

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Faktor yang sangat memengaruhi keberhasilan pelayanan dalam suatu pemerintahan baik itu pada pemerintahan pusat mau pun daerah dapat dinilai dari kualitas birokrasinya. Menurut Hartati (2020) untuk mengukur bagaimana birokrasi tersebut berkualitas atau tidak, maka yang menjadi pedoman ialah bagaimana Sumber Daya Manusia (SDM) nya dapat melayani publik dengan optimal, dalam hal ini pelayanan dari Aparatur Sipil Negeranya (ASN) harus optimal.

Sejak tahun 2010 pemerintah telah merancang adanya reformasi birokrasi nasional dan sekarang reformasi birokrasi di Indonesia masuk pada tahap ketiga dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional. Adapun tujuan dari reformasi pada tahap ini ialah, dalam memaksimalkan kualitas pelayanan birokrasi kepada publik dengan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan. Perubahan-perubahan yang dilakukan harus berdasar kebutuhan publik, bukan hanya sekedar kepentingan pemangku saja. (Hartati, 2020)

Upaya untuk menciptakan reformasi birokrasi telah digaungkan oleh pemerintah sejak lama. Bukti keseriusan pemerintah dalam membenahi reformasi di Indonesia ditunjukkan dengan dikeluarkannya Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, di mana pada Bab 2 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi terdapat prinsip-prinsip reformasi birokrasi, salah satunya adalah *Outcomes oriented*, yang berarti seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan dalam

kaitan dengan reformasi birokrasi harus dapat mencapai hasil (*outcomes*) yang mengarah pada peningkatan kualitas kelembagaan, tata laksana, peraturan perundang-undangan, manajemen SDM aparatur, pengawasan, akuntabilitas, kualitas pelayanan publik, perubahan pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*) aparatur. Prinsip ini sejalan dengan prinsip *reinventing government*, di mana pemerintah harus mengutamakan hasil dan target yang jelas.

Pemerintah yang memiliki semangat kewirausahaan akan tahan terhadap segala tantangan baik *internal* maupun *eksternal*, dengan memiliki jiwa wirausaha, para birokrasi akan menganggap publik sebagai “konsumen” yang perlu mendapat pelayanan yang prima dan berkualitas. Mereka tidak akan memberi layanan yang semena-mena jika konsep ini diterapkan di pemerintahan Indonesia.

Reinventing government merupakan sebuah konsep yang disebut sebagai wirausaha pemerintahan. Konsep ini merupakan sebuah inovasi perubahan sistem birokrasi dengan perubahan yang dimulai dari dasarnya untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta bagaimana kinerja birokrasi untuk menciptakan hal baru. Konsep *reinventing government* ini ialah upaya birokrasi dalam melakukan perubahan dengan cara mengoptimalkan berbagai layanan publik. (Abbas dan Sadat, 2020)

Reinventing government atau pemerintah wirausaha ini sangat penting untuk diterapkan di berbagai lembaga pemerintahan, baik pusat maupun daerah meskipun di Indonesia sendiri konsep ini tidak dipaparkan dengan rinci, namun hal ini merupakan inspirasi perubahan manajemen sektor publik yang lebih *modern*. (Hartono, 2022)

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang, yang artinya permasalahan mengenai ketenagakerjaan adalah hal yang masih menjadi salah satu perhatian dan mendominasi hingga saat ini. Jika melihat dari sisi positif, tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang krusial dalam meningkatkan taraf ekonomi bagi suatu negara. Namun dalam pandangan negatif, tenaga kerja merupakan suatu masalah apabila pemerintahnya tidak dapat menangani masalah ini dengan baik. Namun, apabila pemerintah berhasil dalam mengatasi permasalahan tenaga kerja, maka seluruh masyarakat akan sejahtera sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara RI 1945 pada Alinea keempat yaitu, terciptanya masyarakat yang adil dan makmur. Program-program yang dilaksanakan harus berfokus pada pembangunan demi tercapainya kesejahteraan masyarakat. (Suhandi et al., 2021)



(Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia)

Data Diolah Peneliti, 2023

Gambar 1.1 Jumlah Angkatan Kerja di Indonesia

Berdasarkan Gambar 1.1 memperlihatkan bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia dalam rentang waktu tahun 2018-2022 terus mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan oleh salah satu faktor, yaitu banyaknya jumlah angkatan kerja, namun jumlah lapangan pekerjaan yang jumlahnya tidak setara dengan banyaknya angkatan kerja. Jumlah angkatan kerja yang paling banyak terjadi pada tahun 2022 lalu, sebanyak 143,72 juta jiwa angkatan kerja.

Banyak lulusan sekolah yang menginginkan terjun langsung ke dunia kerja, namun mereka tidak memperoleh lapangan pekerjaan, karena minimnya keterampilan dan keahlian yang dikuasai. Pelatihan kerja yang berkompetensi dan terarah sangat penting dilakukan, dengan tujuan menyiapkan calon tenaga kerja yang terampil di bidangnya dan meningkatkan nilai sumber daya dari calon pekerja. Hal ini berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa, pelatihan kerja diperuntukkan untuk membekali, meningkatkan, serta mengembangkan kemampuan para calon pekerja. Pelatihan ini harus dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan kerja yang ada, sehingga nantinya banyak lulusan pelatihan yang terserap oleh lapangan pekerjaan. (Kusnadi, 2020)

Islam yang mengajarkan bahwa dalam kehidupan haruslah memiliki etos kerja sebagai upaya menjemput rezeki dari Allah SWT. Allah SWT menyukai orang yang memiliki produktivitas dalam hidupnya. Sehubungan dengan ini, *Safwah al-Tafasir al-Shabuni* menjelaskan bahwa seorang muslim haruslah memiliki jiwa semangat dalam hidup, segala bentuk rezeki tidak akan datang secara tiba-tiba kecuali dengan berikhtiar, salah satunya dengan bekerja. Pendapat ini sesuai dengan Surat al-Qashash (28) : 77 yang

menjelaskan tentang keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat untuk terus berjuang dalam mencapai Ridha Allah SWT. (Basid, 2020)

Sesuai dengan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik, Jawa Barat sendiri memiliki Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tahun 2018 adalah sebesar 8,23% lalu mengalami penurunan menjadi 8,04% pada tahun 2019, tahun 2020 naik menjadi 10,46% lalu turun pada tahun 2021 menjadi 9,82%, dan tahun 2022 lalu turun lagi menjadi 8,31%. Data ini menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Jawa Barat cenderung mengalami penurunan. Sebagaimana disampaikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat, Bapak Rachmat Taufik Garsadi, menurutnya alasan mengapa Jawa Barat mengalami penurunan jumlah pengangguran namun tidak secara signifikan, karena Jawa Barat merupakan provinsi yang memiliki banyak peluang kerja, namun peminat kerjanya juga banyak khususnya pelamar kerja yang datang dari luar Jawa Barat.

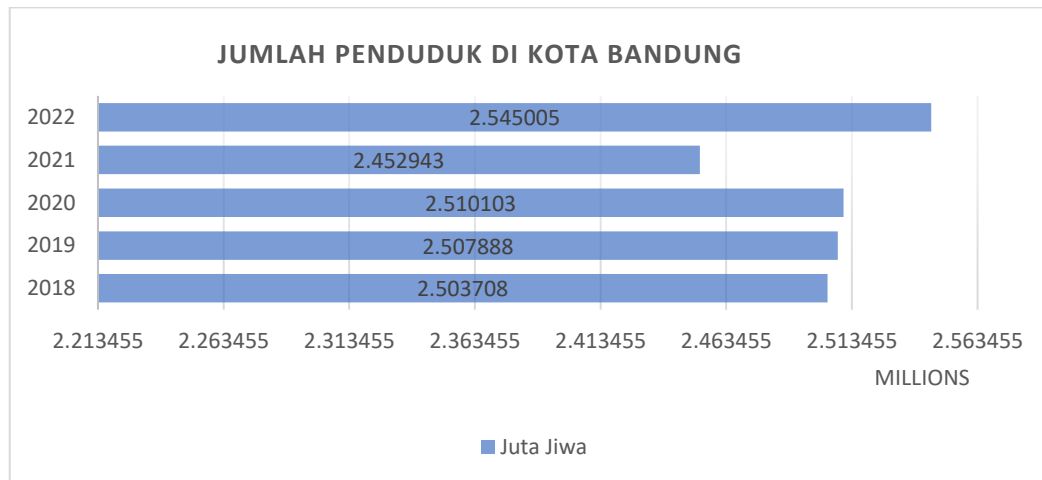
Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pada BAB IV mengenai pelatihan kerja, pemagangan dan sertifikasi kompetensi kerja dalam Pasal 15 menegaskan bahwa, Pemerintah Daerah bertanggung jawab dalam pelaksanaan pelatihan kerja sebagai upaya meningkatkan keterampilan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan kerja.

Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Bandung menegaskan bahwa, dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, Pemerintah Daerah Kota dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja dan/atau dapat bekerja sama

dengan lembaga pelatihan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta dan lembaga pelatihan perusahaan.

Pasal 1 UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menegaskan bahwa, otonomi daerah ialah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom dalam mengurus urusan daerahnya sendiri dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di daerahnya secara maksimal. Adanya otonomi daerah, maka setiap daerah berkesempatan memajukan daerahnya. Tugas utama dari pemerintah daerah ialah memfasilitasi dan menyelesaikan urusan daerah untuk memakmurkan daerahnya. Oleh karena itu, Pemerintah Kota Bandung memiliki wewenang untuk mengurus urusan, salah satunya adalah penyediaan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Kota Bandung. (Sufianto, 2020)

Kota Bandung adalah salah satu kota di Jawa Barat yang mengalami pertumbuhan penduduk cukup signifikan dan juga banyak terjadi urbanisasi di Kota Bandung, karena Kota Bandung merupakan Ibu Kota Jawa Barat, maka tidak heran jika banyak masyarakat desa yang memilih Kota Bandung menjadi tempat hidup dan tempat bekerja. Kenaikan jumlah penduduk ini juga memungkinkan dampak kebutuhan akan tenaga kerja juga meningkat, sedangkan pada kenyataannya jumlah lapangan pekerjaan tidak sesuai dengan banyaknya angka calon pekerja.



(Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bandung)
Data Diolah Peneliti, 2023

Gambar 1.2 Jumlah Penduduk Di Kota Bandung

Berdasarkan Gambar 1.2 menunjukkan bahwa, pertumbuhan jumlah penduduk di Kota Bandung cenderung mengalami peningkatan, meskipun pada tahun 2021 mengalami penurunan dari 2.510.103 juta jiwa menjadi 2.452.943 juta jiwa dan pada tahun-tahun lainnya selalu mengalami peningkatan. Maka kebutuhan akan pekerjaan juga semakin meningkat. Kebutuhan pekerjaan meningkat juga akan meningkatkan kebutuhan mengenai pelatihan kerja. Lapangan pekerjaan yang membutuhkan *skill* khusus, tak sebanding dengan masyarakat memiliki *skill* tersebut, oleh karena itu mereka melakukan pelatihan kerja berbasis kompetensi untuk memenuhi kebutuhan lapangan pekerjaan yang tersedia sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Tabel 1.1 Jumlah Angkatan Kerja Kota Bandung

Jumlah Angkatan Kerja Kota Bandung				
2018	2019	2020	2021	2022
1.204.451	1.288.260	1.314.930	1.339.128	1.435.635

(Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bandung)

Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa di Kota Bandung jumlah Angkatan kerja dari kurun waktu lima tahun terakhir, dari 2018-2022 terus mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan bertambahnya jumlah penduduk. Adanya peningkatan angkatan kerja, maka pelatihan tenaga kerja juga sangat dibutuhkan. Pelatihan ini dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung yang merupakan suatu Lembaga Dinas daerah di Pemerintahan Kota Bandung. Tugas dinas ini adalah untuk melaksanakan segala bidang ketenagakerjaan. Tujuan dibentuknya lembaga ini adalah untuk menyiapkan calon tenaga kerja yang ahli di bidangnya dengan melakukan pelatihan kerja berbasis kompetensi terlebih dahulu, membuka relasi bagi para pencari kerja, melaksanakan perlindungan kepada tenaga kerja, serta yang paling pokok yaitu memberikan pelayanan yang berkualitas di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.



(Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung)
Data Diolah Peneliti, 2023

Gambar 1.3
Jumlah Angkatan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi

Sesuai dengan Gambar 1.3 dapat diketahui bahwa jumlah angkatan pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi di Kota Bandung cenderung mengalami peningkatan, khususnya pada tahun 2019-2021. Di mana tahun 2019 berjumlah 40 orang, lalu meningkat sebanyak 66 orang di tahun 2020 menjadi 106 orang, kemudian di tahun 2021 mengalami pertambahan sebanyak 26 orang, sehingga tahun 2021 jumlah angkatan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Kota Bandung bertambah menjadi 132 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kebutuhan akan pelatihan tenaga kerja sangat dibutuhkan oleh masyarakat agar mereka bisa mengembangkan dan menggali potensi yang dimiliki untuk bisa beradaptasi ke dalam dunia kerja yang sangat kompetitif dengan bekal yang mencukupi dan akan mampu bersaing dalam dunia kerja.

Tabel di atas menunjukkan bahwa adanya jumlah masyarakat yang mengikuti pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi mengalami naik turun. Yang artinya minat

masyarakat masih kurang. Hal ini dikarenakan masih kurangnya fasilitas yang disediakan sebagai sarana dan prasarana dalam menunjang pelatihan. Perlu bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung menambah dan meningkatkan kualitas sarana dan prasarana untuk bisa memenuhi kebutuhan para peserta pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi. Permasalahan yang ditemukan yaitu dalam salah satu indikator *reinventing government* menurut Osborne dan Gaebler (1995), yaitu pada indikator penyediaan sarana dan prasarana yang memadai. Adanya kekurangan sarana dan prasarana ini yang menjadi hambatan bagi masyarakat untuk bisa mengikuti program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi, khususnya bagi mereka yang tidak memiliki laptop akan sulit mengikuti program ini. Jumlah peserta program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi akan stabil meningkat apabila Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung melakukan upaya-upaya terkait peningkatkan sarana dan prasarana. Program juga akan berhasil apabila indikator ini sebagai salah satu indikator dari *reinventing government* bisa tercapai dan terlaksana.

Berdasarkan dari adanya permasalahan di atas, yang mendasari peneliti tertarik untuk meneliti konsep *reinventing government* adalah karena konsep *reinventing government* dapat memberi inovasi serta pemikiran baru mengenai suatu masalah, yaitu pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi, sehingga diharapkan mampu membuat perubahan positif bagi ketenagakerjaan di Kota Bandung. Selain itu, peneliti tertarik untuk menganalisis terkait bagaimana sumber daya manusia (SDM) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam melaksanakan pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi berdasarkan prinsip-prinsip *reinventing government*. Adapun judul yang diangkat dalam penelitian ini yaitu **“*Reinventing Government* di Dinas**

Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi)” karena semakin tahun kebutuhan akan pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas atau pun *skill* bagi calon tenaga kerja yang ingin memasuki dunia kerja yang persaingannya ketat. Dengan terlaksananya prinsip-prinsip *reinventing government* oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam melaksanakan program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi, maka dapat memaksimalkan program kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini berkaitan dengan pelaksanaan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung pada program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi.

C. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang sebagaimana diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintah katalis ?
2. Bagaimana penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintahan milik masyarakat ?

3. Bagaimana penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintahan yang bersaing ?
4. Bagaimana penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintahan yang berfokus pada misi ?
5. Bagaimana penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintahan yang berorientasi pada hasil ?
6. Bagaimana penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemeritahan yang berorientasi pelanggan ?
7. Bagaimana penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintahan wirausaha ?
8. Bagaimana penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintahan antisipatif ?
9. Bagaimana penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintahan yang terdesentralisasi ?

10. Bagaimana penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintahan berfokus pada pasar ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintah katalis.
2. Untuk mengetahui penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintahan milik masyarakat.
3. Untuk mengetahui penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintahan yang bersaing.
4. Untuk mengetahui penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintahan yang berfokus pada misi.
5. Untuk mengetahui penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintahan yang berorientasi pada hasil.

6. Untuk mengetahui penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemeritahan yang berorientasi pelanggan.
7. Untuk mengetahui penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintahan wirausaha.
8. Untuk mengetahui penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintahan antisipatif.
9. Untuk mengetahui penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintahan yang terdesentralisasi.
10. Untuk mengetahui penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (Studi Kasus Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi) pada aspek pemerintahan berfokus pada pasar.

E. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan terkait administrasi publik, selain itu sebagai bahan pengujian teori *reinventing government* yang dikemukakan oleh Osborne dan Gaebler (1995) dan sebagai bahan pengembangan untuk penelitian selanjutnya, serta adanya hasil penelitian ini dapat menjadi suatu informasi dan pengetahuan bagi instansi terkait.

2) Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah Kota, bisa dijadikan masukan untuk Pemerintah Kota, khususnya bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung untuk dapat memberikan pelayanan dalam program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi dengan optimal, sehingga dapat menyelesaikan permasalahan mengenai ketenagakerjaan di Kota Bandung.
- b. Bagi masyarakat, diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi untuk peningkatan kompetensi bagi calon tenaga kerja.
- c. Bagi peneliti, bisa memberikan wawasan dan pemahaman keilmuan lebih luas mengenai kajian *reinventing government* serta sebagai bagian dari syarat pemenuhan tugas akhir.

F. Kerangka Pemikiran

Sebagai gambaran dalam penyelesaian masalah, maka diperlukan adanya kerangka pemikiran, agar peneliti lebih terarah. Kerangka pemikiran ini menggambarkan alur pikiran peneliti, dimana penelitian ini melihat bagaimana penerapan *reinventing government* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam menjalankan program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi. Peneliti menggunakan teori *reinventing government* yang dikemukakan oleh David Osborne dan Ted Gaebler (1995) yang menyatakan bahwa konsep ini merupakan suatu praktik manajemen publik berdasarkan adanya upaya untuk mereformasi birokrasi yang dilakukan dengan semangat kewirausahaan. Di mana jika konsep wirausaha pemerintah ini diimplementasikan dengan

baik, maka akan menghasilkan suatu timbal balik dengan rakyat yang berdampak pada kepuasan masyarakat.

Acuan pokok dalam melaksanakan pemerintah berbasis kewirausahaan ada beberapa prinsip yang dikemukakan oleh David Osborne dan Ted Gaebler. Pertama, pemerintah katalis, dimana birokrasi tidak hanya berfokus untuk menyediakan jasa publik, melainkan juga mempercepatnya dengan berbagai *stakeholder* lain, seperti swasta dan masyarakat untuk menyelesaikan persoalan pemerintah. Kedua, pemerintahan milik masyarakat, yaitu dengan memberikan kewenangan kepada rakyat dalam upaya pengendalian, tidak hanya memberikan pelayanan. Ketiga, pemerintah yang bersaing, yaitu sebuah upaya untuk berkompetesi dalam penyediaan layanan. Keempat, pemerintah yang berfokus pada misi, yaitu perubahan pandangan sebuah organisasi yang terfokus pada regulasi. Kelima, pemerintah yang berorientasi pada hasil, berfokus pada hasil bukan masukan. Keenam, pemerintahan yang berorientasi pelanggan, yaitu mementingkan kebutuhan konsumen, bukan birokrat. Ketujuh, pemerintahan wirausaha, yaitu usaha untuk membuat ketimbang membelanjakan. Kedelapan, pemerintahan antisipatif, yaitu mencegah daripada memperbaiki. Kesembilan, pemerintahan yang terdesentralisasi, dari sebuah susunan hierarki menjadi sebuah kelompok kerja. Kesepuluh, pemerintahan berfokus pada pasar, yaitu menciptakan perubahan lewat riset pasar. Kesepuluh prinsip tersebut diharapkan mampu menjadi alat dalam menganalisis konsep *reinventing government* dalam program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

Prinsip-prinsip dari *reinventing government* apabila diterapkan dengan maksimal pada birokrasi di Dinas Ketenagakerjaan dalam menjalankan program pelatihan kerja berbasis kompetensi tentu akan menunjang tercapainya tujuan dari pelatihan kerja berbasis kompetensi itu sendiri yang mana akan membawa pada keberhasilan dari penerapan *reinventing government*.

Oleh karena itu, berdasarkan beberapa teori di atas, peneliti dapat disimplifikasi dalam gambar sebagai berikut:



Prinsip-prinsip *Reinventing Government*

- | | |
|--|---|
| a. Pemerintah Katalis | f. Pemerintahan yang Berorientasi Pelanggan |
| b. Pemerintahan Milik Masyarakat | g. Pemerintahan Wirausaha |
| c. Pemerintahan yang Bersaing | h. Pemerintahan Antisipatif |
| d. Pemerintahan yang Berfokus pada Misi | i. Pemerintahan yang Terdesentralisasi |
| e. Pemerintahan yang Berorientasi pada Hasil | j. Pemerintahan Berfokus pada Pasar |

Sumber : David Osborne dan Ted Gaebler (1995)

Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi

Jenis Pelatihan:

- Plate Welder SMAW 2G*
- Administrasi Perkantoran
- Graphic Design*
- Network Administrator*
- Digital Marketing*
- Web Programming*
- English for Frontliner*

Tujuan:

- Meningkatkan kompetensi SDM sesuai kebutuhan kerja
- Memberikan kepuasan peserta pelatihan atas layanan yang diberikan
- Menghasilkan SDM yang berkualitas
- Memberi pelatihan sesuai kebutuhan peserta
- Mampu memberi kontribusi positif untuk instansi atau perusahaan

Gambar 1. 4

Kerangka Pemikiran tentang Penerapan *Reinventing Government* Program
Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi