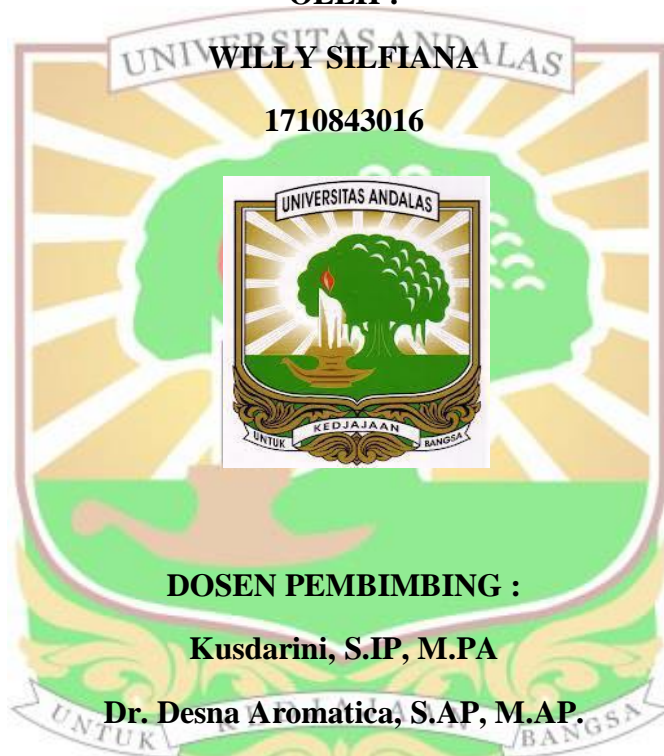


**IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA PADA UNIT
PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
KABUPATEN AGAM**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Administrasi
Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Andalas**

OLEH :



WILLY SILFIANA

1710843016

DOSEN PEMBIMBING :

Kusdarini, S.IP, M.PA

Dr. Desna Aromaticca, S.AP, M.AP.

DEPARTEMEN ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS ANDALAS

PADANG

2024

ABSTRAK

Willy Silfiana, 1710843016, Implementasi Program Pelatihan Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam, Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Andalas, Padang, 2024. Dibimbing oleh: Kusdarini, S.IP, M.PA dan Dr. Desna Aromatica, S.AP, M.AP. Skripsi ini terdiri dari 170 halaman dengan referensi 8 buku teori, 6 buku metode, 3 skripsi, 15 jurnal, 6 perundang-undangan, 2 peraturan bupati, 3 dokumen pemerintah dan 7 website internet.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan ketenagakerjaan yang ditemui di Indonesia khususnya di Kabupaten Agam, tingginya tingkat pengangguran mendorong pemerintah untuk mengasah dan menggerakkan masyarakat untuk memaksimalkan potensi SDM (Sumber Daya Manusia) agar bisa bersaing di lapangan pekerjaan serta menurunkan tingkat pengangguran. Untuk mengatasi permasalahan ini, pemerintah Kabupaten Agam membentuk UPTD BLK Kabupaten Agam dibawah naungan DPMPTSP-Naker Kabupaten Agam yang memiliki tugas pokok melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu di bidang pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Agam. Agar pelaksanaan tugas pokok ini berjalan dengan efektif, Pemerintah Kabupaten Agam mengeluarkan Peraturan Bupati No 81 tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan sebagai payung hukum program pelatihan kerja yang diamanatkan kepada UPTD BLK Kabupaten Agam. Namun dalam proses implementasi program pelatihan kerja ini masih terdapat adanya temuan dan persoalan yang dihadapi oleh UPTD BLK Kabupaten Agam selaku implementor kebijakan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan informan yang dipilih dengan teknik purposive sampling, observasi untuk melihat langsung kondisi di lapangan, dan dokumentasi dengan mengumpulkan dokumen pelatihan kerja oleh UPTD BLK Kabupaten Agam. Teori yang digunakan adalah teori implementasi George C. Edwards III yang terdiri dari empat variabel utama. Lalu data yang didapatkan kemudian dianalisis menggunakan Teknik Analisis Data Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program pelatihan kerja oleh UPTD BLK Kabupaten Agam telah berjalan dengan maksimal. Komunikasi kebijakan telah jelas dan sudah ditransmisikan secara luas kepada masyarakat dan sudah cukup konsisten. Sumber daya masih belum memadai. Sedangkan untuk informasi mengenai tata cara pelaksanaan kebijakan dan kewenangan implementor sudah terpenuhi. Disposisi berjalan dengan efektif sedangkan untuk indikator insentif telah diberikan kepada implementor sebagai motivasi. Dan pada variabel terakhir yaitu struktur birokrasi, pada indikator SOP dan fragmentasi telah dapat dilaksanakan secara efektif oleh implementor.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, BLK, Pelatihan Kerja

ABSTRACT

Willy Silfiana, 1710843016, Implementation of Job Training Program at the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) of the Work Training Center (BLK) of Agam Regency, Department of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Andalas University, Padang, 2024. Supervised by: Kusdarini, S.IP, M.PA and Dr. Desna Aromatica, S.AP, M.AP. This thesis consists of 170 pages with references to 8 theory books, 6 method books, 3 theses, 15 journals, 6 regulations, 2 regent regulations, 3 government documents, and 7 internet websites.

This research is motivated by the problem of unemployment encountered in Indonesia, especially in Agam Regency. The high unemployment rate has prompted the government to hone and mobilize the community to maximize human resources potential (SDM) to compete in the job market and reduce unemployment rates. To address this issue, the Agam Regency government formed the UPTD BLK of Agam Regency under the auspices of the DPMPTSP-Naker of Agam Regency, which has the main task of implementing technical operational activities and/or certain technical support activities in the field of workforce training in Agam Regency. To ensure the effective implementation of these main tasks, the Agam Regency government issued Regent Regulation No. 81 of 2017 regarding the Formation of Technical Implementation Units of the Work Training Center at the One-Stop Integrated Investment and Employment Service Office as the legal umbrella for the job training program mandated to the UPTD BLK of Agam Regency. However, in the implementation process of this job training program, there are still findings and problems faced by the UPTD BLK of Agam Regency as the policy implementer.

This research was conducted using a qualitative descriptive method. Data was collected through interviews with informants selected using purposive sampling technique, observations to directly observe conditions in the field, and documentation by collecting documents on job training by UPTD BLK Kabupaten Agam. The theory used is George C. Edwards III's implementation theory, which consists of four main variables. Then, the data obtained was analyzed using Miles and Huberman's Data Analysis Technique. The results show that the implementation of the job training program by UPTD BLK Kabupaten Agam has been carried out maximally. Policy communication has been clear and widely disseminated to the public and has been fairly consistent. Resources are still inadequate. Meanwhile, information regarding the procedures for policy implementation and the authority of the implementers has been fulfilled. Disposition operates effectively, while incentives have been provided to implementers as motivation. As for the last variable, bureaucratic structure, in terms of SOP and fragmentation indicators, they have been effectively implemented by the implementers.

Keywords: Policy Implementation, BLK, Job Training