

EVALUASI PROGRAM PELATIHAN TENAGA KERJA BERBASIS KOPETENSI OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA BEKASI TAHUN 2021

Mochamad Ricky Fajar Dharmawan, Maulana Rifai, Dewi Noor Azijah

¹²³Program Studi Ilmu Pemerintah, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Singaperbangsa

Karawang

email: rickyfajar59@gmail.com

Abstract: *At this time, unemployment is one of the main problems faced by the Indonesian nation and state. High unemployment has a direct or indirect impact on poverty, crime, and increasing socio-political problems. With a fairly large number of labor force, migration flows that continue to flow, as well as the impact of the prolonged economic crisis to date, making labor problems very large and complex. The purpose of this study is to describe how to evaluate the Competency-Based Workforce Training Program by the Bekasi City Manpower Office in 2021. The method of this research is descriptive. Data collection techniques using observation, interviews and documentation. The types of data used in this study are primary data and secondary data obtained from interviews with informants in this study. In this study, the author uses the theory of program evaluation according to Daniel Stufflebeam as a reference in analyzing which consists of the dimensions of context, input, process and output. The results of this study indicate that the evaluation of the Competency-Based Workforce Training Program by the Bekasi City Manpower Office is considered feasible to be continued but there are some improvements. From the context and process evaluation dimensions, the overall evaluation was good, but in the input and output evaluation dimensions problems were found such as the lack of teaching or instructor resources and also no monitoring and data collection from the Bekasi City Manpower Office after the training.*

Keywords: *Evaluation; Manpower Training Program; Bekasi City Manpower Office*

Abstrak: Pada saat ini pengangguran merupakan salah satu masalah pokok yang dihadapi bangsa dan negara Indonesia. Pengangguran yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas, dan masalah masalah sosial politik yang juga semakin meningkat. Dengan jumlah angkatan kerja yang cukup besar, arus migrasi yang terus mengalir, serta dampak krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini, membuat permasalahan tenaga kerja menjadi sangat besar dan kompleks. Tujuan adanya penelitian ini untuk mendeskripsikan bagaimana Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021. Metode dari penelitian ini ialah deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari wawancara dengan informan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori evaluasi program menurut Daniel Stufflebeam sebagai acuan dalam menganalisis yang terdiri dari dimensi *context, input, process* dan *output*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dinilai layak untuk dilanjutkan namun ada beberapa perbaikan. Dari dimensi evaluasi *context* dan *process* secara keseluruhan sudah baik, namun pada dimensi evaluasi *input* dan *output* ditemukan permasalahan seperti kurangnya sumber daya pengajar atau instruktur dan juga tidak ada monitoring dan pendataan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi pasca pelatihan.

Kata kunci: Evaluasi Kerja; Program Pelatihan Kerja; Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi

Cara Mengutip: Dharmawan, M. R. F., Rifai, M., Azijah, D. N. (2022). Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kopetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021. *Reformasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 12 (1), 18-26. Doi: <https://doi.org/10.33366/rfr.v%vi%i.3104>

PENDAHULUAN

Pada saat ini pengangguran merupakan salah satu masalah pokok yang dihadapi bangsa dan negara Indonesia. Pengangguran yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas, dan masalah masalah sosial politik yang juga semakin meningkat. Dengan jumlah angkatan kerja yang cukup besar, arus migrasi yang terus mengalir, serta dampak krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini, membuat permasalahan tenaga kerja menjadi sangat besar dan kompleks.

Dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) disebutkan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Apabila pasal tersebut diperhatikan maka sudah menjadi hak bagi setiap warga negara Indonesia untuk bisa memperoleh pekerjaan sesuai dengan lingkungannya dan setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja itu sendiri, maupun kesejahteraan bagi keluarganya. Guna mencapai tujuan yang terkandung dalam Pasal 27 ayat (2) yaitu bekerjasama dengan pemerintah daerah membentuk suatu badan atau dinas yang bertugas untuk membantu pemerintah dalam hal pembangunan maupun sosial melalui kesejahteraan dan pemberdayaan masyarakat. Dalam hal tersebut, dinas yang dimaksud ialah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dinakertrans bertugas untuk mengurus masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang ditujukan dalam menyediakan lapangan kerja. Tugas pokok dinas ini adalah membuat kebijakan untuk mengatasi masalah kesempatan kerja.

Masalah pengangguran tidak hanya menjadi masalah bagi pusat saja, tetapi juga bagi pemerintah daerah, seperti halnya yang dialami dan terjadi di Kota Bekasi. Pemasalahan pengangguran di Kota Bekasi sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang selalu muncul disetiap tahunnya. Data dari BPS pada tahun 2019. Menyatakan bahwa tingkat pengangguran terbuka kota Bekasi sebesar 8,37% atau sekitar 124 ribu orang merupakan penganggur.

Tabel 1: Persentasi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Bekasi tahun 2017 - 2020

| Tahun | Angkatan Kerja | Angka pengangguran | Persentase TPT (%) |
|-------|----------------|--------------------|--------------------|
| 2017 | 1.396.946 | 130.254 | 9,34 |
| 2018 | 1.458.231 | 132.278 | 9,07 |
| 2019 | 1.507.401 | 124.114 | 8,37 |
| 2020 | 1.509.851 | 161.311 | 10,68 |

Berdasarkan tabel diatas dari tahun 2017 sampai tahun 2019 persentase tingkat pengangguran terbuka (TPT) Kota Bekasi dapat dibilang mengalami penurunan, kenaikan terjadi pada tahun 2020 yang disebabkan oleh pandemi Covid – 19. Namun begitu, penurunan angka pengangguran dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 belum mencapai target yang diinginkan oleh pemkot kota Bekasi. Hal yang terjadi saat ini di kota Bekasi adalah banyaknya penduduk usia kerja yang tidak semuanya memperoleh keterampilan dan keahlian tertentu dari pendidikan formal. Oleh karena itu penyiapan tenaga kerja yang tepat dan terarah sangat diperlukan mengingat tantangan dunia kerja / dunia usaha saat ini penuh persaingan di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terampil, profesional dan berkompetensi.

Pada kenyataannya tidak semua program ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan apa

yang diharapkan atau yang telah direncanakan. Oleh karena itu dalam pelaksanaan otonomi daerah dimana pemerintah daerah diberi wewenang untuk mengurus rumah tangganya sendiri maka dengan adanya hal tersebut pemerintah daerah Kota Bekasi melalui instansi kantor Dinas Tenaga Kerja yang menangani masalah ketenagakerjaan khususnya pengangguran akan sangat berperan sekali dalam mengurangi jumlah pengangguran yang semakin bertambah. Di mana jumlah pengangguran di Kota Bekasi semakin meningkat dari tahun ke tahun. Di dalam mempermudah masyarakat mendapatkan pekerjaan yang layak untuk mengurangi jumlah pengangguran yang ada maka terselenggara Peraturan Menteri (PERMEN) No. 07 Tahun 2008 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan secara konvensional bahwa merupakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja kepada masyarakat agar masyarakat memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan minat, bakat, kemampuan dan menjelaskan informasi tentang lowongan pekerjaan, pelatihan, penyuluhan, bimbingan jabatan dan perantara kerja.

Sesuai pada peraturan Wali Kota Bekasi nomor 38 tahun 2017 Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi melalui bidang pengembangan pelatihan dan peningkatan produktivitas dalam meminimalisir angka pengangguran mengeluarkan program rekrutmen pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi. Pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan kerja Program ini juga bertujuan untuk menekan angka pengangguran yang tinggi di Kota Bekasi. Maka dari itu dalam menangani permasalahan tersebut, pemerintah Kota Bekasi melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sebagai instansi yang bertanggung jawab menangani masalah tersebut, mengeluarkan program pelatihan kepada calon tenagakerja yang juga diatur dalam peraturan walikota nomor 38 tahun 2017. Program Pelatihan Tenaga Kerja tersebut menjadi kegiatan rutin Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bekasi setiap tahun. Pada tahun 2021 ini Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi berkerjasama dengan lembaga pelatihan kerja (LPK) milik swasta, menyelenggarakan program pelatihan tenaga kerja. Berikut jenis pelatihan dan jumlah pencari kerja yang lulus atau dilatih pada Tahun 2021.

Tabel 2: Pelatihan Tenaga Kerja oleh Disnaker Kota Bekasi Tahun 2021

| No | Program Pelatihan | Tahun 2021 | | |
|----|---------------------|------------|----|-----|
| | | Peserta | | |
| | | L | P | L+P |
| 1 | Kejuruan Teknisi AC | 20 | - | 20 |
| 2 | Instalasi Listrik | 15 | - | 15 |
| 3 | Komputer | 14 | 6 | 20 |
| 4 | Las CO2 | 15 | - | 15 |
| 5 | Menjahit | 3 | 12 | 15 |
| 6 | Tata Boga | - | 15 | 15 |
| | Jumlah | 67 | 33 | 100 |

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa jenis kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi terdiri dari enam pelatihan yang diikuti oleh 67 peserta laki – laki dan 33 peserta perempuan yang telah diseleksi oleh Bidang Pelatihan dan Produktivitas dimana telah ditentukan sesuai dengan pembiayaan APBD setiap jenis pelatihan diikuti oleh para peserta. Sehingga pada Tahun 2021 yang dinyatakan lulus seleksi dan ikut pelatihan sebanyak 100 peserta. Namun dalam pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi masih jauh dari

harapan. Hal tersebut dibuktikan masih rendahnya kualitas lulusan dari program pelatihan kerja serta belum adanya Balai Latihan Kerja Milik Kota Bekasi sebagai sarana dan prasarana peralatan pelatihan, ditambah tenaga kepelatihan dan instruktur yang kurang kompeten, permasalahan tersebut tertuang dalam ketercapaian pelayanan bidang pelatihan kerja Disnaker Kota Bekasi dalam Rencana Strategis tahun 2021 .

Dalam hal ini jika ditinjau dari teori evaluasi program bahwa ada ketidaksesuaian antara tujuan dan program yang dilaksanakan dengan hasil dan dampak yang dicapai di lapangan. Oleh sebab itu penting untuk dilakukan penelitian tentang Evaluasi Pelaksanaan program pelatihan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi guna melihat sejauh mana kegiatan tersebut dilaksanakan, apakah telah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan serta yang sangat penting apakah pelatihan tersebut memberikan dampak yang baik terhadap Aparatur dan masyarakat. Evaluasi program merupakan hal yang sangat penting untuk dipahami, karena evaluasi mempunyai arti yang berhubungan terhadap masing-masing aktivitas yang menunjuk pada aplikasi yang berbeda pada beberapa skala nilai terhadap hasil kebijakan dan program. Melalui evaluasi program, dapat membuat keputusan manajemen yang lebih baik; mendukung pendekatan baru dan inovatif dan praktek yang muncul. Evaluasi program dapat menilai kinerja program pada semua tahap perkembangan program. Sehingga bertitik tolak dari latar belakang diatas serta gejala-gejala yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif karena peneliti menganggap permasalahan yang diteliti cukup kompleks dan dinamis sehingga data yang diperoleh dari para narasumber tersebut dijangkau dengan metode yang lebih alamiah yakni interview langsung dengan para narasumber sehingga didapatkan jawaban yang alamiah. Selain itu, peneliti juga ingin mencoba mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai deskripsi, gambaran faktual, dan akurasi tentang fakta - fakta dari program Pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan Disnaker Kota Bekasi. Sehingga, Penelitian kualitatif deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara terperinci fenomena-fenomena yang terjadi guna melihat apakah program pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Disnaker Kota Bekasi telah mencapai tujuan yang diinginkan.

Informan pada penelitian ini ialah mereka yang mempunyai keterkaitan erat dengan evaluasi program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi yang dilakukan oleh Disnaker Kota Bekasi, yaitu dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi selaku instansi yang berperan dalam pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja melalui bidang pelatihan kerja, dan juga kepala instruktur pelatihan tenaga kerja. Selain itu informan pada penelitian ini ialah masyarakat yang mengikuti pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan oleh Disnaker Kota Bekasi

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang beralamat di Jl. Jend. Ahmad Yani no 13, Marga Jaya, Kecamatan Bekasi Selatan, Kota Bekasi. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari pengumpulan data terlebih dahulu, mengenai informan siapa saja yang akan diteliti kemudian pengelolaan data, reduksi data, serta analisis data selama 4 (empat) Bulan. Mulai dari awal Bulan Juli 2021 sampai November 2021.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka dapat dilakukan analisis Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dengan menggunakan 4 dimensi evaluasi program menurut Daniel Stufflebeam (2011: 79) yaitu *Context, Input, Process, Product*. Maka atas dasar temuan permasalahan di

lapangan peneliti memutuskan untuk menganalisis 4 dimensi yang bisa menggambarkan penelitian ini.

Context

Pada evaluasi context peneliti memfokuskan untuk melakukan evaluasi pada dasar hukum terbentuknya pelaksanaan program, tujuan dari penyelenggaraan program, serta indikator ketercapaian yang digunakan di dalam program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

a) Dasar hukum terbentuknya program

Pemerintah Kota Bekasi membentuk Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi berdasarkan peraturan daerah nomor 28 tahun 2003 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Bekasi. Selanjutnya berdasarkan berdasarkan peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 74 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, serta Tata Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

b) Tujuan Penyelenggaraan Program Pelatihan

Dengan adanya rancangan tujuan yang jelas maka akan memudahkan program pelatihan yang diselenggarakan menjadi terarah dan tepat sasaran kepada penerima manfaatnya. Berdasarkan Hasil Wawancara dengan kepala seksi serifikasi dan kompetensi bidang pelatihan kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, tujuan dari penyelenggaraan program pelatihan kerja ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengenalkan kepada calon peserta pelatihan kerja bagaimana cara menghadapi dunia kerja.
2. Mendapatkan keterampilan, pengetahuan dasar dan sikap kerja tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK).
3. Mengembangkan sumber daya manusia bagi masyarakat di Bekasi untuk meningkatkan kemampuan di bidang ketenagakerjaan sehingga menghasilkan tenaga kerja yang profesional dan berdedikasi.

Tujuan dari penyelenggaraan program pelatihan kerja berbasis kompetensi ini dapat dibilang sudah tepat sasaran, hal ini dibuktikan dari hasil kuisioner yang dibagikan kepada para peserta pelatihan kerja sebagai berikut :

Tabel 3: Tujuan Pelatihan Kerja

| Tanggapan Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Setuju | 89 | 89% |
| Kurang Setuju | 7 | 7% |
| Tidak Setuju | 4 | 4% |
| Jumlah | 100 | 100% |

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa lebih dari 85% responden setuju bahwa tujuan diadakannya pelatihan kerja berbasis kompetensi adalah untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan masyarakat agar dapat bersaing didunia kerja.

c) Indikator ketercapaian program pelatihan

Dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi memiliki indikator ketercapaian program yang berguna sebagai tolok ukur keberhasilan program tersebut. Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa Indikator ketercapaian program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi adalah dapat menghasilkan lulusan yang kompeten dan profesional, dan mampu meluluskan seluruh

peserta didik program pelatihan dengan bersaing dalam dunia kerja.

Input

Pada evaluasi input peneliti memfokuskan untuk melakukan evaluasi pada sumber daya manusia, jalinan kerja sama yang dilakukan, dari program pelatihan, pendanaan maupun fasilitas untuk menunjang berjalannya program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

a) Sumber Daya Manusia

Dalam mengevaluasi sumber daya manusia, peneliti membagi aspek sumber daya manusia ini menjadi dua, yaitu sumber daya penerima manfaat atau peserta pelatihan dan sumber daya staff atau instruktur pelatihan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada aspek sumber daya penerima manfaat atau peserta pelatihan, syarat untuk menjadi peserta pelatihan yaitu berusia minimal 17 tahun dan maksimal 40 tahun atau minimal sudah lulus SMA/SMK sederajat. Adanya maksimum usia yang ditetapkan karena Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi memfokuskan kepada tenaga kerja yang masih tergolong dalam usia produktif. Untuk syarat administrasi para calon peserta pelatihan hanya mengisi formulir data diri yang diberikan oleh Disnaker Kota Bekasi disertai dengan fotokopi Kartu Keluarga, fotokopi Kartu Tanda Penduduk, dan pas foto 3x4. Sedangkan pada aspek sumber daya staff atau instruktur, pada pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja, instruktur yang bertugas mengajar para peserta harus memenuhi beberapa syarat, misalnya memiliki sertifikat kompetensi sesuai jurusan yang dilatihnya. Hal ini bertujuan agar para peserta mendapatkan pelatihan yang maksimal dari para orang-orang yang berkompeten dibidangnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dapat dikatakan kekurangan instruktur pelatihan yang hanya berjumlah 8 orang. Dari 8 orang instruktur tersebut, 3 orang instruktur berasal dari Dinas Tenaga Kota Bekasi, sedangkan 5 instruktur lainnya direkrut dari Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS).

b) Anggaran

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa pendanaan program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi ini berasal dari pemerintah pusat yang dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang kemudian diturunkan melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (Dirjen Binalatas Disnakertrans). Dengan anggaran tersebut Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi membiayai seluruh kegiatan-kegiatan pelatihan, sehingga peserta pelatihan tidak dipungut biaya pelatihan.

c) Fasilitas

Berdasarkan hasil penelitian, dalam program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi yang dilakukan oleh Dinas tenaga Kerja Kota Bekasi dapat dikatakan masih kurang dalam hal fasilitas sarana prasarana. Hal ini dikarenakan Kota Bekasi sendiri belum mempunyai Balai Latihan Kerja (BLK) sendiri yang mengakibatkan para peserta pelatihan harus memulai pelatihannya di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang sudah bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja kota Bekasi. Dari hasil observasi pada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, fasilitas yang disediakan masih terbilang cukup kurang, seperti ruangan kelas yang hanya dapat memuat 16 orang, masih ada ruangan yang tidak memiliki AC dan juga masih kurangnya peralatan dalam menunjang kegiatan pelatihan seperti, mesin jahit, peralatan bengkel dan juga peralatan las.

Process

Pada evaluasi process peneliti memfokuskan untuk melakukan evaluasi pada mekanisme evaluasi, sumber belajar, model pembelajaran, media belajar, hambatan serta daftar presensi selama program pelatihan kerja berbasis kompetensi Dinas Tenaga Kerja

Kota Bekasi.

a) Mekanisme Evaluasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, mekanisme evaluasi yang dilakukan oleh instruktur yaitu dengan memberi ujian yang bersifat teori dan praktek, serta adanya evaluasi tambahan yang dilakukan oleh asesor berbentuk ujian teori, apabila ujian tersebut dinyatakan lulus maka peserta berhak mendapatkan sertifikat kompetensi.

b) Sumber Belajar

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, bahwasanya para instruktur memiliki modul pembelajaran sebagai acuan materi yang akan dibahas selama pelatihan. Penetapan materi pelatihan (modul pembelajaran, diktat/buku-buku referensi, unit-unit kompetensi yang dipilih dan lain-lain) yang akan diberikan kepada peserta pelatihan disusun berdasarkan silabus pelatihan yang telah ditetapkan dalam proses penetapan kurikulum pelatihan. Materi pelatihan yang diberikan disusun dari masing-masing mata latihan/unit kompetensi dan disiapkan dalam bentuk modul pelatihan berbasis kompetensi dan bentuk-bentuk lain yang mendukung materi pelatihan.

c) Model Pembelajaran Program pelatihan berbasis kompetensi

Melihat data hasil penelitian dapat diketahui bahwa model yang digunakan dalam program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi adalah model cara belajar siswa aktif (CBSA) yang sesuai dengan pedoman dan arahan yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa model pembelajaran program pelatihan komputer adalah CBSA (Cara Belajar Siswa Aktif) jadi para peserta pelatihan belajar secara mandiri dengan menggunakan modul yang diberikan kepada masing-masing peserta. Dengan model belajar seperti ini diharapkan peserta didik dapat secara aktif mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar mandiri. Dan selain itu model belajar ini juga dapat mengembangkan daya kerja peserta pelatihan dan menumbuhkan bakat serta minat peserta dalam mengikuti program pelatihan.

Melihat dari pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa model pembelajaran yang digunakan dalam proses kegiatan pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dapat dikatakan sudah baik dikarenakan penggunaan model CBSA yaitu Cara Belajar Siswa Aktif yang dimaksudkan agar peserta pelatihan dapat belajar mandiri dan mampu mengembangkan daya pikirnya.

d) Media Belajar

Instruktur menggunakan metode pembelajaran secara praktek lebih dominan dibanding teori yaitu metode teori 25% serta metode praktek 75%, dengan demikian, media yang digunakan adalah peralatan yang menunjang proses kegiatan pembelajaran. Contohnya pada jurusan menjahit, media belajarnya menggunakan mesin jahit untuk menjahit dan papan tulis untuk menggambarkan pola-pola yang akan dibentuk.

e) Daftar Presensi

Daftar presensi merupakan komponen penting dalam proses pelaksanaan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yaitu berguna untuk mengontrol atau mengetahui persentase kehadiran peserta didik program pelatihan kerja berbasis kompetensi. Selain itu dari daftar presensi juga dapat melihat keaktifan dan kedisiplinan peserta pelatihan dalam mengikuti program pelatihan kerja berbasis kompetensi tersebut sehingga dapat pula sebagai pertimbangan dalam memberikan nilai kepada peserta didik program pelatihan kerja berbasis kompetensi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa daftar hadir peserta pelatihan penting guna mengambil nilai dan keputusan kelulusan peserta. Dikarenakan peserta yang lebih dari 10% tidak hadir tanpa keterangan maka jelas dinyatakan tidak lulus pelatihan.

Setelah membahas mengenai daftar presensi program pelatihan kerja berbasis kompetensi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada proses pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi juga tersedia

daftar presensi yang baik dan efektif untuk mengetahui persentase kehadiran peserta pelatihan dan juga sebagai salah satu pertimbangan dalam memberikan nilai kepada peserta didik program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi.

Product

Product yang dimaksud penulis dalam penelitian ini adalah merupakan bagian terakhir kegiatan yang menghasilkan suatu informasi terkait dengan keberlangsungan kegiatan dan pada evaluasi *product* peneliti memfokuskan untuk melakukan evaluasi pada kompetensi peserta, persentase kelulusan peserta, dan penyerapan peserta di pasar kerja. Pada evaluasi *product* ini ditunjukkan sejauh mana program pelatihan kerja berbasis kompetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Bekasi berdampak kepada para alumni pesertanya.

a) Kompetensi Peserta Pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa para alumni peserta pelatihan merasakan banyak perubahan yang terjadi baik itu pengetahuan juga keterampilan. Dalam ruang lingkup keluarga, para alumni peserta pelatihan mampu membantu dalam urusan membenarkan listrik, membetulkan AC, menjahit pakaian dan keterampilan lainnya yang didapatkan ketika mengikuti pelatihan. Hal ini juga diperkuat oleh hasil kuesioner yang peneliti bagikan sebagai berikut:

Tabel 4: Pelatihan yang diadakan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Sangat Membantu Mengembangkan Bakat Peserta

| Tanggapan Responden | Frekuensi | Persentase |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| Setuju | 84 | 84% |
| Kurang Setuju | 10 | 10% |
| Tidak Setuju | 6 | 6% |
| Jumlah | 100 | 100% |

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa tanggapan dari 100 responden menyatakan lebih dari 80% setuju bahwa pelatihan yang diadakan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sangat membantu dalam mengembangkan bakat yang dimiliki oleh alumni peserta.

b) Persentase Kelulusan Peserta

Kurikulum yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yaitu kurikulum berbasis kompetensi, yang dimana ujian dilaksanakan oleh asesor dan dengan penilaian yang objektif. Apabila hasil ujiannya lulus, peserta mendapatkan sertifikat kompetensi yang berguna untuk menambah penilaian ketika bersaing di dunia kerja maupun membuka usaha mandiri. Pada pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, jumlah peserta pelatihan yang mengikuti proses kegiatan program pelatihan adalah sebanyak 100 orang. Semua peserta pelatihan lulus mengikuti program pelatihan dari awal hingga akhir dan dinyatakan lulus 100%, maka persentase kelulusan adalah 100% yang sudah sesuai dengan indikator ketercapaian program pelatihan.

c) Penyerapan peserta pelatihan di dunia kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui setelah lulus mengikuti pelatihan para alumni peserta pelatihan ada yang membuka usaha mandiri dengan modal sendiri, ada pula yang bekerja di instansi pemerintahan sesuai dengan jurusan yang dipelajarinya ketika pelatihan. Namun hal tersebut hanya dapat diketahui apabila kita menemui para alumni peserta secara langsung dan menanyakan kegiatan yang sedang dijalankannya, karena Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi tidak melakukan monitoring pasca pelatihan maupun pendataan

untuk para alumni peserta pelatihan yang sudah memiliki usaha maupun yang bekerja.

PENUTUP

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas maka peneliti menarik simpulan bahwa evaluasi program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, layak untuk dilanjutkan namun dengan beberapa perbaikan. Hal itu dikarenakan adanya dasar hukum yang jelas, tugas dan fungsi lembaga yang jelas dan diatur dalam Perda, adanya tujuan program pelatihan berbasis kompetensi yang jelas dan adanya indikator ketercapaian program yang jelas dan baik pada pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi. Meski begitu dalam pelaksanaan program pelatihan, masih ditemukan berbagai masalah diantaranya, kurangnya sumber daya pengajar atau instruktur, fasilitas pelatihan yang masih kurang dan juga tidak adanya monitoring dan pendataan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi pasca peserta menyelesaikan program pelatihan kerja berbasis kompetensi

Dari permasalahan yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti memberikan rekomendasi kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi antara lain: Meningkatkan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan terkait untuk membantu penyerapan para alumni peserta pelatihan ke dunia kerja, memperbaiki dan menyediakan fasilitas yang lebih modern agar dapat melengkapi kekurangan penyelenggaraan program pelatihan berbasis kompetensi, menambahkan sumber daya pengajar atau instruktur pelatihan agar penyelenggaraan program pelatihan berbasis kompetensi dapat berjalan dengan maksimal, karena untuk saat ini jumlah sumber daya pengajar atau instruktur pelatihan hanya berjumlah 8, dan juga Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi diharapkan melakukan monitoring dan pendataan terhadap para alumni peserta pasca pelatihan untuk melihat keberhasilan pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi di Dinas Tenaga Kerja kota Bekasi dan sebagai bahan evaluasi bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelatihan kedepannya

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharmisi dan Cepi Safruddin. 2014. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Candra, Muhammad Adhif Alfi dan Susi Sulandri. Universitas Diponegoro (2017). *Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora*.
- Creswell. 2010. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Efendi, Yuli Kartika. Universitas PGRI Banyuwangi (2017). *Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timur*.
- Mulyadi, Deddy. 2016. *Studi Kebijakan Public dan Pelayanan Public Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Public Berbasis Analisis Bukti Untuk Pelayanan Public*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 74 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.
- Sitorus, Ergen. Universitas Riau (2015). *Evaluasi program pelatihan kewirausahaan oleh Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru*.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Stufflebeam L. Daniel and Antony J. Shinkfield. 2011, *Evaluation Theory, Models, and Application, San Francisco ; A Wiley Imprint*.
- Widyana, Nona. Universitas Riau (2015). *Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2015*.
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yanti, Ayat Teri. Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjung Pinang. *Analisis Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang*.