

Faktor Keberhasilan Implementasi Program *Skill Development Center* dalam Menekan Pengangguran di Kota Surakarta

Dania Ridayanti Kusumadewi, Tiyas Nur Haryani, Is Hadri Utomo

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik,

Universitas Sebelas Maret

email: daniaridayantik291@student.uns.ac.id

Abstrak

Pengangguran merupakan orang yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari kerja, bekerja kurang dari dua hari selama seminggu, atau seseorang yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan. Negara Republik Indonesia menjamin bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Salah satu upaya pemerintah dalam mengentaskan pengangguran adalah dengan program *Skill Development Center*. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor pendukung dan penghambat implementasi program SDC dalam menekan pengangguran di Kota Surakarta dengan menggunakan analisis teori dan Van Metter dan Van Horn. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data wawancara dan dokumentasi. Analisis pembahasannya menggunakan model interaktif Miles and Huberman, serta validitas datanya menggunakan triangulasi metode dan triangulasi sumber. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari keenam poin dalam teori Meter dan Horn, semuanya menjadi faktor pendukung dalam implementasi program SDC. Namun, beberapa poin selain menjadi faktor pendukung juga ada yang menjadi faktor penghambat, yaitu poin ukuran dan tujuan kebijakan, sumber daya, karakteristik dan agen pelaksana, dan lingkungan ekonomi, sosial, dan politik.

Kata kunci: Program *Skill Development Center*, faktor pendukung dan penghambat implementasi, pengangguran, dan ketenagakerjaan.

Abstract

Unemployed is someone who does not work at all, is looking for work, works less than two days a week, or someone who is trying to get a job. The Republic of Indonesia guarantees that every citizen has the right to work and a decent living. One of the government's efforts to eradicate unemployment is the Skill Development Center program. This research aims to analyze the supporting and inhibiting factors for the implementation of the SDC program in reducing unemployment in the city of Surakarta using theoretical analysis and Van Metter and Van Horn. This research uses descriptive qualitative research methods with interview and documentation data collection techniques. The analysis of the discussion uses the Miles and Huberman interactive model, and the validity of the data uses method triangulation and source triangulation. The results of this research show that of the six points in the Meter and Horn theory, all of them are supporting factors in implementing the SDC program. However, apart from being supporting factors, several points also act as inhibiting factors, namely the points of policy size

and objectives, resources, characteristics and implementing agents, and the economic, social and political environment.

Keywords: Skill Development Center Program, supporting and inhibiting factors for implementation, unemployment and employment.

Pendahuluan

Mandat nasional ketenagakerjaan di Indonesia tercantum pada Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam ayat tersebut memuat pengakuan dan jaminan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal ini sejalan dengan salah satu pilar Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/ *Sustainable Development Goals* (SDGs) yaitu pilar pembangunan ekonomi (BPS RI, 2020). Dimana Pembangunan Ekonomi SDGs merupakan tercapainya pertumbuhan ekonomi berkualitas melalui keberlanjutan peluang kerja dan usaha, inovasi, industri inklusif, infrastruktur memadai, energi bersih yang terjangkau dan didukung kemitraan (BPS RI, 2020). Pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi merupakan tujuan ke-8 dari SDGs, yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua (BPS RI, 2020)

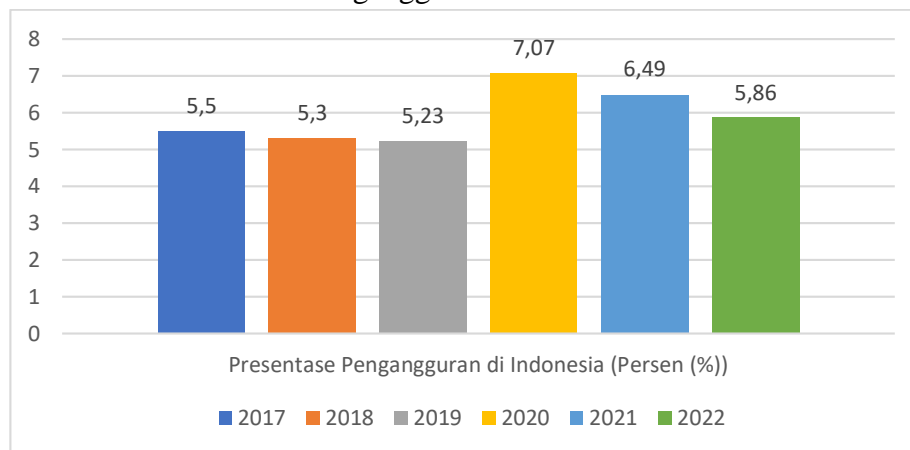
Masalah pengangguran dan ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi perhatian utama di setiap negara di dunia khususnya di negara yang sedang berkembang (Soleh, 2017). Dalam RPJMN (2020-2024), sasaran pembangunan kewilayahan yang akan dicapai yaitu “Menurunnya kesenjangan antarwilayah dengan mendorong transformasi dan akselerasi pembangunan wilayah KTI yaitu Kalimantan, Nusa Tenggara, Sulawesi, Maluku, dan Papua, dan tetap menjaga momentum pertumbuhan di wilayah Jawa Bali dan Sumatera” (Lampiran I Perpres Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024). Rata-rata pertumbuhan ekonomi, perkiraan kebutuhan nilai investasi, tingkat kemiskinan, dan tingkat pengangguran terbuka menjadi indikator dalam pembangunan wilayah. Target tingkat pengangguran wilayah pulau Jawa-Bali pada tahun 2024 adalah sebesar 4,1%. (Lampiran I Perpres Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024).

Pengangguran adalah istilah untuk orang yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari kerja, bekerja kurang dari dua hari selama seminggu, atau seseorang yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan (BPS RI, 2023). Pengangguran di suatu negara disebabkan oleh jumlah lapangan pekerjaan di daerah yang tidak mencukupi jumlah angkatan kerja atau permintaan lapangan pekerjaan karena ketidakseimbangan akan penawaran lapangan kerja (Muslim, 2014). Di sisi lain, masalah pengangguran juga terkait erat dengan bidang sosial

dan pendidikan (Sukirno, 2008). Saat ini, tidak hanya masyarakat yang berpendidikan rendah saja yang menganggur, tetapi juga banyak yang berpendidikan tinggi yang menganggur (Sukirno, 2008).

Presentase pengangguran di Indonesia tahun 2017 sebesar 5,5 persen, tahun 2018 sebesar 5,3 persen, dan pada tahun 2019 sebesar 5,23 persen (BPS, 2019). Saat pandemi Covid-19 terjadi di Indonesia, pengangguran di Indonesia meningkat menjadi 7,07 persen pada tahun 2020 (BPS, 2020). Salah satu faktor kenaikan angka pengangguran pada tahun 2020 sebesar 1,84% adalah karena terjadinya pandemi Covid-19. Siti & Budi (2020) menyebutkan bahwa lemahnya pertumbuhan ekonomi masa pandemi berakibat pada meningkatnya angka pengangguran di Indonesia. Hal tersebut adalah dampak dari kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang bertujuan meminimalisir persebaran Covid-19. Kebijakan itu membuat mobilitas masyarakat terbatas sehingga perekonomian melemah dan terjadi banyak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berskala besar pada saat itu berakibat meningkatnya pengangguran. Kemudian selama dua tahun berturut-turut mengalami penurunan yaitu turun menjadi 6,49% pada tahun 2021 dan 5,86% pada tahun 2022 (BPS, 2023). Grafik 1.1 menyajikan tentang presentase pengangguran di Indonesia pada tahun 2017-2022.

Grafik 1 Presentase Pengangguran di Indonesia Tahun 2017-2022



Sumber: bps.go.id

Berdasarkan grafik 1.1, angka pengangguran tertinggi adalah pada tahun 2020 yaitu sebesar 7,07%. Berdasarkan data BPS tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada tahun 2020, urutan tertinggi adalah Provinsi DKI Jakarta sebesar 10,95% dan urutan terendah adalah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 3,32%. Provinsi Jawa Tengah berada di urutan ke-12 dari 34 provinsi di Indonesia, yaitu sebesar 6,48% (BPS, 2020). Angka ini tidak jauh dari angka pengangguran di Indonesia pada tahun 2020, yaitu sebesar 7,07 persen (BPS, 2020). Kemudian pada tahun 2021 dan 2022, urutan provinsi Jawa Tengah naik menjadi urutan ke-11 dengan presentase sebesar 5,95% pada tahun 2021 dan 5,57% pada tahun 2022.

Jenis pengangguran menurut Sukirno (2008) diklasifikasikan menjadi 2 kelompok, yaitu berdasarkan penyebabnya dan berdasarkan cirinya. Jenis pengangguran berdasarkan penyebabnya yaitu pengangguran friksional, pengangguran siklikal, pengangguran struktural, dan pengangguran teknologi (Sukirno, 2008). Sedangkan jenis pengangguran berdasarkan cirinya menurut Sukirno (2008) adalah pengangguran musiman, pengangguran terbuka, pengangguran tersembunyi, dan pengangguran setengah menganggur.

Pengangguran terbuka yaitu keadaan dimana seseorang tidak memiliki pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan, ada orang yang menganggur dan orang yang sedang mempersiapkan usaha, menganggur dan mencari pekerjaan, dan ada orang yang memiliki pekerjaan yang belum mulai bekerja (BPS, 2023). Pengangguran Terbuka, pengangguran yang terjadi karena pertambahan lapangan kerja lebih rendah daripada pertambahan pencari kerja (Sukirno, 2008). Grafik 1.2 menyajikan tentang presentase tingkat pengangguran terbuka antar provinsi di Indonesia Tahun 2022.

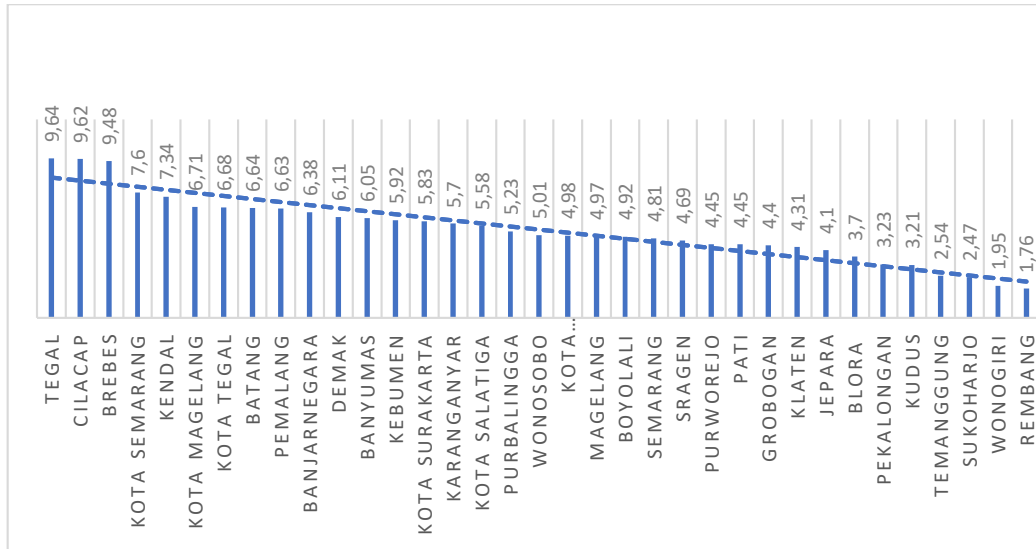
Grafik 1
 Tingkat Pengangguran Terbuka Antar Provinsi di Indonesia Tahun 2022



Sumber: Badan Pusat Statistik (bps.go.id)

Pada perbandingan presentase tingkat pengangguran terbuka antar provinsi di Indonesia tahun 2022, provinsi yang memiliki tingkat pengangguran terbuka tertinggi adalah Provinsi Jawa Barat dengan presentase pengangguran 8,31%. Sedangkan provinsi yang memiliki tingkat pengangguran terbuka terendah adalah Provinsi Sulawesi Barat dengan presentase 2,34% (BPS, 2023). Provinsi Jawa Tengah berada di posisi ke-11 dengan presentase 5,57% (BPS, 2023). Grafik 1.3 menyajikan tentang presentase tingkat pengangguran terbuka di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022.

Grafik 2
 Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022



Sumber: jateng.bps.go.id

Grafik 1.3 memperlihatkan perbandingan presentase tingkat pengangguran antar kota/kabupaten se-Provinsi Jawa Tengah tahun 2022. Kota/kabupaten yang memiliki tingkat pengangguran terbuka tertinggi di Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2022 adalah Kabupaten Tegal dengan presentase 9,64%, sedangkan urutan kota/kabupaten dengan TPT terendah adalah Kabupaten Rembang dengan presentase 1,76% (BPS Jawa Tengah, 2023). Kota Surakarta berada di urutan ke-14 dengan TPT tertinggi sebesar 5,83% (BPS Jawa Tengah, 2023). Sebelumnya pada Tahun 2021, Kota Surakarta berada di urutan ke-7 dari 35 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah, yaitu sebesar 7,85% (BPS Jawa Tengah, 2023).

Tingkat Pengangguran Terbuka menjadi salah satu indikator tercapainya tujuan ke-4 Pemerintah Kota Surakarta, yaitu meningkatnya pembangunan Sumber daya masyarakat yang kreatif, unggul, dan berbudaya maju (RPJMD Kota Surakarta Tahun 2021-2026). Menjawab hal tersebut, Pemerintah Kota Surakarta berkolaborasi dengan Bappenas, Kementerian Perindustrian, Kementerian Pendidikan, dan Kementerian Tenaga Kerja mengadakan program *Skill Development Center* (SDC) untuk mengatasi pengangguran (Sabakota, 2022). *Skill Development Center* (SDC) adalah salah satu program prioritas nasional yang ditujukan untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan khususnya pengangguran yang berujung pada peningkatan ekonomi daerah. Program itu digagas oleh BAPPENAS RI dan implementasinya dilanjutkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI (Nakertrans kulonprogo, 2021).

Saat ini 20 kota/kabupaten telah melaksanakan program SDC dan diharapkan ke depannya dapat terus dilanjutkan di daerah-daerah lainnya. Salah satu daerah yang mengimplementasikan program ini adalah Kota Surakarta.

Dengan adanya program SDC ini nantinya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan para tenaga kerja sehingga bisa diserap oleh lapangan kerja yang ada. Selain itu, program ini diharapkan bukan hanya menghasilkan tenaga kerja biasa, tetapi juga bisa menciptakan tenaga kerja ahli yang berkompetensi di bidangnya (KOMPAK, 2018)

Penelitian ini menggunakan teori implementasi Meter dan Horn (1975) karena peneliti ingin meriset tentang faktor pendukung dan penghambat implementasi program SDC di Kota Surakarta. Indikator implementasinya menurut Meter dan Horn (1975) terdapat enam indikator, yaitu ukuran dan tujuan kebijakan, sumber daya, karakteristik dan agen pelaksana, disposisi, kondisi antar organisasi serta tindakan pelaksana, dan lingkungan ekonomi, sosial, dan politik.

Sebelumnya belum ada yang meneliti tentang program SDC sehingga peneliti menggunakan beberapa penelitian tentang implementasi dan upaya pemerintah dalam menekan pengangguran sebagai referensi. Penelitian Panjaitan, Laowo, & Zai (2022) yang berjudul “Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengatasi Pengangguran di Provinsi Sumatera Utara Dampak Covid-19”. Penelitian ini mengemukakan implementasi strategi mengatasi pengangguran dengan tenaga profesional dari MTU (Mobile Training Satuan). Didapat dari Dana APBD, Banyak Usaha Menderita Selama Pandemi Covid-19 Salah satu strategi yang diterapkan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumut adalah mendorong perusahaan atau UMKM (usaha kecil menengah) untuk mengajukan dukungan pembiayaan agar usaha tersebut. dan UMKM tidak bisa gulung tikar dan bertahan selama pandemi Covid-19.

Kemudian penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Irjayani and Rostyaningsih, 2016 yang berjudul “Implementasi Program Peningkatan Upaya Penumbuhan Kewirausahaan Dan Kecakapan Hidup Pemuda (Pupkkhp) Dalam Rangka Mengentaskan Pengangguran Pemuda Di Kabupaten Batang”. Dalam penelitian tersebut menggunakan teori implementasi yang dikemukakan oleh Jones (Widodo, 2008). Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini mengkaji tentang faktor pendukung dan penghambat implementasi program *Skill Development Center* dalam menekan pengangguran di Kota Surakarta.

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Metode kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan

makna dari pada generalisasi (Anggito & Setiawan, 2018). Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data wawancara dan studi dokumentasi. Narasumber dalam penelitian ini ada empat, yaitu Pejabat Fungsional Pengantar Kerja Disnaker Kota Surakarta, Sub Koordinator Pemberdayaan BPVP Surakarta, dan dua alumnus peserta pelatihan SDC Kota Surakarta. Dokumen yang ditelusuri dalam penelitian ini antara lain: Perda Kota Surakarta Nomor 1 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan; Surat Keputusan Walikota Surakarta Nomor 600/74.4 Tahun 2022 tentang Forum *Skill Development Center* Kota Surakarta Tahun 2022-2025; Perpres Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi; Renja Perubahan Disnaker Kota Surakarta; dan Laporan Akhir Forum *Skill Development Center* (SDC) Kota Surakarta Tahun 2019, 2020, dan 2022.

Untuk mengecek keabsahan atau validitas data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik triangulasi, yaitu triangulasi metode dan triangulasi sumber. Triangulasi metode yaitu dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data yang didapatkan dengan cara yang berbeda. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu wawancara dan dokumentasi. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan triangulasi sumber data untuk validitas data. Sumber dari penelitian ini berasal dari hasil wawancara dengan empat narasumber yang berbeda dan hasil penelusuran dokumentasi dari beberapa dokumen. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis yang dikembangkan oleh Miles et al (2014). Teknik analisis model Miles et al (2014) terdiri dari tiga langkah utama, yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*).

Hasil dan Pembahasan

Berikut ini adalah hasil pembahasan yang telah peneliti lakukan.

1. Ukuran dan Tujuan Kebijakan

Tujuan program SDC adalah mendukung potensi sumber daya yang ada di suatu daerah terutama terkait dengan ketenagakerjaan yang nantinya bertujuan pengentasan pengangguran lalu berujung pada peningkatan ekonomi di suatu daerah. Cakupan dari program ini adalah analisis potensi daerah, perencanaan serta pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi, lalu berujung pada penempatan kerja atau pendampingan kewirausahaan. Tujuan dan cakupan SDC di Kota Surakarta saat ini ada beberapa yang sudah terlaksana, tetapi juga ada yang belum terlaksana karena beberapa faktor.

2. Sumber Daya

Implementasi SDC di Kota Surakarta berlandaskan pada Perda Kota Surakarta Nomor 1 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian, terdapat juga

Surat Keputusan Walikota Surakarta Nomor 600/74.4 Tahun 2022 tentang Forum *Skill Development Center* Kota Surakarta Tahun 2022-2025 yang berisikan tentang susunan keanggotaan Tim Forum SDC Kota Surakarta beserta tugas-tugasnya. Setiap Pokja dalam tim tersebut juga memiliki SOP-nya masing-masing. SDC terdiri dari berbagai unsur ABGC, yaitu Akademik, Bisnis, Government, dan Community serta media massa, yang mana tidak ada kualifikasi khusus yang dibutuhkan karena yang sangat diperlukan adalah kolaborasi bersama semua unsur yang terlibat.

Terkait anggaran SDC, sumbernya berasal dari APBD dan APBN. Anggaran dari APBD berasal dari pemkot, yaitu berada pada setiap OPD-OPD yang memang memiliki anggaran untuk pelatihan. Sedangkan, anggaran APBN bisa berasal dari Kemnaker, Kemdikbud, dan Kemenperin. Namun, saat ini hanya berasal dari Kemnaker karena mekanisme pengajuan anggaran ke kementerian lainnya masih tidak jelas dan sulit. Alokasi penggunaan dana dari APBN biasanya juga digunakan untuk keperluan Forum SDC seperti rapat-rapat dan hal-hal terkait sekretariat, seperti ATK dan honorarium. Kendala dalam anggaran adalah belum adanya catokan regulasi dari pusat, sehingga anggarannya diselipkan dalam anggaran OPD yang memiliki anggaran pelatihan.

Sarana prasarana dalam SDC bersifat *exoficio*, yaitu dengan memaksimalkan pelatihan pada sarpras yang sudah ada. Misalnya menambah kapasitas pelatihan di sekolah pada jam afterschool. Hal ini merupakan salah satu kelebihan dari SDC, yaitu tidak perlu menambah pengeluaran untuk menambah gedung tetapi bisa menambah kapasitas pelatihan. Setiap peserta pelatihan SDC mendapatkan buku materi, seragam, *safety shoes*, dan prasarana lain yang sesuai dengan bidang pelatihannya secara gratis. Secara kuantitas maupun kualitas, masih terdapat beberapa fasilitas pelatihan yang kurang memadai. Inventarisasi alat praktik pelatihan juga masih kurang diperhatikan karena terdapat beberapa alat yang mungkin rusak atau hilang tetapi tidak diganti sehingga jumlahnya tidak sesuai dengan kebutuhan peserta.

3. Karakteristik dan Agen Pelaksana

Setiap Pokja memiliki SOP nya masing-masing. Pola komunikasi yang terjalin antar pelaksana melalui surat, rapat-rapat, dan grup wa. Rapat koordinasi sekretariat harus diadakan rutin setiap bulan, sedangkan rapat koordinasi forum tidak rutin setiap bulan tetapi ada grup wa untuk berkomunikasi. Rakor terdiri dari rapat kecil dan besar yang biasa dilaksanakan setahun dua kali. Pola komunikasi yang terjalin selama ini juga berjalan dengan lancar dan tidak ada konflik antarpelaksana. Namun, terkadang ditemukan kendala seperti adanya egosentris atau kesibukan tersendiri di masing-masing OPD karena tugas dan fungsinya masing-masing sebagai satker.

4. Kecenderungan dan Tendensi Disposisi Para Pelaksana

Bentuk disposisi berbentuk surat resmi. Berawal dari SK Walikota kemudian diteruskan ke kepala dinas yang terkait. Lalu, setiap kadis diminta menunjuk satu orang sebagai *player* SDC yang nanti harapannya tidak ganti-ganti. Selain itu, juga terdapat aplikasi yang diharapkan bisa merekam seluruh proses regulasi dan pelatihan-pelatihan yang sudah dilaksanakan. Respon dari setiap pelaksana juga tidak ada yang menolak, semua merasa perlu dan memberikan dukungan dalam bentuk kontribusi pikiran maupun anggaran pelatihan.

5. Kondisi antar Organisasi serta Tindakan Pelaksana

Yang berwenang sebagai koordinator program SDC di Kota Surakarta adalah Disnaker Kota Surakarta, kemudian Setda sebagai pengarah dan dilindungi oleh pimpinan daerah, yaitu Walikota Surakarta. Kondisi hubungan koordinasi hubungan diantara para pelaksana terjalin dengan baik. Koordinasinya bisa melalui rapat dan grup wa.

6. Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik

Dilihat dari segi politik, Program SDC sudah dimasukkan oleh Bapennas ke dalam program prioritas nasional yang artinya sudah sesuai arah dan disetujui oleh presiden. Sedangkan di Kota Surakarta, Program SDC juga sudah sesuai dengan tujuan ke-4 Pemerintah Kota Surakarta, yaitu meningkatnya pembangunan Sumber daya masyarakat yang kreatif, unggul, dan berbudaya maju (RPJMD Kota Surakarta Tahun 2021-2026).

Dari segi ekonomi, anggaran SDC juga sudah mendapatkan dukungan dari APBN dan APBD. Namun, dalam implementasinya masih terkendala dengan mekanisme yang kurang jelas karena tidak ada cantolan regulasi dari pusat. Sedangkan dukungan dari pihak luar/swasta seperti CSR saat ini masih belum dilaksanakan. Walaupun demikian sebenarnya sudah ada sempat yang mau memberikannya, seperti RS Dr. Oen dan RS Hermina.

Dari segi sosial di masyarakat, adanya pelatihan program SDC sudah dinilai memuaskan dan sudah sesuai dengan kebutuhan masyarakat saat ini. Namun, memang terdapat beberapa kekurangan dalam mekanisme pelaksanaannya. Salah satu contohnya adalah kurangnya disiplin waktu saat pelatihan, dimana realisasi waktu pelatihan dinilai lebih cepat selesai dibanding jadwal yang sudah ada

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti diperoleh kesimpulan tentang faktor pendukung dan penghambat Program *Skill Development Center* di Kota Surakarta. Dari keenam poin dalam teori Meter dan Horn, semuanya menjadi faktor pendukung dalam implementasi program SDC. Namun, beberapa poin selain menjadi faktor pendukung juga ada yang menjadi faktor penghambat, yaitu poin ukuran dan tujuan kebijakan, sumber daya, karakteristik dan agen pelaksana, dan lingkungan ekonomi, sosial, dan politik.

Faktor pendukung poin ukuran dan tujuan kebijakan adalah tujuan dan cakupan program sudah jelas. Kemudian, dalam sumber daya faktor yang mendukung adalah dukungan dari Walikota Surakarta dibuktikan dengan dikeluarkannya SK Walikota dan terdapat perda tentang ketenagakerjaan sebagai cantolan hukum implementasi program SDC di Kota Surakarta. Selain itu, program ini didukung oleh berbagai unsur, yaitu dari *Akademic*, *Bisnis*, *Government*, dan *Community* serta media massa. Pelaksanaannya tidak perlu menambah sarpras karena konsepnya menggunakan sarpras yang sudah ada dengan memanfaatkan waktu setelah kegiatan. Pada poin karakteristik dan agen pelaksana, pola komunikasinya berjalan dengan lancar melalui surat resmi, rapat rutin, dan *whatsapp group*. Poin kecenderungan dan tendensi disposisi para pelaksana, semuanya mendukung implementasi program SDC, baik dalam bentuk melalui kontribusi pikiran maupun anggaran untuk pelatihan. Kondisi antar organisasi serta tindakan pelaksana dapat disimpulkan bahwa hubungan koordinasi diantaranya terjalin dengan baik. Lingkungan ekonomi, sosial, dan politik juga sudah mendukung dibuktikan dengan dimasukkannya program ini ke dalam prioritas nasional.

Yang menjadi faktor penghambat dalam implementasi program SDC terdapat tiga poin, yaitu ukuran dan tujuan kebijakan, sumber daya, karakteristik dan agen pelaksana, dan lingkungan ekonomi, sosial, dan politik. Poin ukuran dan tujuan kebijakan, yaitu karena dalam implementasi lembaga forumnya masih belum kuat sehingga kegiatannya belum efektif dan efisien. Poin sumber daya juga menjadi faktor penghambat yaitu pada aspek regulasi, anggaran, dan sarana prasarana. Tidak adanya regulasi dari pusat yang mengatur tentang anggaran dana SDC menghambat mekanisme pengajuan anggaran karena masih belum jelas dan sulit. Pada poin karakteristik dan agen pelaksana, ditemukan kendala terkadang adanya egosentris atau kesibukan tersendiri di masing-masing *stakeholder* karena tugas dan perannya. Kemudian pada aspek sarana dan prasarana, kualitas dan inventarisasi fasilitas sarpras pelatihan masih kurang karena terdapat beberapa fasilitas pelatihan yang berkurang karena tidak diganti jika rusak atau hilang. Dalam penelitian ditemukan kekurangan dari implementasi program ini yaitu kurang disiplinnya waktu dan proses seleksi yang belum memuaskan peserta menjadi kekurangan implementasi SDC di mata peserta.

Referensi

- Agustino, Leo. (2016). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Badan Pusat Statistik (bps.go.id). <https://bps.go.id/indicator/6/1953/1/jumlah-dan-persentase-penduduk-bekerja-dan-pengangguran.html>

- Bappeda Kota Surakarta. (2021). Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Surakarta Tahun 2022.
- BPS Provinsi Jawa Tengah. <https://jateng.bps.go.id/indicator/6/64/1/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-.html>
- Hasan, Iqbal. (2002). *Pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya: dilengkapi dengan proposal penelitian dan laporan penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Irjayani, R., & Rostyaningsih, D. (2016). Implementasi Program Peningkatan Upaya Penumbuhan Kewirausahaan Dan Kecakapan Hidup Pemuda (Pupkkhp) Dalam Rangka Mengentaskan Pengangguran Pemuda Di Kabupaten Batang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 5(4), 330-358.
- Kemnaker.go.id. (2021, 9 Desember). Tingkatkan Kapasitas SDC, Kemnaker Dorong Pemda Lebih Aktif dan Kolaboratif dengan Dinas di Daerah. <https://kemnaker.go.id/news/detail/tingkatkan-kapasitas-sdc-kemnaker-dorong-pemda-lebih-aktif-dan-kolaboratif-dengan-dinas-di-daerah>.
- KOMPAK. (2018, 28 Februari). *Skill Development Centre (SDC): Instrumen Kolaboratif dalam Menciptakan Sinergi yang Kokoh Untuk Mengatasi Masalah Ketenagakerjaan*. <https://kompak.or.id/id/article/skill-development-centre-sdc-instrumen-kolaboratif-dalam-menciptakan-sinergi-yang-kokoh-untuk-mengatasi-masalah-ketenagakerjaan>
- Lampiran I Perpres Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024.
- Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Media Kita,2005)
- Nisa, K. (2022). *Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Menanggulangi Pengangguran Di Kabupaten Serang Provinsi Banten* (Doctoral dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
- Purwanti, Nurul D, Implementasi (Kebijakan Publik dan Pemerintahan Kolaboratif, Isu-Isu Kontemporer), (Yogyakarta, Center for Policy & Management Studies, FISIPOL UGM, 2016): hlm.174
- Rahardjo, M. (2010). Triangulasi dalam penelitian kualitatif.
- Sabakota.id. (2022). Atasi Tingginya Angka Pengangguran, Kota Surakarta Galakkan SDC - Sabakota Id. Diakses pada laman <https://www.sabakota.id/regional/pr-682323615/atasi-tingginya-angka-pengangguran-kota-surakarta-galakkan-sdc>
- Soleh, A. (2017). Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(2), 83-92.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha.
- Telaumbanua, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish.

- Winarno, B. (2012). *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Yuliadi, I. (2019). *Teori Ekonomi Makro Islami*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.