

EVALUASI PELATIHAN VOKASI KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN SELAMA PERIODE PANDEMI COVID-19 (2021)

STEVANUS AGUNG WIBOWO; SINTA NINGRUM²; TOMI SETIAWAN³

^{1,2,3}*Department of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Universitas, Bandung, Indonesia*

¹stevanus18002@mail.unpad.ac.id

ABSTRACT

A study based on the Covid-19 pandemic situation and government policies to reduce unemployment through vocational training. But his Department of Labor job training program during the COVID-19 pandemic in 2021 didn't make much of an impact. This study aims to determine the evaluation of the Department of Labor's vocational training programs during his COVID-19 pandemic in 2021. This survey was conducted using a qualitative approach using the CIPP counseling theory. Data collection methods used unstructured and/or semi-structured observations and interviews, documents, and literature review. The study used data analysis techniques with three stages, in the form of data condensation, data presentation, and conclusion drawing and verification. The results of the study concluded that the vocational training program at the Ministry of Manpower had not been successful in terms of input, process, and product aspects. From the input aspect, vocational training resources are not sufficient. From the aspect of the process, there are still obstacles in the realization of training, supervision, and instructor skills. Meanwhile, from the product aspect, it is not possible to ensure that participants are placed after being trained.

Keywords: *evaluation, CIPP, vocational training.*

Evaluation Of The Ministry Of Manpower's Vocational Training During The Covid-19 Pandemic Period Of 2021

ABSTRAK

Penelitian berdasarkan kondisi pandemi covid-19, dan kebijakan pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran dengan pelatihan vokasi. Akan tetapi program pelatihan vokasi di Kementerian Ketenagakerjaan selama periode pandemi covid-19 pada tahun 2021 tidak memberikan dampak yang signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui evaluasi program pelatihan vokasi kementerian ketenagakerjaan selama periode pandemi covid-19 pada tahun 2021. Penelitian dilakukan melalui pendekatan kualitatif, menggunakan guidance theory CIPP. Metode pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara tidak terstruktur dan/atau semi terstruktur, dokumen, dan studi literatur. Penelitian memakai teknik analisis data dengan tiga tahapan, berupa kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menyimpulkan program pelatihan vokasi yang berada di Kementerian Ketenagakerjaan belum berhasil dilihat dari aspek input, proses, dan produk. Dari aspek input, sumber daya pelatihan vokasi belum mencukupi kebutuhan. Dari aspek proses, masih memiliki kendala pada realisasi pelatihan, pengawasan, dan skills instruktur. Sedangkan dari aspek produk tidak bisa memastikan peserta ditempatkan setelah dilatih.

Keywords: *evaluasi; CIPP; pelatihan vokasi. (evaluation, CIPP, vocational training.)*

PENDAHULUAN

Covid-19 telah menjadi pandemi yang luar biasa di seluruh dunia termasuk Indonesia. Untuk mengatasi pandemi, pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah nomor 21 tahun 2020 tentang pembatasan sosial berskala besar dalam rangka percepatan penanganan corona virus disease 2019. Pembatasan sosial berskala besar atau PSBB merupakan salah satu strategi pemerintah menghadapi pandemi covid-19. Namun, dalam implementasinya masih sebatas pengendalian

penyubarannya yang berfokus pada kesehatan masyarakat (Saputra & Salma, 2020).

Pandemi covid-19 memberikan dampak yang luas pada perekonomian Indonesia. Salah satu dampak yang terkena adalah sektor ketenagakerjaan. Sehingga diperlukan intervensi oleh pemerintah Indonesia baik di tingkat pusat maupun daerah selama pandemi Covid-19. Pandemi covid-19 juga memberikan tantangan untuk ketenagakerjaan dan digitalisasi di Indonesia.

Selama pandemi covid-19, digitalisasi semakin terlihat dalam ketenagakerjaan. Digitalisasi

didukung dengan kondisi ketenagakerjaan yang bersifat dinamis, hubungan kerja yang fleksibel, otomatisasi digital 4.0. Revolusi industri 4.0 bertumpu pada penggunaan teknologi digital yang semakin cerdas. Sehingga adanya digitalisasi, mentransformasi sektor ketenagakerjaan, terutama kualitas tenaga kerja untuk bisa beradaptasi dengan kondisi dinamis pasar kerja. Dalam sudut pandang administrasi publik, kebijakan ketenagakerjaan dapat dijadikan arah untuk menentukan strategi pada era revolusi industri 4.0. Strategi untuk meraih tujuan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia pada era revolusi industri 4.0 yang terdigitalisasi, dengan membuat program pelatihan vokasi.

Capaian kinerja pelatihan vokasi tahun 2021 memiliki target sebesar 65% dan terealisasi sebesar 59,12%. Pencapaian terperinci sebagai berikut:

- a. Pelatihan berbasis kompetensi, target sebanyak 120.046 orang, dengan realisasi pelatihan 122.119 orang dan realisasi penempatan sebanyak 35.999 orang.
- b. Pemagangan dalam negeri target sebesar 108.300, terealisasi pelatihan 21.262 orang. Realisasi penempatan sebanyak 11.916 orang.
- c. Pemagangan Luar Negeri memiliki target 600, realisasi pelatihan 583 orang. Realisasi penempatan 583 orang.
- d. Tenaga kerja mandiri mempunyai target 100.000 orang, realisasi pelatihan sebesar 89.536 orang. Realisasi penempatan sebanyak 89.536 orang.

Berdasarkan data di atas, capaian Ditjen Binalavotas menjelaskan bahwa indikator belum mencapai target yang telah direncanakan. Target yang tidak tercapai adalah realisasi penempatan. Sehingga program yang terencana memerlukan evaluasi. Evaluasi adalah proses sistematis untuk menggambarkan, memperoleh, melaporkan, dan menerapkan informasi deskriptif dan penilaian tentang beberapa manfaat, nilai, kejujuran, kelayakan, keamanan, signifikansi, dan/atau kesetaraan (Stufflebeam & Coryn, 2014). Evaluasi mengartikan suatu proses yang telah terstruktur untuk mencari tahu informasi tentang pelaksanaan suatu kebijakan. Proses ini melibatkan berbagai pihak, yang terdiri atas individu, grup, komunitas yang memberikan kepastian dampak kepada penerima manfaat.

Laporan kinerja tahun 2020, indikator Ditjen Binalattas memiliki target orang yang bekerja untuk mencapai indikator kinerja sebanyak 126.718 orang, akan tetapi realisasi yang dihasilkan sebanyak 44.754 orang, dengan capaian sebanyak 35.31%. Dengan adanya, Undang Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, memberikan angin segar

bagi sektor investasi ekonomi pada saat terjadinya pandemi ini. Sehubungan dengan hal tersebut, persiapan peningkatan kompetensi tenaga kerja diperlukan guna memenuhi link and match kebutuhan pasar kerja. Sebaliknya, berdasarkan data pusdatin kemenaker, di zaman revolusi industri 4.0. masih banyak tenaga kerja yang berkeahlian:

“*semi skilled* 89,6 juta, *skilled* 13,7 juta, *basic skilled* 24,5 juta. *Basic skilled* yang dimaksud berupa golongan pekerja kasar. *Semi skilled*, pekerja seperti, tenaga tata usaha, tenaga usaha jasa, tenaga penjualan, pekerja terampil pertanian, kehutanan, dan perikanan, pekerja pengolahan kerajinan, serta operator dan perakitan mesin. *Skilled* terdiri atas, manager, professional serta teknisi dan asisten professional.” (Pusdatinaker, 2021).

Dapat diartikan pentingnya evaluasi dalam mengelola program yang telah tuangkan dalam rencana kerja. Oleh karena itu, selain memperhatikan tersusunnya program pelatihan vokasi melalui peraturan yang tertulis, program pelatihan vokasi memerlukan pelibatan evaluasi atas pelaksanaan yang telah terjadi, sehingga program yang telah tertuang dalam rencana dapat tercapai targetnya. Melalui fenomena tersebut yang berhubungan dengan fakta yang terjadi terkait dengan program pelatihan vokasi. penulis menemukan indikasi masalah dengan pelatihan vokasi, yaitu:

1. Program yang terlaksana masih memiliki permasalahan dengan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja, dengan ketercapaian indikator dibawah 50%. Hal ini dapat dilihat pada kinerja 1 Ditjen Binalattas pada tahun 2020 bahwa, masih ada sebanyak 81.964 orang yang belum terserap pasar kerja.
2. Skills SDM Indonesia guna memenuhi link and match dalam pasar kerja akan sulit tercapai, mengingat sejatinya pasar kerja membutuhkan SDM yang sudah siap untuk bekerja. Hal ini didukung data pusdatin kemenaker, di zaman revolusi industri 4.0. ini, masih banyak tenaga kerja yang berkeahlian *semi skilled* 89,6 juta, *skilled* 13,7 juta, *basic skilled* 24,5 juta.
3. Tenaga Kerja Indonesia akan dihadapi dengan persaingan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang sudah memiliki skills yang cukup, dan Tenaga Kerja Indonesia akan semakin sulit untuk bersaing di pasar kerja. Menurut pusdatin kemenaker tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, per Agustus 2020 terdapat sebanyak 93.761 jiwa.

METODE

Metode pengumpulan data melalui observasi dan wawancara tidak terstruktur atau semi terstruktur, dokumen, dan studi literatur. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan tiga tahapan berupa kondensasi data,

penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

Peneliti menganalisis dan menjelaskan evaluasi program pelatihan vokasi di Kementerian Ketenagakerjaan dengan berlandaskan teori evaluasi CIPP menurut (Stufflebeam & Coryn, 2014). Keempat dimensi evaluasi kebijakan CIPP, yaitu:

1. *Context Evaluation* (Konteks), penentuan berbagai kebutuhan untuk mencapai tujuan dari program
2. *Input Evaluation* (Masukan), berupa sumber daya yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi
3. *Process* (Proses), kegiatan pemeriksaan terkait sejauh mana pelaksanaan kebijakan yang bertujuan memberikan umpan balik
4. *Product Evaluation* (Produk), menilai pelaksanaan hasil dari program.

Konteks (*Context Evaluation*).

Dalam peraturan Kementerian Ketenagakerjaan nomor 10 tahun 2021. Kementerian Ketenagakerjaan telah merancang rencana strategis yang sifatnya mendukung berdasarkan visi dan misi Presiden-Wakil Presiden Republik Indonesia tahun 2020-2024, dan bertujuan mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif. Selanjutnya diperkuat dengan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024, lalu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Nomor 2/2887/LP.03.02/XII/2021 Tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi Tahun Anggaran 2022.

Sesuai dinamika yang terjadi dengan perkembangan zaman, rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan mengarahkan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan pada isu peningkatan produktivitas serta kualitas dari angkatan kerja. Arah kebijakan ini dapat diartikan peningkatan sumber daya manusia menjadi prioritas yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan.

Berdasarkan permasalahan dan arah kebijakan, Kementerian Ketenagakerjaan, menggagas pelatihan vokasi untuk meningkatkan kualitas SDM di Indonesia. Sasaran dalam kebijakan ini terwujudnya tenaga kerja yang sehat, cerdas, adaptif, inovatif, terampil melalui peningkatan produktivitas. Berdasarkan sasaran tersebut, tujuan yang diharapkan berupa Link and Match Ketenagakerjaan, yaitu kesesuaian keterampilan individu yang dilatih dengan permintaan pasar kerja.

Agenda yang difokuskan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, berupa pengembangan dari sistem pelatihan, sertifikasi, penempatan sampai digitalisasi pelayanan pasar kerja.

Berdasarkan peraturan Kementerian Ketenagakerjaan nomor 10 tahun 2021, kebutuhan dari target tujuan program pelatihan vokasi berupa pengurangan angka pengangguran. Program tersebut memiliki target indikator peningkatan yang sedikit per tahunnya, melalui rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan dari tahun 2021-2024. Target meningkatnya kompetensi hanya sebesar 65%, 68%, 72%, dan 75%. Artinya tiap tahunnya hanya meningkat sebesar 3-5%. Sehingga dalam menjawab kebutuhan keadaan pasar kerja mendatang, melalui program pelatihan vokasi, masih belum bisa menjawab kebutuhan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara penulis, terdapat Peraturan Presiden Nomor 68 tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi. Dalam hal ini Pelatihan Vokasi menjadi tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Berdasarkan peraturan di atas, bermaksud untuk menjawab kebutuhan dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, dan kewirausahaan. Sehingga kebijakan pelatihan vokasi dalam pelaksanaan belum tepat untuk menjawab permasalahan kondisi ketenagakerjaan dalam mencapai tujuan dari pelatihan vokasi. Sehubungan hal itu, dalam aspek konteks, mengartikan kebutuhan, masalah, asset, peluang, serta kondisi dari dinamika kontekstual yang berhubungan dengan kebijakan peraturan Kementerian Ketenagakerjaan nomor 10 tahun 2021, belum sesuai untuk menjawab segala dinamika ketenagakerjaan yang ada di Indonesia untuk mempertemukan antara supply dan demand atau link and match dari keadaan pasar kerja di Indonesia.

Pada dimensi ini peneliti menganalisis, terdapat beberapa kebutuhan yang memang diperlukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Pertama, dengan adanya kondisi ketenagakerjaan yang bersifat dinamis, hubungan kerja yang fleksibel, otomatisasi digital 4.0. Artinya kebutuhan dalam evaluasi konteks berasal dari lingkungan yang berada dalam lingkup Kementerian Ketenagakerjaan. Hal ini tentu bisa dilihat dengan kondisi pasar kerja yang ada, dengan beralihnya permintaan kerja, dari hal hal yang awalnya bersifat konvensional bergeser pada otomatisasi atau kemampuan penggunaan teknologi. Kedua, hadirnya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PERPRES RI Nomor 68 Tahun 2022. Bersamaan dengan hadirnya UU Cipta Kerja dan Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi, mengartikan bahwa, kebijakan ini dapat meningkatkan pasar kerja yang dinamis. Sehingga dengan adanya regulasi yang mendukung kemudahan dalam berinvestasi dan berbisnis di

Indonesia ditambah dengan fokus PERPRES yang bertujuan untuk meningkatkan SDM Indonesia yang berkompeten dan berdaya saing.

Peluang dari Undang - Undang Cipta kerja dan PERPRES No. 68 Tahun 2022, menjadikan angin segar bagi investor untuk berinvestasi sehingga secara simultan dapat mendorong peningkatan investasi di Indonesia. Perkembangan lebih lanjut, teknologi digital memunculkan pekerjaan beserta keterampilan baru yang berguna untuk meningkatkan peluang berwirausaha, peningkatan fleksibilitas pasar kerja, serta kemudahan informasi dalam pasar kerja. Sampai saat ini sudah adanya istilah digital nomad yang tertulis sebagai berikut: *“The term “digital nomad” describes people who no longer rely on work in a conventional office; instead, they can decide freely when and where to work.”* (Müller, 2016).

Kedepannya seseorang akan menjadi bebas untuk menentukan sendiri, bekerja dimana dan kapanpun, tidak akan bergantung pada kantor konvensional. Tentu hal ini menjadi mudah terlaksana selama mereka terhubung dengan laptop dan internet yang terjangkau. Dalam rencana strategis Kemenaker menjelaskan, kemudahan akses teknologi digital tersebut bisa memunculkan permintaan pasar akan kemampuan individu pekerja. Oleh karena itu adaptasi pemerintah dalam menjawab dan memanfaatkan peluang beserta tantangan yang terjadi kedepannya sangatlah tinggi yang disebabkan ketidakpastian keinginan beserta kebutuhan pasar kerja.

Kebutuhan pasar tenaga kerja yang berubah dan kebutuhan individu untuk beradaptasi dengan persyaratan pasar global dianggap sebagai alasan untuk praktik digital nomad. Digital Nomad di masa revolusi industri 4.0 kian terasa, terjadi di kehidupan sehari hari dengan pekerjaan yang tidak pasti dan fleksibel, sebagaimana dijelaskan dalam tulisan: *“Digital nomadism is driven by important societal changes, such as the ubiquity of mobility and technology in everyday lives and increasingly flexible and precarious employment.”* (Olga, 2020).

Semakin berkembangnya revolusi industri 4.0, tentunya mengubah pasar kerja yang ada. Hal ini menjadi tuntutan untuk berkembangnya kemampuan individu dan adaptasi dengan perkembangan teknologi. Sehingga dengan adanya hal ini dapat memunculkan jenis pekerjaan baru yang dibutuhkan. Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2021, menjelaskan terdapat 20 jenis peningkatan permintaan pekerjaan yang berhubungan dengan teknologi digital di bawah ini, yaitu:

1. Analis data dan ilmuwan
2. Ahli kecerdasan buatan (AI) dan pembelajaran mesin
3. Ahli Big Data
4. Ahli Pemasaran dan strategi digital
5. Ahli otomatisasi proses
6. Pengembangan bisnis profesional
7. Ahli transformasi digital

8. Analis keamanan informasi
9. Pengembang perangkat lunak dan aplikasi
10. Ahli internet untuk segala (IoT)
11. Manajer proyek
12. Manajer layanan bisnis dan administrasi
13. Database dan jejaring profesional
14. Insinyur robotic
15. Penasihat strategi
16. Analis manajemen dan organisasi
17. Insinyur Teknik Finansial (Fintech)
18. Mekanik dan reparasi mesin
19. Ahli pengembangan organisasi
20. Ahli manajemen Risiko

Berdasarkan jenis pergeseran permintaan pekerjaan di atas, keterampilan juga menjadi tuntutan tersendiri bagi individu angkatan kerja dalam menghadapi persiapan yang dibutuhkan. Mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 tahun 2021 terdapat 15 keterampilan yang dibutuhkan hingga di tahun 2025, sebagai tabel di bawah berikut:

Tabel 4.1 Keterampilan yang dibutuhkan hingga 2025

1	Pemikiran analitis dan inovatif
2	Pembelajaran aktif dan strategi pembelajaran
3	Pemecahan masalah yang kompleks
4	Pemikiran dan analisis yang kritis
5	Kreativitas, keorisinilan, dan berinisiatif
6	Kepemimpinan dan pemberi pengaruh social
7	Penggunaan teknologi, pemantauan dan pengendalian
8	Desain teknologi dan pemrograman
9	Ketahanan, toleransi terhadap stress dan fleksibilitas
10	Penalaran, pemecahan masalah dan ideasi
11	Kecerdasan emosional
12	Penyelesaian masalah dan pengalaman pengguna
13	Berorientasi pelayanan
14	Analisis sistem dan evaluasi
15	Persuasif dan negosiasi

(Sumber : Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan Nomor 10 tahun 2021)

Berdasarkan wawancara dengan pegawai Biro Perencanaan dan Manajemen Kinerja, terdapat perubahan dalam permintaan pergeseran pekerjaan yang bersifat digital. Melalui pernyataan tersebut dapat diartikan adanya kondisi dinamisnya pasar kerja, yang meminta pekerjaan jenis baru, yang diakibatkan perkembangan teknologi dan ekonomi digital. Hal ini yang disebut sebagai permasalahan dalam kondisi ketenagakerjaan di Indonesia seiring dengan revolusi digital 4.0. Melihat kondisi pasar kerja tersebut, menyebabkan hubungan kerja yang berubah, seperti munculnya *part-time, freelance* dan sebagainya. Hubungan kerja yang seperti ini, merupakan sebutan dari GIG Economy yang dijelaskan berikut ini:

“We use the term ‘gig economy’ to refer to labour markets that are characterized by independent

contracting that happens through, via, and on digital platforms. The kind of work that is offered is contingent: casual and non-permanent work. It may have variable hours and little job security, involve payment on a piece-work basis, and lack any options for career development. This relationship is sometimes termed 'independent contracting', 'freelancing' or 'temporary work' ('temp' for short)." (Woodcock & Graham, 2020).

Penulis dapat menyimpulkan pada aspek konteks evaluasi pelatihan vokasi, sudah dapat menjawab segala kebutuhan yang diperlukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Aspek konteks dari dasar hukum yang tegak lurus sesuai dengan arahan presiden sampai peraturan presiden terbaru nomor 68 tahun 2022. Kemudian, melihat masalah akan kondisi dinamis dari pasar kerja yang mudah berubah serta pengangguran dari dampak pandemi. Selanjutnya, melihat peluang dukungan produk hukum dari cipta kerja, keadaan demografis Indonesia serta berkembangnya revolusi industri 4.0. Sehingga untuk menjawab kebutuhan pelatihan vokasi telah sesuai dalam aspek konteks.

Masukan (Input)

Berdasarkan hasil wawancara dengan fungsional perencana Biro Perencana dan Manajemen Kinerja, pelatihan vokasi mendapatkan anggaran dari Kementerian Keuangan dan juga mendapatkan dari dana fungsi pendidikan. Namun, menjelaskan bahwa trend pemberian anggaran setiap tahunnya fluktuatif, sebagaimana dalam gambar berikut:



Gambar 4.1 Anggaran Pelatihan Vokasi (Sumber: Diolah oleh Penulis yang Diperoleh dari Fungsional Perencana Biro Perencanaan dan Manajemen Kinerja)

Berdasarkan grafik, dan pernyataan dari Fungsional Perencana Biro Perencanaan dan Manajemen Kinerja, Anggaran yang diberikan oleh Kementerian Keuangan dalam pelaksanaan program pelatihan vokasi fluktuatif. Dapat dilihat anggaran di tahun 2019 mengalami kenaikan, akan tetapi di tahun berikutnya hingga 2021 mengalami penurunan, dan di tahun 2022 mengalami kenaikan kembali. Menurut penulis hal tersebut menjadi wajar karena mengingat adanya pandemi covid-19, dan fokus pemerintah sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17 Tahun 2021 untuk memprioritaskan kesehatan masyarakat dengan melakukan refocusing pada sektor kesehatan.

Selama terjadinya pandemi covid-19, telah terjadi refocusing anggaran sebanyak 4 kali, berupa

pemotongan anggaran. Lebih jauh, dalam pelaksanaan program pelatihan vokasi, Kementerian Ketenagakerjaan juga memiliki program lainnya seperti pembangunan BLK, operasional BLK dan menyatakan bahwa anggaran yang diberikan tidak sebanding dengan anggaran yang diperlukan untuk pelaksanaannya.

Sesuai dengan fungsional perencana, Sub Koordinator Penyusunan Anggaran Dirjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas menyatakan terdapat keterbatasan anggaran yang ada. Beliau menjelaskan hal ini disebabkan dengan kondisi perekonomian pasca pemulihan. Hal ini dapat dilihat dengan melihat laporan kinerja Dirjen Binalavotas tahun 2021, Pagu anggaran awal untuk tahun 2021 sebesar 3.992.500.410.000 dan mengalami *refocusing* anggaran, menjadi sebesar 2.485.438.547.000. Dalam hemat saya, mengartikan anggaran pelaksanaan program pelatihan vokasi masih kurang memadai untuk mencapai target dari perencanaan awal. Menurut penulis hal tersebut menjadi permasalahan karena mengingat adanya pandemi covid-19, dan fokus pemerintah untuk memprioritaskan kesehatan masyarakat dengan melakukan refocusing anggaran pada sektor kesehatan.

Berdasarkan potensi sumber daya berupa asset, Permenaker No 1 tahun 2022, memaparkan data kepemilikan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas. Terbagi atas 3 jenis balai yaitu, balai besar, balai kelas I dan balai kelas II. Adapun Tabel UPT Bidang Pelatihan Vokasi dan Produktivitas dalam kepemilikan BLK oleh Kementerian Ketenagakerjaan, yaitu:

UPT Bidang Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (A, B, C)

A. Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas

1. Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan
2. Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Serang
3. Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bekasi
4. Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung
5. Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Semarang
6. Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar

B. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kelas I

1. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Banda Aceh Provinsi Aceh
2. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang Provinsi Sumatra Barat, Sumatera Selatan, Bengkulu, Jambi dan Lampung

3. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Surakarta Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Kota Surakarta.
4. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Samarinda Provinsi Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan, dan Kalimantan Utara.
5. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara.
6. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Ternate Provinsi Maluku Utara, Sulawesi Utara.
7. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Ambon Provinsi Maluku.
8. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Sorong Provinsi Papua Barat, dan Papua.

C. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kelas II

1. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung Barat Provinsi Jawa Barat
2. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Bali.
3. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan
4. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Sidoarjo Provinsi Jawa Timur
5. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Banyuwangi Provinsi Jawa Timur
6. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan
7. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Belitung Provinsi Bangka Belitung

Berdasarkan data di atas, menjelaskan bahwa terdapat 3 jenis Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas. Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kelas I dan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kelas II. Sebanyak 21 UPTP (Unit Pelaksana Teknis Pusat) yang dimiliki Kementerian Ketenagakerjaan tersebar di 15 Provinsi di Indonesia. Melalui hal itu, masih kurangnya balai pelatihan yang tersebar secara merata di setiap provinsi, sehingga dapat mengganggu peningkatan kualitas SDM secara nasional, mengingat perkembangan industri yang masif dan dinamis.

Berdasarkan wawancara dengan berbagai informan, sarana dan prasarana dalam pelaksanaan program pelatihan vokasi dibidang belum memadai. Hasil wawancara juga didukung tulisan berikut:

“sarana dan prasarana yang tersedia terdapat komputer dalam kondisi yang rusak, namun belum dilakukan perbaikan karena keterbatasan biaya operasional. Selain itu, ketersediaan tempat parkir

yang kurang luas sehingga kendaraan kurang tertata serta perlunya penambahan atau perbaikan toilet karena hanya terdapat satu.” (Ernawati & Suyantiningsih, 2020).

Berdasarkan penelitian Fadilah dan Rosdiana menjelaskan, masih terdapat sarana yang kurang memadai dari segi jumlah dan kualitasnya. Hal ini di dukung sebagai berikut:

“Dapat diketahui bahwa ruang praktik pelatihan sangat sempit dan peralatan yang dimiliki listrik industri kurang memadai baik dari segi jumlah maupun kualitasnya. Sebagian besar peralatan mengalami kerusakan atau lecek pada saat digunakan, kemudian jumlah peralatan yang kurang memadai sehingga peserta harus bergantian jika ingin memakainya.” (Fadilah & Rosdiana, 2015).

Berdasarkan pernyataan di atas, anggaran, sarana dan prasarana dari program pelatihan vokasi masih belum terpenuhi dalam pelaksanaannya. Dengan mengalami kendala pada sarana dan prasarana tentunya hal ini bisa berdampak pada tujuan dari program pelatihan vokasi. Oleh karena itu bisa berdampak pada instruktur pelatihan, peserta pelatihan dan capaian target dari Kementerian Ketenagakerjaan.

Berdasarkan laporan kinerja Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2021, terdapat penyelenggaraan pelatihan terdiri dari 25 jenis kejuruan sebagai berikut:

1	Teknologi Informasi dan Komunikasi	14	Tata Busana
2	Garmen Apparel	15	Refrigeration
3	Teknik Otomotif	16	Teknik Manufaktur
4	Elderly Caretaker	17	Pertanian
5	Produktivitas	18	Perikanan
6	Teknik Las	19	Desain Batik
7	Bisnis dan Manajemen	20	Agribisnis
8	Pariwisata	21	Tata Boga
9	Teknik Listrik	22	Industri Kreatif
10	Processing	23	Pengolahan Kulit
11	Tata Kecantikan	24	Family Driver
12	Bangunan	25	Lainnya
13	Teknik Elektronika		

Menurut Fungsional Perencana Kementerian Ketenagakerjaan, SDM dalam pelaksana program pelatihan vokasi adalah Instruktur. Instruktur yang dimaksud dalam hal ini adalah ASN yang di miliki Kementerian Ketenagakerjaan dalam kemampuan untuk melakukan *transfer knowledge* kepada peserta pelatihan. Lalu, juga instruktur berperan sebagai orang terdepan yang melakukan pembinaan kepada calon peserta pelatihan. Lebih jauh dalam Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Nomor 2/2887/LP.03.02/XII/2021, tertulis jelas tugas dan peran dari instruktur, yaitu berupa membantu, membimbing, mengamati para peserta pelatihan vokasi. Senada dengan temuan Setyaningrum, “Instruktur memiliki peranan penting dalam kelancaran dan keberhasilan suatu program pendidikan dan pelatihan.”(Setyaningrum, 2016).

Seorang instruktur tentu memiliki persyaratan tertentu yang dibutuhkan guna mempersiapkan tenaga instruktur yang professional.

Sehingga penyampaian materi pelatihan vokasi bisa dengan mudah terserap oleh peserta pelatihan. Syarat yang berlaku dalam aturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.8 tahun 2014 berupa :

1. Memiliki kompetensi metodologi dan kompetensi teknis.
2. Mendapat penugasan dari Kepala Lembaga Pelatihan melalui surat penugasan.
3. Dapat terdiri dari instruktur, PSM, tenaga ahli, atau istilah lain yang setara dengan itu.

Selanjutnya, salah satu syarat kemampuan instruktur berupa, penyajian materi, serta komponen materi yang sistematis, dan *game*, hal tersebut dipaparkan sebagai berikut,

“Kemampuan instruktur dalam memberikan pelatihan yang kompetabel serta didukung dengan sertifikat sebagai instruktur. Selain itu, penyajian materi serta komponen materi yang sistematis memudahkan peserta pelatihan menerima materi, rasa nyaman, memberikan games disela-sela pemberian materi membuat suasana belajar tidak monoton.” (Ridwan & Suryono, 2015).

Kemampuan tersebut memiliki peranan yang baik untuk peserta pelatihan. Dengan adanya pelatihan vokasi para peserta tentu mengharapkan kemudahan materi yang bisa terserap, dan kegunaan untuk bekerja di masa yang akan datang. Hal tersebut didukung dalam tulisan Ridwan dan Suryono sebagai berikut:

“Peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan vokasi, paham dengan materi yang diberikan, ada tiga aspek yang didapatkan peserta dalam proses pembelajaran, yaitu: sikap peserta terbentuk dengan baik, peserta paham dengan materi pelatihan vokasi, dan peserta mampu mengembangkan keterampilan yang didapatkan selama proses belajar.” (Ridwan & Suryono, 2015).

Akan tetapi, kemampuan SDM dalam pelaksanaannya masih dibilang belum memadai. Berdasarkan hasil temuan peneliti, Sub Koordinator Penyusunan Anggaran menyatakan, instruktur untuk di pusat sudah bisa memadai, namun untuk di daerah sendiri, belum bisa sesuai. Hal tersebut di indikasikan dengan ketidaksesuaian antara ketersediaan instruktur dengan kejuruan yang dikembangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan Analis Bahan Peningkatan dan Pemberdayaan Instruktur dan Tenaga Pelatihan dari Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan, mengatakan bahwa instruktur yang ada belum cukup memadai baik yang ada di pusat dan daerah. SDM pelaksana dalam pelatihan vokasi ini seorang instruktur. Instruktur di setiap balai pelatihan adalah ASN yang memiliki pendidikan kriteria tertentu di setiap tahunnya. Akan tetapi dalam perekrutan SDM instruktur masih memiliki kendala tersendiri, yaitu berupa kemampuan mengajar. Sehingga instruktur yang baru diterima, memerlukan pelatihan dasar instruktur. Kemudian dalam pernyataannya mengatakan bahwa perlu peningkatan untuk

kemampuan mengajar atau cara menyampaikan materi kepada para peserta pelatihan dan melakukan program *upgrading skills* instrukturinya sehingga dapat menyesuaikan dengan perkembangan industri saat ini. Beliau menyatakan terdapat sebanyak Instruktur Pemerintah 3286 orang Instruktur swasta 5807 orang. Artinya dengan jumlah yang disebutkan masih memiliki kekurangan untuk melaksanakan program pelatihan vokasi yang tersebar secara nasional.

Penulis dapat menyimpulkan, aspek input pelatihan vokasi masih memiliki kekurangan, terutama dalam sumber daya keuangan, fasilitas dan manusia. Pemberian anggaran yang fluktuatif mengartikan bahwa, pelatihan vokasi memiliki permasalahan capaian kinerjanya. Lalu, fasilitas balai pelatihan yang belum tersebar merata ke seluruh penjuru negeri, menjadi permasalahan tersendiri. Berdasarkan data yang di dapatkan hanya tersedia 21 UPTP di 15 Provinsi di Indonesia. Artinya masih ada 22 Provinsi yang belum memiliki UPTP. Kemudian, jumlah dan kemampuan instruktur pelaksana untuk di daerah yang belum memadai.

Proses (Process)

Berdasarkan perencanaan dan hasil wawancara dengan fungsional perencana kementerian ketenagakerjaan, mengatakan terdapat tiga satuan perencanaan tenaga kerja, yaitu unit eselon 2, BAPPENAS, dan internal Biro Perencanaan dan Manajemen Kinerja. Melalui hal itu, Biro Perencanaan dan Manajemen Kinerja mengakomodir segala kebutuhan dari hasil kajian tiga unit kerja tersebut. Setelah terakomodir kebutuhan, muncul perencanaan program secara makro yang menjawab hasil kajian tersebut. Setelah tersusun, kemudian perencanaan program itu dilaksanakan.

Terdapat dokumen petunjuk teknis penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi tahun anggaran 2022. Dokumen tersebut menjelaskan, penyelenggaraan OJT atau *On Job Training* dilaksanakan apabila telah memenuhi pertimbangan tertentu yang didasarkan pada *Training Needs Analysis* atau TNA. Dokumen Petunjuk Teknis PBK membagi dua jenis pelatihan, yaitu:

A. Pelatihan berdasarkan Tempat Pelaksanaan

1. Pelatihan Institusional, pelaksanaan di lokasi Lembaga Pelatihan Kompetensi secara *boarding* dan non *boarding*
2. Pelatihan Non Institusional, pelaksanaan dengan Mobile Training Unit (MTU), dilaksanakan di wilayah tempat tinggal peserta dan *Workplace Training*, dilaksanakan di *training center* perusahaan.

B. Pelatihan berdasarkan Metode Penyampaian Pelatihan

1. Luring, dilaksanakan secara tatap muka, peserta mengikuti secara langsung di lokasi pelatihan, baik kelas teori maupun praktik.
2. Daring, pelaksanaan dengan metode *e-training*. Materi disampaikan melalui media komunikasi digital atau video conference. Strategi yang dilakukan dengan
 - a. *Synchronous Training*, menggunakan aplikasi video conference antara instruktur dengan peserta pada waktu bersamaan
 - b. *Asynchronous Training*, pelatihan daring secara independent, peserta mempelajari materi pelatihan yang diberikan instruktur.
3. *Blended*, pelatihan dilaksanakan dengan memadukan pelatihan daring dan luring, daring dilakukan untuk materi teori, luring dilaksanakan untuk materi praktik.

Berdasarkan wawancara dengan Sub Koordinator Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi, penyelenggaraan pelatihan vokasi didukung melalui Buku petunjuk teknis PBK tahun 2022, tahapan pelaksanaan tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014, terdiri atas:

1. Pendahuluan (*Introduction/Preparation*)
2. Penyajian
3. Aplikasi
4. Penilaian/*Asesmen*
5. Penetapan Kelulusan
6. Sertifikat Pelatihan

Sub Koordinator Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi menyatakan pelaksanaan pelatihan vokasi sudah sesuai dengan prosedur. Prosedur yang dilakukan sesuai aturan kebijakan yang berlaku, dimulai dari arahan Presiden berupa Perpres nomor 68 tahun 2022, rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan, hingga Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Nomor 2/2887/LP.03.02/XII/2021 tentang Petunjuk Teknis Pelatihan Berbasis Kompetensi. Dalam pernyataannya, beliau juga menegaskan prosedur pelaksanaan pelatihan sudah tersusun dengan rapih sesuai jadwalnya, bermula dari perekrutan, seleksi, pelaksanaan, kapan terselesaikan, hingga tahap evaluasinya.

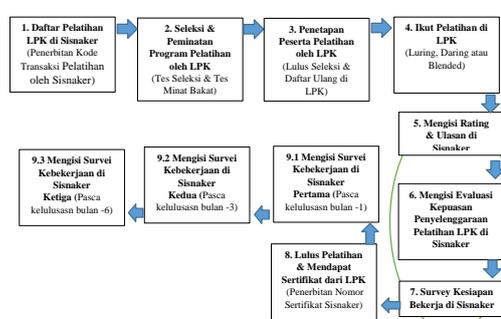
Salah satu contoh pelaksanaan pelatihan vokasi kejuruan kelistrikan, dijelaskan sebagai berikut;

“The assessment of this aspect is intended to measure the effectiveness of teaching and learning activities in training. There are 3 factors of concern in this aspect, namely the techniques and teaching strategies of instructors, interactions in teaching and learning activities, as well as the measurement of trainee competency. The evaluation results show that this aspect tends to be very good even though it does not show significant differences in either category.” (Darmawan et al., 2020).

Pelaksanaan program di atas sangat baik, tetapi tidak memberikan perbedaan yang berarti.

Artinya dengan memberikan pelatihan vokasi kepada peserta tidaklah cukup. Peran pemerintah dalam menyebarkan penempatan peserta setelah lulus tentu dibutuhkan. Hal ini senada dengan pernyataan yang berdasar wawancara dengan Sub Koordinator Penyusunan Anggaran Binalavotas, bahwa masih diperlukan pelatihan yang berorientasi penempatan. Dengan artian bahwa tidak hanya sekedar dilatih oleh lembaga lalu setelah itu selesai. Tentu hal ini menjadi pelatihan yang kurang tepat, karena tujuan awal dari Kementerian Ketenagakerjaan berupa pengurangan pengangguran.

Tahapan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi mendasar pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 tahun 2014. Tentang pedoman penyelenggaraan PBK, sebagaimana detailnya sebagai berikut:



Proses di Sisnaker : 1, 5, 6, 7 dan 9

Proses di LPK: 2, 3, 4 dan 8

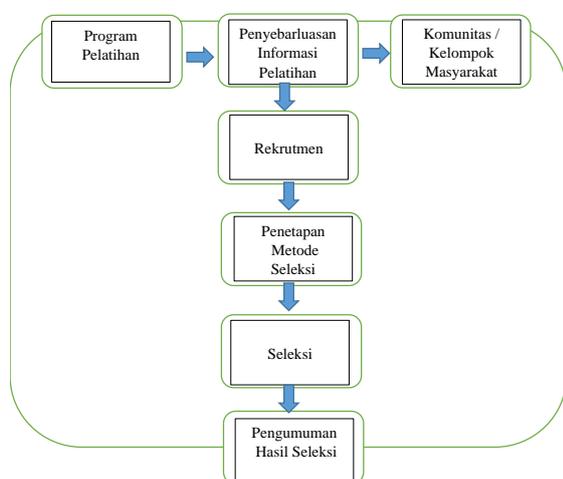
Proses Pengisian Evaluasi/Survei di Sisnaker 5, 6, 7 dan 9

Proses Tahapan penyelenggaraan PBK dibuat oleh Penulis Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Nomor 2/2887/LP.03.02/XII/2021)

Berdasarkan gambar di atas, dapat diartikan terdapat 9 tahapan dalam pelaksanaan PBK. Pertama, proses pendaftaran pelatihan di Sisnaker. Kedua proses seleksi dan peminatan pelatihan oleh LPK. Ketiga, penetapan peserta pelatihan yang dilakukan oleh LPK. Keempat, Pelatihan di LPK secara luring, daring atau blended. Kelima, mengisi rating dan ulasan di Sisnaker. Keenam, mengisi evaluasi kepuasan penyelenggaraan pelatihan LPK di Sisnaker. Ketujuh, survei kesiapan bekerja di Sisnaker. Kedelapan, lulus pelatihan dan mendapat sertifikat dari LPK. Kesembilan, mengisi survei keberjaan di Sisnaker pasca kelulusan di bulan pertama, bulan ketiga, dan bulan keenam.

Proses rekrutmen tata cara pendaftaran peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Pandeglang meliputi sosialisasi dan pembuatan akun di Kementerian Ketenagakerjaan (Wahyuningsih et al., 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut, proses rekrutmen telah mengacu pada peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 tahun 2014. Secara keseluruhan proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Menyebarluaskan informasi tentang pelatihan yang akan dilaksanakan serta persyaratannya.
 2. Melakukan pendaftaran calon peserta.
 3. Menyiapkan daftar rekapitulasi calon peserta.
 4. Menetapkan metode seleksi yang akan dipakai sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan. Seleksi dapat dilakukan dengan salah satu atau kombinasi metode sebagai berikut:
 - a. Tes tertulis.
 - b. Wawancara.
 - c. *Recognition Current Competency* (RCC) atau pengakuan terhadap kompetensi terkini.
 - d. *Recognition Prior Learning* (RPL) atau pengakuan terhadap hasil pembelajaran sebelumnya (formal, non-formal atau pengalaman kerja).
 5. Melakukan seleksi terhadap calon peserta. Tujuan dilakukan seleksi:
 - a. Untuk memilih calon peserta sesuai dengan persyaratan yang ditentukan;
 - b. Untuk mengetahui kondisi (pengetahuan, keterampilan) calon peserta pelatihan. Data/informasi dari kedua tujuan tersebut dipakai sebagai dasar dalam memulai pelatihan.
 6. Menetapkan hasil seleksi.
 7. Mengumumkan hasil seleksi.
 8. Menyiapkan daftar peserta yang telah dinyatakan diterima.
 9. Membuat data lengkap peserta pelatihan.
- Lebih detail, bagan proses rekrutmen dan seleksi peserta tergambar sebagai berikut:



Gambar dibuat oleh Penulis Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.8 Tahun 2014)

Proses rekrutmen diawali dengan TNA atau *Training Needs Analysis* yaitu berupa pengidentifikasian akan kebutuhan dunia usaha, pasar kerja, ataupun kebutuhan industri. Setelah mengetahui kebutuhan tersebut, BLK menentukan kebutuhan dengan mengikuti standar kompetensi kerja yang tersusun melalui program pelatihan. Melalui program pelatihan tersebut tercipta penyusunan akan modul, kurikulum serta silabus pelatihan yang kemudian digunakan untuk program pelatihan. Setelah program pelatihan tersusun, lalu

melanjutkan untuk melaksanakan rekrutmen sebagaimana bagan di atas.

Menurut wawancara dengan Instruktur PPKD Jakarta Utara, menjelaskan dalam PPKD Jproses pelatihan vokasi diawali dengan rekrutmen di awal. Bentuk rekrutmen awal pelatihan berupa pemasaran keliling kepada masyarakat dalam bentuk informasi. Pemasaran dilakukan melalui kerja sama dengan Kelurahan, Sekolah SMA se-Jakarta Utara. Sehingga dalam hal ini, peserta pelatihan terbebas dari kriteria apa saja terutama berdomisili di Jakarta Utara.

Setelah para peserta mendaftar, PPKD Jakarta Utara menyeleksi jurusan teknis listrik, sebanyak 20 orang. Setelah itu para peserta dilatih tergantung pada kebijakan awal dan pasar kerjanya, apakah menginginkan kualitas atau kuantitas peserta. Jika menginginkan kualitas maka pelatihan bisa sampai 45 hari. Jika menginginkan kuantitas, pelatihan menjadi 30 hari dan di tambah 2 hari untuk ujian kompetensi. Pelatihan selama ini dilakukan secara *offline* dengan mendatangi balai pelatihan, di PPKD Jakarta Utara, karena teknisi listrik membutuhkan *repetisi* pelatihan agar para peserta bisa memahami dan menghafal tahap tahap pekerjaan. Selama pelatihan dalam setahun biasanya terdapat 3 hingga 4 angkatan. Semua tergantung kebutuhan industri.

Penyelenggaraan proses pengawasan dilakukan dengan pengawasan dan pemantauan berjalannya PBK. Pemantauan dilakukan oleh masing - masing unit satuan kerja untuk memastikan bahwa pelaksanaan program terlaksana sesuai perencanaan yang dilakukan. Sedangkan pengawasan dilakukan oleh Inspektorat Jendral, BPK, dan Internal Binalavotas. Dalam pengawasannya belum memiliki kerja sama dengan baik dari setiap satuan kerja, berdasarkan pernyataan fungsional perencana Kementerian Ketenagakerjaan. Mengartikan belum adanya sinergitas dalam proses pengawasan pelaksanaan pelatihan vokasi di Kementerian Ketenagakerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan Instruktur PPKD Jakarta Utara mengatakan, selama pelatihan masih memiliki kendala dan faktor penghambat. Faktor penghambat ketika terdapat peserta yang meminta pelatihan di level yang tingkatnya lebih tinggi, sementara mereka melakukan pelatihan yang berada di level operator. Dapat dikatakan bahwa selama pelatihan tersebut, hanya memiliki satu level pelatihan, tidak dengan tingkatan lanjut yang seharusnya bisa dilatih dalam pelatihan vokasi. Lalu juga, Instruktur PPKD Jakarta Utara menyatakan bahwa pelatihan ini kurang fleksibel dengan kebutuhan yang diinginkan pasar kerja. Dilihat ketika ada perusahaan yang menginginkan pelatihan B, akan tetapi PPKD melakukan pelatihan A, melihat dari sisi anggaran, penganggaran di tahun tersebut sudah berjalan. Maka dari itu, artinya pelaksanaan masih terkendala dengan *rigid*

anggaran yang sifatnya ditetapkan di awal tahun. Tentu dengan adanya hal ini sangat disayangkan melewatkan kesempatan bagi pemerintah untuk bisa melakukan *link and match* ketenagakerjaan melalui pelatihan dan menyalurkan atau menempatkan peserta pelatihan.

Laporan kinerja Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Tahun 2021, capaian di tahun 2021, program dilakukan dengan kegiatan peningkatan dan penyelenggaraan pelatihan vokasi dilaksanakan di 21 BLK UPTP, 250 BLK UPTD di 33 Provinsi, BLK Komunitas dan 34 Dinas Provinsi seluruh Indonesia. Target pencapaian di tahun 2021 sebesar 65% dengan realisasi pencapaian pelatihan sebanyak 233.500 orang, penempatan per 14 Februari 2022 sebanyak 138.034 orang atau 59,12%. Artinya target yang direncanakan sebesar 65% oleh Dirjen Binalavotas belum terlaksana dengan optimal, yang bisa dilihat dengan tingkat capaian kinerja sebesar 90,95%.

Rincian realisasi pencapaian pelatihan tahun 2021 dijelaskan sebagai berikut:

Tabel Rincian realisasi pencapaian tahun 2021

No	Pelatihan	Target (orang)	Realisasi (orang)	Penempatan (orang)
1	PBK	120.046	122.119	35.999
2	Magang Luar Negeri	600	583	583
3	Magang Dalam Negeri	8.300	8.290	4.133
4	Magang Mandiri	100.000	12.972	7.783
5	Tenaga Kerja Mandiri	100.000	89.536	89.536
	Jumlah	328.946	233.500	138.034

(Sumber: Laporan kinerja Ditjen Binalavotas tahun 2021)

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan rincian realisasi pelatihan vokasi tahun 2021. Pada PBK realisasi sebanyak 122.119 orang dan telah ditempatkan sebanyak 35.999 orang. Magang luar Negeri realisasi sebanyak 583 orang dan ditempatkan juga sejumlah 583 orang. Magang dalam negeri memiliki realisasi sebanyak 8.290 orang dengan ditempatkan sebanyak 4.133 orang. Magang mandiri terealisasi sebanyak 12.972 orang dengan penempatan sebesar 7.783 orang. Tenaga kerja mandiri terealisasi sebanyak 89.536 orang dengan penempatan sejumlah 89.536 orang. Artinya realisasi penyelenggaraan pelatihan vokasi tahun 2021 tidak tercapai dari target yang direncanakan. Indikasi tidak terlaksana dengan berhasil selanjutnya, tercantum dalam data realisasi keuangan pagu revisi. Ditjen Binalavotas Tahun 2021 memiliki alokasi anggaran sebesar 2.485.438.547.00 dan anggaran tersebut terealisasi oleh Ditjen Binalavotas sebesar 2.412.465.084.506. Dengan realisasi tersebut, dapat dikatakan bahwa penyerapan anggaran yang dilakukan Ditjen Binalavotas belum optimal. Sehingga proses penyelenggaraan program pelatihan vokasi masih belum terlaksana dengan tepat, melalui indikasi target realisasi pencapaian maupun realisasi anggaran.

Dalam hemat penulis, bahwa aspek proses pelatihan vokasi belum terlaksana dengan baik. Indikasi tidak terlaksana dilihat dari pelaksanaan level pelatihan yang berada di operator saja. Selanjutnya, kemampuan instruktur dalam memberikan *transfer knowledge* kepada peserta. Lalu, belum adanya sinergitas dalam proses pengawasan pelatihan vokasi yang dapat menyebabkan perbedaan laporan. Kemudian, realisasi pencapaian target dan penggunaan anggaran yang tidak optimal sehingga pelatihan vokasi belum terlaksana dengan baik.

Produk (Product)

Berdasarkan laporan kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2017, pelatihan vokasi masih bernama peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja. Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi memiliki target sebesar 2,73%. Realisasi sebanyak 2,67%. Lebih detailnya, di tahun 2017 terealisasi sebanyak 472.089 orang yang memiliki sertifikat kompetensi. Tingkat produktivitas tenaga kerja di tahun 2017 memiliki target sebesar 76,30%, dengan realisasi sebesar 81,91%. Artinya pelatihan vokasi di tahun 2017 masih belum mencapai target dari perencanaan di indikator tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi.

Pada tahun 2018, persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi memiliki target 3,10%. Untuk realisasinya tercapai 3,10%. Dengan detailnya sebanyak 615.388 orang. Tingkat produktivitas tenaga kerja di tahun 2018 mempunyai target sebesar 77,65 juta orang dan terealisasi sebanyak 84,07 juta orang. Lalu ditahun 2019 target dari tenaga kerja yang bersertifikat sebesar 3,5% dengan realisasi 3,76%. Detailnya sebanyak 911.152 orang. Pada tingkat produktivitas tenaga kerja, memiliki target 79,1 juta orang, dengan realisasi sebesar 86,6 juta orang. Artinya pelatihan vokasi di tahun 2018-2019 telah mencapai target, akan tetapi penambahan jumlah target dari tahun sebelumnya sangat sedikit.

Pada tahun 2020, terjadi pandemi covid-19 yang mengakibatkan tidak terlaksana pelatihan vokasi sebagaimana mestinya. Berdasarkan data laporan kinerja Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2021 pelatihan vokasi di tahun 2020 berganti nama menjadi meningkatnya daya saing tenaga kerja dengan pelatihan vokasi. Memiliki indikator kinerja pelatihan dan penempatan. Target pelatihan di tahun 2020 sebanyak 116.260 orang. Dengan realisasi sebanyak 121.049 orang dan telah di tempatkan sebanyak 33.408 orang per Februari 2021.

Berdasarkan laporan Ditjen Binalavotas tahun 2021, pelatihan vokasi mempunyai target sebesar 65% dengan realisasi sebanyak 59,12%. Detail peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak 233.500 orang dan sudah ditempatkan sebanyak 138.034 orang. Dapat diartikan pelatihan vokasi di tahun 2021 belum berhasil terlaksana dengan

realisasi yang kurang dari target. Kemudian, jaminan penempatan peserta pasca pelatihan juga belum semuanya. Artinya kerja sama dengan industri pasar kerja belum bisa menjamin peserta untuk di serap pasar kerja.

Berdasarkan wawancara dengan bagian Evaluasi Pelaporan Sekretariat Dirjen Binalavotas, menyatakan bahwa pelatihan vokasi ada yang mencapai target dan ada yang tidak mencapai. Senada dengan bagian Evaluasi Pelaporan, Sub Koordinator Penyusunan Anggaran menyatakan pelaksanaan pelatihan pasti tercapai, yang menjadi kendala adalah monitoring penempatan. Salah satu contoh kendala di penempatan terdapat dalam tulisan Fadilah dan Weni sebagai berikut: "Secara angka dan hasil laporan alumni kepada pihak UPTPK Mojokerto bahwa alumni yang sudah memiliki pekerjaan setelah mengikuti pelatihan listrik industri sekitar 60 % lebih" (Fadilah & Rosdiana, n.d.)

Dapat diartikan sebanyak 40% peserta pelatihan yang telah di latih, masih belum mendapatkan pekerjaan. Dalam kasus tersebut, menjadikan indikasi belum berhasilnya tujuan diadakan pelatihan vokasi untuk menemukan link and match ketenagakerjaan terhadap pasar kerja serta pengurangan pengangguran. Laporan kinerja Ditjen Binalavotas tahun 2021, sasaran program meningkatnya kompetensi dan daya saing tenaga kerja dilihat dari IKP 1 masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Sehingga pernyataan dari Sub Koordinator Penyusunan Anggaran tidak sesuai. Tidak hanya itu, Perencana tingkat ahli I, PEP Sekretariat Lavotas mengatakan substansi capaian hasil sesuai dengan tugas dan fungsi Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam target renstra. Maka dari itu, melihat capaian kinerja dari sasaran kerja Ditjen Binalavotas masih belum tercapai dan berhasil dilaksanakan.

Dampak program pelatihan vokasi yang diharapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah dampak positif. Dengan tujuan mengurangi angka pengangguran, program pelatihan ini bisa menjadi modal awal SDM di Indonesia untuk terserap di pasar kerja. Selanjutnya, dalam pernyataan wawancara dengan Sub Koordinator Penyusunan Anggaran, mengatakan dampak yang dirasakan tentu dari keterampilan masyarakatnya itu sendiri, ketika memasuki pasar kerja, mereka sudah memiliki kesiapan dengan skill yang dimiliki. Skill tersebut diwujudkan bentuknya melalui sertifikasi yang dikeluarkan oleh BNSP. Dapat dikatakan program pelatihan vokasi tidak memberikan dampak secara langsung, akan tetapi secara tidak langsung dengan meningkatnya keterampilan SDMnya. Senada dengan pernyataan tersebut, contoh dampak dengan adanya pelatihan desain grafis di Banyuwangi peserta dapat dengan terampil, kreatif dan profesional dalam menciptakan suatu desain. Hal ini didukung seperti berikut: "Keberhasilan

peserta pelatihan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap." (Dianingtyas et al., 2021 p: 65).

Artinya dengan diadakannya pelatihan tersebut, peserta pelatihan dapat memiliki 3 dampak secara tidak langsung yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Lebih detail, dalam tulisan tersebut menjelaskan bahwa peserta pelatihan cukup diberikan ilmu dan bekal dalam membuka peluang usaha. Ilmu pengetahuan yang dimaksud dalam hal ini berupa kemampuan dalam dunia desain grafis. Dari segi keterampilan, bisa dilihat bentuk hasil pelatihannya berupa pelatihan melalui repetisi, proses yang berulang sehingga peserta pelatihan bisa memahami pola tertentu dan menjadi cakap dalam keterampilan. Hal ini menjadi senada dengan pernyataan Instruktur Kelistrikan PPKD Jakarta Utara, bahwa dalam melakukan pelatihan yang sifatnya operator para peserta pelatihan membutuhkan repetisi di praktiknya sehingga para peserta pelatihan memiliki pemahaman dan dapat menghafal pola polanya secara berulang. Dalam sikap atau attitude, berubah pada kemauan para peserta pelatihan. Sikap untuk mau berubah dari diri sendiri dengan mengikuti pelatihan, bertanggung jawab akan dirinya, dapat diindikasikan sebagai keberhasilan peserta pelatihan untuk merubah diri. Tertuang sebagai berikut: "Bahwa peserta pelatihan sudah banyak yang mau membuat lamaran pekerjaan, ada yang sedang menunggu panggilan kerja, ada yang bekerja dipercetakan." (Dianingtyas et al., 2021 p:65). Selanjutnya, kualitas dalam pelatihan vokasi untuk peserta dikatakan baik, pernyataan didukung sebagai berikut:

"Kualitas hasil dari program pelatihan komputer di BLK Bantul dapat dikatakan sudah baik. Peserta pelatihan dalam aktivitas pembelajaran sudah mendapatkan pengetahuan dan keterampilan mengenai pelatihan komputer. Secara garis besar dibuktikan dengan hasil yang diraih setelah program pelatihan dilaksanakan peserta pelatihan terampil dalam mengoperasikan komputer." (Ernawati & Suyantiningih, 2020).

Pernyataan di atas menjelaskan kualitas dalam pemberian pelatihan kepada peserta pelatihan berjalan dengan baik. Peserta bisa memahami proses pembelajaran. Lebih jauh, peserta bisa memiliki pengetahuan dan keterampilan komputer sehingga bisa mengoperasikan komputer. Dengan diindikasikan peserta pelatihan memiliki keterampilan dalam pengoperasian komputer. Namun perlu diingat, peningkatan keterampilan belum bisa dikatakan cukup ketika hanya dilatih saja. Dalam tulisan tersebut tidak menjelaskan apakah setelah dilatih mereka bisa mendapatkan pekerjaan yang tepat sesuai dengan pelatihan yang diikuti. Sehingga hal tersebut belum bisa dikatakan berhasil karena penempatan setelah diadakan pelatihan belum ada.

Berdasarkan hasil wawancara, Sub Koordinator Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi, mengatakan terdapat dua dampak yang muncul. Dampak baiknya minat masyarakat dengan adanya pelatihan, peminatannya sangat tinggi, dari 10 kelas yang diadakan setiap kelasnya hanya menampung 16 orang, akan tetapi total pendaftaran berada di angka 900 orang. Sehingga dapat diartikan dengan adanya program pelatihan vokasi berdampak baik pada tingkat minat masyarakat mengikuti pelatihan yang disediakan. Lalu dengan dampak buruknya berada pada mental menerima penempatan pasca pelatihan. Ketika sudah selesai mengikuti pelatihan, dan mereka mendapatkan penempatan kerja di luar kota, para peserta pelatihan tidak mau, dan ada juga orang tua yang tidak mengizinkan untuk ke luar kota. Dengan memperhatikan hal ini, tidak adanya kedewasaan pemerintah dalam melaksanakan program, karena masih menyalahkan masyarakat, ketika apa yang menjadi target mereka tidak bisa tercapai.

Berdasarkan wawancara dengan Instruktur Kelistrikan PPKD Jakarta Utara, menyatakan bahwa tidak adanya jaminan setelah di latih bekerja. Hal ini disebabkan belum adanya kerja sama pemerintah daerah dengan perusahaan terkait. Dengan artian bahwa TNA sebelum dilakukannya pelatihan belum terlaksana dengan baik. Sehingga tidak mengurangi angka pengangguran. Dalam melakukan TNA tentu melihat potensi di daerah tersebut akan kebutuhan keahlian yang diperlukan, baru bisa dilaksanakan pelatihan. Ketika selesai dilatih namun peserta tidak bisa memasuki dunia kerja, artinya belum ditemukan link and match ketenagakerjaan.

Analisis Bahan Peningkatan dan Pemberdayaan Instruktur dan Tenaga Pelatihan mengatakan dampak yang dihasilkan dari program masih kurang, dari jumlah pelatihan yang diadakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Melihat target secara nasional yang masih kurang dan orang di daerah yang masih belum mengetahui tentang pelatihan vokasi di BLK. Melalui hal itu, promosi akan pelaksanaan program pelatihan vokasi masih belum baik. Lebih jauh, berpacu pada wawancara dengan Instruktur PPKD Jakarta Utara, program ini tidak terlalu berdampak. Instruktur PPKD Jakarta Utara menyatakan bahwa peserta pelatihan ini tidak membutuhkan pelatihan yang lama, disebabkan mereka juga membutuhkan pemasukan atau income selama masa pelatihan itu. Artinya pelatihan vokasi ini masih memiliki dampak yang terkendala dengan kondisi ekonomi peserta pelatihan.

Dampak evaluasi pelatihan vokasi Kementerian Ketenagakerjaan selama periode pandemi covid-19 tahun 2021, sesuai dengan rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan berupa peningkatan kualitas manusia Indonesia.

Evaluasi pelatihan vokasi digunakan untuk melihat bagaimana kinerja pelatihan vokasi yang telah terlaksana memberikan kontribusi keberhasilan maupun kegagalan. Dalam dampak pelatihan vokasi yang diberikan adalah individu penerima manfaat yang meningkatkan, kompetensi, skills dan sikap. Setelah ditingkatkan kemampuan individu, secara simultan memberikan kontribusi pada produktivitas nasional.

Evaluasi pelatihan vokasi secara sistematis dipenelitian ini mencari dan menjelaskan dampak pelatihan vokasi. Dari hasil penelitian didapatkan kesimpulan, pelatihan vokasi Kementerian Ketenagakerjaan selama periode pandemi covid-19 tahun 2021, belum berdampak secara nyata jika dibandingkan dengan angkatan kerja per tahunnya. Jika dilihat dari data realisasi pelatihan sebelum dan sesudah pandemi, angka tenaga kerja yang di latih masih berada di ratusan ribu sedangkan angkatan kerja Indonesia berada di angka ratusan juta. Selanjutnya, peserta pelatihan belum mendapatkan jaminan akan bekerja setelah mengikuti pelatihan.

Akan tetapi, menurut penulis dampak baik yang dirasakan individu berupa peningkatan kemampuan diri, dalam mempersiapkan diri di persaingan pasar kerja, maka sebaiknya pelatihan vokasi wajib dilanjutkan dengan memperbaiki pada aspek input, proses dan produk pelatihan vokasi. Mengingat bahwa dampak baik yang dirasakan individu bisa berguna untuk meningkatkan kontribusi produktivitas nasional melalui peningkatan kualitas angkatan kerja Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan evaluasi pelatihan vokasi Kementerian Ketenagakerjaan selama pandemi covid-19 (2021), jika memperhatikan secara menyeluruh masih belum berhasil. Aspek konteks sudah menjawab keadaan ketenagakerjaan di masa pandemi. Namun, aspek input seperti anggaran, sumber daya asset, dan sumber daya manusia, belum dapat mencukupi selama pelaksanaan pelatihan vokasi. Kemudian, proses pelaksanaan masih memiliki kendala berupa jumlah kelas pelatihan yang sedikit, anggaran yang tidak sebanding, pengawasan yang tidak terkoordinasi, kurangnya upgrading skills instruktur pelatih, hingga sistem survei kebekerjaan. Lalu, informasi tentang pelatihan vokasi masih belum gencar hingga ke pelosok daerah. Selain itu, produk pelaksanaan juga belum bisa memastikan setelah peserta selesai diberi pelatihan, akan diterima di dunia kerja atau penempatan kerja. Sehingga tidak memberikan dampak kepada peserta pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barabasch, A. (2018). Creativity Development and Vocational Learning. In *Handbook of Vocational Education and Training* (pp. 1–17). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-49789-1_56-1
- Basu, R. (2021). *Democracy and Public Policy in the Post-COVID-19 World; Choices and Outcomes*.
- Birkland, T. A. (2016). *Thomas A Birkland - An introduction to the policy process, theories, concepts, and models of public policy making* (p. 299).
- Clark, & Cresswell. (2014). *Qualitative Research Designs: Recognizing The Overall Plan For A Study*. Exceptional Children.
- Cohen, A. I. (2015). *Philosophy, Ethics, and Public Policy*.
- Daniel L. Stufflebeam, & Coryn, C. L. S. (2014). *Evaluation Theory, Models, and Applications* (Second ed). Jossey-Bass.
- Cresswell, J., & Cresswell, D. (2018). Chapter 9: qualitative methods. *Qualitative Inquiry*, 36–47.
- Creswell, J. W. (2013). Standards of Validation and Evaluation (Perspectives). *Qualitative Inquiry and Research Design*, 244–255.
- Guy Peters, B. (2015). *American Public Policy: Promise and Performance* (S. Calabi, K. Natalie, & K. Lowry, Eds.). CQ Press.
- Henry, N. (2018). *Public Administration and Public Affairs* (Thirteenth). Routledge.
- L. Gardner, A., & D. Brindis, C. (2017). Advocacy and policy change evaluation: theory and practice. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. Stanford University Press.
- Mailys, K. (2019). *The labour market returns to vocational education over the life course*.
- Miles, & Huberman. (2014). Our View of Qualitative Data Analysis. In *Qualitative Data Analysis* (pp. 24–34). SAGE Publications.
- N. Dunn, W. (2018). *Public Policy Analysis* (Sixth).
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (V. Knight, Ed.). SAGE Publications.
- Shah, A. (2020). *Policy, Program and Project Evaluation: A Toolkit for Economic Analysis in a Changing World*.
- Stufflebeam, D. L., & Coryn, C. L. S. (2014). *Evaluation Theory, Models, And Applications* (Second Edition). Wiley publishes. <http://booksupport.wiley.com>.
- Woodcock, J., & Graham, M. (2020). *The Gig Economy A Critical Introduction*.
- Avis, J. (2018). Socio-technical imaginary of the fourth industrial revolution and its implications for vocational education and training: a literature review. *Journal of Vocational Education and Training*, 70(3), 337–363. <https://doi.org/10.1080/13636820.2018.1498907>
- Bairagya, I. (2021). Impact of formal vocational training on the earnings of self-employed individuals in rural India. *Journal of Business Venturing Insights*, 16. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2021.e00269>
- Blomkamp, E., Sholikin, M. N., Nursyamsi, F., Lewis, J. M., & Toumbourou, T. (2017). Understanding Policymaking in Indonesia: In Search of a Policy Cycle. *KSI Working Paper*, 26, 1–45.
- Chinyere Shirley, A., Chijioke, O. P., & Benjamin Chukwumaijem, O. (2015). Towards Quality Technical Vocational Education and Training (Tvet) Programmes in Nigeria: Challenges and Improvement Strategies. *Journal of Education and Learning*, 4(1). <https://doi.org/10.5539/jel.v4n1p25>

- Darmawan, I. A., Budiyanta, N. E., Aribowo, D., Fatkhurokhman, M., Hamid, M. A., Guntara, Y., & Nurhaji, S. (2020). Electricity course on vocational training centers: A contribution to unemployment management. *Journal of Physics: Conference Series*, 1456(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1456/1/012048>
- Dianingtyas, I., Masyhud, S., & Ariefiento, L. (2021). Evaluasi Program Pelatihan Desain Grafis dalam Pencapaian Keberhasilan Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Banyuwangi. In *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah* (Vol. 5, Issue 2). <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JLC>
- Ernawati, Y., & Suyantiningasih. (2020). Studi Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Komputer di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul. *Epistema*, 1(1).
- Fadilah, E. N., & Rosdiana, W. (2015). Evaluasi Pelatihan Insitutorial pada Sub Kejuruan Listrik Industri di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto. *Publika*.
- Fadilla, A. N., Relawati, A. S., & Ratnaningsih, N. (2021). *Jurnal jendela pendidikan*. 01(02), 48–60.
- Golsteyn, B. H. H., & Stenberg, A. (2017). *Earnings over the Life Course: General versus Vocational Education*. <http://www.journals.uchicago.edu/t-and-c>
- Graf, L., & Lohse, A. P. (2021). Conditions for cross-border policy transfer and cooperation: Analysing differences between higher education and vocational training. *Research in Comparative and International Education*, 16(4), 361–383. <https://doi.org/10.1177/17454999211057747>
- Gullickson, A. M., King, J. A., LaVelle, J. M., & Clinton, J. M. (2019). The current state of evaluator education: A situation analysis and call to action. *Evaluation and Program Planning*, 75(March), 20–30. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.02.012>
- Hasan, A., Yasin, S. N. T. M., & Yunus, M. F. M. (2015). A Conceptual Framework for Mechatronics Curriculum Using Stufflebeam CIPP Evaluation Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 844–849. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.324>
- Herawati, A. R., & Kusumawati, H. (2020). Evaluasi Pelaporan Keuangan Tahun 2016-2018 dengan Model CIPP (Context, Input, Process, Product) Pada Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan. *DIALOGUE, Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(2), 124–146.
- Howlett, M., & Giest, S. (2015). Policy Cycle. In *International Encyclopedia of Social & Behavioral Sciences* (Second Edi, Vol. 18). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.75031-8>
- Istiyani, N. M., & Utsman, U. (2020). Evaluasi Program Model CIPP Pada Pelatihan Menjahit Di LKP Kartika Bawen. *Learning Community : Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 3(2), 6. <https://doi.org/10.19184/jlc.v3i2.16810>
- Molope, M., & Oduaran, A. (2020). Evaluation of the community development practitioners' professional development programme: CIPP model application. *Development in Practice*, 30(2), 194–206. <https://doi.org/10.1080/09614524.2019.1650894>
- Mouzakitis, G. S. (2010). The role of vocational education and training curricula in economic development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3914–3920. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.616>
- Müller, A. (2016). The digital nomad: Buzzword or research category? *Transnational Social Review*, 6(3), 344–348. <https://doi.org/10.1080/21931674.2016.1229930>
- Olga, H. (2020). In search of a digital nomad: defining the phenomenon. *Information Technology and Tourism*, 22(3), 335–353. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00177-z>
- Rahman, A., Zebua, W. D. A., Satispi, E., & Kusuma, A. A. (2021). Policy Formulation in Integrating Vocational Education Graduates with the Labor Market in Indonesia. *Jurnal Studi Pemerintahan*, 12(3). <https://doi.org/10.18196/jgp.123141>

- Ridwan, I., & Suryono, Y. (2015). *Evaluasi Program Pelatihan Vokasi Di Sanggar Kegiatan Belajar Ujung Pandang Kota Makassar*. <http://journal.uny.ac.id/index.php/jppm>
- Sangita, S. (2021). Higher Education, Vocational Training and Performance of Firms. *Margin*, 15(1), 122–148. <https://doi.org/10.1177/0973801020976605>
- Saputra, H., & Salma, N. (2020). Dampak PSBB dan PSBB Transisi di DKI Jakarta dalam Pengendalian COVID-19. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 16(3), 282–292. <https://doi.org/10.30597/mkmi.v16i3.11042>
- Sari, H., Idris, U., & Novalina, A. (2020). Evaluasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Calon Tenaga Kerja Di Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Pengembangan Produktifitas Dan Keterampilan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 25(02), 26–41.
- Sudiharto, Purwana, D., & Tunas, B. (2019). Evaluation of Leadership Programs (PIM) Level III For Civil Servants In The Education and Training Center (Pusdiklat) of The Ministry of Manpower (Kemnaker) RI. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 3(2), 70–90. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.03.02.07>
- Sugandini, W., Dewi Tarini, W., Espana Giri, K., & Nik Armini, L. (2018). Evaluasi Program Penilaian Pencapaian Kompetensi I (Ppk I) Dengan Model Content, Input, Proses, Dan Product (Cipp). *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(3), 305. <https://doi.org/10.23887/jipp.v2i3.16228>
- Sugandini, W., Tarini, W. D., Giri, K. E., & Armini, L. N. (2018). Evaluasi Program Penilaian Pencapaian Kompetensi I (PPK I) dengan Model Content, Input, Proses, dan Product (CIPP). *JIPP*, 2(3).
- Suharno, Pambudi, N. A., & Harjanto, B. (2020). Vocational education in Indonesia: History, development, opportunities, and challenges. In *Children and Youth Services Review* (Vol. 115). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105092>
- Sumartati, L., & Aryani, A. (2021). Evaluasi Pelatihan Dasar (Latsar) Cpn Kementerian Agama Tahun 2019 Dengan Model Cipp. *JIPP*, 14(1), 59–77.
- Valle-Cruz, D., Criado, J. I., Sandoval-Almazán, R., & Ruvalcaba-Gomez, E. A. (2020). Assessing the public policy-cycle framework in the age of artificial intelligence: From agenda-setting to policy evaluation. *Government Information Quarterly*, 37(4), 101509. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2020.101509>
- Wahyuningsih, T., Darmawan, I. A., & Hamid, M. A. (2021). Evaluation of Electrical Installation Training Conducted by the Employment Training Center of Pandeglang Regency, Banten, Indonesia. *JPPM (Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat)*, 8(2), 169–185. <https://doi.org/10.21831/jppm.v8i2.42116>
- Wati, S., Wijaya, A. F., & . S. (2016). Evaluation of Green Open Space Management Program in Gresik Regency Based on Cipp Evaluation Model. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.26858/jiap.v6i1.2068>
- Wulandari, E. R., & Salomo, R. V. (2021). Evaluation of Policies and Success Factors of E-Government Parking Tax Implementation in Capital Region of Jakarta. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 4(2), 155. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v4i2.30701>
- Yahaya, A. H. (2021). *The Using of Model Context. Input, Process and Products (CIPP) In Learning Programs Assessment*.
- Windarto, C., & Sukiyo. (2015). *Curriculum Integration Of Vocational Training And Apprenticeship Based Training To Fulfill Competent Workforce Market*.
- Setianingrum, A. (2016). Implementasi Model Evaluasi Cipp Pada Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Di BPTT Darman Prasetyo Yogyakarta. In <https://eprints.uny.ac.id/>. Universitas Negeri Yogyakarta.

-
- BPS. (2020). *Berita Resmi Statistik :Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2020*. [Www.Bps.Go.Id](http://www.bps.go.id).
- BPS. (2021). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2021*. <https://www.bps.go.id/>
- BPS. (2021). *Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan IV-2020*. *Www.Bps.Go.Id*, 13, 12.
- Dirjen Binalavotas. (2021). *Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Nomor 2/2887/LP.03.02/XII/2021 Tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi Tahun Anggaran 2022*.
- Dirjen Binalavotas. (2021). *Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas*.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2017). *Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2017*. <https://kemnaker.go.id/>
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2018). *Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2018*. <https://kemnaker.go.id/>
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2019). *Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2019*. <https://kemnaker.go.id/>
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2020). *Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020*. <https://kemnaker.go.id/>
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2021). *Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2021*. <https://kemnaker.go.id/>
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2021). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024*.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2022). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan*.
- Kementerian Sekretariat Negara. (2022). *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2022 Tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi*.
- Pusdatinaker. (2021). *Buku Pintar 2021*.