

PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI JUNIOR WEB PROGRAMMER DI DINAS TENAGA KERJA KOTA CIREBON

Grace Monica¹; Candradewini Candradewini²

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

Email: ¹grace21004@mail.unpad.ac.id; ²candradewini@unpad.ac.id

Submitted: 31-01-2025; Accepted: 06-02-2025; Published : 13-02-2025

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Bidang *Junior Web Programmer* di UPT LTK Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon. Beberapa permasalahan masih ditemukan dalam proses pelaksanaan PBK yang menyebabkan proses PBK belum berjalan secara efektif. Hal tersebut disebabkan oleh belum diterapkannya analisis kebutuhan pelatihan dan kurang memadainya fasilitas dan peralatan yang dibutuhkan dalam pelatihan. Selain itu, jumlah peserta yang mengikuti PBK di bidang *Junior Web Programmer* masih sedikit yang diterima untuk bekerja di perusahaan-perusahaan mitra setelah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi, yaitu hanya berjumlah 4 orang dari 32 peserta. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Bidang *Junior Web Programmer* di UPT LTK Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori ADDIE yang dikemukakan oleh Branch (2009) yang terdiri dari beberapa tahapan, yaitu *analysis* (analisis), *design* (desain), *develop* (mengembangkan), *implement* (implementasi), dan *evaluate* (evaluasi). Penelitian ini menunjukkan bahwa PBK *Junior Web Programmer* belum sepenuhnya menerapkan beberapa unsur yang terdapat dalam model desain dan pengembangan ADDIE. Namun, di samping itu, pada tahun 2024, program ini dapat menghasilkan tingkat kelulusan peserta sebesar 93,75% yang menggambarkan bahwa mayoritas peserta mampu memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan, baik dalam penguasaan materi teori maupun keterampilan praktik.

Kata Kunci: Pelatihan Berbasis Kompetensi, *Junior Web Programmer*, Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon

ABSTRACT

This research aims to describe Competency Based Training (PBK) for Junior Web Programmers at UPT LTK Cirebon City Manpower Service. Several problems are still found in the PBK implementation process which causes the PBK process to not run effectively. This is caused by the lack of implementation of training needs analysis and inadequate facilities and equipment needed for training. Apart from that, the number of participants who took part in PBK in the Junior Web Programmer field was still small and was accepted to work at partner companies after attending competency-based training, namely only 4 people out of 32 participants. This research aims to describe Competency Based Training (PBK) for Junior Web Programmers at UPT LTK Cirebon City Manpower Service. The theory used in this research is the ADDIE theory proposed by Branch (2009) which consists of several stages, namely analysis, design, develop, implement and evaluate. This research shows that PBK Junior Web Programmer has not fully implemented several elements contained in the ADDIE design and development model. However, in addition, in 2024, this program can produce a participant graduation rate of 93.75%, which illustrates that the majority of participants are able to meet the competency standards that have been set, both in mastering theoretical material and practical skills.

Keywords: Competency Based Training, *Junior Web Programmer*, Cirebon City Manpower Office

PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan salah satu isu krusial yang dapat mempengaruhi stabilitas sosial dan ekonomi suatu negara. Ketidakstabilan ekonomi yang disebabkan oleh tingginya angka pengangguran dapat menciptakan siklus negatif yang semakin memperburuk kondisi masyarakat. Di era globalisasi dan digitalisasi yang kian kuat, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci untuk bersaing dalam pasar kerja modern. Digitalisasi pun semakin terlihat dalam ketenagakerjaan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Wibowo et al. (2021), adanya digitalisasi semakin mentransformasi sektor ketenagakerjaan, terutama kualitas tenaga kerja untuk dapat beradaptasi dengan kondisi dinamis pasar kerja. Namun, kesenjangan keterampilan antara lulusan pendidikan dan kebutuhan industri menjadi tantangan yang terus dihadapi, terutama di daerah seperti Jawa Barat, yang memiliki jumlah penduduk terbanyak di Indonesia namun juga angka pengangguran yang tinggi.

Di Kota Cirebon, tingkat pengangguran yang signifikan mencerminkan kurangnya kompetensi tenaga kerja lokal dalam memenuhi permintaan industri. Menurut data BPS Kota Cirebon, tingkat pengangguran di Kota Cirebon per Agustus 2023 masih tinggi, yakni sebesar 7,66% atau 13.858 orang. Sementara itu, berdasarkan hasil penelitian dari Nurdiana (2018), sebaran angkatan kerja di Kota Cirebon sendiri cenderung tidak ideal. Walaupun telah banyak dibuka perusahaan dan pabrik baru di sekitar Cirebon, kondisi ini belum banyak membantu. Pasalnya, perekrutan tenaga kerja di perusahaan dan pabrik lebih didominasi oleh mereka yang bukan merupakan masyarakat Cirebon karena dipandang lebih berkompeten. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang ada belum mampu mengisi lowongan yang tersedia karena minimnya keterampilan dan kompetensi yang dimiliki. Dalam menghadapi permasalahan pengangguran, setiap daerah memiliki otonominya masing-masing untuk dapat mengurus segala sesuatu yang terjadi di daerahnya sebagai upaya untuk mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakatnya (Julianto et al., 2022). Sebagai respons, Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon melalui Unit Pelaksana Teknis bidang Latihan Tenaga Kerja (UPT LTK) meluncurkan program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) untuk meningkatkan keterampilan masyarakat. Salah satu fokus utama program ini adalah pelatihan di bidang *Junior Web Programmer*, yang dirancang untuk menjawab kebutuhan akan tenaga kerja yang kompeten di sektor teknologi informasi.

Menurut Sjöfjan (2019), pelatihan berbasis kompetensi (PBK) merupakan “suatu pelatihan kerja yang diarahkan secara spesifik dengan hasil/*outcome*/kemampuan pesertanya yang disesuaikan kepada kinerja yang ada.” Pelatihan

berbasis kompetensi menekankan pada proses, dengan asumsi bahwa apabila suatu pekerjaan dikerjakan sesuai dengan standar maka akan tercapai hasil yang maksimal. Terciptanya kompetensi pada peserta didik merupakan output dari pelatihan tersebut. Dengan demikian, melalui PBK, kemampuan kerja individu akan lebih diperhatikan secara khusus berdasarkan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu.

Dalam implementasinya, program pelatihan PBK diselenggarakan dengan jam pelatihan (JP) yang bervariasi dengan lebih mengutamakan praktik di samping teori yang dilaksanakan melalui pendekatan *competency based training*. Akan tetapi, aspek pembangunan karakter juga sangat ditekankan dalam pelatihan. Setelah dibukanya kegiatan pelatihan, para peserta pelatihan diwajibkan untuk mengikuti pematangan Fisik Mental Disiplin (FMD) yang diselenggarakan bersama tentara Komando Distrik Militer (KODIM) Kota Cirebon. Pengadaan kegiatan ini bertujuan untuk membentuk fisik yang kuat, mental yang tangguh, disiplin tinggi bagi para peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di UPT LTK Disnaker Kota Cirebon.

Untuk pemberian materi pelatihan, UPT LTK Disnaker Kota Cirebon memiliki kebijakan atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, yaitu Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI). Standar ini berisi rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Adapun metode yang digunakan oleh UPT LTK Disnaker Kota Cirebon dalam menyampaikan materinya meliputi beberapa pendekatan, seperti ceramah bergambar, tanya jawab, praktik, demonstrasi, diskusi, dan simulasi. Keenam metode tersebut dianggap sudah efektif untuk digunakan, karena peserta pelatihan yang akan dilatih memiliki latar belakang pendidikan dan budaya yang berbeda.

Hasil dari pelaksanaan PBK sendiri tentu telah melalui proses evaluasi sebagai strategi dalam mengetahui keberhasilan dari program pelatihan. Salah satu aspek yang dilakukan adalah evaluasi pelatihan. Evaluasi tersebut akan dilakukan di akhir pelatihan sebagai strategi untuk mengetahui kompetensi kuat yang dikuasai para peserta pelatihan di bidang kejuruan yang diminati masing-masing dan dapat memperoleh sertifikat dari Disnaker Kota Cirebon. UPT LTK Disnaker Kota Cirebon juga mengadakan Tes Uji Kompetensi (TUK) sebagai persyaratan peserta dalam memperoleh sertifikat dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang

bekerja sama dengan pihak UPT LTK Disnaker Kota Cirebon. Dengan demikian, peserta pelatihan dapat memperoleh dua sertifikat, yaitu sertifikat keikutsertaan program yang dikeluarkan oleh UPT LTK Disnaker Kota Cirebon sendiri dan sertifikat kompetensi dari BNSP. Sertifikat tersebut nantinya dapat digunakan untuk mencari pekerjaan sebagai suatu bukti bahwa peserta sudah terampil dan bermutu serta siap bersaing dengan tenaga kerja lain.

Dalam hal ini, program PBK dibutuhkan oleh masyarakat yang khususnya masih dalam masa belum bekerja atau pengangguran karena sangat membantu dalam memberdayakan kualitas tenaga kerja. Dengan mengikuti program PBK, para peserta dapat memperoleh kesempatan besar untuk meningkatkan kompetensinya yang relevan dengan kebutuhan industri. Tidak hanya berfokus pada pekerjaan formal saja, tetapi setelah mengikuti seluruh rangkaian pelatihan, peserta dapat memanfaatkan kesempatan-kesempatan yang tersedia sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing, seperti bekerja lepas (*freelance*) atau berwirausaha. Melihat hal tersebut, penyelenggaraan pelatihan kerja oleh UPT LTK Kota Cirebon ini sangatlah penting untuk diadakan dalam upaya untuk menciptakan generasi tenaga kerja Cirebon yang berkualitas dan berkompeten dalam bekerja. Namun demikian, setiap aspek dalam desain dan pengembangan pelatihan harus dapat berjalan dengan baik agar dapat menghasilkan output yang diharapkan. Dalam hal ini, supaya terdapat gambaran yang lebih konkret, penulis berupaya untuk mengidentifikasi masalah yang dirumuskan dalam pertanyaan penelitian (*research question*) yang akan dijawab dari hasil penelitian ini, yaitu “Bagaimana pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi *Junior Web Programmer* di UPT LTK Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon?”

METODE PENELITIAN

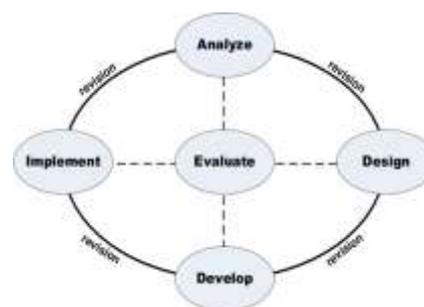
Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengungkapkan dan menggali lebih dalam informasi tentang pelatihan berbasis kompetensi *Junior Web Programmer* di UPT LTK Disnaker Kota Cirebon. Berdasarkan definisinya, pendekatan deskriptif kualitatif merupakan pendekatan yang dilakukan untuk memperoleh data yang bersifat deskriptif di mana hal tersebut dapat berupa pengamatan terhadap kata-kata tertulis atau lisan berdasarkan perilaku orang-orang (Abdussamad, 2021). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data selama 4 bulan yang dilakukan melalui 3 teknik, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi, di mana para informan dipilih karena dianggap mengetahui permasalahan yang akan dikaji, serta mampu memberikan informasi yang dapat dikembangkan untuk memperoleh data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas organisasi sangat berkaitan erat dengan manajemen program yang dijalankannya, sebagaimana dinyatakan dalam Candradewini & Rusli (2017), "Kualitas organisasi berkaitan erat dengan pengelolaan program." UPT Latihan Tenaga Kerja (LTK) Kota Cirebon, yang telah beroperasi sejak tahun 2010, menunjukkan komitmennya terhadap visi Pemerintah Kota Cirebon untuk menciptakan sumber daya manusia yang agamis, kompetitif, dan inovatif. Dengan mengelola program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) sesuai standar, UPT LTK mendukung pengembangan keterampilan tenaga kerja yang relevan dengan kebutuhan industri. Hal ini mencerminkan bagaimana kualitas organisasi UPT LTK ditentukan oleh efektivitas manajemen program, termasuk dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan agar selaras dengan tujuan strategis organisasi dan kebutuhan masyarakat.

Dalam hal ini, pelatihan Berbasis Kompetensi *Junior Web Programmer* yang dilaksanakan oleh UPT LTK Disnaker Kota Cirebon memiliki potensi yang besar dalam meningkatkan kompetensi masyarakat, khususnya di industri teknologi informasi. Namun, dalam implementasi desain dan pengembangannya, PBK *Junior Web Programmer* masih diwarnai dengan segudang tantangan. Hal tersebut dapat dianalisis melalui desain dan pengembangan pelatihan oleh Branch (2009) yang meliputi *Analyze* (Analisis), *Design* (Desain), *Development* (Pengembangan), *Implementation* (Implementasi), dan *Evaluation* (Evaluasi).

Gambar 1. Tahapan dalam Model Desain dan Pengembangan Pelatihan ADDIE



Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Analyze*)

Tahap pertama yang dilakukan dalam pelatihan adalah melakukan analisis kebutuhan pelatihan atau TNA. Secara definisinya, analisis kebutuhan pelatihan merupakan suatu upaya untuk menentukan masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan di masa depan yang harus dipenuhi oleh program pelatihan

dan pengembangan (Rivai & Sagala, 2013). Sesuai dengan aturan yang berlaku, seluruh jenis pelatihan, termasuk PBK harus diawali dengan analisis kebutuhan pelatihan yang berdasarkan kebutuhan pasar kerja. Hal ini dilakukan agar kompetensi yang diajarkan dalam pelatihan relevan dengan perkembangan kebutuhan industri. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014, telah dijelaskan bahwa sebelum melaksanakan PBK, setiap lembaga pelatihan harus melakukan analisis kebutuhan pelatihan. Prosedur ini dilakukan sebagai proses pengumpulan data dalam rangka mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan melalui pelatihan.

Dalam konteks PBK *Junior Web Programmer* yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, analisis kebutuhan pelatihan belum diterapkan oleh pihak UPT LTK, melainkan masih mengacu pada acuan dasar yang ditetapkan dalam SKKNI. Padahal, analisis mendalam terhadap kebutuhan pelatihan sangat penting karena memberikan gambaran yang lebih spesifik tentang kebutuhan pelatihan, tetapi pendekatan ini dianggap sudah cukup dalam mengidentifikasi kebutuhan kompetensi tenaga kerja secara umum dan memastikan PBK sudah sesuai dengan standar yang diakui secara nasional.

Desain Pelatihan (*Design*)

Tahap selanjutnya adalah mendesain program pelatihan. Tahap ini dilakukan setelah tim *training officer* melakukan analisis kebutuhan pelatihan atau TNA dan ditujukan untuk memverifikasi kinerja yang diinginkan dan metode pengujian pelatihan yang efektif. Setiap program pelatihan perlu didesain menurut hasil TNA, dikarenakan proses desain akan menjamin terciptanya sebuah program pelatihan yang nantinya dapat digunakan untuk memfasilitasi proses belajar peserta program pelatihan (Pribadi, 2014).

Pemanfaatan model desain pelatihan yang dikemukakan oleh Branch (2009) dalam menciptakan program pelatihan yang efektif dan efisien memerlukan adanya proses yang sistematis. Beliau menjelaskan bahwa dalam desain pelatihan, terdapat beberapa tahapan yang secara umum dilakukan, antara lain yaitu: 1) Melakukan inventarisasi tugas; 2) Menyusun tujuan kinerja; 3) Menghasilkan strategi pengujian. Hal ini dikarenakan setiap langkah dalam model desain sistem pelatihan tersebut saling berkaitan satu sama lain dan hasil dari suatu langkah tersebut akan menjadi masukan bagi langkah berikutnya. Dengan berlandaskan dasar tersebut, penulis selanjutnya akan menganalisis upaya yang dilakukan oleh UPT LTK Disnaker Kota Cirebon dalam mendesain sistem pembelajaran pada PBK

bidang *Junior Web Programmer*.

Berdasarkan penjelasan dari Kepala UPT LTK Disnaker Kota Cirebon, tahap pengelolaan materi yang akan digunakan dalam pelatihan, pihak UPT LTK Disnaker Kota Cirebon memberikan materi-materi tersebut kepada para peserta sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan dalam SKKNI dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Materi-materi yang akan diajarkan tersebut sudah disajikan dalam sebuah kurikulum yang terbagi dalam 3 bagian, yaitu kelompok unit kompetensi, kelompok penunjang yang meliputi *soft skills* dan produktivitas, dan *On the Job Training* (OJT) selama 1 bulan di perusahaan-perusahaan mitra.

Sementara itu, tujuan kinerja dari program dapat dilihat dari setiap kelompok unit kompetensi. Berdasarkan penjelasan dari pegawai UPT LTK Disnaker Kota Cirebon, setiap kelompok unit kompetensi memiliki sasaran spesifik yang mencakup keterampilan inti yang harus dikuasai oleh setiap peserta pelatihan, antara lain yaitu: 1) kinerja; 2) kondisi; 3) kriteria. Dari komponen kinerja, dari pegawai UPT LTK Disnaker Kota Cirebon menilai bahwa komponen kinerja dapat dilihat dari apa saja yang bisa dilakukan oleh peserta, seperti menggunakan struktur data atau melakukan *coding* sesuai pedoman yang ditentukan. Yang kedua, komponen kondisi dapat dilihat ketika lingkungan pelatihan sudah mendukung peserta untuk belajar pemrograman, misalnya seperti menggunakan *software tools* tertentu. Sementara itu, yang ketiga, komponen kriteria dapat dilihat dari standar kualitas kinerja peserta yang mencakup pemahaman konsep, implementasi sesuai praktik terbaik, dan penguasaan keterampilan teknis yang mana sudah dibuktikan ketika mereka diterima sebagai peserta pelatihan melalui serangkaian tes.

Selain menyusun sasaran kinerja, langkah berikutnya dalam desain pelatihan adalah menghasilkan strategi pengujian melalui alat penilaian atau *assessment instrument* untuk mengetahui tingkat penguasaan peserta dalam mencapai kompetensi yang telah dilatihkan. Selain itu, alat penilaian tersebut juga harus sesuai dengan aspek kemampuan peserta yang akan dinilai. Dalam hal ini, terdapat beragam instrumen penilaian yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian, antara lain yaitu: tes objektif, tes karangan, dan tes performa. Dalam hal ini, ketiga instrumen digunakan dalam pelaksanaan program PBK *Junior Web Programmer*. Hal ini ditujukan untuk mengetahui tingkat penguasaan peserta terhadap materi pelatihan. Setelah peserta diajarkan teori-teori pemrograman *web* oleh instruktur, tahap

selanjutnya adalah para peserta diberikan tugas latihan yang disesuaikan dengan topik materi yang diajarkan. Tugas latihan tersebut diberikan dalam bentuk tes objektif maupun tes karangan. Lalu setelah itu, para peserta juga harus dapat menjelaskannya secara lisan melalui presentasi yang dilakukan secara individual atau kelompok. Di akhir program juga terdapat sesi ujian penilaian terakhir di mana para peserta diinstruksikan untuk membuat program aplikasi buatan sendiri sekaligus menjelaskan rincian aplikasi melalui presentasi, seperti struktur program dan logika, tampilan antarmuka pengguna (UI), *tools* pemrograman, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, pada tahapan desain pelatihan, aspek-aspek yang diperhatikan, seperti inventarisasi tugas, menyusun tujuan kinerja, dan menentukan strategi pengujian sudah terlaksanakan berdasarkan aturan yang berlaku, yaitu SKKNI No. 282 Tahun 2016. Selain itu juga, para pelaksana program PBK *Junior Web Programmer* telah memahami alur desain pelatihan yang disesuaikan dengan hasil analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan sebelumnya. Oleh karena itu, pelaksanaan desain pelatihan dapat dikatakan telah memenuhi standar yang ditetapkan dan mendukung pencapaian tujuan pelatihan, yaitu meningkatkan kompetensi peserta secara sistematis sesuai dengan kebutuhan industri dan dunia kerja.

Pengembangan Pelatihan (*Develop*)

Pada dasarnya, tahap pengembangan bertujuan untuk menghasilkan dan mengesahkan semua sumber materi pelatihan yang dipilih dan digunakan sebagai sarana penyampai isi atau materi program pelatihan dari instruktur atau pelatih kepada peserta. Bahan pelatihan dapat disediakan dalam beragam bentuk dengan catatan pemilihan bahan pelatihan yang akan digunakan perlu disesuaikan dengan karakteristik yang dimiliki peserta dan kompetensi yang perlu dicapai oleh peserta.

Heinich et al. (2007) menjelaskan beberapa klasifikasi dan media yang dapat digunakan sebagai bahan pelatihan, antara lain yaitu: (1) media cetak; (2) benda nyata; (3) model dan simulator; (4) program audio; (5) program video; (6) program multimedia; (7) program web dan internet. Ketujuh klasifikasi media di atas sendiri memiliki kelebihan dan keterbatasan masing-masing untuk digunakan sebagai bahan pelatihan. Dalam hal ini, instruktur perlu memiliki pemahaman yang baik tentang ragam sekaligus karakteristik ketujuh bahan pelatihan tersebut agar dapat digunakan secara efektif dan efisien dalam program pelatihan.

Dalam konteks pelatihan berbasis kompetensi, bahan pelatihan memainkan peran yang penting dalam memfasilitasi proses belajar peserta program

pelatihan dalam mencapai kompetensi yang perlu dimiliki. Namun demikian, materi pelatihan harus dikembangkan secara berkala. Dalam hal ini, pengadaan materi pelatihan dapat dilakukan melalui beberapa cara. Pribadi (2014) mengemukakan bahwa cara-cara tersebut dapat dilakukan dengan membeli atau menciptakan bahan pelatihan baru atau memodifikasi bahan pelatihan yang sudah tersedia sesuai dengan kompetensi yang perlu dimiliki oleh peserta PBK. Terlepas dari itu, terdapat empat prinsip utama yang harus diperhatikan oleh instruktur sebelum menggunakannya, sehingga aktivitas belajar dalam PBK dapat berjalan dengan lancar. Keempat prinsip tersebut antara lain yaitu: 1) isi informasi dan pengetahuan yang terkandung di dalam program pelatihan akurat dan baru; 2) isi informasi dan pengetahuan yang terkandung di dalam program disampaikan dengan jelas; 3) bahan pelatihan yang akan digunakan mampu memotivasi dan menumbuhkan minat belajar peserta; 4) bahan pelatihan yang akan digunakan telah diuji coba sebelumnya.

Isi informasi dan pengetahuan yang terdapat dalam bahan pelatihan sebaiknya selalu diperbaharui dan disesuaikan dengan kebutuhan industri. Bahan pelatihan yang berisi informasi dan pengetahuan tentang pemrograman *web* misalnya, perlu diperbaharui secara berkala mengingat pemrograman *web* merupakan salah satu cabang ilmu dari teknologi komputer yang ilmu pengetahuannya senantiasa berkembang secara pesat. Hal ini dianggap penting agar materi yang disampaikan tetap relevan dan sesuai dengan perkembangan teknologi terkini. Selain itu, peserta pelatihan juga dapat memperoleh keterampilan yang terkini dan memiliki daya saing kuat di dunia kerja nanti.

Berdasarkan penjelasan dari Kepala UPT LTK Disnaker Kota Cirebon, setiap materi yang diberikan kepada peserta pelatihan selalu disajikan sesuai dengan kebutuhan industri saat ini, terutama di bidang *Junior Web Programmer*. Perkembangan teknologi dan tren di dunia digital yang sangat cepat menjadi faktor utama agar materi selalu diperbaharui tetapi tetap mengikuti standar yang ditetapkan dalam SKKNI. Saat ini, tren baru, seperti *cloud computing*, *API integration*, dan *DevOps*, telah menjadi beberapa komponen yang dipelajari dalam pematieran PBK *Junior Web Programmer*. Dalam PBK *Junior Web Programmer* sendiri, peserta akan diberikan pematieran seputar konsep dasar web, pengenalan bahasa *web*, *javascript*, hingga membuat web dinamis.

Sementara itu, terkait dengan penyampaian isi informasi dan pengetahuan yang terkandung di dalam program, instruktur memiliki peran yang penting dalam menyampaikannya kepada peserta saat proses

pembelajaran berlangsung. Dalam Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Nomor 2/2887/LP.03.02/XII/2021, tertulis secara jelas bahwa tugas dan peran dari instruktur, yaitu membantu, mengamati, serta membimbing para peserta pelatihan. Dalam hal ini, instruktur PBK *Junior Web Programmer* mengungkapkan bahwa dalam memastikan peserta pelatihan memahami dan menguasai ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pematerian, terdapat beberapa upaya yang dilakukan. Pada saat memasuki sesi awal, instruktur memberikan materi secara bertahap, mulai dari dasar (HTML, CSS) hingga tingkat lanjut (JavaScript). Selain itu, komunikasi yang interaktif antara instruktur dan peserta juga perlu diperhatikan. Dalam hal ini, komunikasi tersebut dapat terbentuk melalui beberapa cara, seperti tanya jawab, pemberian *feedback* dari instruktur kepada peserta, serta diskusi kelompok untuk memecahkan masalah tertentu dalam pemrograman.

Namun demikian, pihak UPT LTK Disnaker Kota Cirebon belum menerapkan prinsip uji coba atau evaluasi awal terhadap materi sebelum pelatihan dimulai. Seperti yang dijelaskan oleh salah satu informan sebagai pegawai Disnaker Kota Cirebon mengungkapkan bahwa bahan pelatihan yang diberikan kepada peserta hanya mengikuti paket-paket kompetensi yang terstandarisasi oleh SKKNI No. 282 tahun 2016. Tim instruktur selanjutnya akan mengembangkannya sesuai dengan caranya masing-masing yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan kepada peserta. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat ditunjukkan bahwa meskipun materi pelatihan telah memenuhi standar nasional, langkah uji coba materi belum dilakukan untuk mengevaluasi efektivitasnya dalam konteks kebutuhan peserta yang spesifik di daerah Kota Cirebon. Padahal, prinsip uji coba materi pelatihan ini seharusnya dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh konten dan metode yang dirancang telah sesuai dengan kebutuhan peserta dan dapat diaplikasikan dengan efektif dalam proses pelatihan. Selain itu, prinsip uji coba juga bertujuan untuk memberikan masukan awal terkait kekurangan atau hal-hal yang perlu diperbaiki sebelum pelatihan dilakukan secara penuh.

Sehubungan dengan hal di atas, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu peserta PBK *Junior Web Programmer*, materi pelatihan yang terdapat dalam modul sudah dijelaskan dengan cukup konseptual. Namun demikian, terdapat beberapa materi yang belum tersampaikan dengan jelas oleh instruktur, seperti PHP, CSS, dan JavaScript, sehingga materi tersebut belum sepenuhnya dipahami oleh peserta. metode pembelajaran yang digunakan dalam pelatihan PBK *Junior Web Programmer* ini kurang menciptakan suasana pembelajaran yang

interaktif karena peserta menilai instruktur terburu-buru saat menyampaikan materi kepada peserta. Hal tersebut membuat peserta merasa kesulitan untuk memahami materi secara menyeluruh, terutama pada bagian-bagian yang memerlukan penjelasan teknis mendalam, seperti coding dan integrasi antara berbagai komponen *web development*. Selain itu, minimnya kesempatan bagi peserta untuk bertanya dan berdiskusi selama sesi pelatihan juga turut berkontribusi pada kurangnya pemahaman mereka terhadap materi yang diajarkan. Akibatnya, peserta cenderung merasa kurang optimal dalam menerapkan keterampilan yang telah dipelajari, baik selama pelatihan maupun dalam praktik kerja nyata. Hal ini sekaligus mengindikasikan bahwa materi pelatihan belum secara optimal mampu memotivasi dan menumbuhkan minat belajar peserta.

Implementasi Pelatihan (*Implementation*)

Tahap implementasi ditujukan untuk mempersiapkan lingkungan belajar sekaligus proses melibatkan peserta pelatihan. Menurut Musfira et al. (2022), tahap ini menjadi “penentu apakah perencanaan pelatihan yang telah dibuat dapat terlaksana dengan baik.” Tahap implementasi dapat dimulai ketika sudah ada kesimpulan dari kegiatan pengembangan dan akhir dari evaluasi. Pada umumnya, prosedur yang dilakukan dalam tahap implementasi dihubungkan dengan beberapa aspek, seperti instruktur, materi, hingga tempat pelatihan.

Dalam proses pelatihan, instruktur berperan sebagai fasilitator utama yang memfasilitasi kursus, mengatur kecepatan, memberikan bimbingan dan bantuan, memberikan materi pelajaran, dan membantu dalam proses penilaian dan evaluasi. Maka dari itu, diperlukan persiapan yang matang bagi para instruktur yang prosesnya dimulai dari identifikasi orang-orang yang memenuhi kualifikasi sebagai instruktur, jadwal instruktur mengajar, dan melatih para instruktur. Dalam konteks PBK *Junior Web Programmer*, kualifikasi instruktur telah diatur dalam SKKNI No. 282 tahun 2016 dengan memuat beberapa persyaratan, seperti pendidikan formal, kompetensi metodologi, kompetensi teknis, pengalaman kerja, kesehatan, dan persyaratan khusus.

Pada aspek pendidikan formal, seorang calon instruktur harus memiliki gelar pendidikan sarjana di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi. Selain itu, terdapat dua macam kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang calon instruktur, yaitu kompetensi metodologi dan kompetensi teknis. Kompetensi metodologi yang dimiliki oleh seorang calon instruktur dapat dilihat berdasarkan kepemilikan sertifikat kompetensi metodologi yang diperoleh dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Dengan adanya kepemilikan sertifikat ini,

kemampuan seorang instruktur dapat dilihat dari berbagai macam aspek, seperti mengimplementasikan *user interface* hingga mengimplementasikan pemrograman terstruktur. Persyaratan khusus lainnya juga harus dipenuhi oleh seorang calon instruktur, yaitu memiliki pengalaman mengajar minimal 2 tahun, sehat jasmani dan rohani, dan tidak buta warna. Senada dengan itu, Ridwan & Suryono (2015) menjelaskan bahwa kemampuan instruktur diperhitungkan melalui kemampuannya dalam memberikan pelatihan yang relevan serta didukung dengan sertifikat sebagai instruktur. Dengan demikian, materi serta komponennya dapat disajikan secara sistematis, sehingga memudahkan peserta pelatihan menerima materi, rasa nyaman, dan tidak monoton.

Dalam mengetahui kualitas instruktur pada PBK *Junior Web Programmer* Kota Cirebon secara objektif, penulis telah melakukan wawancara dengan para peserta yang mengikuti pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara, kedua peserta menyatakan bahwa kualitas instruktur masih perlu ditingkatkan, terutama ketika menjelaskan materi dan melakukan demonstrasi. Sebagaimana yang dijelaskan, instruktur masih kurang dalam menjelaskan materi secara mendalam dan melakukan demonstrasi, sehingga peserta, terutama yang belum memiliki dasar dalam *web programming*, merasa kesulitan menguasai materi. Selain itu, instruktur perlu memperjelas penjelasan materi coding agar peserta dapat lebih memahami.

Faktor selanjutnya yang akan dianalisis adalah materi pelatihan. Aspek materi pelatihan menjadi sangat penting dalam penyelenggaraan PBK, karena materi yang dirancang secara efektif dan relevan akan menentukan sejauh mana peserta dapat memahami dan menguasai kompetensi yang dilatihkan. Materi pelatihan harus mencakup keseimbangan antara teori dan praktik, sehingga peserta tidak hanya mendapatkan pemahaman konseptual tetapi juga kemampuan untuk mengaplikasikannya dalam situasi nyata.

Alokasi materi pelatihan berdasarkan kelompoknya telah didasarkan pada SKKNI no. 282 tahun 2016. Dengan demikian, alokasi materi pelatihan ini sudah melalui proses pertimbangan matang dari Kementerian Ketenagakerjaan. Kelompok unit kompetensi sebagai kelompok inti dari PBK *Junior Web Programmer* memiliki total JP sebanyak 232 jam dan lebih lama dari kelompok unit kompetensi lain karena materi yang termasuk dalam kelompok ini merupakan inti dari pelatihan *Junior Web Programmer*. Sementara itu, kelompok penunjang diberikan alokasi waktu sebanyak 28 jam pelajaran (JP). Materi dalam kelompok ini berfokus pada aspek pengembangan kemampuan non-teknis (soft skills)

dan produktivitas kerja, yang bertujuan untuk mendukung kompetensi inti tetapi tidak memerlukan waktu yang sebesar kelompok unit kompetensi. Meskipun bersifat pelengkap, aspek ini juga memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kompetensi teknis pada setiap peserta, yakni seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen waktu. Pada tahap terakhir, peserta diarahkan untuk mengikuti program *On the Job Training* (OJT) selama 1 bulan. Program ini ditujukan untuk memberikan pengalaman praktis yang signifikan bagi peserta pelatihan dalam menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang telah mereka pelajari selama sesi pelatihan. Dari kepala UPT LTK Disnaker Kota Cirebon menyatakan bahwa durasi OJT yang dialokasikan selama 1 bulan sudah dianggap cukup bagi peserta untuk menerapkan berbagai keterampilan teknis yang telah mereka pelajari selama pelatihan, seperti pemrograman, debugging, dan implementasi *user interface*, dalam lingkungan kerja nyata. Dalam konteks PBK *Junior Web Programmer*, pelatihan diselenggarakan di Lembaga Pelatihan Kerja Pendidikan Profesi Bakti Nusantara (LPK P2BN) Kota Cirebon yang berada tidak jauh dari pusat Kota Cirebon dan Disnaker Kota Cirebon. LPK P2BN Kota Cirebon sendiri berada di satu gedung dengan kampus Profesi Bakti Nusantara (P2BN). Kebijakan ini diambil sebab saat ini UPT LTK Disnaker Kota Cirebon belum memiliki tempat yang memadai dalam memfasilitasi penyelenggaraan PBK *Junior Web Programmer*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai UPT LTK Disnaker Kota Cirebon, LPK P2BN dipilih sebagai lokasi penyelenggaraan PBK *Junior Web Programmer* karena fasilitas dan sarana prasana yang tersedia, seperti komputer, Wi-Fi, LCD, dan proyektor, yang penting untuk mendukung pembelajaran pemrograman sudah cukup memadai. Ruang pelatihan yang dipakai sudah dilengkapi dengan fasilitas yang lengkap, tetapi kondisi sarana dan prasarannya masih belum memadai. Hal ini seperti dijelaskan oleh salah satu peserta PBK *Junior Web Programmer* yang mengungkapkan bahwa jaringan Wi-Fi yang disediakan terkadang mengalami kendala, seperti koneksi yang lambat atau tidak stabil. Akibatnya, banyak peserta yang menggunakan kuota internet pribadi sebagai alternatif untuk memastikan kelancaran proses pembelajaran. Kondisi ini tentu menjadi perhatian, karena fasilitas jaringan internet yang memadai merupakan salah satu unsur yang penting dalam pelatihan yang berbasis teknologi seperti PBK *Junior Web Programmer*.

Secara umum, kondisi ruangan terlihat layak untuk dijadikan sebagai tempat pelatihan. Namun, fasilitas pendingin ruangan di ruangan praktik masih kurang beroperasi secara baik. Hal ini disampaikan oleh

salah satu peserta PBK Junior Web Programmer bahwa sirkulasi udara di ruangan terasa pengap dan kurang nyaman bagi peserta selama kegiatan pelatihan berlangsung karena pendingin ruangan seringkali kurang berfungsi secara optimal, sementara jumlah peserta di ruangan praktik berkisar hingga 32 orang.

Oleh karena itu, dari hasil analisis tersebut, penulis menyimpulkan dari tahap implementasi Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) *Junior Web Programmer*, berbagai aspek penting belum dipersiapkan secara matang, termasuk lingkungan belajar, instruktur, waktu, dan fasilitas pendukung. Berdasarkan wawancara dengan peserta, instruktur dinilai masih kurang dalam menjelaskan materi secara mendalam dan melakukan demonstrasi, sehingga peserta, terutama yang belum memiliki dasar dalam *web programming*, merasa kesulitan menguasai materi. Dari segi fasilitas, lokasi pelatihan sudah dilengkapi sarana pendukung seperti komputer, Wi-Fi, dan proyektor, meskipun terdapat beberapa kendala, koneksi internet yang kurang stabil dan pendingin ruangan yang kurang berfungsi secara optimal.

Evaluasi Pelatihan (*Evaluation*)

Tahap selanjutnya adalah tahap evaluasi yang merupakan sebuah upaya untuk menilai sebuah program melalui penggunaan data informasi yang relevan. Stufflebeam (2011) menjelaskan bahwa evaluasi dapat didefinisikan sebagai sebuah proses sistematis yang dilakukan dalam merancang, mengumpulkan, melaporkan, dan menerapkan informasi untuk memutuskan nilai dan kegunaan dari sebuah objek. Dalam pelatihan, khususnya pelatihan berbasis kompetensi, tahap evaluasi diadakan untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi program pelatihan.

Menurut Pribadi (2014), pada dasarnya, evaluasi dalam penyelenggaraan sebuah program pelatihan memiliki beberapa tujuan, antara lain yaitu: (1) mengetahui efektivitas dan efisiensi program pelatihan; (2) memperoleh informasi apakah penyelenggaraan program pelatihan dapat diterima oleh peserta; (3) memperbaiki kualitas penyelenggaraan program pelatihan; (4) memutuskan apakah program pelatihan dilanjutkan atau tidak; (5) mengetahui dampak penyelenggaraan program pelatihan terhadap kinerja peserta.

Merujuk pada hasil dari tahapan implementasi, terdapat strategi implementasi yang ditandai oleh tiga faktor yang disebutkan sebelumnya, yaitu faktor instruktur, materi pelatihan, dan tempat pelatihan. Berdasarkan analisis penulis, ketiga faktor tersebut belum terlaksana dengan baik dalam pelaksanaan PBK *Junior Web Programmer* dan masih terdapat

beberapa keterbatasan yang memerlukan perhatian untuk perbaikan lebih lanjut.

Dalam mengetahui efektivitas dari PBK *Junior Web Programmer*, tim pelaksana PBK *Junior Web Programmer* dari UPT LTK Disnaker Kota Cirebon telah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap program. Dalam hal ini, indikator dalam mengevaluasi dan menilai efektivitas PBK *Junior Web Programmer* adalah hasil survei penilaian yang diperoleh dari peserta pelatihan sebagai sampel. Survei tersebut dilakukan melalui pengisian form penilaian program yang dirancang secara terstruktur. Di dalam form tersebut, peserta melakukan penilaian dengan mengacu pada keempat unsur yang sebelumnya disebutkan, yaitu materi pelatihan, sarana dan prasarana, penyelenggaraan/manajemen, dan tenaga pelatih/instruktur. Setiap aspek dinilai menggunakan Skala Likert dengan rentang 1 hingga 5, yang memungkinkan peserta untuk memberikan penilaian kuantitatif berdasarkan pengalaman mereka selama mengikuti pelatihan. Di bagian akhir, peserta juga diarahkan untuk menulis saran dan rekomendasi sebagai bahan pengembangan terhadap setiap unsur di dalam PBK *Junior Web Programmer*.

Tabel 1
Hasil Evaluasi Penyelenggaraan PBK Tahun 2024

No	Unsur Penilaian	Nilai	Ket.
1.	Materi Pelatihan	3,38	Puas
2.	Sarana dan Prasarana	2,80	Cukup Puas
3.	Penyelenggaraan/Manajemen	3,60	Puas
4.	Tenaga Pelatih/Instruktur	3,19	Puas
Indeks Pelayanan Publik		3,25	Puas

Sumber: Laporan Monitoring dan Evaluasi Penyelenggaraan PBK UPT LTK Disnaker Kota Cirebon T.A. 2024

Hasil survei menunjukkan bahwa penilaian peserta terhadap keseluruhan program pelatihan secara umum adalah puas dengan indeks nilai sebesar 3,25. Dari aspek materi pelatihan sendiri, beberapa peserta merasa materi pelatihan yang diberikan, terutama modul, masih kurang lengkap dan tidak mencakup beberapa topik penting yang diperlukan untuk mendalami pembuatan *website*. Materi terkait pembuatan *website* sederhana hanya terbatas pada penggunaan tabel, sementara materi lain seperti PHP, CSS, dan JavaScript dirasa kurang mendalam. Selain itu, urutan penyampaian materi tidak terstruktur, membuat beberapa peserta merasa bingung. Secara keseluruhan, materi HTML dinilai sudah mencukupi, namun materi PHP dan database belum mencapai tahap yang dibutuhkan untuk memahami keterkaitan dengan *back-end development*.

Sementara itu, pada aspek sarana dan prasarana, peserta mengapresiasi fasilitas pelatihan yang sudah memadai, tetapi terdapat beberapa kekurangan penting yang perlu disorot, di antaranya seperti tidak tersedianya fasilitas masjid dan kantin, kondisi AC yang tidak selalu berfungsi, serta masalah kebersihan di kamar mandi. Selain itu, peserta juga kerap mengalami kendala pada jaringan Wi-Fi, seperti koneksi yang lambat atau tidak stabil, akibatnya banyak peserta menggunakan kuota internet pribadi sebagai alternatif untuk memastikan kelancaran proses pembelajaran. Peserta juga menyoroti perlunya fasilitas tambahan, seperti P3K, perpustakaan, dan tempat sampah yang lebih baik. Pada aspek tenaga pelatih atau instruktur, peserta menilai bahwa metode pengajaran yang digunakan oleh instruktur belum efektif dalam membantu pemahaman materi. Selain itu, peserta juga mengeluhkan instruktur yang kurang memahami materi dengan baik, menyampaikan materi terlalu terburu-buru, dan tidak memberikan penjelasan yang jelas, terutama dalam materi *coding*.

Pada aspek penyelenggaraan atau manajemen, program, peserta merasa pihak administrasi pelatihan sudah menjalankan tugasnya dengan baik, tetapi terdapat masalah keterlambatan dalam distribusi modul, seragam, dan perlengkapan lainnya yang seharusnya diberikan di awal pelatihan. Selain itu, beberapa peserta bahkan juga baru menerima seragam dan kelengkapan pelatihan pada minggu terakhir. Hal ini menimbulkan ketidaknyamanan bagi peserta dan mengganggu kelancaran pelatihan.

Berdasarkan hasil survei tersebut, dapat disimpulkan bahwa indeks pelayanan publik dengan nilai tertinggi terdapat pada unsur penyelenggaraan/manajemen dengan capaian nilai 3,60 (Puas), sementara indeks pelayanan publik dengan nilai terendah terdapat pada unsur sarana dan prasarana dengan capaian nilai 2,80 (Cukup Puas). Setiap tahunnya, pihak UPT LTK selalu melakukan monitoring dan evaluasi pelatihan setiap tahun yang didasarkan pada UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Dalam hal ini, mekanisme kegiatan monitoring dan evaluasi tersebut meliputi 3 tahapan, tahap pertama adalah tahap perencanaan, yaitu tim pengukuran melakukan mapping kegiatan untuk melakukan survei kepuasan peserta terhadap pelatihan berbasis kompetensi *Junior Web Programmer*. Tahap kedua adalah tahap pelaksanaan, di mana tim pelaksana mempersiapkan instrumen-instrumen yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan survei kepuasan masyarakat yang terdiri dari daftar pertanyaan dan daftar hadir peserta pelatihan. Sementara itu, tahap ketiga yaitu tahap pelaporan, di mana pengisian instrumen penilaian dihasilkan

dengan bentuk jawaban atas kuesioner yang dibagi ke 5 kategori, antara lain yaitu: (1) sangat tidak puas, (2) kurang puas, (3) cukup puas, (4) puas, dan (5) sangat puas.

Selain itu, penulis juga menganalisis persentase kelulusan peserta PBK *Junior Web Programmer* di tahun anggaran 2024. Persentase kelulusan peserta dapat memberikan gambaran konkret tentang sejauh mana peserta berhasil memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan selama pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, pada tahun 2024 sendiri, dari total 32 peserta, hanya ada 2 peserta yang tidak berhasil lulus dari program. Dengan demikian, 2 peserta yang tidak berhasil lulus tersebut pun tidak dapat memperoleh sertifikat kompetensi dari BNSP. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kelulusan *PBK Junior Web Programmer* mencapai 93,75%. Persentase ini menggambarkan bahwa mayoritas peserta mampu memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan, baik dalam penguasaan materi teori maupun keterampilan praktik.

Tingginya tingkat kelulusan ini dapat mencerminkan keberhasilan strategi pelaksanaan pelatihan. Meskipun demikian, fakta bahwa masih terdapat 2 peserta yang tidak lulus mengindikasikan perlunya evaluasi lebih lanjut, terutama untuk memahami kendala yang dihadapi oleh peserta yang tidak berhasil menyelesaikan program. Dalam hal ini, tim pelaksana *PBK Junior Web Programmer* telah melakukan peninjauan terhadap faktor-faktor yang membuat 2 peserta tersebut tidak dapat berhasil lulus dari program. Setelah ditinjau lebih dalam, ternyata faktor tersebut disebabkan oleh karena kurang pahamnya mereka terhadap materi pelatihan serta tidak memiliki laptop pribadi dengan spesifikasi yang cukup memadai.

Berkaitan hal tersebut, tingkat kelulusan peserta *PBK Junior Web Programmer* ternyata belum selaras dengan jumlah realisasi peserta yang diserap menjadi tenaga kerja. Berdasarkan data yang diperoleh melalui laporan Disnaker Kota Cirebon, jumlah peserta *PBK Junior Web Programmer* yang diterima kerja hanya mencapai 4 orang dari total 32 peserta. Angka ini mengindikasikan bahwa program pelatihan ini masih menghadapi tantangan dalam menciptakan keterhubungan antara kompetensi yang diberikan selama pelatihan dengan kebutuhan industri. Hal ini juga menunjukkan adanya kesenjangan antara kurikulum pelatihan dan permintaan pasar kerja di sektor teknologi, khususnya pemrograman *web*.

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari pengelola program PBK, kurikulum pada bidang *Junior Web Programmer* telah terstandarisasi berdasarkan SKKNI No. 282 Tahun 2016. Setiap materi yang diberikan juga menyesuaikan dengan

kebutuhan pasar kerja di industri pemrograman *web*. Namun demikian, metode pengajaran oleh instruktur perlu lebih ditingkatkan, mengingat banyak umpan balik dari peserta yang menyatakan bahwa instruktur kurang mampu dalam menyampaikan materi pelatihan secara komprehensif, sehingga proses pembelajaran menjadi kurang optimal. Sementara itu, hasil wawancara juga memberikan informasi bahwa banyak dari peserta pelatihan yang lebih memilih untuk mencoba melamar pekerjaan ke perusahaan lain di luar perusahaan mitra. Oleh karena itu, ketiga aspek tersebut dapat menjadi faktor kecilnya angka dari peserta PBK *Junior Web Programmer* tahun 2024 yang bekerja di perusahaan mitra, yaitu 4 orang dari total 32 peserta.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) *Junior Web Programmer* yang diselenggarakan oleh UPT LTK Disnaker Kota Cirebon yang telah diuraikan sebelumnya, dapat penulis simpulkan bahwa secara keseluruhan, pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) *Junior Web Programmer* yang diselenggarakan oleh UPT LTK Disnaker Kota Cirebon telah berupaya mengikuti standar yang ditetapkan melalui SKKNI, namun masih menghadapi berbagai tantangan pada setiap tahap pelaksanaan model ADDIE. Kelemahan terlihat pada analisis kebutuhan yang kurang mendalam, keterbatasan fasilitas, dan kurangnya efektivitas instruktur dalam menyampaikan materi. Walaupun tingkat kelulusan peserta cukup tinggi, rendahnya penyerapan tenaga kerja menunjukkan adanya kesenjangan antara materi pelatihan dengan kebutuhan industri. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi mendalam dan perbaikan menyeluruh agar pelatihan ini dapat berjalan lebih efektif, relevan, dan mendukung peningkatan daya saing peserta di pasar kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makasar : CV Syakir Media Press.
- BPS. (2023). *Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota (Persen), 2021-2023*. <https://jabar.bps.go.id/id/statistics-table/2/NzMjMg==/tingkat-pengangguran-terbuka-kabupaten-kota.html>. Diakses pada tanggal 29 September 2024.
- Branch. (2009). *Instructional Design-The ADDIE Approach*. New York: Springer.
- Candradewini, C., & Rusli, B. (2017). *Programs and Services Management Capacity of the Revenue Department in Managing Land and Building Tax in Cimahi City, Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(1), 423-426.
- 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*.
- Heinich, R., et. al. (2002). *Instructional Media and Technologies for Learning*. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Julianto P, M. A., Ismanto, S. U., & Sukarno, D. (2022). *E-Readiness Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Bursa Kerja Online Melalui Aplikasi BIMMA (Bandung Integrated Manpower Management Applications)*. *JANE - Jurnal Administrasi Negara*, 14(1), 266. <https://doi.org/10.24198/jane.v14i1.41313>.
- Musfira, R. S., Karlina, N., & Susanti, E. (2022). *PENGARUH PELATIHAN KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK PENDIDIKAN INKLUSIF TERHADAP KINERJA GURU DALAM MENYELENGGARAKAN PENDIDIKAN INKLUSIF DI SMPN 30 BANDUNG*. *JANE - Jurnal Administrasi Negara*, 13(2), 185. <https://doi.org/10.24198/jane.v13i2.28703>.
- Nurdiana, E. (2018). *PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS MASYARAKAT UNTUK MENGATASI MASALAH PENGANGGURAN DI WILAYAH KABUPATEN CIREBON*. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(2), 16–25.
- Pribadi, B. A. (2014). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE*. Kencana (pp. 1–276).
- 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>.
- Rivai & Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sjofjan, Y. (2019). *Konsep Dasar Pendidikan/Pelatihan Berbasis Kompetensi*. In *Pengembangan Program Pendidikan dan Pelatihan* (pp. 1–43).
- Stufflebeam, D. L., & Coryn, C. L. S. (2014). *Evaluation Theory, Models, & Applications (Second)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Wibowo, S. A., Ningrum, S., & Setiawan, T. (2023). *EVALUASI PELATIHAN VOKASI KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN SELAMA PERIODE PANDEMI COVID-19 (2021)*. *JANE - Jurnal Administrasi Negara*, 14(2), 641. <https://doi.org/10.24198/jane.v14i2.45193>.