

Peran Pemerintah Daerah dalam Penguatan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gunungkidul

Saryana(1), Adji Suradji Muhammad(2), Eka Suswanti(3)

Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD”, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Email Korespondensi: apmdsaryana@gmail.com

Abstrak: Penguatan sumber daya manusia (SDM) merupakan prasyarat penting bagi keberhasilan pembangunan daerah, terutama di wilayah dengan karakteristik sosial-ekonomi yang beragam seperti Kabupaten Gunungkidul. Pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi kebijakan pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen utama peningkatan kapasitas aparatur dan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pemerintah daerah Kabupaten Gunungkidul dalam penguatan pendidikan dan pelatihan SDM serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pemangku kepentingan terkait, observasi lapangan, serta telaah dokumen kebijakan terkait dengan program pendidikan dan pelatihan di daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah daerah berperan sebagai regulator, fasilitator, dan koordinator dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, baik melalui lembaga formal maupun nonformal. Program pelatihan vokasional, peningkatan kapasitas aparatur, serta kerja sama dengan lembaga pendidikan dan sektor swasta menjadi instrumen utama dalam penguatan SDM lokal. Namun demikian, implementasi kebijakan masih menghadapi sejumlah tantangan, antara lain keterbatasan anggaran, fragmentasi kelembagaan, serta belum optimalnya sinergi antar pemangku kepentingan. Penelitian ini menegaskan pentingnya tata kelola kolaboratif dan perencanaan berbasis kebutuhan lokal dalam pengembangan pendidikan dan pelatihan SDM. Temuan ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan penguatan SDM yang lebih efektif, inklusif, dan berkelanjutan.

Kata kunci: pemerintah daerah; pendidikan dan pelatihan; sumber daya manusia; pembangunan daerah; Gunungkidul.

Abstract: Human resource development is an important prerequisite for successful regional development, especially in areas with diverse socio-economic characteristics such as Gunungkidul Regency. Local governments have a strategic role in designing, implementing, and evaluating education and training policies as key instruments for improving the capacity of the civil service and the community. This study aims to analyze the role of the Gunungkidul Regency local government in strengthening HR education and training and to identify the supporting and inhibiting factors in its implementation. The study uses a qualitative approach with a case study method. Data were obtained through in-depth interviews with relevant stakeholders, field observations, and a review of policy documents related to education and training programs in the region. The results show that the local government acts as a regulator, facilitator, and coordinator in the implementation of education and training, both through formal and non-formal institutions. Vocational training programs, capacity building for civil servants, and cooperation with educational institutions and the private sector are the main instruments in strengthening local human resources. However, policy implementation still faces a number of challenges, including budget constraints, institutional fragmentation, and suboptimal synergy among stakeholders. This study emphasizes the importance of collaborative governance and needs-based planning in the development of human resource education and training. These findings are expected to serve as a reference for local governments in formulating more effective, inclusive, and sustainable human resource strengthening policies.

Keywords: local government; education and training; human resources; regional development; Gunungkidul.

Article History :

Received 12-11-2025; Revised 25-11-2025; Accepted 30-12-2025

PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dan menjadi prasyarat utama keberhasilan pembangunan berkelanjutan. Teori pembangunan modern menempatkan kualitas SDM sebagai faktor penentu daya saing wilayah dan efektivitas institusi publik (Todaro & Smith, 2015) UNDP, 2020). Dalam konteks desentralisasi, pemerintah daerah memiliki kewenangan strategis dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen utama peningkatan kapasitas aparatur dan masyarakat (Rondinelli, 2007; Smoke, 2015).

Di Kabupaten Gunungkidul, penguatan SDM melalui pendidikan dan pelatihan memiliki urgensi yang tinggi mengingat karakteristik wilayah yang didominasi kawasan perdesaan, keterbatasan kesempatan kerja formal, serta ketimpangan kualitas pendidikan dan keterampilan tenaga kerja. Bappenas (2020) menegaskan bahwa daerah dengan basis ekonomi primer cenderung menghadapi tantangan serius dalam peningkatan kualitas SDM jika tidak didukung oleh kebijakan pendidikan dan pelatihan yang terarah. Kondisi ini menuntut peran aktif pemerintah daerah dalam mengelola pendidikan dan pelatihan sebagai bagian integral dari strategi pembangunan daerah.

Namun demikian, berbagai studi menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pendidikan dan pelatihan di tingkat daerah sering kali menghadapi persoalan tata kelola. Grindle (2004) dan Andrews (2013) menjelaskan bahwa keterbatasan kapasitas institusional pemerintah daerah, fragmentasi kelembagaan, serta lemahnya koordinasi lintas sektor menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan kebijakan publik. Dalam konteks pendidikan dan pelatihan, persoalan tersebut berdampak pada rendahnya relevansi program dengan kebutuhan pasar kerja dan potensi lokal (Bank, 2018).

Penelitian-penelitian sebelumnya menegaskan pentingnya peran pemerintah daerah dalam pengembangan SDM. McCourt dan Eldridge (2003) menemukan bahwa keberhasilan pendidikan dan pelatihan aparatur sangat ditentukan oleh komitmen politik dan kapasitas manajerial pemerintah daerah (Mccourt et al., 2003). Studi lain oleh Boon dan van der Klink (2014) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dan kebutuhan lokal lebih efektif dibandingkan pendekatan seragam yang bersifat top-down (Klink et al., 2014). Sementara itu, penelitian di Indonesia oleh Dwiyanto (2015) dan Prasojo (2014) menekankan bahwa reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas SDM aparatur daerah saling berkaitan erat (Dwiyanto, 2015; Prasojo & Kurniawan, 2008).

Kajian mengenai pendidikan dan pelatihan masyarakat juga menunjukkan bahwa pelatihan vokasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kesempatan kerja, terutama di daerah perdesaan (Atchoarena & Delluc, 2002; Eichhorst et al., 2015). Namun, beberapa penelitian mencatat bahwa program pelatihan sering kali tidak berkelanjutan karena lemahnya sinergi antara pemerintah daerah, lembaga pendidikan, dan sektor swasta (Cuervo-Cazurra, 2008).

Pendekatan tata kelola kolaboratif (collaborative governance) semakin banyak digunakan untuk menjelaskan kebutuhan akan keterlibatan multipihak dalam pendidikan dan pelatihan SDM. Ansell dan Gash (2008) serta Emerson dan Nabatchi (2015) menegaskan bahwa keberhasilan kolaborasi sangat bergantung pada peran pemerintah sebagai inisiator, fasilitator, dan penjamin keberlanjutan kerja sama (Ansell & Gash, 2007; Emerson et al., 2011). Namun, penelitian empiris di tingkat daerah menunjukkan bahwa pemerintah daerah sering belum optimal dalam memainkan peran tersebut, terutama dalam konteks daerah dengan keterbatasan sumber daya (Ramli, 2023).

Meskipun kajian mengenai pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih menempatkan pendidikan dan pelatihan sebagai sektor kebijakan yang berdiri sendiri, tanpa mengkaji secara mendalam peran pemerintah daerah sebagai aktor kunci dalam kerangka tata kelola pembangunan daerah. Penelitian terdahulu lebih banyak menekankan pada efektivitas program pelatihan atau dampaknya terhadap individu dan pasar kerja, sementara dinamika perumusan kebijakan, kapasitas institusional, serta fungsi koordinatif pemerintah daerah dalam mengintegrasikan pendidikan dan pelatihan dengan agenda pembangunan daerah belum banyak dieksplorasi secara empiris. Selain itu, studi yang mengadopsi perspektif tata kelola khususnya dalam konteks daerah dengan karakteristik perdesaan dan keterbatasan sumber daya seperti Kabupaten Gunungkidul masih relatif terbatas. Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya celah penelitian terkait bagaimana pemerintah daerah menjalankan perannya sebagai regulator,

fasilitator, dan koordinator dalam penguatan pendidikan dan pelatihan SDM secara kontekstual, kolaboratif, dan berkelanjutan, yang belum terjawab secara komprehensif dalam literatur yang ada.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pemerintah daerah dalam penguatan pendidikan dan pelatihan SDM, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelaksanaannya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam kajian pemerintahan daerah dan tata kelola publik, sekaligus menjadi rujukan praktis bagi perumusan kebijakan pendidikan dan pelatihan SDM yang lebih kontekstual, kolaboratif, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk menganalisis peran pemerintah daerah dalam penguatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia (SDM). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman mendalam (Abdillah et al., 2025) terhadap proses kebijakan, praktik implementasi, serta interaksi antaraktor dalam konteks pemerintahan daerah. Creswell (2014) menegaskan bahwa pendekatan kualitatif tepat digunakan ketika peneliti ingin mengeksplorasi makna dan dinamika sosial yang tidak dapat direduksi menjadi variabel kuantitatif semata (Creswell, n.d.). Desain studi kasus digunakan karena penelitian memusatkan perhatian pada satu wilayah administratif sebagai unit analisis, yaitu Kabupaten Gunungkidul. Yin (2018) menyatakan bahwa studi kasus relevan ketika pertanyaan penelitian berorientasi pada “bagaimana” dan “mengapa”, serta ketika fenomena yang diteliti berlangsung dalam konteks kehidupan nyata dan berada di luar kendali peneliti. Dengan desain ini, penelitian dapat menangkap kompleksitas peran pemerintah daerah sebagai regulator, fasilitator, dan koordinator dalam pendidikan dan pelatihan SDM.

Lokasi penelitian ditetapkan secara purposif di Kabupaten Gunungkidul dengan pertimbangan karakteristik wilayah yang didominasi kawasan perdesaan dan menghadapi tantangan struktural dalam pengembangan SDM. Pemilihan lokasi mengikuti prinsip *information-rich cases* sebagaimana dikemukakan oleh Creswell (2014), yaitu memilih konteks yang mampu memberikan pemahaman paling mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Subjek penelitian meliputi pemangku kepentingan yang terlibat langsung dalam kebijakan dan pelaksanaan pendidikan serta pelatihan SDM di tingkat daerah. Penentuan informan dilakukan menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria keterlibatan dalam perumusan kebijakan, pelaksanaan program, dan pemanfaatan hasil pendidikan dan pelatihan. Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang relevan dan mendalam dari aktor kunci (Patton, 2015). Informan mencakup pejabat pemerintah daerah, aparatur pelaksana program, pengelola lembaga pendidikan dan pelatihan, serta perwakilan peserta program. Jumlah informan ditentukan berdasarkan prinsip kejenuhan data (*data saturation*), yaitu ketika informasi yang diperoleh telah berulang dan tidak menghasilkan temuan baru (Guest et al., 2006).

Untuk menjaga kejelasan analisis, digunakan definisi operasional sebagai berikut. Peran pemerintah daerah dimaknai sebagai fungsi pemerintah dalam merumuskan kebijakan, menyediakan dukungan sumber daya, dan mengoordinasikan aktor-aktor terkait pendidikan dan pelatihan SDM. Pendidikan dan pelatihan SDM mencakup program formal dan nonformal yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi aparatur serta masyarakat. Penguatan SDM dipahami sebagai proses peningkatan kapasitas individu dan institusi yang relevan dengan kebutuhan pembangunan daerah. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali perspektif dan pengalaman informan mengenai peran pemerintah daerah, sesuai dengan pendekatan interpretatif dalam penelitian kualitatif (Kvale & Brinkmann, 2009). Observasi dilakukan untuk memperoleh pemahaman langsung terhadap praktik implementasi kebijakan, sedangkan studi dokumentasi digunakan untuk menelaah peraturan, rencana strategis, dan laporan program sebagai sumber data sekunder (Bowen, 2009). Analisis data dilakukan secara tematik melalui tahapan reduksi data, pengkodean, kategorisasi, dan penarikan kesimpulan. Proses ini mengacu pada model analisis kualitatif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, 2014). Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, serta pengecekan hasil temuan kepada informan kunci (*member checking*), sebagaimana disarankan oleh Lincoln dan

Guba (1985). Dengan pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan memiliki kredibilitas, konsistensi, dan relevansi kontekstual yang kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan temuan empiris mengenai peran Pemerintah Daerah Kabupaten Gunungkidul dalam penguatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia (SDM). Selain uraian kualitatif, hasil penelitian juga disajikan secara kuantitatif-deskriptif untuk memperkuat gambaran empiris. Hasil telaah dari dokumen dan wawancara menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Gunungkidul telah memiliki kerangka kebijakan pendidikan dan pelatihan SDM, namun tingkat operasionalisasinya masih bervariasi antar perangkat daerah.

Tabel 1. Indikator Peran Pemerintah Daerah sebagai Regulator

Indikator	Temuan
Dokumen kebijakan daerah terkait SDM	Tersedia
Integrasi kebijakan lintas perangkat daerah	Sebagian
Petunjuk teknis pelaksanaan program	Terbatas
Konsistensi implementasi kebijakan	Belum merata

Sumber: Data diolah, 2025.

Dari table diatas dapat diketahui bahwa masing-masing Organisasi perangkat daerah telah memiliki dokumen kebijakan terkait dengan pengembangan SDM dimasing-masing inststusi. Namun belum terintegrasikan dan belum dilaksanakan secara konsisten.

Peran Pemerintah Daerah sebagai Fasilitator

Pemerintah daerah memfasilitasi pendidikan dan pelatihan melalui penyediaan anggaran, sarana prasarana, dan kerja sama dengan lembaga pelatihan. Namun, daya jangkauan program masih terbatas.

Tabel 2. Cakupan Program Pendidikan dan Pelatihan SDM

Indikator	Nilai Deskriptif
Jumlah program pelatihan per tahun	Terbatas
Peserta pelatihan aparatur	±40–50% dari kebutuhan
Peserta pelatihan masyarakat	±30–40% dari peminat
Kecukupan anggaran	Belum mencukupi

Sumber: Data diolah, 2025.

Dari table diatas dapat diketahui bahwa pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan setiap tahun dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah namun karena keterbatasan anggaran belum mampu memenuhi kebutuhan baik pada tingkat pemerintah maupun masyarakat. Hal tersebut karena keterbatasan anggaran pemerintah Kabupaten Gunungkidul.

Peran Pemerintah Daerah sebagai Koordinator

Koordinasi telah dilakukan, tetapi belum terlembagakan secara sistematis dan berkelanjutan.

Tabel 3. Tingkat Koordinasi Antar Pemangku Kepentingan

Bentuk Koordinasi	Intensitas
Antar perangkat daerah	Sedang
Pemerintah–lembaga pelatihan	Rendah–sedang
Pemerintah–sektor swasta	Rendah
Forum koordinasi rutin	Tidak tersedia

Sumber: Data diolah, 2025.

Selaku koordinator dalam pengembangan kapasitas aparatur, pemerintah Kabupaten Gunungkidul telah berusaha mengkoordinir pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan secara maksimal namun tidak semua lembaga Pendidikan mau dikoordinir oleh pemerintah daerah.

Relevansi Program Pendidikan dan Pelatihan

Relevansi program dengan kebutuhan lokal menjadi salah satu temuan penting penelitian ini.

Tabel 4. Kesesuaian Program Pelatihan dengan Kebutuhan Lokal

Aspek Penilaian	Persentase Deskriptif
Program sesuai kebutuhan lokal	±45%
Program cukup relevan	±30%
Program kurang relevan	±25%
Pemanfaatan hasil pelatihan	Belum optimal

Sumber: Data diolah, 2025.

Dari table diatas dapat diketahui bahwa program Pendidikan dan pelatihan yang digelar selama ini telah memenuhi kebutuhan daerah sebanyak 45% namun pemanfaatannya belum dioptimalkan oleh masing-masing Organisasi tempat bekerja.

Kapasitas Institusional Pelaksana Program

Kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia pelaksana program masih menjadi kendala utama.

Tabel 5. Kapasitas Institusional Pemerintah Daerah

Indikator	Kondisi
Jumlah SDM pelaksana	Terbatas
Kompetensi teknis pelaksana	Cukup
Integrasi antarperangkat daerah	Rendah
Sistem monitoring & evaluasi	Belum optimal

Sumber: Data diolah, 2025.

Dalam melaksanakan program Pendidikan dan pelatihan, dapat diketahui bahwa aparatur telah mampu memenhi Kompetensi yang diharapkan. Namun karena keterbatasan jumlah aparatur sehingga dalam melaksanakan tugas menjadi belum optimal. Apalagi sistem monitoring dan Evaluasi belum dilaksanakan secara berkelanjutan.

Dampak Pendidikan dan Pelatihan terhadap Penguatan SDM

Pendidikan dan pelatihan memberikan dampak positif, namun masih bersifat individual dan jangka pendek. Dampak tersebut dapat disajikan sebagaimana table berikut:

Tabel 6. Dampak Program Pendidikan dan Pelatihan

Indikator Dampak	Temuan
Peningkatan pengetahuan peserta	Tinggi
Peningkatan keterampilan praktis	Sedang
Penerapan keterampilan pascapelatihan	Terbatas
Dampak terhadap pembangunan daerah	Belum terukur

Sumber: Data diolah, 2025.

Dari table 6 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing peserta mendapatkan peningkatan Pengetahuan setelah mengikuti Pendidikan dan pelatihan dengan temuan masuk dalam kategori tinggi. Sedangkan dampak Pendidikan dan pelatihan terhadap pembangunan daerah belum terukur.

Pembahasan

Pembahasan ini mengkaji hasil penelitian mengenai peran pemerintah daerah dalam penguatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia (SDM) dengan menempatkannya dalam kerangka teoritik pemerintahan daerah, pengembangan SDM, dan tata kelola publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah daerah memainkan peran strategis dalam pendidikan dan pelatihan SDM, namun efektivitas peran tersebut sangat dipengaruhi oleh kapasitas institusional, pola koordinasi, serta kesesuaian program dengan kebutuhan lokal.

Peran Pemerintah Daerah dalam Penguatan Pendidikan dan Pelatihan SDM

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemerintah daerah menjalankan tiga peran utama, yakni sebagai regulator, fasilitator, dan koordinator. Sebagai regulator, pemerintah daerah menetapkan arah kebijakan pendidikan dan pelatihan melalui peraturan daerah, rencana strategis, dan program prioritas. Peran ini sejalan dengan pandangan Rondinelli (2007) yang menempatkan pemerintah daerah sebagai aktor kunci dalam menerjemahkan kebijakan nasional ke dalam konteks lokal (Rondinelli, 2007). Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa regulasi yang ada cenderung bersifat umum dan belum sepenuhnya diturunkan menjadi pedoman operasional yang spesifik bagi pelaksana program pendidikan dan pelatihan.

Sebagai fasilitator, pemerintah daerah menyediakan dukungan anggaran, sarana prasarana, serta akses terhadap program pendidikan dan pelatihan, baik bagi aparatur maupun masyarakat. Temuan ini menguatkan teori pengembangan SDM yang menyatakan bahwa intervensi pemerintah diperlukan untuk mengatasi keterbatasan pasar dalam penyediaan pelatihan, khususnya di daerah perdesaan (Eichhorst et al., 2015). Namun demikian, keterbatasan alokasi anggaran dan ketergantungan pada sumber pendanaan tertentu menyebabkan jangkauan program pelatihan masih terbatas dan belum merata.

Peran sebagai koordinator tercermin dalam upaya pemerintah daerah menghubungkan berbagai pemangku kepentingan, seperti lembaga pendidikan, lembaga pelatihan, dan sektor swasta. Dalam praktiknya, koordinasi tersebut belum sepenuhnya terbangun secara sistematis dan berkelanjutan. Kondisi ini menunjukkan bahwa fungsi koordinatif pemerintah daerah masih bersifat administratif, belum berkembang menjadi kepemimpinan kolaboratif sebagaimana ditekankan dalam teori collaborative governance (Ansell & Gash, 2007).

Relevansi Program dengan Kebutuhan Lokal

Hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan antara desain program pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan nyata masyarakat dan pasar kerja lokal. Secara kualitatif, informan menyatakan bahwa sebagian program pelatihan belum sepenuhnya berbasis potensi ekonomi lokal. Secara kuantitatif-deskriptif, hal ini tercermin dari rendahnya tingkat pemanfaatan keterampilan hasil pelatihan dalam aktivitas ekonomi pascaprogram. Temuan ini memperkuat argumen Boon dan van der Klink (2014) bahwa pelatihan yang tidak berbasis kebutuhan akan menghasilkan kompetensi yang kurang relevan dan berdampak terbatas terhadap peningkatan kapasitas SDM.

Dalam konteks Kabupaten Gunungkidul, relevansi program menjadi isu krusial mengingat karakteristik wilayah yang memiliki potensi ekonomi spesifik namun keterbatasan akses terhadap lapangan kerja formal. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan perencanaan pendidikan dan pelatihan yang lebih kontekstual dan adaptif terhadap dinamika lokal.

Kapasitas Institusional dan Tantangan Implementasi

Penelitian ini menemukan bahwa kapasitas institusional pemerintah daerah menjadi faktor penentu dalam efektivitas penguatan SDM. Keterbatasan sumber daya manusia pelaksana, fragmentasi kewenangan antarperangkat daerah, serta lemahnya mekanisme evaluasi program menjadi tantangan utama. Temuan ini sejalan dengan Grindle (2004) dan Klitgaard (2013) yang menekankan bahwa kualitas implementasi kebijakan sangat bergantung pada kapasitas organisasi publik, bukan semata pada desain kebijakan (Grindle, 2004; Klitgaard, 2013).

Dari sisi kuantitatif-deskriptif, keterbatasan kapasitas institusional tercermin pada belum optimalnya capaian indikator kinerja program pendidikan dan pelatihan, seperti tingkat partisipasi,

keberlanjutan program, dan dampak terhadap peningkatan keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan SDM memerlukan tidak hanya penambahan program, tetapi juga penguatan tata kelola dan kapasitas pelaksana kebijakan.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penguatan pendidikan dan pelatihan SDM di tingkat daerah tidak dapat dilepaskan dari peran aktif pemerintah daerah dalam kerangka tata kelola publik. Temuan ini memperkaya literatur dengan menunjukkan bahwa peran pemerintah daerah tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dalam membangun sinergi antarpemangku kepentingan. Secara praktis, penelitian ini menunjukkan perlunya perencanaan pendidikan dan pelatihan yang berbasis kebutuhan lokal, penguatan kapasitas institusional, serta pengembangan mekanisme kolaboratif yang lebih efektif.

Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa keberhasilan penguatan SDM melalui pendidikan dan pelatihan sangat bergantung pada kemampuan pemerintah daerah dalam mengintegrasikan kebijakan, aktor, dan sumber daya secara kontekstual dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam penguatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia (SDM) di Kabupaten Gunungkidul, khususnya sebagai regulator, fasilitator, dan koordinator. Ketiga peran tersebut telah dijalankan melalui penyusunan kebijakan, penyediaan program pendidikan dan pelatihan, serta upaya koordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan. Namun demikian, implementasi peran tersebut belum sepenuhnya optimal dan masih menghadapi berbagai keterbatasan struktural dan institusional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pendidikan dan pelatihan SDM yang dirumuskan pemerintah daerah cenderung bersifat umum dan belum sepenuhnya diterjemahkan ke dalam petunjuk operasional yang terintegrasi lintas perangkat daerah. Dari sisi fasilitasi, keterbatasan anggaran dan sarana prasarana menyebabkan jangkauan program pendidikan dan pelatihan belum mampu menjangkau seluruh kebutuhan aparatur dan masyarakat. Sementara itu, peran koordinatif pemerintah daerah belum berkembang menjadi mekanisme kolaboratif yang berkelanjutan, sehingga sinergi antara pemerintah, lembaga pendidikan, sektor swasta, dan masyarakat masih relatif lemah.

Penelitian ini juga menemukan adanya kesenjangan antara desain program pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan lokal serta potensi ekonomi daerah. Dampak pendidikan dan pelatihan terhadap penguatan SDM masih bersifat individual dan jangka pendek, serta belum didukung oleh sistem monitoring dan evaluasi yang komprehensif untuk mengukur kontribusinya terhadap pembangunan daerah secara keseluruhan. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini menegaskan bahwa penguatan pendidikan dan pelatihan SDM di tingkat daerah memerlukan pendekatan tata kelola yang lebih integratif dan kolaboratif. Pemerintah daerah perlu memperkuat kapasitas institusional, meningkatkan relevansi program berbasis kebutuhan lokal, serta membangun mekanisme koordinasi lintas sektor yang berkelanjutan. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan tidak hanya menjadi kegiatan administratif, tetapi benar-benar berfungsi sebagai instrumen strategis dalam pembangunan SDM dan peningkatan daya saing daerah..

REFERENSI

- Abdillah, A. F., Pujiyati, W., & Muhammad, A. S. (2025). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Gabungan*. Saba Jaya Publisher. <https://box.apmd.ac.id/drive/d/s/14pnL4G>
- Ansell, C., & Gash, A. (2007). *Collaborative Governance in Theory and Practice*. 543–571. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum032>
- Atchoarena, D., & Delluc, A. (2002). *Revisiting technical and vocational education in sub-Saharan Africa : an update on trends , innovations and challenges* (Paris (ed.)). UNESCO.
- Bank, W. (2018). *World development report 2018: Learning to realize education's promise*. World Bank Publications.
- Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2). <http://fmx.sagepub.com/cgi/content/refs/18/1/59>

- Creswell, J. W. (n.d.). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Cuervo-Cazurra, A. (2008). The effectiveness of laws against bribery abroad. *Journal of International Business Studies*, 39(4), 634–651. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400372>
- Dwiyanto, A. (2015). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif dan Kolaboratif*. UGM Press.
- Eichhorst, W., Rodriguez-Planas, N., Schmidl, R., & Zimmermann, K. F. (2015). A Road Map to Vocational Education and Training in Industrialized Countries. *ILR Review*, 68(2), 314–337. <http://www.jstor.org/stable/24810348>
- Emerson, K., Nabatchi, T., & Balogh, S. (2011). *An Integrative Framework for Collaborative Governance*. June 2009, 1–29. <https://doi.org/10.1093/jopart/mur011>
- Grindle, M. S. (2004). Good Enough Governance: Poverty Reduction and Reform in Developing Countries. *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, 17(4), 525–548.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). Field Methods How Many Interviews Are Enough? An Experiment with Data Saturation and Variability. *SAGE Journals Online*. <https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>
- Klink, M. Van der, Heijden, B. I. J. M. Van der, Boon, J., & Rooij, S. W. van. (2014). Exploring the contribution of formal and informal learning to academic staff member employability A Dutch perspective. *Career Development International*, 19(3), 337–356.
- Klitgaard, R. (2013). The Limits of Institutional Reform in Development. *Public Administration and Development*, 33(5), 1–6.
- Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, J. S. (2014). *Qualitative Data Analysis* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Mccourt, W., McCourt, W., & Eldridge, D. (2003). *Global human resource management: Managing people in developing and transitional countries*. Edward Elgar.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods*. (4th ed.). SAGE Publications.
- Prasojo, E., & Kurniawan, T. (2008). *Reformasi Birokrasi dan Good Governance: Kasus Best Practices dari Sejumlah Daerah di Indonesia* (5).
- Ramli, L. S. S. (2023). Peran Gerakan Paguyuban Anti Riba Dalam Mengurangi Ketergantungan Terhadap Transaksi Ribawi: Studi Kasus Pada Pagari NTB. *Jurnal El-Hikam*, 16(1), 31–50.
- Rondinelli, D. A. (2007). *Governments serving people: The role of decentralization in public service delivery*. United Nations.
- Smoke, P. (2015). Rethinking Decentralization: Assessing Challenges to a Popular Public Sector Reform. *Public Administration and Development*, 35(2), 97–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/pad.1703>
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2015). *Economic Development* (12 th). Pearson.