



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja Lokal: Isu Pengangguran

The Role of the Bandung City Manpower Office in Improving the Skills of Local Workers: Unemployment Issues

Natashya Rizkia Putri Mustari^{1*}, Gabriella Putri Kezia Hutasoit², Putri Rizky Yanti³, Dian Fitriani Afifah⁴

¹Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjajaran, natashya23001@mail.unpad.ac.id

²Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjajaran, gabriella23001@mail.unpad.ac.id

³Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjajaran, putri23015@mail.unpad.ac.id

⁴Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjajaran, dian.fitriani@unpad.ac.id

*Corresponding Author: E-mail: natashya23001@mail.unpad.ac.id

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 18 Nov, 2024

Revised: 21 Dec, 2024

Accepted: 29 Jan, 2025

Kata Kunci:

Pengangguran, Dinas Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja, Ekonomi Kreatif

Keywords:

Unemployment, Department of Manpower, Job Training, Creative Economy

DOI: [10.56338/jks.v8i1.6690](https://doi.org/10.56338/jks.v8i1.6690)

ABSTRAK

Kota Bandung, sebagai pusat ekonomi kreatif di Indonesia, menghadapi tantangan besar terkait tingginya tingkat pengangguran, yang pada tahun 2020 mencapai 147.081 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji upaya Pemerintah Kota Bandung, khususnya Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), dalam menanggulangi pengangguran melalui program pelatihan keterampilan. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi literatur dan wawancara mendalam, termasuk wawancara dengan Sekretaris Disnaker, Dr. Dicky, dan anggota DPRD Kota Bandung, Ir. Kurnia Solihat. Data sekunder juga diperoleh dari laporan penelitian dan dokumen kebijakan terkait. Temuan menunjukkan bahwa Disnaker telah merancang berbagai program pelatihan berbasis kompetensi, bekerja sama dengan sektor swasta, serta memanfaatkan inovasi digital seperti aplikasi BIMMA untuk memperluas akses masyarakat terhadap informasi ketenagakerjaan. Meskipun demikian, tantangan seperti kesenjangan keterampilan, ketidakmampuan memenuhi jadwal pelatihan, dan kecenderungan tenaga kerja untuk bertahan di daerah asal masih menghambat efektivitas program. Penelitian ini menyarankan perlunya prioritas pelatihan sesuai kebutuhan pasar dan penguatan kolaborasi antara legislatif dan eksekutif dalam mendukung pendanaan dan pengawasan program. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi untuk peningkatan kebijakan dan program pelatihan di masa depan guna mengurangi angka pengangguran di Kota Bandung.

ABSTRACT

Bandung City, as a hub for creative economy in Indonesia, faces significant challenges due to high unemployment rates, which reached 147,081 individuals in 2020. This study aims to examine the efforts of the Bandung City Government, particularly the Department of Manpower (Disnaker), in addressing unemployment through skills training programs. A descriptive qualitative method was employed, utilizing literature studies and in-depth interviews, including discussions with Dr. Dicky, Secretary of Disnaker, and Ir. Kurnia Solihat, a member of Bandung's Regional People's Representative Council (DPRD). Secondary data was also collected from research reports and relevant policy documents. The findings reveal that Disnaker has implemented various competency-based training programs, collaborated with private sectors, and leveraged digital innovations such as the BIMMA application to expand public access to employment information. However, challenges such as skill gaps, inability to attend scheduled training sessions, and the tendency of workers to remain in their hometowns hinder the programs' effectiveness. This study suggests prioritizing training aligned with market needs and strengthening collaboration between the legislative and executive bodies to support funding and program oversight. It is hoped that the findings of this research can provide recommendations to improve policies and training programs in the future, contributing to a reduction in unemployment rates in Bandung City.

PENDAHULUAN

Kota Bandung, sebagai salah satu pusat ekonomi kreatif di Indonesia, memiliki berbagai potensi strategis di sektor pariwisata, kuliner, dan industri kreatif. Namun, di balik potensi tersebut, kota ini menghadapi tantangan besar dalam mengatasi masalah pengangguran. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, tingkat pengangguran terbuka di Kota Bandung tercatat mencapai 147.081 orang. Angka ini menunjukkan tingginya jumlah masyarakat yang belum mampu terserap di pasar kerja, baik karena kurangnya keterampilan maupun tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja yang semakin dinamis.

Persoalan pengangguran ini menjadi perhatian serius karena tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada stabilitas sosial dan pertumbuhan ekonomi kota secara keseluruhan. Upaya untuk menekan angka pengangguran memerlukan intervensi yang terstruktur, terutama melalui program pelatihan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Dalam hal ini, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bandung memainkan peran penting dengan merancang berbagai program pelatihan berbasis kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja lokal.

Penelitian ini berfokus pada dinamika kebijakan ketenagakerjaan yang diimplementasikan oleh Disnaker Kota Bandung, khususnya melalui program-program pelatihan keterampilan. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis dampak program tersebut dalam menurunkan tingkat pengangguran, sekaligus memberikan rekomendasi yang dapat mendukung perbaikan dan keberlanjutan program di masa mendatang.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Peran dan Teori Peran Menurut Ahli

Menurut Soerjono Soekanto, peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status) yang apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan¹. Sedangkan menurut Abu Ahmadi peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya. Terakhir, Koentjaraningrat berpendapat bahwa peran berarti tingkah laku individu yang memutuskan suatu kedudukan tertentu, dengan demikian konsep peran menunjuk kepada pola perilaku yang diharapkan dari seseorang yang memiliki status/posisi tertentu dalam organisasi atau sistem. Jadi dapat disimpulkan bahwa peran adalah sesuatu yang dimainkan atau dijalankan², sikap atau perilaku

¹ Kustini, Opcit. Hlm. 7

² Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014)

yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu. Dalam hal ini, peran dari banyak orang atau sekelompok tertentu yang dibahas adalah peran orang-orang yang memiliki kedudukan di dalam bidang ketenagakerjaan.

Definisi dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bandung merupakan perangkat daerah yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Salah satu aspek penting yang menjadi tanggung jawab Disnaker adalah subbidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, yang diamanatkan melalui Pasal 25 undang-undang ini. Subbidang ini mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan meningkatkan kompetensi tenaga kerja, memperluas kesempatan kerja, serta menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi, baik di tingkat lokal maupun global.³

Pelatihan kerja adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memberikan, meningkatkan, atau menyempurnakan keterampilan kerja tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Di dalam konteks Kota Bandung, pelatihan kerja menjadi salah satu alat utama untuk menyiapkan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, perubahan pasar kerja, serta tantangan ekonomi global. Pelatihan ini dapat mencakup berbagai sektor, mulai dari industri kreatif, teknologi informasi, hingga usaha mikro kecil dan menengah (UMKM).

Produktivitas tenaga kerja adalah kunci untuk meningkatkan daya saing ekonomi suatu daerah. Disnaker Kota Bandung, melalui subbidang ini, bertugas memfasilitasi program-program pelatihan yang berorientasi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja. Selain itu, dinas ini juga bekerja sama dengan berbagai sektor industri untuk memastikan pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan dunia usaha. Tujuan akhirnya adalah menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya mampu bekerja secara efektif tetapi juga memiliki inovasi dan kreativitas tinggi.

Dalam pelaksanaan fungsi pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, Disnaker Kota Bandung memiliki tugas-tugas berikut:

1. Perencanaan Pelatihan Kerja

- Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan analisis pasar tenaga kerja lokal.

³ Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. *Dokumen Undang-Undang dan Kebijakan Terkait Ketenagakerjaan*.

- Menyusun kurikulum pelatihan kerja yang relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia usaha.

2. Pelaksanaan Pelatihan Kerja

- Menyelenggarakan program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Bandung.
- Meningkatkan keterampilan tenaga kerja di bidang-bidang unggulan seperti teknologi informasi, otomotif, dan desain kreatif.
- Mendorong program magang sebagai bentuk pelatihan langsung di dunia kerja.

3. Sertifikasi Kompetensi

- Mengelola sertifikasi kompetensi melalui kerja sama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang diakui.
- Memberikan pengakuan formal terhadap keterampilan tenaga kerja yang telah dilatih.

4. Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

- Mengembangkan program kewirausahaan untuk mendorong kemandirian tenaga kerja.
- Membina produktivitas melalui pelatihan manajemen waktu, efisiensi kerja, dan inovasi.

Kolaborasi dengan Pemangku Kepentingan

- Bekerja sama dengan perusahaan, asosiasi pengusaha, dan lembaga pendidikan untuk menyelaraskan pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja.
- Menyediakan akses informasi pasar kerja yang terintegrasi melalui bursa kerja atau layanan daring.⁴

Pasal 25 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 menjelaskan bahwa pelatihan kerja termasuk dalam urusan pemerintahan yang bersifat wajib. Pemerintah daerah, khususnya kabupaten/kota, memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan program pelatihan kerja

⁴ Pemerintah Kota Bandung. *Peraturan Perundang-Undangan Daerah: Dokumen Kebijakan Kota Bandung*. Diakses dari JDIIH Kota Bandung, <https://jdih.bandung.go.id/home/produk-hukum/peraturan-perundang-undangan-daerah/3016>

sebagai bagian dari tanggung jawabnya dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam hal ini, Disnaker Kota Bandung menjalankan amanat tersebut dengan menyediakan program pelatihan gratis atau bersubsidi, yang ditujukan bagi pencari kerja dari berbagai latar belakang pendidikan dan keterampilan.⁵

Kondisi Pengangguran di Kota Bandung berdasarkan Data dan Wawancara

Data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada akhir tahun 2021 menyatakan bahwa jumlah pengangguran di Kota Bandung tercatat sebesar 11,46%, pada tahun 2022 sebesar 9,55%, pada tahun 2023 sebesar 8,83%, dan pada akhir tahun 2024 sebesar 4,40% dari total jumlah penduduk yang mencapai 2.506.603 jiwa.⁶ Dari 1.318.915 orang yang masuk kategori angkatan kerja, sebanyak 1.202.485 orang sudah berhasil mendapat pekerjaan, baik dari kalangan fresh graduate maupun mereka yang sudah lama mencari pekerjaan. Dengan demikian, persentase bekerja dari angkatan kerja adalah sebesar 91,17%.⁷

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi faktor utama tingginya angka pengangguran di Kota Bandung. Pada saat pandemi Covid-19 banyak perusahaan yang mengalami kerugian, terutama di sektor pariwisata, perhotelan, kuliner, dan industri kreatif, sehingga perusahaan-perusahaan tersebut terpaksa memutus hubungan kerja dengan karyawannya. Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan kebijakan lockdown secara signifikan, menyebabkan berkurangnya aktivitas ekonomi. Banyak pekerja, terutama yang berada di sektor informal atau membuka usaha mikro dan menengah (UMKM), kehilangan mata pencaharian mereka akibat dari berkurangnya daya beli masyarakat. Dampak ini tidak hanya dirasakan selama pandemi, tetapi juga berlanjut di masa pemulihan ketika banyak perusahaan belum mampu kembali beroperasi dengan kapasitas penuh atau bahkan memilih untuk tetap menutup usaha mereka secara permanen.

Selain itu, kota Bandung juga dihadapkan dengan keterbatasan dalam jumlah lapangan kerja yang ada. Sebagai Ibu Kota Jawa Barat, Bandung merupakan kota dengan urbanisasi yang tinggi. Banyak imigran dari berbagai daerah yang mencari pekerjaan di Kota Bandung. Namun, laju pertumbuhan lapangan kerja belum bisa mengimbangi laju pertumbuhan tenaga kerja tersebut. Dari tahun 2017 sampai tahun 2021, jumlah angkatan kerja cenderung meningkat, namun jumlah penduduk yang bekerja justru mengalami perubahan yang fluktuatif. Hal ini menciptakan persaingan ketat di pasar tenaga kerja, terutama bagi mereka yang memiliki

⁵ Pemerintah Kota Bandung. *Peraturan Perundang-Undangan Pusat: Dokumen Kebijakan dan Regulasi Pusat yang Diadopsi oleh Kota Bandung*. Diakses dari JDIH Kota Bandung, <https://jdih.bandung.go.id/home/produk-hukum/peraturan-perundang-undangan-pusat/12494>

⁶ Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. (2024). Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota. Diakses dari <https://jabar.bps.go.id/id/statistics-table/2/NzMjMg==/tingkat-pengangguran-terbuka-kabupaten-kota.html>

⁷ Detik.com. (2023). 116 Ribu Orang di Kota Bandung Masih Menganggur. Diakses pada 16 Desember 2024. Diakses dari <https://www.detik.com/jabar/bisnis/d-7506585/116-ribu-orang-di-kota-bandung-masih-menganggur>

keterbatasan pendidikan dan keterampilan. Kelompok masyarakat dengan pendidikan rendah seringkali hanya mendapatkan kesempatan bekerja di sektor informal yang rentan terhadap kondisi ekonomi.

Dari sisi ekonomi makro, berbagai tekanan eksternal dalam beberapa tahun terakhir semakin memperburuk kondisi ketenagakerjaan. Pandemi Covid-19 menyebabkan pertumbuhan ekonomi yang melambat, peningkatan inflasi, serta ketidakpastian investasi akibat faktor global. Para investor cenderung yang seharusnya menciptakan lapangan kerja baru, terpaksa harus menunda rencana mereka dikarenakan situasi ekonomi yang belum stabil, baik di tingkat nasional maupun lokal.

Faktor-faktor ini menghasilkan siklus yang sulit diputus, dimana tingkat pengangguran yang tinggi meningkatkan tingkat kemiskinan dan kesenjangan sosial. Hal tersebut akan memperburuk akses masyarakat pada pendidikan dan pelatihan keterampilan.⁸

Upaya Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja dan Menangani Pengangguran

Kota Bandung, sebagai salah satu kota besar di Indonesia yang dikenal dengan statusnya sebagai pusat ekonomi kreatif, memiliki potensi besar untuk mendukung pertumbuhan berbagai sektor strategis seperti pariwisata, kuliner, dan fashion. Meski demikian, tingginya angka pengangguran masih menjadi persoalan serius yang memerlukan solusi komprehensif dari berbagai pihak, termasuk Pemerintah Kota Bandung. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020 menunjukkan tingkat pengangguran terbuka di Kota Bandung mencapai 147.081 orang, meningkat sebesar 3,03% dibanding tahun sebelumnya.⁹ Hal tersebut mendorong Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bandung untuk mengambil langkah proaktif melalui berbagai program pelatihan keterampilan yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal.

Program-program yang dirancang Disnaker bertujuan tidak hanya untuk mempersiapkan tenaga kerja agar lebih kompetitif di pasar kerja lokal dan global, tetapi juga untuk menciptakan peluang ekonomi baru melalui usaha mandiri. Pelaksanaan program mencakup pelatihan berbasis kompetensi, kerja sama dengan sektor swasta, dan inovasi digital dalam mempermudah akses masyarakat terhadap informasi ketenagakerjaan.

⁸ Iman, H. (2024). PHK Menyumbang Tingginya Angka Pengangguran di Kota Bandung. Diakses dari <https://bandungbergerak.id/article/detail/1597581/phk-menyumbang-tingginya-angka-pengangguran-di-kota-bandung><https://www.nytimes.com/2023/10/25/health/social-media-addiction.html>

⁹ Badan Pusat Statistik. (2020). *Kota Bandung Dalam Angka 2020*. Diakses dari <https://bandungkota.bps.go.id/id/publication/2020/04/27/0a1cfa49906db067b3fb7e5e/kota-bandung-dalam-angka-2020.html>

Dinas Tenaga Kerja secara aktif menyelenggarakan program pelatihan berbasis kompetensi sebagai salah satu strategi utamanya. Dalam pelatihan ini, peserta diajarkan berbagai keterampilan praktis yang sesuai dengan kebutuhan industri. Misalnya, pelatihan di bidang teknologi informasi dirancang untuk membekali peserta dengan pengetahuan seputar pemasaran digital dan pengelolaan perangkat lunak. Untuk sektor kuliner, pelatihan tidak hanya mencakup kemampuan memasak dan menyajikan makanan, tetapi juga wawasan tentang manajemen usaha, yang relevan dengan dinamika industri kuliner di Kota Bandung. Sementara itu, pelatihan tata rias dan menjahit ditujukan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten di sektor fashion, salah satu sektor unggulan yang menjadi daya tarik ekonomi kreatif kota ini.

Pelaksanaan program ini tidak dilakukan secara eksklusif oleh pemerintah, melainkan melibatkan perusahaan-perusahaan swasta dalam prosesnya. Kolaborasi dengan sektor swasta memainkan peran penting dalam menyusun kurikulum pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, kerja sama ini juga memberikan peluang kepada peserta untuk mengikuti program magang di berbagai perusahaan, seperti di sektor perhotelan, restoran, maupun ritel. Program magang ini memberikan manfaat signifikan bagi peserta, termasuk pengalaman kerja langsung, pembangunan jejaring profesional, dan kemampuan untuk menerapkan keterampilan mereka di lapangan. Banyak peserta yang lulus pelatihan dan magang ini bahkan langsung direkrut oleh perusahaan yang terlibat, mempercepat proses transisi dari pelatihan ke penyerapan kerja.

Untuk memperluas akses masyarakat terhadap layanan ketenagakerjaan, Disnaker Kota Bandung meluncurkan inovasi berupa aplikasi BIMMA (Bandung Integrated Manpower Management Application). Aplikasi ini memungkinkan masyarakat mendapatkan informasi terkait pelatihan, peluang magang, dan lowongan kerja secara daring.¹⁰

Selain program pelatihan, pendanaan juga menjadi faktor yang cukup krusial dalam mendukung keberhasilan inisiatif ini. Dana untuk pelaksanaan program berasal dari dua sumber utama: anggaran pemerintah daerah dan hasil reses anggota DPRD (Dr. Dicky, Sekretaris Disnaker, 2024). Anggaran pemerintah daerah memungkinkan tersedianya fasilitas pelatihan yang memadai serta tenaga pengajar berkualitas, sementara hasil reses memberikan fleksibilitas tambahan dalam merancang program yang sesuai dengan kebutuhan spesifik masyarakat di berbagai wilayah. Dukungan dana dari hasil reses ini juga ditegaskan oleh Ir. Kurnia Solihat, anggota DPRD Kota Bandung, yang menyebutkan bahwa "Dana reses memberikan kesempatan untuk merancang program pelatihan yang lebih inklusif, sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat." Kolaborasi antara eksekutif dan legislatif dalam hal ini menjadi salah satu faktor utama yang memastikan alokasi dana berjalan efektif.

¹⁰ Pikiran Rakyat. (2024). *Ini Upaya Pemkot Bandung Kurangi Pengangguran: Dari Program Pelatihan Hingga Ciptakan Aplikasi BIMMA*. Diakses dari <https://prbandungraya.pikiran-rakyat.com/kota-bandung/pr-261700145/ini-upaya-pemkot-bandung-kurangi-pengangguran-dari-program-pelatihan-hingga-ciptakan-aplikasi-bimma?page=all>

Optimalisasi Peran Pemerintah Daerah melalui Disnaker untuk Menangani Isu Pengangguran

Optimalisasi peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam menangani pengangguran dapat dilihat melalui kewenangan yang diatur dalam sub-urusan ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Sub-urusan tersebut memberikan dasar hukum bagi pemerintah daerah untuk mengimplementasikan kebijakan yang lebih spesifik dan sesuai dengan kondisi lokal. Kewenangan tersebut meliputi pelaksanaan pelatihan berbasis unit kompetensi, pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta, perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja, serta pengukuran produktivitas di tingkat kabupaten/kota.¹¹

Pemerintah daerah bertanggungjawab memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan dengan standar kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Dinas Tenaga Kerja Bandung telah merancang program pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan berbasis unit kompetensi. Program seperti pelatihan teknologi informasi, tata boga, tata rias, dan menjahit dirancang agar peserta memiliki kemampuan yang dapat diakui secara nasional maupun internasional. Cara ini memastikan tenaga kerja tidak hanya menguasai keterampilan dasar, tetapi juga memiliki kemampuan bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif.

Lembaga pelatihan kerja swasta (LPS) berkontribusi signifikan dalam menyediakan pelatihan yang dirancang untuk memenuhi tuntutan industri. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung bertanggung jawab melakukan pembinaan terhadap lembaga-lembaga tersebut untuk memastikan pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan standar kompetensi kerja. Pembinaannya mencakup pengawasan terhadap kualitas program pelatihan, pemberian bimbingan teknis, serta penyediaan panduan operasional agar lembaga dapat memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan lokal.

Selain itu, perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja menjadi kewenangan yang diemban oleh pemerintah daerah. Proses ini dilakukan untuk memastikan bahwa lembaga pelatihan yang beroperasi telah memenuhi kriteria yang ditetapkan dan mampu menyelenggarakan program pelatihan yang berkualitas. Melalui kebijakan tersebut, pemerintah daerah dapat memonitor efektivitas lembaga-lembaga tersebut dalam mendukung penurunan angka pengangguran di Kota Bandung.

Pengukuran produktivitas berperan penting bagi pemerintah daerah untuk menilai efektivitas program pelatihan kerja yang telah dilaksanakan. Pemerintah dapat mengetahui sejauh mana pelatihan yang telah dilakukan mampu meningkatkan kapasitas tenaga kerja lokal

¹¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38685/uu-no-23-tahun-2014>

dan kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi daerah. Di Kota Bandung, pengukuran produktivitas juga digunakan untuk menilai kinerja sektor-sektor unggulan seperti UMKM dan industri kreatif, yang menjadi salah satu motor penggerak ekonomi lokal.

Pengukuran produktivitas, menurut Ir. Kurnia Solihat, anggota DPRD Kota Bandung, juga relevan dalam menentukan alokasi anggaran untuk program pelatihan di masa mendatang. Ia menekankan pentingnya transparansi dan efektivitas dalam penggunaan dana, termasuk dana reses, untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. “Dengan pengukuran yang baik, kita dapat melihat langsung dampaknya, apakah pelatihan ini berhasil menurunkan pengangguran atau tidak. Ini menjadi dasar untuk memperbaiki program di masa depan” (Ir. Kurnia Solihat, Anggota DPRD Kota Bandung, 2024).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi literatur dan wawancara untuk menganalisis upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam mengatasi pengangguran melalui program pelatihan kerja. Studi literatur dilakukan dengan meninjau berbagai penelitian terkait yang telah dipublikasikan sebelumnya untuk membangun kerangka pemikiran dalam penelitian ini. Sumber-sumber literatur yang digunakan meliputi artikel jurnal, laporan penelitian, dokumen kebijakan, serta artikel dari website resmi yang relevan dengan topik ketenagakerjaan dan pengangguran. Pemilihan literatur dilakukan berdasarkan relevansi, kredibilitas, dan kualitas sumber untuk memastikan validitas data yang diperoleh.

Proses pengumpulan data dimulai dengan identifikasi dan seleksi literatur yang relevan, kemudian dilanjutkan dengan wawancara mendalam dengan pihak-pihak terkait, yaitu Dr. Dicky, Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, dan Ir. Kurnia Solihat, anggota DPRD Kota Bandung. Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan perspektif langsung mengenai kebijakan dan implementasi program pelatihan kerja yang dijalankan oleh Disnaker. Data sekunder yang diperoleh melalui studi literatur digunakan untuk memperkaya analisis, sementara wawancara memberikan informasi tambahan yang lebih spesifik terkait pelaksanaan program di lapangan.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis konten dan analisis tematik. Analisis konten dilakukan untuk mengekstrak informasi yang relevan dari literatur dan hasil wawancara yang telah dikumpulkan. Sementara itu, analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data, seperti kebijakan pelatihan, kolaborasi dengan sektor swasta, serta tantangan yang dihadapi dalam mengatasi pengangguran. Data kemudian diklasifikasikan berdasarkan sub-topik yang telah ditentukan untuk memudahkan proses analisis lebih lanjut.

Proses interpretasi hasil dilakukan dengan menarik kesimpulan berdasarkan temuan dari analisis literatur dan wawancara. Kesimpulan ini mencakup identifikasi potensi dan tantangan dalam implementasi program pelatihan kerja di Kota Bandung serta rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas program tersebut. Rekomendasi yang disusun didasarkan pada temuan studi literatur dan wawancara, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih efektif di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat pengangguran di Kota Bandung menunjukkan angka yang signifikan dengan BPS melaporkan 147.081 orang pengangguran pada tahun 2020, meningkat 3,03% dari tahun sebelumnya.¹² Disnaker telah meluncurkan berbagai program pelatihan untuk mengatasi masalah pengangguran, termasuk pelatihan berbasis kompetensi yang melibatkan sektor swasta untuk memastikan relevansi kurikulum dengan kebutuhan industri. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan tetapi juga membuka peluang magang yang dapat mempercepat penyerapan tenaga kerja. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bandung memiliki tanggung jawab penting dalam bidang ketenagakerjaan sesuai dengan UU Nomor 23 Tahun 2014. Salah satu fungsi utama Disnaker adalah pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja. Melalui program pelatihan, Disnaker berupaya mempersiapkan tenaga kerja agar dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tantangan pasar global. Program pelatihan ini mencakup berbagai sektor, termasuk industri kreatif dan UMKM.

Disnaker juga mengembangkan aplikasi BIMMA (*Bandung Integrated Manpower Management Application*) untuk memberikan akses informasi terkait pelatihan dan lowongan kerja secara daring.¹³ yang merupakan upaya dari dinas tenaga kerja Kota Bandung yang cukup penting dalam meningkatkan transparansi dan efisiensi program pelatihan, meskipun masih memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja secara spesifik.

Program Dinas Tenaga Kerja

¹² Badan Pusat Statistik. (2020). *Kota Bandung Dalam Angka 2020*. Diakses dari <https://bandungkota.bps.go.id/id/publication/2020/04/27/0a1cfa49906db067b3fb7e5e/kota-bandung-dalam-angka-2020.html>

¹³ Pikiran Rakyat. (2024). *Ini Upaya Pemkot Bandung Kurangi Pengangguran: Dari Program Pelatihan Hingga Ciptakan Aplikasi BIMMA*. Diakses dari <https://prbandungraya.pikiran-rakyat.com/kota-bandung/pr-261700145/ini-upaya-pemkot-bandung-kurangi-pengangguran-dari-program-pelatihan-hingga-ciptakan-aplikasi-bimma?page=all>

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bandung melaksanakan berbagai program pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal sesuai dengan kebutuhan pasar. Program ini mencakup beberapa jenis pelatihan utama, seperti pelatihan di bidang teknologi informasi, kuliner, tata rias, dan menjahit. Pelatihan teknologi informasi mencakup pemasaran digital dan pengelolaan perangkat lunak, sementara pelatihan di sektor kuliner berfokus pada teknik memasak, penyajian makanan, dan manajemen usaha. Untuk sektor tata rias, pelatihan ditujukan bagi peserta yang ingin berkarier di bidang makeup artist profesional, sedangkan pelatihan menjahit dirancang untuk mendukung industri tekstil dan fashion di Kota Bandung.

Durasi setiap pelatihan umumnya adalah satu bulan, dengan jadwal intensif yang menggabungkan teori di kelas dan praktik langsung di lapangan. Selama pelatihan, peserta tidak hanya mendapatkan materi teknis, tetapi juga kesempatan untuk belajar langsung di dunia kerja melalui program magang yang bekerja sama dengan perusahaan mitra, seperti hotel, restoran, dan sektor industri lainnya. Selain itu, pelatihan juga didukung oleh inovasi teknologi melalui aplikasi BIMMA (*Bandung Integrated Manpower Management Application*), yang memungkinkan peserta mengakses informasi pelatihan, peluang magang, dan lowongan kerja secara daring.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung telah menjalankan berbagai program berbasis kewenangan daerah yang diatur oleh UU Nomor 23 Tahun 2014. Dari pelaksanaan pelatihan berbasis unit kompetensi hingga pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta, semua upaya ini diarahkan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal dan menciptakan lapangan kerja baru. Namun, tantangan seperti harmonisasi kebijakan pusat dan daerah, serta perlunya pengawasan ketat terhadap alokasi dana, menjadi catatan penting untuk keberlanjutan program ini.¹⁴

Keterlibatan *Stakeholder*

Salah satu upaya yang diambil oleh Dinas Tenaga Kerja untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Bandung adalah dengan melibatkan berbagai *stakeholder*. *Stakeholder* di sini mencakup sektor swasta, lembaga pendidikan, akademisi, masyarakat umum, komunitas, dan organisasi masyarakat. Kolaborasi ini dianggap penting karena dapat memanfaatkan berbagai keahlian, sumber daya, dan jaringan yang dimiliki oleh masing-masing pihak untuk menciptakan solusi yang berkelanjutan.

Salah satu contoh konkret keterlibatan *stakeholder* adalah program pemagangan yang dirancang Disnaker Kota Bandung bersama perusahaan swasta seperti Festival Citylink Mall,

¹⁴ Peraturan Walikota Nomor 55 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi. *Peraturan BPK*. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/267424/PERWAL%20Nomor%2055%20Tahun%202022.pdf>.

Lotte Mart, dan Horison Ultima Bandung. Program ini memberikan peserta kesempatan untuk mendapatkan pengalaman kerja nyata di sektor ritel dan hospitality. Pemagangan tidak hanya berfungsi sebagai ajang pelatihan teknis tetapi juga sebagai sarana untuk memahami dinamika kerja profesional secara langsung.¹⁵

Teknis pelaksanaan program ini dirancang dengan matang. Pertama, Disnaker bersama mitra swasta melakukan analisis kebutuhan pasar kerja untuk menentukan keterampilan yang harus diajarkan. Hasil analisis ini kemudian digunakan untuk menyusun kurikulum pemagangan yang relevan, seperti pelatihan manajemen stok barang, pelayanan pelanggan, hingga pemasaran di sektor ritel. Di sektor *hospitality*, peserta dilatih dalam keterampilan barista dan *pastry*, dengan dukungan fasilitas seperti uang transportasi, seragam kerja, dan sertifikat.

Selama masa pemagangan, peserta ditempatkan di lingkungan kerja nyata di bawah bimbingan mentor profesional dari perusahaan mitra. Hal ini memastikan bahwa mereka tidak hanya memahami teori tetapi juga mampu menerapkannya di lapangan. Selain keterampilan teknis, peserta juga dilatih dalam keterampilan interpersonal, seperti komunikasi efektif, kerja sama tim, dan manajemen waktu, yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Banyak peserta yang akhirnya direkrut sebagai karyawan tetap oleh perusahaan tempat mereka magang, menunjukkan bahwa program ini memiliki dampak langsung dalam menurunkan angka pengangguran.

Selain program pemagangan, Disnaker Kota Bandung juga secara rutin mengadakan *job fair* yang melibatkan lebih dari 22 perusahaan dari berbagai sektor. *Job fair* ini menjadi sarana penting untuk mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Dalam *event* ini, perusahaan tidak hanya menawarkan lowongan kerja tetapi juga memberikan wawasan tentang jenis keterampilan yang mereka cari. Hal ini membantu pencari kerja memahami kebutuhan pasar dan menyesuaikan diri dengan lebih baik.¹⁶

Mengapa Keterlibatan *Stakeholder* Penting?

Keterlibatan *stakeholder* dalam mengatasi pengangguran di Kota Bandung menjadi sangat penting karena pengangguran merupakan persoalan yang kompleks. Permasalahan ini tidak hanya berakar pada kurangnya lapangan kerja tetapi juga berkaitan dengan kualitas

¹⁵ Teras Bandung. (2022). Jangan Lupa! Mulai Besok 4 Ribu Loker Job Fair Buka di Festival Citylink. Diakses dari <https://terasbandung.com/2022/11/01/jangan-lupa-mulai-besok-4-ribu-loker-job-fair-buka-di-festival-citylink>

¹⁶ Ulas Bandung. (2024). Ayo Warga Merapat ke JOB FAIR Disnaker Kota Bandung 6-7 November 2024, Ada 2.433 Lowongan Kerja Untukmu!. Diakses dari <https://www.ulasbandung.com/bewara/144681712/ayowargi-merapat-ke-job-fair-dinsnaker-kota-bandung-6-7-november-2024-ada-2433-lowongan-kerja-untukmu>

tenaga kerja, perubahan teknologi, serta ketimpangan akses pendidikan dan pelatihan. Disnaker sebagai instansi pemerintah memiliki keterbatasan dalam menangani seluruh aspek ini, sehingga dukungan dari *stakeholder*, seperti sektor swasta dan lembaga pendidikan, menjadi sangat relevan. Dengan melibatkan sektor swasta, pemerintah mendapatkan wawasan tentang kebutuhan industri yang spesifik, seperti keterampilan apa yang dibutuhkan dalam bidang teknologi informasi, kuliner, atau manufaktur. Hal ini membantu merancang program pelatihan yang lebih efektif dan sesuai dengan tren pasar tenaga kerja.

Selain itu, keterlibatan *stakeholder* memungkinkan pemerintah merespons lebih baik terhadap dinamika global dan perkembangan teknologi. Dalam era digitalisasi, banyak jenis pekerjaan formal tergantikan oleh otomatisasi, sementara muncul peluang besar di bidang teknologi dan kreativitas. Dengan dukungan dari perusahaan teknologi dan akademisi, Disnaker dapat mengarahkan pelatihan pada bidang-bidang yang relevan dengan kebutuhan masa depan, seperti pemasaran digital, pengembangan perangkat lunak, atau pengelolaan data. Hal ini penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja lokal tetap kompetitif dan mampu bersaing di pasar kerja global. Keterlibatan *stakeholder* juga meningkatkan kredibilitas program-program yang dijalankan pemerintah. Kolaborasi dengan perusahaan terkemuka atau lembaga pendidikan terpercaya membangun kepercayaan masyarakat terhadap manfaat dari program pelatihan atau magang, sehingga lebih banyak individu yang mau terlibat.

Dari sisi pendanaan dan sumber daya, keterlibatan *stakeholder* memberikan manfaat besar bagi pemerintah. Dikarenakan adanya dukungan sektor swasta, pemerintah dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk melaksanakan program pengentasan pengangguran secara efisien. Misalnya, perusahaan dapat menyediakan fasilitas pelatihan dan mentor profesional, sementara Disnaker fokus pada perekrutan peserta dan perancangan kurikulum. Kolaborasi ini menciptakan ekosistem kerja yang berkelanjutan, di mana setiap pihak memainkan perannya secara sinergis untuk mengatasi pengangguran.

Hasil Program

Program pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bandung telah memberikan dampak positif yang signifikan bagi para pesertanya. Salah satu contoh keberhasilan program ini terlihat pada pelatihan keterampilan pastry, catering, dan barista yang dilaksanakan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPT) Panghegar. Banyak peserta yang mengikuti pelatihan ini mampu mengaplikasikan keterampilan yang mereka peroleh untuk membuka usaha mandiri. Hal ini dimungkinkan berkat kolaborasi Disnaker dengan DPRD Kota Bandung, khususnya melalui dukungan DPRD Kota Bandung, yang memastikan peserta mendapatkan modal awal berupa uang dan peralatan sesuai dengan bidang pelatihan mereka.

Misalnya, peserta yang mengikuti pelatihan barista diberikan perlengkapan seperti

mesin kopi sederhana dan bahan-bahan dasar untuk memulai usaha kafe kecil-kecilan. Demikian pula, peserta pelatihan pastry mendapatkan alat pembuat kue dan modal untuk membeli bahan baku awal. Melalui dukungan tersebut para peserta tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kesempatan nyata untuk memulai usaha mereka sendiri. Banyak dari mereka yang kini berhasil menjalankan usaha mandiri di berbagai lokasi di Kota Bandung, yang secara langsung membantu menekan angka pengangguran.

Program ini menunjukkan bahwa pelatihan yang tidak hanya fokus pada pemberian keterampilan, tetapi juga didukung dengan bantuan modal usaha, benar-benar memberikan dampak nyata bagi peserta. Bantuan modal dan perlengkapan yang diberikan setelah pelatihan menjadi faktor penting yang mendorong peserta untuk segera memulai usaha mandiri. Keberhasilan ini juga menggambarkan betapa pentingnya sinergi antara Disnaker, DPRD, dan lembaga pelatihan dalam menciptakan solusi konkret yang efektif untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Bandung.

Dampak Program terhadap Peningkatan Keterampilan dan Kepercayaan Diri Peserta, serta Indikator Keberhasilan

Program-program pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung telah memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri para pesertanya. Program magang yang dijalankan bersama *stakeholder* memberikan pengalaman kerja nyata kepada peserta. Pengalaman ini sangat penting karena tidak hanya membekali peserta dengan keterampilan teknis tetapi juga dengan *soft skills*, seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kerja sama tim. Dalam lingkungan profesional, peserta juga mendapatkan bimbingan langsung dari mentor, yang membantu mereka memahami budaya kerja dan menghadapi tantangan dunia kerja. Pengalaman tersebut meningkatkan rasa percaya diri peserta sekaligus memperkuat daya saing mereka di pasar tenaga kerja.¹⁷

Memperoleh sertifikat kompetensi dari program pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung secara signifikan meningkatkan kepercayaan diri peserta dalam bersaing di dunia kerja. Sertifikat ini berfungsi sebagai bukti resmi atas keterampilan dan pengetahuan yang telah mereka peroleh, memberikan pengakuan formal terhadap kompetensi mereka. Pengakuan ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri peserta, tetapi juga membuat mereka lebih menarik di mata perekrut saat melamar pekerjaan.

¹⁷ Daud, R, D., Mobonggi, A. (2019). Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja: Studi Evaluatif Kirkpatrick's Evaluation Model Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 143-159.

Sertifikat kompetensi yang diperoleh melalui uji kompetensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) mampu meningkatkan kepercayaan perusahaan terhadap calon tenaga kerja. Dengan memiliki sertifikat BNSP, peserta dianggap memiliki kompetensi sesuai dengan standar nasional, yang menjadi nilai tambah saat mereka melamar pekerjaan dan bersaing di dunia kerja yang lebih luas.¹⁸

Indikator keberhasilan program-program pelatihan Disnaker dapat dilihat dari beberapa aspek penting. Pertama, peningkatan jumlah peserta yang berhasil mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan. Data dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) menunjukkan bahwa banyak peserta pelatihan yang langsung diserap oleh industri setelah menyelesaikan program. Kedua, umpan balik positif dari peserta mengenai peningkatan keterampilan dan kepercayaan diri mereka menjadi bukti bahwa program ini memberikan dampak nyata. Banyak peserta yang menyatakan bahwa mereka merasa lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi tantangan di dunia kerja setelah mengikuti pelatihan. Ketiga, pengakuan dari industri atau perusahaan yang menyerap tenaga kerja hasil pelatihan Disnaker menunjukkan keberhasilan program ini dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas. Banyak perusahaan memberikan apresiasi terhadap lulusan program pelatihan Disnaker, bahkan beberapa di antaranya secara aktif menjalin kerja sama untuk mendapatkan lebih banyak tenaga kerja berkualitas dari program-program pelatihan ini.¹⁹

Menurut laporan resmi dari Disnaker Kota Bandung, program pelatihan ini juga berkontribusi pada peningkatan indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan pemerintah di bidang ketenagakerjaan. Hal ini mencerminkan efektivitas program pelatihan dalam memenuhi kebutuhan peserta dan masyarakat secara umum. Selain itu, Disnaker secara rutin mengadakan evaluasi dan pembaharuan kurikulum pelatihan untuk memastikan bahwa program-program yang ditawarkan tetap relevan dengan perkembangan pasar kerja dan teknologi. Evaluasi ini dilakukan dengan melibatkan masukan dari berbagai pihak, termasuk peserta pelatihan, perusahaan mitra, dan lembaga pendidikan. Dengan pendekatan ini, Disnaker tidak hanya meningkatkan kualitas program pelatihannya tetapi juga memastikan keberlanjutan dampak positif yang dihasilkan.

Tantangan yang Dihadapi Dinas Tenaga Kerja dalam Implementasi Program Peningkatan Keterampilan serta Solusi yang Diterapkan

¹⁸ Artha Safety Indonesia. Manfaat Uji Kompetensi dan Sertifikasi untuk Mahasiswa Tingkat Akhir. Diakses dari <https://arthasafetyindonesia.co.id/tentang-k3/manfaat-uji-kompetensi-dan-sertifikasi-untuk-mahasiswa-tingkat-akhir/>

¹⁹ Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Laporan Informasi Berkala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2022. Diakses dari https://ppid.bandung.go.id/storage/ppid_pembantu/informasi_berkala/POXGROz2oPVBuBbwatiH4B6yAyTckdzH8VGzEpIa.pdf

Tantangan utama yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah kesenjangan keterampilan (skill gap) antara tenaga kerja yang tersedia dan kebutuhan pasar kerja²⁰. Hal ini dipengaruhi oleh perubahan dinamis dalam kebutuhan pasar tenaga kerja akibat perkembangan teknologi dan globalisasi. Banyak pencari kerja di Kota Bandung, khususnya dari kalangan muda, tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar industri modern seperti teknologi informasi, manajemen digital, dan keterampilan spesifik lainnya. Sementara itu, pelatihan kerja yang disediakan sering kali masih terfokus pada sektor tradisional seperti manufaktur atau keterampilan umum, sehingga sulit menjawab kebutuhan tenaga kerja di sektor ekonomi kreatif dan teknologi yang menjadi salah satu keunggulan Kota Bandung.

Selain itu, tantangan yang dihadapi oleh Disnaker secara umum adalah ketidakinginannya para pekerja untuk ditempatkan di luar daerah asalnya. Kebanyakan dari mereka hanya mencari lowongan kerja yang berada di sekitaran Bandung itu sendiri, padahal ada banyak hal yang bisa didapatkan dengan bekerja ke luar kota ataupun lebih luasnya ke luar negeri. Para pekerja mungkin bisa mendapatkan gaji yang lebih tinggi, bisa beradaptasi dengan kebiasaan dan budaya daerah yang bukan dari asalnya, menambah pengalaman, memperluas koneksi, dan dampak baik bagi pemerintahnya adalah pembagian pekerjaan menjadi rata.

Dalam upaya peningkatan keterampilan pekerja, Dinas Tenaga Kerja Bandung mengimplementasikan program pelatihan keterampilan pegawai dan uji kompetensi yang didukung oleh Lembaga Pelatihan Swasta (LPS) dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Namun tantangan yang dihadapi Disnaker Bandung dalam pengimplementasian tersebut adalah sulitnya mengatur jadwal karena pelatihan yang diadakan sangat banyak, Dr. Dicky menyayangkan dalam setahun mereka hanya punya 12 bulan, yang notabenehnya pelatihan-pelatihan yang diprogram itu tak akan terkejar. Selain itu, keterlibatan/keaktifan karyawan selama pelatihan seringkali rendah, yang dapat mempengaruhi hasil pelatihan, evaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan juga bisa sulit dilakukan karena hasilnya mungkin tidak langsung terlihat dan terakhir, pengembangan keterampilan yang tidak boleh berhenti setelah sesi pelatihan selesai dengan kata lain, harus ada dukungan berkelanjutan untuk memastikan keterampilan tetap relevan.

Solusi dari beberapa tantangan yang dialami Dinas Tenaga Kerja Bandung diatas adalah memprioritaskan kebutuhan pelatihan berdasarkan urgensi dan manfaat, mengingat waktu yang dimiliki tidak sepadan dengan banyaknya pelatihan-pelatihan yang harus dilaksanakan. Selain itu, pendekatan interaktif dapat dilakukan agar partisipan meningkat, menetapkan indikator kinerja utama (KPI) sebelum pelatihan dimulai dan melakukan evaluasi setelahnya untuk

²⁰ Reni Lestari, dkk. (2023). PERBANDINGAN SISTEM KETENAGAKERJAAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BANDUNG DAN KOTA BANDUNG. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, Universitas Pasundan*, 1(2), 1-13.

mengukur efektivitas program, dan terakhir, pembuatan rencana pengembangan karir yang jelas dan akses ke pelatihan lanjutan atau mentoring agar keterampilan yang sudah dilatih tetap terasah dan relevan.

Rekomendasi Perbaikan Program

Berdasarkan beberapa tantangan yang sudah disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa program-program yang sudah dilaksanakan oleh Disnaker masih belum optimal. Dengan kata lain dibutuhkan beberapa perbaikan yang harus dilakukan agar program yang sudah ada dapat tetap lanjut dilaksanakan dengan hasil yang lebih maksimal. Evaluasi atau pengukuran efektivitas program dapat dilaksanakan, peninjauan ulang terhadap program tertentu yang dirasa hasilnya masih kurang atau bahkan tidak sesuai dengan harapan, dan melakukan perbaikan terhadap program-program yang dirasa masih harus ditingkatkan. Pengembangan karir para karyawan agar tetap dapat bersaing di dunia kerja dan memiliki kemampuan yang dibutuhkan juga dapat menjadi salah satu rekomendasi perbaikan program yang dapat Disnaker lakukan. Dengan hal ini, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia khususnya daerah Bandung dapat terus berjalan lebih baik.

KESIMPULAN

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bandung memiliki peran yang krusial dalam menangani permasalahan pengangguran dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal. Tugas dan fungsi Disnaker diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengelola urusan ketenagakerjaan. Salah satu fokus utama Disnaker adalah pada pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja, yang bertujuan menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan mampu bersaing secara global.

Disnaker melaksanakan program pelatihan berbasis kompetensi yang mencakup berbagai sektor unggulan seperti teknologi informasi, kuliner, tata rias, dan industri kreatif. Program ini dirancang untuk menyesuaikan keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berubah, termasuk dinamika globalisasi dan perkembangan teknologi. Selain itu, kerja sama dengan sektor swasta, lembaga pelatihan kerja swasta, dan asosiasi industri memungkinkan Disnaker menyelenggarakan program magang yang memberikan pengalaman kerja nyata kepada peserta. Inovasi teknologi yang menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap informasi pelatihan, lowongan kerja, dan program magang. Langkah ini mencerminkan upaya Disnaker untuk memanfaatkan teknologi dalam mengatasi pengangguran.

Namun, pelaksanaan program-program ini tidak lepas dari tantangan. Salah satu tantangan terbesar adalah kesenjangan keterampilan (skill gap) antara tenaga kerja dan

kebutuhan pasar kerja modern, khususnya di sektor teknologi dan ekonomi kreatif. Selain itu, banyak pekerja yang enggan bekerja di luar daerah, yang menghambat distribusi tenaga kerja secara merata dan membatasi peluang mereka untuk berkembang. Disnaker juga menghadapi tantangan dalam mengelola waktu dan sumber daya untuk menyelenggarakan berbagai program pelatihan yang dirancang. Dengan banyaknya program yang harus dijalankan dalam waktu terbatas, diperlukan prioritas dan pengelolaan yang lebih efektif agar program-program tersebut dapat mencapai target yang diinginkan.

Untuk menghadapi tantangan ini, Disnaker mengembangkan beberapa strategi, termasuk penetapan indikator kinerja utama (KPI) untuk mengukur efektivitas program, evaluasi pasca-pelatihan, dan penyusunan rencana pengembangan karir bagi peserta pelatihan. Kolaborasi antara eksekutif, legislatif, dan pemangku kepentingan lainnya juga menjadi kunci keberhasilan dalam memastikan anggaran yang efektif dan relevan dengan kebutuhan masyarakat. Optimalisasi peran Disnaker mencakup pembinaan terhadap lembaga pelatihan kerja swasta untuk memastikan pelatihan yang berkualitas dan relevan, pengukuran produktivitas tenaga kerja untuk menilai dampak pelatihan, serta pelaksanaan kebijakan berbasis unit kompetensi. Langkah-langkah ini dirancang untuk memastikan bahwa pelatihan kerja memberikan manfaat nyata, baik dalam menurunkan pengangguran maupun meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal.

DAFTAR PUSTAKA

Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori

A. Pananrangi M. Rahmat Pannyiwi, S. S. 2022. 'Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan Publik'. <https://manggustore.com/2022/10/13/formulasi-implementasi-dan-evaluasi-kebijakan-publik/>

Artha Safety Indonesia. Manfaat Uji Kompetensi dan Sertifikasi untuk Mahasiswa Tingkat Akhir. Diakses dari <https://arthasafetyindonesia.co.id/tentang-k3/manfaat-uji-kompetensi-dan-sertifikasi-untuk-mahasiswa-tingkat-akhir/>

Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma. (2019). Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik. Jakarta: Kencana

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. (2024). Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota. Diakses pada 16 Desember 2024, dari <https://jabar.bps.go.id/id/statistics-table/2/NzMjMg==/tingkat-pengangguran-terbuka-kabupaten-kota.html>

Badan Pusat Statistik. (2020). Kota Bandung dalam angka 2020. Diakses dari <https://bandungkota.bps.go.id/id/publication/2020/04/27/0a1cfa49906db067b3fb7e5e/kota-bandung-dalam-angka-2020.html>

Bandungkita.id. (2021). Pengangguran Semakin Banyak, Begini Solusi Disnaker Kota Bandung. Diakses pada 16 Desember 2024, dari <https://bandungkita.id/2021/03/07/pengangguran>

Publisher: Universitas Muhammadiyah Palu

[semakin-banyak-begini-solusi-disnaker-kota-bandung/?amp](#)

- BandungAsia. (2024). Disnaker Kota Bandung siapkan program tekan angka pengangguran. Diakses dari <https://bandungasia.com>
- Bandung.go.id. (2024). *Ini strategi Disnaker tekan angka pengangguran*. Diakses dari <https://bandung.go.id>
- Detik.com. (2023). 116 Ribu Orang di Kota Bandung Masih Menganggur. Diakses pada 16 Desember 2024, dari <https://www.detik.com/jabar/bisnis/d-7506585/116-ribu-orang-di-kota-bandung-masih-menganggur>
- Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Laporan Informasi Berkala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2022. Diakses dari https://ppid.bandung.go.id/storage/ppid_pembantu/informasi_berkala/PQXGROz2oPVBuBbwatiH4B6yAyTckdzH8VGzEpIa.pdf
- GovInsider. (2024). Strategi Kemnaker Tingkatkan Kompetensi Angkatan Kerja di Era Digital. Diakses pada 16 Desember 2024, dari <https://govinsider.asia/indo-en/article/strategi-kemnaker-tingkatkan-kompetensi-angkatan-kerja-di-era-digital>
- Iman, H. (2024, 17 Juni). PHK Menyumbang Tingginya Angka Pengangguran di Kota Bandung. Diakses pada 24 November 2024, dari <https://bandungbergerak.id/article/detail/1597581/phk-menyumbang-tingginya-angka-pengangguran-di-kota-bandunghttps://www.nytimes.com/2023/10/25/health/social-media-addiction.html>
- Media Indonesia. (2023). Peran legislasi dalam mendukung program ketenagakerjaan daerah. Diakses dari <https://www.mediaindonesia.com>
- Pikiran Rakyat. (2024). Ini upaya Pemkot Bandung kurangi pengangguran: Dari program pelatihan hingga ciptakan aplikasi BIMMA. Diakses dari <https://prbandungraya.pikiran-rakyat.com/kota-bandung/pr-261700145/ini-upaya-pemkot-bandung-kurangi-pengangguran-dari-program-pelatihan-hingga-ciptakan-aplikasi-bimma?page=all>
- Peraturan Walikota Nomor 55 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi. (2022). *Peraturan BPK*. Retrieved December 18, 2024, from <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/267424/PERWAL%20Nomor%2055%20Tahun%202022.pdf>
- Pemerintah Kota Bandung. (2023). Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Sampah. Diakses dari <https://jdih.bandung.go.id/home/produk-hukum/peraturan-perundang-undangan-daerah/3016>
- Pemerintah Kota Bandung. (2023). Peraturan Walikota Bandung Nomor 123 Tahun 2023 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU). Diakses dari <https://jdih.bandung.go.id/media/3057>
- Sinaga, E. F., Buchori, A., Kudus, I. (2021). EFEKTIVITAS PELAYANAN BURSA KERJA ONLINE MELALUI APLIKASI BIMMA DI DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDUNG. *Jurnal Administrasi Negara (JANE)*, Universitas Padjadjaran, 12(2), 51-57. Diakses dari <https://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat/article/download/464/449/1291>

-
- Sorot Perkara. (2023). Evaluasi program pelatihan ketenagakerjaan Kota Bandung. Diakses dari <https://sorotperkara.co.id>
- Teras Bandung. (2022). Jangan Lupa! Mulai Besok 4 Ribu Loker Job Fair Buka di Festival Citylink. Diakses dari <https://terasbandung.com/2022/11/01/jangan-lupa-mulai-besok-4-ribu-loker-job-fair-buka-di-festival-citylink>
- Ulas Bandung. (2024). Ayo Wargi Merapat ke JOB FAIR Disnaker Kota Bandung 6-7 November 2024, Ada 2.433 Lowongan Kerja Untukmu!. Diakses dari <https://www.ulasbandung.com/bewara/144681712/ayowargi-merapat-ke-job-fair-disnaker-kota-bandung-6-7-november-2024-ada-2433-lowongan-kerja-untukmu>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38685/uu-no-23-tahun-2014>
- Lastari, R., Apriliani, S. (2023). PERBANDINGAN SISTEM KETENAGAKERJAAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BANDUNG DAN KOTA BANDUNG. Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, Universitas Pasundan, 1(2), 1-13. Diakses dari <https://jurnal.unpad.ac.id/jane/article/download/28683/15815>
- Fathul Nubabil Nuqun, Teori Peran http://repository.uin-malang.ac.id/3755/1/Teori%20Peran_Role%20Theory.pdf
- AG. Subarsono. 2005. Analisis Kebijakan Publik. Konsep Teori dan Aplikasinya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar