

Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi dalam Mengurangi Pengangguran di Provinsi Banten

Gian Sumarna¹, Jumanah², Siti Sari Nurul Isnaeni³, Nurul Sa'diah⁴, Moh. Najwan Nur⁵

¹⁻⁵Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Institut Kemandirian Nusantara

¹gisumarna@gmail.com, ²jumanah1011@gmail.com, ³sarinurulisnaenisiti@gmail.com,

⁴nurulsadiahh18@gmail.com, ⁵nazwannur4@gmail.com

Corresponding author: jumanah1011@gmail.com

Submitted: 30/04/2026; Revised: 11/06/2026; Published: 01/07/2026

DOI: <https://doi.org/10.61332/ijpa.v9i2.553>

Abstract

This study examines the implementation of competency-based job training policy as an instrument for reducing unemployment in Banten Province. The study employed a qualitative descriptive approach using secondary data from Statistics Indonesia, government regulations, official reports, scholarly publications, and relevant labour-market literature. Policy implementation was analysed using the Context, Input, Process, and Product evaluation framework, with emphasis on programme relevance, institutional capacity, resource availability, implementation processes, and expected employment outcomes. The findings indicate that competency-based job training has a strategic role in improving workforce capability by developing skills that correspond to labour-market and industrial needs. The implementation of the policy is supported by the availability of training institutions, funding allocation, certified instructors, competency-based curricula, training facilities, and collaboration between government agencies and business and industrial sectors. Nevertheless, the programme faces several constraints, including unequal access to training, limited digital literacy among prospective participants, uneven quality of facilities, insufficient industry involvement, and monitoring and evaluation mechanisms that have not fully measured post-training employment outcomes. These conditions may reduce programme effectiveness in connecting graduates with employment opportunities. The study concludes that competency-based job training requires stronger institutional coordination, demand-driven curriculum development, improved instructor and facility quality, integrated labour-market information, and expanded industry partnerships. These measures are necessary to improve programme relevance, strengthen workforce competitiveness, and support more sustainable unemployment reduction in Banten Province.

Keywords: Banten Province; Competency-Based Job Training; Labour Policy; Policy Implementation; Unemployment.

Abstrak

Penelitian ini menganalisis implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagai instrumen pengurangan pengangguran di Provinsi Banten. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan memanfaatkan data sekunder yang berasal dari Badan Pusat Statistik, regulasi pemerintah, laporan resmi, artikel ilmiah, dan literatur ketenagakerjaan yang relevan. Implementasi kebijakan dianalisis menggunakan model evaluasi Context, Input, Process, and Product dengan penekanan pada kesesuaian program, kapasitas kelembagaan, ketersediaan sumber daya, proses pelaksanaan, dan hasil ketenagakerjaan yang diharapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berbasis kompetensi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kapasitas tenaga kerja melalui pengembangan keterampilan yang selaras dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia industri. Pelaksanaan kebijakan didukung oleh keberadaan

lembaga pelatihan, alokasi anggaran, instruktur tersertifikasi, kurikulum berbasis kompetensi, sarana pelatihan, serta kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, dan dunia industri. Namun, implementasinya masih menghadapi kendala berupa ketimpangan akses peserta, keterbatasan literasi digital, kualitas sarana yang belum merata, keterlibatan industri yang belum optimal, serta sistem pemantauan dan evaluasi yang belum sepenuhnya mengukur keberlanjutan penempatan kerja pascapelatihan. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi efektivitas program dalam menghubungkan lulusan pelatihan dengan peluang kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berbasis kompetensi memerlukan penguatan koordinasi kelembagaan, pengembangan kurikulum berbasis kebutuhan industri, peningkatan kualitas instruktur dan fasilitas, integrasi informasi pasar kerja, serta perluasan kemitraan dengan sektor industri. Upaya tersebut penting untuk meningkatkan relevansi pelatihan, memperkuat daya saing tenaga kerja, dan mendukung penurunan pengangguran secara berkelanjutan di Provinsi Banten.

Kata kunci: Implementasi Kebijakan; Ketenagakerjaan; Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi; Pengangguran; Provinsi Banten.

Pendahuluan

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang terletak di kawasan Asia Tenggara dengan jumlah penduduk yang diperkirakan mencapai sekitar 278,22 juta jiwa per 20 Oktober 2023, sehingga menempatkannya pada posisi keempat sebagai negara dengan populasi terbesar di dunia. Dalam konteks pembangunan, jumlah penduduk menjadi indikator penting yang mencerminkan potensi sumber daya manusia suatu negara. Perspektif ekonomi klasik, sebagaimana dikemukakan oleh Adam Smith, memandang populasi sebagai faktor produksi yang strategis, karena peningkatan jumlah penduduk berimplikasi pada bertambahnya tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan *output* dalam kegiatan ekonomi rumah tangga maupun perusahaan. Namun demikian, pandangan tersebut tidak sepenuhnya sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Thomas Robert Malthus, yang berargumen bahwa meskipun pada tahap awal pertumbuhan penduduk dapat mendorong pertumbuhan ekonomi, pada titik tertentu yang bersifat optimum, peningkatan populasi justru berpotensi menimbulkan tekanan terhadap sumber daya dan menghambat laju pertumbuhan ekonomi (Bastian, 1999). Dengan demikian, dalam konteks Indonesia, dinamika jumlah penduduk perlu dikelola secara optimal agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan ekonomi. (Tambunan, 2016)

Keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik oleh pemerintah sangat bergantung pada kapasitas inovasi, khususnya dalam mengembangkan layanan yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat, mampu memecahkan berbagai permasalahan, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya dan teknologi. Oleh karena itu,

pemerintah dituntut untuk memiliki keberanian dalam menciptakan terobosan-terobosan baru melalui inovasi guna meningkatkan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, kualitas pelayanan publik diharapkan dapat terus mengalami peningkatan di masa mendatang melalui penerapan inovasi yang berkelanjutan dan berorientasi pada pemenuhan ekspektasi masyarakat (Jumanah, 2014).

Upaya tersebut juga merupakan bagian dari strategi pemerintah dalam mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja aparatur sebagai penyelenggara pelayanan publik. Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk yang besar, yaitu mencapai 273,52 juta jiwa, menghadapi tantangan signifikan, terutama apabila tingkat pendidikan masyarakat masih relatif rendah. Kondisi ini menuntut peran pemerintah yang lebih besar dalam meningkatkan kesejahteraan serta memberdayakan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, pemerintah perlu merumuskan kebijakan yang mampu menciptakan lapangan kerja serta mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja tanpa memicu peningkatan tingkat pengangguran (Jumanah, 2014).

Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2), setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal ini mengandung makna bahwa setiap individu berhak memperoleh pekerjaan yang sesuai sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak, baik untuk diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan sinergi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah, termasuk melalui pembentukan lembaga atau badan yang berperan dalam mendukung pembangunan sosial, khususnya dalam aspek kesejahteraan dan pemberdayaan masyarakat. Dengan demikian, kolaborasi yang efektif antara berbagai pemerintahan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi masyarakat untuk memperoleh pekerjaan yang layak serta meningkatkan kualitas hidup secara menyeluruh (Gestiyarini et al., 2023).

Penduduk usia kerja (PUK) merupakan semua orang yang berumur 15 tahun ke atas. Penduduk usia kerja cenderung meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk di Banten. Penduduk usia kerja pada Agustus 2025 sebanyak 9,54 juta orang, bertambah sebanyak 151,56 ribu orang dibandingkan Agustus 2024. Sebagian besar penduduk usia kerja merupakan angkatan kerja, yang mencapai 6,17 juta orang, sisanya termasuk bukan

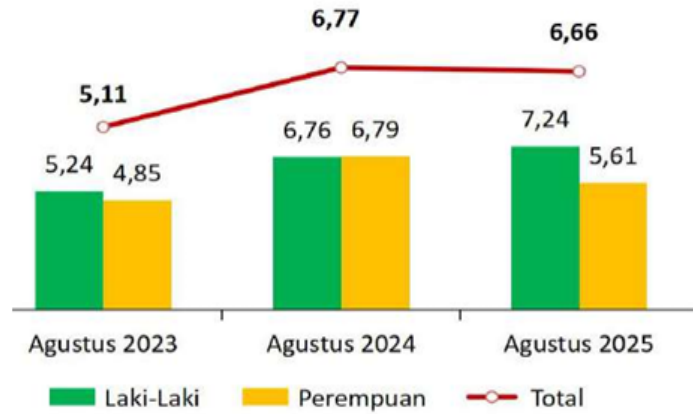
angkatan kerja sebanyak 3,37 juta orang. Komposisi angkatan kerja pada Agustus 2025 terdiri dari 5,76 juta orang penduduk bekerja dan 412,36 ribu orang pengangguran. Apabila dibandingkan Agustus 2024, jumlah angkatan kerja, jumlah penduduk bekerja, dan pengangguran masing-masing berkurang sebanyak 44,40 ribu orang, 42,00 ribu orang, dan 2,40 ribu orang. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada Agustus 2025 sebesar 64,66 persen, turun sebesar 1,52 persen poin dibanding Agustus 2024. TPAK adalah persentase banyaknya angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja. TPAK mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu wilayah. Berdasarkan jenis kelamin, pada Agustus 2025, TPAK laki-laki sebesar 81,96 persen, lebih tinggi dibanding TPAK perempuan yang sebesar 46,87 persen. TPAK laki-laki dan TPAK perempuan turun masing-masing sebesar 0,98 persen poin dan sebesar 2,03 persen poin dibanding Agustus 2024.

Tabel 1. Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja Agustus 2023–Agustus 2025

| Keadaan Ketenagakerjaan | Agustus 2023 | Februari 2024 | Agustus 2024 | Februari 2025 | Agustus 2025 | Perubahan Ags 2024–Ags 2025 | |
|---|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|-----------------------------|--------|
| | ribu orang | ribu orang | ribu orang | ribu orang | ribu orang | ribu orang | persen |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| Penduduk Usia Kerja (PUK) | 9.256,36 | 9.315,26 | 9.388,27 | 9.441,30 | 9.539,82 | 151,56 | 1,61 |
| Angkatan Kerja | 5.965,09 | 6.050,03 | 6.212,68 | 6.213,96 | 6.168,28 | -44,40 | -0,71 |
| - Bekerja | 5.516,66 | 5.625,34 | 5.797,92 | 5.801,25 | 5.755,93 | -42,00 | -0,72 |
| - Pengangguran | 448,43 | 424,69 | 414,75 | 412,71 | 412,36 | -2,40 | -0,58 |
| Bukan Angkatan Kerja | 3.291,27 | 3.265,24 | 3.175,59 | 3.227,34 | 3.371,54 | 195,95 | 6,17 |
| | persen | persen | persen | persen | persen | persen poin | |
| Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) | 64,44 | 64,95 | 66,17 | 65,82 | 64,66 | | -1,52 |
| - Laki-Laki | 82,16 | 81,80 | 82,95 | 84,11 | 81,96 | | -0,98 |
| - Perempuan | 46,16 | 47,57 | 48,90 | 46,99 | 46,87 | | -2,03 |

Setengah Pengangguran Menurut Jenis Kelamin Setengah penganggur adalah penduduk bekerja dengan jam kerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam per minggu) dan masih mencari pekerjaan atau bersedia menerima pekerjaan lain. Tingkat setengah pengangguran pada Agustus 2025 adalah sebesar 6,66 persen. Hal ini berarti dari 100 penduduk bekerja terdapat sekitar 6–7 orang yang termasuk setengah penganggur. Dibandingkan Agustus 2024, tingkat setengah pengangguran mengalami penurunan sebesar 0,11 persen poin. Pada Agustus 2025, tingkat setengah pengangguran laki-laki sebesar 7,24 persen, sedangkan tingkat setengah pengangguran perempuan sebesar 5,61 persen dibandingkan Agustus 2024, tingkat setengah pengangguran laki-laki naik sebesar 0,48 persen poin, sedangkan tingkat setengah pengangguran perempuan turun sebesar 1,18 persen poin.

Gambar 1. Tren Tingkat Setengah Pengangguran Menurut Jenis Kelamin (persen), Agustus 2023–Agustus 2025



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2025

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Banten. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran secara mendalam mengenai pelaksanaan program pelatihan kerja, hambatan yang dihadapi, serta strategi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penelitian difokuskan pada kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah sebagai bentuk pelayanan publik dan pemberdayaan tenaga kerja. Lokasi penelitian dilakukan di Provinsi Banten dengan mempertimbangkan tingginya angka pengangguran dan ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Data penelitian diperoleh melalui studi pustaka, dokumentasi, serta pengumpulan data sekunder yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS), jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, dan berbagai literatur yang relevan dengan pengangguran, pelatihan kerja, serta kebijakan ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data mengenai penduduk usia kerja, tingkat partisipasi angkatan kerja, serta tingkat setengah pengangguran di Provinsi Banten sebagai bahan analisis untuk melihat kondisi ketenagakerjaan secara komprehensif.

Dalam proses analisis, penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dengan cara menguraikan dan menginterpretasikan berbagai data yang diperoleh sehingga dapat menggambarkan efektivitas implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi dalam mengurangi pengangguran. Fokus penelitian diarahkan pada peran Dinas Ketenagakerjaan sebagai institusi pelaksana kebijakan, strategi pemerintah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja, serta sinergi antara pemerintah pusat dan daerah dalam menciptakan lapangan kerja yang lebih luas. Analisis dilakukan dengan mengkaji keterkaitan antara peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kompetensi dengan penyerapan tenaga kerja di dunia industri. Penelitian ini juga menelaah berbagai faktor penghambat implementasi kebijakan, seperti rendahnya tingkat pendidikan masyarakat, keterbatasan akses pelatihan, dan ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan menggunakan pendekatan tersebut, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai pentingnya inovasi kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagai solusi strategis dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, mengurangi angka pengangguran, serta mendorong pembangunan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan di Provinsi Banten.

Hasil dan Pembahasa

Dimensi Context

Hasil penelitian mengenai implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi dalam upaya penanggulangan pengangguran di Provinsi Banten menunjukkan bahwa kebijakan tersebut merupakan bentuk respons strategis pemerintah daerah terhadap kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan yang dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara pertumbuhan jumlah angkatan kerja dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Tingginya tingkat pengangguran di Provinsi Banten tidak semata-mata disebabkan oleh keterbatasan peluang kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh rendahnya kualitas sumber daya manusia serta adanya ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia industri yang terus berkembang.



Gambar 2. Visualisasi Konteks Kebijakan

Sumber: Analisis Peneliti, 2026

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2025, tingkat setengah pengangguran di Provinsi Banten mencapai 6,66 persen, yang mengindikasikan bahwa sebagian penduduk yang telah bekerja masih berada pada kondisi pekerjaan dengan jam kerja di bawah standar normal dan tetap berupaya memperoleh pekerjaan tambahan yang lebih layak. Selain itu, tingkat setengah pengangguran pada kelompok laki-laki tercatat sebesar 7,24 persen, lebih tinggi dibandingkan kelompok perempuan yang sebesar 5,61 persen. Data tersebut menunjukkan bahwa persoalan ketenagakerjaan di Provinsi Banten tidak hanya berkaitan dengan aspek kuantitas kesempatan kerja, melainkan juga menyangkut kualitas tenaga kerja dan kemampuan adaptasi masyarakat terhadap dinamika perkembangan industri modern. Perubahan struktur industri yang semakin mengedepankan penggunaan teknologi dan digitalisasi turut menuntut tersedianya tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis, kompetensi profesional, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Dalam konteks tersebut, pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan berupaya mengembangkan kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagai bagian dari strategi pembangunan sumber daya manusia guna meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal agar mampu berkompetisi pada tingkat regional maupun nasional. Kebijakan ini sejalan dengan konsep strategi yang dikemukakan oleh Chandler, yang memandang strategi sebagai suatu perencanaan

mendasar organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang melalui pengelolaan dan pengalokasian sumber daya secara efektif dan efisien. Dengan demikian, program pelatihan kerja berbasis kompetensi diposisikan tidak hanya sebagai aktivitas pendidikan dan pelatihan, tetapi juga sebagai instrumen kebijakan strategis dalam menghasilkan tenaga kerja yang produktif, kompeten, dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja industri.

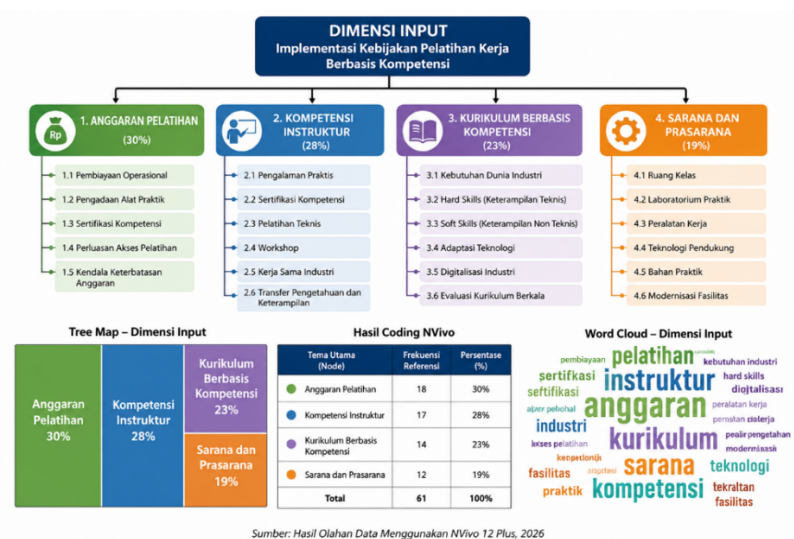
Dalam proses implementasinya, kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi menunjukkan adanya upaya pemerintah dalam membangun sinergi antara lembaga pelatihan kerja, sektor industri, dan masyarakat pencari kerja sebagai bagian dari penguatan sistem ketenagakerjaan daerah. Program pelatihan yang dilaksanakan tidak hanya difokuskan pada penguasaan keterampilan teknis (*hard skills*), tetapi juga diarahkan pada pengembangan kemampuan nonteknis (*soft skills*), seperti kedisiplinan, kemampuan komunikasi, etos kerja, serta kemampuan adaptasi terhadap budaya kerja industri. Materi pelatihan yang diberikan disusun berdasarkan kebutuhan nyata dunia usaha dan dunia industri sehingga kompetensi yang dihasilkan diharapkan lebih relevan dengan tuntutan pasar kerja. Dalam pelaksanaannya, pemerintah menjalin kerja sama dengan berbagai perusahaan industri dan lembaga pelatihan untuk menyelenggarakan program pelatihan, sertifikasi kompetensi, serta pemagangan kerja bagi masyarakat pencari kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas implementasi kebijakan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kesiapan sumber daya manusia pelaksana, ketersediaan sarana dan prasarana pelatihan, dukungan pembiayaan pemerintah, serta tingkat koordinasi dan kolaborasi antara pemerintah, lembaga pelatihan, dan sektor industri. Selain itu, keberhasilan program pelatihan kerja berbasis kompetensi juga sangat bergantung pada kemampuan pemerintah dalam membangun sistem pelatihan yang berkelanjutan dan responsif terhadap perubahan kebutuhan industri. Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa program pelatihan kerja berbasis kompetensi memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, pengurangan tingkat pengangguran terbuka, serta perluasan kesempatan kerja masyarakat. Akan tetapi, implementasi kebijakan masih menghadapi sejumlah kendala, seperti rendahnya tingkat pendidikan masyarakat, keterbatasan akses terhadap pelatihan kerja di beberapa wilayah, rendahnya literasi teknologi, serta belum meratanya distribusi kesempatan kerja antarwilayah di Provinsi Banten. Selain itu, masih

terdapat sebagian masyarakat yang belum memiliki kesadaran mengenai pentingnya peningkatan kompetensi kerja sehingga partisipasi dalam program pelatihan belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi memerlukan penguatan dari berbagai aspek, baik dalam hal regulasi, kelembagaan, pembiayaan, maupun peningkatan kualitas instruktur dan fasilitas pelatihan.

Lebih lanjut, kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi memiliki implikasi strategis terhadap pembangunan ekonomi daerah dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Peningkatan kualitas tenaga kerja melalui program pelatihan berpotensi mendorong peningkatan produktivitas kerja, memperluas kesempatan kerja, serta meningkatkan daya saing daerah dalam menarik investasi sektor industri. Ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan industri akan mempermudah perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia berkualitas sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Di sisi lain, masyarakat yang memiliki kompetensi kerja yang memadai juga akan memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan yang layak dengan tingkat pendapatan yang lebih baik. Oleh sebab itu, kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai solusi jangka pendek dalam mengurangi pengangguran, tetapi juga sebagai strategi pembangunan jangka panjang dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Namun demikian, untuk mengoptimalkan implementasi kebijakan tersebut, diperlukan evaluasi program secara berkala, penyesuaian kurikulum pelatihan dengan perkembangan kebutuhan industri, perluasan kemitraan dengan sektor swasta, serta pemerataan akses pelatihan kerja hingga wilayah perdesaan. Selain itu, pemerintah juga perlu memperkuat sistem monitoring dan evaluasi terhadap lulusan pelatihan guna mengukur efektivitas program dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian, kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi diharapkan mampu menjadi instrumen strategis dalam menurunkan tingkat pengangguran, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta memperkuat ketahanan ekonomi masyarakat di Provinsi Banten secara berkelanjutan.

Dimensi Input dalam Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi

Dimensi input dalam implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi merupakan aspek yang sangat menentukan keberhasilan program dalam mencapai tujuan pengurangan pengangguran dan peningkatan kualitas tenaga kerja. Dimensi ini berkaitan dengan berbagai sumber daya yang digunakan dalam pelaksanaan kebijakan, baik berupa sumber daya manusia, anggaran, kurikulum pelatihan, maupun sarana dan prasarana pendukung. Keberadaan input yang memadai akan memengaruhi efektivitas proses pelatihan serta kualitas lulusan yang dihasilkan. Oleh karena itu, pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan perlu memastikan bahwa seluruh komponen input dapat dikelola secara optimal agar program pelatihan kerja mampu menjawab kebutuhan dunia industri dan pasar kerja yang terus berkembang.



Gambar 3. Visualisasi Input Kebijakan
Sumber: Analisis Peneliti, 2026

Salah satu komponen utama dalam dimensi input adalah anggaran pelatihan kerja. Ketersediaan anggaran menjadi faktor penting dalam mendukung penyelenggaraan program pelatihan berbasis kompetensi karena berkaitan langsung dengan pembiayaan operasional, penyediaan fasilitas, pengadaan alat praktik, hingga pelaksanaan sertifikasi kompetensi. Dalam implementasinya, pemerintah daerah mengalokasikan anggaran melalui program ketenagakerjaan yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya

manusia dan memperluas kesempatan kerja masyarakat. Namun demikian, keterbatasan anggaran sering kali menjadi kendala dalam memperluas jangkauan pelatihan, terutama bagi masyarakat di wilayah pedesaan atau daerah dengan akses pelatihan yang masih terbatas. Kondisi tersebut menyebabkan belum meratanya kesempatan masyarakat untuk memperoleh pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efektivitas program pelatihan kerja berbasis kompetensi sangat dipengaruhi oleh dukungan pembiayaan yang memadai, karena anggaran yang terbatas dapat menghambat kualitas pelaksanaan pelatihan dan penyediaan fasilitas yang sesuai standar industri (Dharmawan et al., 2022).

Selain anggaran, kompetensi instruktur juga menjadi faktor penting dalam dimensi input kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi. Instruktur memiliki peran strategis sebagai fasilitator dalam proses transfer pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja kepada peserta pelatihan. Kualitas instruktur akan memengaruhi kemampuan peserta dalam memahami materi pelatihan dan menguasai keterampilan yang dibutuhkan dunia kerja. Oleh karena itu, instruktur pelatihan kerja dituntut tidak hanya memiliki kemampuan akademik, tetapi juga pengalaman praktis dan sertifikasi kompetensi sesuai bidang keahlian yang diajarkan. Dalam konteks implementasi kebijakan di Provinsi Banten, peningkatan kapasitas instruktur dilakukan melalui pelatihan teknis, workshop, dan kerja sama dengan sektor industri guna menyesuaikan kompetensi pengajar dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja. Upaya tersebut penting dilakukan agar materi pelatihan yang diberikan tidak bersifat teoritis semata, melainkan mampu memberikan pengalaman praktis yang relevan dengan kondisi dunia industri saat ini. Program inovasi ketenagakerjaan yang dikembangkan pemerintah daerah juga menunjukkan bahwa peningkatan kualitas instruktur menjadi bagian penting dalam mendukung keberhasilan program pengurangan pengangguran melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi (Yusuf, 2023).

Komponen input berikutnya adalah kurikulum pelatihan kerja berbasis kompetensi. Kurikulum memiliki fungsi sebagai pedoman dalam menentukan materi, metode, dan capaian pembelajaran yang harus dikuasai peserta pelatihan. Dalam implementasi kebijakan pelatihan kerja, kurikulum harus dirancang berdasarkan kebutuhan nyata dunia usaha dan dunia industri agar kompetensi yang dihasilkan sesuai dengan tuntutan pasar

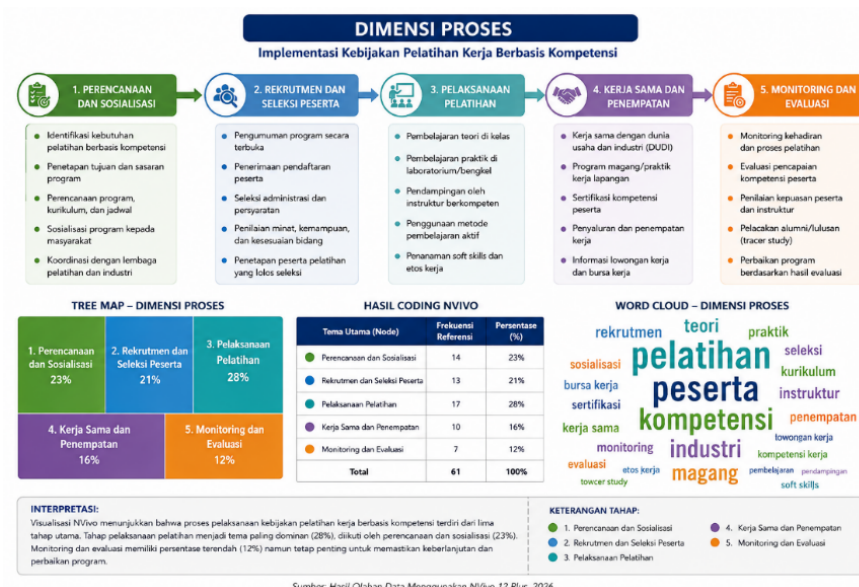
kerja. Kurikulum pelatihan berbasis kompetensi umumnya menekankan pada penguasaan keterampilan praktis, kemampuan teknis, serta pengembangan soft skills seperti komunikasi, disiplin, kerja sama tim, dan etos kerja. Penyesuaian kurikulum terhadap perkembangan teknologi dan digitalisasi industri menjadi hal yang sangat penting mengingat perubahan dunia kerja yang semakin dinamis. Oleh sebab itu, pemerintah perlu melakukan evaluasi kurikulum secara berkala dengan melibatkan sektor industri dan lembaga pelatihan agar materi yang diberikan tetap relevan dan adaptif terhadap kebutuhan tenaga kerja masa kini. Menurut Dharmawan et al. (2022), keberhasilan pelatihan kerja berbasis kompetensi sangat dipengaruhi oleh kesesuaian kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja, karena ketidaksesuaian materi pelatihan dapat menyebabkan rendahnya penyerapan tenaga kerja setelah mengikuti program pelatihan.

Sarana dan prasarana pelatihan juga menjadi bagian penting dalam dimensi input implementasi kebijakan. Sarana pelatihan meliputi ruang kelas, laboratorium praktik, peralatan kerja, teknologi pendukung, serta bahan praktik yang digunakan selama proses pelatihan berlangsung. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai akan mendukung terciptanya proses pembelajaran yang efektif dan memberikan pengalaman praktik yang sesuai dengan kondisi dunia industri. Dalam pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kompetensi, penggunaan peralatan yang modern dan sesuai standar industri menjadi kebutuhan penting agar peserta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja sebenarnya. Akan tetapi, masih terdapat beberapa lembaga pelatihan yang menghadapi keterbatasan fasilitas sehingga pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya optimal. Keterbatasan tersebut dapat memengaruhi kualitas keterampilan peserta serta mengurangi efektivitas program dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu meningkatkan investasi pada pengembangan fasilitas pelatihan, termasuk memperluas kerja sama dengan sektor swasta dan industri dalam penyediaan sarana praktik kerja yang lebih modern dan relevan dengan perkembangan teknologi industri (Yusuf, 2023).

Secara keseluruhan, dimensi input dalam implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi menunjukkan bahwa keberhasilan program sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya pendukung yang dimiliki pemerintah daerah. Anggaran yang memadai, instruktur yang kompeten, kurikulum yang relevan, serta sarana dan prasarana

yang sesuai standar industri merupakan komponen utama yang saling berkaitan dalam mendukung efektivitas pelaksanaan pelatihan kerja. Dengan pengelolaan input yang optimal, program pelatihan kerja berbasis kompetensi diharapkan mampu menghasilkan tenaga kerja yang produktif, kompetitif, dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja sehingga dapat berkontribusi dalam mengurangi tingkat pengangguran serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Provinsi Banten.

Dimensi Process Dalam Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi



Gambar 4. Proses Implementasi Kebijakan
Sumber: Analisis Peneliti, 2026

Keberhasilan implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi tidak hanya ditentukan oleh kesiapan dimensi input seperti anggaran, instruktur, kurikulum, serta sarana dan prasarana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas proses pelaksanaan program. Dalam perspektif model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*), dimensi *process* berfokus pada bagaimana kebijakan dijalankan, mekanisme pelaksanaan program, serta efektivitas kegiatan pelatihan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada konteks Provinsi Banten, proses implementasi pelatihan kerja berbasis kompetensi menjadi langkah strategis pemerintah daerah dalam meningkatkan

kualitas sumber daya manusia di tengah tingginya angka pengangguran dan ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri. Oleh karena itu, proses pelaksanaan program harus dilakukan secara sistematis, terukur, dan berorientasi pada kebutuhan pasar kerja agar mampu menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan siap kerja (Tambunan, 2016).

Pelaksanaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi diawali dengan mekanisme rekrutmen dan seleksi peserta pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan melalui Balai Latihan Kerja (BLK) dan lembaga pelatihan kerja lainnya. Proses rekrutmen umumnya dilakukan secara terbuka melalui pengumuman kepada masyarakat, baik melalui media sosial, website resmi pemerintah, maupun kerja sama dengan pemerintah kabupaten/kota. Seleksi peserta dilakukan berdasarkan persyaratan administrasi, tingkat pendidikan, usia produktif, serta minat dan kemampuan calon peserta sesuai bidang pelatihan yang dipilih. Mekanisme tersebut bertujuan agar peserta yang mengikuti pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan program dan memiliki potensi untuk dikembangkan menjadi tenaga kerja yang kompeten. Namun demikian, dalam implementasinya masih ditemukan beberapa kendala, seperti rendahnya tingkat partisipasi masyarakat di wilayah tertentu, keterbatasan informasi mengenai program pelatihan, serta kurangnya pemahaman masyarakat terhadap pentingnya peningkatan kompetensi kerja (Gestiyarini et al., 2023). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses sosialisasi program masih perlu diperkuat agar akses masyarakat terhadap pelatihan kerja dapat lebih merata.

Dalam tahap pelaksanaan pembelajaran, program pelatihan kerja berbasis kompetensi dilaksanakan melalui kombinasi pembelajaran teori dan praktik kerja. Materi teori diberikan untuk memperkuat pemahaman peserta mengenai konsep dasar bidang keahlian, standar operasional kerja, keselamatan kerja, serta pengembangan karakter dan etos kerja. Sementara itu, pembelajaran praktik lebih difokuskan pada penguasaan keterampilan teknis sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Model pembelajaran berbasis praktik dinilai lebih efektif dalam meningkatkan kemampuan peserta karena memberikan pengalaman langsung yang menyerupai kondisi kerja nyata. Instruktur memiliki peran penting dalam proses ini, tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan fasilitator dalam pengembangan kompetensi peserta

pelatihan. Kompetensi instruktur yang memiliki pengalaman industri dan sertifikasi keahlian menjadi faktor pendukung keberhasilan pelatihan kerja berbasis kompetensi (Dharmawan et al., 2022). Dengan demikian, kualitas proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kemampuan instruktur dalam mengintegrasikan teori dengan praktik kerja yang relevan terhadap kebutuhan industri modern.

Selain itu, implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Provinsi Banten juga melibatkan kerja sama antara pemerintah daerah, lembaga pelatihan, dan dunia usaha serta dunia industri. Kolaborasi tersebut dilakukan melalui program pemagangan, praktik kerja lapangan, sertifikasi kompetensi, hingga penyaluran tenaga kerja setelah peserta menyelesaikan pelatihan. Kerja sama dengan sektor industri menjadi aspek penting karena memungkinkan kurikulum dan materi pelatihan disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan pasar kerja. Program pelatihan yang terintegrasi dengan kebutuhan industri akan meningkatkan peluang peserta untuk terserap dalam dunia kerja setelah mengikuti pelatihan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sinergi antara pemerintah dan sektor industri memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas program pengurangan pengangguran melalui peningkatan kompetensi tenaga kerja (Gestiyarini et al., 2023). Dalam konteks Provinsi Banten sebagai kawasan industri yang berkembang pesat, kemitraan dengan perusahaan industri menjadi langkah strategis dalam memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat lokal.

Pada tahap monitoring dan evaluasi, pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program pelatihan guna memastikan bahwa kegiatan berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan. Monitoring dilakukan terhadap kehadiran peserta, kualitas pembelajaran, penggunaan sarana pelatihan, hingga capaian kompetensi peserta setelah menyelesaikan program. Evaluasi program juga dilakukan melalui pengukuran tingkat keberhasilan lulusan dalam memperoleh pekerjaan atau meningkatkan produktivitas kerja. Akan tetapi, implementasi monitoring dan evaluasi masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan sumber daya pengawas, kurang optimalnya sistem pelacakan alumni pelatihan, serta belum meratanya kualitas pelaksanaan program di setiap daerah. Selain itu, beberapa hambatan lain yang muncul selama proses implementasi meliputi keterbatasan fasilitas praktik, rendahnya literasi teknologi peserta, dan ketidaksesuaian antara jumlah peserta

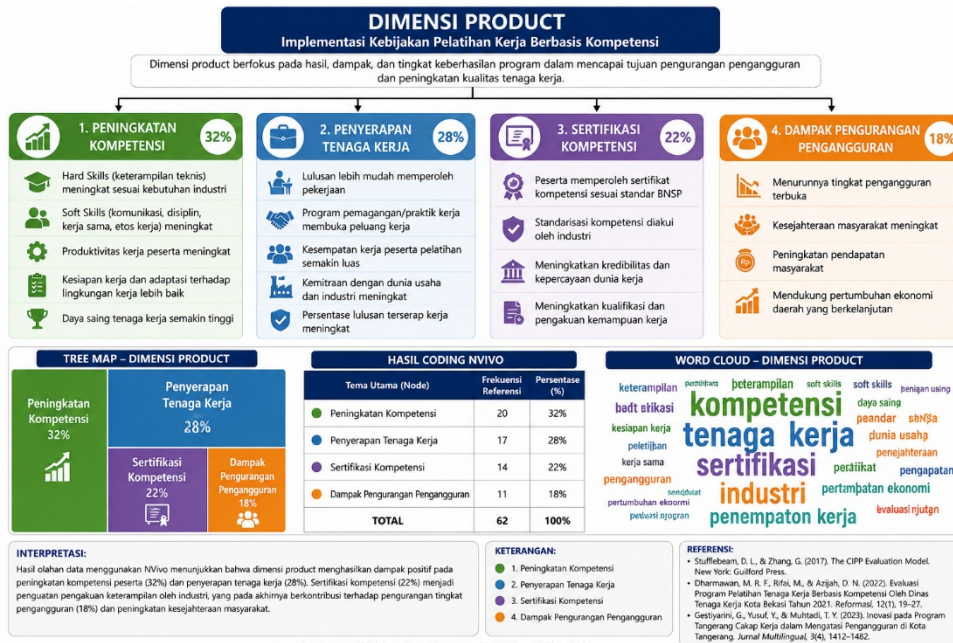
pelatihan dengan kapasitas lembaga pelatihan yang tersedia (Suryani et al., 2023). Hambatan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas proses implementasi masih memerlukan penguatan dalam aspek koordinasi, pengawasan, dan pemerataan kualitas program pelatihan kerja.

Secara keseluruhan, dimensi *process* dalam implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Provinsi Banten menunjukkan bahwa proses pelaksanaan program telah diarahkan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pendekatan pelatihan yang sistematis dan berbasis kebutuhan industri. Mekanisme rekrutmen peserta, pelaksanaan pembelajaran teori dan praktik, keterlibatan instruktur profesional, serta kerja sama dengan dunia industri menjadi komponen penting dalam mendukung keberhasilan program. Meskipun demikian, efektivitas implementasi masih menghadapi sejumlah tantangan yang berkaitan dengan keterbatasan akses pelatihan, kualitas fasilitas, serta monitoring program yang belum optimal. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu terus melakukan inovasi dan evaluasi berkelanjutan agar proses implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kompetensi tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, serta pengurangan tingkat pengangguran di Provinsi Banten (Tambunan, 2016).

Dimensi Product dalam Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi

Dimensi product dalam model evaluasi CIPP berfokus pada hasil, dampak, dan tingkat keberhasilan program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Provinsi Banten, evaluasi produk dilakukan untuk mengukur sejauh mana program pelatihan mampu meningkatkan kompetensi tenaga kerja, memperluas kesempatan kerja, serta berkontribusi terhadap pengurangan tingkat pengangguran. Keberhasilan program tidak hanya diukur dari jumlah peserta yang mengikuti pelatihan, tetapi juga dari kemampuan lulusan dalam memperoleh pekerjaan, meningkatkan produktivitas kerja, serta memenuhi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Menurut Stufflebeam, evaluasi produk

bertujuan untuk menilai hasil akhir program sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai keberlanjutan, perbaikan, atau pengembangan program di masa mendatang.



Gambar 5. Visualisasi Produk Implementasi Kebijakan
Sumber: Analisis Peneliti, 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berbasis kompetensi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Provinsi Banten. Peserta yang telah mengikuti pelatihan memperoleh tambahan pengetahuan, keterampilan teknis (*hard skills*), dan keterampilan nonteknis (*soft skills*) yang lebih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan dan sertifikasi kerja meningkatkan daya saing tenaga kerja sehingga peluang untuk memperoleh pekerjaan menjadi lebih besar. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan et al. (2022) yang menyatakan bahwa program pelatihan kerja berbasis kompetensi berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi tenaga kerja dan kesiapan kerja peserta melalui proses pembelajaran yang sesuai dengan standar industri.

Selain peningkatan kompetensi, dimensi produk juga dapat dilihat dari tingkat penyerapan tenaga kerja setelah peserta menyelesaikan program pelatihan. Program yang terintegrasi dengan dunia usaha dan dunia industri melalui kegiatan pemagangan,

sertifikasi kompetensi, dan penempatan kerja menunjukkan peluang yang lebih besar bagi lulusan untuk memasuki pasar kerja. Kerja sama antara pemerintah daerah, Balai Latihan Kerja (BLK), dan sektor industri menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas penyerapan tenaga kerja. Gestiyarini et al. (2023) menjelaskan bahwa program pelatihan yang disertai dengan sistem penempatan kerja dan kemitraan industri mampu meningkatkan peluang kerja peserta serta membantu mengurangi angka pengangguran di daerah.

Meskipun demikian, hasil evaluasi produk menunjukkan bahwa efektivitas program belum sepenuhnya optimal. Masih terdapat lulusan pelatihan yang belum terserap ke dunia kerja karena terbatasnya lapangan pekerjaan, ketidaksesuaian kebutuhan industri dengan kompetensi tertentu, serta persaingan tenaga kerja yang semakin tinggi. Selain itu, belum optimalnya sistem *tracer study* dan pemantauan alumni menyebabkan pemerintah daerah mengalami kesulitan dalam mengukur secara akurat tingkat keberhasilan program dalam jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem monitoring pascapelatihan, peningkatan kerja sama dengan sektor industri, serta penyesuaian program pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang agar dampak program dapat dirasakan secara lebih luas oleh masyarakat.

Secara keseluruhan, dimensi produk menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Provinsi Banten telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan daya saing sumber daya manusia, dan perluasan kesempatan kerja. Keberhasilan program tercermin dari meningkatnya kompetensi peserta, bertambahnya jumlah tenaga kerja bersertifikat, serta meningkatnya peluang kerja bagi lulusan pelatihan. Dengan penguatan sistem evaluasi dan kemitraan industri yang berkelanjutan, program pelatihan kerja berbasis kompetensi diharapkan mampu menjadi instrumen strategis dalam mengurangi pengangguran dan mendorong pembangunan ekonomi daerah yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Simpulan

Implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Provinsi Banten merupakan salah satu strategi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus mengurangi tingkat pengangguran. Berdasarkan analisis

menggunakan model evaluasi CIPP, pada dimensi context ditemukan bahwa kebijakan ini hadir sebagai respons terhadap tingginya angka pengangguran, setengah pengangguran, serta ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Program pelatihan berbasis kompetensi menjadi instrumen penting untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja melalui pengembangan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja. Pada dimensi input, keberhasilan program sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya pendukung, meliputi anggaran, kompetensi instruktur, relevansi kurikulum, serta sarana dan prasarana pelatihan. Meskipun berbagai komponen tersebut telah tersedia, masih ditemukan keterbatasan dalam pemerataan akses pelatihan, ketersediaan fasilitas yang sesuai standar industri, serta kebutuhan peningkatan kapasitas instruktur agar mampu mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja yang dinamis.

Pada dimensi process, pelaksanaan program telah dilakukan melalui mekanisme rekrutmen peserta, pembelajaran teori dan praktik, sertifikasi kompetensi, serta kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri. Namun demikian, implementasi program masih menghadapi beberapa kendala, seperti rendahnya partisipasi masyarakat di wilayah tertentu, keterbatasan fasilitas pelatihan, rendahnya literasi teknologi peserta, dan belum optimalnya sistem monitoring serta evaluasi program.

Sementara itu, pada dimensi product, program pelatihan kerja berbasis kompetensi terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi tenaga kerja, peningkatan daya saing sumber daya manusia, serta perluasan peluang kerja bagi peserta pelatihan. Akan tetapi, efektivitas program dalam menurunkan pengangguran belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat lulusan yang belum terserap ke dunia kerja dan belum tersedianya sistem pelacakan alumni yang terintegrasi. Oleh karena itu, penguatan kemitraan industri, peningkatan kualitas pelatihan, dan evaluasi berkelanjutan menjadi faktor penting dalam meningkatkan keberhasilan program pada masa mendatang.

Daftar Pustaka

- Amira, S., Jenawi, B., & Sujarwani, R. (2022). Strategi Kebijakan Mengatasi Pengangguran Terbuka Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Di Kabupaten Bintan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 958–995. <https://doi.org/10.56552/jisipol.V4i1.92>

- Gestiyarini, G., Yusuf, Y., & Muhtadi, T. Y. (2023). Inovasi Pada Program Tangerang Cakap Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kota Tangerang (Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang). *Jurnal Multilingual*, 3(4), 1412–1482.
- Gestiyarini, G., Yusuf, Y., & Muhtadi, T. Y. (2023). Inovasi Pada Program Tangerang Cakap Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kota Tangerang (Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang). *Jurnal Multilingual*, 3(4), 1412–1482.
- Gestiyarini, G., Yusuf, Y., & Muhtadi, T. Y. (2023). Inovasi Pada Program Tangerang Cakap Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kota Tangerang (Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang). *Jurnal Multilingual*, 3(4), 1412–1482.
- Jumanah, & Rosita, H. (2025). Implementasi Program Bantuan Produktif Usaha Mikro (BPUM) oleh Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pandeglang. *Journal of Public Administration and Local Governance*, 95–111.
- Jumanah. (2014). Analisis Kualitas Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Lebak. *Jurnal Ilmiah Niagara*, VII, 93–108.
- Tambunan, K. (2016). Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran Terbuka Di Kota Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*, 4(1), 1–23.
- Tambunan, K. (2016). Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran Terbuka di Kota Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*, 4(1), 1–23.