

**IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA BERBASIS KOMPETENSI
UPAYA MENGURANGI PENGANGGURAN TERBUKA
DI DISPERINNAKER KOTA PROBOLINGGO**

Mohammad Natsir, Rahman Widodo, Arini Sulistyowati

Disperinnaker Kota Probolinggo

rwidodo522@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan (Disperinnaker) sebagai upaya dalam mengurangi pengangguran terbuka. Pengangguran terbuka merupakan salah satu permasalahan ketenagakerjaan yang berdampak terhadap pertumbuhan ekonomi dan stabilitas sosial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi telah dirancang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja melalui kurikulum berbasis kompetensi, kerja sama dengan dunia industri, serta pelatihan praktik langsung sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Faktor pendukung pelaksanaan program pelatihan berbasis Kompetensi meliputi tersedianya tenaga pelatih, fasilitas pelatihan, dan dukungan kelembagaan. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan anggaran, rendahnya partisipasi masyarakat, dan kurangnya alat praktik yang mutakhir. Meskipun begitu, program ini dinilai cukup efektif dalam meningkatkan keterampilan peserta dan mendorong sebagian lulusan untuk bekerja atau berwirausaha. Pada pelaksanaan Program pelatihan berbasis Kompetensi diperlukan monitoring dan evaluasi pasca pelatihan, agar kita bisa tahu seberapa besar peningkatan performa peserta dan dampak jangka panjangnya terhadap produktivitas, kualitas kerja, serta penempatan tenaga kerja. adapun evaluasi berkelanjutan serta peningkatan kolaborasi lintas sektor sangat diperlukan agar program ini dapat memberikan dampak yang lebih signifikan dalam mengurangi tingkat pengangguran terbuka.

Kata kunci: pelatihan kerja, kompetensi, pengangguran terbuka, Disperinnaker, ketenagakerjaan.

Abstrack

This study aims to analyze the implementation of competency-based job training programs implemented by the Department of Industry and Manpower (Disperinnaker) as an effort to reduce open unemployment. Open unemployment is one of the employment problems that has an impact on economic growth and social stability. The method used in this study is a qualitative approach with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The results of the study indicate that competency-based training programs have been designed according to the needs of the labor market through competency-based curriculum, cooperation with the industrial world, and direct practical training according to the Indonesian National Work Competency Standards (SKKNI). Supporting factors for the implementation of competency-based training programs include the availability of trainers, training facilities, and institutional support. However, there are still several obstacles such as budget constraints, low community participation, and lack of up-to-date practical tools. Even so, this program is considered quite effective in improving participant skills and encouraging some graduates to work or become entrepreneurs. In the implementation of the Competency-based Training Program, post-training monitoring and evaluation are needed, so that we can know how much the performance of participants has increased and its long-term impact on productivity, work quality, and workforce placement. Meanwhile, continuous evaluation and increased cross-sector collaboration are needed so that this program can provide a more significant impact in reducing the open unemployment rate.

Keywords: job training, competence, open unemployment, Disperinnaker, employment.

Pendahuluan

Program yang dievaluasi dalam penelitian ini adalah program PBK. Program ini merupakan salah satu program yang dilaksanakan di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo melaksanakan program pelatihan sesuai dengan keputusan pemerintah pusat melalui kementerian ketenagakerjaan. Program pelatihan dilaksanakan untuk menciptakan dan meningkatkan kompetensi masyarakat, dengan sasaran pelatihan adalah masyarakat umum pada usia kerja dapat mendaftarkan diri pada program pelatihan ini. Program PBK dilaksanakan untuk menjawab kebutuhan masyarakat serta industri. Selain itu, pertimbangan pelaksanaan program ini adalah pemilihan dan penetapan kejuruan unggulan nasional untuk dilaksanakan di UPTD BLK Kota probolinggo. Program unggulan yang ditawarkan kepada masyarakat berbeda pada setiap lembaga pelatihan . Program pelatihan yang dilaksanakan di UPTD BLK Kota Probolinggo terdapat beberapa kejuruan, yaitu kejuruan Pengolahan Makanan dan Minuman, Tata Rias Pengantin, Barista, Tata Rias Salon, Barbershop, Las Listrik 2G, Hantaran, Photography, Servis Sepeda Motor Injeksi, Pratical Office Advance, Perakitan Komputer, Busana dengan Mesin Bordir Manual, Menjahit dengan Mesin Lockstich, Teknisi AC, Plate Welder Smaw 3G, Desain Grafis, Digital Marketing, Mematik dan Program PBK mengacu pada standar Kompetensi Kerja Nasional

Indonesia (SKKNI).

Program pelatihan yang dilaksanakan di UPTD BLK Kota Probolinggo diharapkan dapat membantu mewujudkan visi lembaga. Program pelatihan yang dilaksanakan adalah program Pelatihan Berbasis Kompetensi. Pelatihan difokuskan pada kompetensi kerja yang harus dimiliki oleh peserta pelatihan sesuai dengan program pelatihan yang diikuti. Lulusan menguasai satu kompetensi secara lengkap sehingga siap memasuki dunia kerja. Kompetensi peserta pelatihan diketahui melalui uji kompetensi. Pada akhir pelatihan, peserta diberikan Tes Uji Kompetensi (TUK) sesuai dengan program yang diikuti. Uji kompetensi ini dilaksanakan di UPTD BLK Kota Probolinggo diawasi oleh instruktur yang tidak terlibat dalam pelatihan baik secara teori maupun praktik di kelas tersebut Program penanggulangan pengangguran dimulai dengan identifikasi kebutuhan pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Program pelatihan ini kemudian dipecah menjadi berbagai program, seperti pelatihan (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yang diharapkan mampu menghasilkan wirausaha baru yang memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada individu untuk menjadi tenaga kerja yang mandiri. Pada tahun 2023 pelatihan diikuti oleh 576 peserta dengan jumlah penempatan kerja sebesar 224 orang (38,88%), yang terdiri dari sektor mandiri sebanyak 119 orang dan sektor industri 105 orang, sedangkan 352 orang belum bekerja atau tidak melanjutkan hasil pelatihannya, tahun 2024 Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo melalui UPTD.BLK Kota Probolinggo menyelenggarakan program pelatihan berbasis kompetensi sebanyak 19 Paket kejuruan yang diikuti oleh 528 peserta dengan jumlah penempatan kerja sebesar 292 orang (55,30%), yang terdiri dari sektor mandiri sebanyak 214 orang dan sektor industri 78 orang, sedangkan 236 orang belum bekerja atau tidak melanjutkan hasil pelatihannya.

Salah satu strategi yang di tempuh untuk menghasilkan SDM yang komponen guna memenuhi kebutuhan dunia kerja ialah dengan menerapkan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) ini bisa menjadi media dalam rangka meningkatkan kualitas karakter maupun menambah kompetensi sesuai dengan kejuruan yang diminati. PBK merupakan suatu pendekatan pelatihan yang lebih spesifik dan terukur, yang lebih memberikan banyak praktik yakni 70% dan sisanya 30% teori agar peserta pelatihan akan menjadi terampil dan mahir menguasai bidang yang dipilihnya. Dilaksanakannya Pelatihan Berbasis Kompetensi ini untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja dari peserta yang berlatih sehingga terciptanya Sumber Daya Manusia dalam hal ini calon tenaga kerja yang berdaya saing sehingga siap masuk pasar kerja maupun untuk

usaha mandiri. Adapun yang menjadi latar belakang diadakannya program pelatihan berbasis kompetensi di balai latihan kerja adalah pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia agar memiliki daya saing dan memiliki standar global. Berbeda dengan pelatihan konvensional, PBK memerlukan standar kompetensi, sumber daya pelatihan dan metode pelatihan yang memenuhi persyaratan tertentu. Sebagai acuan pelaksanaan PBK telah diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Di dalam UPTD BLK Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Kota Probolinggo terdapat pengertian bahwa programnya untuk membentuk calon tenaga kerja produktivitas sebagai upaya untuk menyiapkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan yang di minta oleh perusahaan-perusahaan atau lapangan kerja yang di butuhkan, kebutuhan akan tenaga ahli yang professional serta kebutuhan akan teknologi-teknologi yang dapat mendukung suatu proses kerja, membuat perusahaan-perusahaan swasta, baik itu swasta asing maupun swasta nasional memerlukan tenaga kerja yang terampil dan ahli.

Pendekatan yang diterapkan untuk menganalisis pelaksanaan/implementasi kebijakan mengenai konservasi energi adalah teori yang dikembangkan oleh George C. Edwards III. Dalam pandangannya, pelaksanaan/implementasi dapat diawali dari kondisi yang bersifat abstrak serta pertanyaan mengenai apa yang diperlukan agar kebijakan dapat berhasil. Menurut George C. Edwards III, terdapat empat variabel penting dalam kebijakan publik, yaitu Komunikasi, Sumber Daya, sikap, dan struktur birokrasi.

Keempat elemen tersebut perlu dilaksanakan bersamaan karena masing-masing terhubung satu sama lain. Tujuan kita adalah untuk memperdalam pemahaman mengenai pelaksanaan/implementasi kebijakan. Penyederhanaan konsep dilakukan dengan merinci melalui penjelasan pelaksanaan/implementasi menjadi komponen-komponen prinsip. Pelaksanaan/implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang dinamis, melibatkan interaksi berbagai faktor. Subkategori dari faktor-faktor mendasar diidentifikasi agar kita dapat memahami dampaknya terhadap pelaksanaan/implementasi.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Nasir, dalam karya tulisnya "Metode Penelitian," menjelaskan bahwa metode deskriptif kualitatif adalah suatu metode dalam meneliti status, kelompok manusia, obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk membuat

deskripsi atau gambaran atau lukisan secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki (Nasir, 1988:63).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan teori George C. Edwards III Pelatihan berbasis kompetensi (PBK) merupakan pendekatan yang memfokuskan pada penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang dapat diukur dengan standar yang jelas. Dalam rangka mencapai hasil pelatihan yang efektif dengan menekankan pada empat variable penting dalam kebijakan publik, yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Sikap, dan Struktur Organisasi. Pada hasil penelitian ini sudah dijelaskan bahwa dalam pelaksanaan pelatihan Pelaksanaan pelatihan kerja telah mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), yang merupakan acuan resmi dalam penyusunan kurikulum pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan disusun secara sistematis dan terukur, dengan tujuan membentuk kompetensi yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Instruktur di lembaga pelatihan juga telah dibekali dengan pelatihan berbasis SKKNI, dan setiap program mencakup unit-unit kompetensi yang merujuk pada kebutuhan spesifik sektor industri. Kurikulum dilengkapi dengan praktik langsung serta uji kompetensi di akhir pelatihan, yang hasilnya digunakan untuk menerbitkan sertifikat kompetensi bagi peserta yang lulus. Instruktur tersebut sangat mendukung kegiatan pelatihan serta memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam kegiatan pelatihan, terutama dalam pelatihan kerja berbasis kompetensi. Keberadaan instruktur yang kompeten dan profesional akan sangat mendukung kelancaran, efektivitas, dan keberhasilan pelatihan. Instruktur tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga membimbing, memotivasi, dan memastikan setiap peserta benar-benar menguasai keterampilan yang dilatihkan.

Instruktur juga menjadi role model dalam menunjukkan sikap kerja yang profesional, disiplin, dan berorientasi pada hasil. Oleh karena itu, kehadiran instruktur yang tepat sangat mendukung terciptanya lingkungan pelatihan yang kondusif, fokus, dan berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang siap kerja. Dalam menciptakan pelatihan yang kompeten waktu pelatihan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kompetensi peserta. Pelatihan berbasis kompetensi tidak ditentukan semata oleh durasi waktu tertentu, melainkan oleh pencapaian kompetensi yang ditetapkan dalam standar (seperti SKKNI). Namun demikian, waktu pelatihan tetap perlu dirancang secara realistis dan proporsional, antara teori dan praktik. pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Upaya Mengurangi Pengangguran Terbuka yang dilaksanakan

oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo melalui UPTD BLK Kota Probolinggo sudah sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Durasi pelatihan yang cukup dan fasilitas pelatihan yang memadai merupakan dua aspek penting yang saling melengkapi

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka sesuai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Upaya Mengurangi Pengangguran Terbuka Di Disperinnaker Kota Probolinggo terlaksana sesuai harapan dimana program ini efektif dalam mengurangi angka pengangguran terbuka di wilayah tersebut. Sebagaimana tabel diatas pada tahun 2024 Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo melalui UPTD.BLK Kota Probolinggo menyelenggarakan program pelatihan sebanyak 33 paket yang di ikuti dengan jumlah peserta sebanyak 528 orang. Adapun hasil perhitungan persentase dari upaya mengurangi pengangguran terbuka yang di ikuti oleh 528 peserta dengan jumlah penempatan kerja sebesar 303 orang (57,38%), yang terdiri dari sektor mandiri sebanyak 223 orang dan sektor industri 80 orang, sedangkan 225 orang belum bekerja atau tidak melanjutkan hasil pelatihannya. Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi memiliki peran strategis dalam mengurangi angka pengangguran terbuka. Keberhasilan program ini sangat dipengaruhi oleh berbagai Faktor pendukung utama dalam pelaksanaan program ini antara lain: Adanya dukungan kebijakan dari pemerintah pusat maupun daerah, Ketersediaan lembaga pelatihan yang terakreditasi, Kerja sama dengan dunia industri dalam penyusunan kurikulum dan penempatan lulusan, Antusiasme peserta dalam mengikuti pelatihan karena adanya harapan peningkatan kompetensi dan kesempatan kerja. Sementara itu, terdapat pula faktor penghambat yang perlu diperhatikan, seperti: Terbatasnya sarana dan prasarana pelatihan Kurangnya informasi kepada masyarakat mengenai program pelatihan, Masih adanya ketidaksesuaian antara output pelatihan dan kebutuhan pasar kerja yang dinamis.

Referensi

Humas. 2024. Kota Probolinggo Dalam Angka 2024. BPS Kota Probolinggo. Sumber <https://probolinggokota.bps.go.id/id/publication/2024/02/28/3d441410d1ec67ead2679e21/kota-probolinggo-dalam-angka-2024.html>. diakses pada Hari Senin Tanggal

10 Februari 2025 Pukul 12.26

Humas. 2024. Kota Probolinggo Dalam Angka 2024. BPS Kota Probolinggo. Sumber <https://probolinggokota.bps.go.id/id/publication/2023/02/28/5043991412b0c7639534e048/kota-probolinggo-dalam-angka-2023.html>. diakses pada Hari Senin Tanggal 10 Februari 2025 Pukul 12.34

Humas. 2024. Kota Probolinggo Dalam Angka 2024. BPS Kota Probolinggo. Sumber <https://probolinggokota.bps.go.id/id/publication/2022/02/25/6a0672d431ebad04d9aec855/kota-probolinggo-dalam-angka-2022.html>. diakses pada Hari Senin Tanggal 10 Februari 2025 Pukul 12.35

Tambunan, Kristophorus, and Meliasta Hapri Tarigan. *Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran Terbuka Di Kota Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara*. Diss. Institut Pemerintahan Dalam Negeri, 2024. <http://eprints.ipdn.ac.id/19253/>. diakses pada Hari Kamis Tanggal 14 Februari 2025 Pukul 05.36 WIB.

Kusnadi, Iwan Henri. "Efektifitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja di Kabupaten Subang." *The World of Public Administration Journal* (2019): 103-124. diakses pada Hari Kamis Tanggal 14 Februari 2025 Pukul 05.57 WIB

Akib, Haedar. "Implementasi kebijakan: apa, mengapa, dan bagaimana. " *Jurnal Administrasi Publik* 1.1 (2010): 1-11. https://www.academia.edu/download/61045250/97794-ID_implementasi-kebijakan-apa-mengapa-dan-b-120191028-16634-1fq32g7.pdf. diakses pada Hari Sabtu Tanggal 15 Februari 2025 Pukul 10.28 WIB

Baba, Mastang Ambo. "Analisis Data Penelitian Kualitatif." *Penerbit Aksara Timur, Makasar* (2017). https://www.academia.edu/download/104534234/Kel_8_Metode_Penelitian_Kualitatif.pdf diakses pada Hari Sabtu Tanggal 15 Februari 2025 Pukul 10.47 WIB

Noor, Juliansyah. "Metodelogi penelitian." *Jakarta: Kencana Prenada Media Group* (2011). https://repository.unsri.ac.id/73874/18/RAMA_87205_06051381722058_0005026703_0021126802_03.pdf. diakses pada Hari Sabtu Tanggal 15 Februari 2025 Pukul 10.56 WIB

RI, Undang-Undang. "UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan." Presiden Republik Indonesia (2003). diakses pada Hari Minggu Tanggal 15 Februari 2025

Pukul 00.01 WIB

Peraturan Menteri Tenaga Kerja, and Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. "Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi." Jakarta: Diunduh dari jdih.kemnaker.go.id pada 27 (8). diakses pada Hari Minggu Tanggal 15 Februari 2025 Pukul 00.05 WIB