

Efektivitas Kebijakan Pelatihan Kerja Pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Barat dalam Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta

Sella Gusmay Dwi Yanti^{*1}, Ngabiyanto², Sunarto³, dan Tutik Wijayanti⁴

^{1,2}Jurusan Politik dan Kewarganegaraan, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang

Info Artikel

Article History

Disubmit 20 Januari 2022

Diterima 30 Juni 2022

Diterbitkan 2 Juli 2022

Kata Kunci

efektivitas;
pelatihan kerja PPKD;
penyerapan tenaga kerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan kerja PPKD Jakarta Barat dilihat dari materi, instruktur, dan metode dan untuk mengetahui bagaimana efektivitas pelatihan kerja PPKD Jakarta Barat dalam penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode mix method. Dalam penelitian ini salah satu metode lebih dominan terhadap metode lain. Metode yang lebih dominan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Fokus penelitian ini adalah efektivitas pelatihan kerja PPKD Jakarta Barat dan penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta. Sumber data penelitian ini diperoleh dari responden dan informan dengan menggunakan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Metode pengumpulan datanya menggunakan angket, wawancara, observasi dan dokumentasi. Keabsahan data penelitian dilakukan dengan triangulasi teknik. Analisis data penelitian ini menggunakan model analisis data interaktif dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada angket analisis yang digunakan adalah teknik deskriptif dengan persentase. Hasil penelitian menunjukkan efektivitas pelatihan kerja efektif dilihat dari instruktur, materi, dan metode. Hasil observasi secara langsung sarana dan prasarana sudah menunjang serta alat dan bahan yang dipakai juga sudah memenuhi kebutuhan tiap kejuruan. Efektivitas pelatihan kerja PPKD Jakarta Barat dalam penyerapan tenaga kerja juga efektif di tahun 2019 lebih dari 50% dari jumlah peserta yang lulus dan terserap di pasar kerja baik yang bekerja maupun yang berwirausaha walaupun mengalami penurunan pada tahun 2020 dan 2021 karena terkendala adanya pandemi COVID – 19.

Abstract

This study aims to determine the effectiveness of the West Jakarta PPKD job training in terms of materials, instructors, and methods and to find out how the West Jakarta PPKD job training is effective in absorbing workers in DKI Jakarta. This research uses the mixed method method. In this study one method is more dominant than other methods. The more dominant method in this study is the qualitative method. The focus of this research is the effectiveness of West Jakarta PPKD job training and employment in DKI Jakarta. The data source for this research was obtained from respondents and informants using qualitative and quantitative research. Methods of data collection using questionnaires, interviews, observation and documentation. The validity of the research data was carried out by technical triangulation. Data analysis in this study used an interactive data analysis model with the stages of data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. In the analytical questionnaire used is a descriptive technique with percentages. The results of the research show that the effectiveness of job training is effective in terms of instructors, materials, and methods. The results of direct observation of the facilities and infrastructure have been supportive and the tools and materials used have also met the needs of each profession. The effectiveness of West Jakarta PPKD job training in absorbing the workforce was also effective in 2019 more than 50% of the number of participants who graduated and were absorbed in the job market both employed and self-employed despite experiencing a decline in 2020 and 2021 due to the constraints of the COVID-19 pandemic.

* E-mail: sellagusmay@gmail.com

Address: Gunungpati, Semarang, Indonesia, 50229

PENDAHULUAN

Pengangguran harus mendapat perhatian serius dari pemerintah dan masyarakat apalagi kita akan menghadapi revolusi industri 4.0. Prof. Klaus Martin Schwab, teknisi dan ekonom Jerman, yang juga pendiri dan Executive Chairman World Economic Forum, yang pertama kali memperkenalkannya. Dalam bukunya *the Fourth Industrial Revolution* (2017), ia menyebutkan bahwa saat ini kita berada pada awal sebuah revolusi yang secara mendasar mengubah cara hidup, bekerja dan berhubungan satu sama lain. Perubahan itu sangat dramatis dan terjadi pada kecepatan eksponensial. Berbagai perubahan dunia tenaga kerja di era revolusi industri 4.0 seiring berjalannya waktu akan berubah. Munculnya pekerjaan baru yang berkaitan dengan teknologi akan berkembang dengan sangat pesat. Selain itu akan ada beberapa skill yang wajib dimiliki yang tentunya sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Dalam mengatasi masalah pengangguran perlu adanya peningkatan kualitas kerja yang sangat berpengaruh dalam peningkatan ekonomi Negara. Ekonomi Negara akan menjadi baik apabila tenaga kerjanya potensial dan dapat meningkatkan pendapatan nasional. Melihat masalah dalam mengatasi kondisi angkatan kerja seperti di atas diperlukan upaya – upaya yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mampu bersaing. Salah satu upaya untuk mengembangkan kualitas (SDM) yaitu dengan memberikan pelatihan keterampilan masyarakat. Seperti yang tercantum dalam peraturan pemerintah No. 37 tahun 1991 tentang Pendidikan luar Sekolah nomor 73 tahun 1991 pasal 2, ayat 2 dan ayat 3 yakni, (a) Membina warga belajar agar memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap mental yang diperlukan untuk mengembangkan diri, bekerja mencari nafkah atau melanjutkan ke tingkat dan atau jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan (b) Memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang tidak dapat dipenuhi dalam jalur pendidikan sekolah.

Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumberdaya para pekerja Indonesia. Menurut Simamora dalam jurnal (Ningrum, Sunuharyo, & Hakam, 2013) “pelatihan (training) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan– tujuan organisasional”. Menurut Veithzal Rivai dalam jurnal (Mulyani, 2017) “pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori”.

Tentunya pengembangan dan pembinaan sumber daya ini meliputi seluruh kegiatan yang berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu angkatan kerja yang dapat terserap ke pasar kerja setelah menyelesaikan pelatihan. Pelatihan yang diadakan harus diarahkan pada pembentukan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, dengan demikian hasil dari penelitian tersebut akan melahirkan angkatan kerja yang berkualitas dan memberikan kontribusi selain itu juga memberikan peluang kerja dan penciptaan kesempatan kerja.

Pelatihan kerja harus diawali dan diidentifikasi oleh pasar kerja. Mengidentifikasi masalah ketenagakerjaan yang bisa menjadi acuan untuk pelatihan kerja. Hal yang

wajib dilakukan adalah melakukan inovasi baru dalam meningkatkan keterampilan kerja para tenaga kerja yang sesuai dengan perkembangan zaman. Pelatihan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja akan menimbulkan masalah baru yaitu bertambahnya jumlah pengangguran friksional dimana kualitas tenaga kerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan lowongan pekerjaan yang tersedia sehingga membuat pembuka lowongan pekerjaan untuk merekrut para pekerja dari luar yang memiliki keterampilan juga kualitas yang dibutuhkan. Pelatihan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga menguntungkan dua belah pihak baik para pencari kerja maupun pencipta lapangan kerja. indikator yang masuk kedalam manajemen pelatihan kerja untuk mendukung keberhasilan pelatihan yaitu kurikulum yang tepat, instruktur yang mumpuni di bidangnya, dan sistem pembelajaran yang tepat. Keberhasilan pelatihan diukur dari manajemen pelatihan itu sendiri. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan manajemen pelatihan yang tepat dan efektif sehingga alumni pelatihan kerja dapat terserap di pasar kerja.

Masalah pengangguran tidak dapat dipungkiri sudah menjadi permasalahan menahun yang tak kunjung selesai. Terlebih di Ibukota DKI Jakarta yang menjadi pusat metropolitan dan pusat kegiatan masyarakat dengan populasi penduduk yang tidak sedikit sekitar 10,56 juta penduduk. Menurut data Badan Pusat Statistik tingkat pengangguran terbuka (persen) tahun 2018 – 2020.

Tabel 1. Tingkat pengangguran Terbuka Tahun 2018 - 2020

Wilayah	Tingkat Pengangguran Terbuka (Persen)		
	2018	2019	2020
DKI Jakarta	6,24	6,22	10,95
Kepulauan Seribu	5,33	5,44	7,37
Jakarta Selatan	6,31	6,48	10,79
Jakarta Timur	6,67	6,15	9,29
Jakarta Pusat	6,56	7,51	10,97
Jakarta Barat	5,00	5,21	12,27
Jakarta Utara	7,01	6,32	11,79

Sumber : Badan Pusat Statistik

Berdasarkan dari data BPS di atas tingkat pengangguran di Jakarta barat paling tinggi pada tahun 2020 sebesar 12,27 persen. Kepala Bagian Ekonomi Pembangunan Pemerintah kota Jakarta barat Iqbal Idham Ramid mengatakan peningkatan tersebut lantaran selama pandemi Covid-19 banyak karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. Pemerintah telah banyak memiliki Balai Latihan Kerja (BLK) di seluruh Indonesia sebagai salah satunya BLK yang ada di Jakarta Barat yang sekarang sudah berganti nama menjadi Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Barat. Berdasarkan Surat keputusan Gubernur Nomor 116 tahun 2010, tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pelatihan kerja Daerah Jakarta barat, PPKD Jakarta Barat merupakan salah satu unit pelaksana teknis pada bidang pelatihan kerja. PPKD Jakarta Barat, secara administrasi berada di bawah pembinaan Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Provinsi Daerah Ibukota Jakarta.

PPKD Jakarta Barat diprogramkan dengan cara yang sama dengan PPKD lainnya yaitu mengurangi pengangguran di DKI Jakarta dengan memberikan pelatihan keterampilan kepada pekerja dimana pelatihan PPKD berbasis pasar kerja. PPKD khusus menasar pada industri karena DKI Jakarta merupakan kawasan industri. Oleh karena itu ditujukan untuk bidang profesional interdisipliner, seperti sektor otomotif, teknik mesin, listrik dan kantor. Program-program pelatihan vokasi yang ditujukan untuk kewirausahaan dan pariwisata juga telah dibuat, seperti kelas memasak, make-up, fashion dan bahasa asing, tanpa melupakan teknologi yang penting saat ini, sehingga PPKD Jakarta Barat juga memiliki pelatihan multimedia dan desain grafis. PPKD Jakbar dapat menyelenggarakan pelatihan hingga 600 pencari kerja setiap tahun, tergantung pada kondisi dan fasilitas yang tersedia serta jumlah instruktur yang tersedia saat ini. Dalam pelatihan PPKD ini diterapkan prinsip "training by doing" yang menekankan pada bagian praktek dengan 75% dan teori 25%. Pelatihan dilakukan berupa presentasi penjualan, demonstrasi, simulasi, atau pelatihan yang mengarah pada kerja nyata.

Dengan adanya pelatihan keterampilan yang disediakan oleh Pemerintah Kota Jakarta seharusnya dengan adanya pelatihan tersebut para peserta pelatihan bisa mendapatkan pekerjaan setelah lulus dari PPKD Jakarta Barat, namun pada kenyataannya belum optimalnya jumlah lulusan pelatihan kerja yang terserap ke dalam dunia kerja. Waktu pelatihan yang singkat, kurikulum pelatihan yang belum relevan dengan kebutuhan pasar kerja saat ini menjadi faktor belum optimalnya lulusan pelatihan kerja yang terserap ke pasar kerja. Hal tersebut berdampak pada kerjasama perusahaan dengan PPKD Jakarta Barat yang belum maksimal karena kurikulum pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut kajian terdahulu program pelatihan keterampilan dan pendidikan sangat berpengaruh bagi seseorang yang masuk usia produktif untuk mampu diterima di dalam pasar kerja. Dengan adanya program pelatihan kerja untuk masyarakat apalagi seseorang yang tidak mampu melanjutkan pendidikannya ke perguruan tinggi program ini sangat berguna untuk meningkatkan sumber daya manusia. Dari latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang "Efektivitas Kebijakan Pelatihan Kerja Pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Barat Dalam Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode mix method. Dalam penelitian ini salah satu metode lebih dominan terhadap metode lain. Metode yang lebih dominan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Fokus penelitian ini adalah efektivitas pelatihan kerja PPKD Jakarta Barat dan penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta. Sumber data penelitian ini diperoleh dari responden dan informan dengan menggunakan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket, wawancara, observasi dan dokumentasi. Keabsahan data penelitian dilakukan dengan triangulasi teknik. Analisis data penelitian ini menggunakan model analisis data interaktif dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data,

penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada angket analisis yang digunakan adalah teknik deskriptif dengan persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PPKD Jakarta Barat secara administratif dikendalikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. PPKD Jakbar dapat menyelenggarakan pelatihan hingga 600 pencari kerja setiap tahun tergantung pada kondisi dan fasilitas yang tersedia serta jumlah instruktur yang tersedia saat ini. Dalam pelatihan PPKD ini diterapkan prinsip "training by doing" yang menekankan pada bagian praktek 75% dan 25% teori. Pelaksanaan pelatihan berupa presentasi penjualan, demonstrasi, simulasi, atau pelatihan yang mengarah pada kerja nyata. PPKD Jakarta Barat diprogramkan dengan cara yang sama dengan PPKD lainnya yaitu mengurangi pengangguran di DKI Jakarta dengan memberikan pelatihan keterampilan kepada pekerja dimana pelatihan PPKD berbasis pasar tenaga kerja. PPKD khusus menasar pada industri karena DKI Jakarta merupakan kawasan industri. Oleh karena itu ditujukan untuk bidang profesional interdisipliner, seperti sektor otomotif, teknik mesin, listrik dan kantor. Program-program pelatihan vokasi yang ditujukan untuk kewirausahaan dan pariwisata juga telah dibuat, seperti kelas memasak, kecantikan, fashion dan bahasa asing, tanpa melupakan teknologi yang penting saat ini, sehingga PPKD Jakarta Barat juga memiliki pelatihan multimedia dan desain grafis. Gambaran PPKD Jakarta Barat ini diperinci dengan menjelaskan visi dan misi PPKD Jakarta Barat, struktur organisasi, jabatan dan komitmen, serta pelatihan yang ada.

PPKD memiliki 12 kejuruan dan mempunyai 2 program pelatihan yaitu program reguler dan Mobile Training Unit. 1) Pelatihan reguler merupakan program pelatihan yang dilaksanakan di kantor PPKD Jakarta Barat. Pelatihan dilakukan selama 45 hari kerja (senin sd jumat) dari jam 8 pagi sampai jam 3 sore. Satu kejuruan jumlah peserta bisa sampai 50 peserta. 2) Pelatihan MTU merupakan program pelatihan yang melatih para pencari kerja dan pengangguran di tempat mereka tinggal/berkumpul (lingkungan setempat RT/RW). Tetapi hanya jurusan tertentu yang ada di dalam program MTU diantaranya teknik sepeda motor, teknik pendingin, teknik las listrik, tat arias, dan operator komputer.

Efektivitas pelatihan kerja PPKD Jakarta Barat

Menurut hasil perhitungan terhadap 22 butir soal yang berkaitan dengan efektivitas pelatihan kerja pada Pusat pelatihan Kerja daerah dilihat dari aspek materi, instruktur, dan metode yang di jawab oleh 40 peserta pelatihan PPKD Jakarta Barat termasuk dalam kategori "efektif". Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa dari nilai rata - rata angket 74,7 berada di kategori efektif.

Relevansi Pelatihan Kerja di njau dari metode, instruktur, dan materi Salah satu tujuan dari PPKD Jakarta Barat adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia salah satunya dengan memberikan pelatihan kerja

bagi para pencari kerja agar siap bersaing di pasar kerja. Dalam mewujudkan hal tersebut maka adanya penunjang dalam proses kegiatan pelatihan dilihat dari a) Metode : Metode pelatihan yang dipakai dalam pelatihan ini adalah pembelajaran teoritis menggunakan metode penyampaian teori oleh instruktur, Tanya jawab dilanjutkan dengan pendalaman materi dengan diskusi dan praktek. Selama proses kegiatan pelatihan tentu diadakan evaluasi di akhir pelatihan, sistem evaluasi yang dipakai yaitu tes tertulis dan praktikum 75 kemudian di akhir ada tes uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat BNSP. Setiap instruktur di tiap kejuruan memiliki cara metode pelatihan yang berbeda – beda, namun kebanyakan setiap instruktur lebih mengutamakan praktek dibandingkan dengan teori. Seberapa banyak praktek dan teori yang dilakukan di tentukan oleh instruktur di masing – masing kejuruan. b) Instruktur : Menurut pengamatan peneliti dan wawancara yang dilakukan dengan salah satu instruktur dan Kasubag TU PPKD Jakarta Barat, pelatihan di PPKD Jakarta Barat telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan sesuai juga dengan tugas dan fungsi PPKD. Pedoman dalam melaksanakan pelatihan adalah kurikulum pelatihan. Pada pelaksanaan pelatihan instruktur memiliki andil yang besar dalam keberhasilan suatu pelatihan. Relevansi instruktur dengan keahlian yang dimiliki juga menjadi hal yang sangat penting agar pelatihan berjalan sesuai dengan yang dibutuhkan. Instruktur di PPKD Jakarta Barat berjumlah 12 orang. Efektif atau tidaknya suatu pelatihan akan tergantung pada instruktur dalam menyampaikan materi dan prakteknya. Selain dalam menyampaikan materi dan praktek seorang instruktur juga harus pintar dalam menjalin komunikasi yang baik antara peserta dengan instruktur serta menjaga hubungan yang baik dengan peserta. Seorang instruktur harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang mumpuni di bidangnya masing – masing. Kualitas instruktur selalu ditingkatkan melalui diklat dan upgrading melalui workshop, seminar dan pelatihan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan formalnya masing – masing instruktur. c) Materi pelatihan : Seperti yang sudah dijelaskan pelatihan di PPKD Jakarta barat didasarkan pada ketentuan pelaksanaan yaitu 25% teori dan 75% praktek. Kegiatan pelatihan ini mengacu pada kurikulum yang sudah dibuat oleh para instruktur di masing – masing kejuruan berdasarkan relevansi kebutuhan industri atau pasar kerja di DKI Jakarta.

Efektivitas pelatihan kerja dalam penyerapan tenaga kerja

Tujuan utama PPKD Jakarta barat yaitu meningkatkan kualitas tenagakerja dengan mewadahi pelatihan keterampilan kerja secara gratis sehingga saat lulus dari PPKD Jakarta Barat sudah siap menghadapi tantangan pasar kerja dan dapat terserap di pasar kerja. menurut data dari PPKD Jakarta Barat penulismengelompokkan jumlah alumni peserta yang bekerja dan wirausaha, berikut data monitoring alumni peserta tahun 2019 – 2021.

Jumlah presentase alumni peserta Pelatihan PPKD Jakarta Barat yang bekerja dan berwirausaha pada tahun 2019 yaitu 54,5% dari 1.070 peserta, hal tersebut dapat dikatakan efektif jumlah tersebut sudah mencapai 50%

dari jumlah peserta yang ada, pada tahun 2020 jumlah presentase yaitu 30,9% dari 366, hal tersebut menyatakan bahwa pada tahun 2020 alumni peserta pelatihan yang terserap di pasar kerja cukup efektif namun mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Pada tahun 2021 jumlah presentase yang bekerja dan berwirausaha meningkat walaupun belum bisa melebihi presentase di tahun 2019 yaitu 36,2% dapat dikatakan cukup efektif. Pada tahun 2020 dan 2021 PPKD membatasi kuota peserta dan kebanyakan pelatihan dilaksanakan secara online sehingga alumni yang terserap dalam pasar kerja tidak optimal.

Untuk mengetahui apakah pelatihan yang diselesaikan memiliki efek positif pada peserta pelatihan dalam artian seberapa banyak yang terserap dalam pasar kerja maupun yang berwirausaha maka PPKD Jakarta Barat melakukan monitoring. Monitoring kegiatan pelatihan merupakan kegiatan pemantauan yang dilakukan oleh PPKD Jakarta Barat untuk melihat efektif tidaknya pelatihan pelatihan yang telah dilaksanakan. Dari monitoring ini PPKD Jakarta Barat dapat melihat sejauh mana lulusan pelatihan PPKD Jakarta Barat yang telah atau belum mendapat pekerjaan. Monitoring dilakukan dalam jangka waktu maksimal 1 tahun setelah latihan selesai. Selain itu juga dapat melihat usaha mereka apabila mereka mendirikan usaha mandiri.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelatihan Kerja PPKD Jakarta Barat dalam penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta sudah efektif. Dilihat dari metode pelatihan yang diterapkan sesuai dengan materi pelatihan, yaitu lebih banyak praktek dilakukan dibandingkan dengan teori. Dana APBD sudah berjalan dengan baik dilihat dari sarana dan prasarana PPKD Jakarta Barat yang sudah cukup menunjang pelatihan di masing – masing kejuruan. Kualitas instruktur / pelatih dengan pelatihan yang ada sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan formalnya maupun sesuai dengan keahliannya sehingga dapat memberikan materi pelatihan secara efektif. Kegiatan pelatihan yang dijalani juga sudah efektif dibuktikan dengan jawaban peserta pelatihan dalam angket baku. Alumni peserta yang telah lulus juga banyak yang terserap di pasar kerja maupun yang bekerja dan berwirausaha melebihi 50% di tahun 2019 walaupun mengalami penurunan di tahun 2020 dan 2021 karena adanya pandemic COVID – 19.

Kebijakan pelatihan kerja PPKD Jakarta Barat

Program pemerintah mendirikan PPKD Jakarta Barat sebagai program untuk mengurangi jumlah pengangguran di Jakarta Barat sangatlah tepat dimana program tersebut dilaksanakannya pelatihan kerja gratis kepada masyarakat Jakarta. Pengelolaan PPKD Jakarta Barat juga sudah sesuai dengan keputusan Gubernur Nomor 116 Tahun 2010 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja PPKD Jakarta Barat. Kebijakan tersebut sejalan dengan proses kebijakan publik memiliki definisi yang tidak hanya menekankan pada hal-hal yang diusulkan pemerintah, tetapi juga mencakup arah tindakan yang dilakukan oleh pemerintah.

Sifat kebijakan publik sebagai arah tindakan dapat dipahami secara lebih baik apabila konsep ini diperinci menjadi beberapa kategori, antara lain tuntutan kebijakan, keputusan kebijakan, pernyataan kebijakan, hasil kebij-

kan, dan dampak kebijakan. Dengan mengacu pada tahap-tahap kebijakan yang ditawarkan Jones dan beberapa ahli lainnya, domain kebijakan publik meliputi penyusunan agenda, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi, dan penilaian kebijakan.

Adanya kebijakan di sebabkan oleh masalah publik yang muncul di masyarakat. Masalah didefinisikan sebagai suatu kondisi atau situasi yang menginginkan pertolongan atau perbaikan yaitu kebijakan publik. Dalam penelitian ini masalah publik yang muncul yaitu pengangguran di DKI Jakarta. Masalah ini masuk ke dalam kategori masalah procedural sesuai dengan teori Theodore J. Lowi yang merumuskan masalah publik menjadi beberapa kategori bagaimana pemerintah melakukan tugasnya untuk mengatasi masalah tersebut.

Kategori pertama, menurut Theodore J. Lowi (1972), masalah publik dapat dibedakan menjadi masalah procedural dan masalah substantif. Masalah procedural berhubungan dengan cara pemerintah diorganisasikan dan cara pemerintah melakukan tugas-tugasnya, sedangkan masalah substantif berkaitan dengan akibat-akibat nyata dari kegiatan manusia. Kategori kedua, didasarkan pada asal-usul masalah. Berdasarkan kategori ini, masalah publik dapat dibedakan menjadi masalah luar negeri dan masalah dalam negeri. Jika masalah sudah dirumuskan maka dilakukanlah tahap – tahap kebijakan publik yaitu penyusunan agenda, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan, dan evaluasi kebijakan.

Tahap pertama, penyusunan agenda yaitu dengan memilah dan memilih masalah mana yang menjadi prioritas untuk di bahas. Dalam penelitian ini masalah utamanya yaitu pengangguran di DKI Jakarta. Suatu masalah memerlukan solusi yang tepat harus adanya relevansi masalah dengan solusi yang dibuat.

Tahap kedua, adopsi kebijakan yaitu tahap untuk menentukan pilihan kebijakan dari para perumus kebijakan yang akhirnya akan di sepakati salah satu alternatif kebijakan yang akan di rumuskan. Pada penelitian ini salah satu alternatif yang di ambil oleh perumus kebijakan adalah dengan mengadakan pelatihan kerja untuk mengurangi masalah pengangguran.

Tahap ketiga, perumusan kebijakan yaitu kebijakan pemerintah harus benar – benar di pertanggung jawabkan, maka dari itu proses perumusan kebijakan harus melibatkan ahli, ilmuwan, pimpinan organisasi yang relevan dengan kebijakan tersebut.

Tahap keempat, implementasi kebijakan yaitu setelah kebijakan dibuat maka kebijakan tersebut diimplementasikan. Implementasi ini sangat penting jika suatu kebijakan dapat terealisasi. Dalam penelitian ini dibentuklah Pusat Pelatihan Kerja Daerah oleh pemerintah DKI Jakarta sebagai upaya untuk penyedia tenaga kerja yang sudah siap di bekali oleh keterampilan untuk bersaing di pasar kerja. Jika kebijakan tersebut tidak terealisasi maka suatu kebijakan tersebut akan sia – sia.

Tahap kelima, evaluasi kebijakan yaitu evaluasi ini berguna untuk mengukur / menilai kebermanfaat dari kebijakan tersebut, maka dalam penelitian ini yang menjadi tolak ukur dari evaluasi kebijakan pelatihan kerja di PPKD Jakarta Barat adalah mengukur efektivitas dari pelatihan tersebut dilihat dari relevansi pelatihan kerja di tinjau dari

aspek metode, instruktur, dan materi dan dalam penyerapan tenaga kerjanya di DKI Jakarta.

Menurut hasil dari penelitian ini relevansi dan efektivitas pelatihan kerja PPKD Jakarta Barat ditinjau dari aspek metode, instruktur, dan materi juga dalam penyerapan tenaga kerjanya dapat dikatakan relevan dan efektif. Jika kebijakan pelatihan kerja tersebut berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan maka terciptalah good governance dalam ruang lingkup dari kebijakan tersebut.

Efektivitas pelatihan kerja dalam penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta Pelatihan terhadap sumber daya manusia sangatlah penting terutama dalam

meningkatkan keterampilan dan potensi yang ada dalam manusia itu sendiri. Pelatihan yang dilakukan dalam organisasi, lembaga, instansi, pendidikan ataupun yang lainnya tujuannya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia tersebut. Dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 yaitu tentang ketenagakerjaan dalam pasal 9 menjelaskan bahwa “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerjadan dunia usaha sesuai dengan perkembangan zaman. Program pelatihan juga di desain untuk menghadapi era globalisasi dan persaingan dunia kerja, maupun untuk mengatasi dampak krisis ekonomi dalam upaya mengurangi pengangguran. Dengan adanya pelatihan kepada seseorang maka akan menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam diri seseorang tersebut.

Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Barat memberikan pelatihan kerja untuk angkatan kerja di DKI Jakarta. PPKD Jakarta Barat memfasilitasi angkatan kerja dengan memberikan pelatihan secara gratis untuk dapat bersaing dipasar kerja. Harapannya dari adanya pelatihan ini yang paling penting adalah peserta dari PPKD Jakarta Barat dapat meningkatkan keterampilannya yang sudah dimiliki oleh peserta maupun keterampilan baru yang belum dimiliki sebelumnya oleh peserta sehingga mereka siap bersaing di dunia kerja.

Pelaksanaan kebijakan pelatihan kerja merupakan salah satu upaya mendorong daya saing tenaga kerja. World Economic Forum (2006) dalam (Adam2017), mendefinisikan daya saing sebagai kemampuan suatu perekonomian untuk mencapai peningkatan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan. Agar seseorang tersebut dapat diakui jika memiliki keterampilan maka seseorang itu harus memiliki sertifikasi kompetensi agar ia memiliki legitimasi dan dapat bersaing di pasar kerja. Dengan mengikuti pelatihan PPKD peserta dapat mengikuti ujian sertifikasi dari BNSP dimana sertifikat tersebut sangat berguna untuk melamar pekerjaan.

PPKD Jakarta Barat memahami akan meningkatnya kebutuhan akan lapangan kerja setiap tahunnya sehingga berupaya mendorong untuk terciptanya tenaga kerja yang terampil dan berkompeten pada bidangnya sehingga mampu terserap di pasar kerja. suatu program dapat dikatakan efektif apabila program tersebut dapat berjalan dengan baik

serta dapat memberikan hasil yang nyata pada kelompok sasaran. Dari hasil pengolahan data berupa angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi dalam prosedur pelayanan, sarana dan prasarana, semangat kerja sama dan loyalitas yang diberikan PPKD Jakarta Barat sudah sesuai dengan apa yang diharapkan. Mulai dari proses seleksi peserta yang terstruktur, materi pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan kebutuhan instruktur sudah sesuai dengan yang di butuhkan di setiap masing-masing kejuruan. Proses pelatihan dilaksanakan menurut perencanaan dan standar yang baik.

Dari penjelasan tersebut maka efektivitas kebijakan pelatihan kerja di PPKD Jakarta Barat dapat dikatakan efektif. Hal ini di dukung dengan teori Gibson dalam (Bungkaes 2013) pengertian efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap standar prestasi yang diharapkan, maka makin lebih efektif dalam menilai mereka. Dalam artian efektivitas merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan. Pemerintah mengharapakan dari pelaksanaan program pelatihan kerja dapat terjadi perubahan baik dari segi peningkatan mutu sumber daya manusia, penurunan angka pengangguran dan bisa meningkatkan kesejahteraan sosial.

PPKD Jakarta Barat melakukan monitoring untuk memantau efektif atau tidaknya pelatihan yang telah dilakukan. Merujuk hasil data tertulis yang penulis dapatkan dengan hasil wawancara yang telah para informan sampaikan dan angket sudah cocok diantara keduanya. Peserta yang terserap juga sudah cukup efektif baik yang sudah bekerja maupun yang berwirausaha. Peserta yang lulus lalu mendirikan usaha kebanyakan dari jurusan teknik pendingin, tata boga, dan tata busana. Tidak sedikit juga yang bekerja di PT yang ada di DKI Jakarta.

SIMPULAN

Efektivitas dari pelatihan kerja di PPKD Jakarta Barat hasilnya dapat dikatakan efektif dibuktikan dengan nilai rata – rata hasil angket adalah 74.7 masuk dalam kategori efektif. Efektivitas pelatihan kerja PPKD Jakarta Barat dalam penyerapan tenaga kerjanya efektif di tahun 2019 le-

bih dari 50% dari jumlah peserta yang lulus dan terserap di pasar kerja baik yang bekerja maupun yang berwirausaha.

SARAN

PPKD Jakarta Barat diharapkan untuk menambah jumlah dan jenis pelatihan yang ada menimbang terbatasnya jurusan yang ada di PPKD sehingga hanya dapat menampung sedikit peserta dan semakin tingginya angka kebutuhan kerja di DKI Jakarta. Ditambah lagi seiring berkembangnya zaman, jenis pelatihan yang ada perlu disesuaikan dengan apa yang menjadi kebutuhan pasar kerja, sehingga penyerapan yang dihasilkan semakin baik lagi.

Bagi PPKD Jakarta Barat, lebih mengembangkan kerja sama juga berkolaborasi dengan perusahaan – perusahaan startup di era digital saat ini agar skill – skill baru yang diajarkan lebih mengikuti kondisi kebutuhan pasar kerja pada saat ini.

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta diharapkan untuk mendukung kinerja PPKD dalam hal ketenagakerjaan, yakni dengan meningkatkan SDM PPKD khususnya instruktur. Karena sampai saat ini belum ada program khusus dari Pemerintah Provinsi untuk peningkatan SDM PPKD.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin. 2012. ANALISIS KEBIJAKAN: Dari Formula ke penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Adam, L. (2017). Membangun daya saing tenaga kerja Indonesia melalui peningkatan produktivitas. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 11(2), 71-84.
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. O. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Bungkaes, H. R., Posumah, J. H., & Kiyai, B. (2013). Hubungan efektivitas pengelolaan program raskin dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat di Desa Mamahan Kecamatan Gemeh Kabupaten Kepulauan Talaud. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(2).
- Mulyani, Y. S. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Entrepreneurship Terhadap Motivasi Berwirausaha Mahasiswa Dalam Meningkatkan Industri Pariwisata, 8(2), 20–31