

**EVALUASI KEBERADAAN UNSUR-UNSUR  
PELATIHAN KERJA BERBASIS KOMPETENSI DI  
DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan  
Dalam Memenuhi Derajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik**



**Oleh :**

**BELVA VAN ROSSA  
NIM. 07011281823105**

**Konsentrasi Manajemen Publik**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
NOVEMBER 2023**

# HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

### EVALUASI KEBERADAAN UNSUR-UNSUR PELATIHAN KERJA BERBASIS KOMPETENSI DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PALEMBANG

#### SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan dalam Menempuh Derajat  
Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik

Oleh :

**BELVA VAN ROSSA**  
NIM. 07011281823105

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing

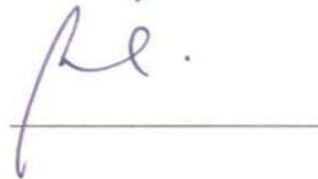
#### Pembimbing I

1. Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si  
NIP. 196511171990031004



#### Pembimbing II

2. Junaidi, S.IP., M.Si  
NIP. 197603092008011009



Mengetahui,  
Ketua Jurusan



**Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

EVALUASI KEBERADAAN UNSUR-UNSUR PELATIHAN KERJA  
BERBASIS KOMPETENSI DI DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Oleh :

Belva Van Rossa

07011281823105

Telah dipertahankan di depan penguji  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
Pada Tanggal 5 Desember 2023

Pembimbing I  
Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si  
NIP. 196511171990031004

Pembimbing II  
Junaidi, S.IP.,M.Si  
NIP. 197603092008011009


Penguji I  
Dr. Alamsyah, S.IP.,M.Si  
NIP. 197808182009121002

Penguji II  
Dwi Mirani, S.IP.,M.Si  
NIP. 198106082008122002



Mengetahui,

Ketua Jurusan



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001



## PERNYATAAN ORISINALITAS

### SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Belva Van Rossa  
Nim : 07011281823105  
Tempat dan Tanggal Lahir : Palembang, 7 September 2000  
Program Studi/Jurusan : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : Evaluasi Keberadaan Unsur-Unsur Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang

Menyatakan dengan Sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 28 November 2023  
Yang membuat pernyataan,



Belva Van Rossa  
NIM. 07011281823105

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Saya bukan apa-apa tapi saya harus menjadi segalanya.” - Karl Marx**

**Skripsi ini saya persembahkan kepada :**

- 1. Diri saya sendiri.**
- 2. Papa saya, Hendra Gunawan dan Mama saya, Nina Laura yang selalu saya pikirkan.**
- 3. Adik saya, Humaira Putri Kasibah yang saya banggakan.**
- 4. Rekan Seperjuanganku AP 2018.**
- 5. Almamater Kebanggaanku.**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh salah satu upaya pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran melalui program peningkatan tenaga kerja dan produktivitas berupa pelatihan berbasis kompetensi. Pemerintah Kota Palembang melaksanakan pelatihan kerja berbasis kompetensi secara gratis yang diharapkan dapat memperdalam ilmu, mengembangkan potensi dan melegalisasi kompetensi calon pencari kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Evaluasi Keberadaan Unsur-Unsur Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara dengan informan dan informan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dan dokumentasi. Teknis analisa data menggunakan model interaktif dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi keberadaan unsur-unsur pelatihan kerja berbasis kompetensi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang belum maksimal, karena masih terdapat kendala pada dimensi instruktur dan metode, yakni kualifikasi dan kuota instruktur yang masih belum memadai serta metode yang masih kekurangan sarana dan prasarana pendukung karena keterbatasan anggaran. Penelitian ini merekomendasikan untuk melakukan pengawasan dan perbaikan terhadap pengelolaan pelatihan kerja berbasis kompetensi sesuai peraturan yang ditetapkan.

**Kata kunci:** Pelatihan, Unsur-unsur, Evaluasi

### PEMBIMBING I




Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si  
NIP. 196511171990031004

### PEMBIMBING II



Junaidi, S.IP., M.Si  
NIP. 197603092008011009

Indralaya, September 2023  
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya



Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

## ABSTRACT

*This research is motivated by one of the government's efforts to reduce unemployment through a program to increase labor and productivity in the form of competency-based training. The Palembang City Government carries out free competency-based job training which is expected to deepen knowledge, develop potential and legalize the competency of prospective job seekers. This research aims to find out and analyze Evaluation of the Existence of Competency-Based Job Training Elements in the Palembang City Employment Service. This research uses qualitative with descriptive methods. The data collection technique used is through interviews with informants and selected informants using purposive sampling techniques and technical documentation for data analysis using conclusions. The result of the research show that evaluation of the existence of competency-based job training elements in the Palembang city employment service is not optimal, because there are still obstacles in the instructor and method dimensions, namely instructor qualifications and quotes that are still inadequate and methods that still lack advice and supporting infrastructure due to budget limitations. This research recommends monitoring and improving the management of competency-based job training in accordance with established regulations.*

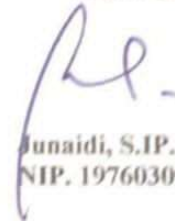
**Keywords:** *Training, Element, Evaluation*

**MENTOR I**



**Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si**  
NIP. 196511171990031004

**MENTOR II**



**Junaidi, S.IP., M.Si**  
NIP. 197603092008011009

*Indralaya,    Sepetember 2023*  
**Head of The Department of Public Administration**  
**Faculty of Social Science and Political Science**  
**Sriwijaya University**



**Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis masih diberi kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Evaluasi Keberadaan Unsur-unsur Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang”** sebagai salah satu syarat memperoleh gelar S-1 prodi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Selama masa penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, arahan serta doa dari berbagai pihak yang berkaitan dengan penyelesaian skripsi ini sehingga dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah memberikan banyak waktunya untuk membimbing, membagi ilmu, mengarahkan, memberikan kritik dan saran yang membangun guna kelancaran penulisan skripsi peneliti.
5. Bapak Junaidi, S.IP., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing, membagi ilmu, dan memberikan banyak masukan yang membangun dalam penulisan skripsi peneliti.
6. Ibu Dwi Mirani, S.IP., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan dan semangat dalam menjalankan proses pembelajaran akademik selama perkuliahan di Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah membagikan ilmu semasa peneliti menempuh masa pendidikan di Universitas Sriwijaya.
8. Admin Jurusan Administrasi Publik Mba Ita Permatasari dan seluruh staf karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah membantu peneliti menyelesaikan proses administrasi di kampus dari awal hingga sekarang.
9. Bapak , selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang
10. Ibu Tri Rosfianti, SE., selaku Kepala Bidang Kelembagaan dan Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.
11. Ibu Hj. Rini Fabiola, SKM, M.Kes, selaku Kepala Seksi Pelatihan dan Instruktur di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.
12. Seluruh staf dan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.
13. Papa tersayang Hendra Gunawan dan Mama tersayang Nina Laura yang selalu mendoakan dan memberi dukungan yang tiada henti-hentinya.



14. Adik peneliti Humaira Putri Kasibah yang telah memberikan semangat dalam penulisan skripsi saya.
15. Teman-teman seperjuangan Ilmu Administrasi Publik Angkatan 2018 yang telah berbagi informasi, memberikan keceriaan dan kebersamaan selama menempuh masa perkuliahan.
16. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri karena telah mampu bertahan, berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan pekerjaan di luar dan sakit yang sempat dirasakan, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan karunia, limpahan rahmat dan hidayah-Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Atas segala perhatian dan kerjasamanya penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, Oktober 2023  
Penulis

**Belva Van Rossa**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	17
1.3 Tujuan Penelitian.....	17
1.4 Manfaat Penelitian.....	17
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>18</b>
2.1 Landasan Teori.....	18
2.1.1 Manajemen Organisasi Publik .....	18
2.1.2 Pelatihan Kerja .....	19
2.1.3 Evaluasi .....	25
2.2 Kerangka PEMIKIRAN .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	34
3.2 Definisi Konsep.....	35

3.3	Fokus Penelitian .....	36
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	38
3.4.1	Jenis Data.....	38
3.4.2	Sumber Data .....	38
3.5	Informan Kunci .....	39
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.7	Teknik Analisis Data.....	42
3.8	Jadwal Penelitian.....	44
3.9	Sistematika Penelitian .....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>47</b>
4.1	Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	47
4.1.1	Visi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	47
4.1.2	Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang .....	47
4.1.3	Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	48
4.1.4	Struktur Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang .....	48
4.1.5	Tugas Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	49
4.2	Hasil Penelitian.....	52
4.2.1	Instruktur .....	53
4.2.2	Peserta Pelatihan.....	68
4.2.3	Metode.....	81
4.2.4	Materi .....	96
4.2.5	Tujuan Pelatihan .....	108
4.3	Diskusi/Pembahasan.....	118
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>120</b>
5.1	Kesimpulan.....	120

5.2	Saran.....	121
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>123</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Pencari Kerja Terdaftar Tahun 2019-2021 Kota Palembang ..... 4
Tabel 1.2	Jenis Kejuruan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2017-2021 ..... 11
Tabel 1.3	Peserta Pelatihan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2020-2021 ..... 13
Tabel 1.4	Instruktur di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang ..... 15
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu ..... 27
Tabel 3.1	Fokus Penelitian ..... 37
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian ..... 44
Tabel 4.1	Instruktur Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang ..... 55
Tabel 4.2	Daftar Jenis Kejuruan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2017-2022 ..... 56
Tabel 4.3	Instruktur Luar Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang ..... 57
Tabel 4.4	Kejuruan dengan Kelengkapan Modul dan Pelaksanaan Asessmen Awal Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang ..... 60
Tabel 4.5	Implementasi Umpan Balik Instruktur terhadap Proses Pembelajaran Peserta Pelatihan Tahun 2020-2021 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang ..... 66
Tabel 4.6	Kualifikasi Peserta Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2020-2021 ..... 70
Tabel 4.7	Kehadiran Peserta Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2020-2021 ..... 72
Tabel 4.8	Strategi Instruktur Membangun Semangat Peserta Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2020-2021 ..... 74
Tabel 4.9	Indikator Penilaian Keaktifan Peserta Pelatihan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2020-2021 ..... 76
Tabel 4.10	Strategi Instruktur Membangun Keaktifan Peserta Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2020-2021 ..... 79
Tabel 4. 11	Daftar Realisasi Kelulusan Peserta Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2020-2021 ..... 80
Tabel 4.12	Indikator Pelaksanaan Metode Ceramah Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang ..... 86
Tabel 4.13	Indikator Pelaksanaan Metode Diskusi Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang ..... 88

Tabel 4.14 Indikator Pelaksanaan Metode Tanya Jawab Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	89
Tabel 4.15 Indikator Pelaksanaan Metode Demonstrasi Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	92
Tabel 4.16 Indikator Pelaksanaan Metode Shop-Talk Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	93
Tabel 4.17 Indikator Pelaksanaan Metode Praktik Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	95
Tabel 4.18 Hasil Capaian Kompetensi Peserta oleh Instruktur di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	99
Tabel 4.19 Kelengkapan Karakteristik Modul Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	101
Tabel 4.20 Hasil Penilaian Penguasaan Materi Peserta Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	106
Tabel 4.21 Hasil Penilaian Sikap Percaya Diri Peserta Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	107
Tabel 4.22 Hasil Penilaian Terhadap Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	110
Tabel 4.23 Hasil Penilaian Keterampilan Peserta Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	111
Tabel 4.24 Hasil Penilaian Pemahaman Etika Kerja Peserta Pelatihan Kerja oleh Instruktur di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	113
Tabel 4.25 Matriks Hasil dan Temuan Penelitian .....	114

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang .....	49
Gambar 4.2 Kegiatan Pembelajaran di Kelas Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang .....	62
Gambar 4.3 Kegiatan Diskusi selama Pembelajaran Peserta Pelatihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2020-2021 .....	77
Gambar 4.4 Kurikulum Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Las di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang .....	103
Gambar 4.5 Silabus Pelatihan Berbasis Kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan ....	103
Gambar 4.6 Unit Kompetensi Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Las di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang .....	104
Gambar 4.7 Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Kecantikan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang .....	104

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN		Halaman
LAMPIRAN 1	Surat Tugas Pembimbing Skripsi .....	127
LAMPIRAN 2	Kartu Bimbingan Proposal Penelitian Dosen Pembimbing 1.....	128
LAMPIRAN 3	Kartu Bimbingan Proposal Penelitian Dosen Pembimbing II....	131
LAMPIRAN 4	Lembar Revisi Seminar Proposal Skripsi.....	133
LAMPIRAN 5	Kartu Bimbingan Skripsi Dosen Pembimbing I.....	134
LAMPIRAN 6	Kartu Bimbingan Skripsi Dosen Pembimbing II .....	135
LAMPIRAN 7	Surat Izin Penelitian Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang..	138
LAMPIRAN 8	Surat Balasan Izin Penelitian Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	139
LAMPIRAN 9	Pedoman Wawancara .....	140
LAMPIRAN 10	Dokumentasi Penelitian.....	142
LAMPIRAN 11	Surat Pernyataan Orisinalitas .....	143



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

*Sustainable Development Goals* (SDGs) adalah salah satu agenda yang telah disusun oleh *United Nations Development Programme* (UNDP) lewat sidang umum Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) dalam upaya untuk memberantas kemiskinan, melindungi bumi serta memastikan semua orang menikmati perdamaian dan kesejahteraan. PBB sebagai organisasi internasional mengembangkan atas program *Sustainable Development Goals*.

Pembangunan berkelanjutan (SDGs) merupakan pembangunan yang bersifat universal dan inklusif. Penetapan tujuan dan target dalam SDGs mempunyai keterkaitan yang komprehensif antar pilarnya yang dijabarkan dari 17 *goals* dikelompokkan dalam 4 (empat) pilar pembangunan, yakni: pilar pembangunan sosial, pilar pembangunan ekonomi, pilar pembangunan lingkungan, serta pilar pembangunan hukum dan tata kelola. Tujuan akhir yang diharapkan dalam pencapaian SDGs yaitu: menghilangkan kemiskinan, menghilangkan kelaparan, dan berkurangnya kesenjangan. Untuk mempercepat pencapaian tujuan akhir tersebut terdapat tujuan-tujuan yang menjadi pemercepat yaitu kehidupan sehat sejahtera, pendidikan berkualitas, kesetaraan gender, pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, kota permukiman yang berkelanjutan, penanganan perubahan iklim serta perdamaian keadilan dan kelembagaan yang tangguh.

Pada tahun 2021, berdasarkan informasi Badan Pusat Statistik (BPS) diketahui bahwa jumlah penduduk Kota Palembang sebanyak 837,03 ribu jiwa (50,16%) berjenis kelamin laki-laki dan 831,82 ribu jiwa (49,84%) berjenis kelamin perempuan.

Dengan jumlah penduduk yang banyak tentunya pemerintah perlu memiliki langkah-langkah strategis kedepannya mengingat jumlah penduduk Indonesia termasuk Kota Palembang yang setiap tahun bertambah. Salah satu keuntungan dengan banyaknya jumlah penduduk yaitu akan banyak tenaga kerja di Kota Palembang. Adapun sebaliknya, dengan jumlah penduduk yang banyak terdapat juga ancaman tingginya tingkat pengangguran di Kota Palembang yang disebabkan minimalnya lapangan pekerjaan.

Badan Pusat Statistik mengungkapkan bahwa pada tahun 2021 berdasarkan kabupaten/kota, Kota Palembang menjadi wilayah yang memiliki Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi di Sumatera Selatan, yakni 10,11%. Jumlah angkatan kerja di Kota Palembang pada Agustus 2021 sebanyak 832.803 orang, turun 6.514 orang dibanding Agustus 2020. Komponen pembentuk angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja dan pengangguran. Sejalan dengan penurunan jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga turun sebesar -1,48 persen poin menjadi 63,93 persen. Penduduk yang bekerja sebanyak 748.610 orang, menurun sebanyak 7.936 orang dari Agustus 2020. Lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan persentase terbesar adalah Sektor Industri (1,47 persen poin). Sementara sektor yang mengalami penurunan terbesar yaitu Sektor Jasa (1,00 persen poin).

Herry Hadi sebagai Kepala Bappeda Litbang Kota Palembang menyatakan bahwa “Pertambahan angka pengangguran pada 2020 disebabkan adanya PHK massal

dari perusahaan yang merugi akibat covid-19. Selain itu, penambahan angka pengangguran juga disumbang oleh angkatan kerja baru yang belum bekerja dan kebanyakan merupakan para pendatang yang berpendidikan formal rendah dan kemampuan minim.” (Kepala Bappeda Litbang Kota Palembang, Herry Hadi dalam m.medcom.id)

Berdasarkan pernyataan yang dimuat pada paragraf sebelumnya, dapat dilihat bahwa salah satu faktor tingginya angka pengangguran yaitu dimana angkatan kerja tidak memenuhi syarat yang diminta oleh dunia kerja yang disebabkan oleh pendidikan dan keterampilan rendah. Hal tersebut menjadi salah satu pekerjaan rumah bagi pemerintah untuk mampu menanggulangi permasalahan pengangguran yang disebabkan oleh rendahnya keterampilan yang dimiliki oleh angkatan kerja yang ada. Tenaga kerja di Indonesia termasuk Kota Palembang masih banyak yang berpendidikan rendah. Minimnya akses pendidikan dan semakin mahal biaya pendidikan setiap tahun menjadi akar masalah yang perlu dituntaskan.

Dinas Ketenagakerjaan merupakan wujud dari adanya sektor publik yang berfokus pada masalah dan perencanaan ketenagakerjaan yang ada di suatu wilayah. Perencanaan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 8 ayat 1 yang menjelaskan bahwa perencanaan kerja meliputi penduduk dan tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan termasuk kompetensi kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industri, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja. Dinas Ketenagakerjaan menyelenggarakan pelatihan kerja dengan tujuan untuk membantu mempersiapkan tenaga kerja dalam rangka mengurangi angka-angka pengangguran yang ada di Indonesia.

Pelatihan kerja yang diselenggarakan Dinas Ketenagakerjaan pada dasarnya sangat dibutuhkan untuk daerah Kabupaten/Kota agar masyarakat sekitar dapat memperoleh keterampilan untuk membantu meningkatkan taraf kehidupan sehingga pada akhirnya masyarakat dapat memperoleh pekerjaan yang layak. Sumatera Selatan merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup besar, namun SDM yang ada belum optimal karena masih banyaknya jumlah pengangguran. Kebutuhan lowongan kerja tumbuh lebih cepat daripada lowongan kerja yang tersedia, sehingga lowongan kerja yang ada saja tidak akan mampu menampung pencari kerja, karena terbatasnya tingkat kompetensi keterampilan yang pencari kerja tersebut. Berikut data mengenai pencari kerja (pencaker) terdaftar Kota Palembang dari tahun 2019-2021 :

**Tabel 1.1**  
**Pencari Kerja Terdaftar Tahun 2019-2021 Kota Palembang**

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Jumlah Pencari Kerja Terdaftar (Orang)								
	Laki-Laki			Perempuan			Laki-laki dan Perempuan		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Tidak/Belum Pernah Sekolah	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak/Belum Tamat SD	1	-	-	17	-	-	18	-	-
Sekolah Dasar	53	49	716	101	58	197	145	107	913
Sekolah Menengah Pertama	357	190	205	457	108	77	773	298	282
Sekolah Menengah Atas	8607	4542	7419	5768	2859	3308	13302	7401	10727
Sekolah Menengah Atas Kejuruan	1786	1443	2844	1132	598	839	839	2041	3683
Diploma I/II/III/Akademik	827	427	582	1302	245	518	518	672	1100
Universitas	2133	1269	1557	2784	1001	1048	1048	2270	2605

Jumlah	13764	7792 0	1332 3	1156 1	4869	5987	5987	1278 9	19310

*Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan 2019-2021*

Para penganggur tidak hanya berasal dari ibukota tetapi juga banyak dari daerah kabupaten. Secara teori, terjadinya pengangguran disebabkan karena kelebihan penawaran angkatan kerja dibandingkan dengan permintaan tenaga kerja yang ada dipasar kerja. Penduduk yang termasuk angkatan kerja yakni penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja dan pengangguran. Penduduk usia kerja yakni penduduk yang berusia 15 (lima belas) tahun atau lebih. Kurang aktifnya para pencari kerja dalam mencari informasi tentang ketenagakerjaan, kurang adanya sosialisasi dari dinas terkait tentang ketenagakerjaan, jumlah angkatan kerja yang cukup besar dibanding kesempatan kerja yang ada, rendahnya keterampilan dan kompetensi tenaga kerja, dan belum selaras dan adanya kesenjangan (*gap*) yang sangat besar antara dunia industri dengan pendidikan dan pelatihan yang berkepanjangan sampai saat ini.

Pekerjaan merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar kebutuhan hidup diri sendiri dan keluarganya terpenuhi. Oleh karena itu hak atas pekerjaan adalah hak asasi manusia yang melekat di setiap diri manusia tersebut kemudian wajib dihormati dan dijunjung tinggi. Hal ini terdapat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pernyataan diatas juga berkaitan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 5 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Bagian terpadu dari

pembangunan nasional ialah pembangunan ketenagakerjaan yang memiliki 4 (empat) tujuan seperti didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 4, yakni :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Penyelenggaraan pelatihan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 9 yang menyatakan pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guna meningkatkan kemampuan, produktivitas. Selanjutnya dalam hal tata cara pelaksanaan pelatihan yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 10 ayat 1 yang menjelaskan pelatihan kerja yang dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, dan pada ayat 2 dijelaskan pelatihan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada kompetensi kerja.

Dalam pelaksanaan pelatihan kerja yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi, pada akhirnya semua aspek ini harus dipertanggungjawabkan kepada pemberi wewenang dan masyarakat. Pada hakikatnya pengelolaan pelatihan kerja harus dijalankan sesuai tugas pokok serta fungsinya dan fungsi unit kerja harus disusun dalam struktur yang berorientasi pada pencapaian tingkat kinerja tertentu. Berarti bahwa, dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang harus melakukan pengelolaan pelatihan kerja

sesuai sasaran, tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan dalam aturan yang berlaku agar dapat memberikan manfaat yang benar-benar dirasakan masyarakat dan peayanan yang berorientasi paada kepentingan pubik.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dari peaksanaan suatu kegiatan dengan tujuan untuk mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Setiap organisasi publik pada dasarnya membutuhkan kinerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Tujuan organisasi ini dapat menjadi tolak ukur dalam menilai hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau kegiatan dijalankan selama kurun waktu tertentu dan pencapaian prestasi kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Untuk mengetahui suatu kegiatan yang telah dilaksanakan baik atau tidak, maka perlu dilakukan pengukuran terhadap kinerja tersebut.

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah ada antara rencana dan praktik di lapangan. Hal ini menyangkut sejauh mana rencana yang telah ditetapkan sebelumnya telah tercapai oleh organisasi, mengetahui apakah waktu yang ditentukan sesuai dengan pelaksanaan saat berada di lapangan. Pengukuran kinerja sektor publik difokuskan pada sisi pelanggan yang tidak terletak pada input dan proses pada sisi hasil. Dimana yang menjadi tolak ukur nantinya adalah sejauh mana organisasi publik itu mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat. Adapun salah satu bentuk harapan dan kebutuhan masyarakat pada saat ini adalah harapan dan keinginan masyarakat untuk dapat meningkatkan taraf kehidupan melalui pemenuhan lapangan pekerjaan yang layak sekaligus memperoleh keterampilan guna memudahkan mereka dalam mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2003 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Kerja Nasional di Daerah pada BAB IV Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dijelaskan bahwa pengelolaan pelatihan secara umum meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Berdasarkan hal tersebut, untuk melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi, suatu penyelenggara pelatihan minimal harus melakukan 4 (empat) tahapan sebagai berikut:

1. Melakukan Analisa Kebutuhan Pelatihan

Analisa kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis/TNA*) atau istilah lain yang memiliki pengertian yang sama adalah suatu proses mengetahui/analisa untuk mengetahui atau mengetahui kinerja yang dimiliki calon tenaga kerja (kondisi aktual) dan kinerja yang diharapkan mengisi lowongan yang tersedia (kondisi optimal). Perbedaan atau kesenjangan (*gap*) antara kondisi aktual dan kondisi optimal itulah yang dimaksud dengan kebutuhan latihan.

2. Menyusun Rencana Program Pelatihan

Rencana program pelatihan merupakan proses penyusunan jumlah dan jenis sumber daya yang diperlukan dalam implementasi program pelatihan. Mengacu kepada hasil TNA, khususnya yang harus direspon dengan pelatihan, setiap penyelenggara pelatihan harus menyusun rencana program pelatihan. Program pelatihan yang disusun berdasarkan hasil TNA, seharusnya menggunakan Standar Kompetensi Kerja (SKKNI, Standar Khusus, Standar Internasional) sebagai acuan, sehingga dapat dilakukan secara efektif. Program pelatihan yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja: dapat di desain dengan 4 (empat) pendekatan yaitu; kualifikasi, okupasi, kluster kompetensi bahkan unit kompetensi.



Rencana program pelatihan yang di susun meliputi informasi tentang: penetapan tujuan dan sasaran; penetapan kriteria dan persyaratan peserta pelatihan; penetapan target group dan jumlah peserta pelatihan (individu atau kelompok); penyusunan kurikulum dan silabus pelatihan (merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, materi dan bahan pelatihan serta metode yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelatihan untuk mencapai tujuan); penyiapan materi pelatihan (yang relevan dengan tujuan pelatihan), biasanya merupakan modul pelatihan (terdiri atas 3 buku: buku informasi, buku, kerja dan buku penilaian); penetapan metode pelatihan; penetapan instruktur/fasilitator pelatihan (sesuai kompetensi dan kualifikasi); penyusun jadwal pelatihan (waktu pelatihan sesuai dengan tujuan, materi pelatihan dan capaian kompetensi setiap peserta); penetapan rencana evaluasi program pelatihan; penyiapan bahan, fasilitas dan peralatan pelatihan; penyiapan sumber dana pelatihan.

### 3. Melaksanakan Pelatihan

Sesuai dengan rencana program pelatihan yang telah di susun, tahapan selanjutnya yang dilakukan adalah:

#### a. Melakukan rekrutmen peserta

Bertujuan untuk menseksi calon peserta pelatihan yang memenuhi syarat. Proses seleksi meliputi: pendaftaran, seleksi calon peserta dan pengumuman hasil seleksi calon peserta. Seleksi dapat dilakukan dengan tes tertulis, demo, wawancara, verifikasi dokumen.

#### b. Melaksanakan Pelatihan

Sebelum pelatihan, sebaiknya instruktur/fasilitator membuat kondisi peserta agar siap mengikuti, antara lain dengan membuat peserta nyaman, menyampaikan

posisi dan peran tugas masing-masing, serta memahami pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki peserta (*initial test*).

Menyampaikan sesi pelatihan, yaitu memfasilitasi peserta pelatihan untuk memahami setiap materi pelatihan. Untuk itu setiap instruktur/fasilitator dalam penyampaian pelatihan seharusnya antara melakukan pengenalan, ringkasan pelatihan (memadatkan dalam beberapa poin penting), dan melakukan demonstrasi.

Tersedia paling sedikit 1 (satu) orang instruktur bersertifikat kompetensi minimal selevel atau di atas dari masing-masing kejuruan yang dilatih. Tersedia paling sedikit 2 (dua) orang tenaga pelatihan di setiap lembaga.

#### c. Penilaian peserta

Untuk mengetahui kemampuan dari setiap peserta pelatihan, instruktur/fasilitator harus melakukan penilaian/uji berdasarkan capaian standar kompetensi (kinerja yang di persyaratkan). Penilaian dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip dasar penilaian. yaitu: *valid, reliable, flexible* dan *fair*. Penilaian peserta dapat dilakukan secara formatif, sumatif atau holistik dengan pendekatan: penilaian sendiri, portofolio, atau observasi langsung. Peserta pelatihan yang dinyatakan memenuhi seluruh capaian kompetensi kerja yang dipersyaratkan, dinyatakan lulus dan berhak mendapatkan sertifikat pelatihan. Sedangkan peserta pelatihan yang dinyatakan tidak memenuhi seluruh/sebagian capaian kompetensi kerja yang dipersyaratkan, diharuskan mengikuti proses pelatihan terhadap unjuk kerja yang dinyatakan belum lulus.

#### d. Melakukan Evaluasi Program Pelatihan

Evaluasi program pelatihan merupakan upaya untuk mengetahui dan menilai efektifitas pencapaian tujuan program pelatihan secara keseluruhan. Evaluasi yang

dilakukan meliputi: evaluasi materi pelatihan, evaluasi insruktur dan tenaga pelatihan, evaluasi fasilitas dan sarana pelatihan, evaluasi sistem dan metode, evaluasi keluaran pelatihan.

Pada dasarnya Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang melihat kondisi para pencari kerja yang belum memenuhi standar kompetensi kerja yang dibutuhkan dan melakukan peningkatan dari berbagai hal baik dari sisi kurikulum yaitu jenis kejuruan yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja maupun dari program sisi yang berbasis teknologi. Kejuruan ini merupakan bagian dari keahlian-keahlian yang ditawarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang untuk diikuti oleh peserta pelatihan sebagai pembekalan dasar untuk bersaing di dunia kerja. Untuk kejuruan yang disediakan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang sejak awal tahun 2017 sudah sangat bervariasi seperti terdapat jenis kejuruan keahlian yaitu las, listrik, kecantikan, AC, menjahit, dan sepeda motor. Sedangkan pada tahun 2021 ini ada penambahan 1 (satu) jenis kejuruan baru yaitu kejuruan desain grafis. Adapun daftar jenis kejuruan keahlian pelatihan kerja berbasis kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2017-2021, sebagai berikut :

**Tabel 1. 2**  
**Jenis Kejuruan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2017-2021**

Jenis Kejuruan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang				
2017	2018	2019	2020	2021
1. Pengelasan 2. Kecantikan 3. Listrik	1. Tata Rias A 2. Tata Rias B 3. Menjahit Pakaian Dasar A 4. Menjahit Pakaian Dasar B 5. Kejuruan Mekanik Junior	1. Pengelasan SMAW 1G 2. Pemasangan Listrik Bangunan Sederhana 3. Servis Sepeda Motor Konvensional 4. Teknisi Refrigerasi 5. Penjahitan	1. Pengelasan SMAW 1G 2. Pemasangan Listrik Bangunan Sederhana 3. Servis Sepeda Motor Konvensional 4. Penjahitan Pakaian dengan Mesin	1. Pengelasan SMAW 1G 2. Teknisi Listrik 3. Teknisi Sepeda Motor 4. Operator Menjahit Pakaian Jadi

		Pakaian dengan Mesin 6. Tata Kecantikan Rambut		
--	--	--	--	--

*Sumber: Dokumen Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2017-2021*

Berdasarkan kejuruan tersebut, setiap angkatannya Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang sejak tahun 2017- 2021 hanya membuka satu pelatihan dengan jumlah peserta sebanyak 16 orang. Adapun untuk tahun 2021 yang terbaru ini, Dinas Katenagakerjaan Kota Palembang sudah menerima pendaftaran peserta 183 orang dan meluluskan peserta sebanyak 64 orang yang diharapkan lebih meningkat di tahun depan.

Dalam hal pendaftaran pelatihan kerja berbasis kompetensi, untuk mengikuti jenis kejuruan pelatihan yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang membuka pendaftaran secara online melalui alamat email [pendaftaranpelatihankpk@gmail.com](mailto:pendaftaranpelatihankpk@gmail.com), kemudian peserta yang lulus verifikasi dokumen akan dihubungi melalui telepon oleh panitia. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon peserta pelatihan adalah menyiapkan fotokopi KTP 2 lembar, fotokopi ijazah 2 lembar, pas foto 3x4 dengan latar merah 4 lembar, dan tidak dalam ikatan kerja pada instansi lain. (Sumber : akun instagram @palembang.disnaker).

Dalam pelaksanaan program pelatihan setiap kejuruan memiliki instruktur dan asisten instruktur yang terdiri dari 1 instruktur utama dan 1 asisten instruktur. Selanjutnya dalam memberikan materi pelatihan, setiap kejuruan memperoleh beberapa materi yang sama yaitu materi fisik, mental dan disiplin, materi motivasi kerja, materi keselamatan dan kesehatan kerja. Keempat materi ini merupakan yang diberikan untuk semua jenis kejuruan melalui instruktur khusus. Sedangkan untuk

teori yang terkait dengan masalah praktik, materi yang diberikan disesuaikan dengan masing-masing jenis kejuruan.

Dalam hal fasilitas yang disediakan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang terhadap peserta pelatihan adalah dengan memberikan uang transportasi, konsumsi untuk makan siang, alat tulis dan baju olahraga. Sedangkan untuk menjaga sarana dan prasarana yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang sebelum melakukan mesin-mesin yang digunakan untuk melewati pelatihan terlebih dahulu. Sedangkan apabila ada kerusakan pada mesin saat berlangsungnya pelatihan. Maka kegiatan layanan akan dilakukan oleh pihak instruktur yang bersangkutan. Dalam pendistribusian tenaga kerja, Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang tidak melakukan penyebaran tenaga kerja secara langsung, tetapi kerja yang dilakukan dengan koordinasi pihak terkait yang nantinya akan disalurkan kepada pihak perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Palembang dengan lapangan kerja yang dibutuhkan.

Pada dasarnya peserta yang mengikuti pelatihan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang setiap tahunnya cukup banyak. Hanya saja adanya kendala dari segi anggaran yang menentukan kuota peserta tiap kejuruan pelatihan yang menyebabkan penerimaan peserta mengalami penurunan. Hal ini berdasarkan data tabel sebagai berikut :

**Tabel 1. 3**

**Peserta Pelatihan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2020-2021**

**Peserta Pelatihan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2020**

Kejuruan	Jumlah Pendaftar	Jumlah Siswa			Penempatan			
		L	P	Jumlah	L		P	
					Formal	Non F	Formal	Non F
Pengelasan SMAW 1G	92	16	0	16	-	16	-	0

Pemasangan Listrik Bangunan Sederhana	95	16	0	16	-	16	-	0
Servis Sepeda Motor Konvensional	67	16	0	16	-	16	-	0
Penjahitan Pakaian dengan Mesin	71	1	15	16	-	1	-	15
Jumlah	325	49	15	64	-	49	-	15

Sumber: Dokumen Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2020

#### Data Peserta Pelatihan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2021

Kejuruan	Jumlah Pendaftar	Jumlah Siswa			Penempatan			
		L	P	Jumlah	L		P	
					Formal	Non F	Formal	Non F
Pengelasan SMAW 1G	48	16	0	16	-	16	-	0
Teknisi Listrik	50	16	0	16	-	16	-	0
Teknisi Sepeda Motor	45	16	0	16	-	16	-	0
Operator Menjahit Pakaian Jadi	40	0	16	16	-	0	-	16
Jumlah	183	48	16	64	-	48	-	16

Sumber: Dokumen Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2021

Berdasarkan data tabel tersebut maka dapat diketahui bahwa setiap tahunnya penurunan jumlah pendaftar. Jika pada tahun 2020 Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang mencapai 325 pendaftar, namun untuk tahun 2021 hanya terdapat 183 pendaftar. Hal ini disebabkan penganggaran yang lebih sedikit. Selain itu, kendala penerimaan peserta karena Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang yang hanya menyediakan sedikit kuota dan rekrutmen kurang terbuka.

Berdasarkan hasil observasi awal terkait dengan pengelolaan pelatihan kerja berbasis kompetensi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang ditemukan kesenjangan, sebagai berikut: Pertama, sistem penerimaan peserta masih dengan sedikit kuota dikarenakan terbentur anggaran yang ada. Dimana peserta untuk satu

ruang kelas terbatas dengan 16 orang sedangkan peserta yang mendaftar melebihi 16 orang. Misalnya, pada tahun 2020 peserta pelatihan yang mendaftar di kejuruan Penjahitan Pakaian dengan Mesin sebanyak 71 orang sehingga sisa peserta 55 orang dijadikan sebagai *waiting list* . Namun dalam hal ini tidak ada kepastian waktu kapan peserta akan diundang kembali untuk mengikuti pelatihan. Kedua, kekurangan sarana dan prasarana yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, dimana Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang menyediakan hanya ruang kelas untuk pelatihan, tidak terdapat pemisahan ruang teori dengan ruang praktik, maupun prasarana pendukung lainnya seperti asrama maupun mushola sebagaimana terdapat pada Pasal 14 dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja ayat 2 yang menyatakan bahwa standar prasarana BLK terdapat gedung kantor, ruang teori, ruang praktik maupun prasarana pendukung lainnya. Ketiga, kekurangan sumber daya manusia yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dalam hal ini jumlah kepegawaian terutama instruktur terlihat dari tabel daftar seluruh instruktur Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, sebagai berikut :

**Tabel 1. 4**  
**Instruktur di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang**

Nama/NIP	Pangkat	Kejuruan	Pendidikan	Jenis Kelamin
Nasution, ST/19870707201 0011003	Penata Muda TK I/III b	Instruktur LAS	S1	Lak-laki
M. Antok Dwi Raharjo, ST/19820928201 0011013	Penata Muda TK I/III b	Instruktur LAS	S1	Lak-laki
Ivan Adesmansyah Mulkan, ST/19831212201 3011001	Penata Muda TK I/III b	Instruktur AC	S1	Lak-laki
M. Pur Riadi,	Penata Muda/III a	Instruktur LAS	D III	Lak-laki

A,Md/198807302 010011003				
-----------------------------	--	--	--	--

*Sumber: Dokumen Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tidak semua instruktur adalah PNS dari BLK Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dan tidak semua instruktur yang mengajar pada peaihan kerja ynag dilaksanakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan peraturan yang ada. Dikarenakan jumlah instruktur PNS yang belum sesuai dengan kebutuhan yang ada, dimana jumlah jurusan pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dibuka oleh BLK Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang saat ini begitu bervariasi, namun instruktur PNS dari BLK Dinas Ketengakerjaan Kota Palembang masih kurang sehingga meminta bantuan instruktur dari LPK swasta (non PNS) ataupun dari BLK Provinsi Sumatera Selatan. Ditambah dengan hasil temuan di lapangan bahwa metode dan materi yang diberikan oleh tiap-tap instruktur dalam hal ini termasuk motivasi, ada yang belum terlaksana seperti penyediaan modul pembelajaran selama pelathan.

Berdasarkan pada data dilapangan, telah terdapat kesenjangan diantaranya yaitu sistem penerimaan peserta yang masih memiliki sedikit kuota, kekurangan sarana dan prasarana, dan kekurangan sumber daya manusia terutama instruktur. Sedangkan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2003 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Kerja Nasional di Daerah pada BAB IV Penyelenggaraan Pelatihan Kerja disebutkan bahwa persyaratan peserta pelatihan dan penetapan target group dan jumlah peserta pelatihan direncanakan sesuai dengan keadaan kebutuhan masyarakat, penetapan instruktur/fasilitator pelatihan (sesuai kompetensi dan kualifikasi) dan masing-masing kelas mempunyai satu insruktur sendiri, serta



fasilitas dan peralatan pelatihan yang tidak boleh kurang. Maka, perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Evaluasi Keberadaan Unsur-unsur Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian yaitu : “Bagaimana Evaluasi Keberadaan Unsur-unsur Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang ?”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui “Evaluasi Keberadaan Unsur-unsur Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang”.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu administrasi publik khususnya konsentrasi Manajemen Publik dalam bidang kajian pelatihan kerja berbasis kompetensi.

### **b. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis penelitian ini dapat memberikan masukan bagi para *stakeholder*, khususnya dalam Pengelolaan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi dari sudut pandang kajian manajemen publik serta dapat memberikan *feedback* (umpan balik) bagi setiap pelaksana khususnya Jabatan Pelaksana Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bambang, Riyanto. (2012). *Dasar-dasar Pembelanjaan*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamalik, Oemar. (2000). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Y.P Pemindo
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. (2015). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Keban, Yeremias T. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Kirkpatrick, D.L., Kirkpatrick, J.D., (2006). *Evaluating Training Program; The Four Levels, 3rd Edition*. San Fransisco: Berrett Koehler, Inc.
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Nana Sudjana. (1996). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ramto, Bun Yamin. (1997). *Inovasi Kebijakan Public sebagai Strategi Menghadapi Dinamika Sosial dan Global*. Pidato Pengukuhan Guru Besar dalam Ilmu Pendidikan
- Robbins, Stephen. P. (2006), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS)*, Ed 1, Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Sikula, Andrew E. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel N.S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.

- Terry, George R dan Leslie W.Rue. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

#### **Jurnal :**

- Arini, Maesaroh. (2019). Analisis Kinerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dalam Menjalankan Pelatihan Berbasis Kompetensi. *Jurnal Kebijakan Publik dan Manajemen*, 8(2), <https://doi.org/10.14710/jppmr.v8i2.23535>
- Daraba, Dahyar & Alim Bachri Subianto. (2018). Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Kota Makassar. *Jurnal Administrasi*, 5(1), <https://doi.org/10.26858/ja.v5i1.6491>
- Fitriani, Niken Nur & Dr. Dra Ida Hayu Dwimawanti, MM. (2019). Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja. *Jurnal Kebijakan Publik dan Manajemen*, 8(2), <https://doi.org/10.14710/jppmr.v8i2>
- Hanifah, Indri, Ginung Pratidina & M.YGG Seran. (2018). Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Melaksanakan Program Pengurangan Angka Pengangguran. *Jurnal Governansi*, 4(11), 11-20. <https://doi.org/10.30997/jgs.v4i1.1136>
- Hahury, Jhony Fredy. (2021). Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Melawi. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Kapuas Sintang*, 19(1), <https://doi.org/10.51826/fokus.v19i1.477>
- Multazima, Imarotus Shohiya & A'an Warul Ulum. (2021). Analisis Kinerja Sumber Daya Aparatur Unit Peaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pasuruan dalam Melaksanakan Pelatihan Keterampilan (Studi Kasus pada Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan kerja Pasuruan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur). *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 10(1), <https://doi.org/10.33366/jisi.v10i1.2258>
- Herdiyati, Sandra Dewi & Suwarsi, Sri. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Kewirausahaan pada PMI Purna di Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Unisba*, 5(1), 278-284. <http://dx.doi.org/10.29313/.v0i0.15263>
- Maulana, Aditya Batistuta & Hermana, Cece. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 93-100. <https://doi.org/10.34308/eqien.v8i2.214>
- Mey, Tania Ekawati. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Evoluzione Tyrez Purwadadi Subang. *Jurnal Universitas Subang*, 3(1), 43-52. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v3i1.1074>

#### **Peraturan Perundang- undangan :**

- Undang-Undang Republik Indonesia. (2013). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. (2003)
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2003).

*Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2003 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Kerja Nasional di Daerah. (2003).*

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia.(2017). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Standar Balai Latihan Kerja. (2017)*

**Internet :**

<https://koinworks.com/blog/sustainable-development-goals/>.(Diakses 11 April 2022).

<https://sumsel.bps.go.id>.(Diakses 11 April 2022).

<https://palembangkota.bps.go.id>.(Diakses 11 April 2022).

<https://m.medcom.id/amp/9K55161K-palembang-targetkan-tekan-pengangguran-di-bawah-9>.(Diakses 15 April 2022)

<https://disnaker.palembang.go.id>.(Diakses 15 April 2022)