6) Melaksanaan pengawasan melekat terhadap keuangan operasional UPT BLK dan kegiatan dinas lainnya untuk tertib administrasinya;
- 7) Mempelajari, meneliti laporan-laporan kegiatan staf untuk mengetahui sejauh mana tugas yang telah dikerjakan;
- 8) Membina hubungan kerja antar staf melalui rapat-rapat intern minimal sekali dalam sebulan untuk meningkatkan motivasi dan menciptakan suasana kerja yang harmonis;
- 9) Mengawasi jalannya pelatihan dan pemasaran pelatihan kerja;
- 10) Menilai kinerja bawahan;
- 11) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugasnya;
- 12) Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan; dan
- 13) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai lingkup tugas dan kewenangannya

# B. Uraian Tugas Sub Bagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha dipimpin oleh seorang Kepala yang mempunyai tugas membantu Kepala UPT BLK menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program kerja serta melaksanakaan pengelolaan urusan umum dan perlengkapan, keuangan dan kepegawaian serta pelaporan tatalaksana rumah tangga di lingkungan UPT BLK.

Uraian tugas Kepala Sub bagian Tata Usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah sebagai berikut;

- 1) Menyiapkan bahan dan mengkoordinasikan penyusunan rencana, program kerja dan kegiatan di lingkungan UPT BLK;
- 2) Melaksanakan pengelolaan administrasi umum, surat menyurat, kearsipan, kepustakaan dan kebersihan serta kebersihan dan keamanan di lingkungan UPT BLK:
- 3) Melaksanakan pembinaan hubungan masyarakat dan mengelola urusan keprotokolan di lingkungan UPT BLK;
- 4) Melaksanakan pengelolaan administrasi perlengkapan/perbekalan rumah tangga UPT BLK yang meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan,

- pemanfaatan dan pemeliharaan serta penginventarisasian barang perlengkapan/perbekalan rumah tangga UPT BLK;
- 5) Melaksanakan pengelolan administrasi kepegawaian di lingkungan UPT BLK:
- 6) Mengelola administrasi keuangan UPT BLK yang meliputi penyiapaan bahan penyusunan rencana anggaran, pembukuan, verifikasi serta perbendaharaan di lingkungan UPT BLK;
- 7) Menghimpun dan menyajikan data serta informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas UPT BLK;
- 8) Menyiapkan bahan dan melaksanakan penyusunan laporan tatalaksana rumah tangga UPT BLK secara berkala;
- 9) Meginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan bidang tugasnya dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
- 10) Melakukan koordinasi dan fasilitasi dengan unit lainnya di lingkungan UPT BLK dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas'
- 11) Membimbing dan mengarahkan serta menilai kinerja bawahan;
- 12) Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan baik lisan maupun tertulis yang berkaitan; dan
- 13) Melaksanakan tugas lainnya yang di berikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

# Pelaksanaan Program

Setelah menyusun perencanaan maka yang perlu dilakukan dalam implementasi ini adalah pelaksanaan program, dimana kepala UPT BLK menginformasikan kepada para implementor tentang kebijakan yang akan diimplementasikan.

- A. Syarat peserta pelatihan
  - 1) Pria/wanita memenuhi persyaratan kerja
  - 2) Berbadan sehat jasmani dan rohani
  - 3) Pendidikan minimal (sesuai jurusan)
  - 4) Berkelakuan baik (dinyatakan dengan surat kepala desa dan kepolisian)
  - 5) Usia minimal 17 tahun/ maksimal 35 tahun
- B. Fasilitas bagi lulusan BLK Nunukan
  - 1) Memperoleh sertifikat pelatihan
  - 2) Menjadi anggota bursa kerja
  - 3) Berhak mengikuti uji kompetensi
  - 4) Berhak mengikuti lowongan kerja diperusahaan melalui dinas social tenaga kerja dan tranmsigrasi
- C. Sarana dan prasarana
  - 1) Ruang teori
  - 2) Workshop
  - 3) Asrama dan gedung pertemuan

- 4) Sarana olahraga
- 5) Poliklinik
- D. Program Pelatihan
  - 1) Teknik Las (Fabrikasi dan Las industry)

# Kompetensi inti:

- Menggambar dan membaca sketsa
- Mengukkur dengan menggunakan alat ukur
- Mnggunakan perkakas bertenaga/operasi digenggam
- Memotong dengan cara panas secara otomatis
- Melakukan rutinitas pengelasan menggunakan las busur manual
- Mengelas dengan menggunakan las busur manual
- 2) Teknik Otomotif (Teknik Sepeda Motor)

# Kompetensi inti:

- Memelihara engine berikut komponen-komponennya
- Melepas kepala silinder, menilai komponen-komponennya serta merakit sillinder
- Memperbaiki dan melakukan overhaul komponen system bahan bakar bensin
- 3) Teknik Listrik (Instalasi Penerangan dan Otomasi Indusstri) Kompetensi inti:
  - Memasang dan menyambung system pengawatan
  - Memasang instalasi listrik bangunan sederhana rumah tinggal, sekolah dan rumah ibadah
  - Menggunakan dana memelihara sistem yang menggunakan kendali motor elektrik
- 4) Teknologi informasi dan komunikasi (Technical support, Graphic design dan Office tools)

# Kompetensi inti:

- Mengidentifikasi perangkat penyusun komputer
- Mengidentifikasi spesifikasi perangkat komputer
- Memamsang perlengkapan komputer
- 5) Garmen Apparel (Menjahit dan Teknik pola)
  - Mengukur tubuh pelanggan sesuai dengan desain
  - Membuat pola busana dengan teknik konstruksi
  - Menjahit dengan mesin
  - Menyelesaikan busana dengan jahitan tangan
- 6) Refrigeration (teknik Refrigerasi Domestik)
  - Menguunakan multimeter (AVO meter)
  - Memasang instalasi listrik bangunan sederhana, sekolah dan rumah ibadah
  - Memasang instalasi listrik AC
  - Menyolder dengan kuningan/perak

Kompetensi spesialisasi nya yaitu:

- Menguji, mengosongkan dan mengisi sistem pendingin
- Pemeliharaan dan perbaikan sistem pendingin / AC untuk rumah tangga

Berikut adalah tugas instruktur atau pengajar pada UPT BLK kibubupaten nunukan yang telah peneliti dapatkan yaitu :

- 1) Menyiapkan makalah dan materi pelaksanaan kegiatan
- 2) Menyiapkan metode / silabus sesuai dengan bidang kejuruan
- 3) Menyiapkan materi bagi peserta pelatihan
- 4) Melaksanakan evaluasi teori dan praktek terkait pelaksanaan kegiatan pelatihan
- 5) Membuat laporan hasil evaluasi teori dan praktek terkait pelaksanaan dan kegiatan pelatihan

Dalam pelaksanaan program implementasi, masalah konsistensi juga perlu diperhatikan, karena ini juga salah satu faktor yang menjadikan implementasi tersebut berjalan dengan baik, implementasi tidak akan berjalan jika tidak adanya sumber-sumber seperti staf, yang dimana ini menjadi faktor keberhasilan pelaksananaan suatu implementasi.

dalam implementasi informasi juga merupakan sumber penting, para pelaksana implementasi perlu mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara pelaksanaan nya dengan demikian para pelaksana kebijakan harus diberi petunjuk untuk melaksanakan kebijakan. kurangnya pengetahuan tentang bagaimana mengimplementasikan kebijakan dapat mengakibatkan tanggung jawab tidak akan dipenuhi dengan maksimal atau terpenuhi tidak tepat pada waktunya. dalam hal ini peneliti juga mencoba untuk melakukan wawancara kepada KASUBBAG TU pada kantor UPT BLK. beliau mengatakan bahwa:

"informasi tentang prosedur telah disampaikan kepada para pelaksana implementasi seperti panitia, instruktur dan juga peserta pelatihan. tidak hanya bagaimana pelatihan tersebut dijalankan, tetapi waktu dan tempat juga hal yang perlu mereka ketahui agar tidak kebingungan pada saat akan dilaksanakannya pelatihan." (wawancara tanggal 21 Juli 2016)

## Pelatihan Tenaga Kerja

Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja pada implementasi peraturan Bupati ini dapat dilihat dari wawancara peneliti kepada KASUBBAG TU dimana beliau mengatakan bahwa:

"pelatihan tenaga kerja di UPT BLK kabupaten nunukan dilaksanakan pada tanggal 25 september 2015 untuk tahun anggaran 2015, dalam pelatihan ini para peserta diarahkan ke ruangan mereka masing-masing sesuai dengan jurusan yang mereka pilih. Tidak hanya dibekali materi mereka juga diajarkan langsung menggunakan alat atau praktek. Mereka diajarkan selama 3 (tiga) bulan. Setelah selesai menjalani pelatihan, mereka akan mengikuti tes untuk mendapatkan sertifikat pelatihan dan

berhak mengikuti seleksi lowongan kerja diperusahaan melalui dinas social tenaga kerja dan transmigrasi. Selama pelatihan tenaga kerja ini berjalan, tentu kami memiliki beberapa kendala dilapangan''(wawancara tanggal 21 Juli 2016)

implementasi merupakan pelaksanaan kebijakan yang diharapkan berjalan sesuai dengan aturan, tapi pada saat pelaksanaan implementasi ada beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti saja wewenang, dalam hal ini wewenang merupakan suatu kebijakan atau hak dari setiap pejabat untuk menjalankan tugasnya misalnya hak untuk mengeluarkan keputusan dan untuk melakukan suatu tindakan yang dirasa perlu. dalam hal ini peneliti memilih instruktur pengajar pada jurusan komputer untuk memberikan tanggapan akan hal ini. berikut hasil wawancara yang telah peneliti dapatkan.

"saya disini diberikan kewenangan untuk para peserta, dimana kewenangan ini saya gunakan agar pelatihan berjalan dengan baik. Dimana saya melarang peserta untuk mengaktifkan nada dering telefon genggam meraka, agar mereka lebih focus kepada materi yang saya berikan" (wawancara tanggal 22 Juli 2016)

Bagian lain yang menjadi penunjang keberhasilan suatu implementasi adalah fasilitas tanpa adanya bangunan, dan fasilitas lainnya maka implementasi tidak akan berjalan. maka peneliti dapat simpulkan bahwa fasilitas merupakan faktor terbesar dalam implementasi. Implementasi kebijakan tidak akan berjalan dengan baik jika para pelaksana tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. jika hal ini terjadi maka yang dilakukan adalah pengangkatan birokrasi atau mengganti personil implementasi yang tidak menjalankan tugasnya.

# Faktor Penghambat dan Pendukung Implementasi Bupati Nomor 22 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas DINSOSNAKERTRANS khususnya Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Dinsosnakertrans Kabupaten Nunukan

Adapun yang menjadi faktor pemnghambat dalam implementasi ini adalah kurangnya jurusan yang disediakan oleh UPT BLK dikarenakan belum adanya orang yang mau direkrut untuk dijadikan instruktur atau pengajar pada jurusan yang ingin ditambah.

Faktor pendukung dalam implementasi peraturan Bupati Nomor 22 Tahun 2010 tentang Pelatihan Tenaga Kerja. Ini dapat dilihat dari tugas yang diberikan oleh Bapak kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada kepala UPT BLK tentang tugas untuk menyusun program pelatihan tenaga kerja. Selain itu adanya staff yang memiliki pengetahuan dibidang komputer juga menjadi faktor pendukung dalam implementasi ini, saat terjadi masalah seperti instruktur yang mengalami sakit staf tersebut dapat menggantikan instruktur yang tidak dapat masuk untuk sementara.

# Kesimpulan

- 1) Sebelum peraturan tersebut diimplementasikan kepala UPT BLK telah menyusun rencana implementasi peraturan bupati nomor 22 tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas DINSOSNAKERTRANS khususnya Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja. dimana dalam hal ini kepala UPT BLK dibantu oleh KASUBBAG TU UPT BLK sesuai dengan tugasnya yaitu menyusun perencanaan dan program kerja serta melaksanakan pengelolaan urusan umum dan perlengkapan, keuangan dan kepegawaian serta pelaporan tatalaksana rumah tangga di lingkungan UPT BLK
- 2) Pelaksanaan program pelatihan kerja dalam hal ini kepala UPT BLK telah menginformasikan kebijakan ini kepada pelaku-pelaku implementasi tidak hanya diwilayah UPT BLK tetapi informasi ini juga di beritahukan kepada camat-camat nunukan yang merupakan jalur untuk merekrut peserta pelatihan, dalam pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja ini, sempat mendapatkan maslah dimana yang seharusnya pelatihan dilaksanakan pada bulan agustus 2015 tetapi dikarenakan masyarakat yang akan direkrut belum memenuhi kapasitas sehingga pelatihan tersebut dilaksanakan pada bulan september 2015
- 3) pada saat berlangsungnya pelatihan tenaga kerja, UPT BLK mendapati beberapa kendala dalam pelatihan tersebut, seperti pada saat berlangsungnya pelatihan tenaga kerja salah satu pengajar tidak dapat masuk dikarenakan sakit, dan untungnya salah satu staff BLK memiliki keahlian dibidang tersebut sehingga dapat menggantikan instruktur yang sedang sakit. tidak hanya itu kurangnya fasilitas yang memadai juga menjadi kendala dalam implementasi ini. ini dapat dilihat pada saat pelatihan berlangsung dan ada dua komputer yang bermasalah sehingga harus diperbaiki.
- 4) sebagian peserta pelatihan tenaga kerja sudah ditempatkan oleh UPT BLK, dan sebagiannya lagi belum ditempatkan dikarenakan belum adanya lowongan pekerjaan. selain itu dari mereka ada yang memilih untuk membuka usaha di rumah seperti usaha menjahit.
- 5) Dalam implementasi ini terdapat beberapa faktor penghambat dan pendukung dimana faktor penghambat yaitu kurang nya tenaga pengajar dan jurusan yang disediakan, adapun faktor yang menjadi pendukung dalam implementasi ini yaitu adanya dukungan dari berbagai pihak salah satunya kepala dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten nunukan.

#### Saran

1) Jika selama ini instruktur atau pengajar hanya ada satu pada setiap jurusan, seharus nya UPT BLK menyediakan dua instruktur pengajar pada setiap jurusan agar pada saat instruktur atau pengajar tidak dapat hadir dalam memberikan materi pada peserta pelatihan kerja, instruktur yang lain dapat menggantikan agar proses pelatihan tenaga kerja tersebut dapat terus berjalan.

- 2) UPT BLK sebaiknya tidak putus asa untuk terus mencari orang yang bisa dijadikan instruktur atau pengajar pada jurusan yang ingin ditambah, tidak hanya memasak, UPT BLK harus menyediakan lebih banyak lagi jurusan yang sesuai dengan minat masyarakat untuk meningkatkan anatusiasme masyarakat dalam mengikuti pelatihan tenaga kerja.
- 3) Fasilitas adalah salah satu faktor terpenting dalam implementasi ini, seharusnya UPT BLK menyediakan lebih banyak lagi alat atau bahan sebagai cadangan dalam pelatihan tersebut agar saat terjadinya masalah seperti komputer rusak, tidak menjadikan kendala dalam implementasi ini karena komputer tersebut dapat digantikan dengan komputer cadangan

## **Daftar Pustaka**

Meleong, Lexy j. 2000. *Metodelogi Peneltian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya Bandung.

Soepomo, Iman. 2003. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan

Wahab, Solichin Abdul. 2005. *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi Keimplementasi Kebijakan Negara*, PT. Bumi Askara, Jakarta.

Wijayanti Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika. Winarno Budi. 2007. *Kebijakan Publik : Teori dan Proses*, Media Pressindo, Yogyakarta.

#### Dokumen-Dokumen:

Anonim. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2010 tentang Ketenagakerjaan