Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 11361-11364

Implementasi Kebijakan *Triple Skilling* Dalam Membangun Tenaga Kerja Terampil Dan Produktif Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan

Rafly Dwi Azhari Harahap[º], Zoraya Alfathin RangkutiI
Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Sumatera Utara
Email: raflyharahap02@gmail.com, zorayarankuti@usu.ac.id

Published: February, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan Triple Skilling dalam membangun tenaga kerja yang terampil dan produktif pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan. Kebijakan Triple Skilling yang mencakup skilling, re-skilling dan up-skilling merupakan strategi pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna menjawab permasalahan ketenagakerjaan, khususnya ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri. Penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edward III yang meliputi aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari pengelola BBPVP Medan, instruktur pelatihan, serta peserta pelatihan. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan Triple Skilling di BBPVP Medan telah berjalan cukup baik, terutama pada aspek komunikasi kebijakan dan struktur birokrasi yang jelas. Program pelatihan telah disesuaikan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan kebutuhan dunia industri. Namun, masih ditemukan kendala berupa keterbatasan durasi pelatihan, kurangnya minat masyarakat pada beberapa kejuruan, serta perlunya peningkatan kompetensi instruktur. Secara keseluruhan, kebijakan Triple Skilling memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan keterampilan tenaga kerja, meskipun masih memerlukan penguatan pada aspek sumber daya dan keberlanjutan program.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, Triple Skilling, Pelatihan Vokasi, Tenaga Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of the Triple Skilling policy in developing skilled and productive workers at the Medan Vocational Training and Productivity Center (BBPVP Medan). The Triple Skilling policy, which includes skilling, re-skilling, and up-skilling, is a government strategy to improve the quality of human resources in response to labor market challenges, particularly the mismatch between workforce competencies and industry needs. This study applies George C. Edward III's policy implementation theory, which consists of communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The research employs a descriptive qualitative method. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation. The informants included BBPVP Medan administrators, training instructors, and training participants. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman model, encompassing data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that the implementation of the Triple Skilling policy at BBPVP Medan has been fairly effective, particularly in terms of policy communication and a well-defined bureaucratic structure. Training programs have been aligned with the Indonesian National Work Competency Standards (SKKNI) and industry demands. However, several challenges remain, including limited training duration, low public interest in certain training programs, and the need to enhance instructor competencies. Overall, the Triple Skilling policy has positively contributed to improving workforce skills, although strengthening of resources and program sustainability is still required.

Keywords: Policy Implementation, Triple Skilling, Vocational Training, Workforce

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia hingga saat ini masih menjadi isu strategis dalam pembangunan nasional. Tingginya angka pengangguran, khususnya pada kelompok usia produktif dan lulusan pendidikan menengah, menunjukkan adanya persoalan mendasar dalam sistem ketenagakerjaan. Salah satu persoalan utama tersebut adalah ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan keterampilan (skill mismatch) yang berdampak pada rendahnya daya saing tenaga kerja serta tingginya tingkat pengangguran terbuka, terutama di wilayah perkotaan seperti Kota Medan.

Perkembangan teknologi, globalisasi ekonomi, serta dinamika pasar kerja yang semakin kompetitif menuntut tenaga kerja untuk memiliki keterampilan yang adaptif, fleksibel, dan relevan dengan kebutuhan industri. Revolusi industri 4.0 bahkan mendorong perubahan struktur pekerjaan, di mana banyak jenis pekerjaan konvensional mulai tergantikan oleh otomatisasi dan digitalisasi. Dalam konteks ini, tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan memadai berisiko tersingkir dari pasar kerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan vokasi menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda.

Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan merespons kondisi tersebut dengan merumuskan kebijakan Triple Skilling sebagai strategi peningkatan kompetensi tenaga kerja. Kebijakan ini mencakup tiga pendekatan utama, yaitu skilling bagi pencari kerja baru, re-skilling bagi pekerja yang terdampak perubahan pasar kerja atau pemutusan hubungan kerja, serta up-skilling bagi pekerja yang telah bekerja agar dapat meningkatkan kompetensi dan daya saingnya. Melalui kebijakan ini, diharapkan tenaga kerja Indonesia tidak hanya mampu memasuki pasar kerja, tetapi juga bertahan dan berkembang di tengah perubahan yang cepat.

Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan merupakan salah satu unit pelaksana teknis Kementerian Ketenagakerjaan yang memiliki peran strategis dalam mengimplementasikan kebijakan Triple Skilling BBPVP Medan menyelenggarakan berbagai program pelatihan berbasis kompetensi yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan industri. Keberhasilan implementasi kebijakan Triple Skilling di tingkat pelaksana, seperti BBPVP Medan, sangat menentukan tercapainya tujuan kebijakan secara nasional.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya manusia, durasi pelatihan yang relatif singkat, serta rendahnya minat masyarakat terhadap beberapa program pelatihan tertentu. Selain itu, keberagaman latar belakang peserta juga menuntut metode pembelajaran yang lebih adaptif agar tujuan peningkatan kompetensi dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana implementasi kebijakan Triple Skilling di BBPVP Medan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Informan penelitian dipilih secara purposive, terdiri dari pengelola BBPVP Medan, instruktur pelatihan, serta peserta pelatihan. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian mengenai implementasi kebijakan Triple Skilling di BBPVP Medan dianalisis berdasarkan indikator implementasi kebijakan menurut George C. Edward III, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

1. Komunikasi Kebijakan

Aspek komunikasi dalam implementasi kebijakan Triple Skilling di BBPVP Medan menunjukkan bahwa penyampaian informasi kebijakan telah dilakukan melalui berbagai saluran, seperti sosialisasi

langsung, koordinasi internal antarpegawai, serta pemanfaatan media informasi dan platform digital. Informasi mengenai tujuan program, jenis pelatihan, persyaratan peserta, dan mekanisme pelaksanaan disampaikan secara relatif jelas kepada calon peserta dan pihak-pihak terkait.

Kejelasan komunikasi ini berperan penting dalam membangun pemahaman peserta terhadap manfaat pelatihan yang diikuti. Peserta pelatihan pada umumnya memahami bahwa program Triple Skilling bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja dan memperbesar peluang memperoleh pekerjaan. Namun demikian, komunikasi kebijakan masih menghadapi kendala dalam menjangkau seluruh lapisan masyarakat, khususnya kelompok pencari kerja dengan akses informasi yang terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kebijakan masih perlu diperluas dan diperkuat agar implementasi kebijakan dapat menjangkau sasaran secara lebih merata.

2. Sumber Daya

Dari sisi sumber daya, BBPVP Medan telah memiliki sarana dan prasarana pelatihan yang cukup memadai, seperti ruang kelas, bengkel praktik, peralatan pelatihan, serta modul berbasis kompetensi. Fasilitas tersebut mendukung pelaksanaan pelatihan sesuai dengan standar yang ditetapkan dan kebutuhan industri.

Namun, keterbatasan sumber daya manusia, khususnya jumlah dan kompetensi instruktur, masih menjadi tantangan utama. Jumlah instruktur yang terbatas menyebabkan beban kerja yang cukup tinggi, sehingga proses pendampingan peserta belum sepenuhnya optimal. Selain itu, durasi pelatihan yang relatif singkat membatasi kedalaman materi yang dapat diberikan kepada peserta. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan sumber daya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, agar implementasi kebijakan dapat berjalan lebih efektif.

3. Disposisi Pelaksana

Disposisi atau sikap pelaksana kebijakan di BBPVP Medan menunjukkan adanya komitmen dan dukungan yang cukup tinggi terhadap pelaksanaan program Triple Skilling. Pengelola dan instruktur pelatihan pada umumnya memiliki kemauan untuk menjalankan kebijakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan berupaya memberikan pelayanan pelatihan yang terbaik bagi peserta.

Meskipun demikian, disposisi positif tersebut masih perlu didukung oleh peningkatan kapasitas pelaksana, terutama dalam mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan industri yang terus berubah. Tanpa peningkatan kompetensi yang berkelanjutan, sikap positif pelaksana belum tentu mampu menghasilkan kinerja implementasi yang optimal.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi dalam implementasi kebijakan Triple Skilling di BBPVP Medan relatif jelas dan terstruktur. Pembagian tugas dan wewenang antarunit kerja telah diatur dengan baik, sehingga memudahkan koordinasi, pengawasan, dan evaluasi program pelatihan. Struktur birokrasi yang jelas juga mendukung kelancaran pelaksanaan kebijakan di tingkat operasional.

Namun demikian, koordinasi lintas sektor, khususnya dengan dunia usaha dan industri, masih perlu diperkuat. Kerja sama yang lebih intensif dengan pihak industri sangat penting untuk memastikan bahwa lulusan pelatihan benar-benar terserap di pasar kerja dan memiliki kompetensi yang relevan.

KESIMPULAN

Implementasi kebijakan Triple Skilling di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan secara umum telah berjalan cukup baik dan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan keterampilan serta produktivitas tenaga kerja. Program skilling re-skilling dan up-skilling yang dilaksanakan mampu menjawab permasalahan ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, khususnya bagi pencari kerja baru dan pekerja terdampak perubahan pasar kerja.

Ditinjau berdasarkan teori implementasi kebijakan George C. Edward III, aspek komunikasi dan struktur birokrasi menunjukkan kinerja yang relatif optimal. Informasi kebijakan telah disampaikan dengan cukup jelas kepada pelaksana dan peserta pelatihan, serta didukung oleh struktur organisasi dan pembagian tugas yang teratur. Program pelatihan juga telah disesuaikan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), sehingga meningkatkan relevansi hasil pelatihan dengan kebutuhan industri. Namun

demikian, masih ditemukan kendala pada aspek sumber daya, seperti keterbatasan jumlah dan kompetensi instruktur serta durasi pelatihan yang relatif singkat.

Secara keseluruhan, kebijakan Triple Skilling di BBPVP Medan telah berjalan sesuai dengan tujuan kebijakan, namun masih memerlukan penguatan agar pelaksanaannya lebih optimal dan berkelanjutan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia, perluasan sosialisasi program, serta penguatan kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri menjadi langkah penting untuk memastikan lulusan pelatihan memiliki daya saing dan peluang kerja yang lebih baik di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Anggara, S. (2014). Kebijakan Publik. Bandung: Pustaka Setia.

Edward III, G. C. (1980). Implementing Public Policy. Washington DC: Congressional Quarterly Press.

Grindle, M. S. (2017). Politics and Policy Implementation in the Third World. Princeton: Princeton University Press.

Handoko, T. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). Strategi Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja melalui Program Pelatihan Vokasi. Jakarta: Kemnaker RI.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). Kebijakan Triple Skilling dalam Pembangunan SDM Ketenagakerjaan. Jakarta: Kemnaker RI.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaca, J. (2014). Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Nugroho, R. (2018). Public Policy. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Wibawa, S. (2011). Kebijakan Publik: Proses dan Analisis. Yogyakarta: Graha Ilmu.