

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan merupakan salah satu isu krusial dalam pembangunan suatu kota, termasuk kota Bandung. Ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten sangat dibutuhkan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan mengurangi angka pengangguran. Selain itu, ketenagakerjaan yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, karena memberikan akses kepada individu untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan keterampilan mereka. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung memiliki peran penting dalam meminimalisir masalah pengangguran melalui berbagai program pelatihan. Program pelatihan berbasis kompetensi dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja, sehingga mereka lebih siap memasuki pasar kerja. Melalui program ini, diharapkan peserta dapat memperoleh sertifikasi yang diakui, sehingga meningkatkan daya saing mereka.

Program pelatihan berbasis kompetensi muncul sebagai respons strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung terhadap kesenjangan keterampilan yang terjadi di dunia kerja. Kesenjangan ini terjadi ketika kualifikasi yang dimiliki pencari kerja tidak sesuai dengan kebutuhan industri yang terus berkembang. Pemerintah menyadari bahwa pendekatan pelatihan konvensional yang berfokus pada pengetahuan teoretis saja tidak cukup untuk mempersiapkan tenaga kerja yang mampu menghadapi tuntutan pasar kerja modern. Oleh karena itu, program pelatihan berbasis kompetensi dikembangkan dengan menekankan pada pengembangan keterampilan praktis dan sikap kerja yang dibutuhkan langsung oleh industri.

Program pelatihan berbasis kompetensi dirancang melalui kerja sama yang erat antara pemerintah, institusi pendidikan, dan pihak industri. Kolaborasi ini memastikan bahwa kurikulum pelatihan selalu relevan dengan kebutuhan pasar kerja terkini. Standar kompetensi nasional disusun sebagai acuan dalam pengembangan program pelatihan, dengan melibatkan masukan dari asosiasi

profesi dan pelaku industri. Pendekatan ini memungkinkan peserta pelatihan untuk memperoleh sertifikasi kompetensi yang diakui secara nasional, yang menjadi bukti konkret kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas spesifik sesuai standar industri.

Pendampingan pasca-pelatihan dalam bentuk bimbingan karier dan konsultasi wirausaha juga disediakan untuk memaksimalkan peluang keberhasilan lulusan, baik sebagai pekerja maupun wirausahawan. Melalui pendekatan holistik ini, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung berkomitmen untuk tidak hanya mengurangi angka pengangguran, tetapi juga meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal yang mampu bersaing di era ekonomi global.

Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 mengatur upaya pemerintah dalam mengatasi pengangguran melalui program pelatihan kerja yang berfokus pada pengembangan kompetensi dan keterampilan angkatan kerja untuk memenuhi kebutuhan pasar. Dalam regulasi ini, pemerintah bertanggung jawab untuk menyediakan dan mengembangkan sistem pelatihan kerja yang terintegrasi, termasuk penyediaan sarana prasarana, pengembangan kurikulum berbasis kompetensi serta standarisasi program pelatihan sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 mengatur Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Ditetapkan pada 30 April 2014, peraturan ini bertujuan untuk menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria dalam pelatihan kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006. PBK mencakup interaksi antara pelatih dan peserta melalui metode pelatihan di lembaga atau tempat kerja, serta evaluasi untuk menilai keberhasilan program pelatihan.

Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) ini tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga *soft skills* yang diperlukan dalam dunia kerja. Hal ini sejalan dengan kebutuhan industri yang semakin kompetitif, di mana tidak hanya keterampilan teknis yang dibutuhkan, tetapi juga kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan *problem-solving*.

Tabel 1.1

Program Pelatihan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

Tahun	Pelatihan	Jumlah Peserta (Orang)
2022	Keterampilan Kerja Bangunan	120
	<i>Digital Marketing</i>	40
2023	Administrasi Perkantoran	40
	<i>Digital Marketing</i>	60
	Desain Grafis	20
	<i>Plate Welder SMAW 3G</i>	40
2024	Akuntansi	40
	Perpajakan	40
	Administrasi Perkantoran	80
	<i>FB Service</i>	80
	<i>Plate Welder SMAW 3G</i>	60
	<i>Digital Marketing</i>	80
	JWP (<i>Japanese Work Placement</i>)	20
	<i>House Keeping</i>	40

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

Kompetensi tenaga kerja di Kota Bandung menghadapi beberapa tantangan. Program Pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung masih belum sepenuhnya optimal seperti terdapat kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dan yang dibutuhkan industri, serta kurangnya motivasi masyarakat untuk mengikuti pelatihan. Hal ini berdampak pada rendahnya daya saing tenaga kerja lokal di pasar kerja, baik di tingkat regional maupun nasional. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih komprehensif dan inovatif dalam penyelenggaraan program pelatihan, sehingga mampu menjawab kebutuhan industri sekaligus meningkatkan minat dan partisipasi masyarakat.

Profil pengangguran di Bandung didominasi oleh individu berpendidikan terakhir SMA/SMK, dengan banyak di antaranya berada dalam kelompok usia produktif (15-24 tahun). Hal ini menunjukkan tantangan dalam penyerapan tenaga kerja terdidik di pasar kerja.

Tabel 1.2**Kegiatan Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas**

Jenis Kegiatan Seminggu yang lalu	Kegiatan Penduduk Usia 15 Tahun ke atas Menurut Kegiatan Selama Seminggu Lalu Kota Bandung (Jiwa)		
	Laki-laki dan Perempuan		
	2020	2021	2023
Angkatan Kerja	1.314.930	1.339.128	1.318.915
Bekerja	1.167.849	1.185.623	1.202.485
Pengangguran	147.081	153.505	116.430
Bukan Angkatan Kerja	717.169	711.270	650.550
Sekolah	191.618	-	171.872
Mengurus Rumah Tangga	414.355	-	399.472
Lainnya	111.196	-	79.206
Jumlah	2.032.099	2.050.398	1.969.465

Sumber : BPS Kota Bandung (2023)

Kompetensi tenaga kerja di Kota Bandung menghadapi beberapa tantangan. Program Pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung masih belum sepenuhnya optimal seperti terdapat kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dan yang dibutuhkan industri, serta kurangnya motivasi masyarakat untuk mengikuti Pelatihan.

Evaluasi program pelatihan bertujuan untuk menilai efektivitas dan efisiensi program tersebut, serta memberikan umpan balik bagi pengembangan program di masa depan. Dengan melakukan evaluasi, Dinas Ketenagakerjaan dapat mengetahui sejauh mana program tersebut berhasil dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja (Arifin, 2020). Dengan demikian, program pelatihan dapat lebih efektif dalam mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Bandung.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menduga evaluasi program belum optimal karena belum terpenuhinya empat komponen menurut Daniel Stufflebeam. Hal ini peneliti menduga pada komponen masukan terdapat keterbatasan sarana dan prasarana, kekurangan sumber daya manusia dalam melakukan pengawasan pada program pelatihan. Pada komponen proses yaitu peserta tidak terbuka untuk umum

artinya peserta dibatas sesuai penentuan dapil (Daerah Pilihan) sehingga tidak semua daerah kota Bandung dapat mengikuti program tersebut. selain itu Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung masih belum ada data pasti terkait keberhasilan peserta yang dilatih.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti menggunakan teori Stufflebeam yaitu evaluasi program yang menggunakan model CIPP yang terdiri dari evaluasi konteks, evaluasi masukan, evaluasi proses dan evaluasi produk. Komponen evaluasi masukan dirasa sesuai dengan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu terkait prosedur pelaksanaan program yang tidak terbuka bagi semua peserta, masih belum adanya data yang pasti terkait keberhasilan peserta serta kinerja SDM yang terlibat dalam program tersebut,.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisis hasil evaluasi dari program pelatihan berbasis kompetensi (PBK) dengan judul **"Evaluasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung"**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana konteks program pelatihan berbasis kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung ?
2. Bagaimana masukan program pelatihan berbasis kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung ?
3. Bagaimana proses program pelatihan berbasis kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung ?
4. Bagaimana produk program pelatihan berbasis kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui konteks program pelatihan berbasis kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui masukan program pelatihan berbasis kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

3. Untuk mengetahui proses program pelatihan berbasis kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui produk evaluasi program pelatihan berbasis kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian atau manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi dari permasalahan program pelatihan berbasis kompetensi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber acuan ataupun rujukan baru terhadap program studi administrasi publik maupun sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Penulis : dapat menjadi wawasan pengetahuan mengenai Evaluasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam Upaya Mengatasi Pengangguran di Kota Bandung.
- b. Bagi instansi : diharapkan dapat memberikan solusi terkait permasalahan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.
- c. Bagi Umum : diharapkan dapat menjadi wawasan baru tentang Program Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

E. Kerangka Berfikir

Evaluasi program pelatihan berbasis kompetensi memiliki peran krusial dalam memastikan efektivitas pengembangan sumber daya manusia di dunia kerja. Melalui evaluasi yang sistematis dan terukur, perusahaan atau lembaga pelatihan dapat mengidentifikasi sejauh mana program pelatihan telah berhasil meningkatkan kompetensi peserta sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hasil

evaluasi juga memberikan data konkret mengenai kesesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan nyata di lapangan, sehingga dapat dilakukan penyesuaian dan perbaikan program secara berkelanjutan.

Cronbach dan Stufflebeam mendefinisikan evaluasi program sebagai usaha guna menyajikan informasi, mengumpulkan dan menganalisis data guna mengambil keputusan penting terkait pelaksanaan program. Evaluasi program tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran keberhasilan, tetapi juga sebagai dasar pertimbangan dalam perbaikan, pengembangan, serta penentuan keberlanjutan suatu kegiatan. Stufflebeam (1985) ruang lingkup evaluasi program yang komprehensif biasanya mencakup empat komponen yaitu evaluasi konteks, evaluasi masukan, evaluasi proses dan evaluasi produk.

Informasi dari hasil evaluasi dapat digunakan untuk melakukan penyesuaian dan pengembangan program di masa mendatang. Evaluasi yang baik memungkinkan pengambil kebijakan membuat keputusan berdasarkan bukti sehingga setiap kebijakan atau intervensi yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan dan lebih tepat sasaran. Oleh karena itu, evaluasi program sangat penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi program secara menyeluruh. Karena melalui evaluasi dapat diketahui sejauh mana tujuan telah tercapai.

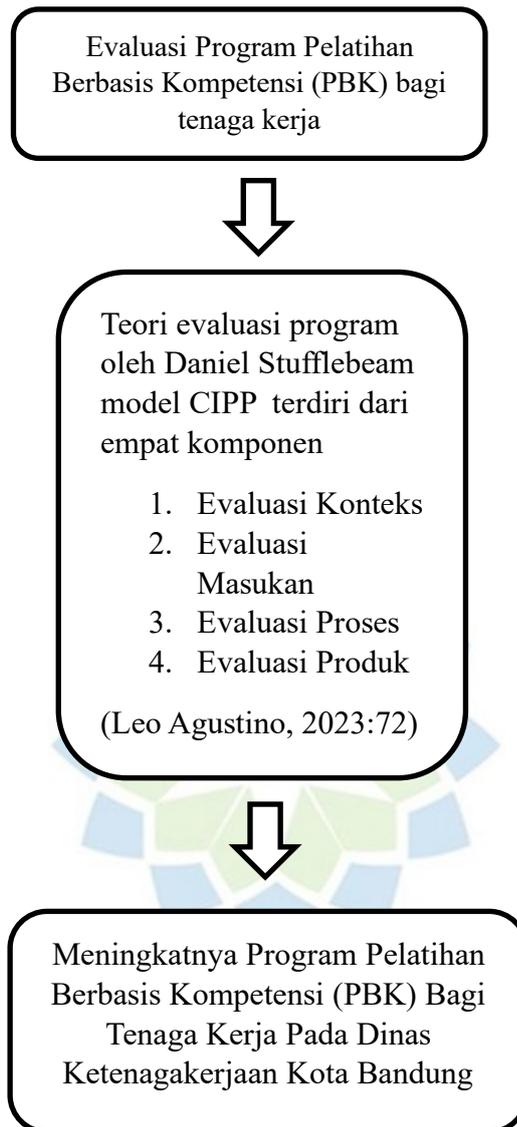
Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung melaksanakan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi sebagai upaya untuk mengurangi pengangguran di Kota Bandung. Program ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan daya saing tenaga kerja lokal, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat di Kota Bandung. Masyarakat dapat mendaftar program pelatihan berbasis kompetensi di Disnaker Kota Bandung melalui website disnaker.bandung.go.id. selain itu, system pendaftaran online ini memudahkan masyarakat untuk mengakses layanan kapan saja dan Dimana saja tanpa harus datang langsung ke kantor.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 mengatur Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Ditetapkan pada 30 April 2014, peraturan ini bertujuan untuk menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria dalam pelatihan kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006. PBK mencakup interaksi antara pelatih dan peserta melalui metode pelatihan di lembaga atau tempat kerja, serta evaluasi untuk menilai keberhasilan program pelatihan.

Selain itu, evaluasi program pelatihan berbasis kompetensi berperan penting dalam memastikan akuntabilitas dan kredibilitas program pelatihan itu sendiri. Melalui proses evaluasi transparan dan objektif, stakeholder dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai efektivitas program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini juga mendukung terciptanya budaya pembelajaran berkelanjutan dalam organisasi, Dimana hasil evaluasi digunakan sebagai bahan pembelajaran untuk terus meningkatkan kualitas program.

Pada Penelitian ini menggunakan teori evaluasi program menurut Daniel Stufflebeam. Daniel Stufflebeam mengembangkan model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*), yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas program. Model CIPP ini terdiri dari empat komponen evaluasi:

- 1) Evaluasi Konteks : Penilaian terhadap kebutuhan program, sasaran pencapaian, dan profil individu yang bertanggung jawab atas program
- 2) Evaluasi Masukan : Menganalisis kondisi awal atau kemampuan dasar yang dimiliki oleh institusi sebelum melaksanakan program.
- 3) Evaluasi Proses : Menganalisis seberapa jauh program telah diimplementasikan dan seberapa baik program telah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- 4) Evaluasi Produk : Penilaian terhadap hasil akhir program, termasuk pencapaian tujuan, efektivitas proses, dan dampak yang dihasilkan, serta kesesuaian tindakan yang diambil dalam mencapai tujuan program.



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran