



## Implementasi Kebijakan Program Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Bantaeng

Sakral Wijaya Saputra<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pancasakti, Makassar

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received Juni 20, 2024

Revised Juni 25, 2024

Accepted Juni 30, 2024

Available online 30 Juni, 2024

#### Keywords:

Training Center Program, Vocational, Human Resources

#### Keywords:

Program Balai pelatihan, Vokasi, Sumber Daya Manusia



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

### ABSTRACT

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui implementasi kebijakan program balai pelatihan vokasi dan produktivitas terhadap peningkatan sumber daya manusia di Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Bantaeng pada 15-20 Juli 2024. Jenis penelitian yaitu deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian dengan data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri setempat, BPVP dapat meningkatkan potensi pekerja, mendukung pertumbuhan ekonomi, dan memperkuat keterampilan yang relevan dengan pasar kerja sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Produktivitas disebutkan pada pasal 6 ayat (1) penyelenggaraan pelatihan kerja bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu standar kompetensi kerja, pelatihan kerja berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi. Peran Balai Latihan Vokasi dan Produktivitas Kabupaten Bantaeng dalam manajemen sumberdaya manusia yaitu memberikan pelatihan kepada masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Program-program pelatihan yang dijalankan merupakan akibat dari usaha perencanaan sumber daya manusia. Tujuan dari program pelatihan ini adalah untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas

pada waktu yang akan datang.

### ABSTRACT

*The purpose of the study was to determine the implementation of the vocational training and productivity program policy towards improving human resources in Bantaeng Regency. This research was conducted in Bantaeng Regency on July 15-20, 2024. The type of research is descriptive qualitative. Descriptive research is research with data collected in the form of words, pictures, and not numbers. The results of the study indicate that training programs that are in accordance with the needs of the local industry, BPVP can increase worker potential, support economic growth, and strengthen skills relevant to the labor market in accordance with Bantaeng Regency Regional Regulation Number 2 of 2015 concerning the Implementation of Job Training and Productivity stated in Article 6 paragraph (1) the implementation of job training is based on three main pillars, namely work competency standards, competency-based job training and competency certification. The role of the Bantaeng Regency Vocational Training and Productivity Center in human resource management is to provide training to the community in Bantaeng Regency. The training programs that are run are the result of human resource planning efforts. The purpose of this training program is to produce quality workers in the future.*

### PENDAHULUAN

Pembangunan nasional yang masih menjadi pusat perhatian sampai saat ini adalah upaya dalam membangun kualitas sumber daya manusia (SDM) yaitu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun (Jaelani, 2023).

Seiring dengan pertumbuhan angka usia produktif, Indonesia perlu melakukan penguatan SDM menuju manusia unggul yang berkorelasi untuk mendorong produktivitas kerja, dalam memenangkan persaingan di tengah perubahan-perubahan yang berlangsung cepat dalam dunia bisnis, ekonomi politik dan budaya. Presiden Joko Widodo dalam pidatonya usai dilantik di Gedung DPR/MPR sebagai presiden terpilih periode 2019 – 2024 menegaskan pembangunan sumber daya manusia (SDM) sebagai prioritas utama dalam program pembangunan lima tahun ke depan (Almushally, 2020).

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial ekonomi salah satu sasaran dalam pembangunan adalah diarahkan pada perluasan

\*Corresponding author

Email: [sakralwijayasaputra@gmail.com](mailto:sakralwijayasaputra@gmail.com)

kesempatan kerja dan terciptanya lapangan kerja baru dalam jumlah dan kualitas yang seimbang dan memadai untuk dapat menyerap bertambahnya angkatan kerja yang memasuki pasar kerja baru setiap tahunnya (Sidik, A.M. 2019).

Menurut Sepni (2022) Ketenagakerjaan memiliki hubungan sangat erat dengan pembangunan. Penyelenggaraan pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan keutuhan kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Penyelenggaraan pelatihan kerja di Indonesia yaitu lembaga pelatihan kerja yang merupakan institui penyelenggaraan pelatihan kerja diklasifikasikan berdasarkan lembaga pelatihan pemerintah, lembaga petahitan swasta dan lembaga pelatihan perusahaan.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan, memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Pemerintah melalui undang-undang RI no. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 11 yang berisi Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Produktivitas disebutkan pada pasal 6 ayat (1) penyelenggaraan pelatihan kerja bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu standar kompetensi kerja, pelatihan kerja berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi. Adapun penyusunan program pelatihan dilakukan berdasarkan pada hasil analisis kebutuhan pelatihan seperti potensi penyerapan pasar kerja daerah, informasi pasar kerja, standar kompetensi kerja, dan analisis target populasi.

Menurut Rachmastika (2018) salah satu prinsip dasar pelatihan kerja adalah tanggungjawab bersama antara dunia usaha, pemerintah dan masyarakat. Demi terselenggaranya sistem pelatihan kerja terintegrasi, efektif, dan efisien juga perlu terjalinnya sinergitas antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah. Dalam konteks otonomi daerah, pemerintah daerah bertanggungjawab terhadap pelaksanaan dan pembinaan pelatihan kerja di wilayahnya masing-masing. Dengan begitu, pemerintah daerah merupakan roda penggerak yang langsung berhadapan dengan masyarakat dalam menjalankan program pemerintah. Khususnya program pendidikan dan pelatihan kerja sehingga terwujudnya masyarakat yang sejahtera yang merupakan outcome dari kebijakan tersebut.

Proses kebijakan sangat penting untuk mencapai tujuan secara optimal, dan ketika dirumuskan dan diimplementasikan dengan benar, tingkat keberhasilan program yang diterapkan akan tinggi. Kesalahan umum dalam mengimplementasikan pedoman disebabkan oleh staf yang tidak kompeten dan memadai di wilayahnya. Fasilitas fisik juga salah satu faktor penting pada implementasi kebijakan, implementor memiliki staf yang mencukupi, paham hal yang dikerjakan, dan berwenang pada pelaksanaan tugasnya, namun tidak tersedianya fasilitas pendukung (prasarana dan sarana) maka implementasi kebijakan dikatakan tidak akan berhasil (Agustino,2012).

Adapun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui implementasi kebijakan program balai pelatihan vokasi dan produktivitas terhadap peningkatan sumber daya manusia di Kabupaten Bantaeng.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Bantaeng pada 15-20 Juli 2024. Jenis penelitian yaitu deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian dengan data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Selain itu semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti.

Teknik penentuan informan secara *purposive sampling*. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Kualitatif sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Hubberman (2014) antara lain:

1. Reduksi data. Data yang diperoleh dari hasil observasi yang cukup banyak, sehingga perlu dicatat secara cermat dan detail. Mereduksi data berarti merangkum, memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan mencari tema dan pola. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya jika diperlukan.
2. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar berbagai kategori dan sejenisnya. Penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah melalui teks narasi. Ini akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan membuat perencanaan lebih lanjut.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi, dilakukan dengan menyimpulkan semua pengolahan data yang telah dilakukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Implementasi Kebijakan Program Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kabupaten Bantaeng dalam Pemberdayaan Keterampilan Kerja**

Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kabupaten Bantaeng berkontribusi pada pemberdayaan keterampilan kerja melalui penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga kerja lokal. Melalui menyediakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri setempat, BPVP dapat meningkatkan potensi pekerja, mendukung pertumbuhan ekonomi, dan memperkuat keterampilan yang relevan dengan pasar kerja di Kabupaten Bantaeng. Hal ini sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Produktivitas disebutkan pada pasal 6 ayat (1) penyelenggaraan pelatihan kerja bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu standar kompetensi kerja, pelatihan kerja berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi. Adapun penyusunan program pelatihan dilakukan berdasarkan pada hasil analisis kebutuhan pelatihan seperti potensi penyerapan pasar kerja daerah, informasi pasar kerja, standar kompetensi kerja, dan analisis target populasi.

Balai Latihan Kerja Bantaeng atau yang lebih dikenal dengan nama BLK Bantaeng telah dibangun sejak tahun 2013 dan diresmikan pada tanggal 09 Mei 2016 oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Muhammad Hanif Dhakiri. BLK Bantaeng kemudian berubah nama menjadi Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Bantaeng berdasarkan nomenklatur Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 1 tahun 2022 yang ditetapkan 2 Februari 2022. BPVP Bantaeng merupakan salah satu unit pelaksana teknis pusat (UPTP) yang berada dibawah naungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Pada tahun 2023 BPVP sudah melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi sebanyak 38 paket pelatihan kejuruan. Diantaranya teknik mekanik, otomotif, listrik, bangunan, tata niaga, pertanian, bahasa, pertambangan, dan lain-lain.

Pelatihan yang ada di Balai Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kabupaten Bantaeng secara umum didesain untuk menawarkan program-program kejuruan yang bertujuan untuk memberikan pelatihan dan sertifikasi keterampilan kepada peserta agar dapat siap kerja sesuai dengan kebutuhan industri lokal dan pasar kerja. Program kejuruan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan praktis peserta sehingga mereka dapat memperoleh kompetensi yang relevan dengan bidang pekerjaan tertentu. Dengan fokus pada pelatihan kejuruan, BPVP dapat menjembatani kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan ketersediaan tenaga kerja berkualitas dan mendukung pertumbuhan ekonomi di daerah setempat.

Berdasarkan pengamatan langsung yang dilakukan secara umum bahwa mereka yang melakukan pelatihan di BPVP Bantaeng bukan hanya mereka yang lulusan SMP atau SMA yang tidak mempunyai keterampilan, tetapi juga diantara mereka terdapat beberapa siswa pelatihan dengan latar belakang pendidikan S1. Alasannya cukup sederhana yaitu mereka ingin lebih menambah dan mengasah skill mereka. Hal ini juga ditunjang dengan sarana yang dimiliki oleh BPVP Bantaeng.

### **Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kabupaten Bantaeng**

Sumberdaya manusia merupakan potensi yang terkandung pada setiap manusia untuk dieujudkan perannya sebagai makhluk yang adaktif dan transformative yang mampu mengelola dirinya serta segala potensi yang ada di sekitarnya guna tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Peran Balai Latihan Vokasi dan Produktivitas Kabupaten Bantaeng dalam manajemen sumberdaya manusia yaitu memberikan pelatihan kepada masyarakat di Kabupaten Bantaeng yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan dengan meningkatkan skill dan keterampilan yang dimiliki untuk siap terjun dalam dunia kerja maupun dunia usaha.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng merupakan sebuah penilaian dari sebuah kebijakan pemerintah, yang meliputi program pelatihan, sertifikasi dan sumber daya pelatihan serta pemberdayaan hubungan integrasi dengan industri.

Hadirnya BPVP Bantaeng mampu menarik banyak peminat dari kalangan pemuda dalam 3 tahun terakhir ini. Terbukti dari banyaknya calon peserta pelatihan yang mendaftar di BPVP Bantaeng setiap tahunnya.

Siswa pelatihan ini merupakan orang-orang yang dipilih dengan seleksi yang cukup ketat. Pada saat mendaftar para calon siswa akan melalui beberapa tahapan rekrutmen, tetapi setiap jenis pelatihan memiliki tahapan yang berbeda-beda. Tahapan rekrutmen PBK yaitu : pendaftaran, tes tertulis, dan tes wawancara. Tahapan rekrutmen untuk pelatihan kerja sama (teknisi kendaraan ringan) yaitu

pendaftaran, seleksi tulis, wawancara, tes fisik, dan tes kesehatan yang melibatkan perusahaan yang telah bekerja sama dengan BPVP Bantaeng. Kepala Bagian Penyelenggaraan mengatakan bahwa:

*"Pada proses seleksi, peserta harus melalui beberapa tahapan yaitu tes tertulis, kemudian tes wawancara, dan terakhir tes FMD yaitu tes fisik, mental dan disiplin."*

Sebagai kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar atau pendaftar yang akan diterima atau ditolak, seleksi mempunyai berbagai spesifikasi yang telah ditentukan agar mendapatkan peserta pelatihan yang dapat mendukung pelaksanaan pelatihan. Para instruktur melihat keseriusan para calon siswa untuk melakukan pelatihan. Seleksi yang tidak memandang status juga dapat memberikan mutu layanan pendidikan dan pelatihan bagi siswa, terutama bagi mereka yang lemah dari segi ekonomi.

Hal tersebut juga dikatakan oleh siswa dari pariwisata yang mengatakan :

*"Jadi, tesnya ada tiga tahap. Pertama, tes tulis yang materinya cukup umum, ada matematika, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan sedikit soal kelistrikan. Kedua, wawancara. Terakhir, ada tes baris-berbaris".*

Pemberian soal-soal dasar tentang kejuruan yang dipilih oleh para calon siswa dimaksudkan sebagai pengenalan terhadap jurusan yang mereka pilih. Instruktur akan melihat sampai dimana keseriusan calon siswa untuk dapat masuk ke jurusan tersebut melalui soal-soal dasar. Tes wawancara juga menjadi salah satu faktor diterimanya seseorang sebagai siswa BLK, karena pada saat wawancara instruktur akan menanyakan berbagai pertanyaan-pertanyaan yang bisa meyakinkan mereka untuk menerima calon siswa tersebut.

Ketersediaan sumber daya pengajar/instruktur yang berkompeten merupakan hal yang sangat menentukan dalam menyiapkan sumber daya manusia atau tenaga kerja berkualitas dan berkompeten. Kepala Seksi Pemberdayaan menjelaskan bahwa: *"Di BPVP Bantaeng ini, kami para instruktur punya dua latar belakang yang berbeda. Ada yang memang PNS, dikirim langsung dari pusat. Tapi, ada juga kami yang direkrut khusus oleh BPVP Bantaeng untuk bantu mengajar."*

Hal yang senada disampaikan oleh AM (Instruktur Kejuruan Processing) sebagai berikut: *"Instruktur di BPVP Bantaeng memiliki peran yang berbeda-beda. Ada rekan-rekan PNS yang membawa pengalaman dan jaringan yang luas dari Kementerian Ketenagakerjaan. Sementara itu, para instruktur lainnya yang direkrut secara lokal lebih dekat dengan kebutuhan spesifik masyarakat Bantaeng."*

Penarikan atau perekrutan instruktur dan siswa pelatihan menunjukkan suatu strategi dari perencanaan sumber daya manusia yang penting untuk memperoleh instruktur dan calon tenaga kerja yang cakap sesuai dengan yang diperlukan oleh BPVP dan pasar kerja.

Program-program pelatihan yang dijalankan merupakan akibat dari usaha perencanaan sumber daya manusia. Tujuan dari program pelatihan ini adalah untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas pada waktu yang akan datang. Hal ini serupa dengan pendapat Werther dan Davis dalam Subekhi (2012) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai dan ketersediaan pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga dapertemen SDM dapat merencanakan pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas lainnya dengan lebih baik.

## SIMPULAN

Implementasi kebijakan program balai pelatihan vokasi dan produktivitas Kabupaten Bantaeng dalam pemberdayaan keterampilan kerja yang dilakukan bertujuan untuk memberikan pelatihan dan sertifikasi keterampilan kepada peserta agar dapat siap kerja sesuai dengan kebutuhan industri lokal dan pasar kerja. Melalui menyediakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri setempat, BPVP dapat meningkatkan potensi pekerja, mendukung pertumbuhan ekonomi, dan memperkuat keterampilan yang relevan dengan pasar kerja sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Produktivitas disebutkan pada pasal 6 ayat (1) penyelenggaraan pelatihan kerja bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu standar kompetensi kerja, pelatihan kerja berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi.

Peran Balai Latihan Vokasi dan Produktivitas Kabupaten Bantaeng dalam manajemen sumberdaya manusia yaitu memberikan pelatihan kepada masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Program-program pelatihan yang dijalankan merupakan akibat dari usaha perencanaan sumber daya manusia. Tujuan dari program pelatihan ini adalah untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas pada waktu yang akan datang.

## SARAN

Adapun saran yang diberikan yaitu Melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan program pelatihan.

**REFERENSI**

- Agustino, L. 2012. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Almushally, S.F. 2020. *Implementasi Kebijakan Triple Skilling Dalam Membangun Sumber Daya Manusia Terampil Dan Produktif (Studi Kasus: Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi)*. Jurnal Pengabdian dan Penelitian Kepada Masyarakat (JPPM), 1 (1), 63-72
- Jaelani, M dan Sutono. 2023. *Implementasi Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Dalam Upaya Mengurangi Pengangguran*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 3 (2), 138-149
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Rachmastika, D.T., et all. 2018. *Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Oleh UPT Pelatihan Kerja Surabaya sebagai Upaya Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)*.
- Sidik, A., M. 2019. *Implementasi Kebijakan Program Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Sukabumi*. Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan, 10 (1), 45-49
- Sepni, F., et all. 2022. *Implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Sebagai paya Mewujudkan Pekerja yang Berkualitas Tahun 2020 (Studi Pada Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung)*. Administrativa: Jurnal Birokrasi, Kebijakan dan Pelayanan Publik, 4 (1), 125-139
- Subekhi, A dan M, Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka