

KINERJA IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DI UPTD BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN SUMEDANG

Dadan Setia Nugraha^{*1}, Ikbal Yanuar Subangkit², Gina Sonia Khoerunisa³, Delis Apriani⁴, Lesta
Bunga Setiadiputri⁵, Bunga Tri Wahyuni⁶
^{1,2,3,4,5,6} Universitas Sebelas April

Article Info

Article history:

Received Maret 20, 2024

Revised April 8, 2024

Accepted Mei 30, 2024

Keywords:

Public Policy
Implementation of Public
Policy
Program Implementation
Performance
Competency

ABSTRACT

This study aims to find out, and obtain objective data and information regarding the Performance of Competency-Based Training Program Implementation at UPTD BLK at the Sumedang Regency Manpower and Transmigration Office. This research uses qualitative methods with a type of descriptive analysis. Informants were determined using purposive sampling techniques so that the informants of this research were the Head of UPTD BLK, UPTD BLK Staff, Sewing Instructors, and Automotive Instructors. Then, data collection techniques are carried out by literature studies, field studies (observation, interviews, and documentation) and triangulation. After that, data processing uses data reduction, data display, data conclusion drawing/verification. Performance of Competency Based Training Program Implementation at UPTD BLK at the Sumedang Regency Manpower and Transmigration Office as a whole the program is running quite well, although there are some that need to be improved both from the internal and external environment as a support for the success of this program. With the inhibiting factors for the success of program achievement, employees carry out efforts to minimize the inhibiting factors regarding the ability of training instructors, the falsity of facilities and infrastructure, program target targets, supervision and policies that exist in the implementation of Competency-Based Training Program Implementation Performance at UPTD BLK Sumedang Regency. Based on the results of the study, there are several suggestions, including increasing supervision of competency-based training programs, improving the quality of facilities and infrastructure that support the implementation of training and improving the skills and knowledge of the workforce so that the workforce is better prepared to fill available job vacancies.



Copyright © 2023 JRPA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Dadan Setia Nugraha
Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sebelas April
Jl. Angkrek Situ No. 19 Sumedang
Email: dadan_setia@unsap.ac.id

1. INTRODUCTION

Pembangunan nasional merupakan upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat secara benar, adil, dan merata. Untuk dapat mempercepat keberhasilan pembangunan baik di perkotaan maupun perdesaan, pada dasarnya tenaga kerja yang kompeten dan produktif sangat dibutuhkan dalam proses pelaksanaannya.

Pembangunan nasional yang dilaksanakan selama ini telah menunjukkan kemajuan diberbagai bidang kehidupan masyarakat, yang meliputi bidang sosial budaya dan kehidupan beragama, ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), politik, pertahanan dan keamanan, hukum dan aparatur, pembangunan wilayah dan tata ruang, penyediaan sarana dan prasarana, serta pengelolaan sumber daya alam (SDA) dan lingkungan hidup. Di samping banyak kemajuan yang telah dicapai, masih banyak pula tantangan atau masalah yang belum sepenuhnya terselesaikan. Salah satu indikator pengukur pembangunan nasional yang masih menjadi pusat perhatian sampai saat ini ialah upaya untuk membangun kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu kunci utama dan memiliki peran penting dalam pembangunan setiap bangsa dan negara. Pembangunan sektor ketenagakerjaan yaitu untuk menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran serta pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) diarahkan pada pembentukan tenaga kerja profesional yang mandiri, beretos kerja, dan produktif. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten antara lain berpendidikan, memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan perilaku kerja, terutama bagi tenaga kerja dalam jumlah yang memadai. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

Besarnya angka pengangguran yang ada saat ini bukan hanya karena pertumbuhan ekonomi yang belum mampu menyerap angkatan kerja secara optimal namun juga disebabkan rendahnya kualitas dan kompetensi angkatan kerja tersebut. Salah satu penyebab banyaknya pengangguran di Sumedang karena kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh para pencari kerja. Kemampuan tersebut berimplikasi pada penyerapan tenaga kerja oleh lapangan kerja. Hal itu disebabkan karena lapangan kerja tidak hanya memprioritaskan pencari kerja dengan tingkat pendidikan tinggi, namun juga memperhitungkan keahlian, kecakapan, maupun keterampilan yang dimiliki oleh pekerja. Adapun data pengangguran Terbuka dari data Badan Pusat Statistik Jawa Barat Tahun 2021-2022 sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka Di Jawa Barat (Persen) Agustus 2021-2022

No	Kabupaten/Kota	Agustus 2021	Agustus 2022
1.	Bogor	12,22	10,64
2.	Sukabumi	9,51	7,77
3.	Cianjur	9,32	8,41
4.	Bandung	8,32	6,98
5.	Garut	8,68	7,6
6.	Tasikmalaya	6,16	4,17
7.	Ciamis	5,06	3,75
8.	Kuningan	11,68	9,81
9.	Cirebon	10,38	8,11
10.	Majalengka	5,71	4,16
11.	Sumedang	9,18	7,72
12.	Indramayu	8,3	6,49
13.	Subang	9,77	7,77
14.	Purwakarta	10,7	8,75
15.	Karawang	11,83	9,87
16.	Bekasi	10,09	10,31
17.	Bandung Barat	11,65	9,63
18.	Pangandaran	3,25	1,56
19.	Kota Bogor	11,76	10,78
20.	Kota Sukabumi	10,78	8,83
21.	Kota Bandung	11,46	9,55
22.	Kota Cirebon	10,53	8,42
23.	Kota Bekasi	10,88	8,81

24.	Kota Depok	9,76	7,82
25.	Kota Cimahi	13,07	10,77
26.	Kota Tasikmalaya	7,66	6,62
27.	Kota Banjar	6,09	5,53

Sumber: Badan Pusat Statistik Jawa Barat, Agustus 2023

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa Kabupaten Sumedang merupakan wilayah dengan angka pengangguran cukup tinggi dibandingkan dengan Kabupaten/Kota lainnya, Kabupaten Sumedang menempati posisi ke-11 dari data Tingkat Pengangguran Terbuka menurut Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat 2022, terhitung data dari Badan Pusan Statistik Sumedang tercatat pengangguran agustus 2022 sebanyak 47.055 orang dan total Angkatan Kerja berjumlah sebanyak 609.471 orang. Angka ini mengalami penurunan pengangguran yang mana pada Agustus 2021 total pengangguran di sumedang mencapai 58.770 orang dan total 58.770 angkatan kerja.

Menyikapi hal tersebut, pemerintah membentuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 17 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang sebagai upaya meminimalisir dan mengurangi tingkat pengangguran di wilayah Kabupaten Sumedang. Adapun tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang pelayanan ketenagakerjaan meliputi penempatan tenaga kerja (baik antar kerja antar negara, antar kerja antar daerah maupun antar kerja lokal), pembuatan AK.1 dan pelatihan terhadap para pencari kerja baru. Dinas Tenaga Kerja berperan penting dalam mengatasi tingginya tingkat pencari kerja.

Dalam regulasi tersebut, disebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Mengacu pada hal tersebut sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, maka tujuan pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) dan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009, UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah daerah Provinsi atau Kabupaten/Kota yang bertugas untuk mengadakan pelatihan kerja. Pemberdayaan BLK merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. BLK merupakan salah satu instrumen pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan serta keterampilan kerja.

Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang membentuk BLK berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Teknis Daerah BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. UPTD BLK mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai kebutuhan dan keahliannya serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan No. 50 sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tetang ketenagakerjaan, Tugas Pokok BLK adalah melaksanakan Pelatihan bagi Tenaga Kerja dalam berbagai kejuruan yang tersedia.

Keberadaan BLK diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas sehingga bisa bersaing di dunia industri. Dengan mengikuti program pelatihan kerja di BLK maka pencari kerja dan pengangguran dapat meningkatkan keterampilan kerjanya yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan segera mengisi lowongan kerja yang tersedia di perusahaan, selain itu peserta pelatihan juga dapat menciptakan lapangan pekerjaan atau berwirausaha secara mandiri.

Dalam menyelenggarakan pelatihan, terdapat unsur-unsur pendukung agar implementasi kebijakan pelatihan dapat berjalan sesuai dengan tujuan. Unsur-unsur tersebut yakni adanya Lembaga Pelatihan yang layak, instruktur yang ahli dan terampil, fasilitas yang memadai, kejuruan yang sesuai dengan pasar kerja, anggaran yang tersedia. Namun, nyatanya penyelenggaraan pelatihan di Indonesia masih belum memiliki unsur-unsur tersebut dengan sempurna. Unsur pertama yakni adanya Lembaga Pelatihan Pemerintah yang memadai.

Sasaran dari pelatihan yang diselenggarakan oleh UPTD BLK ini sebenarnya ialah siswa SMA yang belum memiliki keterampilan dan tidak memiliki dana untuk mengikuti kursus atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Oleh karena itu, UPTD BLK sebagai lembaga pelatihan milik pemerintah memfasilitasi mereka untuk mengikuti pelatihan agar mereka memiliki suatu keahlian tertentu. Namun pada kenyataannya, tidak hanya siswa SMA yang mendaftar mengikuti pelatihan, banyak lulusan dari S1 yang ingin mengikuti pelatihan di UPTD BLK.

Pada Tahun 2022, UPTD BLK Kabupaten Sumedang membuka banyak pelatihan kejuruan yang langsung didanai oleh APBN dan APBD. UPTD BLK Kabupaten Sumedang melaksanakan pelatihan diantaranya Pelatihan barista, Tata Rias, Internet marketing, dan masih banyak lagi. Adapun UPTD BLK Kabupaten Sumedang mengadakan Latihan langsung di luar Kawasan BLK, seperti hal nya pelatihan yang berhubungan dengan pertanian, dikarenakan warga Sumedang mayoritas Tenaga Kerja nya adalah petani, maka UPTD BLK Kabupaten Sumedang Melaksanakan juga Pelatihan seperti Ternak Domba, Pembudidayaan jamur, Pembudidayaan ikan, dan masih banyak lagi. Pada Tahun 2022 Setiap bulannya banyak masyarakat yang sudah berkontribusi untuk melaksanakan Pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Sumedang, ini juga didukung data yang peneliti peroleh UPTD BLK dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Data Peserta Pelatihan UPTD BLK Kabupaten Sumedang Tahun 2022

No.	Kejuruan	Jumlah	Jenis Kelamin	
		Peserta Pelatihan	P	L
1.	Pelatihan Barista	87	31	56
2.	Pelatihan Tata Rias Kecantikan	16	16	0
3.	Pelatihan Practical Office	64	30	34
4.	Internet Marketing	36	10	26
5.	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana	32	2	30
6.	Menjahit Pakaian Wanita Dewasa	112	91	21
7.	Pembuatan Roti & Kue	32	32	0
8.	Pembenihan Ikan Nila	16	1	15
9.	Pembudidayaan Jamur	47	14	33
10.	Mengerjakan Finishing Dengan Teknik Oles	32	0	32
11.	Servis Sepeda Motor Ijeksi	112	0	112
12.	Pembuatan Roti & Patisserie	82	78	4
13.	Pengoprasian Forklift	32	0	32
14.	Operator Packing Makanan	144	73	71
15.	Commist Pastry	16	11	5
16.	Pembudidayaan Domba	47	9	38
17.	Pengolahan Ikan	16	16	0
18.	Pembudidayaan Ikan Hias	16	9	7
19.	Menjahit	30	2	28
20.	Pembuatan Pangan Lokal	15	8	7
21.	Tanaman Biofarmaka(Obat Rimpang)	15	5	10
22.	Soft Skill	20	6	14
Jumlah		1019	444	575

Sumber: UPTD BLK Kabupaten Sumedang Tahun 2023

Dari Data UPTD BLK Kabupaten Sumedang terdapat 1019 Peserta yang ikut serta dalam Pelatihan yang sesuai dengan keinginan setiap masing-masing peserta, Data ini bisa menjadi acuan dalam penelitian ini untuk keberhasilan kinerja implementasi yang terjadi pada UPTD BLK Kabupaten Sumedang.

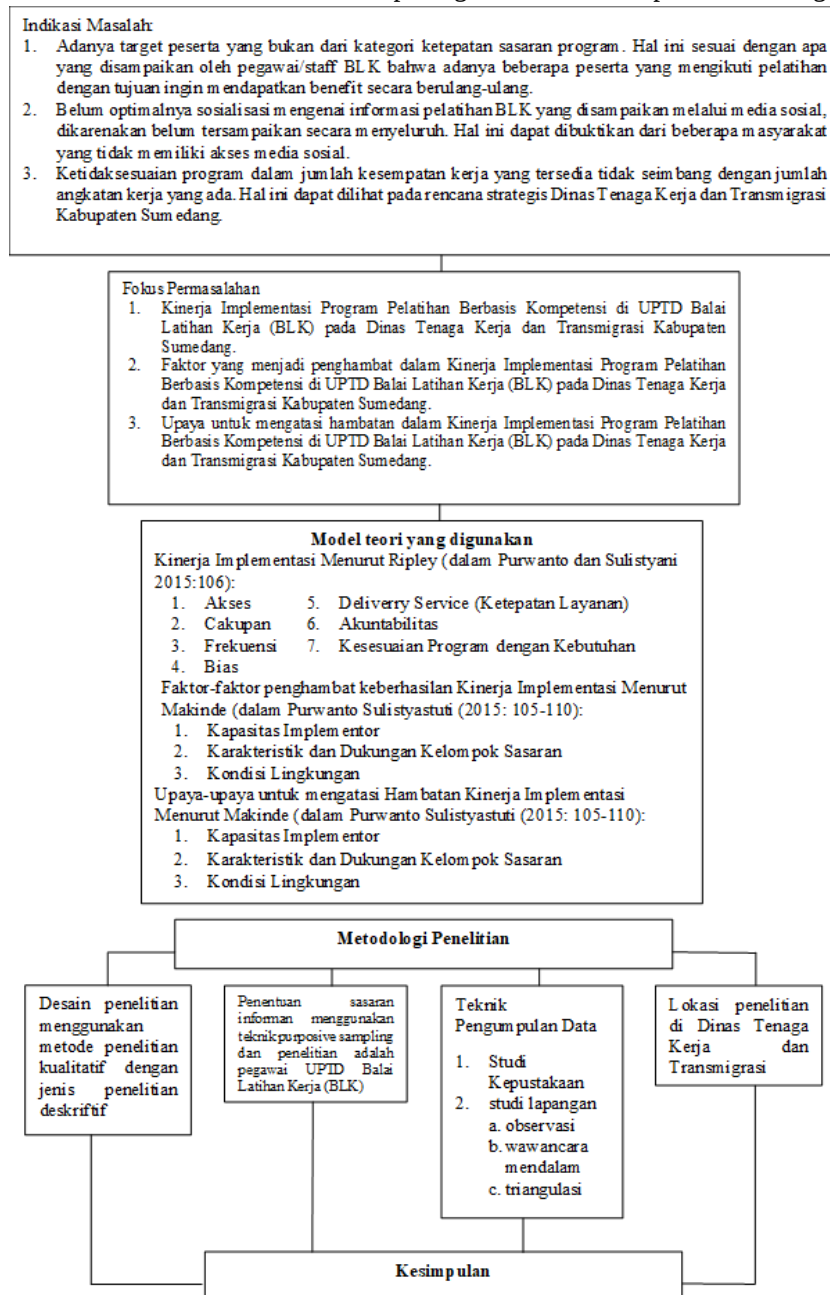
Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti diketahui masih belum optimalnya pelatihan berbasis kompetensi ini. Adapun indikasi-indikasi kinerja implementasi program pelatihan yang belum optimal ini yaitu sebagai berikut :

1. Adanya target peserta yang bukan dari kategori ketepatan sasaran program. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh pegawai/staff BLK bahwa adanya beberapa peserta yang mengikuti pelatihan dengan tujuan ingin mendapatkan *benefit* secara berulang-ulang.
2. Belum optimalnya sosialisasi mengenai informasi pelatihan BLK yang disampaikan melalui media sosial, dikarenakan belum tersampaikan secara menyeluruh. Hal ini dapat dibuktikan dari beberapa masyarakat yang tidak memiliki akses media sosial.
3. Ketidakesesuaian program dalam jumlah kesempatan kerja yang tersedia tidak seimbang dengan jumlah angkatan kerja yang ada. Hal ini dapat dilihat pada rencana strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

2. METHOD

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif atau sering disebut dengan metode naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah. Pengertian metode penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2017: 9) sebagai berikut “Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi”.

Dalam penelitian ini yang diamati mengenai program Pelatihan Berbasis Kompetensi yang diselenggarakan oleh BLK Kabupaten Sumedang. Penggunaan metode kualitatif diharapkan data yang didapat lebih lengkap, bermakna, dan pasti sehingga memiliki kredibilitas yang tinggi agar tujuan penelitian dapat tercapai. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat digambarkan desain penelitian sebagai berikut.



Gambar 1. Desain Penelitian

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tapi oleh Spradley (Sugiyono, 2017) dinamakan “*sosial situation*” atau situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu: tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh

unsur terkait Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPTD BLK Kabupaten Sumedang. Adapun sasaran penelitian dalam penelitian ini, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Sasaran Penelitian

No	Pegawai	Jumlah (Orang)
1.	Kepala UPTD BLK	1
2.	Kasubag Tata Usaha BLK	1
3.	Staff UPTD BLK	3
4.	Instruktur	4
5.	Sukwan	7
Jumlah		16

Sumber: UPT BLK Kabupaten Sumedang Tahun 2023

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2017). Artinya yang dijadikan sumber data dalam penelitian ini adalah mereka-mereka yang ada hubungannya dengan Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di BLK Kabupaten Sumedang. Adapun informan penelitian Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di BLK Kabupaten Sumedang, sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 4. Informan Penelitian

No	Unsur/Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Kepala UPTD BLK	1
2.	Staff UPTD BLK	1
3.	Instruktur Menjahit	1
4.	Instruktur Otomotif	1
Jumlah		4

Sumber: UPT BLK Kabupaten Sumedang Tahun 2023

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017: 104) merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Oleh karena itu, dalam penelitian ini teknik pengumpulan datanya diperoleh dari sebagai berikut.

1. Studi Kepustakaan yang dilakukan peneliti melalui sumber-sumber yang akurat dari buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Studi Lapangan yaitu pengumpulan data secara langsung dengan meneliti secara mendalam yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini, dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.
 - a. Observasi
 - b. Wawancara
 - c. Dokumentasi
3. Triangulasi yang diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

Untuk mengolah data hasil wawancara dan observasi, peneliti melakukan pengolahan data yang ditempuh dengan mengacu pada operasi dasar yang menghasilkan keluaran penting yang mengutip dari model Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2017: 134) yaitu sebagai berikut.

1. Data *Reduction* (Reduksi Data)
2. Data *Display* (Penyajian Data)
3. *Conclusion Drawing/Verification* (Kesimpulan/ Verifikasi)

3. RESULTS AND DISCUSSION

Kinerja implementasi dapat dipahami sebagai produk hubungan sebab-akibat yang demikian. Apabila ada fenomena kegagalan atau keberhasilan suatu implementasi maka akan dapat ditelusuri faktor-faktor yang menjadi penyebabnya. Kinerja implementasi program dapat merujuk pada penilaian terhadap pelaksanaan program secara keseluruhan, termasuk efektivitas, efisiensi, dan dampak program tersebut.

Menurut Agustino (2012), kinerja implementasi kebijakan secara sederhana menggambarkan “Tingkat pencapaian tujuan kebijakan baik itu berupa keluaran kebijakan (*policy output*), maupun hasil kebijakan (*policy outcome*), yaitu: apakah hasil-hasil kebijakan (*policy outcomes*) yang diperoleh melalui serangkaian proses implementasi tersebut secara nyata mampu mewujudkan kebijakan yang telah ditetapkan (*policy goals*)”.

Cole dan Parston dalam Fadlurrahman (2014) menjelaskan bahwa “Untuk dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja implementasi suatu kebijakan maka penilaian kinerja (performance measurement) merupakan sesuatu yang penting. Penilaian terhadap kinerja adalah penerapan metode yang dipakai oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan pokok dalam studi implementasi yaitu: 1) apa isi dan tujuan dari suatu kebijakan; 2) apa tahapan-tahapan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut; dan 3) apakah setelah tahapan-tahapan tersebut dilakukan, implementasi yang dijalankan tadi mampu mewujudkan tujuan kebijakan atau tidak”.

Selama ini, cara kerja para peneliti yang berusaha menjelaskan fenomena implementasi kebijakan tersebut cenderung menggunakan pendekatan yang bersifat positivistik. Meminjam logika berfikir yang bersifat positivistik maka setiap kejadian (akibat) pasti ada faktor-faktor yang dapat diidentifikasi sebagai penyebabnya. Dengan demikian fenomena kinerja implementasi juga dapat dipahami sebagai produk hubungan sebab-akibat yang demikian. Apabila ada fenomena kegagalan atau keberhasilan suatu implementasi maka akan dapat ditelusuri faktor-faktor yang menjadi penyebabnya. Untuk selanjutnya secara metodologis cara menjelaskan keterkaitan antara kinerja implementasi kebijakan dengan faktor-faktor yang menyebabkan tinggi atau rendahnya kinerja tersebut dapat disederhanakan sebagai hubungan sebab akibat antara dua variabel, yaitu variabel dependent dan variabel independent.

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2012) “Kinerja implementasi menjadi bagian yang paling penting dalam studi implementasi. Pengetahuan peneliti tentang kinerja implementasi menjadi hal yang vital, sebab berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya tersebut ia akan membuat judgement (penilaian) apakah implementasi suatu kebijakan boleh dikatakan berhasil atau gagal sebelum penilaian implementasi suatu kebijakan sebagai gagal atau berhasil tentu bukan urusan yang mudah. Penilaian tersebut akan memiliki banyak implikasi bagi yang dinilai maupun penilai. Bagi yang dinilai, kegagalan implementasi suatu kebijakan yang menjadi tanggung jawabnya akan membawa implikasi akuntabilitas politik administratif, keuangan, dan hukum”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja implementasi kebijakan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan kebijakan. Penilaian kinerja implementasi menjadi hal yang vital dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan implementasi suatu kebijakan. Penilaian ini memiliki implikasi yang signifikan bagi yang dinilai maupun penilai, seperti akuntabilitas politik administratif, keuangan, dan hukum. Sehingga penting untuk melakukan evaluasi kinerja implementasi program guna memastikan bahwa program tersebut berjalan dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan.

Dalam mengukur Kinerja Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPTD BLK pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang memberikan batasan tentang kriteria untuk mengukur kinerja implementasi sebagaimana menurut Ripley (dalam Purwanto dan Sulistyastuti, 2015) sebagai berikut:

1. Akses
2. Cakupan (*Coverage*)
3. Frekuensi
4. Bias
5. *Service delivery* (Ketepatan layanan)
6. Akuntabilitas
7. Kesesuaian Program dengan Kebutuhan

Berdasarkan penelitian menunjukkan hasil keseluruhan Kinerja Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPTD BLK pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang sebagai berikut:

Tabel 5. Kesimpulan Kinerja Implementasi Program Pelatihan di UPTD BLK

No	Dimensi	Indikator	Kesimpulan
1.	Akses	Lokasi	Lokasi UPTD BLK tidak terletak di pinggir jalan melainkan masuk ke dalam tetapi masyarakat dapat dengan mudah mengakses lokasi UPTD BLK tersebut karena ada plang di pinggir jalan yang menandakan lokasi UPTD BLK.
		Informasi	Masyarakat dapat mengakses informasi mengenai program pelatihan kerja di UPTD BLK dengan media sosial. Selain itu dilakukan sosialisasi secara langsung kepada desa dan kecamatan di Kabupaten Sumedang.
2.	Cakupan	Sasaran	Penentuan program sasaran ditentukan dengan

			melihat kebutuhan dan potensi dari daerah kemudian ditetapkan program sasaran yang akan dilakukan pembukaan untuk pelatihan kerja.
		Kualifikasi	Target peserta pelatihan Kerja ditetapkan dengan kebutuhan UPTD BLK kemudian diajukan kepada pemerintah pusat dan daerah untuk disesuaikan dengan anggaran yang sudah ditentukan mengenai jumlah target peserta pelatihan.
		Target	Respon peserta pelatihan kerja UPTD BLK sangat antusias dan positif karena mendapatkan pelatihan secara gratis dan ada sebagian peserta yang langsung ditempatkan dengan kerja sama perusahaan.
3.	Frekuensi	Tingkat Kesesuaian	Peserta pelatihan kerja sering mengikuti pelatihan dari hari kerja senin-jumat. Semua peserta wajib mengikuti pelatihan dan aturan yang telah ditetapkan serta mematuhi instruktur pelatihan kerja.
		Tingkat Keseringan	Program pelatihan dilaksanakan rutin setiap tahun dengan jumlah paket yang bervariasi sesuai dengan usulan yang disetujui, dengan jumlah anggarannya ditentukan oleh Pemerintah Kabupaten Sumedang ataupun Kementerian melalui APBD dan APBN.
		Proses Penentuan Waktu	Waktu pelaksanaan program pelatihan berbeda setiap bidangnya. Hal ini tergantung pada jenis pelatihannya teknis atau non teknis, jumlah pelajaran, dan juga sumber anggarannya.
4.	Bias	<i>Ineligible</i> (tidak memenuhi syarat)	Dalam meminimalisir sasaran yang tidak tepat diadakan rekrutmen secara kompleks dengan melewati beberapa proses mulai dari sosialisasi ke daerah, penyesuaian data DTKS, dan melakukan proses seleksi untuk menentukan jurusan serta memberikan pembekalan bagi para peserta agar peserta dapat mengikuti peraturan yang telah ditetapkan.
		Ketepatan Sasaran	Sebelum adanya aplikasi sipedo, masih ada sebagian peserta pelatihan yang bukan kategori sasaran. Ada peserta yang mengikuti pelatihan tanpa tujuan yang jelas ada juga peserta pelatihan yang tidak terdaftar pada data DTKS padahal pelatihan ini lebih diutamakan untuk warga kurang mampu.
5.	<i>Delivery Service</i> (Ketepatan Layanan)	Tepat Waktu	Ketepatan waktu pelaksanaan pelatihan di UPTD BLK sudah sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan karena melalui proses perencanaan dan identifikasi serta penyesuaian dengan anggaran, kecuali jika terjadi suatu hal yang tidak terduga yang dapat mengganggu pelaksanaan seperti adanya wabah Covid-19
		<i>Responsiveness</i> (cepat tanggap)	Jadwal pelatihan direncanakan sebelum pelaksanaan dimulai. Koordinasi dengan kementerian terkait penting untuk kesesuaian program. Pelaksanaan dilakukan sesuai waktu dan anggaran yang telah ditetapkan. Kemudian adanya koordinasi dengan lembaga terkait untuk memastikan data yang dibutuhkan.
6.	Akuntabilitas	Tanggung jawab	Dalam pelatihan, setiap pegawai memiliki

			tanggung jawab sesuai dengan tupoksinya. Mulai dari bagian rekrutmen, penyebaran informasi di IG, sampai pada bagian pelaksanaan dan pembuatan laporan. Namun disini semua orang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan karena adanya keterbatasan sumber daya manusia dan instruktur.
		Aturan	Proses audit dilakukan setiap tahun untuk memastikan adanya fasilitas dan kewajiban peserta yang telah dijelaskan sejak awal proses rekrutmen. Evaluasi meliputi aspek pembelajaran, waktu, dan masukan dari peserta. Sebelum mengajar, kami menyusun rencana pembelajaran, menetapkan jadwal, dan materi sejak awal untuk menyesuaikan dengan kondisi di lapangan.
7.	Kesesuaian Program dengan Kebutuhan	Penentuan Kebutuhan	Penentuan kebutuhan pelatihan perlu dilakukan identifikasi kebutuhan, sosialisasi kepada berbagai pihak, dan menentukan jenis pelatihan berdasarkan kerjasama dengan perusahaan. Perlu diperhatikan juga potensi daerah dan jenis pelatihan yang sesuai, seperti pertanian atau industri.
		Kesesuaian Program	Program pelatihan saat ini sudah sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Program ini sudah bekerja sama dengan beberapa perusahaan dan akan melakukan survei terlebih dahulu untuk mengetahui apa yang dibutuhkan. Setelah itu, program pelatihan akan disesuaikan dan didistribusikan ke setiap perusahaan.

Sumber berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di UPTD BLK Kabupaten Smedang, 2023

Berdasarkan uraian tabel di atas peneliti menyimpulkan Kinerja Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPTD BLK pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang secara keseluruhan program tersebut berjalan dengan cukup baik.

Dapat dilihat dari dimensi akses, dimana informasi mengenai UPTD BLK mudah dijangkau oleh masyarakat dan bisa dilihat melalui media sosial UPTD BLK itu sendiri. Indikator akses digunakan untuk mengetahui bahwa program atau pelayanan yang diberikan mudah dijangkau oleh kelompok sasaran. Selain itu akses juga mengandung pengertian bahwa dan orang-orang yang bertanggung jawab untuk mengimplementasikan kebijakan atau program mudah dikontak oleh masyarakat yang menjadi kelompok sasaran kebijakan atau program tersebut apabila mereka membutuhkan informasi atau ingin menyampaikan pengaduan. Akses juga mengandung pengertian terjadinya kesamaan kesempatan bagi semua kelompok sasaran, apapun karakteristik individual maupun kelompok yang melekat pada dirinya, seperti: gender, etnisitas, agama, afiliasi politik. Dengan demikian, akses juga dapat berarti tidak terjadinya diskriminasi untuk terlibat dan menikmati manfaat kebijakan atau program karena karakteristik yang melekat pada individu atau kelompok.

Dimensi cakupan menunjukkan penentuan program sasaran ditentukan dengan melihat kebutuhan dan potensi dari daerah kemudian ditetapkan program sasaran yang akan dilakukan pembukaan untuk pelatihan kerja. Selain itu, Target peserta pelatihan Kerja ditetapkan dengan kebutuhan UPTD BLK kemudian diajukan kepada pemerintah pusat dan daerah untuk disesuaikan dengan anggaran yang sudah ditentukan mengenai jumlah target peserta pelatihan dan Respon peserta pelatihan kerja UPTD BLK sangat antusias dan positif karena mendapatkan pelatihan secara gratis dan ada sebagian peserta yang langsung ditempatkan dengan kerja sama perusahaan. Indikator ini digunakan untuk menilai seberapa besar kelompok sasaran yang sudah dapat dijangkau (mendapatkan pelayanan, hibah, transfer dana, dan sebagainya) oleh kebijakan publik yang diimplementasikan.

Dimensi frekuensi menunjukkan Peserta pelatihan kerja sering mengikuti pelatihan dari hari kerja senin-jumat. Semua peserta wajib mengikuti pelatihan dan aturan yang telah ditetapkan serta mematuhi instruktur pelatihan kerja. Program pelatihan dilaksanakan rutin setiap tahun dengan jumlah paket yang

bervariasi sesuai dengan usulan yang disetujui, dengan jumlah anggarannya ditentukan oleh Pemerintah Kabupaten Sumedang ataupun Kementerian melalui APBN dan APBD. Waktu pelaksanaan program pelatihan berbeda setiap bidangnya. Hal ini tergantung pada jenis pelatihannya teknis atau non teknis, jumlah pelajaran, dan juga sumber anggarannya. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan Purwanto dan Sulistyastuti (2015) bahwa “Semakin tinggi frekuensi layanan maka akan semakin baik implementasi kebijakan atau program tersebut Indikator frekuensi sangat penting dan relevan untuk mengetahui keberhasilan implementasi kebijakan atau program yang jenis layanannya tidak hanya diberikan sekali, namun berulang kali seperti: program Raskin, Bantuan Langsung Tunai dan program Pemberian Makanan Tambahan untuk Anak Sekolah Program-program tersebut, seperti disebutkan dalam rancangannya. tidak hanya diberikan sekali namun diberikan berkali-kali secara berkala, yaitu: mingguan atau bulanan. Dengan rancangan program yang demikian maka menjadi jelas bahwa keberhasilan berbagai program yang disebutkan tadi keberhasilannya sangat tergantung pada frekuensi layanan yang diberikan oleh implementer terhadap kelompok sasaran”.

Dimensi bias menunjukkan dalam meminimalisir sasaran yang tidak tepat diadakan rekrutmen secara kompleks dengan melewati beberapa proses mulai dari sosialisasi ke daerah, penyesuaian data DTKS, dan melakukan proses seleksi untuk menentukan jurusan serta memberikan pembekalan bagi para peserta agar peserta dapat mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Dimensi bias merupakan indikator yang digunakan untuk menilai apakah pelayanan yang diberikan oleh implementer bias (menyimpang kepada kelompok masyarakat yang bukan menjadi sasaran atau kelompok masyarakat yang tidak *eligible* untuk menikmati bantuan, hibah, atau pelayanan yang diberikan oleh pemerintah melalui suatu kebijakan atau program.

Dimensi *service delivery* (ketepatan layanan) digunakan untuk menilai apakah pelayanan yang diberikan dalam implementasi suatu program dilakukan tepat waktu atau tidak. Indikator ini sangat penting untuk menilai output suatu program yang memiliki sensitivitas terhadap waktu. Artinya keterlambatan dalam implementasi program tersebut akan membawa implikasi kegagalan mencapai tujuan program tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ketepatan waktu pelaksanaan pelatihan di UPTD BLK sudah sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan karena melalui proses perencanaan dan identifikasi serta penyesuaian dengan anggaran, kecuali jika terjadi suatu hal yang tidak terduga yang dapat mengganggu pelaksanaan seperti adanya wabah Covid-19. Jadwal pelatihan direncanakan sebelum pelaksanaan dimulai. Koordinasi dengan kementerian terkait penting untuk kesesuaian program. Pelaksanaan dilakukan sesuai waktu dan anggaran yang telah ditetapkan. Kemudian adanya koordinasi dengan lembaga terkait untuk memastikan data yang dibutuhkan.

Dimensi akuntabilitas, dimana dalam melakukan proses pelaksanaan pelatihan dapat dilihat dari pemenuhan hak-hak peserta pelatihan sudah cukup baik seperti pada fasilitas yang diberikan kepada peserta pelatihan yang sudah lengkap. Dimensi kesesuaian program dengan kebutuhan, dimana penentuan kebutuhan dilakukan dengan mengidentifikasi terlebih dahulu untuk menentukan jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau daerah.

4. CONCLUSION

Kinerja implementasi program dapat merujuk pada penilaian terhadap pelaksanaan program secara keseluruhan, termasuk efektivitas, efisiensi, dan dampak program tersebut. Penting untuk melakukan evaluasi kinerja implementasi program guna memastikan bahwa program tersebut berjalan dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPTD BLK pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang secara keseluruhan program tersebut berjalan cukup baik. Dari segi akses, sosialisasi mengenai informasi UPTD BLK mudah dijangkau oleh masyarakat dan dapat dilihat melalui media sosial UPTD BLK itu sendiri. Selain itu, dalam hal akuntabilitas, proses pelaksanaan pelatihan dapat dilihat dari pemenuhan hak-hak peserta pelatihan yang sudah cukup baik, seperti fasilitas yang diberikan kepada peserta pelatihan yang sudah lengkap. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa UPTD BLK memiliki akses yang mudah dijangkau oleh masyarakat, proses pelaksanaan pelatihan yang akuntabel, dan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Kemudian sasaran dari pelatihan yang diselenggarakan oleh UPTD BLK ini sebenarnya ialah siswa SMA yang belum memiliki keterampilan dan tidak memiliki dana untuk mengikuti kursus atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Oleh karena itu, UPTD BLK sebagai lembaga pelatihan milik pemerintah memfasilitasi mereka untuk mengikuti pelatihan agar mereka memiliki suatu keahlian tertentu. Namun pada kenyataannya, tidak hanya siswa SMA yang mendaftar mengikuti pelatihan, banyak lulusan dari S1 yang ingin mengikuti pelatihan dan adanya peserta yang sering mengikuti pelatihan dengan tujuan ingin mendapatkan *benefit* secara berulang-ulang. Sehingga dapat dikatakan belum optimalnya dari segi target ketepatan sasaran dalam program ini. Meski demikian, perlu dilakukannya pengawasan program pelatihan berbasis kompetensi menggunakan Sistem Informasi Pelatihan Database Online (SIPEDO) dilakukan adanya pengecekan ulang setiap ada

peserta yang mendaftar agar tidak adanya *double* data sehingga akan diketahui apa saja yang menjadi kendala dan kekurangan untuk dapat diperbaiki agar tujuan program pelatihan berbasis kompetensi dapat tercapai.

REFERENCES

- Agustino, L. (2012). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ernawati, Y., & Suyantiningsih. (2020). Studi Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Komputer di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul. *Jurnal Epistema*, Vol. 1 No. 1, 51-58.
- Fauziah, I. (2017). Kinerja Implementasi Kebijakan Ketahanan Pangan Melalui Pelaksanaan Gerakan Bondowoso Pertanian Organik (BOTANIK) di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Skripsi. Bondowoso: Universitas Jember*.
- Hidayat, A. N. (2022). Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat. *Journal of Social Humanities and Education*, Vol. 1 No. 4, 181-190.
- Keban, Y. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Malawat, S. H. (2022). *Pengantar Administrasi Publik*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary.
- Moleong, L. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhamad, A. S. (2019). Implementasi Kebijakan Program Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Vol. 10 No. 1, 45-49.
- Pasolong, H. (2017). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2015). *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Putra, M. R. (2020). Kinerja Implementasi Program Bank Sampah di Kota Probolinggo. *Skripsi. Probolinggo: Universitas Jember*.
- Rachmastika, D. T. (2018). Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Upt Pelatihan Kerja Surabaya Sebagai Upaya Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (Mea).
- Razzak, M. A. (2023). Implementasi Sistem Informasi Pelatihan Database Online (SIPEDO) pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumedang. *Skripsi. Sumedang: Universitas Sebelas April*.
- Rodiyah, I., Sukmana, H., & Mursyidah, L. (2021). *Pengantar Ilmu Administrasi Publik*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Silalahi, U. (2020). *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.