

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengangguran masih menjadi isu utama dalam proses pembangunan ekonomi di Indonesia, terutama di wilayah dengan jumlah penduduk yang besar seperti Jawa Barat. Isu ini tidak hanya mencerminkan ketidaksesuaian antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dan yang dibutuhkan, tetapi juga menandakan adanya perbedaan keterampilan yang menghalangi penyerapan tenaga kerja secara maksimal. Tingkat pengangguran yang tinggi dapat meningkatkan angka kemiskinan, kriminalitas, dan masalah kesehatan mental di kalangan penduduk (Ardefa et al., 2025). Generasi muda yang kesulitan mendapatkan pekerjaan mungkin merasa frustrasi dan kehilangan harapan, yang dapat mengarah pada ketidakstabilan sosial dan menghambat pembangunan sumber daya manusia jangka panjang. Dalam konteks pembangunan ekonomi berkelanjutan, persoalan pengangguran tidak hanya menjadi masalah ekonomi, tetapi juga menjadi tantangan sosial yang memerlukan penanganan kebijakan yang terintegrasi dan berkelanjutan.

Meskipun berbagai program pelatihan kerja telah diselenggarakan oleh pemerintah daerah untuk mengatasi permasalahan pengangguran dan ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja, kajian yang menilai efektivitas program tersebut dari perspektif peserta sebagai penerima manfaat langsung masih tergolong terbatas. Selama ini, evaluasi program pelatihan kerja lebih fokus pada pencapaian administratif dan indikator makro, seperti jumlah peserta, tingkat kelulusan, dan penerbitan sertifikat (Aulia & Nabilah, 2026).

Dalam konteks Kota Bandung, Pemerintah Kota Bandung melalui Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung telah melaksanakan beragam kebijakan dan program pelatihan kerja guna meningkatkan daya saing tenaga kerja. Namun, aspek kualitatif yang berkaitan dengan pengalaman belajar peserta, persepsi mengenai relevansi materi pelatihan, serta kesiapan kerja setelah mengikuti pelatihan masih jarang diteliti secara mendalam. Padahal, efektivitas program pelatihan kerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga oleh sejauh mana

program tersebut mampu menjawab kebutuhan nyata pasar kerja dan meningkatkan kemampuan peserta secara keberlanjutan.

Program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dirancang berdasarkan beberapa mekanisme perencanaan kebijakan. Pelaksanaan program pelatihan tersebut tidak berdiri secara tunggal, melainkan bersumber dari berbagai jalur perumusan kebutuhan masyarakat dan tenaga kerja. Secara umum, perencanaan program pelatihan kerja berasal dari hasil reses dewan, usulan masyarakat melalui Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang), serta kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui program uji atau sertifikasi kompetensi.

Reses Dewan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh anggota DPRD untuk menyerap aspirasi masyarakat secara langsung di daerah pemilihan. Melalui kegiatan reses, masyarakat dapat menyampaikan kebutuhan dan usulan program kepada wakilnya, yang kemudian diteruskan kepada perangkat daerah terkait untuk ditindaklanjuti. Sementara itu, Musrenbang atau Musyawarah Perencanaan Pembangunan merupakan forum perencanaan partisipatif yang dilaksanakan secara berjenjang, mulai dari tingkat RT/RW, kelurahan, kecamatan, hingga tingkat kota. Melalui forum ini, masyarakat bersama pemerintah merumuskan kebutuhan pembangunan wilayah, termasuk kebutuhan pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kondisi sosial ekonomi setempat. Usulan yang dihasilkan dari proses Musrenbang selanjutnya menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan program pelatihan kerja pada tahun anggaran berikutnya.

Program pelatihan yang berasal dari hasil reses dewan umumnya merupakan aspirasi masyarakat yang disampaikan secara langsung kepada anggota dewan dan kemudian diteruskan ke perangkat daerah terkait. Aspirasi tersebut banyak berkaitan dengan kebutuhan keterampilan praktis yang dapat menunjang peluang kerja maupun usaha mandiri masyarakat. Oleh karena itu, jenis pelatihan yang diselenggarakan melalui jalur ini umumnya bersifat vokasional dan aplikatif, seperti pelatihan barista, pastry, cookery (memasak), F&B service, teknik cukur dasar (barber), menjahit, tata rias wajah (MUA) yang dinilai memiliki peluang usaha yang relatif cepat dan mudah diakses oleh masyarakat.

Sementara itu, program pelatihan kerja yang disusulkan melalui Musrenbang merupakan hasil perencanaan partisipatif yang melibatkan masyarakat dan pemerintah daerah. Melalui mekanisme ini, kebutuhan pelatihan dirumuskan berdasarkan kondisi sosial ekonomi wilayah serta potensi tenaga kerja lokal, sehingga pelatihan yang diselenggarakan diharapkan selaras dengan kebutuhan pembangunan daerah dan pasar kerja. Jenis pelatihan yang sering muncul melalui jalur ini antara lain pelatihan *public speaking*, pelatihan peningkatan produktivitas (P3), serta pelatihan berbasis keterampilan kreatif dan teknologi seperti *digital marketing*, *content creator*, *graphic design*, dan *web programming*.

Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung juga menyelenggarakan program pelatihan kerja yang berorientasi pada peningkatan kompetensi dan uji kompetensi tenaga kerja. Program ini bertujuan untuk meningkatkan pengakuan terhadap keterampilan peserta melalui sertifikasi, sehingga dapat memperkuat daya saing tenaga kerja baik di sektor formal maupun dalam kegiatan wirausaha. Pelatihan yang termasuk ke dalam kategori ini antara lain pelatihan las listrik (Plate Welder SMAW 2G) di sektor teknik industri, serta program pemagangan di sektor perhotelan dan ritel yang dilaksanakan melalui kerja sama dengan perusahaan.

Sebagai landasan dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja tersebut, pemerintah telah merumuskan berbagai kebijakan ketenagakerjaan, baik di tingkat pusat maupun daerah. Di tingkat Kota Bandung, berbagai regulasi telah ditetapkan sebagai dasar penyelenggaraan program pelatihan kerja seperti (Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Bandung Nomor 160, 2017) yang berperan sebagai acuan bagi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam melaksanakan kegiatan pelatihan, mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi. Aturan ini memastikan adanya standar kualitas dan konsistensi dalam program pelatihan. Peraturan Daerah (PERDA) Kota Bandung Nomor 4, 2018 memberikan kerangka hukum yang lebih luas mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia, mencakup tidak hanya pelatihan teknis tetapi juga aspek pemagangan dan penempatan tenaga kerja. Kebijakan ini mencerminkan pendekatan menyeluruh dalam pengembangan tenaga kerja dengan fokus pada peningkatan keterampilan dan keberlanjutan penyerapan tenaga kerja.

Kemudian, Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Bandung Nomor 15, 2023 memberikan pedoman dalam penyelenggaraan pelatihan kerja serta memperkuat kapasitas Disnaker dalam menghadapi perubahan pasar kerja. Upaya ini juga dilengkapi dengan inovasi berbasis digital seperti aplikasi *Bandung Intragated Manpower Management Application* (BIMMA) untuk mempermudah akses masyarakat terhadap layanan ketenagakerjaan. Namun, meskipun berbagai regulasi dan inovasi telah dilakukan, persoalan pengangguran belum sepenuhnya terselesaikan. Hal ini terlihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS). Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan ketenagakerjaan masih memerlukan evaluasi berkelanjutan agar dapat menjawab dinamika pasar kerja yang terus berubah.

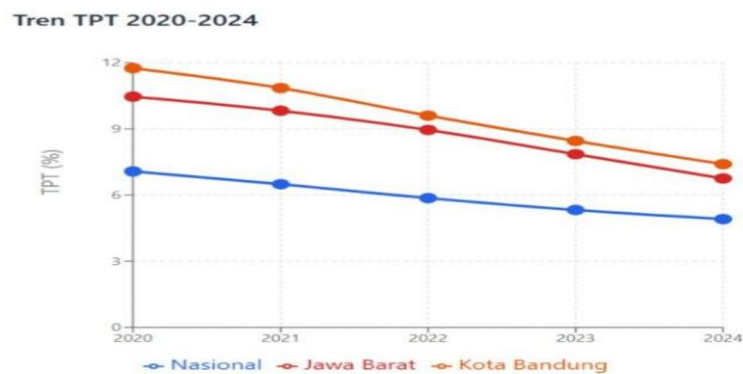
Namun demikian, keberadaan regulasi dan inovasi tersebut belum tentu berbanding lurus dengan efektivitas pelaksanaannya di lapangan. Implementasi program pelatihan kerja masih berpotensi menghadapi berbagai kendala, baik dari sisi kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja, ketepatan sasaran peserta, maupun keberlanjutan manfaat pelatihan setelah program selesai.

Menurut Badan Pusat Statistik, 2020 tingkat pengangguran terbuka secara nasional menunjukkan penurunan yang positif dari 7,07% pada tahun 2020 menjadi 4,91% pada tahun 2024. Penurunan ini menunjukkan adanya dampak positif dari pemulihan ekonomi setelah pandemi COVID-19 serta berbagai langkah kebijakan ketenagakerjaan yang diambil oleh pemerintah. Hingga awal tahun 2025, tren penurunan tingkat pengangguran diperkirakan masih berlanjut berdasarkan rilis dan pemberitaan ketenagakerjaan terbaru, meskipun data statistik tahunan resmi dari BPS untuk tahun 2025 belum sepenuhnya dipublikasikan. Namun, ketidakmerataan pencapaian pengurangan tingkat pengangguran di berbagai daerah menjadi perhatian serius, terutama di wilayah dengan kepadatan penduduk tinggi seperti provinsi Jawa Barat.

Sebagai provinsi dengan jumlah penduduk terbesar di Indonesia, Jawa Barat menghadapi tantangan tertentu dalam hal penyelesaian isu pengangguran. Data menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Jawa Barat pada tahun 2020 mencapai 10,46% dan meskipun turun menjadi 6,75% pada tahun 2024, angka ini

masih lebih tinggi dibandingkan rata-rata nasional. Ketidaksesuaian ini menunjukkan adanya masalah struktural yang memerlukan langkah kebijakan yang lebih spesifik dan sesuai dengan karakteristik lokal.

Gambar 1. 1 Tren Tingkat Pengangguran Terbuka 2020-2024



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2024

Kota Bandung yang merupakan ibu kota Provinsi Jawa Barat dan pusat ekonomi yang penting, menghadapi tantangan pengangguran yang lebih rumit. Pada tahun 2020, tingkat pengangguran di Kota Bandung tercatat sebesar 11,75% dan meskipun telah turun menjadi 7,40% pada tahun 2024, angka tersebut masih cukup mengkhawatirkan. Sebagai kota besar dengan berbagai karakteristik ekonomi, mulai dari sektor kreatif, teknologi informasi, hingga manufaktur dan jasa, Bandung menciptakan dinamika di pasar tenaga kerjanya yang sangat unik dan penuh tantangan. Kompleksitas ini menuntut kebijakan ketenagakerjaan yang tidak hanya bersifat umum tetapi juga adaptif terhadap karakteristik sektor dominan di Kota Bandung.

Kota Bandung tidak hanya menghadapi tantangan pengangguran struktural, tetapi juga berada di tengah oergeseran ekonomi menuju sektor kreatif dan digital. Berdasarkan informasi dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2023, Kota Bandung diakui sebagai salah satu pusat ekonomi kreatif di Indonesia, dengan kontribusi sektor kreatif terhadap PDRB mencapai 12,4%, yang mayoritas berasal dari subsektor fashion, kuliner, desain, dan aplikasi digital. Fenomena budaya distro di jalan Cihampelas dan Dago, kenaikan jumlah startup teknologi di ruang kerja

bersama seperti *Coworking Space* Bandung, serta meningkatnya aktivitas pembuatan konten digital di kalangan anak muda, semua menunjukkan bahwa ekonomi kreatif telah menjadi bagian inti dari ekonomi kota ini.

Namun, percepatan transformasi digital setelah pandemi COVID-19 telah mengubah cara pandang terhadap keterampilan yang dibutuhkan. Ekonomi kreatif yang terdigitalisasi kini tidak hanya memerlukan keterampilan teknis yang konvensional, tetapi juga kemampuan digital seperti pemasaran daring, analisis data, manajemen *e-commerce*, dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru.

Studi ini mengidentifikasi bahwa efektivitas program pelatihan kerja di Kota Bandung harus di evaluasi bukan hanya dari sisi administratif, tetapi juga dari kemampuan program tersebut untuk memenuhi dua transformasi: perubahan struktural dari industri tradisional ke sektor kreatif dan digital, serta perubahan kompetensi dari keterampilan manual menjadi keterampilan digital. Oleh karena itu, penilaian terhadap efektivitas program harus melihat konteks khas Bandung sebagai laboratorium untuk ekonomi kreatif dan digital di Indonesia.

Pandemi COVID-19 telah mempercepat perubahan pada struktur pasar kerja di Kota Bandung, yang tidak hanya terlihat dalam cara produksi dan konsumsi, tetapi juga dalam cara perekrutan dan jenis keterampilan yang diperlukan oleh dunia usaha. Pertumbuhan sektor startup teknologi, layanan *e-commerce*, dan digital marketing pasca pandemi telah menciptakan kebutuhan yang lebih tinggi akan tenaga kerja yang memiliki keterampilan digital, kemampuan untuk beradaptasi, dan fleksibilitas dalam bekerja. Selain itu, dunia kerja di Kota Bandung saat ini semakin menuntut soft skills seperti problem-solving, kolaborasi dalam tim digital, literasi teknologi dan data, serta kemampuan belajar berkelanjutan. Meskipun begitu, percepatan proses digital ini belum sepenuhnya diimbangi oleh kesiapan tenaga kerja lokal, yang berisiko memperbesar kesenjangan antara kebutuhan pasar kerja di bidang kreatif dan digital serta keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja di Kota Bandung.

Perkembangan terkini menunjukkan adanya perbaikan kondisi ketenagakerjaan di Kota Bandung. Badan Pusat Statistik, 2025 mencatat TPT Kota Bandung turun

menjadi 7,22%, menunjukkan penurunan signifikan dari 9,41% pada Februari 2024. Namun demikian, kesenjangan dengan TPT nasional yang sebesar 4,85% masih cukup besar, yaitu 2,37 poin persentase. Tren penurunan ini mengindikasikan bahwa berbagai program ketenagakerjaan termasuk pelatihan kerja mulai memberikan dampak positif, namun efektivitas program tersebut masih perlu dievaluasi lebih mendalam untuk memastikan keberlanjutan perbaikan dan penutupan kesenjangan dengan angka nasional.

Gambar 1. 2 Perbandingan Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2024



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2024

Penurunan tingkat pengangguran terbuka menunjukkan adanya perbaikan kondisi ketenagakerjaan secara umum. Namun demikian, indikator tingkat pengangguran terbuka merupakan ukuran makro yang dipengaruhi oleh berbagai faktor diluar program pelatihan kerja, seperti pemulihan aktivitas ekonomi, pertumbuhan sektor informal, serta perubahan struktur pasar kerja. Oleh karena itu, penurunan TPT tidak dapat secara langsung diartikan sebagai bukti bahwa program pelatihan kerja telah berjalan secara efektif.

Dalam konteks pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah, efektivitas program tidak hanya ditemukan oleh capaian statistik ketenagakerjaan, tetapi juga oleh sejauh mana program tersebut mampu meningkatkan kapasitas individu peserta. Aspek-aspek seperti relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja, kemampuan peserta dalam menerapkan keterampilan yang diperoleh, serta kesiapan mereka untuk bekerja atau berwirausaha setelah pelatihan menjadi indikator penting yang tidak tercermin dalam data TPT.

Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan antara indikator keberhasilan yang bersifat umum dan pengalaman serta dampak yang secara langsung dirasakan oleh peserta pelatihan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi yang lebih mendalam terhadap program pelatihan kerja dengan menempatkan peserta sebagai fokus utama analisis, guna memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai efektivitas program dalam meningkatkan kesiapan kerja dan daya saing tenaga kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penilaian terhadap efektivitas program pelatihan kerja tidak dapat hanya mengandalkan indikator umum ketenagakerjaan, tetapi perlu dianalisis melalui kerangka yang lebih spesifik dan operasional. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan beberapa dimensi efektivitas program sebagai dasar analisis untuk memahami kinerja program pelatihan kerja secara lebih komprehensif.

Keberhasilan program pelatihan kerja merupakan dimensi yang menunjukkan sejauh mana program mampu mencapai hasil yang direncanakan melalui aspek keterlaksanaan program, partisipasi peserta, kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan peserta, serta hasil pembelajaran yang diperoleh selama proses pelatihan. Dalam konteks program pelatihan kerja di Kota Bandung, keberhasilan program tidak hanya tercermin dari terlaksananya kegiatan dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan, tetapi juga dari sejauh mana peserta memahami materi, mampu mempraktikkan keterampilan yang diberikan, dan merasakan manfaat awal dari pelatihan tersebut.

Ketepatan sasaran merupakan dimensi yang berkaitan dengan kesesuaian antara kelompok sasaran program dengan tujuan pelatihan kerja yang ditetapkan. Dimensi ini dapat dilihat dari karakteristik peserta pelatihan, seperti latar belakang pendidikan, status pekerjaan, serta kesesuaian bidang pelatihan yang diikuti dengan kebutuhan dan potensi peserta. Dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di Kota Bandung, ketepatan sasaran menjadi penting untuk memastikan bahwa pelatihan diberikan kepada individu yang benar-benar membutuhkan peningkatan keterampilan dan memiliki peluang untuk memanfaatkan hasil pelatihan tersebut secara optimal.

Pencapaian tujuan merupakan dimensi yang menilai sejauh mana tujuan program pelatihan kerja dapat direalisasikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan pelatihan kerja umumnya tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada peningkatan kesiapan kerja, daya saing, serta kemandirian ekonomi peserta. Oleh karena itu, pencapaian tujuan dapat dilihat dari perubahan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, serta kesiapan peserta dalam menghadapi dunia kerja setelah mengikuti pelatihan.

Pemantauan program merupakan dimensi yang berkaitan dengan upaya pengawasan dan tindak lanjut terhadap pelaksanaan dan hasil program pelatihan kerja. Dimensi ini dapat dilihat dari adanya mekanisme monitoring pasca pelatihan, pendampingan lanjutan serta pelacakan perkembangan peserta setelah program selesai. Dalam konteks pelatihan kerja di Kota Bandung, pemantauan program menjadi penting untuk memastikan bahwa manfaat pelatihan dapat berkelanjutan dan memberikan dampak jangka menengah bagi peserta.

Keempat dimensi tersebut digunakan untuk menilai efektivitas program pelatihan kerja dalam konteks nyata pelaksanaannya. Penerapan dimensi-dimensi tersebut menjadi relevan ketika dikaitkan dengan karakteristik dan dinamika ketenagakerjaan di wilayah tempat program dilaksanakan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap kondisi ekonomi dan pasar kerja Kota Bandung menjadi lebih penting sebagai latar konteks dalam menilai sejauh mana program pelatihan kerja mampu menjawab kebutuhan tenaga kerja lokal.

Keunikan ekonomi Kota Bandung terletak pada dominasi sektor kreatif yang mencakup bidang fashion, kuliner, desain, dan industri digital. Sektor kreatif ini memberikan sumbangan besar bagi perekonomian kota, dengan berbagai usaha fashion lokal seperti distro-distro di jalan Cihampelas dan Dago, serta industri kuliner yang terus berkembang di area Braga dan Sudirman, ditambah dengan munculnya banyak startup teknologi di berbagai ruang kerja bersama. Sektor produksi tekstil dan garmen yang dulunya menjadi pilar ekonomi Bandung kini sedang beralih ke industri 4.0 dimana penerapan teknologi otomatis dan digital mulai dilakukan dalam proses pembuatan. Sementara itu, sektor teknologi sektor teknologi informasi dan perusahaan digital baru mengalami pertumbuhan cepat,

terutama setelah pandemi COVID-19 yang mempercepat transformasi digital di berbagai bidang. Perubahan struktur ekonomi tersebut berdampak langsung pada jenis keterampilan yang dibutuhkan pasar kerja, sehingga pekerja dituntut untuk memiliki kompetensi yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi.

Situasi ini menghasilkan permintaan akan pekerja dengan keterampilan yang sangat khusus, mencakup dari keahlian teknis klasik hingga kemampuan digital yang lebih canggih. Industri fashion di Bandung memerlukan desainer yang tidak hanya menyadari tentang estetika tetapi juga harus ahli dalam pemasaran digital e-commerce. Sektor kuliner menuntut standar keamanan pangan dan branding yang kuat. Di sisi lain, sektor teknologi informasi membutuhkan programmer, digital marketing, content creator yang mengikuti perkembangan terkini.

Transformasi ekonomi digital memperumit situasi ketenagakerjaan. Sektor tradisional semakin terdampak otomatisasi, sementara sektor baru menuntut keterampilan yang belum banyak dimiliki tenaga kerja. Selain itu, pandemi COVID-19 juga mempercepat proses digitalisasi, sehingga keterampilan dalam digital marketing, manajemen *e-commerce*, dan kemampuan bekerja jarak jauh juga semakin dibutuhkan, tetapi belum juga sepenuhnya tersedia di pasar tenaga kerja lokal.

Menanggapi persoalan ini, Pemerintah Kota Bandung melalui Disnaker melaksanakan berbagai program pelatihan kerja untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja. Program ini mencakup beragam bidang, misalnya barista, desain grafis, content creator, tatarias pengantin, menjahit, digital marketing, web security, dan pelatihan lainnya. Variasi ini menunjukkan upaya Disnaker dalam memenuhi kebutuhan ekonomi Kota Bandung yang beragam. Skala pelatihan juga cukup besar pada tahun 2023 melibatkan sekitar 1.950 peserta, sedangkan pada 2024 ditargetkan meningkat hingga 4.300 peserta dari berbagai skema. Program pelatihan ini diharapkan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membangun kesiapan kerja dan adaptabilitas peserta terhadap perubahan dunia kerja.

Selain itu, dana yang disediakan mencapai Rp 60 miliar pada tahun 2024, berasal dari APBD Kota Bandung serta sokongan dari pemerintah pusat. Tempat pelatihan diadakan di Balai Latihan Kerja (BLK), gedung pelatihan Disnaker, dan

melalui kolaborasi dengan lembaga swasta. Lama pelatihan bervariasi antara 3 hingga 30 hari dengan metode kelas kecil yang terdiri dari maksimal 20 peserta, untuk menjaga interaksi dan kualitas pembelajaran. Syarat yang mudah hanya memerlukan KTP tanpa memandang latar belakang pendidikan formal menunjukkan sifat inklusif program tersebut.

Dalam pelaksanaannya, Disnaker juga menciptakan aplikasi BIMMA untuk memudahkan akses terhadap layanan kerja. Di samping itu, Disnaker bekerja sama dengan Kamar Dagang dan Industri (KADIN), asosiasi pengusaha, serta perusahaan-perusahaan besar supaya pelatihan tetap sesuai dengan permintaan industri. Walaupun demikian, kolaborasi ini masih perlu diperkuat agar sinerginya menjadi lebih efektif.

Meskipun sudah dilakukan secara terencana, evaluasi secara menyeluruh masih menemukan beberapa kendala, seperti terbatasnya kapasitas pelatihan, ketidakcocokan kurikulum dengan kebutuhan industri, lemahnya tindak lanjut setelah pelatihan, dan kerjasama yang belum optimal dengan sektor swasta. Pihak Disnaker menyatakan bahwa program tersebut telah berhasil dilaksanakan dengan baik, bahkan telah dipublikasikan di media sosial resmi, tetapi asumsi keberhasilan ini perlu di uji secara objektif melalui evaluasi yang terencana.

Oleh karena itu, studi ini sangat penting untuk dilakukan guna mengatasi kekurangan tersebut, dengan menyelidiki secara kualitatif pengalaman yang dialami oleh peserta pelatihan, kesulitan yang mereka temui, serta sejauh mana program tersebut benar-benar berkontribusi dalam meningkatkan kesiapan untuk bekerja dan kemampuan individu dalam menghadapi persaingan di dunia kerja. Melalui penelitian ini, diharapkan diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Disnaker Kota Bandung.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung telah berjalan secara rutin dan melibatkan jumlah peserta yang cukup besar. Namun demikian, keberhasilan program tersebut belum sepenuhnya tercermin dari kemampuan peserta dalam menguasai dan menerapkan keterampilan yang diperoleh secara optimal setelah pelatihan selesai. Sebagian peserta masih mengalami kesulitan dalam mempraktikkan keterampilan secara mandiri, baik untuk keperluan bekerja maupun berwirausaha, sehingga manfaat awal pelatihan belum dirasakan secara merata oleh seluruh peserta.
2. Dari sisi ketepatan sasaran, program pelatihan kerja pada dasarnya telah dirancang untuk menjangkau pencari kerja dan masyarakat yang membutuhkan peningkatan keterampilan, dengan jenis pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja dan peluang usaha yang berkembang di Kota Bandung. Peserta juga diberikan keleluasaan untuk memilih bidang pelatihan sesuai dengan minat dan rencana mereka. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara konseptual sasaran program telah ditetapkan dengan cukup tepat. Namun demikian, ketepatan sasaran tersebut belum secara otomatis menjamin bahwa peserta mampu memanfaatkan hasil pelatihan secara optimal untuk meningkatkan posisi mereka di dunia kerja atau membangun usaha secara berkelanjutan.
3. Tujuan program pelatihan kerja yang diarahkan pada peningkatan keterampilan, kesiapan kerja, pengembangan usaha, serta kemampuan beradaptasi terhadap kebutuhan dunia kerja belum sepenuhnya dapat diukur dengan jelas. Keterbatasan informasi mengenai kondisi peserta setelah mengikuti pelatihan menyebabkan ketercapaian tujuan program masih sulit dinilai secara objektif dan komprehensif.
4. Selain itu, pemantauan dan evaluasi pasca pelatihan masih menjadi tantangan dalam pelaksanaan program pelatihan kerja. Setelah pelatihan

selesai, peserta masih menghadapi keterbatasan pendampingan lanjutan dalam menerapkan keterampilan yang diperoleh, baik untuk bekerja maupun berwirausaha. Peserta yang ingin berwirausaha belum sepenuhnya memiliki gambaran mengenai langkah awal yang perlu dilakukan, seperti perencanaan usaha, perhitungan modal, dan strategi pemasaran sederhana. Sementara itu, peserta yang masih menganggur juga membutuhkan akses informasi peluang kerja yang cepat, berkelanjutan, dan relevan di bidang pelatihan yang diikuti.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti paparkan, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keberhasilan program pelatihan kerja pada Disnaker Kota Bandung?
2. Bagaimana ketepatan sasaran program pelatihan kerja Disnaker Kota Bandung dalam menjangkau peserta yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja lokal?
3. Bagaimana pencapaian tujuan program pelatihan kerja dalam meningkatkan daya saing, kompetensi, dan kesiapan kerja peserta?
4. Bagaimana proses pemantauan program dan tindak lanjut yang dilakukan Disnaker Kota Bandung guna memastikan keberlanjutan manfaat program pelatihan kerja?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti paparkan, maka peneliti memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keberhasilan program pelatihan kerja Disnaker Kota Bandung dalam membekali peserta dengan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri kreatif dan digital.

2. Untuk mengetahui ketepatan sasaran program pelatihan kerja Disnaker Kota Bandung dalam menjangkau peserta yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja lokal.
3. Untuk mengetahui pencapaian tujuan program pelatihan kerja dalam meningkatkan daya saing, kompetensi, dan kesiapan kerja peserta di sektor kreatif dan digital.
4. Untuk mengetahui proses pemantauan program dan tindak lanjut yang dilakukan Disnaker Kota Bandung guna memastikan keberlanjutan manfaat program pelatihan kerja.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pengembangan tenaga kerja, dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas program pelatihan kerja dalam menekan angka pengangguran di daerah perkotaan.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan rekomendasi bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan kerja yang lebih efektif dan berkualitas, sehingga mampu meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran secara signifikan.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memperdalam pemahaman tentang dinamika pelatihan kerja dan pengelolaan program ketenagakerjaan, serta membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang berfokus pada inovasi dan evaluasi program pengembangan sumber daya manusia di sektor ketenagakerjaan.

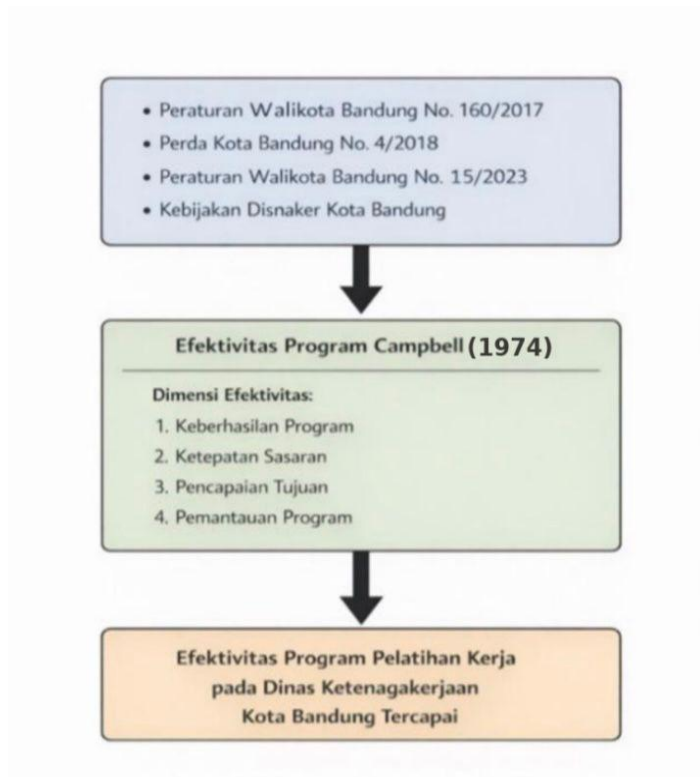
F. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir ini disusun sebagai landasan konseptual untuk menggambarkan alur logis penelitian yang bertujuan menilai efektivitas program pelatihan kerja yang diadakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Penyusunan kerangka berfikir ini berlandaskan pada pemahaman bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja merupakan bagian dari kebijakan publik yang tidak bisa dipisahkan dari kerangka regulasi serta pendekatan teoritis yang diterapkan dalam evaluasinya. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu kerangka yang dapat mengaitkan antara aspek normatif berupa regulasi, serta konseptual dari teori efektivitas program, dan fokus empiris dalam penelitian.

Dalam konteks penelitian ini, kerangka pemikiran berperan sebagai panduan analitis untuk melihat keterkaitan antara kebijakan pelatihan kerja yang telah ditetapkan dengan capaian efektivitas program di lapangan. Kerangka berfikir ini juga digunakan untuk memastikan bahwa proses analisis dilakukan secara sistematis dan terarah, sehingga evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan kerja tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga berdasarkan teori yang jelas. Dengan demikian, kerangka berfikir menjadi acuan utama dalam menyusun arah penelitian, menentukan fokus analisis, serta menjembatani permasalahan penelitian dengan metode serta teori yang digunakan.

Untuk menjelaskan hubungan antar dimensi tersebut, kerangka berfikir penelitian ini divisualisasikan dalam bentuk yang menunjukkan keterkaitan antara regulasi sebagai dasar pelaksanaan program pelatihan kerja, teori efektivitas Campbell et al., 1974 sebagai alat analisis, dan efektivitas program pelatihan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung sebagai fokus kajian penelitian, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.3.

Gambar 1. 3 Kerangka Berfikir



Sumber: Diolah peneliti (2025)

Gambar 1.3 menggambarkan alur logis penelitian ini: kerangka berfikir dalam penelitian ini dibuat untuk memaparkan keterkaitan logis antara regulasi yang mendasari, teori yang digunakan, dan fokus penelitian yang bertujuan menganalisis sejauh mana efektivitas program pelatihan kerja yang diadakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Kerangka ini menegaskan bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja harus terhubung dengan kebijakan dan regulasi yang ada, serta memerlukan pendekatan teoritis yang tepat untuk menganalisis tingkat efektivitasnya secara menyeluruh.

Dalam konteks Kota Bandung, kerangka berfikir ini juga mempertimbangkan perubahan dalam digitalisasi dan sektor ekonomi kreatif sebagai faktor kontekstual yang memengaruhi keefektifan program. Aturan seperti (Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Bandung Nomor 15, 2023) mengenai pengadaan pelatihan kerja telah mempertimbangkan kebutuhan peningkatan kompetensi digital. Namun,

pelaksanaanya harus dievaluasi seberapa baik mampu memenuhi tuntutan khusus dari sektor kreatif digital di Bandung.

Dengan demikian, penilaian efektivitas program pelatihan kerja tidak hanya fokus pada pencapaian target administratif, tetapi juga pada seberapa relevan program tersebut dengan ekosistem ekonomi kreatif digital Bandung, serta sejauh mana program ini dapat membantu peserta untuk memperoleh keterampilan yang tahan lama di tengah perubahan teknologi.

Pada tahap awal, pelaksanaan program pelatihan kerja di Kota Bandung berlandaskan pada berbagai regulasi yang mengatur perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian program, di antaranya (Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Bandung Nomor 160, 2017), (Peraturan Daerah (PERDA) Kota Bandung Nomor 4, 2018), dan (Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Bandung Nomor 15, 2023). Regulasi-regulasi ini berfungsi sebagai pedoman normatif bagi Disnaker Kota Bandung dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan kerja agar selaras dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan daerah serta kebutuhan pasar kerja.

Pada tahap berikutnya, untuk mengevaluasi sejauh mana program pelatihan kerja ini berjalan dengan efektif, penelitian ini menggunakan teori efektivitas program dari (Campbell et al., 1974) sebagai landasan analisis. Teori tersebut diterapkan untuk menilai efektivitas program melalui empat dimensi utama, yaitu keberhasilan program, ketepatan sasaran, pencapaian tujuan, dan pemantauan program. Keempat dimensi ini memberikan suatu kerangka analisis yang terstruktur dalam menilai kesesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang telah ditetapkan, sekaligus mengidentifikasi aspek-aspek yang masih memerlukan perbaikan.

Di tahap akhir, penerapan regulasi dan analisis berdasarkan teori efektivitas milik Campbell et al., 1974 bertujuan untuk mengukur sejauh mana program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung efektif. Penilaian ini dilakukan melalui pengamatan mendalam terhadap pelaksanaan program di lapangan, termasuk kesesuaian program dengan kebutuhan peserta serta dunia kerja, dan mekanisme pemantauan serta tindak lanjut pasca pelatihan.

Melalui kerangka berfikir ini, diharapkan dapat memberikan: (1) gambaran menyeluruh mengenai efektivitas program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung berdasarkan dimensi efektivitas (Campbell et al., 1974). (2) Identifikasi faktor-faktor yang dapat mendukung serta menghambat efektivitas program pelatihan kerja, dan (3) rekomendasi konkret untuk perbaikan kebijakan dan pelaksanaan program pelatihan kerja di Kota Bandung.

