BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini menjadi salah satu prioritas dari kebijakan pemerintah. Untuk merealisasikan hal tersebut, pemerintah terus menggencarkan berbagai macam program guna meningkatkan keterampilan para tenaga kerja agar siap bersaing di pasar regional, nasional dan internasional yaitu melalui pelatihan vokasi. Oleh sebab itu, pemerintah dibawah Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) terus bekerja keras dalam merespon kebijakan tersebut, di antaranya melalui program peningkatan keterampilan melalui pelatihan serta program sertifikasi seperti pelatihan berbasis kompetensi.

Pelatihan Berbasis Kompetensi (*Competency Based Training*) merupakan suatu kegiatan untuk memberikan pelatihan kepada seseorang yang diprioritaskan kepada beberapa aspek seperti pengetahuan, kemampuan dan sikap profesional (afektif, kognitif dan psikomotorik). Dengan adanya program *Competency Based Training* diharapkan mampu mencapai hasil kerja yang optimal bagi individu agar terampil dalam bidang yang ditekuninya sesuai dengan aturan yang berlaku. Aturan tersebut tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Program *Competency Based Traininig* (Pelatihan Berbasis Kompetensi) adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Pelatihan vokasi yang berada di bawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Pusat Balai Latihan Kerja (UPTP BLK) dan pemerintah daerah yaitu Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) merupakan pelaksana teknis operasional pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten di wilayah tertentu.

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sebuah tempat terselenggaranya kegiatan pelatihan vokasi bagi masyarakat dengan biaya yang dibebankan kepada APBN serta APBD. Setelah para peserta mengikuti kegiatan pelatihan berbasis kompetensi, pada tahap akhir para peserta mengikuti uji kompetensi sebagai salah satu syarat mendapatkan sertifikat kompetensi yang berguna ketika memasuki dunia kerja ataupun mendirikan usaha secara mandiri.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Tujuan dari didirikannya Balai Latihan Kerja yaitu memberikan penguasaan dalam bidang tertentu bagi masyarakat, mampu meningkatkan produktivitas kerja, kemudahan dalam memasuki pasar persaingan kerja sehingga mampu menjadi tenaga kerja yang berkualitas serta mengurangi angka kemiskinan dan pengangguran.

Menteri Ketenagakerjaan yang mengeluarkan kebijakan mengenai program kegiatan *Competency Based Training* di Indonesia, pada tahun 2019 memiliki Balai Latihan Kerja yang tersebar di seluruh Indonesia berjumlah 303 unit. Sebanyak 19

Balai Latihan Kerja merupakan Unit Pelaksanaan Teknik Pusat (UPTP) sedangkan 229 Balai Latihan Kerja merupakan Unit Pelaksanaan Teknik Daerah (UPTD) yang tersebar di 34 provinsi. Salah satu Balai Latihan Kerja yang berada di bawah naungan pemerintah daerah di antaranya yaitu UPTD BLK Kabupaten Sumedang.

Penyelenggaran program *Competency Based Training* dapat diikuti oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa dikenai batas usia. Namun, memiliki prioritas bagi masyarakat yang masih menganggur. Kabupaten Sumedang merupakan salah satu kabupaten di Jawa Barat. Menurut data dari Badan Pusat Statistik, pada tahun 2018 Kabupaten Sumedang memiliki jumlah penduduk sebanyak 1.149.906 jiwa dengan jumlah angkatan kerja yang masih menganggur yaitu sebanyak 38.978 jiwa.

Dari jumlah angkatan kerja yang masih menganggur di Kabupaten Sumedang, pada tahun 2019 sebanyak 2.960 orang saja yang sudah mendapatkan pelatihan di Balai Latihan Kerja. Dapat diakumulasikan bahwa hanya 1,3% saja masyarakat yang sudah mendapatkan bekal kompetensi dalam mempersiapkan tantangan kerja. Sehingga, sangat di sayangkan karena masih terdapat banyaknya usia produktif yang menganggur di Kabupaten Sumedang namun tidak medapatkan pelatihan vokasi.

Dari sekian unit Balai Latihan Kerja yang ada di Jawa Barat, pada tahun 2019 Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang memiliki paket pelatihan terbanyak dengan total 185 paket. Dengan jumlah 185 paket pelatihan yang tersedia, terdiri dari 9 macam kejuruan di antaranya; Kejuruan Teknik Otomotif, Kejuruan Las, Kejuruan Listrik, Kejuruan Elektronik, Kejuruan Bangunan, Kejuruan Teknologi

Informasi dan Komunikasi (TIK), Kejuruan Pertanian, Kejuruan *Garment Apparel*, serta Aneka Kejuruan.

Total 9 kejuruan tersebut kemudian dibagi ke dalam tiga tipe pelatihan yaitu *Non Boarding*, *Boarding*, dan MTU (*Mobile Training Unit*). *Boarding* yaitu jenis pelatihan yang mewajibkan para pesertanya untuk menginap di asrama, satu-satunya kejuruan tersebut adalah otomotif. *Non Boarding* yaitu jenis pelatihan yang tidak mewajibkan peserta untuk menginap di asrama. Sedangkan MTU (*Mobile Training Unit*) adalah kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di daerah-daerah terpencil.

Dengan kehadiran 185 paket pelatihan, tentunya pihak Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumedang harus memiliki upaya yang maksimal dalam penyelesaian kinerja. Salah satunya berupa hasil *(output)* dari program *Competency Based Training* yaitu laporan hasil kegiatan per-kejuruan. Kegiatan pelaporan harus dibuat oleh tim pelaksana (staf pengelola tata usaha) selambat-lambatnya 2 (dua) minggu setelah seluruh kegiatan selesai. Pelaporan tersebut berguna sebagai bahan evaluasi guna meningkatkan program pelatihan di periode yang akan datang.

Oleh sebab itu, dalam penyelesaian program diperlukan upaya dalam memaksimalkannya. Namun, berdasarkan data yang dihimpun dari Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang, terdapat kendala dalam menyelesaikan pelaporan. Sebagaimana data berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Kegiatan Pelaporan *Competency Based Training* di Balai Latihan Kerja Tahun 2019

No	Jenis Program	Penyelesaian Laporan	
		Target (Paket)	Realisasi (Paket)
1.	*Non Boarding*	122	78
2.	*Boarding*	10	6
3.	MTU (*Mobile Training Unit*)	53	37

Sumber: Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang Tahun 2019.

Berdasarkan tabel 1.1, dari ketiga tipe pelatihan terdapat ketidaksesuaian antara target dan realisasi penyelesaian laporan yang seharusnya telah diselesaikan oleh staf pengelola Tata Usaha (TU) dalam waktu 2 minggu.

Selanjutnya, mengacu kepada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi pasal 4 ayat 1 disebutkan bahwa pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi di setiap kejuruan harus memenuhi komponen di antaranya yaitu pengujian. Pengujian merupakan penilaian/asesmen atas pencapaian kompetensi sebagaimana ditentukan dalam standar kompetensi serta dilakukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan sertifikat kompetensi.

Dengan adanya pengujian, hal tersebut bermanfaat bagi umpan balik terkait sejauh mana suatu program dapat mencapai hasil yang telah ditetapkan (*outcome*). Bukti tercapainya kompetensi peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja yaitu dinyatakan kompeten oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) berdasarkan lisensi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) berupa sertifikat kompetensi.

Sertifikat kompetensi diberikan kepada peserta yang dinyatakan kompeten dan telah menempuh uji kompetensi. Namun, berdasarkan laporan kegiatan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

Competency Based Training di BLK Kabupaten Sumedang pada Tahun 2019, masih terdapat beberapa kejuruan yang tidak mengikuti uji kompetensi, di antaranya:

Tabel 1.2
Pelaksanaan Asesmen (Penilaian) di
Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang Tahun 2019

No	Kejuruan	Asesmen (Penilaian)
1.	Teknik Otomotif	Uji Kompetensi
2.	Las	Uji Kompetensi
3.	Listrik	Uji Kompetensi
4.	Elektronik	Tidak Uji Kompetensi
5.	Bangunan	Tidak Uji Kompetensi
6.	Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	Uji Kompetensi
7.	Pertanian	Tidak Uji Kompetensi
8.	*Garment Apparel*	Uji Kompetensi
9.	Aneka Kejuruan	Tidak Uji Kompetensi

Sumber: Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang.

Berdasarkan tabel 1.2 dijelaskan bahwa terdapat empat dari total sembilan kejuruan yang tidak melaksanakan uji kompetensi. Peserta dari kejuruan yang tidak melaksanakan uji kompetensi hanya mendapatkan sertifikat pelatihan dari Balai Latihan Kerja. Berdasarkan kajian reorientasi, revitalisasi dan rebranding BLK dari Kementerian Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa sertifikat pelatihan berbeda dengan sertifikat kompetensi.

Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti resmi bahwa seseorang telah berhasil menyelesaikan suatu program pelatihan kerja tertentu. Sedangkan, jika sertifikat kompetensi adalah tanda bukti bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Sertifikat Kompetensi diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah mendapatkan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Meskipun peserta telah mengikuti program pelatihan di BLK dan telah berkompeten, namun hasilnya belum bisa dikatakan kompeten oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), karena belum menempuh ujian kompetensi.

Selain itu, berdasarkan ketentuan dari ILO *Working Paper*, guna menilai dampak dari pelatihan yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja, diperlukan monitoring yang sistematis atas status pekerjaan lulusan. Monitoring status lulusan dapat dilakukan dengan mengumpulkan umpan balik secara reguler, atau melalui survei yang dirancang secara khusus. Namun, data penyerapan lululusan tersebut tidak terdapat di Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang.

Berdasarkan hal-hal yang telah disampaikan di atas, terdapat beberapa permasalahan dalam program *Competency Based Training* di Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang di antaranya pelaksanakan pelaporan pelatihan yang tidak memenuhi target, tidak adanya uji kompetensi bagi beberapa kejuruan serta tidak tersedianya data penyerapan lulusan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang.

Maka berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dengan mengambil judul **"Efektivitas Program *Competency Based Training* di Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Jumlah penyelesaian pelaporan yang belum memenuhi target.
2. Tidak adanya pelaksanaan uji kompetensi pada beberapa kejuruan.
3. Tidak tersedianya data penyerapan lulusan.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Sesuai dengan latar belakang permasalahan di atas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas program *Competency Based Training* di Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang?
2. Hambatan apa saja yang ada dalam efektivitas program *Competency Based Training* di Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang?
3. Bagaimana upaya dalam efektivitas program *Competency Based Training* di Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1. Untuk mengetahui efektivitas program *Competency Based Training* di Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang.
2. Untuk mengetahui hambatan dari efektivitas program *Competency Based Training* di Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang.
3. Untuk mengetahui upaya dalam efektivitas program *Competency Based Training* di Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

a. Sebagai khazanah pengembangan intelektual peneliti di bidang keilmuan Administrasi Publik mengenai efektivitas program *Competency Based Training* di Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang.

b. Sebagai acuan peneliti-peneliti selanjutnya dalam pembahasan yang berkaitan dengan efektivitas program *Competency Based Training* di Balai Latihan Kerja.

2. Praktis

b. Diharapkan dapat dijadikan masukan dan evaluasi bagi Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang dalam rangka efektivitas program *Competency Based Training*, sehingga apa yang menjadi tujuan Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang akan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

c. Hasil penelitian ini sebagai bentuk pengabdian masyarakat kepada Kabupaten Sumedang.

F. Kerangka Pemikiran

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Berkenaan dengan kerangka penelitian, peneliti membuat skema kerangka pemikiran yang bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam mengetahui permasalahan dalam penelitian ini, faktor-faktor penghambat serta upaya dalam mengangani masalah tersebut.

Kerangka pemikiran bermula dari administrasi publik, Dwight Waldo mengatakan bahwa administrasi publik merupakan gabungan dari pengaturan serta organisasi yang terdiri dari manusia dan fasilitas pendukung yang berpadu guna mencapai sasaran negara atau pemerintah (Syafri, 2012). Administrasi publik dapat

disebut juga sebagai segala kegiatan mengenai urusan lembaga pemerintahan dan hubungannya dengan masyarakat yang bertujuan untuk menciptakan negara sejahtera *(welfare state).*

Dalam mewujudkan tujuan negara, pemerintah menjadi aktor terpenting dalam pembuatan program kebijakan yang mampu menunjang hal tersebut. Oleh sebab itu, dibutuhkan sebuah wadah yang terdiri dari beberapa unsur seperti sumber daya manusia, sarana prasarana, kerja sama, hingga program yang berisi tujuan yang akan dicapai yaitu sebuah organisasi. Sebagaimana yang dikatakan oleh Hasibuan (2010) bahwa organisasi merupakan suatu wadah yang didalamnya terdiri dari beberapa orang yang terikat secara formal, dan terdapat satu koordinasi untuk melakukan hubungan dalam menggapai tujuan.

Hasibuan kembali memberikan pengertian mengenai pengorganisasian, yaitu suatu kegiatan mengatur segala macam proses yang dibutuhkan organisasi dalam mencapai sasaran. Kegiatan pengorganisasian ini merupakan penempatan sumber daya manusia agar mampu menjalankan tugas sesuai dengan struktur organisasi yang ada.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Program merupakan salah satu aktualisasi dari tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, hal tersebut perlu untuk diukur pencapain ketepatannya melalui efektivitas program. Efektivitas adalah opsi atas masukan dan keluaran yang tepat dan sesuai dengan perencanaan awal, hal tersebut diharapkan mampu menggapai sasaran secara nyata (Trisakti, 2019).

Oleh karena itu, suatu program harus dapat diukur dalam pelaksanaanya. Untuk mengetahui program tersebut telah efektif atau belum, maka pencapaian serta

ketepatannya dapat diukur melalui efektivitas program. Kettner, Moroney dan Martin (2008) menjelaskan bahwa terdapat kriteria penilaian apakah suatu program efektif atau tidak, yaitu sebagai berikut:

1. *Effort* (Upaya)

Indikator yang terdapat dalam dimensi *effort* (upaya) terdapat dua, yaitu kualitas pelayanan dan data jumlah hasil pelayanan yang telah dilaksanakan. Dari indikator tersebut, pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang diupayakan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada para peserta pelatihan berupa kesesuaian waktu dalam menyesuaikan target jumlah hasil pelayanan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, akurasi pelayanan, pegawai yang sopan dan ramah, jumlah pegawai, jumlah fasilitas pendukung, kenyamanan lokasi dan ruangan yang ada di Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang.

2. *Cost-Efficiency* (Efisiensi Biaya)

Efisiensi biaya dalam teori ini berbicara mengenai biaya penyelenggaraan program, seperti biaya minimum yang dikeluarkan mampu membiayai program dengan hasil yang maksimum, waktu pemberian biaya, serta *outputs* (keluaran-keluaran) berupa alokasi biaya yang dikeluarkan dalam pembiayaan program *Competency Based Training.*

3. *Result* (Hasil)

Hasil merupakan salah satu hal yang diinginkan, hasil dapat dikatakan efektif apabila sesuai dengan apa yang direncanakan. Dalam indikator hasil terdiri dari beberapa hal di antaranya perencanaan serta hasil yang telah terlaksana, keduanya dibandingkan sehingga hasil dapat didapatkan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

4. *Cost-Effectiveness* (Efektivitas Biaya)

Efektivitas biaya membahas mengenai umpan balik pada biaya mencapai hasil program (*outcome*) di antaranya berupa kepuasan dari para peserta pelatihan yang dibebankan kepada APBN serta APBD serta biaya tersebut mampu meng*cover* setiap kegiatan pelatihan hingga akhir program sesuai dengan tujuan. Pembiayaan akan efektif dilaksanakan apabila mencapai tujuan dari adanya program. Hal tersebut dapat diartikan bahwa efektivitas biaya dapat dilihat dari sejauh mana biaya yang terealisasi dapat mencapai sasaran.

5. *Impact* (Dampak)

Dampak dalam teori efektivitas program menurut Kettner, Moroney dan Martin yaitu bahwa dalam penyelenggaraan program agar tercipta efektivitas maka diperlukan dampak dari adanya program tersebut. Dampak dapat diperoleh salah satunya yaitu tersedianya data berupa umpan balik secara reguler, atau melalui survei yang dirancang secara khusus berkenaan dengan perubahan setelah program dilaksanakan.

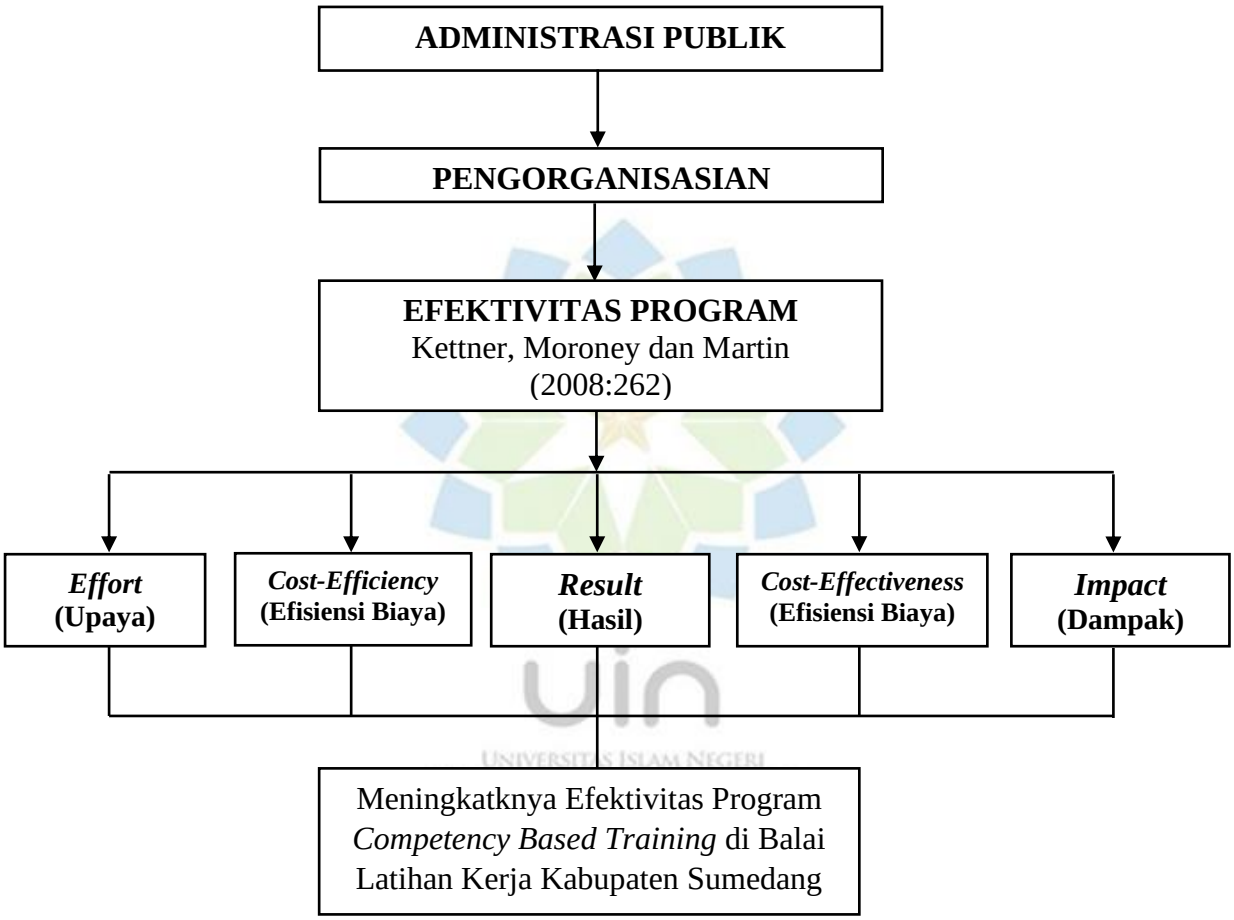
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Pada dimensi dampak terdapat beberapa indikator agar penyelenggaraan *Competency Based Training* di Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang dapat terlaksana secara efektif di antaranya waktu pelaksanaan pelatihan vokasi, selisih antara dampak aktual dengan yang diharapkan, tingkat agregasi dampak, serta tersedia data dampak yang dihasilkan.

Lima faktor yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan efektivitas program menurut Kettner, Moroney dan Martin tersebut, dianggap cocok untuk

menjawab permasalahan-permasalahan Efektivitas Program *Competency Based Training* di Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang.

Berdasarkan kerangka uraian di atas, maka penulis membuat kerangka pemikirannya seperti berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Berfikir

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG