
Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja

Ivan Lilin Suryono¹, Rita Parmawati², Rotua Yossina Warsida, Maryani^{3*},
Roos Arafat Ahmad Yani⁴

¹Badan Riset dan Inovasi Nasional, ²Universitas Brawijaya Malang,
^{3,4}Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

*Email Korespondensi: maryani.st.mt@gmail.com

Abstrak

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) meluncurkan pembangunan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Tahap 1 tahun 2021 pada bulan Agustus. BLKK merupakan salah satu langkah konkrit Kemnaker untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) Indonesia. Pendirian BLKK ini sebagai upaya penyebaran lembaga pelatihan kerja agar dapat diakses oleh masyarakat yang memiliki tempat tinggal yang cukup jauh dari lokasi lembaga pelatihan kerja yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat efektivitas peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, serta kendala yang dihadapi BLK Komunitas dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas berperan secara efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Hal ini disimpulkan berdasarkan 4 (empat) aspek penelitian diantaranya aspek manajemen BLKK, aspek tata kelola, aspek evaluasi dan aspek modal sosial. Dari aspek manajemen dapat disimpulkan bahwa BLKK telah memiliki struktur organisasi yang telah berjalan dengan tetap melibatkan pemerintah setempat untuk mengatasi masalah perizinan. Dari aspek tata kelola, peningkatan jumlah fasilitas pada setiap BLKK dapat dilakukan dengan pengajuan bantuan pengadaan barang melalui Dinas Ketenagakerjaan Kota/Kabupaten. Dari aspek evaluasi, peningkatan jenis pelatihan untuk meningkatkan jumlah peserta pelatihan. Dari aspek modal sosial, jumlah lulusan yang banyak tidak seimbang dengan ketersediaan lapangan kerja sehingga perlu usaha mandiri dari lulusan BLKK.

Kata Kunci: Pelatihan kerja, BLK-Komunitas, Efektivitas BLKK.

DOI: 10.47198/naker.v17i1.125

Dikirim: 11-11-2021

Dipublikasikan: 31-05-2022

1. Pendahuluan

Masalah pengangguran dan kebijakan ketenagakerjaan telah menjadi perhatian para peneliti sejak berdekade silam. John Maynard Keynes dalam bukunya *The General Theory of Employment, Interest and Money* (1936) memberikan argumen bahwa kondisi yang ideal dalam sebuah negara adalah ketika angka pengangguran mendekati 0% (*full employment*). Kebijakan pemerintah yang berorientasi pada *full employment* juga berdampak dalam meningkatkan investasi dan pertumbuhan ekonomi. Gagasan Keynes tentang kondisi ideal ketenagakerjaan ini dilanjutkan oleh banyak peneliti berikutnya seperti William Phillips (1958), Milton Friedman (1968), James Tobin (1997), Paul Krugman (2008), dan lain-lain. Semuanya menekankan pada aspek ekonomi

makro dan intervensi negara dalam mengatasi masalah pengangguran erat kaitannya dengan menciptakan perekonomian yang sehat sebuah Negara.

Tenaga kerja memiliki fungsi dan kedudukan yang vital sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Tenaga kerja yang berkualitas dapat membantu pembangunan ekonomi suatu negara. Namun sebaliknya, rendahnya kualitas tenaga kerja menjadi penghambat perkembangan ekonomi suatu negara; hal ini disebabkan rendahnya tingkat pendidikan dan keahlian tenaga kerja; untuk kemajuan ekonomi, jelas bahwa lebih banyak tenaga kerja yang berkualitas diperlukan (Irawan dan Suparmoko, 2007:101). Kualitas tenaga kerja merupakan faktor utama dalam penyediaan sumber daya manusia (Daraba dan Salam, 2018).

Setiap tahun, jumlah penduduk Indonesia yang memasuki angkatan kerja bertambah, membebani perekonomian karena pertumbuhan angkatan kerja tidak diimbangi dengan peningkatan kesempatan kerja. Pengangguran muncul dari angkatan kerja yang tidak terserap ke dalam lapangan kerja. Pemerintah berharap dengan angkatan kerja yang besar dapat mendorong suatu perubahan ekonomi, tidak hanya berfokus menjadi PNS dan karyawan tetapi mempunyai inisiatif menjadi lebih dari itu sehingga bisa meningkatkan daya saing bangsa (Adianto dan Fedryansyah, 2018).

Beberapa tahun terakhir pasar tenaga kerja Indonesia berjalan dengan baik, seperti yang ditunjukkan oleh peningkatan jumlah pekerjaan dan penurunan tingkat pengangguran terbuka, meskipun pertumbuhan penduduk Indonesia termasuk pesat. Terlepas dari kenyataan bahwa permintaan tenaga kerja berfluktuasi sepanjang tahun dan periode dikarenakan berbagai faktor musiman, rotasi pasar tenaga kerja, dan iklim ekonomi global. Peningkatan pasar kerja dibandingkan peningkatan jumlah tenaga kerja masih rendah, meski pertambahan lapangan kerja selama 5 tahun terakhir cukup banyak dibandingkan pertambahan angkatan kerja. Kondisi tersebut menyebabkan *labour surplus economy* atau kelebihan tenaga kerja (Wijayanto dan Olde, 2020).

Ketidaksesuaian antara perusahaan dan pekerja dalam mendapatkan pekerja dan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya juga menjadi faktor pengangguran di Indonesia. *Link and Match* merupakan konsep keterkaitan dan kesepadanan antara skill yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kebutuhan kerja yang dibutuhkan. *Link and Match* masih menjadi isu utama yang harus diselesaikan dalam mengurangi pengangguran di Indonesia (Wijayanto dan Olde, 2020). Ketidaksesuaian menunjukkan bahwa adanya kesulitan antara perusahaan dan tenaga kerja dalam mendapatkan pekerja dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan antara perusahaan dan tenaga kerja yang ada.

Ketidaksesuaian (*mismatch*) kualifikasi pendidikan mengindikasikan ketidaksesuaian antara ketersediaan pengetahuan dan keterampilan dengan yang dibutuhkan (Allen & de Weert, 2007). Kesulitan proses penyesuaian permintaan dan penawaran tenaga kerja menyebabkan terjadinya kesenjangan keterampilan atau *skill gap*. Selain itu, peningkatan kualitas tenaga kerja yang ditawarkan tidak diikuti dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja yang membutuhkan keterampilan tinggi dapat menyebabkan adanya ketidaksesuaian (*mismatch*). *Mismatch* dapat terjadi secara vertikal maupun horizontal. *Vertical mismatch* adalah ketidaksesuaian akibat kualifikasi pendidikan atau keterampilan yang dimiliki tenaga kerja lebih rendah atau lebih tinggi dari yang dipersyaratkan. Pada saat kualifikasi pendidikan yang dimiliki lebih tinggi maka tenaga kerja tersebut mengalami *overeducation*, sebaliknya apabila kualifikasi pendidikan yang dimiliki lebih rendah maka disebut *undereducation*. Sementara *horizontal mismatch* adalah ketidaksesuaian akibat jurusan pendidikan ataupun keterampilan yang dimiliki tenaga kerja berbeda dengan yang dibutuhkan atau dipersyaratkan dalam pekerjaannya (*field of education mismatch*).

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) meluncurkan pembangunan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Tahap 1 tahun 2021 pada bulan Agustus. BLKK merupakan salah satu langkah konkret Kemnaker untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia. Pendirian BLKK ini sebagai upaya penyebaran lembaga pelatihan kerja agar dapat diakses oleh masyarakat yang bertempat tinggal cukup jauh dari lokasi lembaga pelatihan kerja yang ada. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan telah membangun BLKK sebanyak 2.127, mulai 2017 hingga 2021. BLKK tersebar di lembaga keagamaan seperti pondok pesantren, seminari, damaseka, pasraman, dan komunitas serikat pekerja/serikat buruh yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

BLKK yang digagas sejak tiga tahun silam, kini menjadi jalan baru bagi pengembangan kualitas SDM di Tanah Air. Merujuk pada keberadaannya, BLKK adalah unit pelatihan vokasi pada suatu komunitas di Lembaga Pendidikan Keagamaan Non Pemerintah yang meliputi Pondok Pesantren, Seminari, Pasraman/Pesantian, Dharmasekka/Pabbajja Samanera dan Shuyuan, dan Lembaga Keagamaan Non Pemerintah serta Federasi/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

BLKK keberadaannya tidak seperti BLK konvensional yang langsung dikelola Dinas-Dinas Ketenagakerjaan Provinsi. Di BLKK, penyelenggara yang bekerja dengan Kemnaker bisa menyelenggarakan pelatihan kompetensi/keahlian guna memberikan keterampilan kerja kepada komunitas masyarakat di sekitar lembaga, sesuai dengan kebutuhan dunia kerja atau mendorong untuk berwirausaha.

Peneliti melakukan evaluasi terhadap efektivitas peran BLKK yang tersebar di Indonesia dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan di antaranya adalah penelitian oleh Winanda dan Mubarak (2016) yang mengkaji terkait implementasi strategi Balai Latihan Kerja (BLK) Padang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi strategi Balai Latihan Kerja (BLK) Padang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dapat dikatakan sudah dilaksanakan dengan cukup baik.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Almushally (2020) membahas tentang implementasi kebijakan *triple skilling* dalam membangun sumber daya manusia terampil dan produktif pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi telah mengimplementasikan kebijakan *triple skilling* dalam 4 kejuruan yaitu Teknik elektronika, Refrigerasi, Teknologi Informasi dan Komunikasi, dan Pariwisata. Dalam implementasi kebijakan tersebut ditemui beberapa permasalahan seperti durasi waktu pelatihan yang cenderung singkat, keberagaman latar belakang pendidikan dan keterampilan peserta pelatihan serta perlunya meningkatkan kompetensi instruktur di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi.

Pada penelitian ini, fokus peneliti adalah untuk mengetahui tingkat efektivitas peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, serta kendala yang dihadapi BLK Komunitas dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.

2. Kajian Teori

2.1. Tinjauan Tentang Efektifitas

2.1.1. Pengertian Efektifitas

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang telah dicapai, yang mempunyai pengaruh serta membawa hasil guna mencapai suatu keberhasilan dalam suatu kegiatan (Indrawijaya, 2010:175). Efektivitas adalah

pemanfaatan sumber daya sarana prasarana dalam sejumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya, untuk menghasilkan sebuah pekerjaan tepat pada waktunya (Abdurrahman, 2008:7). Efektivitas merupakan keaktifan daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju, suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau tujuan organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam target tercapai dengan baik. Efektivitas peran BLKK, menurut Beni (2016: 69), dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari capaian (output) tiap BLKK berdasarkan masukan (input). Capaian BLKK dapat dilihat dari hasil penelitian sedangkan masukan merupakan piranti yang harus dimiliki oleh setiap BLKK (Mahmudi, 2010: 143).

2.1.2. Indikator Kualitas Kerja

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Tingkat efektivitas dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan, namun jika hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai, maka hal itu dikatakan tidak efektif. Terdapat beberapa metode pengukuran terhadap efektivitas, sebagai berikut (Abdurrahman, 2008:7):

- a. Keberhasilan program
- b. Keberhasilan sasaran
- c. Kepuasan terhadap program
- d. Tingkat input dan output
- e. Pencapaian tujuan menyeluruh

2.2. Tinjauan Tentang Tenaga Kerja

2.2.1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat; penduduk yang berada dalam batas usia kerja; golongan produktif, yakni usia 15-65 tahun (Adji, 2007:4); dan berdasarkan golongan dapat dikategorikan sebagai angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

1. Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi. Aktif ini tidak selalu berarti sudah bekerja karena yang digolongkan sebagai angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja (15 tahun ke atas), baik yang bekerja maupun yang mencari pekerjaan (pengangguran). Batas usia ini diatur dalam UU No. 20 Tahun 1999 pasal 2 ayat 2, sementara itu menurut versi Bank Dunia angkatan kerja adalah antara umur 15-64 tahun. Angkatan kerja dibagi menjadi dua kelompok yaitu (Adji, 2007:4):

- a. Pekerja adalah kelompok angkatan kerja yang sudah mendapatkan pekerjaan. Pekerja terdiri dari pekerja penuh yang bekerja selama 40 jam setiap minggu dan paruh waktu.
- b. Pengangguran adalah kelompok angkatan kerja yang belum mendapat pekerjaan.

2. Bukan angkatan kerja

Termasuk kedalam kelompok ini yaitu kelompok usia kerja yang tidak bersedia bekerja walaupun ada kesempatan kerja, contohnya: pelajar, mahasiswa, dan ibu rumah tangga penerima pendapatan dan lain-lain (Prahtama, 2008:376).

2.2.2. Tenaga Kerja Sesuai Keahlian

Tenaga kerja sesuai keahliannya dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu (Siagian, 2006:253):

1. Tenaga terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non formal.
2. Tenaga terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut.
3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

2.2.3. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah lapangan kerja yang tersedia bagi lapangan kerja, tenaga kerja yang kemudian secara riil diperlukan oleh perusahaan atau lembaga penerima kerja pada tingkat upah, posisi dan syarat kerja tertentu, yang diinformasi melalui iklan dan lain-lain. Beberapa faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja adalah (Adji, 2007:5):

1. Pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian.
2. Usia tenaga kerja
3. Permintaan tenaga kerja

2.3. Balai Latihan Kerja Komunitas

2.3.1. Pengertian Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas

Balai Latihan Kerja Komunitas selanjutnya disebut BLKK adalah unit pelatihan vokasi pada suatu komunitas di Lembaga Pendidikan Keagamaan Non Pemerintah yang meliputi Pondok Pesantren, Seminari, Pasraman/Pesantian, Dharmasekka/Pabbajja Samanera dan Shuyuan, dan Lembaga Keagamaan Non Pemerintah serta Federasi/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Yang memiliki tugas dan fungsi untuk memberikan bekal keterampilan teknis berproduksi atau keahlian kejuruan sesuai kebutuhan pasar kerja.

2.3.2. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2015, BLKK mempunyai tugas melaksanakan pengembangan pelatihan dan pemberdayaan bagi tenaga kerja, dan/atau instruktur dan/atau tenaga pelatihan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam tugas tersebut, BLKK memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana, program dan anggaran;
2. Pelaksanaan pelatihan dan pemberdayaan bagi tenaga kerja, dan/atau instruktur dan/atau tenaga pelatihan;
3. Pelaksanaan kerjasama pelatihan dan pemberdayaan tenaga kerja, instruktur dan/atau tenaga pelatihan;
4. Evaluasi dan penyusunan laporan; dan
5. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

2.3.3. Peran

BLKK diharapkan bisa menjadi tulang punggung dalam mencetak pekerja, yang didekatkan dengan lembaga pendidikan keagamaan atau lembaga keagamaan non pemerintah. Pengembangan BLKK juga bertujuan untuk memberikan bekal keterampilan teknis produksi atau keahlian vokasi sesuai kebutuhan pasar kerja bagi komunitas dan masyarakat sekitarnya sebagai bekal keterampilan dalam bekerja atau berwirausaha.

2.3.4. Jenis Keahlian

Jenis keahlian merupakan program pelatihan yang dirancang untuk pengembangan bakat, meningkatkan keterampilan dasar individu atau komunitas agar lebih mampu bekerja. Jenis keahlian dapat berbentuk pengembangan bakat, pendidikan dasar keterampilan dan kebiasaan-kebiasaan yang mengarah pada dunia kerja atau wirausaha. Dalam pelatihan, pembagian jenis keahlian berdasarkan Petunjuk Teknis (Juknis) BLKK sebagai berikut:

Tabel 1. Pembagian Jenis Keahlian Berdasarkan Juknis BLKK

No.	Jenis Keahlian
1	Teknik otomotif
2	Teknik Pendingin
3	Teknik Las (Welding)
4	Teknik Kontruksi Furnitur dan Kriya Kayu (Woodworking)
5	Teknik Perkapalan
6	Instalasi Istruktur Telekomunikasi (VSAT, Fiber Optic dan BTS)
7	Elektronika
8	Teknik Informatika
9	Robotika
10	Multimedia
11	Desain Komunikasi Visual
12	Pengolahan Hasil Pertanian (Agroindustri)
13	Pengolahan Hasil Perikanan (Fishery Industry)
14	Seni Kriya (Kerajinan Tangan)
15	Teknik Batik
16	Desain Mode dan Tekstil (Tata Busana)
17	Tata Rias
18	Bahasa
19	Perhotelan
20	Kesehatan Tradisional (Traditional Healing)
21	Seni Kuliner
22	Keperawatan (care worker)

Sumber : Diolah

3. Metodologi Penelitian

3.1. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau kuisioner (angket) mengenai keadaan subjek yang sedang kita teliti (Resseffendi 2010:33). Melalui kuisioner dihimpun data yang kemudian digunakan untuk menguji hipotensis atau menjawab suatu pertanyaan. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti memaparkan yang sebenarnya terjadi mengenai keadaan sekarang ini yang sedang diteliti. Metode penelitian kuantitatif seperti yang dikemukakan (Sugiyono 2017:8) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotensis yang telah ditetapkan. Penelitian deskriptif kuantitatif ini merupakan metode yang tepat

digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat efektivitas peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas.

3.2. Variabel Penelitian

Pengukuran variabel dibuat sebagai acuan dalam mengetahui tingkat efektivitas peran BLKK sehingga variabel yang digunakan didefinisikan sebagai berikut:

3.2.1. Aspek Keberadaan BLKK

1. Kepemilikan BLKK
2. Peran Pemerintah Setempat

3.2.2. Aspek manajemen BLKK

1. Tata kelola BLKK
2. Kelengkapan alat pelatihan
3. Kerjasama dengan lembaga lain
4. Kepemilikan akreditasi

3.2.3. Aspek evaluasi

1. Peserta mendapatkan pekerjaan sesuai pelatihan yang diberikan
2. Dukungan masyarakat

3.3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2007: 119) merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti dan diukur dari indikator-indikator variabel yang diberikan oleh peneliti. Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat sehingga setiap instrument harus memiliki skala pengukuran. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Guttman dimana skor dalam skala ini berupa skor interval atau rasio dengan dua alternative jawaban yaitu "Ya" dan "Tidak". Skala tersebut kemudian dideskripsikan dalam data numeric sehingga mudah dalam analisisnya. Jawaban dari responden dapat dibuat skor tertinggi "2" untuk alternatif jawaban "Ya" dan skor "1" untuk alternatif jawaban "Tidak".

3.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas ini menggunakan jenis metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari subyek langsung, sehingga penelitian ini memfokuskan pada obyektifitas. Sejalan dengan itu, maka BLKK sebagai populasi akan diambil 20 sampel secara acak dari jumlah BLKK keseluruhan, serta ditunjang melalui proses FGD yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data (Riduwan, 2012:69). Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar (Sugiyono, 2018:224). Untuk memperoleh data yang diperhatikan maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2018, 138) adalah sebagai berikut:

3.5.1. Angket (Questionnaire)

Angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kesepakatan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dilakukan

menggunakan alat ukur berupa lembar angket berskala Guttman, sehingga dengan demikian diharapkan dapat diperoleh jawaban yang tegas terhadap suatu permasalahan.

3.5.2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian. Dokumentasi dilakukan dalam penelitian untuk mengambil gambar sekolah yang diteliti dan aktivitas peserta didik.

3.6. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh jumlah BLKK yang telah didirikan mulai dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 yang tersebar di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Berdasarkan data jumlah BLKK di bawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan, terdapat 2127 BLKK yang telah didirikan. Penarikan jumlah sampel penelitian menggunakan persamaan Taro Yamane dengan populasi target (N) sebanyak 2127 dan taraf kesalahan (d) yang ditetapkan adalah 25%.

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = taraf kesalahan yang dapat ditolerir (25%)

Jadi, jumlah sampel BLKK adalah 16 dengan dan dibulatkan ke puluhan terdekat sehingga menjadi 20 BLKK yang dianggap merepresentasikan jumlah populasi BLKK yang ada.

3.7. Teknik Analisis Data

Adapun tahapan-tahapan dalam analisis data adalah sebagai berikut:

- 3.7.1. Memeriksa (editing) yaitu proses pemeriksaan kembali yang dilakukan secara berulang-ulang dan cermat terhadap hasil survey atau informasi yang dikumpulkan oleh peneliti melalui angket agar dapat meningkatkan keandalan data.
- 3.7.2. Memberi tanda (coding) yaitu mengklarifikasi jawaban responden berdasarkan macamnya dengan memberikan kode terhadap jawaban responden sesuai dengan kategori masing-masing.
- 3.7.3. Menyusun tabulasi data (tabulating) yaitu penyusunan data secara sistematis yang bersumber dari data mentah ke dalam bentuk tabel sehingga mudah dibaca saat mengolah data. Pada tahap ini data sudah selesai diproses dan siap untuk dibaca.
- 3.7.4. Menentukan tingkat efektifitas peran BLKK yang disesuaikan dengan skala yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis data kuantitatif sehingga diperlukan perhitungan matematis atau teknik statistic sebagai alat bantu analisis. Adapun teknik pengolahan data dan analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa tepat alat ukur yang dapat melakukan fungsinya. Alat ukur yang digunakan dalam menguji validitas adalah angka hasil skor pertanyaan ataupun skor keseluruhan responden terhadap informasi dalam angket. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti (Ridwan, 2011:194). Uji validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan skor konstruksi. Cara mengetahui apakah setiap item instrumen telah valid atau tidak dapat diketahui dengan membandingkan dengan nilai r-tabel. Jika koefisien korelasi Pearson (r) setiap item instrumen lebih besar atau sama dengan nilai r-tabel maka item instrumen tersebut valid. Sebaliknya, apabila nilai r pada item instrumen tersebut kurang dari nilai r-tabel maka item instrumen tersebut tidak valid. Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah Pearson Product Moment.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *rely* dalam bahasa Inggris yang berarti percaya, dan *reliable* yang berarti keterpercayaan. Sehingga reliabilitas dapat diartikan sebagai keterpercayaan. Menurut Sugiyono (2012) "instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama". Adapun pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. Repeated Measure atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. One Shot atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2011).

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan internal konsistensi dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach yakni perhitungan yang dilakukan dengan menghitung rata-rata interkorelasi diantara butir-butir pertanyaan dalam kuisioner. Dengan dilakukan uji reliabilitas maka akan menghasilkan suatu Instrumen yang akurat dan teruji. Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Alpha Cronbach.

3. Analisis Efektivitas

Analisis efektivitas diolah menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dalam bentuk persentase. Interval koefisien Kategori yang digunakan:

Tabel 2. Kategori Efektifitas

Interval	Kategori
0% – 25%	Tidak efektif
26% – 50%	Kurang Efektif
51% – 75%	Cukup efektif
76% – 100%	Efektif

Sumber : Diolah

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Deskripsi BLKK

4.1.1. Sejarah Singkat Program BLKK

Dinamika perkembangan struktur ekonomi dan industri yang sangat cepat di era disrupsi, juga mempengaruhi jumlah kebutuhan tenaga kerja sebagai sumber daya manusianya. Di sisi lain, pemerintah juga melihat peluang terciptanya lapangan kerja baru pada era Revolusi Industri 4.0. Kompetensi dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan pun semakin kompleks dan beragam. Standar kualitas yang ditetapkan pun semakin meningkat, agar mampu bersaing di pasar nasional, regional, maupun internasional.

Berkaitan dengan hal tersebut, Kemnaker berkomitmen untuk terus mempersiapkan tenaga kerja Indonesia agar mampu beradaptasi, bertahan di tengah perubahan dunia kerja dan mampu menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Jumlah usia kerja di Indonesia berdasarkan data yang dirilis oleh BPS mengalami peningkatan setiap tahunnya. Mulai dari tahun 2019 dengan jumlah 267 juta jiwa dan berpotensi terus mengalami peningkatan sampai 282 juta pada tahun 2024.

Peningkatan jumlah usia kerja tersebut tidak diimbangi dengan peningkatan pada jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia sehingga Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) kian meningkat. Kondisi tersebut mendorong kelompok kreatif atau komunitas untuk meningkatkan kualitas anggota dan warga setempat dengan membekali kemampuan dan kreatifitas yang mumpuni sehingga dapat meningkatkan angka peluang kerja. Salah satu usaha nyata komunitas dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berpotensi tinggi yakni dengan mendirikan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas. Pendirian BLKK ini didukung oleh bantuan yang disalurkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Dalam pengembangan BLKK ini, Kemnaker melibatkan masyarakat untuk bersama-sama merancang, mengembangkan dan mengelola jenis pelatihan yang dapat dilaksanakan oleh BLKK. Pengelolaan BLKK ini, sesuai dengan potensi daerah, lingkungan dan bakat yang dimiliki oleh peserta didik dan masyarakat setempat. Kemnaker dalam hal ini, mengembangkan modul pelatihan yang dapat dilaksanakan oleh BLKK, berdasarkan standar kompetensi kerja nasional Indonesia.

4.1.2. Perkembangan BLKK

Program yang dijalankan di BLKK memberikan dampak yang positif terhadap komunitas-komunitas yang membutuhkan. Ditunjukkan dengan peningkatan jumlah BLKK yang berdiri sejak tahun 2017 sampai saat ini yang terus mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Tahun 2017 jumlah BLKK yang berdiri sebanyak 50 BLKK yang tersebar di 11 (sebelas) provinsi di pulau Jawa, Kalimantan dan Nusa Tenggara. Pada tahun selanjutnya jumlah tersebut meningkat dengan penambahan jumlah BLKK yang didirikan di Pulau Sumatera.

Peningkatan yang terjadi pada tahun 2019 merupakan peningkatan paling tajam diantara 3 tahun lainnya. Pada tahun ini peningkatan jumlah BLKK yang didirikan sebanyak 988 atau 1300% dari tahun sebelumnya. Pendirian BLKK tersebut tersebar pada 32 provinsi di Indonesia sehingga pada tahun ini Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) telah mampu mendirikan BLKK pada hampir seluruh wilayah di Indonesia. Meskipun tidak begitu signifikan, pada tahun 2020, jumlah pendirian BLKK mengalami peningkatan. Pendirian BLKK tersebut juga telah merata pada provinsi di seluruh wilayah Indonesia.

4.2. Uji Persyaratan Statistik

4.2.1. Uji Validitas

Analisis data yang dilakukan pertama kali yaitu uji validitas instrument. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga ketepatan dan kecermatan alat ukur yang digunakan dalam melakukan fungsinya. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu

kuisoner. Adapun kriteria item instrumen yang digunakan adalah dimana jika r -hitung $>$ r -tabel, maka item instrument tersebut dinyatakan valid, dan jika r -hitung $<$ r -tabel berarti item instrument tersebut tidak valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keputusan
Var 1	Pertanyaan 1	0,496	0,2027	valid
	Pertanyaan 2	0,808	0,2027	valid
	Pertanyaan 3	0,605	0,2027	valid
	Pertanyaan 4	0,518	0,2027	valid
var 2	Pertanyaan 1	0,888	0,2027	valid
	Pertanyaan 2	0,783	0,2027	valid
	Pertanyaan 3	0,380	0,2027	valid
	Pertanyaan 4	0,290	0,2027	valid
	Pertanyaan 5	0,215	0,2027	valid
	Pertanyaan 6	0,463	0,2027	valid
	Pertanyaan 7	0,440	0,2027	valid
var 3	Pertanyaan 1	0,966	0,2027	valid
	Pertanyaan 2	0,302	0,2027	valid
	Pertanyaan 3	0,290	0,2027	valid
	Pertanyaan 4	0,440	0,2027	valid
	Pertanyaan 5	0,395	0,2027	valid
	Pertanyaan 6	0,783	0,2027	valid

Sumber : Diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil analisis yang didapatkan dari 17 item instrument tersebut valid. Hal ini ditunjukkan oleh r -hitung yang memiliki nilai lebih besar r -tabel.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha cronbach yaitu dengan menghitung rata-rata interkorelasi di antara item-item instrument dalam kuisoner.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Chronbac`s alpha	N
0,953	17

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai adalah Chronbac`s alpha 0,953, dimana nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir instrumen penelitian ini adalah reliabel.

4.2.3. Uji Hipotesis

Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu tingkat efektivitas peran BLKK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja menjadi tidak efektif ketika prosentase efektifitasnya kurang dari atau sama dengan 50%. Sebaliknya, dinyatakan efektif jika nilai prosentasenya lebih dari 75%.

4.3. Analisis Efektif Peran BLKK

4.3.1. Identitas Responden

Responden yang ditemui merupakan perwakilan pengelola BLKK yang memiliki dan mengetahui informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun responden dalam penelitian ini adalah BLKK yang termasuk dalam 10 BLKK terbaik Nasional dan 10 BLKK yang dipilih oleh tim pelaksana dengan mempertimbangan lokasi dan akses menuju BLKK tersebut. Pada pengisian kuisioner, responden diharuskan mengisi identitas BLKK yang berupa nama BLKK, alamat, tahun pendirian, dan bidang pelatihan.

4.3.2. Analisis Data

Jenis dan analisis data yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, maka data yang diperoleh tidak hanya berbentuk kalimat pernyataan dari kuisioner, melainkan dari hasil penelitian yang berbentuk angka yang kemudian diolah. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Guttman, dimana jawaban terdiri atas 2 (dua) alternatif yakni jawaban "Ya" dan "Tidak" dengan alternative skor jawaban 1 untuk jawaban "Tidak" dan 2 untuk jawaban "Ya". Peneliti menggunakan 3 variabel penelitian yakni Dasar Pendirian BLKK, Manajemen BLKK, dan Evaluasi BLKK.

Deskripsi data selanjutnya digunakan untuk mengetahui dan menjelaskan efektivitas peran BLKK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja terkait dengan 3 (tiga) variable penelitian yang telah dirumuskan sesuai dengan temuan di lapangan, adapun lebih lengkapnya dalam bentuk diagram yang disertai penjelasan hasil jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada para responden melalui penyebaran kuisioner sebagai berikut:

1. Kepemilikan BLKK

BLKK yang ada saat ini, merupakan BLKK berbasis organisasi keagamaan, terdiri dari Pondok Pesantren, Organisasi Kemasyarakatan, dan Dharmasekka. Namun dalam menjalankan perannya, 25% BLKK tidak bersentuhan dengan Pemerintah Desa; 65% tidak merasa mendapat manfaat dan dukungan dari kecamatan; dan dari 29 BLKK, 30% menyatakan tidak mendapat bantuan dari Pemerintah Kabupaten.

2. Manajemen BLKK

Pendekatan Manajemen BLKK menarik untuk dilihat mengingat 6 responden menyatakan tidak memiliki periode kepengurusan. Jawaban ini mengindikasikan pendekatan kultural sangat dominan dalam organisasi BLKK. Sementara, hanya 3 BLKK yang tidak memiliki kelengkapan alat pelatihan. Tetapi sekalipun lebih banyak yang memiliki alat lengkap, hanya 15 BLKK yang menyatakan memiliki alat pelatihan terbaru.

Dalam hal kerjasama dengan lembaga lain, 75% BLKK menyebutkan memiliki kerjasama dengan pihak lain, namun hanya 3 BLKK yang memiliki akreditasi, walaupun mereka memahami bahwa memiliki akreditasi sangat penting.

3. Evaluasi BLKK

Variabel ini di definisikan dengan 2 (dua) indikator diantaranya peserta mendapatkan pekerjaan sesuai bidang pelatihan dan dukungan masyarakat. Pada variabel ini terdapat 6 (enam) pertanyaan yang berhubungan dengan indikator pada variabel evaluasi BLKK, yaitu:

Pertanyaan pertama peningkatan jumlah peserta pada setiap BLKK. 11 responden menjawab "tidak" dan 9 responden menjawab "Ya".

Pertanyaan kedua berkaitan dengan peserta BLKK yang telah lulus atau selesai masa pelatihannya dan memiliki pekerjaan yang sesuai dengan bidang pelatihannya, jawaban yang muncul menunjukkan bahwa 10 BLKK tidak memiliki skema khusus untuk memberikan pekerjaan bagi lulusan BLKKnya. Sementara itu, 5 BLKK menyatakan bahwa lulusannya mampu menciptakan lapangan kerja sendiri, sementara sisanya menyatakan tidak memiliki usaha mandiri sesuai bidang pelatihan.

Berkaitan dengan keterlibatan masyarakat setempat pada kegiatan BLKK sebanyak 3 responden menjawab “tidak” dan 17 responden menjawab “Ya”. Berkaitan dengan akses informasi di BLKK bagi masyarakat luas. Akses informasi yang diberikan oleh BLKK mayoritas melalui media sosial seperti Youtube, Instragram, dan Facebook. Pertanyaan keenam berkaitan dengan fasilitas yang disediakan oleh BLKK bagi penyandang disabilitas, dapat diketahui bahwa 13 responden menjawab “tidak” dan 7 responden menjawab “Ya”. Fasilitas yang disediakan oleh BLKK bagi penyandang disabilitas berupa akses jalan dan tangga khusus yang dapat dilalui oleh penyandang disabilitas yang memerlukan bantuan alat saat berjalan menuju lokasi pelatihan.

4.4. Efektivitas Peran BLKK

Berdasarkan persamaan untuk menghitung presentase capaian BLKK dan tabel kategori, ditentukan bahwa aspek pengukuran efektifitas dinyatakan telah efektif jika prosentase lebih dari 75%. Prosentase tersebut dianggap sebagai nilai minimal yang harus dicapai setiap aspek yang dinyatakan telah efektif. Capaian BLKK terhadap beberapa aspek penilaian kemudian diringkas dalam satu grafik yang menggambarkan hasil perhitungan efektivitas secara statistik sebagai berikut:

4.4.1. Kepemilikan BLKK

Berdasarkan temuan peneliti, BLKK yang didatangi oleh peneliti seluruhnya atau sejumlah 20 (dua puluh) BLKK telah memiliki struktur organisasi yang jelas. Termasuk di dalam struktur tersebut mayoritas merupakan pengurus yayasan dan tokoh masyarakat setempat dan beberapa menambahkan tenaga profesional. Dari jumlah BLKK yang memiliki struktur organisasi tersebut, 70% memiliki periode yang pasti dengan rata-rata lama periode 3 tahun kecuali BLKK Nurul Huda Poncokusumo yang memiliki lama periode kepengurusan berdasarkan lama waktu yang bersangkutan mengabdikan di pondok pesantren. Sedangkan BLKK yang lain tidak memiliki lama periode kepengurusan seperti BLKK Pondok Pesantren An-Nur II Al Murdadlo, BLKK Assunniyyah, BLKK Pondok Pesantren Miftahul Ulum, BLKK Pondok Pesantren Syaichona Cholil Samarinda, BLK PP Raudlatut Thalibin, dan BLK Al Manshuriyah Lombok.

Dalam urusan peran pemerintah setempat, peran pemerintah desa/kelurahan dan pemerintah kabupaten memiliki tingkat peran yang lebih tinggi dibandingkan pemerintah kecamatan. Pemerintah desa/kelurahan memiliki peran selain dalam urusan izin mendirikan BLKK di lokasi tersebut juga aktif menyumbangkan gagasan dan tenaga untuk mempercepat pendirian BLKK. Sejalan dengan pemerintah desa/kelurahan, pemerintah kabupaten melalui Dinas Tenaga Kerja, juga ikut mengambil peran dalam pelayanan pembuatan izin pendirian BLKK. Sedangkan peran pemerintah kecamatan memiliki prosentase paling kecil karena hanya ada 7 BLKK yang merasakan peran pemerintah kecamatan dalam bentuk sumbangan ide atau pemikiran. Tingkat efektifitas pada variabel kepemilikan BLKK dapat diringkas dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Prosentase Efektivitas

No	Item Instrumen	Prosentase	Keterangan
1	Kepemilikan	100 %	Efektif
2	Peran Pemerintah Desa	87,5%	Efektif
3	Peran Kecamatan	67,5%	Cukup Efektif
4	Peran Pemerintah Kabupaten	85%	Efektif
	Rata-rata	85%	Efektif

Sumber : Diolah

Tabel di atas menunjukkan jika setiap item instrument efektif karena memiliki prosentase diatas 75% kecuali prosentase ietm instrument peran Kecamatan yang kurang dari 75%. Akan tetapi rata-rata prosentase efektivitas variabel Kepemilikan BLKK adalah 85% sehingga secara umum variabel ini dapat dikatakan telah efektif.

4.4.2. Manajemen BLKK

Terciptanya tata kelola BLKK yang baik setidaknya memiliki 4 (empat) indikator yang harus dicapai yakni pengelolaan alat pelatihan yang tersedia, pengadaan alat terbaru untuk menggantikan alat pelatihan lama yang rusak, meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan menjalin kerjasama dengan lembaga lain, dan meningkatkan kualitas dengan standar akreditasi BLKK. Mayoritas BLKK, 85% dari keseluruhan, telah memiliki ketersediaan alat yang lengkap sedangkan sisanya sebanyak 3 (tiga) BLKK belum memiliki alat yang lengkap. Dari jumlah BLKK yang telah memiliki alat pelatihan yang lengkap tersebut, dua diantaranya tidak memiliki alat pelatihan yang terbaru. Dua BLKK tersebut yaitu BLKK Nurani Al-Ikhlas dan BLKK Istiqlal.

Selain penyediaan alat pelatihan yang lengkap dan terkini, BLKK juga menjalin kerjasama dengan lembaga lain untuk meningkatkan kualitas pelatihan, meskipun belum semua BLKK memiliki hubungan kerjasama dengan berbagai lembaga. Angka tersebut sudah cukup tinggi dan menunjukkan sebagian besar BLKK menyadari pentingnya menjalin hubungan dengan lembaga lainnya. Lembaga yang menjalin kerjasama dengan BLKK cukup beragam, diantaranya perusahaan swasta, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), dan lembaga pemerintah. Selain dengan lembaga-lembaga tersebut, beberapa BLKK juga bekerjasama dengan sesama BLKK yang memiliki jenis kejuruan yang sama. Berbeda dengan BLKK lainnya, BLKK Nurul Huda menjalin kerjasama dengan beberapa professional sehingga kerjasama yang dilakukan dapat dirasakan oleh peserta pelatihan secara langsung. Meskipun sebagian besar BLKK telah memiliki alat yang lengkap dan terbaru serta menjalin kerjasama dengan berbagai lembaga, hanya sedikit dari BLKK yang telah memiliki akreditasi.

Tingkat efektifitas pada variable manajemen BLKK dapat diringkas dengan rata-rata 82,08% Efektif. Data di atas menunjukkan jika setiap item instrument pada variabel manajemen BLKK telah efektif karena memiliki prosentase diatas 75% kecuali prosentase item instrument peningkatan jumlah peserta pelatihan dan fasilitas penyandang disabilitas yang kurang dari 75%. Akan tetapi rata-rata prosentase efektivitas variable Kepemilikan BLKK adalah 82,08% sehingga secara umum variabel ini dapat dikatakan telah efektif. Secara umum 3 (tiga) variabel yang digunakan dalam penelitian telah efektif karena memiliki nilai yang lebih besar dari batas minimal variable dapat dikatakan efektif. Dengan demikian, berdasarkan analisa data dan tingkat efektivitas sebagaimana dibahas di atas, peran BLKK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja telah efektif.

4.5. Kendala Umum dan Temuan BLKK

4.5.1. Kendala BLKK

Berdasarkan hasil dan pembahasan efektivitas peran BLKK yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa kendala yang dialami oleh BLKK secara umum serta kendala temuan yang dirangkum oleh peneliti. Adapun kendala tersebut kemudian dikelompokkan dalam 5 kategori sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa 2 BLKK memiliki kendala pada bagian teknis pelatihan. Termasuk dalam kendala bagian teknis pelatihan yakni prosedur pelatihan yang berubah-ubah sehingga membuat pengelola BLKK kesulitan beradaptasi.
2. Kendala selanjutnya yakni pada bagian sumber daya manusia (SDM) yang terbatas. Sebanyak 2 BLKK mengalami kendala pada bagian ini karena BLKK tidak mampu mencukupi jumlah teknisi atau tenaga ahli yang mampu mengoperasikan alat pelatihan.
3. Kendala penyaluran alumni atau tenaga kerja lulusan BLKK masih dialami oleh 2 BLKK, dimana BLKK tersebut masih kesulitan untuk menyalurkan tenaga kerja ke perusahaan atau lapangan kerja yang sesuai dengan bidang pelatihan yang didapatkan. Selanjutnya, kendala terkait bidang administrasi seperti pengurusan izin mendirikan bangunan (IMB) dan izin mendirikan BLKK dialami oleh 3 BLKK. Di sisi lain, kendala tersebut terjadi karena BLKK terkait tidak memiliki komunikasi yang baik dengan pemerintah setempat.
4. Kendala pada kurangnya fasilitas BLKK menjadi kendala yang paling banyak dikeluhkan oleh pengelola BLKK. Kendala pada bagian ini cukup beragam seperti tidak tersedianya aliran listrik dengan daya yang kecil, jaringan internet yang tidak stabil, kelengkapan alat pelatihan yang kurang, hingga ruangan pelatihan yang masih belum mampu menampung masyarakat setempat yang berminat untuk mengikuti pelatihan. Meski demikian, 4 BLKK mengungkapkan bahwa selama BLKK tersebut beroperasi, mereka tidak mengalami kendala yang cukup berarti sehingga kegiatan pelatihan tetap bisa berjalan sebagaimana mestinya.

4.5.2. Rekomendasi

Berdasarkan kendala umum dan temuan pada kajian evaluasi efektivitas peran BLKK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja peneliti merekomendasikan seluruh kategori berdasarkan analisis dokumen dan studi lapangan sebagai berikut:

1. Teknis Pelatihan
Memberikan sosialisasi lebih awal terkait mekanisme pelaksanaan pelatihan Keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) Menambah tenaga pelatihan sesuai dengan kebutuhan BLKK
2. Kendala Penyaluran Alumni
Bekerjasama dengan lembaga atau penyedia lapangan kerja yang sesuai dengan bidang pelatihan dalam urusan penyaluran alumni.
3. Administrasi
Melibatkan pengelola Yayasan/Lembaga dan Pemerintah setempat dalam proses perizinan
4. Keterbatasan fasilitas BLKK
 - a. Menambah anggaran terkait revitalisasi fasilitas BLKK
 - b. Menambah anggaran untuk memperbanyak fasilitas BLKK melibatkan masyarakat secara langsung dalam kegiatan BLKK.

Memilih Lokasi Pembangunan BLKK dan Menentukan Kejuruan harus disesuaikan dengan Potensi Daerah untuk Pengembangan Bisnis dan Penyerapan Tenaga Kerja di Industri. Mengingat masih sangat terbatasnya kemampuan BLKK untuk menyalurkan lulusannya masuk ke DUDI,

maka perlu strategi bagi pengelola BLKK untuk memfasilitasi lulusannya. Pembangunan BLKK harus bekerjasama dengan komunitas bisnis yang telah terbentuk dalam rangka menciptakan ekosistem bisnis dan jejaring sosial. Peran pemerintah pusat dan daerah sangat penting untuk dapat melakukan pembinaan kepada BLKK sehingga dapat menjalin koordinasi, kolaborasi dan kerjasama dengan (DUDI). BLKK harus berkoordinasi dan menjalin hubungan tidak hanya dengan pemerintah pusat tetapi juga dengan dinas Tenaga kerja Kabupaten/Kota & Pemerintah Desa sejak awal pembangunan BLKK sampai akhir pelaksanaan pelatihan Upaya-upaya yang dapat dilakukan diantaranya untuk kemandirian BLKK diantaranya; BLKK melibatkan DUDI mulai dari proses pelatihan sehingga setelah selesai pelatihan telah memiliki jaringan dengan DUDI untuk dapat menyalurkan lulusannya, Instruktur direkrut dari pelaku usaha yang sudah berpengalaman dan memiliki jejaring, Lulusan perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk mengakses bantuan modal usaha bagi mereka yang memiliki jiwa kewirausahaan, BLKK memiliki *database* lulusannya sehingga tetap dapat melakukan komunikasi dengan lulusannya dalam rangka pembinaan sampai mereka berhasil masuk ke DUDI.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil evaluasi efektivitas peran BLKK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, secara umum, peran BLKK masuk dalam kategori efektif. Hal ini disimpulkan berdasarkan 4 (empat) aspek penelitian diantaranya aspek manajemen BLKK, aspek tata kelola, aspek evaluasi dan aspek modal sosial. Dari aspek manajemen dapat disimpulkan bahwa BLKK telah memiliki struktur organisasi yang telah berjalan dengan tetap melibatkan pemerintah setempat untuk mengatasi masalah perizinan. Dari aspek tata kelola, peningkatan jumlah fasilitas pada setiap BLKK dapat dilakukan dengan pengajuan bantuan pengadaan barang melalui Dinas Ketenagakerjaan Kota/Kabupaten. Dari aspek evaluasi, peningkatan jenis pelatihan untuk meningkatkan jumlah peserta pelatihan. Dari aspek modal sosial, jumlah lulusan yang banyak tidak seimbang dengan ketersediaan lapangan kerja sehingga perlu usaha mandiri dari lulusan BLKK. Rekomendasi yang diberikan berdasarkan pertimbangan akademis dan empiris. Harapannya, hasil evaluasi ini dapat dijadikan referensi dalam pengambilan kebijakan lebih lanjut, khususnya dalam peningkatan kualitas tenaga kerja melalui BLKK.

Daftar Pustaka

- Abdurahmat, 2008, Efektivitas Organisasi, Jakarta: Erlangga.
- Adianto, J., & Fedryansyah, M. (2018). Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 77-86.
- Adji, Wahyu, et al. 2007. Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Allen, J., & De Weert, E. (2007). What Do Educational Mismatches Tell Us about Skill Mismatches? A Cross-Country Analysis. *European Journal of Education*, 42(1), 59-73.
- Almushally, S. F. (2020). Implementasi Kebijakan Triple Skilling dalam Membangun Sumber Daya Manusia Terampil dan Produktif (Studi Kasus: Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi). *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)*, 1(1), 63-72.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Beni Pekei. 2016. Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi. Buku 1. Jakarta Pusat: Taushia

- Daraba, D., Subianto, A. B., & Salam, R. 2018. Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 8(1), 21-26.
- Indrawijaya dan Adam Ibrahim. 2010. *Konsep perilaku dan budaya organisasi*, Bandung: Refika Aditama.
- Irawan dan Suparmoko. 2007. *Ekonomika Pembangunan*. Yogyakarta: BPFE.
- Koswara, S. 2014. *Teknologi Pengolahan Umbi-umbian Bagian 1: Pengolahan Umbi Talas*. UNSAID. Bogor.
- Mahmudi. 2016. *Manajemen Kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mardiasmo. 2016. *Efisiensi dan Efektifitas*. Jakarta: Andy.
- Nahdluddin, Muhammad dan Ida Maftukhah, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*. Vol.4 No. 3.
- Prasetyo, Bambang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Prahtama dan Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro Ekonomi Dan Makro Ekonomi*, Edisi Ketiga (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2008).
- Ridwan, dkk. 2011. *Cara mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Slagian Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Wijayanto, H., & Olde, S. (2020). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran di Indonesia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 85-94.
- Winanda, Y. R., & Mubarak, A. (2020). Implementasi Strategi Balai Latihan Kerja (Blk) Padang dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 18-25.