



Implementasi Program Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi

Arya Mahendra

Universitas Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi: aryamh51@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to identify the implementation of the Vocational Training and Productivity Program and to identify factors influencing its implementation at the Jambi Provincial Manpower and Transmigration Office. This study used qualitative methods with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. Based on the results, the implementation of the Vocational Training and Productivity Program in Jambi Province is not optimal, with two Van Meter and Van Horn indicators not being fully met. These include resource and budget limitations leading to reduced practice intensity, limited and outdated equipment, an unbalanced trainer ratio, and a lack of post-training mentoring. In terms of communication between implementers, although internal coordination was effective, communication with participants relied solely on a single channel (WhatsApp), and evaluations were conducted only once a year, resulting in inadequate feedback. This resulted in the program being effective only for basic training, but failing to create a sustainable impact on participants.*

Keywords: Policy Implementation; Transmigration Office; Vocational Training; WhatsApp; Productivity.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Implementasi Program Pelatihan Vokasi dan Produktivitas dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Program Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif dengan Teknik Pengumpulan data yang dilakukan yaitu Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian, implementasi Program Pelatihan Vokasi dan Produktivitas di Provinsi Jambi belum optimal atau masih belum terpenuhi secara maksimal. Yaitu, sumber daya, keterbatasan anggaran menyebabkan intensitas praktik berkurang, peralatan terbatas dan tidak modern, rasio pelatih tidak seimbang, serta tidak ada pendampingan pasca-pelatihan. Dan dalam hal komunikasi pelaksana, meski koordinasi internal efektif, komunikasi dengan peserta hanya bergantung pada satu saluran (*WhatsApp*) dan evaluasi hanya dilakukan setahun sekali, sehingga umpan balik tidak tertangani optimal. Kondisi ini mengakibatkan program hanya efektif untuk pelatihan dasar, namun belum mampu menciptakan dampak berkelanjutan bagi peserta penerima program.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan; Kantor Transmigrasi; Pelatihan Kejuruan; Produktivitas; WhatsApp.

1. LATAR BELAKANG

Pengangguran tetap menjadi tantangan sosial-ekonomi yang serius di Provinsi Jambi, meskipun provinsi ini memiliki potensi sumber daya alam yang melimpah. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan tren positif dimana tingkat pengangguran berhasil diturunkan secara konsisten dari 5,09% pada tahun 2021 menjadi 4,48% di tahun 2024. Penurunan ini mencerminkan berbagai upaya pembangunan yang dilakukan pemerintah daerah. Menanggapi tantangan ketenagakerjaan ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi telah mengimplementasikan Program Pelatihan Vokasi dan Produktivitas sejak tahun 2019. Program ini bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan industri melalui pelatihan terpadu yang mencakup keterampilan teknis, soft skills, dan peningkatan produktivitas dengan durasi lima bulan.

Namun dalam pelaksanaannya, program ini menghadapi beberapa tantangan signifikan. Data peserta menunjukkan fluktuasi yang cukup besar, dari 270 orang pada awal pelaksanaan, meningkat menjadi 350 orang di tahun 2021, namun kemudian menurun drastis menjadi hanya 189 orang di tahun 2024. Fluktuasi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam keberlanjutan program.

Berdasarkan observasi lapangan, teridentifikasi beberapa kendala utama. Program belum dilengkapi dengan sistem evaluasi pasca-pelatihan yang komprehensif untuk mengukur tingkat penyerapan peserta di dunia kerja maupun dampaknya terhadap peningkatan kompetensi. Selain itu, tidak ada mekanisme pendampingan berkelanjutan bagi peserta setelah menyelesaikan pelatihan.

Temuan penelitian sebelumnya mendukung pentingnya pendekatan yang lebih terintegrasi. Habiyaemye et al. (2022) menekankan bahwa pelatihan yang menggabungkan keterampilan teknis dan non-teknis terbukti lebih efektif. Sementara Singh et al. (2020) menyarankan perlunya evaluasi menyeluruh yang tidak hanya berfokus pada output tetapi juga outcome program.

Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk mengevaluasi implementasi program secara komprehensif dan memberikan rekomendasi perbaikan. Dengan penyempurnaan sistem monitoring dan evaluasi, serta penyesuaian kurikulum yang lebih responsif terhadap kebutuhan pasar kerja, program ini diharapkan dapat berkontribusi lebih signifikan dalam menekan angka pengangguran dan menciptakan tenaga kerja yang kompetitif di Provinsi Jambi.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan tahap kritis dalam proses kebijakan yang menentukan keberhasilan pelaksanaan keputusan pemerintah. Menurut Lister (dalam Taufik dan Isril, 2013), implementasi berkaitan dengan sejauh mana hasil yang diprogramkan dapat memuaskan tujuan yang telah ditetapkan. Grindle (dalam Mulyadi, 2015) mendefinisikan implementasi sebagai proses umum tindakan administratif pada tingkat program tertentu, sementara Horn (dalam Tahir, 2014) mengartikannya sebagai tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok pemerintah/swasta untuk mencapai tujuan kebijakan. Van Meter dan Van Horn (dalam Wahab, 2005) menekankan bahwa implementasi kebijakan mencakup tindakan-tindakan yang dilakukan pejabat pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Winarno (2007) menambahkan bahwa implementasi merupakan tahap antara

pembentukan kebijakan dan konsekuensinya bagi masyarakat, dimana keberhasilan tidak hanya bergantung pada pelaksanaan tetapi juga pada ketepatan kebijakan itu sendiri.

Berdasarkan teori Van Meter dan Van Horn (1975), keberhasilan implementasi kebijakan dapat diukur melalui enam indikator utama. Pertama, standar dan sasaran kebijakan harus jelas, realistis, dan sesuai dengan kondisi sosio-kultural pelaksana. Kedua, sumber daya yang memadai meliputi sumber daya manusia, finansial, dan waktu yang cukup. Ketiga, karakteristik organisasi pelaksana harus sesuai dengan jenis kebijakan yang diimplementasikan. Keempat, komunikasi dan koordinasi yang efektif antar organisasi terkait diperlukan untuk memastikan kesamaan persepsi dan tujuan. Kelima, disposisi atau sikap pelaksana yang positif terhadap kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi. Keenam, lingkungan sosial, ekonomi, dan politik yang kondusif turut menentukan kelancaran pelaksanaan kebijakan. Keenam indikator ini saling berkaitan dan menentukan kinerja implementasi kebijakan secara keseluruhan).

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi dan pemikiran orang secara individu maupun kelompok. Informan dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi yaitu Kepala seksi ppptkp dan juga Informan lainnya yaitu Masyarakat sebagai Penerima Program Pelatihan. Vokasi dan Produktivitas.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data Primer diperoleh melalui wawancara langsung kepada penerima Program dan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi sebagai responden. dan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka. Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data serta penyimpulan data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil

Program Pelatihan Vokasi dan Produktivitas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi bertujuan meningkatkan keterampilan vokasi dan produktivitas masyarakat sebagai upaya perbaikan kualitas tenaga kerja daerah serta pengurangan kesenjangan kompetensi. Pelaksanaan dilakukan melalui pendampingan dan pelatihan teknis bagi masyarakat yang belum memiliki keterampilan spesifik atau ingin tingkatan produktivitas di

bidang industri, jasa, dan UMKM sesuai minat dan keahlian. Penelitian ini menjelaskan temuan lapangan, termasuk wawancara dengan pegawai Dinas sebagai aktor kebijakan dan masyarakat sebagai peserta pelatihan. Program diharapkan tingkatan daya saing tenaga kerja dan kurangi pengangguran, dengan sasaran pemuda, perempuan, dan kelompok rentan yang butuh bekal keterampilan vokasi. Berikut indikator implementasi program vokasi dan produktivitas :

Sasaran Kebijakan

Sasaran Kebijakan ini menjadi kunci agar manfaat program dapat dirasakan oleh mereka yang benar-benar membutuhkan. Berikut merupakan hasil wawancara yang mengatakan bahwa:

" Program berhasil menjangkau sasaran tepat melalui mekanisme seleksi ketat. "Kami fokus ke pekerja yang mau tingkatan produktivitas... koordinasi dengan kelurahan untuk target wilayah pengangguran tinggi... calon peserta harus menyerahkan proposal" (Sulaiman, Kasi PPPTKP). Peserta membuktikan manfaat program: "Skill jahit saya meningkat, bisa terima orderan lebih variatif" (Wahyu, penjahit); "Dapat pengetahuan manajemen usaha" (Hani, UMKM); "Skill upgrade dan dapat modal usaha" (Aditya, barbershop). Namun, metode pelatihan dinilai terlalu teoritis dan membutuhkan pendampingan lebih intensif"

Berdasarkan informasi wawancara yang didapatkan bersama penerima program, dapat disimpulkan bahwa program vokasi dan produktivitas dinilai tepat sasaran dan telah memberikan manfaat nyata, Namun, di balik manfaat tersebut, muncul beberapa catatan kritis terkait implementasinya, yaitu kecenderungan metode pelatihan yang masih terlalu teoritis.

Sumber Daya

Sumber daya merupakan elemen kunci yang menentukan kelancaran dan efektivitas program pelatihan keterampilan kerja, yang mencakup tiga aspek utama. Sumber Daya Manusia, berupa pelatih yang kompeten dan staf pendukung yang responsif, menjadi ujung tombak keberhasilan program karena langsung berinteraksi dengan peserta. Sumber Daya Finansial yang memadai memungkinkan penyediaan fasilitas pelatihan yang lengkap, seperti peralatan praktik yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan bahan ajar yang berkualitas. Sementara itu, alokasi Waktu yang terencana dengan baik, termasuk durasi pelatihan yang cukup dan jadwal yang fleksibel. Berikut merupakan hasil wawancara yang mengatakan bahwa:

" Program menghadapi kendala keterbatasan anggaran dan infrastruktur. Anggaran terbatas... alat-alat sudah mulai tidak layak... harus bagi rata untuk banyak peserta" (Sulaiman, Kasi PPPTKP). Peserta mengkonfirmasi: "Harus antri karena alat terbatas"

(Wahyu); "Harus gantian praktek" (Hani); "Komputer spek standar dan jumlah terbatas" (Alif).

Berdasarkan informasi wawancara yang didapatkan bersama penerima program, dapat disimpulkan bahwa ketersediaan sumber daya untuk program vokasi dan produktivitas secara umum sudah memadai untuk menjalankan pelatihan dasar, dengan peserta mengakui ketersediaan tempat yang nyaman, peralatan inti, dan bahan praktek yang cukup. Namun, di balik kecukupan tersebut, muncul beberapa catatan kritis terkait optimalisasi sumber daya manusia, yaitu keterbatasan pelatih dan jumlah alat yang memaksa peserta harus antri dan bergantian, spesifikasi peralatan yang sudah ketinggalan zaman.

Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi ini menunjukkan pentingnya pendekatan berbasis kebutuhan peserta untuk meningkatkan produktivitas dan dampak sosial program, sehingga mendorong inovasi dalam penyediaan layanan vokasi yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Berikut merupakan hasil wawancara yang mengatakan bahwa:

"Tim solid dan instruktur kompeten... tapi proses birokrasi lambat, lelang alat, makan waktu berbulan-bulan" (Sulaiman, Kasi PPPTKP). Peserta mengeluhkan: "Administrasi berbelit, antri lama" (Wahyu); "Koordinasi internal kurang nyambung" (Hani); "Struktur kaku, respons lambat" (Alif).

Berdasarkan informasi wawancara yang didapatkan bersama penerima program, dapat disimpulkan bahwa karakteristik organisasi penyelenggara program vokasi secara teknis telah berfungsi dengan cukup baik, terlihat dari jadwal yang jelas, instruktur yang profesional, dan alur materi yang terstruktur. Namun, di balik efisiensi teknis tersebut, muncul beberapa kendala birokrasi yang signifikan, yaitu proses administrasi yang berbelit dan lambat dalam pengurusan sertifikat dan staff yang sulit dihubungi, koordinasi internal yang kurang sinkron antara bagian pendaftaran dan pelaksana, serta struktur organisasi yang kaku sehingga respons terhadap masukan peserta membutuhkan waktu lama.

Komunikasi Pelaksana

Komunikasi pelaksana menjadi kunci utama dalam memastikan koordinasi program berjalan efektif dan umpan balik peserta dapat ditindaklanjuti untuk perbaikan berkelanjutan baik secara formal dan informal. Berikut merupakan hasil wawancara yang mengatakan bahwa:

"Hanya mengandalkan grup WhatsApp... evaluasi sekali setahun" (Sulaiman, Kasi PPPTKP). Peserta menyatakan: "Hanya setahun sekali evaluasi langsung, selebihnya lewat WA" (Wahyu); "Perlu pantauan lebih intensif" (Hani); "Tidak ada mekanisme evaluasi berkelanjutan" (Rehan)"

Berdasarkan informasi wawancara yang didapatkan bersama penerima program, dapat disimpulkan bahwa, meskipun koordinasi internal staf Dinas dipandang solid dan kompak, sistem evaluasi program masih memiliki kelemahan mendasar. Evaluasi yang hanya dilakukan setahun sekali melalui kunjungan lapangan dinilai tidak memadai untuk memantau perkembangan dinamis usaha peserta, sementara komunikasi harian yang mengandalkan grup WhatsApp dinilai kurang efektif untuk pendampingan berkelanjutan pun tidak ada dilakukan.

Disposisi/Sikap para pelaksana

Disposisi menjadi kunci dalam menentukan sejauh mana program dapat memotivasi dan mengubah perilaku peserta menuju peningkatan produktivitas. Berikut merupakan hasil wawancara yang mengatakan bahwa:

"Motivasi dan semangat tinggi... ini pengabdian kami merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap keberhasilan program. Melihat peserta yang awalnya tidak punya skill, lalu bisa membuka usaha sendiri setelah lulus, itu kepuasannya yang luar biasa serta memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan program ini" (Sulaiman, Kasi PPPTKP)" Peserta antusias: "Serius ikuti semua materi" (Wahyu); "Lihat sebagai kesempatan emas" (Hani); "Semangat karena materi relevan" (Aditya). Kualitas pelatih yang responsif dan profesional mendukung proses pembelajaran"

Berdasarkan informasi wawancara yang didapatkan bersama penerima program, dapat disimpulkan bahwa secara umum peserta menunjukkan sikap yang sangat positif dan antusias terhadap program ini. Mayoritas peserta termotivasi untuk mengikuti program hingga tuntas karena melihat relevansi materi pelatihan dengan usaha mereka yang menekankan aspek praktis dalam pekerjaan mereka.

Lingkungan Sosial,Ekonomi dan Politik

Lingkungan Sosial,Ekonomi dan Politik menjadi kunci keberhasilan dalam menentukan relevansi dan keberlanjutan program vokasi di masyarakat. Berikut merupakan hasil wawancara yang mengatakan bahwa:

"Tingkat pengangguran tinggi membuat program sangat dibutuhkan... fokus pada kewirausahaan" (Sulaiman, Kasi PPPTKP). Peserta memanfaatkan untuk bersaing: "Saingan ketat, program beri nilai lebih" (Wahyu); "Bantu bertahan di persaingan" (Hani); "Memotivasi buka usaha sendiri" (Alif)"

Berdasarkan informasi wawancara yang didapatkan bersama penerima program, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Sosial Ekonomi Masyarakat di Jambi secara langsung mempengaruhi bagaimana mereka memanfaatkan program pelatihan. Kondisi persaingan

usaha yang ketat di berbagai sektor - mulai dari jahit, makanan, hingga jasa mendorong peserta untuk melihat program ini sebagai cara untuk bertahan dan unggul dalam persaingan.

Pembahasan

Implementasi Program Wirausaha Baru (WUB)

Implementasi Program Pelatihan Vokasi dan Produktivitas yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi telah berhasil meningkatkan keterampilan teknis dan kapasitas usaha peserta pelatihan. Namun, implementasi program ini masih menghadapi kendala signifikan dapat dilihat dari hasil temuan disetiap indikator berikut ini :

Sasaran Kebijakan

Program berhasil menjangkau sasaran tepat seperti pengangguran, pekerja dengan kompetensi terbatas, dan pelaku UMKM melalui koordinasi dengan pemerintah kelurahan/desa serta proposal berbasis kebutuhan riil. Partisipasi tinggi dan umpan balik positif menunjukkan manfaatnya. Namun, materi pelatihan perlu disesuaikan dengan tingkat kemampuan peserta, termasuk pengelompokan berdasarkan pengalaman, untuk meningkatkan kedalaman dan efektivitas.

Sumber Daya

Fasilitas dasar seperti tempat dan peralatan tersedia, tetapi kuantitas dan kualitas belum optimal akibat keterbatasan anggaran, yang membatasi sesi praktik dan penggunaan bahan baku mahal. Rasio peserta per pelatih yang tinggi menyebabkan pendampingan tidak merata, dan kurangnya program pendampingan pasca-pelatihan mengurangi keberlanjutan usaha. Inovasi dalam memanfaatkan sumber daya terbatas diperlukan, serta peningkatan alokasi anggaran dan infrastruktur untuk kualitas pelatihan yang lebih baik.

Karakteristik Organisasi

Organisasi memiliki kekuatan dalam kompetensi instruktur dari dunia industri dan sistem manajemen terstruktur. Namun, birokrasi berbelit, koordinasi internal lemah, dan responsivitas rendah menghambat efektivitas, termasuk miskomunikasi jadwal dan keputusan lambat. Penyederhanaan birokrasi, peningkatan fleksibilitas, koordinasi, dan kapasitas SDM diperlukan agar organisasi lebih lincah dan responsif.

Komunikasi Pelaksana

Komunikasi internal berjalan baik melalui forum rutin dan media digital, tetapi komunikasi eksternal dengan peserta terbatas pada WhatsApp tanpa alternatif memadai, terutama bagi yang akses digitalnya terbatas. Evaluasi tahunan dinilai kurang intensif untuk memantau perkembangan peserta. Sistem komunikasi yang lebih komprehensif, saluran

alternatif, dan frekuensi monitoring berkala diperlukan untuk umpan balik optimal dan perbaikan berkelanjutan.

Disposisi/Sikap Pelaksana

Pelaksana dan peserta menunjukkan komitmen, motivasi, dan tanggung jawab tinggi, menciptakan lingkungan belajar kondusif. Pelaksana memandang program sebagai pengabdian, sementara peserta antusias karena relevansi materi dengan usaha mereka. Hubungan positif antara instruktur dan peserta mendukung transfer pengetahuan. Aspek ini merupakan aset berharga yang perlu dipertahankan untuk keberhasilan program.

Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik

Tingginya pengangguran dan keterbatasan lapangan kerja di Jambi mendorong permintaan program, dengan dukungan politik kuat melalui APBD dan kebijakan prioritas vokasi. Program membantu peserta menghadapi persaingan usaha, tetapi perlu strategi komprehensif untuk penyerapan lulusan di pasar kerja atau penciptaan lapangan kerja baru. Sinergi lebih erat dengan kebutuhan pasar dan potensi ekonomi lokal diperlukan untuk kontribusi signifikan pada pengembangan ekonomi daerah dan penanggulangan pengangguran.

Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Program Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas:

Program ini telah berhasil meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi, namun masih menghadapi tantangan signifikan pada faktor-faktor berikut:

a. Komitmen Pimpinan

Komitmen pimpinan terlihat dari dukungan politik kuat melalui alokasi anggaran dan prioritas pada program vokasi sebagai strategi pengurangan pengangguran. Namun, birokrasi yang berbelit dan lambat, serta proses pengambilan keputusan yang memakan waktu lama, menunjukkan perlunya peningkatan komitmen operasional dan penyederhanaan prosedur administratif untuk responsivitas yang lebih baik terhadap kebutuhan peserta.

b. Partisipasi Masyarakat

Partisipasi masyarakat sangat positif, dengan antusiasme tinggi dari peserta seperti pengangguran, pekerja terampil terbatas, dan pelaku UMKM, yang mengikuti program hingga selesai karena relevansi dengan pengembangan usaha. Namun, keterbatasan komunikasi yang hanya mengandalkan grup WhatsApp menghambat akses informasi, dan kurangnya pendampingan pasca-pelatihan mengurangi partisipasi berkelanjutan dalam penerapan keterampilan.

c. Sumber Daya (SDM dan Finansial)

Sumber daya manusia kuat dalam kompetensi instruktur dari industri, tetapi jumlahnya terbatas sehingga rasio peserta per pelatih tidak ideal dan perhatian terhadap peserta tidak merata. Secara finansial, anggaran terbatas membatasi intensitas praktik, terutama untuk bahan baku mahal, dan ketersediaan peralatan. Program tetap berjalan berkat inovasi dan kerjasama dengan dunia industri untuk meminjam alat atau tempat.

d. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana seperti tempat pelatihan dan peralatan ini secara umum memadai, tetapi kuantitas dan kualitas perlu ditingkatkan. Peserta sering antri atau bergantian menggunakan alat, peralatan seperti komputer lambat mengurangi efektivitas, dan bahan habis pakai kurang mencukupi. Proses lelang yang berbulan-bulan untuk pengadaan alat baru menunjukkan perlunya perbaikan sistem pengadaan agar program berjalan lebih lancar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa Implementasi Program ini masih belum optimal hal tersebut dikarenakan ada 2 indikator yang belum terpenuhi secara maksimal yaitu sebagai berikut :

Sumber Daya, Program memiliki peralatan dan tempat yang memadai, tetapi keterbatasan anggaran dari pusat dan daerah membatasi pembiayaan bahan baku mahal, sehingga waktu praktik peserta terbatas. Jumlah alat terbatas memaksa peserta bergantian dan mengantri, sementara peralatan seperti komputer lambat dan ketinggalan zaman mengurangi efektivitas. Rasio pelatih yang tidak seimbang dengan jumlah peserta menyebabkan perhatian tidak merata, dan masalah terbesar adalah tidak adanya pendampingan pasca-pelatihan, sehingga peserta kesulitan menerapkan ilmu untuk membuka usaha mandiri. Secara keseluruhan, program efektif untuk pelatihan dasar, tetapi keterbatasan ini menghambat hasil maksimal dan dampak berkelanjutan.

Komunikasi Pelaksana, Koordinasi internal di Dinas berjalan efektif melalui rapat rutin dan WhatsApp, tetapi komunikasi eksternal dengan peserta sangat terbatas dan tidak optimal. Informasi hanya mengandalkan grup WhatsApp sebagai saluran tunggal tanpa alternatif terstruktur. Sistem evaluasi dan pelaporan hanya dilakukan sekali setahun di akhir program, sehingga tidak ada umpan balik berkala untuk menangani masalah selama pelatihan. Peserta

mengeluhkan kurangnya pendampingan dan pemantauan perkembangan usaha pasca-pelatihan. Meskipun komunikasi internal baik, sistem dengan peserta bersifat satu arah, jarang, dan tidak berkelanjutan, sehingga menghambat perbaikan real-time dan mengurangi dampak jangka panjang pelatihan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, berikut adalah saran yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan efektivitas Program Pelatihan Vokasi dan Produktivitas :

Diperlukan penyempurnaan kurikulum dan metode pelatihan yang lebih berorientasi pada praktik. Revisi kurikulum hendaknya menitikberatkan pada pendekatan praktik langsung dan studi kasus nyata yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Materi pelatihan perlu disesuaikan dengan tingkat keterampilan peserta, termasuk pengembangan modul lanjutan bagi peserta yang telah memiliki dasar keahlian. Keterlibatan instruktur dari dunia industri menjadi penting untuk memastikan materi yang diajarkan sesuai dengan perkembangan terkini.

peningkatan kualitas sarana prasarana dan sistem pendampingan merupakan hal mendesak. Pemerintah Provinsi Jambi perlu mengalokasikan anggaran khusus untuk peremajaan peralatan pelatihan dan penambahan fasilitas pendukung yang memadai. Selain itu, perlu dibentuk mekanisme pendampingan pasca-pelatihan yang terstruktur melalui program mentoring berkala dan konsultasi daring, sehingga peserta dapat terus didampingi dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh.

pengembangan sistem evaluasi dan komunikasi berkelanjutan menjadi kunci keberhasilan program. Dinas perlu mengintegrasikan sistem evaluasi digital yang memungkinkan pemantauan perkembangan peserta secara real-time melalui aplikasi khusus atau platform daring. Sistem ini dapat digunakan untuk tracking kemajuan usaha, konsultasi rutin, dan umpan balik dua arah, menggantikan sistem konvensional yang selama ini dinilai kurang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. (2006). *Dasar-dasar kebijakan publik*. Alfabeta.
- Alfaritdizi, R. M., & Prathama, A. (2023). Peran Balai Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BPVP) dalam mengurangi angka pengangguran. *Jurnal Kebijakan Publik*, 14(1), 111-118. <https://doi.org/10.31258/jkp.v14i1.8171>
- Ardyansyah, D. (2020). Kebijakan publik sebagai kebijakan publik. *Jurnal Medtek*, 2(3).
- Azkie, N., & Situmeang, M. K. (2023). Pendampingan advokasi hak kesehatan terhadap korban pelanggaran HAM berat lansia tahun 1965 di Fopperham Yogyakarta. *Al-I'timad*:

Jurnal Dakwah Dan Pengembangan Masyarakat Islam, 1(2), 199-220.
<https://doi.org/10.35878/alitimad.v1i2.726>

- Badan Pusat Statistik. (2020). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2020*. BPS RI.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Dianti, Y. (2024). Model-model implementasi kebijakan publik. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952.
- Fauziah, W. R., Sugiarti, C., & Ramdani, R. (2022). Efektivitas program wirausaha pemuda dalam upaya penurunan angka pengangguran terbuka di Kabupaten Tegal pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 367-375.
<https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i2.11001>
- Habiyaremye, A., Nshimiyimana, A., & Uwizeyimana, D. (2022). Integrating soft and technical skills for youth employability: Evidence from vocational training programs in Rwanda. *International Journal of Training and Development*, 26(2), 159-174.
- Hardani. (2020). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Kesumadewi, E., & Aprilyani, A. (2024). Mengatasi pengangguran melalui peningkatan kewirausahaan dengan program tenaga kerja mandiri. *Journal of Macroeconomics and Social Development*, 1(4), 1-15. <https://doi.org/10.47134/jmsd.v1i4.360>
- Mandolang, Y., Lengkong, F. D., & Dengo, S. (2019). Implementasi program keluarga harapan di Kecamatan Ranoyapo Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(79), 1-8.
- Maryuni, S. (2018). Implementasi program pelatihan peningkatan produktivitas. *Proyeksi*, 23(2). <https://doi.org/10.26418/proyeksi.v23i2.2450>
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Priatna, T. (2020). *Metodologi penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Ridwan, R., Hanim, Z., Misnawati, M., & Murni, M. (2023). Implementasi program pelatihan menjahit pakaian wanita bagi peserta didik untuk meningkatkan kecakapan hidup di BPVP Kota Samarinda. *Journal on Education*, 6(1), 1749-1761.
<https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3154>
- Saputra, S. W. (2024). Implementasi kebijakan program Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas terhadap peningkatan sumber daya manusia di Kabupaten Bantaeng. *Journal of Public Policy*, 1(June), 542-546.
- Sepni, F., Budi Sulistio, E., & Faedlulloh, D. (2022). Implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagai upaya mewujudkan pekerja yang berkualitas tahun 2020 (Studi pada Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung). *Administrative: Jurnal Birokrasi, Kebijakan, dan Pelayanan Publik*, 4(1), 125-139.
<https://doi.org/10.23960/administrativa.v4i1.121>
- Singh, M., Kumar, R., & Sharma, V. (2020). Evaluating vocational training outcomes: Beyond employment statistics. *Journal of Vocational Education and Training*, 72(4), 541-560.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2020). *Metode penelitian pendidikan*. Remaja Rosdakarya.

- Sulaeman. (2006). Implementasi kebijakan publik: Sebuah pendekatan untuk memahami implementasi kebijakan. *Journal of Social Science Research*.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi penelitian*. Caps (Center for Academic Publishing Service).
- Taufik, M. (2013). Implementasi peraturan daerah Badan Permusyawaratan Desa. *Jurnal Kebijakan Publik*, 4(2), 135-140.
- Van Meter, D., & Van Horn, C. (1975). Proses implementasi kebijakan: Sebuah kerangka konseptual. *Administrasi & Masyarakat*, 6(4), 445-455.
- Wahab, S. (2005). *Analisis kebijakan: Dari formulasi ke implementasi kebijakan negara*. Bumi Aksara.
- Widodo, J. (2006). *Analisis kebijakan publik*. Bayumedia Publishing.
- Wijaya, S. (2021). Efektivitas program pelatihan vokasi BPVP terhadap peningkatan keterampilan kerja masyarakat. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 9(1), 45-55.
- Winarno, B. (2007). *Kebijakan publik: Teori, proses, dan kasus*. Media Pressindo.