

EVALUASI KEBIJAKAN PEMERINTAH TENTANG PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

GOVERNMENT POLICY EVALUATION ON COMPETENCY BASED TRAINING

Ida Rosiana^{1*}, Antik Bintari²

^{1,2}Universitas Padjadjaran, Sumedang-Indonesia

*Korespondensi: Ida Rosiana. Email: idarosiana25@gmail.com
(Diterima: 06-11-2024; Ditelaah: 18-12-2024; Disetujui: 19-03-2025)

ABSTRACT

The city of Bandung is one of the cities with the highest open unemployment rate in West Java. One of the causes is the suboptimal absorption of job vacancies. To address this issue, the Bandung City Manpower Office (Disnaker) organizes competency-based training. However, in reality, it has not had a significant impact on solving employment problems, such as the lack of proper synchronization between the types of training and the skills needed by companies, as well as the implementation not fully adhering to the Indonesian National Work Competency Standards (SKKNI). Therefore, an evaluation is needed to assess the extent to which the objectives of this activity have been achieved. This research uses a descriptive method. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The primary and secondary data used in this study were obtained from interviews with research informants. The researcher adopts the activity evaluation theory by the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) as a reference in the analysis, which consists of criteria such as relevance, coherence, effectiveness, efficiency, impact, and sustainability. Based on the researcher's findings, competency-based training has been implemented. However, improvements are still needed in several areas, including the lack of alignment between training types and company needs, incomplete adherence to SKKNI guidelines, and the absence of follow-up after the training ends. Other challenges include insufficient funding, inadequate infrastructure and technology, and the lack of participant distribution to companies.

Keywords: Policy Evaluation, Competency-Based Training, Unemployment, Bandung City.

ABSTRAK

Kota Bandung merupakan salah satu kota dengan angka pengangguran terbuka tertinggi di Jawa Barat. Penyebabnya antara lain adalah penyerapan lowongan tenaga kerja yang belum optimal. Untuk mengatasi hal tersebut, Disnaker Kota Bandung menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi. Namun, faktanya belum memiliki dampak yang signifikan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan, seperti tidak adanya sinkronisasi dengan baik antara jenis pelatihan dengan skills yang dibutuhkan oleh perusahaan dan pelaksanaan tidak sepenuhnya berpedoman pada SKKNI. Maka diperlukan adanya evaluasi untuk memeriksa sejauh mana tujuan kegiatan tercapai. Metode dari penelitian ini adalah deskriptif. Teknik pengumpulan dengan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari wawancara dengan informan dalam penelitian ini. Peneliti mengadopsi teori evaluasi kegiatan menurut Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) sebagai acuan dalam menganalisis yang terdiri dari kriteria relevansi, koherensi, efektivitas, efisiensi, dampak, dan keberlanjutan. Berdasarkan temuan peneliti, pelatihan berbasis kompetensi sudah dilaksanakan, tetapi masih memerlukan perbaikan di sejumlah bagian, termasuk belum menyesuaikan jenis pelatihan dengan kebutuhan perusahaan, tidak mengikuti pedoman SKKNI secara menyeluruh, tidak adanya tindak lanjut setelah pelatihan selesai. Tantangan lainnya adalah kurangnya pendanaan, infrastruktur dan teknologi yang tidak memadai, dan tidak adanya pendistribusian peserta pelatihan ke perusahaan.

Kata kunci: Evaluasi; Pelatihan Berbasis Kompetensi; Pengangguran; Kota Bandung.

PENDAHULUAN

Salah satu masalah utama yang dihadapi banyak negara, khususnya negara berkembang seperti Indonesia, adalah pengangguran. Ketidaksesuaian antara keterampilan pencari kerja dan permintaan pasar menjadi salah satu penyebab terjadinya pengangguran (Ishak, 2007).

Sektor ketenagakerjaan merupakan elemen krusial dalam pembangunan yang seharusnya mendapat perhatian yang serius dari pemerintah. Dalam konteks pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan posisi yang sangat vital sebagai agen sekaligus sasaran dari proses pembangunan itu sendiri. (Mardiah, 2021). Oleh karena itu, harus adanya kualitas tenaga kerja yang tinggi supaya tidak memberikan dampak negatif pada pertumbuhan ekonomi (Rianda, 2020).

Agar berhasil memasuki dunia kerja, para pencari kerja harus terlibat dalam persiapan yang matang. Siap kerja berarti seseorang dapat dengan mudah bertransisi ke dunia kerja setelah lulus tanpa memerlukan fase penyesuaian yang panjang. Seorang kandidat dianggap siap bekerja jika mereka memiliki pola pikir dan sikap kritis, keterampilan komunikasi yang efektif, rasa tanggung jawab atas pilihan mereka, dan keinginan untuk bersaing dan terus mengembangkan keahlian mereka. (Kalla et al., 2024)

Salah satu cara untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja melibatkan berbagai tugas untuk menyediakan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan tingkat produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja yang diperlukan untuk suatu posisi atau pekerjaan. (Susilawati et al., 2016)

Dengan semakin sengitnya persaingan di dunia kerja, dibutuhkan strategi yang tepat untuk dapat menghadapinya. (Landa et al., 2021). Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) RI terus menggiatkan program

peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia melewati pelatihan kerja. Program pelatihan kerja ini merupakan amanat yang tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Daerah.

Standar kompetensi kerja, pelatihan berbasis kompetensi, dan sertifikasi kompetensi oleh organisasi sertifikasi independen merupakan tiga pilar utama pelatihan kerja. Pelatihan berbasis kompetensi (PBK) merupakan jenis pelatihan yang dimaksud. Hal ini bertujuan agar setiap peserta diklat mampu menutup "gap" kompetensi antara kemampuannya sendiri dengan yang dibutuhkan untuk peran atau kerja melalui PBK.

Pelatihan berbasis kompetensi (PBK) atau *competency-based training* (CBT) adalah seseorang dapat melakukan dan menjelaskan suatu hal dari pelatihan yang diikutinya. (Putra et al., 2020). Jika mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014, Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

Sebagai pendahuluan, menurut Badan Pusat Statistik tahun 2023 sebanyak 38 provinsi di Indonesia, Jawa Barat menduduki peringkat ke-2 provinsi dengan persentase tingkat pengangguran terbuka di Indonesia sebesar 7,44%. Dengan jumlah penduduk lebih dari 2,5 juta jiwa dan tingkat kemiskinan terbuka sebesar 8,83%, Kota Bandung menjadi ibu kota Provinsi Jawa Barat sekaligus menjadi pusat pemerintahan serta perekonomian dari Provinsi Jawa Barat. Hal ini menjadikan Kota Bandung termasuk dalam kabupaten/kota di Jawa Barat yang paling tinggi jumlah tingkat pengangguran terbuka.

Kementerian Sumber Daya Manusia RI menjadikan program pendidikan dan pelatihan dengan maksud agar dapat menghadirkan kesempatan untuk anak muda, spesifik yang putus sekolah. Oleh karena itu, UPTD BLK di semua wilayah Provinsi melalui kabupaten-kabupaten yang ada ikut serta dalam memfasilitasi hal tersebut (Firanti Nur et al., 2024).

Selain itu, pesatnya kemajuan teknologi dan evolusi era yang dinamis ini mendorong perluasan industri, yang berujung pada berbagai masalah dan kendala yang harus dihadapi setiap pencari kerja. Untuk mengatasi tantangan ini, baik sektor swasta maupun pemerintah berupaya meningkatkan keterampilan produktif para pencari kerja (Hidayat, 2017)

Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Bandung melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi melalui UPT Balai Latihan Kerja yang diatur dalam Peraturan Walikota 160 Tahun 2017 mengenai UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung pasal 24 “(1) UPT Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf g, mempunyai fungsi melaksanakan sebagian tugas Dinas Ketenagakerjaan lingkup latihan kerja. Program pelatihan tenaga kerja tersebut menjadi rutin Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”. Dalam peraturan tersebut diturunkan menjadi program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja. Lalu, diturunkan kembali menjadi kegiatan pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi. Pelatihan berdasarkan unit kompetensi ini salah satunya melalui “pelatihan berbasis kompetensi”.

Tabel 1. Jumlah Lowongan Kerja, Penempatan, Realisasi Penempatan Tenaga Kerja di Kota Bandung pada tahun 2022-2023

Tahun	Jumlah Lowongan Kerja	Penempatan (Berdasarkan lowongan kerja yang terisi)	Realisasi Penempatan
2023	12.727	9.000	62.09%
2022	13.012	5.886	59.72%

Sumber: Diolah dari LKIP Disnaker Kota Bandung Tahun 2022-2023

Bersumber pada tabel di atas, penyerapan berdasarkan lowongan kerja masih belum optimal. Penempatan tidak sepenuhnya terisi padahal ada sejumlah besar lapangan kerja yang terbuka. Penyebab adanya hal ini, salah satunya adalah tenaga kerja tidak memiliki minat, bakat, dan keterampilan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Hal ini biasa disebut dengan tidak adanya Link and Match.

Disnaker Kota Bandung hanya menyediakan jenis program pelatihan yang sedang eksis sekarang ini tanpa melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan terlebih dahulu pada tiap-tiap perusahaan di Kota Bandung. Oleh karena itu, jenis program pelatihan yang dilaksanakan belum mampu memenuhi kebutuhan lowongan kerja dengan kualifikasi pekerjaan yang tersedia.

Pada tahapan dan aktivitas penyelenggaraan PBK poin 10 pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan poin 11 asesmen di tempat kerja tidak dilaksanakan karena sulit menemukan perusahaan yang bersedia untuk melaksanakan pelatihan di tempat kerja. Akibatnya, kegiatan tersebut tidak dapat dilaksanakan sehingga bertentangan dengan peraturan di atas. Supaya implementasi program pelatihan dan pengembangan dapat dilaksanakan dengan optimal sehingga dapat mencapai tujuan yang ditentukan. Maka, dalam pelaksanaan hal tersebut harus berdasarkan pada prinsip-prinsip yang mendasari dari

pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan. (Harding et al., 2018)

Dapat diulas kembali bahwa Disnaker Kota Bandung memiliki peran penting dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan lingkup ketenagakerjaan dan transmigrasi. Kota Bandung memiliki jumlah penduduk terbesar kedua se-Jawa Barat, tetapi pada realitanya jumlah pekerjaan yang terbuka bagi pencari kerja terdaftar di Kota Bandung tidak seimbang. Bahkan lowongan kerja yang tersedia pun masih banyak yang belum terisi. Padahal berdasarkan LKIP Disnaker Kota Bandung dalam dua tahun terakhir, yakni tahun 2022-2023, tingkat pengangguran terbuka Kota Bandung mengalami penurunan yang cukup baik.

Perlu diketahui, sudah terdapat penelitian-penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan rujukan mengenai evaluasi kebijakan pelatihan berbasis kompetensi oleh Disnaker Kota Bandung. Pertama, hasil penelitian Mochamad Ricky Fajar Darmawan dkk (2021) dengan judul "Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021". Penelitian tersebut menggunakan teori Daniel Stufflebeam, yakni context, input, process, product. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi layak untuk dilanjutkan dengan beberapa perbaikan, seperti peningkatan sumber daya pengajar, fasilitas pelatihan, dan tidak adanya monitoring serta pendataan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi pasca menyelesaikan program pelatihan berbasis kompetensi.

Kedua, hasil penelitian Ana Lamtiar Purba dkk (2023) dengan judul "Evaluasi Pelatihan Tenaga Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2021". Penelitian tersebut menggunakan teori Daniel Stufflebeam, yakni context, input, process, product. Hasil penelitian tersebut adalah evaluasi pelatihan tenaga kerja sudah baik,

tetapi belum terlaksana dengan maksimal, seperti kelengkapan sarana dan prasarana dilengkapi agar program dapat memberikan hasil yang memuaskan dan masyarakat yang mengikuti pelatihan masih sulit mendapatkan pekerjaan serta peserta tidak bekerja sesuai dengan bidang pelatihan yang diikuti dapat dikatakan tidak menjamin.

Berdasarkan dua penelitian terdahulu yang sudah disampaikan di atas, terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti, yakni teori yang digunakan peneliti adalah model evaluasi oleh OECD yang terdiri dari enam kriteria: relevansi, koherensi, efektivitas, efisiensi, dampak, keberlanjutan. Selanjutnya, terdapat perbedaan mengenai tahun penelitian dan tempat penelitian. Kemudian, peneliti juga akan berfokus pada meneliti mengenai evaluasi kebijakan pemerintah tentang pelatihan berbasis kompetensi di Kota Bandung pada tahun 2022-2023.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan menambah wawasan mengenai evaluasi kebijakan. Menggunakan kriteria evaluasi kebijakan dari OECD (2021), penelitian mencoba untuk meneliti dan menguraikan beberapa variabel yang berkaitan dengan evaluasi kebijakan. Penelitian ini juga ingin melihat sejauh mana kegiatan pelatihan berbasis kompetensi, apakah kegiatan memberikan dampak pada subjek kegiatan? Individu, kelompok, atau masyarakat manakah yang akan menerima keuntungan dari kegiatan tersebut?

MATERI DAN METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) yang terdiri dari 6 kriteria, yakni relevansi, koherensi, efektivitas, efisiensi, dampak, dan keberlanjutan.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

OECD adalah badan antar pemerintah yang terdiri dari negara-negara di seluruh dunia, yang didedikasikan untuk membina ekonomi global yang kuat, bersih, dan adil. Dalam kapasitas ini, OECD mengatasi berbagai tantangan global dan mencari solusi kebijakan. Sebagai organisasi ekonomi internasional, tujuannya adalah untuk mempromosikan pembangunan dan kemajuan ekonomi di antara negara-negara anggotanya, dengan fokus khusus pada negara-negara berkembang. OECD telah menetapkan definisi umum untuk enam kriteria evaluasi, yakni relevansi, koherensi, efektivitas, efisiensi, dampak dan keberlanjutan untuk mendorong penilaian yang andal dan berkaliber tinggi. Keuntungan atau nilai suatu intervensi (strategi, program, proyek, atau kegiatan) dapat dinilai dengan menggunakan kerangka normatif yang ditawarkan kriteria ini.

Model evaluasi kebijakan menurut OECD (2021:37-76) terdiri dari enam kriteria:

Pertama, relevansi. Sejauh mana tujuan dan desain intervensi merespons kebutuhan, kebijakan dan prioritas global, negara dan mitra/lembaga penerima manfaat, dan terus melakukan hal tersebut jika keadaan berubah.

Dalam hal ini, relevansi meliputi empat dimensi di dalamnya, yakni:

1. Merespons kebutuhan, kebijakan, dan prioritas

Hal ini bertujuan untuk memastikan seberapa baik intervensi tersebut memenuhi kebutuhan dan preferensi penerima.

2. Kualitas Desain

Kualitas desain sebuah program atau intervensi mempertimbangkan tujuan program sudah didefinisikan dengan jelas. Selain itu, kualitas desain juga melihat apakah kebutuhan dan prioritas pihak-pihak yang terlibat tercermin dalam tujuan

program, konsep perubahan yang mendasarinya, cara kerja, dan metode operasional.

3. Responsivitas dari waktu ke waktu

Evaluator perlu mempertimbangkan bagaimana program atau intervensi bisa berubah seiring waktu. Bagaimana program menyesuaikan diri dari awal hingga akhir. Selain itu, evaluator juga perlu mempertimbangkan risiko dan peluang yang dihadapi program.

Kedua, koherensi. Kesesuaian intervensi dengan intervensi lain di suatu negara, sektor atau institusi. Sejauh mana intervensi lain (khususnya kebijakan) mendukung atau melemahkan intervensi tersebut dan sebaliknya. Hal ini mencakup koherensi internal dan koherensi eksternal.

1. Koherensi internal

Koherensi kebijakan internal memperhatikan keselarasan dengan intervensi lain dalam institusi: Memastikan bahwa program tersebut selaras dengan program lain yang dilaksanakan oleh instansi, termasuk oleh departemen lain yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program pembangunan atau program yang mempengaruhi konteks yang sama.

2. Koherensi eksternal

Koherensi eksternal memperhatikan dengan intervensi yang dilakukan oleh aktor lain: Ini berarti memastikan bahwa program bekerja harmonis dengan program lain yang dilaksanakan oleh pihak lain dalam konteks yang sama. Koherensi ini membantu memastikan bahwa program tersebut menambah nilai dan tidak menggandakan usaha yang ada.

Ketiga, efektivitas. Sejauh mana intervensi mencapai, atau diharapkan mencapai, tujuan dan hasil.

Definisi efektivitas mencakup konsep-konsep kunci berikut:

1. Pencapaian tujuan

Fokus utama dalam menilai efektivitas tetap pada menetapkan apakah intervensi telah mencapai hasil yang diinginkan pada berbagai tingkatan, seperti hasil langsung (*output*), hasil jangka menengah (*outcome*), dampak jangka panjang (*impact*).

2. Hasil yang berbeda

Evaluator harus melihat apakah hasil dari program tersebut adil dan merata di antara semua kelompok penerima manfaat. Selain itu, evaluator perlu memeriksa yang tidak diinginkan atau tidak terduga dari program tersebut. Beberapa perubahan atau transformasi mungkin terjadi secara perlahan atau dalam jangka waktu yang panjang dan sulit diukur sehingga perlu juga diperhatikan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Menganalisis variabel yang mempengaruhi hasil sangat penting karena membantu evaluator memahami alasan di balik keberhasilan atau kegagalan suatu program. Faktor-faktor ini bisa bersifat internal seperti manajemen, sumber daya manusia, keuangan, regulasi, dan pelaksanaan program, atau eksternal seperti konteks lingkungan program.

Keempat, efisiensi. Sejauh mana intervensi tersebut berhasil atau mungkin akan berhasil memberikan hasil yang ekonomis dan tepat waktu. Evaluasi efisiensi melibatkan efisiensi ekonomi, efisiensi operasional, dan ketepatan waktu.

1. Efisiensi ekonomi

Efisiensi ekonomi berarti menggunakan sumber daya dengan cara yang paling hemat biaya tanpa pemborosan. Ini melibatkan penilaian bagaimana *input* diubah menjadi *output*, hasil, dan dampak dengan biaya serendah mungkin.

2. Efisiensi operasional

Efisiensi operasional berkaitan dengan bagaimana sumber daya digunakan selama pelaksanaan program. Evaluasi ini mencakup pertanyaan seperti: Apakah

sumber daya manusia dan finansial digunakan sesuai rencana? Apakah sumber daya dialihkan sesuai dengan perubahan kebutuhan? Apakah risiko dikelola dengan baik? Apakah keputusan logistik dan pengadaan optimal untuk meningkatkan efisiensi?

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menilai apakah hasil dicapai dalam jangka waktu yang diinginkan dan realistis sejak awal. Evaluator juga harus mempertimbangkan apakah jangka waktu tersebut disesuaikan secara wajar selama program berlangsung untuk mengatasi hambatan dan mengurangi keterlambatan akibat perubahan situasi.

Kelima, dampak. Sejauh mana intervensi telah menghasilkan atau diharapkan menghasilkan dampak positif atau negatif yang signifikan, baik disengaja maupun tidak, pada tingkat yang lebih tinggi. Definisi dampak mencakup dari efek tingkat yang lebih tinggi, signifikansi, dampak, diferensial, efek yang tidak diinginkan, dan perubahan transformasional.

1. Dampak diferensial

Untuk memastikan tidak ada yang tertinggal dan hak asasi manusia terlindungi, termasuk kesetaraan gender, evaluasi dampak diferensial sangat penting. Evaluator harus memperhatikan dampak yang berbeda pada kelompok sasaran yang berbeda dan memastikan data terpilah tersedia untuk analisis ini. Hal ini penting untuk memantau dan mengevaluasi dampak pada berbagai kelompok sasaran.

2. Efek yang tidak diinginkan

Evaluator harus mempertimbangkan apakah suatu intervensi mempunyai akibat yang tidak baik, baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan. Jika efek tersebut positif, evaluasi harus melihat apakah ada potensi untuk mengembangkan atau memperluas dampak positif tersebut. Dampak negatif, terutama yang signifikan, harus dianalisis secara mendalam,

termasuk dampak lingkungan atau pada kelompok rentan.

3. Perubahan transformasional

Perubahan transformasional adalah perubahan holistik dan berkelanjutan dalam sistem atau norma, yang bertujuan menangani akar penyebab kemiskinan, ketidaksetaraan, pengecualian, dan kerusakan lingkungan.

Keenam, keberlanjutan. Sejauh mana manfaat bersih dari intervensi tersebut terus berlanjut atau kemungkinan besar akan terus berlanjut. Untuk memahami definisi keberlanjutan melibatkan pemahaman tentang komponen lingkungan yang memungkinkan, kelanjutan efek positif, dan risiko.

1. Membangun lingkungan yang memungkinkan untuk pembangunan berkelanjutan

Evaluasi menilai bagaimana intervensi membantu memperkuat sistem, institusi, atau kapasitas untuk mendukung pembangunan berkelanjutan di masa depan.

2. Kelanjutan efek positif: Keberlanjutan aktual dan prospektif

Keberlanjutan aktual adalah menilai apakah manfaat positif dari intervensi berlanjut setelah intervensi selesai. Sedangkan keberlanjutan prospektif adalah menilai potensi manfaat di masa depan dengan asumsi kondisi saat ini tetap sama. Evaluasi harus dipertimbangkan apakah manfaat positif direncanakan untuk bertahan lama.

3. Risiko

Evaluasi harus menilai risiko dan biaya yang terkait dengan keberlanjutan intervensi. Memeriksa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi daya tahan hasil intervensi antara dampak jangka pendek dan biaya jangka panjang serta antara aspek keuangan, sosial, dan lingkungan. Misalnya, sebuah intervensi mungkin mendukung ekonomi, tetapi menimbulkan biaya lingkungan besar yang dapat

mempengaruhi keberlanjutan pertumbuhan ekonomi tersebut.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Creswell, pendekatan kualitatif adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk memahami masalah sosial atau isu-isu yang berkaitan dengan manusia, dengan cara membangun gambaran menyeluruh yang dijelaskan melalui kata-kata, menyajikan perspektif informan secara rinci, dan disusun dalam konteks ilmiah yang jelas. (Patilima, 2013)

Untuk mendapatkan data yang valid dalam penelitian ini, maka diperlukan teknik-teknik pengumpulan data yang sesuai. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu sumber data primer dan sumber sekunder.

1. Data Primer

Landasan data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber atau partisipan penelitian. Hasilnya, peneliti menggunakan instrumen yang sudah dibuat untuk segera menangkap data. Untuk mengatasi topik penelitian, data primer dikumpulkan. Mengumpulkan data primer merupakan langkah penting dalam proses penelitian dan sering kali diperlukan untuk membantu pengambilan keputusan. Data ini dianggap lebih tepat dan komprehensif karena dikumpulkan secara langsung. (Purhantara, 2010)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang disusun dalam berbagai bentuk. Biasanya sumber data ini adalah data statistik atau data yang telah diolah untuk analisis statistik. Data sekunder ini biasanya diperoleh dari kantor pemerintah, biro layanan data, perusahaan swasta atau instansi lain yang terkait dengan pemanfaatan data. (Hasan, 2002). Data

sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang telah dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

(Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa teknik pengambilan sampel yang biasa digunakan di dalam penelitian kualitatif adalah teknik *purposive*. Oleh karena itu, dalam rangka menentukan informan penelitian, digunakanlah teknik *purposive* oleh peneliti karena penentuan informan penelitian didasarkan atas pertimbangan tertentu yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2015) triangulasi data adalah cara pengumpulan data yang menggabungkan berbagai sumber dan jenis data yang telah tersedia. Menurut Wijaya (2018:120-121), triangulasi data adalah cara memverifikasi data dengan menggunakan berbagai sumber, teknik, dan waktu yang berbeda. Dalam hal ini, terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu. Peneliti pada penelitian ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan cara mengecek informasi atau data yang diperoleh melalui wawancara dengan informan. Peneliti melakukan triangulasi teknik untuk melakukan pengecekan informasi atau data antara hasil wawancara dengan dokumen atau sumber tertulis lainnya.

Data dikumpulkan melalui berbagai metode yaitu penelitian dokumenter, observasi dan wawancara. Data tersebut kemudian diolah melalui pencatatan, pengetikan dan pengeditan, namun analisis kualitatif masih menggunakan kata-kata. (Miles & Huberman, 1992) diterjemahkan oleh Rohidi, mengemukakan bahwa “analisis terdiri dari tiga aliran aktivitas yang terjadi secara bersamaan”. Prosesnya adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/validasi.

Peneliti kemudian menentukan beberapa informasi dan data mengenai evaluasi kebijakan pelatihan berbasis kompetensi oleh Disnaker Kota Bandung pada tahun 2022-2023. Adapun informan yang dimaksud tersebut diantaranya adalah:

Tabel 2. Daftar Informan

No	Kategori	Jabatan	Teknik Pengumpulan Data
1	Informan Kunci	Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja	Purposive
2	Informan Kunci	LPKS yang bekerja sama dengan Disnaker Kota Bandung	Purposive
3	Informan Kunci	Tenaga kerja di Kota Bandung yang mengikuti pelatihan berbasis kompetensi	Purposive

(Sumber: Olahan Peneliti, 2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Relevansi

Kriteria relevansi dalam evaluasi kebijakan pelatihan berbasis kompetensi ini dilihat sejauh mana tujuan dan desain intervensi merespons kebutuhan, kebijakan dan prioritas global, negara dan mitra/lembaga penerima manfaat, dan terus melakukan hal tersebut jika keadaan berubah. Ketercapaian indikator dilihat dari sejauh mana kebijakan mengenai pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh pemerintah Kota Bandung dapat menangani kebutuhan dan prioritas penerima manfaat. Selain itu, dilihat dari apakah tujuan kebijakan sudah didefinisikan dengan jelas serta bagaimana kebijakan dapat menyesuaikan diri dari awal hingga akhir.

Penyelenggara pelatihan berbasis kompetensi dalam menentukan jenis program pelatihan sudah berusaha semaksimal mungkin dengan mencari informasi mengenai jenis *skills* pekerjaan yang saat ini sedang dibutuhkan perusahaan. Namun, dalam proses pencarian informasi tersebut kurang optimal karena hanya berdasarkan tren saat ini saja, tidak berdasarkan hasil yang valid dan konkret terkait *skills* yang dibutuhkan oleh perusahaan di Kota Bandung.

Untuk mengarahkan kemampuan tenaga kerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, peningkatan produktivitas, dan penyediaan produk dan layanan yang berkualitas, Miller & Osinski menyatakan bahwa identifikasi kebutuhan berupaya untuk mengidentifikasi kebutuhan atau tuntutan kinerja dalam suatu lembaga atau perusahaan. (Darmawan et al., 2021)

Selanjutnya, dengan adanya pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan pada tahun 2022-2023 mampu merespons kebutuhan dan prioritas tenaga kerja di Kota Bandung. Pengangguran terbuka pada Agustus tahun 2023 sebesar 8,83% turun sebesar 0,72% dibandingkan dengan Agustus 2022 yang sebesar 9,55%. Namun, belum mampu mengembalikan tingkat pengangguran terbuka pada saat sebelum covid serta penyumbang terbesar dari pengangguran sebenarnya berasal dari pendidikan.

Kemudian, relevansi juga memperhatikan kualitas desain apakah sesuai dengan kebutuhan dan prioritas pihak-pihak yang terlibat tercermin dalam tujuan program. Ini membantu evaluator memahami apakah ada kekurangan dalam desain program yang bisa mengurangi keseluruhan program. Narasumber menjelaskan bahwa jenis kegiatan pelatihan yang dirancang sudah

mempertimbangkan kelayakan teknis, organisasi, dan keuangan. Namun, karena anggaran yang diberikan tidak seberapa sehingga beberapa kali tidak jadi kerja sama dengan LPK yang fasilitasnya bagus karena terkendala biaya.

Relevansi juga membahas mengenai responsivitas dari waktu ke waktu. Bagaimana program menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Pelatihan sebelumnya hanya dilaksanakan tanpa adanya ujian sehingga kompetensi peserta tidak terukur. Meskipun instruktur atau pelatihnya ada, tetapi pelatihan yang diberikan tidak diujikan dan tidak ada pembuktian keterampilan. Durasi pelaksanaan pelatihan sekitar satu bulan dengan mengikuti pedoman SKKNI. Saat ini, kompetensi dapat diukur melalui pengujian yang dilaksanakan setelah pelatihan. Pelatihan berbasis kompetensi telah dilaksanakan selama tujuh tahun terakhir dengan adanya perubahan jenis program pelatihan yang mengikuti perkembangan teknologi.

Koherensi

Kriteria koherensi dalam evaluasi kebijakan pelatihan berbasis kompetensi ini memperhatikan dua hal utama, yakni koherensi internal dan koherensi eksternal. Ketercapaian indikator dilihat dari sejauh mana kebijakan mengenai pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh BLK Disnaker Kota Bandung memiliki keselarasan dengan intervensi dalam institusi. Selain itu, dilihat juga dari sejauh mana dalam melakukan pemeriksaan mengenai apakah adanya tumpang tindih (melakukan hal yang sama) dalam layanan yang disediakan oleh berbagai pihak.

Pelaksanaan kebijakan pelatihan berbasis kompetensi memerlukan kerja sama dengan berbagai pihak internal Disnaker Kota Bandung untuk mendukung keberlangsungan pelatihan. Mengingat staf BLK Disnaker Kota Bandung yang terbatas hanya terdiri dari empat orang, mereka

cukup menghadapi kesulitan dalam menyelenggarakan pelatihan mulai dari perencanaan hingga evaluasi dan penyusunan laporan akhir. Kerja sama internal diperlukan, terutama dengan bagian keuangan, untuk memenuhi kebutuhan anggaran dan pengelolaan dana. Kolaborasi yang solid di antara tim internal akan memastikan pelatihan berbasis kompetensi dapat berjalan lancar. Bekerja sama akan memadukan kekuatan ide yang akan membawa kesuksesan. (Ardias & Lenggogeni, 2022)

Di sisi lain, tidak adanya koordinasi dengan kebijakan lain dari pihak eksternal Disnaker Kota Bandung. Meskipun di Kota Bandung sendiri juga terdapat Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung yang merupakan salah satu unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) di bawah Kementerian Ketenagakerjaan yang juga menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi, tetapi pihak BLK Disnaker Kota Bandung tidak melakukan kerja sama, hanya menyesuaikan jenis pelatihan kerja agar tidak tumpang tindih.

Melihat situasi dan kondisi yang ada, BLK Disnaker Kota Bandung tidak memiliki gedung dan fasilitas yang memadai untuk menunjang kebutuhan pelaksanaan pelatihan. Oleh karena itu, diperlukan kerja sama dengan pihak eksternal untuk memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana. Maka dari itu, melakukan kolaborasi dengan pihak eksternal, yakni Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang sesuai dalam hal anggaran dan fasilitas yang disediakan. Berikut adalah LPKS yang bekerja sama dengan Disnaker Kota Bandung dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi pada tahun 2022-2023.

Tabel 3. LPKS dan Jenis Pelatihan Berbasis Kompetensi 2022-2023

No.	Lembaga Kerja Swasta	Jenis Pelatihan Berbasis Kompetensi
1	LPK Piksi Megatama	Digital Marketing tahun 2022, Digital

		Marketing tahun 2023, Desain Grafis tahun 2023
2	LPP Ariyanti	Administrasi Perkantoran tahun 2023
3	LPK Aska Family Barokah	Las Listrik 3G tahun 2023
4	LPK Indonesia	Teknik Pelatihan Kerja Bangunan tahun 2022

Sumber: Olahan Peneliti dari Dokumen Disnaker Kota Bandung Tahun 2022-2023

Efektivitas

Kriteria efektivitas melihat sejauh mana intervensi mencapai yang diharapkan. Ketercapaian indikator dilihat dari sejauh mana kebijakan mengenai pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh BLK Disnaker Kota Bandung mencapai tujuan, hasil kegiatan adil dan merata untuk penerima manfaat, dan elemen yang mempengaruhi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan suatu program.

Target dari kegiatan pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan pada tahun 2022-2023 adalah peserta 100% kompeten. Namun, pada berdasarkan laporan akhir penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, pada pelatihan las listrik masih terdapat 3 peserta yang tidak kompeten. Hal ini menunjukkan bahwa target yang direncanakan tidak tercapai. Lalu, pelatihan berbasis kompetensi kurang efektif karena terdapat beberapa *skills* yang tidak bisa dilaksanakan semuanya karena terkendala dalam biaya.

Kegiatan pelatihan berbasis kompetensi ini adil dan merata untuk peserta yang mengikuti karena LPK juga punya tanggung jawab kepada peserta juga harus kompeten. Untuk peserta semuanya mendapatkan perlakuan adil dan selalu dimonitoring sejauh mana pemahaman mereka terhadap materi pelatihan yang diberikan.

Faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan ini adalah kerja sama antar internal BLK Disnaker Kota Bandung dan

anggaran yang mendukung pelaksanaan kegiatan ini. Sedangkan untuk faktor eksternal dalam keberhasilan pelaksanaan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi adalah dari peserta yang memiliki keinginan untuk belajar dan mendapatkan ilmu. Instruktur yang memenuhi standar dan kurikulum yang diterapkan ikut andil dalam keberhasilan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi. Untuk penempatan kerja diserahkan kembali pada masing-masing individu peserta.

Jika dilihat dari pandangan dari salah satu LPKS, yakni LPK Piksi Megatama. Pihak LPK sudah melaksanakan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi sesuai dengan kesepakatan dengan pihak Disnaker Kota Bandung. Hal ini dapat dilihat dari jenis level yang diminta adalah level 1-3 sehingga pihak LPK juga menyediakan level tersebut sesuai dengan kemauan dari pihak Disnaker Kota Bandung. Oleh karena itu, pelatihan yang diberikan untuk peserta khususnya digital marketing dan desain grafis belum mampu memenuhi *skills* yang dibutuhkan oleh perusahaan di Kota Bandung.

Sedangkan untuk pelatihan lainnya yang diselenggarakan oleh LPP Ariyanti, LPK Teknik Indonesia, dan LPK Aska Family Barokah bahwa sudah melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi sesuai dengan kesepakatan dari Disnaker Kota Bandung. Tidak ada hambatan yang berarti. Adanya pelatihan kerja bangunan membantu tenaga kerja untuk mendapatkan sertifikat pelatihan karena memang di beberapa perusahaan yang cukup besar selalu mempertimbangkan jika tenaga kerja memiliki sertifikat pengujian.

Efisiensi

Kriteria efisiensi berkaitan dengan sejauh mana intervensi tersebut berhasil atau mungkin akan berhasil memberikan hasil yang ekonomis dan tepat waktu. Ketercapaian kriteria ini dilihat dari sejauh mana pelatihan berbasis kompetensi yang

diselenggarakan menggunakan sumber daya yang paling hemat biaya tanpa ada pemborosan. Di samping itu, melihat sejauh mana pelatihan berbasis kompetensi menggunakan sumber daya dan finansial sesuai dengan rencana. Lalu, seberapa tepat waktu pelatihan berbasis kompetensi ini mencapai target yang direncanakan sejak awal.

LPK di Kota Bandung telah terdaftar dan dapat diperiksa mengenai kompetensi serta pengalaman instruktur yang ditawarkan. Rancangan anggaran telah disusun sejak awal tahun sesuai dengan standar keuangan negara oleh Disnaker Kota Bandung. Jika anggaran yang disetujui cocok dengan LPK, akan melanjutkan kerja sama; jika tidak, akan mencari LPK lain.

Pada indikator seberapa tepat waktu Disnaker Kota Bandung dalam mencapai target yang dirancang dari awal. Sudah ada jadwal kegiatan yang disusun, tetapi kembali lagi jika kuota belum memenuhi akan diundur yang mana biasanya maksimal seminggu. Namun, sejauh ini meskipun mundur dari jadwal yang ditentukan, tetapi selalu terpenuhi kuota peserta yang disediakan.

LPK Piksi Megatama dalam menanggapi dana yang diberikan oleh Disnaker Kota Bandung tidak mencukupi untuk menyelenggarakan pelatihan secara optimal. Dampak dari dana yang diberikan terhadap hasil dan pencapaian peserta cenderung terbatas hanya menghasilkan kompetensi pada level operator, bukan pada level staf yang dibutuhkan di perusahaan. Semua peserta, baik yang pemula maupun yang sudah berpengalaman, diperlakukan secara merata tanpa mempertimbangkan tingkat kemampuan mereka. Sebaiknya, pelatihan perlu dibagi berdasarkan level kemampuan agar dapat memberikan hasil yang lebih maksimal dan sesuai dengan kebutuhan peserta.

Di sisi lain, dari pihak LPP Ariyanti menjelaskan bahwa dana yang diberikan kepada mereka dinilai cukup untuk menyelenggarakan pelatihan dengan baik dan maksimal. Hal ini berdasarkan umpan balik yang diterima dari peserta. Namun, dengan adanya pelatihan berbasis kompetensi pada administrasi perkantoran yang berjalan selama kurang lebih satu bulan ini hanya mencakup level 1-3 saja karena ada kekhawatiran mengenai upaya peningkatan kemampuan peserta dalam waktu sebulan, terutama jika ingin mencapai level yang lebih tinggi, mengingat pelatihan dasar umumnya hanya mencakup level 1-3.

Dana yang diberikan kepada LPK Teknik Indonesia dinilai cukup untuk menyelenggarakan pelatihan secara optimal, terutama karena peserta juga sudah memiliki dasar keterampilan praktis di bidangnya. Dampak dari dana yang dialokasikan sangat positif, karena peserta, yang sebagian besar merupakan tukang, dapat memperoleh sertifikat kompetensi. Sertifikat ini menjadi nilai tambah yang signifikan bagi mereka dalam melamar pekerjaan di perusahaan yang mewajibkan kepemilikan sertifikat tersebut.

Untuk pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi las listrik 3G tahun 2023, dana yang dialokasikan kepada LPK Aska Family Barokah dinyatakan masih kurang untuk menyelenggarakan pelatihan secara ideal. Dalam konteks pelatihan las, peralatan yang digunakan memiliki masa pakai terbatas, di mana alat yang telah rusak atau cacat tidak dapat digunakan lagi, dan hal ini dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan. Selain itu, penggunaan listrik yang tinggi, meskipun dalam keadaan tidak aktif, menambah beban biaya operasional.

Dampak

Kriteria dampak dilihat dari sejauh mana intervensi telah menghasilkan atau diharapkan menghasilkan dampak positif atau negatif yang signifikan. Ketercapaian kriteria ini dilihat dari sejauh mana

pelatihan berbasis kompetensi terkait sejauh mana mempertimbangkan hasil yang tidak diinginkan dari intervensi, memperhatikan dampak yang berbeda pada kelompok sasaran yang berbeda, dan dapat menangani akar dari pengangguran.

Hasil utama dari kegiatan pelatihan berbasis kompetensi adalah keterampilan dan untuk bekerja. Jika tujuan tidak untuk bekerja, maka keberadaan kegiatan tersebut menjadi tidak relevan. Namun, Disnaker Kota Bandung tidak dapat dibebankan dengan tanggung jawab atas penyediaan lowongan pekerjaan; hal tersebut merupakan tanggung jawab perusahaan. Jika perusahaan tidak membuka perekrutan, maka situasi tersebut tidak dapat disalahkan ataupun dihindari.

Pada aspek memperhatikan dampak yang berbeda pada kelompok sasaran yang berbeda, dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi tidak terdapat sasaran khusus, semua jenis program pelatihan terbuka untuk umum.

Terkait kemampuan menangani akar pengangguran tidak bisa memberikan jawaban pasti, karena tanggung jawabnya hanya sebatas memberikan pelatihan. Keputusan apakah peserta akan bekerja atau tidak sepenuhnya tergantung pada individu masing-masing. Karena melihat pengangguran juga bisa dilihat dari kesesuaian kurikulum di universitas dan SMK dengan kebutuhan industri. Meskipun lulusan SMK seharusnya sudah siap bekerja, mereka sering kali menjadi penyumbang tertinggi angka pengangguran. Meskipun lulusan SMA juga banyak yang menganggur, sebagian besar dari mereka melanjutkan pendidikan ke universitas.

Menurut peserta pelatihan berbasis kompetensi tahun 2022-2023, menjelaskan bahwa alasan mengikuti adanya pelatihan ini adalah untuk mendapatkan wawasan baru. Dalam pelaksanaan pelatihan, tidak ada kendala yang berarti. Di samping itu, pelatihan berjalan lancar dan materi yang

diajarkan dapat dipahami dengan baik. Setelah pelatihan ini, akan menerima sertifikat yang dapat dimanfaatkan untuk melamar ke perusahaan di tingkat yang lebih tinggi.

Setelah mengikuti pelatihan ini, peserta belum banyak yang *apply* pekerjaan dengan sertifikat kompetensi yang didapatkan karena hanya ingin mendapatkan wawasan baru saja. Namun, juga terdapat peserta yang sudah mencoba *apply* pekerjaan yang sesuai dengan sertifikat kompetensi yang dimiliki, tetapi belum mendapatkan panggilan.

Keberlanjutan

Kriteria keberlanjutan dilihat dari sejauh mana manfaat bersih dari intervensi tersebut terus berlanjut atau kemungkinan akan terus berlanjut. Ketercapaian kriteria ini dilihat dari bagaimana pelatihan berbasis kompetensi ini mampu membangun lingkungan yang memungkinkan untuk pembangunan berkelanjutan, manfaat positif yang direncanakan untuk bertahan lama, dan menilai risiko untuk keberlanjutan intervensi.

Untuk menjaga eksistensi adanya pelatihan berbasis kompetensi untuk kedepannya adalah dengan mengikuti perkembangan jenis pekerjaan kedepannya. Perkembangan teknologi semakin canggih sehingga perlu menyesuaikan jenis pekerjaan yang selaras dengan perkembangan teknologi.

Terkait aspek memastikan manfaat positif yang direncanakan untuk bertahan lama, kurangnya antusiasme masyarakat di Kota Bandung untuk mengikuti pelatihan yang pada akhirnya mendapatkan sertifikat kompetensi. Oleh karena itu, pihak Disnaker Kota Bandung khususnya UPTD BLK hanya sekedar menyelenggarakan pelatihan saja. Jika ada yang berminat, mereka bisa ikut; jika tidak, itu bukan tanggung jawab dari dinas.

Terkait aspek sejauh mana menilai risiko untuk keberlanjutan dari adanya kegiatan pelatihan berbasis kompetensi adalah jika memang kegiatan ini sudah tidak ada peminatnya, ya tidak akan dipaksakan lagi. Karena mungkin bisa jadi 5-6 tahun ke depan Disnaker juga tidak ada karena digantikan dengan teknologi.

Menurut peserta pelatihan berbasis kompetensi tahun 2022-2023, menjelaskan bahwa pelatihan ini akan berlanjut dalam jangka waktu kedepannya. Di sisi lain, peserta pelatihan mengharapkan program ini tetap berlanjut dengan beberapa catatan bahwa fasilitas memadai, tidak ada batasan usia untuk peserta, informasi pelatihan dijelaskan secara rinci, dan adanya penghubung dengan perusahaan untuk pekerjaan serta peningkatan aspek administrasi.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti mengenai evaluasi kebijakan pelatihan berbasis kompetensi di Kota Bandung pada tahun 2022-2023 dengan menggunakan teori OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) untuk enam kriteria evaluasi, yakni relevansi, koherensi, efektivitas, efisiensi, dampak dan keberlanjutan untuk mendukung evaluasi yang konsisten dan berkualitas tinggi. Oleh karena itu, simpulan peneliti atas penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada kriteria relevansi, tujuan dari adanya pelaksanaan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan *skills* tenaga kerja supaya siap untuk bekerja, tetapi mengenai jenis pelatihan yang diselenggarakan kurang mampu untuk memenuhi kebutuhan perusahaan karena tidak adanya data yang valid melalui riset atau apapun itu hanya mengandalkan tren jenis pekerjaan yang terkenal saja saat ini. Disnaker Kota Bandung mampu melakukan perubahan yang awalnya

pelatihan tidak diujikan, sekarang ini sudah diujikan supaya mendapatkan sertifikat kompetensi.

2. Pada kriteria koherensi, adanya pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh Disnaker Kota Bandung sudah baik dan berusaha untuk menghindari adanya tumpang tindih jenis pelatihan yang diselenggarakan pihak eksternal, contohnya adalah jenis pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh BBPVP Bandung.
3. Pada kriteria efektivitas, pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh Disnaker Kota Bandung pada tahun 2022-2023 untuk peserta belum mencapai 100% kompeten. Selain itu, pelatihan tidak sepenuhnya sesuai dengan pedoman SKKNI yang mana tidak adanya pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan asesmen di tempat kerja tidak dapat terlaksana karena sulitnya mendapatkan perusahaan yang terbuka untuk melaksanakan hal tersebut. Disnaker Kota Bandung juga sudah memperhatikan dan memonitoring peserta untuk mendapatkan manfaat dengan adil dan merata. Penyerapan tenaga kerja memiliki peran yang penting dalam mengurangi tingkat pengangguran di daerah. Jika tingkat pengangguran rendah, maka pembangunan daerah akan membaik. (Y. Hidayat et al., 2024). Lalu, untuk level yang digunakan masih setara dengan level operator jika bekerja di perusahaan, seharusnya bisa mencapai level 3 ke atas untuk sebagai staf.
4. Pada kriteria efisiensi, Disnaker Kota Bandung menggunakan anggaran dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi sudah sesuai dengan standar keuangan negara untuk digunakan secara optimal sehingga mampu terlaksana kegiatan secara tepat waktu. Namun, menurut LPKS, dana yang diberikan kurang sehingga

mempengaruhi kualitas dalam penyelenggaraan pelatihan.

5. Pada kriteria dampak, melalui pelatihan berbasis kompetensi memberikan ilmu dan wawasan baru kepada peserta supaya siap untuk bekerja, tetapi untuk mendapatkan pekerjaan dikembalikan ke masing-masing individu apakah mau bekerja atau tidak dan juga tergantung dari perusahaan apakah membuka lowongan pekerjaan atau tidak. Namun, dengan adanya PBK ini belum mampu menjawab apakah dapat menjadi salah satu solusi dari pengangguran di Kota Bandung.
6. Pada kriteria keberlanjutan, apakah dengan adanya pelatihan berbasis kompetensi ini akan dapat terus berlanjut, sepertinya tidak bisa diukur karena perkembangan teknologi yang terus maju dan kurangnya antusiasme dari masyarakat bahwa pentingnya sertifikat kompetensi. Selain itu, menurut peserta pelatihan mengenai tempat pelatihan juga kurang memadai, informasi mengenai pelatihan saat disosialisasikan melalui sosial media tidak rinci, tidak adanya penghubung dengan perusahaan untuk pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan dan simpulan yang sudah dituliskan di atas terkait dengan evaluasi kegiatan pelatihan berbasis kompetensi di Kota Bandung pada tahun 2022-2023, peneliti dapat memberikan beberapa rekomendasi antara lain:

1. Pada kriteria relevansi, BLK Disnaker Kota Bandung sebaiknya menjalin kolaborasi dengan Bidang Penempatan Tenaga Kerja untuk mendata kebutuhan pekerjaan melalui survei pada perusahaan di Kota Bandung. Selain itu, pelatihan berbasis kompetensi harus fokus pada penyaluran peserta ke perusahaan, menjamin mereka siap untuk terjun ke dunia kerja.
2. Pada kriteria koherensi, alangkah lebih baiknya kerjasama diperlukan dengan

- pihak eksternal untuk menganalisis kelebihan dan kekurangan pelatihan berbasis kompetensi, guna meningkatkan kualitas penyelenggaraan. Dengan mendata kebutuhan perusahaan, kita bisa memastikan keterkaitan antara keterampilan yang diajarkan dan yang dibutuhkan di lapangan.
3. Pada kriteria efektivitas, pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan asesmen di tempat kerja sesuai dengan pedoman SKKNI sangat penting untuk pengaplikasian materi. Kelas pelatihan juga harus disesuaikan dengan kemampuan peserta; pemula harus belajar dalam kelompok pemula, dan yang lebih mahir dalam kelompok lanjutan, agar semua peserta bisa berkembang secara optimal.
 4. Pada kriteria efisiensi, sangat penting untuk menambah anggaran agar kualitas pelatihan bersama LPKS dapat ditingkatkan. Peningkatan dana ini juga akan mendukung pengembangan keterampilan peserta ke tingkat yang lebih *advanced*. Selain itu, penambahan staf di BLK Disnaker Kota Bandung akan memastikan monitoring pelaksanaan pelatihan berjalan dengan baik. Tak kalah penting, rekrutmen instruktur yang memenuhi standar SKKNI yang sesuai dengan standar pedoman dari SKKNI yang memang memiliki 1 tahun pengalaman mengajar, telah mengikuti pelatihan metodologi dan memiliki sertifikat metodologi, dan memiliki sertifikat kompetensi teknis.
 5. Pada kriteria dampak, Disnaker Kota Bandung sebaiknya melakukan monitoring serta pendataan kepada peserta pasca pelatihan untuk mengevaluasi keberhasilan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi. Informasi ini akan menjadi landasan penting untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelatihan di masa depan. Dengan mengetahui status kerja peserta, kita dapat menjadi data untuk mengukur dampak pelatihan dalam mengurangi pengangguran.
 6. Pada kriteria keberlanjutan, sebaiknya merekrut staf yang memahami perkembangan teknologi untuk menyediakan pelatihan yang relevan dengan zaman. Manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak mungkin dipisahkan dari pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan. (Mahadiputra & Khairunnisah, 2023). Sosialisasi kegiatan pelatihan juga perlu dilakukan secara mendetail agar informasi tidak menimbulkan salah persepsi. Selain itu, penting untuk tidak membatasi usia peserta agar lebih banyak orang bisa mendapatkan kesempatan belajar. Terakhir, penyaluran peserta ke perusahaan harus dilakukan secara langsung untuk mempermudah mereka memasuki dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardias, W. S., & Lenggogeni, P. (2022). Peningkatan Kerjasama Sebagai Upaya Mengoptimalkan Program Kerja Organisasi Ikatan Mahasiswa Solok Selatan. *Journal of Social Outreach*, 1(1), 92.
<https://doi.org/10.15548/jso.v1i1.3853>
- Darmawan, D., Sudrajat, I., Kahfi, M., Maulana, Z., Febriyanto, B., Pendidikan, J., Sekolah, L., Pendidikan, K., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2021). Perencanaan Pengumpulan Data sebagai Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Lembaga Pelatihan. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 5(1), 72.
<https://doi.org/10.15294/pls.v5i1.30883>
- Firanti Nur, A., Ramdani, R., Aditya, I., Program,), Pemerintahan, S. I., Sosial, I., & Politik, I. (2024). Kebijakan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Balai

- Latihan Kerja Kabupaten Karawang. *Communnity Development Journal*, 5(2), 3933.
- Harding, D., Kadiyono, A. L., Hidayat, Y., & Yanuarti, N. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan Mea. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(2), 185. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v2i2.21196>
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia.
- Hidayat, D. (2017). Pelatihan Keterampilan Otomotif untuk Meningkatkan Kesempatan Kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 1(1), 56. <https://doi.org/10.15294/pls.v1i1.15143>
- Hidayat, Y., Rizal, L. F., & Saptaji, A. (2024). Efektivitas Pengaturan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Karawang dalam Meminimalisir Angka Pengangguran Perspektif Siyasa Dusturiyah. *UNES Law Review*, 6(4), 11810.
- Kalla, E. H. S., Simbolon, G., & Neonufa, S. (2024). *Pengaruh Penguasaan Soft Skill Terhadap Kesiapan Calon Tenaga Kerja Dalam Memasuki Dunia Kerja Pada Program Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Ntt the Influence of Mastering Soft Skills on the Readiness of Prospective Employees in Entering the World O*. 4(April), 94.
- Khodijah Ishak, SH.I, M. E. S. (2007). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGANGGURAN DAN INFLIKASINYATERHADAP INDEK PEMBANGUNAN DI INDONESIA. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 6(12y(235), 245. http://digilib.unila.ac.id/4949/15/BA_B_II.pdf
- Landa, K. S., Kamil, M., & Sardin, S. (2021). Analisis Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi “Meta Sintesis Komponen Pelatihan.” *Jendela PLS*, 6(2), 68. <https://doi.org/10.37058/jpls.v6i2.3189>
- Mahadiputra, B. O., & Khairunnisah, N. A. (2023). Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Melalui Reward System Pada Karyawan Pegadaian Cabang Lombok Utara. *Business Management*, 2(2), 136. <https://doi.org/10.58258/bisnis.v2i2.6499>
- Miles, B. ., & Huberman, A. . (1992). *Analisa Data Kualitatif (T. R. Rohidi, Trans.)*. UI Press.
- Patilima, H. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. ALFABETA.
- Purhantara, W. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Graha Ilmu.
- Putra, S. A., Widyaswari, S. G., Al Azhar, Puspitasari, R. D., & Parmino, D. V. (2020). Dampak Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Guru Kejuruan Bidang Kemaritiman di Indonesia. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 1(3), 121. <http://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/view/18/27>
- Rianda, C. N. (2020). Analisis Dampak Pengangguran Berpengaruh Terhadap Individual. *At-Tasyri': Jurnal Ilmiah Prodi Muamalah*, 12(1), 18. <https://doi.org/10.47498/tasyri.v12i01.358>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Susilawati, Zulfiati, & R, A. D. (2016). Evaluasi program pelatihan berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Karawang (penerapan model evaluasi cippo). *Jurnal Pendidikan Teknik Dan Vokasional*, 2(1), 38. <https://doi.org/10.21009/JPTV.2.1.5>