

EVALUASI KEBIJAKAN KURIKULUM PELATIHAN TENAGA KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BANDUNG BARAT

Rani Nur Minawati^{1*}, Tati Sarihati², Diani Indah³

Universitas Langlangbuana Bandung^{1,2,3}

e-mail: ranumi.rani@gmail.com

ABSTRAK

Tingginya tingkat pengangguran di daerah menuntut adanya kebijakan pelatihan tenaga kerja yang mampu meningkatkan keterampilan sekaligus relevan dengan kebutuhan industri. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat (Disnaker KBB) melalui Balai Latihan Kerja (BLK) telah menyelenggarakan berbagai program pelatihan, khususnya di bidang pengolahan makanan dan minuman serta tekstil dan pakaian. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi kebijakan kurikulum pelatihan tenaga kerja, mengidentifikasi hambatan yang dihadapi, serta merumuskan upaya perbaikan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui wawancara mendalam dengan Disnaker, BLK, perwakilan industri, serta peserta pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurikulum pelatihan cukup relevan dalam meningkatkan keterampilan dasar peserta, namun masih terdapat kesenjangan dengan kebutuhan industri terutama pada aspek *soft skills*, kesiapan kerja, dan etos kerja. Hambatan utama mencakup keterbatasan sarana, kurangnya instruktur dengan pengalaman industri, serta lemahnya koordinasi antar pemangku kepentingan. Upaya yang disarankan meliputi peningkatan sarana prasarana, keterlibatan industri dalam penyusunan kurikulum, penguatan kapasitas instruktur, serta pengembangan sistem monitoring alumni. Dengan langkah tersebut, kebijakan pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Bandung Barat dapat lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kata Kunci: *Evaluasi Kebijakan, Kurikulum, Pelatihan, Tenaga Kerja, Relevansi*

ABSTRACT

High unemployment rate in the region necessitates labor training policies that not only enhance skills but also align with industry needs. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat (Disnaker KBB), through the Balai Latihan Kerja (BLK), has organized various training programs, particularly in food and beverage processing as well as textiles and apparel. This study aims to evaluate the labor training curriculum policy, identify the challenges encountered, and formulate improvement efforts. The research employed a descriptive qualitative approach through in-depth interviews with Disnaker, BLK, industry representatives, and training participants. The findings reveal that while the training curriculum is fairly relevant in improving participants' basic skills, there remains a gap with industry demands, particularly in terms of soft skills, work readiness, and work ethics. The main obstacles include limited facilities, a lack of instructors with industry experience, and weak coordination among stakeholders. Recommended efforts include improving infrastructure, involving industry in curriculum development, strengthening instructor capacity, and establishing an alumni monitoring system. These measures are expected to make labor training policies in Kabupaten Bandung Barat more effective, adaptive, and sustainable in enhancing human resource quality.

Keywords: *Policy Evaluation, Curriculum, Training, Workforce, Relevance*

PENDAHULUAN

Pengangguran masih menjadi salah satu persoalan mendasar di Indonesia meskipun angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menunjukkan tren penurunan. Pada tahun 2022,

Copyright (c) 2025 KNOWLEDGE : Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan

TPT nasional tercatat sebesar 5,86% dan turun menjadi 5,3% pada tahun 2023, menandakan adanya perbaikan dalam penyerapan tenaga kerja. Namun, kesenjangan keterampilan (*skills gap*) antara tenaga kerja yang tersedia dengan kebutuhan pasar kerja tetap menjadi tantangan signifikan (Maharani et al., 2019). Kondisi ini menegaskan pentingnya kebijakan pelatihan tenaga kerja yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga menyesuaikan kurikulum pelatihan agar relevan dengan kebutuhan industri (Balkar & Karadağ, 2024).

Di tingkat daerah, pemerintah memiliki peran strategis dalam merancang kebijakan pelatihan berbasis kompetensi yang sesuai dengan struktur ekonomi lokal (Supriyanto et al., 2021). Kabupaten Bandung Barat menjadi salah satu wilayah yang menghadapi tantangan besar dalam penyerapan tenaga kerja. Pada Agustus 2024, TPT di daerah ini tercatat sebesar 6,75%, memang menurun 0,69 persen poin dari tahun sebelumnya, tetapi masih berada pada angka yang relatif tinggi. Kondisi pasar kerja di Kabupaten Bandung Barat memperlihatkan adanya ketidakseimbangan struktural, terutama dengan dominasi sektor jasa yang menyerap hampir separuh tenaga kerja. Hal ini menuntut perumusan kurikulum pelatihan yang tidak hanya fokus pada keterampilan tradisional, tetapi juga mengantisipasi kebutuhan sektor ekonomi digital, industri kreatif, dan jasa modern.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat (Disnaker KBB) melalui Balai Latihan Kerja (BLK) telah menyelenggarakan berbagai program pelatihan, di antaranya bidang perbengkelan, tata boga, sablon, menjahit, tata rias, ternak ayam, hingga pengolahan kopi. Program ini didanai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) maupun Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT), yang dalam perjalannya menunjukkan tren fluktuatif dalam jumlah peserta dan variasi jenis pelatihan. Walaupun telah memberikan kontribusi dalam peningkatan keterampilan dasar tenaga kerja, masih terdapat kesenjangan dengan kebutuhan industri, terutama terkait keterampilan non-teknis (*soft skills*), kesiapan kerja, dan etos kerja.

Studi-studi terdahulu juga menegaskan bahwa program pelatihan tenaga kerja di Indonesia pada umumnya mampu meningkatkan keterampilan teknis, namun belum sepenuhnya selaras dengan ekspektasi dunia usaha (Ponamon et al., 2021; Pratama et al., 2021). Dari perspektif implementasi kebijakan, model George C. Edward III menekankan pentingnya komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, serta struktur birokrasi sebagai faktor kunci keberhasilan (Agustino, 2016). Sementara itu, kerangka evaluasi kebijakan seperti model CIPP (*Context, Input, Process, Product*) dari Stufflebeam (Stufflebeam, 2015) maupun pendekatan Patton dan Sawicki menegaskan perlunya penilaian berkesinambungan atas relevansi, efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan kebijakan pelatihan.

Berdasarkan konteks tersebut, evaluasi terhadap kebijakan kurikulum pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Bandung Barat menjadi penting dilakukan. Permasalahan utama yang dihadapi adalah relevansi kurikulum dengan kebutuhan industri, hambatan implementasi kebijakan, serta keterbatasan koordinasi antara pemerintah daerah, BLK, dan pihak industri. Dengan demikian, penelitian ini berupaya untuk: (1) menganalisis sejauh mana kebijakan kurikulum pelatihan tenaga kerja relevan dengan kebutuhan pasar kerja; (2) mengidentifikasi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan; serta (3) merumuskan rekomendasi perbaikan agar pelatihan lebih adaptif dan berdampak pada peningkatan serapan tenaga kerja.

Hipotesis kerja dalam penelitian ini adalah bahwa efektivitas kebijakan kurikulum pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Bandung Barat ditentukan oleh empat dimensi evaluasi kebijakan, yaitu efektivitas, efisiensi, pemerataan (*equity*), dan responsivitas. Hambatan implementasi diperkirakan berkaitan dengan keterbatasan komunikasi, kurangnya sumber daya, kendala birokrasi, serta minimnya keterlibatan industri. Dengan mengatasi faktor-faktor

tersebut, kurikulum pelatihan dapat menjadi lebih adaptif terhadap dinamika pasar kerja sehingga berkontribusi pada peningkatan penyerapan tenaga kerja dan pembangunan daerah yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Evaluasi kebijakan pelatihan tenaga kerja membutuhkan kerangka analisis yang mendalam agar dapat menangkap realitas kebijakan secara utuh. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang dengan pendekatan yang mampu menggali dinamika kebijakan pada level lokal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus tunggal, yang difokuskan pada evaluasi kebijakan kurikulum pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat. Pemilihan studi kasus tunggal didasarkan pada pertimbangan bahwa program ini merupakan intervensi kebijakan yang unik dan strategis, serta memiliki implikasi penting terhadap pengembangan sumber daya manusia di tingkat daerah.

Penentuan ruang lingkup penelitian menjadi penting agar analisis tetap fokus dan mampu memberikan kontribusi akademis maupun praktis. Dengan pembatasan yang jelas, penelitian dapat menyoroti aspek-aspek krusial yang menentukan keberhasilan kebijakan. Ruang lingkup penelitian meliputi evaluasi kebijakan kurikulum pelatihan tenaga kerja, dengan fokus pada tiga aspek utama, yaitu: (1) relevansi kurikulum terhadap kebutuhan industri, (2) hambatan dalam implementasi, dan (3) kemungkinan perbaikan kebijakan di masa mendatang. Objek penelitian adalah program-program pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat melalui Balai Latihan Kerja (BLK).

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Bandung Barat, khususnya pada kantor Dinas Tenaga Kerja serta unit-unit BLK. Populasi penelitian mencakup para pemangku kepentingan yang terlibat dalam perumusan dan implementasi kebijakan, termasuk pejabat pemerintah, pengelola pelatihan, perwakilan industri, dan peserta pelatihan. Teknik penentuan informan dilakukan dengan purposive sampling, sehingga diperoleh informan kunci, yaitu: (1) Kepala Dinas Tenaga Kerja, (2) Kepala BLK, (3) instruktur pelatihan, (4) perwakilan industri, serta (5) peserta pelatihan dari beberapa program yang dipilih.

Instrumen penelitian meliputi pedoman wawancara, lembar observasi, serta daftar periksa dokumentasi. Untuk memperkuat temuan kualitatif, penelitian ini juga menggunakan kuesioner sederhana sebagai data pendukung. Teknik analisis data mengacu pada model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Untuk menjaga validitas hasil, penelitian menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode, sehingga memungkinkan adanya *cross-check* antara data wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Evaluasi Kebijakan Kurikulum Pelatihan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat

Kebijakan kurikulum pelatihan tenaga kerja yang dirumuskan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat (Disnaker KBB) merupakan salah satu upaya strategis pemerintah daerah dalam menjawab tantangan pengangguran dan kesenjangan keterampilan. Melalui Balai Latihan Kerja (BLK), pemerintah daerah berupaya menyediakan program pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tenaga kerja, tetapi juga mempersiapkan mereka agar mampu bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif. Secara konseptual, evaluasi kebijakan ini dapat dianalisis menggunakan kerangka Patton dan Sawicki (1986), yang meliputi empat

dimensi utama: *technical feasibility, economic and financial possibility, political viability*, serta *administrative operability* (Warman et al., 2023).

Dari dimensi *technical feasibility*, kebijakan pelatihan di KBB telah berupaya merancang kurikulum yang relevan dengan bidang-bidang keterampilan dasar yang banyak diminati masyarakat, seperti tata boga, menjahit, perbengkelan, tata rias, dan desain grafis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas peserta mampu memperoleh keterampilan teknis baru yang aplikatif. Akan tetapi, relevansi kurikulum ini masih belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan industri. Sejumlah industri, terutama di sektor jasa dan manufaktur, menekankan perlunya keterampilan non-teknis atau *soft skills*, seperti disiplin kerja, komunikasi, kerjasama tim, dan problem solving. Hal ini selaras dengan temuan Ponamon et al. (2021) di Sulawesi Utara, yang menegaskan bahwa meskipun pelatihan kerja cukup efektif dalam meningkatkan kemampuan teknis, lulusan pelatihan masih kesulitan menyesuaikan diri dengan budaya dan tuntutan kerja di industri. Dengan demikian, secara teknis, kurikulum di KBB dinilai cukup relevan untuk membangun keterampilan dasar, tetapi belum memadai dalam menjawab kebutuhan komprehensif dunia kerja (Rachmastiaka, 2018).

Dari aspek *economic and financial possibility*, program pelatihan di KBB didanai oleh APBD dan Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT). Dukungan anggaran ini menunjukkan adanya komitmen pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas SDM. Namun, ketersediaan anggaran masih fluktuatif dari tahun ke tahun. Misalnya, pada 2022 jumlah peserta yang didanai APBD mencapai 850 orang, sedangkan pada 2024 turun menjadi hanya 174 orang. Sebaliknya, peserta pelatihan dari dana DBHCHT justru meningkat signifikan. Fluktuasi ini menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam perencanaan anggaran, yang berdampak pada kontinuitas dan jangkauan program. Jika dibandingkan dengan penelitian di Subang (Kusnadi et al., 2021), kendala serupa juga ditemukan, di mana keterbatasan anggaran berimplikasi pada terbatasnya jumlah peserta dan lemahnya pemantauan alumni. Hal ini sejalan dengan temuan Anita (2024) yang menegaskan bahwa efektivitas penyelenggaraan pelatihan kerja di tingkat daerah sangat dipengaruhi oleh ketersediaan dan konsistensi dukungan anggaran. Dengan demikian, meskipun terdapat sumber dana alternatif, efektivitas kebijakan ini masih dipengaruhi oleh keberlanjutan dan konsistensi dukungan anggaran.

Aspek *political viability* menunjukkan bahwa kebijakan pelatihan tenaga kerja di KBB memiliki legitimasi yang kuat karena dilandasi oleh sejumlah regulasi nasional, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, serta Permenaker No. 8 Tahun 2022 tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi. Selain itu, Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat juga mendukung pelaksanaan pelatihan sesuai dengan kebutuhan lokal. Regulasi ini menegaskan adanya dukungan politik formal. Namun, dalam praktiknya, keterlibatan *stakeholder* eksternal, khususnya industri, masih terbatas. Industri belum banyak dilibatkan dalam tahap perencanaan kurikulum, padahal keterlibatan mereka penting untuk memastikan relevansi keterampilan yang diajarkan. Hal ini sejalan dengan penelitian Pratama et al. (2021) di Semarang yang menyatakan bahwa sinergi antara pemerintah dan industri merupakan kunci keberhasilan pelatihan kerja, dan tanpa kolaborasi tersebut tingkat penyerapan tenaga kerja akan tetap rendah. Pandangan ini diperkuat oleh Delvina & Suwandi (2025) yang menekankan pentingnya efektivitas program pelatihan ketika didukung langsung oleh organisasi atau industri.

Dari dimensi *administrative operability*, efektivitas pelaksanaan kebijakan sangat dipengaruhi oleh kapasitas kelembagaan Disnaker dan BLK. Hasil penelitian menunjukkan adanya keterbatasan instruktur yang memiliki pengalaman industri, minimnya sarana prasarana, serta lemahnya mekanisme monitoring lulusan. Sebagai contoh, banyak alumni pelatihan yang belum termonitor penyerapan kerjanya, sehingga sulit diukur sejauh mana pelatihan benar-

benar berdampak pada penurunan pengangguran. Keterbatasan administratif ini diperburuk dengan struktur birokrasi yang kaku, prosedur administratif yang panjang, serta koordinasi yang kurang optimal antara Disnaker, BLK, dan stakeholder eksternal. Kondisi ini selaras dengan hasil penelitian di PPKD Jakarta Barat (Yanti et al., 2022) yang menemukan bahwa koordinasi antar aktor masih menjadi hambatan utama dalam implementasi kebijakan pelatihan tenaga kerja, sejalan pula dengan temuan Hijrah (2023) mengenai tantangan pelatihan kerja dalam menghasilkan prestasi yang optimal.

Jika dianalisis lebih jauh menggunakan perspektif teori Edward III, keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh faktor komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi (Manyo'e, 2022). Dalam konteks KBB, komunikasi antar aktor masih belum optimal, sumber daya terbatas, disposisi pelaksana cukup baik namun terkendala adaptasi regulasi, sedangkan struktur birokrasi cenderung menghambat kelincahan program. Hal ini menegaskan bahwa keempat faktor implementasi kebijakan saling terkait dan menentukan efektivitas pelatihan kerja, sebagaimana ditegaskan pula oleh Lisnawati & Alhidayatullah (2023) yang menemukan bahwa efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal organisasi, termasuk motivasi dan dukungan kelembagaan.

Dengan demikian, evaluasi terhadap kebijakan kurikulum pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Bandung Barat menunjukkan adanya kombinasi antara capaian positif dan kendala signifikan. Secara positif, program ini telah berhasil memberikan keterampilan dasar bagi peserta dan memiliki dasar hukum yang kuat. Namun, kelemahan masih terlihat pada aspek relevansi kurikulum dengan kebutuhan industri, keberlanjutan anggaran, keterlibatan stakeholder, serta kapasitas administratif. Oleh karena itu, agar kebijakan ini lebih efektif dalam jangka panjang, diperlukan perbaikan mendasar berupa desain kurikulum berbasis industri, konsistensi anggaran, peningkatan kompetensi instruktur, serta reformasi tata kelola kelembagaan Disnaker dan BLK.

2. Hambatan dalam Evaluasi Kebijakan Kurikulum Pelatihan Tenaga Kerja di Kabupaten Bandung Barat

Meskipun kebijakan kurikulum pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Bandung Barat telah memberikan kontribusi positif dalam peningkatan keterampilan masyarakat, implementasinya masih menghadapi sejumlah hambatan yang signifikan. Hambatan-hambatan tersebut dapat dikategorikan ke dalam empat dimensi utama, yaitu hambatan komunikasi, keterbatasan sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi. Keempat dimensi ini sejalan dengan teori implementasi kebijakan George C. Edward III yang menekankan bahwa keberhasilan suatu kebijakan ditentukan oleh komunikasi, sumber daya, disposisi, serta struktur birokrasi.

a. Hambatan Komunikasi

Salah satu hambatan yang dominan adalah lemahnya komunikasi antara pemerintah daerah, BLK, industri, dan masyarakat. Proses sosialisasi mengenai program pelatihan, baik terkait jenis keterampilan, persyaratan pendaftaran, maupun manfaat yang dapat diperoleh, masih belum optimal. Banyak calon peserta yang mengaku hanya mengetahui adanya pelatihan dari informasi “getok tular” atau rekomendasi individu, bukan dari kanal resmi Disnaker. Hal ini berimplikasi pada rendahnya partisipasi masyarakat tertentu, khususnya mereka yang berada di wilayah pedesaan atau yang memiliki akses informasi terbatas.

Selain itu, komunikasi antara Disnaker dan industri juga belum berjalan intensif. Industri jarang dilibatkan secara langsung dalam merumuskan kurikulum, sehingga terjadi ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan nyata pasar kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yanti et al. (2022) di PPKD Jakarta Barat, yang menunjukkan

bahwa hambatan komunikasi menjadi penyebab utama rendahnya relevansi program pelatihan terhadap kebutuhan tenaga kerja di sektor jasa.

b. Hambatan Sumber Daya

Keterbatasan sumber daya menjadi tantangan berikutnya. Dari sisi anggaran, jumlah dana pelatihan masih sangat bergantung pada APBD dan DBHCHT, yang sifatnya fluktuatif. Ketidakpastian ini membuat jumlah peserta dan jenis pelatihan sering berubah setiap tahun. Sebagai contoh, pada 2022 terdapat 850 peserta dari dana APBD, namun pada 2024 jumlahnya menurun drastis menjadi hanya 174 orang. Selain dana, sumber daya manusia juga terbatas. Instruktur pelatihan di BLK sebagian besar memiliki keterampilan teknis, namun belum banyak yang memiliki sertifikasi kompetensi industri. Hal ini menyebabkan materi pelatihan sering kali bersifat dasar, tanpa mengajarkan keterampilan lanjutan yang sesuai dengan standar perusahaan modern. Kondisi serupa ditemukan oleh Kusnadi et al. (2021) di Subang, yang menegaskan bahwa kualitas instruktur merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan transfer keterampilan. Tanpa instruktur yang berpengalaman dan bersertifikat, kualitas pelatihan akan sulit mencapai standar industri. Sarana dan prasarana juga masih menjadi kendala. Beberapa unit pelatihan, seperti otomotif dan desain grafis, menghadapi keterbatasan alat praktik yang sesuai dengan teknologi terbaru. Akibatnya, peserta tidak mendapatkan pengalaman belajar yang realistik sebagaimana kondisi dunia kerja sesungguhnya.

c. Hambatan Disposisi Pelaksana

Dari segi disposisi atau sikap pelaksana, sebagian aparatur Disnaker dan instruktur BLK memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan tugas. Namun, mereka seringkali mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan regulasi terbaru dan dinamika kebutuhan pasar kerja. Pola kerja yang masih administratif membuat pelaksana belum sepenuhnya mengembangkan inovasi dalam kurikulum. Selain itu, adanya kecenderungan sikap birokratis juga menghambat fleksibilitas program. Misalnya, ketika ada permintaan dari industri untuk memasukkan modul keterampilan tertentu, proses penyesuaian memerlukan waktu yang lama karena harus melewati prosedur berlapis. Hambatan ini memperlihatkan kurangnya kelincahan kebijakan dalam menanggapi perubahan kebutuhan pasar tenaga kerja yang cepat. Penelitian Ponamon et al. (2021) di Sulawesi Utara juga menemukan pola serupa, yaitu lemahnya komitmen dan adaptasi pelaksana dalam menghubungkan kebijakan dengan kebutuhan industri, sehingga pelatihan sering tidak relevan dengan lapangan kerja aktual.

d. Hambatan Birokrasi

Struktur birokrasi di Disnaker KBB cenderung kaku dan hierarkis, sehingga memperlambat proses pelaksanaan program. Prosedur administrasi yang berbelit, mulai dari perencanaan, pengajuan anggaran, hingga pelaporan, membuat fleksibilitas kebijakan menjadi rendah. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan jadwal pelatihan, pengurangan jumlah kelas, hingga terbatasnya evaluasi terhadap lulusan. Keterbatasan koordinasi lintas sektor juga menjadi masalah. Kolaborasi antara Disnaker dengan instansi lain, seperti Dinas Pendidikan, Dinas Perindustrian, maupun asosiasi industri, masih belum intensif. Padahal, koordinasi lintas sektor ini sangat penting untuk mengintegrasikan pelatihan kerja dengan peluang kerja riil di lapangan. Hal ini sejalan dengan temuan di Jakarta Barat (Yanti et al., 2022) dan Semarang (Pratama et al., 2021), yang menegaskan bahwa birokrasi yang kaku dan koordinasi lemah menyebabkan efektivitas pelatihan kerja rendah. Secara keseluruhan, hambatan dalam evaluasi kebijakan kurikulum pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Bandung Barat menunjukkan bahwa permasalahan tidak hanya terletak pada aspek teknis pelaksanaan, tetapi juga terkait dengan komunikasi, keterbatasan sumber daya, disposisi pelaksana, serta

struktur birokrasi yang belum mendukung fleksibilitas. Hambatan-hambatan ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan telah memiliki dasar hukum dan tujuan yang jelas, efektivitas implementasinya masih belum optimal karena lemahnya sinergi antar faktor pendukung implementasi kebijakan.

3. Upaya Mengatasi Hambatan dalam Evaluasi Kebijakan Kurikulum Pelatihan Tenaga Kerja di Kabupaten Bandung Barat

Hambatan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan kurikulum pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Bandung Barat perlu diatasi melalui pendekatan sistematis, baik dari aspek komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, maupun struktur birokrasi. Upaya mengatasi hambatan ini penting agar tujuan utama kebijakan, yaitu meningkatkan relevansi keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri serta memperluas kesempatan kerja, dapat tercapai. Analisis solusi dapat dilihat dari masing-masing dimensi berikut:

a. Penguatan Komunikasi

Hambatan komunikasi dapat diatasi dengan memperkuat mekanisme sosialisasi dan koordinasi antar pihak terkait. Disnaker perlu membangun sistem informasi terpadu berbasis digital, misalnya melalui aplikasi resmi atau portal daring yang menampilkan jadwal pelatihan, kualifikasi, dan prospek kerja. Sosialisasi juga dapat diperluas melalui media sosial, kerjasama dengan lembaga pendidikan, serta penyuluhan di desa-desa.

Selain itu, komunikasi dengan industri harus diperkuat melalui forum dialog rutin, seperti *Focus Group Discussion* (FGD) atau forum kemitraan tripartit (pemerintah, industri, dan masyarakat). Hal ini akan memastikan kurikulum pelatihan selalu diperbarui sesuai kebutuhan riil pasar kerja. Penelitian Pratama et al. (2021) di Semarang menunjukkan bahwa keterlibatan industri dalam perumusan kurikulum terbukti meningkatkan daya serap lulusan pelatihan ke sektor kerja formal. Oleh karena itu, peningkatan kualitas komunikasi akan menjadi faktor kunci dalam mengurangi kesenjangan antara keterampilan lulusan dan permintaan tenaga kerja.

b. Optimalisasi Sumber Daya

Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun manusia, diperlukan langkah-langkah strategis. Dari sisi anggaran, pemerintah daerah perlu menjamin alokasi dana yang lebih stabil melalui APBD, sekaligus menggali sumber pendanaan alternatif. Kerjasama dengan pihak swasta, BUMN, maupun lembaga internasional dapat menjadi peluang untuk memperluas pembiayaan. DBHCHT yang selama ini menjadi sumber utama dapat dimaksimalkan dengan memastikan distribusinya tepat sasaran pada program peningkatan kualitas tenaga kerja.

Dari sisi instruktur, peningkatan kapasitas dapat dilakukan melalui sertifikasi kompetensi, pelatihan “*training of trainers*” (ToT), serta magang industri bagi para instruktur BLK. Dengan demikian, instruktur tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga memahami standar dan budaya kerja industri terkini. Kusnadi et al. (2021) menekankan bahwa kualitas instruktur merupakan faktor penentu utama keberhasilan program pelatihan.

Sedangkan dari sisi sarana dan prasarana, pengadaan peralatan pelatihan yang mengikuti perkembangan teknologi industri menjadi kebutuhan mendesak. Misalnya, pada bidang otomotif diperlukan peralatan yang sesuai dengan teknologi kendaraan listrik, sementara pada bidang desain grafis perlu dilengkapi perangkat lunak terkini. Langkah ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga memastikan peserta memiliki pengalaman yang relevan dengan dunia kerja modern.

c. Peningkatan Disposisi Pelaksana

Komitmen dan sikap pelaksana kebijakan dapat ditingkatkan melalui program *capacity building* aparatur Disnaker dan instruktur BLK. Pelatihan internal tentang manajemen kebijakan publik, pelayanan berbasis masyarakat, serta inovasi kurikulum berbasis industri dapat memperkuat *mindset* pelaksana agar lebih responsif terhadap perubahan. Selain itu, perlu adanya sistem penghargaan (*reward*) dan evaluasi kinerja yang adil untuk mendorong motivasi pelaksana. Aparatur yang berprestasi dalam menjalin kerjasama dengan industri, memperluas jangkauan peserta, atau menciptakan inovasi pelatihan perlu mendapatkan insentif yang memadai. Dengan demikian, disposisi pelaksana tidak hanya terbentuk dari komitmen pribadi, tetapi juga didukung oleh sistem kelembagaan. Ponamon et al. (2021) menegaskan bahwa sikap proaktif dan adaptif dari pelaksana kebijakan berperan besar dalam memastikan pelatihan benar-benar berdampak pada penyerapan kerja. Oleh karena itu, penguatan disposisi pelaksana menjadi salah satu strategi kunci untuk meningkatkan efektivitas kebijakan pelatihan tenaga kerja.

d. Reformasi Struktur Birokrasi

Hambatan birokrasi dapat diatasi dengan reformasi tata kelola kelembagaan. Disnaker perlu menyederhanakan prosedur administratif pelaksanaan pelatihan agar lebih fleksibel dan cepat. Proses penyusunan kurikulum, pendaftaran peserta, hingga pelaporan hasil harus dibuat lebih ringkas, transparan, dan berbasis teknologi digital. Koordinasi lintas sektor juga perlu diperkuat. Kolaborasi antara Disnaker, Dinas Pendidikan, Dinas Perindustrian, asosiasi pengusaha, serta lembaga pendidikan vokasi akan menciptakan ekosistem pelatihan yang lebih integratif. Model kerjasama multipihak ini sejalan dengan rekomendasi Stufflebeam (2015) melalui CIPP model, yang menekankan pentingnya evaluasi proses dan input untuk menjamin keberlanjutan kebijakan.

Selain itu, sistem monitoring dan evaluasi berbasis digital harus dikembangkan untuk melacak perkembangan alumni pelatihan. Dengan sistem ini, pemerintah daerah dapat mengetahui berapa persen lulusan yang terserap di dunia kerja, bidang apa saja yang paling diminati industri, serta kelemahan kurikulum yang perlu diperbaiki. Penelitian Yanti et al. (2022) di PPKD Jakarta Barat juga membuktikan bahwa pelatihan yang memiliki sistem monitoring alumni mampu meningkatkan efektivitas program hingga 25% lebih baik dibanding yang tidak memiliki sistem serupa.

Untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif, hasil evaluasi kebijakan kurikulum pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Bandung Barat kemudian dipetakan ke dalam ringkasan hasil evaluasi berikut.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Evaluasi Kebijakan Kurikulum Pelatihan

| Dimensi Evaluasi (Patton & Sawicki) | Hasil Positif | Hambatan Utama | Dampak |
|--|--|---|--|
| <i>Technical Feasibility</i> (Kelayakan Teknis) | Peserta memperoleh keterampilan teknis dasar (tata boga, menjahit, otomotif, dll.) | Belum sesuai kebutuhan industri (kurang <i>soft skills</i> & adaptasi budaya kerja) | Lulusan masih sulit masuk dunia kerja modern |
| <i>Economic and Financial Possibility</i> | Ada dukungan APBD & DBHCHT | Fluktuasi anggaran Tahun 2022: 850 peserta (APBD), | Kontinuitas dan jangkauan |

| | | | |
|--|---|--------------------------------|---|
| (Ekonomi dan Finansial) | | 2024: hanya 174 peserta (APBD) | program terganggu |
| <i>Political Viability</i> (Legitimasi Politik) | Didukung Ketenagakerjaan, dan Permenaker | UU PP, | Industri jarang dilibatkan dalam perencanaan kurikulum |
| <i>Administrative Operability</i> (Kapasitas Administratif) | BLK mempunyai instruktur dan sarana dasar | | Instruktur kurang pengalaman industri, sarana terbatas, birokrasi kaku, monitoring alumni lemah |

Sumber: hasil analisis peneliti, 2025

Program pelatihan ini berhasil membekali peserta dengan keterampilan teknis dasar di bidang tata boga, menjahit, maupun otomotif, serta mendapat dukungan pendanaan dari APBD dan DBHCHT dengan dasar hukum yang kuat. Namun, tantangan muncul karena kurikulum belum selaras dengan kebutuhan industri, khususnya dalam hal soft skills dan adaptasi budaya kerja, sementara keterlibatan industri dalam perencanaan masih minim. Kondisi diperparah oleh fluktuasi anggaran yang membuat jumlah peserta menurun drastis, serta keterbatasan instruktur, sarana, dan mekanisme monitoring alumni. Hambatan-hambatan ini berimplikasi pada rendahnya efektivitas pelaksanaan program dan sulitnya lulusan menembus dunia kerja modern.

Secara keseluruhan, upaya mengatasi hambatan dalam kebijakan kurikulum pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Bandung Barat harus dilakukan secara holistik dengan memperhatikan empat faktor utama: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan birokrasi. Dengan memperbaiki keempat aspek ini, kebijakan pelatihan kerja dapat menjadi lebih adaptif, relevan, dan berkelanjutan. Pada akhirnya, peningkatan kualitas implementasi kebijakan ini diharapkan mampu meningkatkan daya serap tenaga kerja, mengurangi angka pengangguran, serta memperkuat daya saing daerah dalam menghadapi tantangan pembangunan ekonomi global.

KESIMPULAN

Evaluasi kebijakan kurikulum pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Bandung Barat menunjukkan bahwa program ini cukup efektif dalam membekali peserta dengan keterampilan dasar sesuai standar nasional (SKKNI) dan meningkatkan kepercayaan diri serta peluang ekonomi masyarakat. Namun, keterbatasan anggaran, sarana usang, durasi pelatihan singkat, serta minimnya keterlibatan industri membuat lulusan belum sepenuhnya memenuhi standar industri modern. Hambatan lain mencakup kurangnya instruktur berpengalaman industri terkini, variasi latar belakang peserta, koordinasi antara Disnaker, BLK, dan industri yang belum optimal, serta minimnya sistem monitoring alumni, sementara kebutuhan industri yang cepat berubah membuat kurikulum sering tertinggal. Dari perspektif Patton dan Sawicki, aspek teknis dan legitimasi politik relatif kuat, tetapi aspek ekonomi-finansial dan operasional administratif masih lemah. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan penguatan relevansi kurikulum, peningkatan kapasitas BLK, serta kerja sama multipihak, termasuk dengan industri, guna memperbaiki sarana-prasarana, kualitas instruktur, dan sistem monitoring, sehingga kebijakan pelatihan lebih responsif terhadap kebutuhan pasar kerja lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. (2016). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta.
- Anita, A. (2024). Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja di Kantor Kecamatan Semen, Kabupaten Kediri. *Jurnal Revitalisasi*, 1(2).
- Balkar, B., & Karadağ, N. (2024). Employee Training Policies of High Revenue Companies: Analysis of Case Examples From Türkiye. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 11(1), 1–11. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.11.1.1>
- Delvina Sari, P., & Suwandi. (2025). Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan SDM di PT Unilever Indonesia dalam Mendukung Kinerja Organisasi. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*, 2(6), 89–95.
- Hijrah, ..., (2023). Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130.
- Kusnadi, I. H., Luki, N., & Faqihudin, F. (2021). Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*, 3(2), 106–123. <https://doi.org/10.37950/wpaj.v3i2.1228>
- Lisnawati, E., & Alhidayatullah, A. (2023). Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 6(2).
- Maharani, F., Yul Asmara Pane, P., Haty Hrp, N., & Siregar, Z. (2019). Strategi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Sosial Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Melalui Job Fair Di Kabupaten Tapanuli Selatan. *Jurnal ESTUPRO*, 4(3), 102–107.
- Manyo'e, E. T. (2022). Analisis Implementasi Kebijakan Pelatihan Pola Satu Pintu Dengan Model Edward Iii Di Kabupaten Gorontalo. *Knowledge: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian Dan Pengembangan*, 2(3). <https://doi.org/10.51878/knowledge.v2i3.1599>
- Ponamon, S., Lengkong, F. D. J., & Palar, N. (2021). Implementasi Program Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Administrasi Publik*, VII(101), 54–62.
- Pratama, M. N., Widowati, N., & Maesaroh. (2021). Efektivitas Program Pelatihan Kerja Uptd Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Dan Kebijakan Publik*, 10(2), 1–13.
- Rachmastika, D.T. (2018). Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi. *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi*, Universitas Airlangga.
- Stufflebeam, D. L. (2015). the cipp evaluation model: how to evaluate for improvement and accountability. In *Western Michigan University* (Vol. 5, Issue 1).
- Supriyanto, U., Arenawati, A., & Cadith, J. (2021). Implementasi Kebijakan Pelatihan Kewirausahaan Bagi Millennial Entrepreneur. *Jurnal Governansi*, 7(1). <https://doi.org/10.30997/jgs.v7i1.3597>
- Warman, W., Komariyah, L., & Kaltsum, K. F. U. (2023). Konsep Umum Evaluasi Kebijakan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 3. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v3ise.2912>
- Yanti, S. G. D., Ngabiyanto, N., Sunarto, S., & Wijayanti, T. (2022). Efektivitas Kebijakan Pelatihan Kerja Pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Barat dalam Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta. *Unnes Political Science Journal*, 6(2), 76–81. <https://doi.org/10.15294/upsj.v6i2.64986>