

Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja dan Implikasinya terhadap Ketahanan Pribadi Siswa (Studi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Serang, Kota Serang, Provinsi Banten)

Adie Bangga

Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP)

email: adie.bangga@kemnaker.go.id

Dikirim:25-7-2022; Direvisi:22-12-2022; Diterima:28-12-2022

ABSTRACT

This study aimed to (1) analyze the student training process at BBPVP Serang in improving student competence, (2) identify and analyze the factors that cause BBPVP Serang not to be optimal in increasing student competence, (3) formulate and analyze the efforts of BBPVP Serang in improving competence of prospective workers, (4) analyze the implications of the BBPVP Serang student competency improvement program on students' personal resilience. In this study, the theories used are role theory, human capital theory, competency theory, and human development theory.

This research approach is descriptive qualitative research with data collection techniques, namely observation, interviews, documentation and literature. The informants in the study were 26 people consisting of the Head, Staff of BBPVP Serang, Instructors, Students, Alumni and Alumni Users of BBPVP Serang. Data analysis used is data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results of this study indicate (1) BBPVP Serang carrying out the training process has fulfilled the function of the management/training system according to Permenakertrans No. 8/ 2014, (2) Factors that cause BBPVP Serang not to be optimal: Mismatch of BBPVP Serang training with industry needs, Input from training participants who heterogeneous educational background and age, as well as student personality factors, especially from local communities who have low interest and motivation to work; (3) Efforts of BBPVP Serang to overcome obstacles, namely the Synergy of BBPVP Serang with alumni users, more optimal OJT programs, and student competency certification; (4) The improvement of student competence has been proven to have implications for the formation of students' personal resilience, with indicators of students having competence (hardskills & softskills), certification of work competence, having a permanent job and having a fixed income. Recommendations from the results of the research: (1) The role of BBPVP Serang needs to be increased in its training capacity, (2) Central Government and Regional Government of Banten Province need to make regulations that encourage active industrial participation in improving vocational training for the surrounding community, (3) Selection of trainees must be more selective in looking for participants who have a high interest in learning, and are interested in finding work and work anywhere after completing the training, (4) It is necessary to group/mapping the trainees according to their educational background, interest/motivation to learn, and the age of the trainees, and (5) BBPVP Serang has reactivated the Serang BBPVP training alumni network through the Serang BBPVP tracer study.

Keywords: BBPVP Serang; Student; Training; Competence; Personal Resilience.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis proses pelatihan siswa di BBPVP Serang dalam meningkatkan kompetensi siswa, (2) mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan BBPVP Serang belum

optimal dalam peningkatan kompetensi siswa, (3) memformulasikan dan menganalisis upaya BBPVP Serang dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja, (4) menganalisis implikasi program peningkatan kompetensi siswa BBPVP Serang terhadap ketahanan pribadi siswa. Pada penelitian ini teori yang digunakan adalah teori peran, *human capital theory*, teori kompetensi, dan *human development theory*.

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data yaitu pengamatan, wawancara, dokumentasi dan kepustakaan. Informan dalam penelitian berjumlah 26 orang terdiri Kepala, Staff BBPVP Serang, Instruktur, Siswa, Alumni dan Pengguna Alumni BBPVP Serang. Analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan (1) BBPVP Serang melaksanakan proses pelatihan telah memenuhi fungsi manajemen/ sistem pelatihan sesuai Permenakertrans No.8 Tahun 2014, (2) Faktor yang menyebabkan BBPVP Serang belum optimal: *Mismatch* pelatihan BBPVP Serang dengan kebutuhan industri, Input peserta pelatihan yang *heterogen* latar belakang pendidikan dan usia, serta Faktor kepribadian siswa terutama dari masyarakat lokal yang minat dan motivasi bekerja rendah; (3) Upaya BBPVP Serang mengatasi kendala yaitu Sinergi BBPVP Serang dengan Pengguna alumni, program OJT lebih optimal, dan Sertifikasi kompetensi siswa; (4) Peningkatan kompetensi siswa terbukti berimplikasi kepada pembentukan ketahanan pribadi siswa, dengan indikator siswa memiliki kompetensi (*hardskills & softskills*), sertifikasi kompetensi kerja, memiliki pekerjaan tetap dan memiliki pendapatan tetap. Rekomendasi dari hasil penelitian: (1) Peran BBPVP Serang perlu ditingkatkan kapasitas pelatihannya,`

(2) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Provinsi Banten perlu membuat regulasi yang mendorong partisipasi industri secara aktif dalam meningkatkan pelatihan vokasi masyarakat sekitar, (3) Seleksi masuk peserta pelatihan harus lebih selektif mencari peserta yang minat belajar tinggi, dan minat mencari kerja dan bekerja tinggi setelah lulus pelatihan, (4) Perlu pengelompokan/ pemetaan peserta pelatihan sesuai latar belakang pendidikan, minat/ motivasi untuk belajarnya, dan usia peserta pelatihan, dan (5) BBPVP Serang mengaktifkan kembali jejaring alumni pelatihan BBPVP Serang melalui *tracer study* BBPVP Serang.

Kata Kunci: *BBPVP Serang; Siswa; Pelatihan; Kompetensi; Ketahanan Pribadi.*

PENGANTAR

Tantangan yang dihadapi oleh Indonesia dalam era revolusi industri 4.0 salah satunya adalah bonus demografi berupa peningkatan jumlah penduduk usia produktif yang berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2021), penduduk Indonesia didominasi oleh usia produktif (15 sampai 64 tahun) yang mencapai 70,72 % dari total penduduk Indonesia yang sebesar 270,2 juta jiwa, atau mencapai 191.085.440 jiwa. Bonus demografi ini selain memberikan keuntungan bagi Indonesia, juga dapat menjadi boomerang atau memiliki risiko apabila pemerintah tidak menyiapkan sumber daya manusia dan lapangan pekerjaan dengan baik. Risiko bonus demografi seperti pengangguran tinggi, konflik sosial, kriminalitas, tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang rendah.

Memperhatikan data empiris, persentase penduduk usia produktif yang tinggi harus

diimbangi dengan kualitas sumber daya manusianya. Pembicaraan mengenai kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dalam *Human Development Index* (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Berdasarkan laporan HDI tahun 2021 dari *United Nation Development Programme* (UNDP), menurut UNDP (2021), Indonesia menempati peringkat ke-107 dari 189 negara. IPM Indonesia masih kalah dari negeri tetangga ASEAN seperti Singapura yang menduduki peringkat ke-11, Malaysia menempati peringkat ke-62, dan Thailand menempati peringkat ke-79. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia masih tertinggal jauh dari negara-negara tersebut. Pembangunan manusia Indonesia yang masih rendah tersebut, berdampak pada penyerapan tenaga kerja yang kurang maksimal karena ketidaksesuaian kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh pengguna tenaga kerja atau industri. Dampak dari rendahnya angka

penyerapan calon tenaga kerja tersebut mengakibatkan tingginya angka pengangguran hampir di beberapa kota besar di Indonesia dengan sebaran data sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Penduduk Usia Kerja yang termasuk Angkatan Kerja Menurut Provinsi Terbesar di Tahun 2022 (Februari 2022)

Provinsi	Bekerja	Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (%)
Banten	5.405.301	504.257	8,53
Jawa Barat	22.746.226	2.072.116	8,35
Kep. Riau	973.125	84.793	8,02
DKI Jakarta	4.723.541	410.585	8,00
Kalimantan Timur	1.782.435	129.486	6,77
Maluku	820.379	56.434	6,44

Sumber: BPS, 2022, dengan penyesuaian peneliti.

Data Tabel 1 menyajikan enam provinsi dengan persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) teratas di Indonesia pada tahun 2022. Untuk posisi pertama atau paling atas diduduki oleh Provinsi Banten dengan persentase 8,53%. Disusul posisi kedua Provinsi Jawa Barat dan Kepulauan Riau. Ketiga provinsi teratas ini posisinya selalu di posisi 3 besar dari tahun sebelumnya yaitu 2021 dan 2020 dalam masalah pengangguran. Disusul berikutnya DKI Jakarta, Kalimantan Timur dan Maluku. Keenam provinsi yang disebutkan di atas merupakan provinsi-provinsi dengan TPT papan atas yang mempunyai jumlah penduduk banyak dan juga permasalahan ketenagakerjaan yaitu tingginya angka pengangguran. Masih menurut data BPS (2022), pengangguran tersebut sebagian besar didominasi oleh penduduk berpendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebesar 10,38%, disusul Sekolah Menengah Umum (SMU) sebesar 8,35%, dan Universitas sebesar 6,17%.

Kondisi tersebut di atas tentu sangat mengkhawatirkan kita semua, jumlah

pengangguran secara akumulatif akan terus meningkat sejalan dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan sekolah. Hal ini harus segera ditanggulangi agar tidak terus bertambah jumlah pengangguran yang ada provinsi-provinsi di atas dan juga secara umum di Indonesia. Berbagai upaya dilakukan pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, salah satunya peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Kualifikasi kerja akan meningkat jika sistem pendidikan dan pelatihan kerja menjadi sarana pengembangan tenaga kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi relevansi program pendidikan dan pelatihan kerja dengan pasar kerja, maka semakin besar kemungkinan program tersebut mempersiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih, sehingga mengurangi angka pengangguran.

Upaya pengembangan SDM tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama dari semua sektor terkait yaitu instansi pemerintah pusat maupun daerah, pihak swasta atau industri, serta organisasi profesi lainnya. Menurut Wijaya (2019), pemerintah merupakan komponen yang sangat penting guna mendukung kegiatan pengembangan SDM. Oleh karena itu, pemerintah sebagai penggerak awal yang bertanggung jawab mempersiapkan SDM tenaga kerja yang berkualitas, menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijakan di bidang ketenagakerjaan, salah satunya pelatihan kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK). Pelatihan BLK merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat spesifik, praktis dan cepat. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki dan meningkatkan keahlian atau kualitas kerja dalam waktu relatif singkat untuk memenuhi permintaan pengguna tenaga

kerja atau pasar kerja yang tinggi. Demikian pula lembaga pelatihan pemerintah dimaksud yang berada di wilayah Provinsi Banten yaitu Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang.

BBPVP Serang merupakan salah satu Lembaga Pelatihan Kerja milik pemerintah pusat dibawah naungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan RI. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 1 Tahun 2022 tentang Organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis di Kementerian Ketenagakerjaan, BBPVP Serang mempunyai tugas melaksanakan pelatihan vokasi, dan peningkatan produktivitas, peningkatan kompetensi, serta sertifikasi kompetensi tenaga kerja. Lokasi BBPVP Serang berada di Kota Serang, dan termasuk dalam provinsi Banten.

Banten merupakan provinsi dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi di Indonesia, BBPVP Serang secara tidak langsung juga harus bertanggung jawab dalam peningkatan kualitas tenaga kerja dan pengurangan angka pengangguran di Provinsi Banten ini. Berdasarkan data BPS menyatakan bahwa Provinsi Banten tersebut menempati peringkat TPT tertinggi pada awal tahun 2022 yaitu sebesar 8,53%. Sehingga diartikan bahwa Provinsi Banten merupakan provinsi yang paling tertinggal dalam menanggulangi pengangguran di Indonesia. Tabel 2 menunjukkan kondisi TPT di tiap Kabupaten/ Kota di Provinsi Banten tahun 2020.

Berdasarkan data Tabel 2, menunjukkan bahwa pada tahun 2020 ada 3 Kabupaten/ Kota di Provinsi Banten yang memiliki angka tingkat pengangguran terbuka tergolong tinggi yaitu Kabupaten Tangerang, Kota Cilegon

Tabel 2
Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kabupaten/ Kota di Provinsi Banten Tahun 2020

Kabupaten/ Kota	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/ Kota di Provinsi Banten (Persen)	
	2019	2020
Kab. Pandeglang	8,67	9,15
Kab. Lebak	7,96	9,63
Kab. Tangerang	8,92	13,06
Kab. Serang	10,58	12,22
Kota Tangerang	7,14	8,63
Kota Cilegon	9,64	12,69
Kota Serang	8,07	9,26
Kota Tangerang Selatan	4,78	8,48
Provinsi Banten	8,11	10,64

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, 2021.

dan Kabupaten Serang. Ketiga Kabupaten/ Kota ini berada di daerah kawasan industri. Sedangkan TPT yang paling rendah adalah Kota Tangerang Selatan sebesar 8,48%. Sebelum tahun 2019, TPT tertinggi diduduki oleh Kabupaten Serang sebesar 10,58%. Dilihat pada Tabel 2 juga menunjukkan bahwa TPT Kabupaten/ Kota di Provinsi Banten dari tahun 2019 s.d 2020 mengalami kenaikan TPT di semua Kabupaten/ Kota Provinsi Banten. Penyebab utama tingginya angka TPT di Provinsi Banten dikarenakan tidak sesuainya kebutuhan dan kualifikasi tenaga kerja di Industri dengan ketersediaan permintaan tenaga kerja di masyarakat. Artinya Kompetensi SDM yang dibutuhkan industri belum sesuai dengan kompetensi pencari kerja yang ada di Kabupaten Tangerang dan sekitar. Meskipun banyak industri, masyarakat sekitar terhambat kompetensi untuk masuk ke dunia industri di daerah tersebut.

Permasalahan TPT Kabupaten/ Kota dan Provinsi Banten di atas, kompetensi sumber daya tenaga kerja menjadi penting. Banyaknya jumlah perusahaan industri besar dan sedang di Provinsi Banten, tidak menjamin tenaga kerja atau TPT terserap semua 100%. Berdasarkan

data BPS Provinsi Banten (2021), jumlah perusahaan industri besar dan sedang Provinsi Banten ada 2.927 perusahaan. Kabupaten dengan jumlah perusahaan terbanyak ada di Kabupaten Tangerang sebesar 1.352 perusahaan, disusul Kota Tangerang sebanyak 941 perusahaan. Sedangkan kabupaten Serang jumlah perusahaan berjumlah 309 perusahaan. Padahal TPT Provinsi Banten pada tahun 2020, Kabupaten Tangerang dan Kabupaten Serang merupakan TPT tertinggi di Provinsi Banten. Kabupaten Tangerang di posisi ke-1 dan Kabupaten Serang di posisi-3. Kabupaten Tangerang dengan TPT sebesar 13,06% dan Kabupaten Serang dengan 12,22%.

Hal tersebut sudah menjadi keharusan lembaga pelatihan kerja, yaitu BBPVP Serang untuk memfasilitasi pemenuhan peningkatan kompetensi sumber daya tenaga kerja masyarakat Provinsi Banten. Menurut Nurhidayanto (2021), peningkatan kualitas atau kompetensi tenaga kerja sangat penting khususnya calon tenaga kerja yang belum memiliki keahlian kerja yang selama ini kalah bersaing dengan lulusan Diploma III dan Universitas. Peningkatan kompetensi tenaga kerja tersebut melalui penyelenggaraan pelatihan atau pendidikan di BBPVP Serang, yang nantinya calon tenaga kerja akan memperoleh keahlian atau kompetensi kerja sesuai yang diharapkan dan sudah terstandar industri. Kompetensi kerja ini juga berpengaruh pada pembentukan sikap dan pola pikir pribadi calon tenaga kerja terhadap suatu kondisi tertentu misal di tempat kerja.

Sikap dan pola pikir tersebut terefleksikan dalam sikap kerja atau perilaku resistensi atau ketahanan pribadi calon tenaga kerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Shofa, dkk (2016) bahwa beberapa indikator ketahanan pribadi yaitu (1) memiliki rasa percaya diri,

perasaan positif, dan keyakinan kuat terhadap kemampuan yang dimiliki, (2) berpegang pada prinsip dan meyakini sesuatu yang baik dan benar, (3) memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan memperhatikan hak dan kewajiban, (4) memiliki jiwa kreatif dalam mengatasi permasalahan, (5) mendambakan rasa kebersamaan dan kekeluargaan. Sikap dan pola pikir ketahanan pribadi tersebut secara tidak langsung akan menjadi penentu atau pembentuk ketahanan nasional sebagaimana pendapat Ramdani (2014), bahwa kejadian tertentu atau kondisi kehidupan nasional merupakan ketahanan nasional, dan ketahanan pribadi merupakan salah satu turunan dari ketahanan nasional.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan sementara bahwa BBPVP Serang dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi telah berperan serta mewujudkan upaya pemerintah dalam mengatasi permasalahan pengangguran, dan berperan aktif dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten/ Kota dan Provinsi Banten, sehingga calon tenaga kerja memiliki kompetensi, sikap dan ketahanan pribadi sebagai pembentuk ketahanan nasional. Namun, sebagai lembaga pelatihan kerja yang terus berkembang, BBPVP Serang pada 3 tahun terakhir menghadapi tantangan berupa rendahnya angka penempatan atau penyerapan calon tenaga kerja lulusan atau alumni BBPVP Serang di industri atau perusahaan dan juga berwirausaha mandiri. Data penempatan lulusan BBPVP Serang ditampilkan pada tabel 3.

Berdasarkan Tabel 3 persentase penempatan alumni BBPVP Serang tahun 2019 s.d 2021 masih di bawah 50 % dari target penempatan alumni 65 % per tahun. Rata-

Tabel 3
Persentase Penempatan Alumni BBPVP Serang Tahun 2019 s.d 2021

Tahun	Jenis pelatihan	Jumlah siswa dilatih	Jumlah lulusan/ Alumni	Jumlah penempatan	Persen (%)
2019	Non-Boarding	1.814 Orang	1.758 Orang	976 Orang	55,52 %
	Boarding	640 Orang	632 Orang	Data di Disnaker masing-masing daerah	
2020	Non-Boarding	1.235 Orang	1.221 Orang	605 Orang	49,55 %
	Boarding	480 Orang	476 Orang	Data di Disnaker masing-masing daerah	
2021	Non-Boarding	959 Orang	943 Orang	321 Orang	34,04 %
	Boarding	176 Orang	176 Orang	Data di Disnaker masing-masing daerah	

Sumber: BBPVP Serang, 2021.

rata 3 tahun terakhir persentasenya mencapai 46,37%. Persentase penempatan alumni BBPVP Serang dari tahun 2019 s.d 2021 mengalami penurunan. Data paling rendah terjadi pada tahun 2021 yang penyebabnya teridentifikasi banyak industri masih menutup diri melakukan penerimaan karyawan baru dan *On the Job Training*. Pada tahun 2021 ini banyak industri mengalami ketidakstabilan ekonomi karena belum beroperasi secara maksimal 100% akibat dari pembatasan di masa pandemi Covid-19. Pada tahun 2021 perusahaan juga banyak membutuhkan kompetensi kerja baru yang berbasis internet dan digitalisasi sesuai tuntutan jaman.

Berdasarkan data yang diperoleh tersebut, peneliti melihat adanya urgensi untuk menganalisis pelaksanaan program peningkatan kompetensi calon tenaga kerja yang diselenggarakan oleh BBPVP Serang. Dalam hal ini BBPVP Serang perlu meningkatkan lagi dalam melatih dan membina siswa pelatihan. Selain itu penting untuk mengetahui implikasi dari program peningkatan kompetensi calon tenaga kerja terhadap ketahanan pribadi siswa pelatihan. Program peningkatan kompetensi calon tenaga kerja ini dapat dikatakan berhasil sesuai standar kompetensi, apabila telah meningkatkan ketahanan pribadi siswa pelatihan BBPVP Serang. Melalui dasar pemikiran tersebut, beberapa masalah yang ingin dicari dalam

penelitian ini adalah bagaimana peran BBPVP Serang dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja dan implikasinya terhadap ketahanan pribadi siswa.

Adapun tulisan ini bertujuan untuk (1) menganalisis proses pelatihan dan pembinaan calon tenaga kerja di BBPVP Serang dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja; (2) mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan BBPVP Serang belum optimal dalam peningkatan kompetensi calon tenaga kerja; (3) memformulasikan dan menganalisis upaya BBPVP Serang dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja; dan (4) menganalisis implikasi program peningkatan kompetensi calon tenaga kerja terhadap ketahanan pribadi siswa pelatihan.

Manfaat dari penelitian ini secara teoritis, dapat memberi masukan kepada penyelenggara kegiatan pelatihan vokasi di Balai Latihan Kerja dan juga BBPVP Serang untuk meningkatkan capaian keberhasilan program yaitu peningkatan penempatan alumni BLK dan juga BBPVP Serang, serta meminimalisir berbagai kendala dalam pelaksanaan program peningkatan kompetensi BLK di masa yang akan datang. Sedangkan manfaat praktisnya, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, serta rekomendasi bagi lembaga-lembaga terkait seperti Kementerian Ketenagakerjaan RI, Dinas Tenaga Kerja

Provinsi dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/ Kota, khususnya Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat BBPVP Serang maupun UPT Daerah BLK terkait dalam pelaksanaan program peningkatan kompetensi calon tenaga kerja di Provinsi Banten dan umumnya seluruh Indonesia, agar dapat meningkatkan ketahanan pribadi siswa dalam memasuki dunia kerja dan dunia usaha.

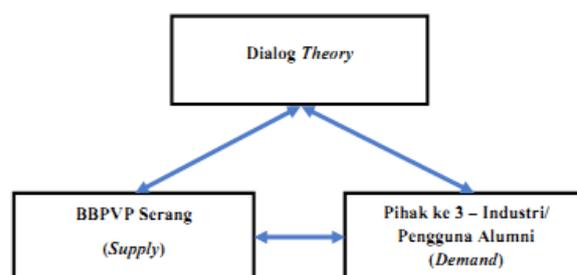
Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer dilakukan melalui wawancara langsung kepada subjek penelitian yang berjumlah 26 orang, yaitu Kepala BLK, Staff BBPVP Serang, Instruktur, Siswa Pelatihan, Alumni BBPVP Serang, dan Pengguna Alumni atau Industri. Sedangkan data sekunder, diperoleh dari studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang berasal dari berbagai literatur seperti buku, jurnal, peraturan perundangan, majalah/ koran, internet, dan juga karya ilmiah lainnya yang cukup relevan dengan alur topik penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif Matthew, dan Huberman. Menurut Miles (1984), analisis data kualitatif yang di dalamnya peneliti bergerak diantara 4 sumbu proses, yaitu (1) pengumpulan data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan beberapa dokumen, (2) mereduksi data dan memilah data pelaksanaan pelatihan untuk tahun 2019 s.d 2021, dengan proses penajaman dan penggolongan data agar lebih mudah dianalisis. Data tersebut dianalisis sesuai tujuan penelitian menggunakan deskriptif komparatif dengan membandingkan olahan data sudah sesuai dengan peraturan dan juga teori, (3) penyajian data dalam bentuk matriks,

baik berupa bagan dan tabel. Ada juga berupa foto atau dokumentasi kegiatan pelatihan siswa, (4) penarikan kesimpulan berdasarkan pengolahan data.

Dalam penelitian ini teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, yang digambarkan dalam bagan sebagai berikut:

Gambar 1.
Triangulasi Sumber sebagai Keabsahan Data Penelitian



Sumber: Olahan Peneliti, 2022.

Pada gambar 1, menunjukkan proses mencari keabsahan data penelitian melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan hasil pengamatan dengan hasil wawancara, dan dihubungkan dengan teori yang terkait. Peneliti membandingkan antara apa yang dikatakan informan pihak ke-3 yaitu Industri/ Pengguna Alumni tentang kompetensi lulusan/ Alumni Pelatihan BBPVP Serang dengan apa yang dikatakan secara pribadi oleh Staff BBPVP Serang, dan membandingkan hasil wawancara dengan teori yang terkait atau sesuai untuk studi komparatif (Dialog Theory).

PEMBAHASAN

Proses Pelatihan dan Pembinaan Calon Tenaga Kerja di BBPVP Serang

Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang sebagai lembaga pelatihan kerja milik pemerintah pusat, BBPVP Serang memiliki tugas mempersiapkan calon tenaga kerja untuk

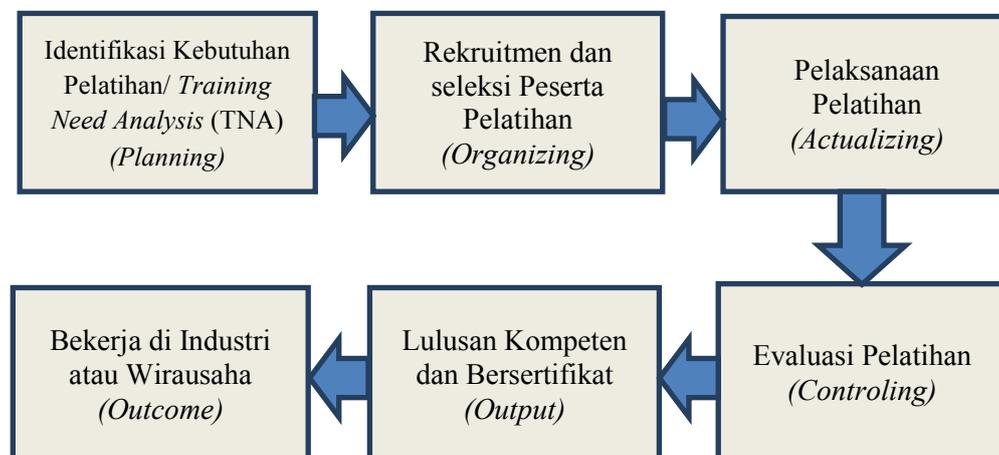
meningkatkan kompetensi kerja agar dapat bersaing pada dunia kerja dan dunia usaha di daerah atau Provinsi Banten dan sekitar. Pelatihan dan pembinaan calon tenaga kerja harus dilakukan secara komprehensif mulai dari proses perencanaan/ persiapan hingga *output* pelatihan, sehingga peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap kerja (*attitude*) dapat dilakukan secara optimal. Orientasi pelatihan ditekankan pada peningkatan keahlian atau kompetensi untuk melakukan pekerjaan yang spesifik sesuai dengan tuntutan kebutuhan pasar kerja atau industri. Pelatihan seperti ini disebut Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Melalui PBK ini diharapkan setiap siswa pelatihan dapat mengatasi “*gap*” kompetensi yang dimilikinya dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja atau jabatan kerja yang ada di industri.

BBPVP Serang dalam penyelenggaraan pelatihan dan pembinaan calon tenaga kerja telah memenuhi fungsi manajemen atau sistem pelatihan. Hal ini diharapkan agar dalam pengelolaan pelatihan dan pembinaan calon tenaga kerja dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tugas dan fungsi BBPVP Serang, mulai

dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actualizing*), dan evaluasi (*controlling*). Dari hasil pengamatan, peneliti mencoba menampilkan model sistem pelatihan dan pembinaan di BBPVP Serang dalam peningkatan kompetensi calon tenaga kerja, dengan menerapkan sistem manajemen POAC (*Planning, Organizing, Actualizing, dan Controlling*) berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Proses pelatihan BBPVP Serang dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2 tersebut menunjukkan bahwa sistem pelatihan yang dilaksanakan BBPVP Serang dimulai dari identifikasi kebutuhan pelatihan atau *Training Need Analysis* (TNA) sebagai *planning* atau tahap perencanaan/ persiapan pelatihan. Berikutnya setelah ada program pelatihan dari hasil TNA, tahap selanjutnya yaitu *Organizing*, BBPVP Serang melakukan rekrutmen dan seleksi peserta pelatihan untuk menyaring calon peserta pelatihan yang mendaftar dan memenuhi kriteria kemampuan serta minat yang dimilikinya. Tahap ketiga mulai melaksanakan

Gambar 2
Model Sistem Pelatihan BBPVP Serang



Sumber: BBPVP Serang, 2022, dengan penyesuaian peneliti.

pelatihan atau *actualizing* kepada siswa hasil rekrutmen peserta pelatihan untuk ditingkatkan kompetensinya. Tahap keempat, BBPVP Serang melaksanakan evaluasi pelatihan (*controlling*) diakhir pelatihan untuk mengetahui ketepatan antara pelaksanaan pelatihan dengan perencanaan program pelatihan di awal, meliputi penilaian materi pelatihan, penilaian instruktur, penilaian sarana dan prasarana serta penilaian umum terhadap penyelenggaraan pelatihan. Menurut Nugroho (2018), evaluasi program pelatihan sangat penting untuk mengetahui sejauh mana program tersebut terlaksana dengan baik dan efektif. Tahap kelima dan keenam, *output* dan *outcome* yang merupakan hasil dari pelatihan yaitu siswa atau alumni yang kompeten dalam menggunakan dan mengoperasikan peralatan kerja dengan baik, aman dan terstandar. Kemudian *outcome* dari pelaksanaan pelatihan yang akhirnya dapat terserap di pasar kerja dan bekerja sesuai bidang kompetensi yang ditekuni.

Pelatihan dan pembinaan yang dilaksanakan BBPVP Serang dapat meningkatkan kompetensi tenaga kerja, sesuai dengan teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*) yang diungkapkan oleh Sastrohadiwiryo (2002), Pelatihan yang diselenggarakan BBPVP Serang selain dimaksudkan untuk mengurangi permasalahan ketenagakerjaan, juga dimaksudkan untuk memperoleh nilai tambah calon tenaga kerja atau siswa yang bersangkutan, terutama yang berhubungan dengan peningkatan dan perkembangan kompetensi kerja (pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja). Dalam hal ini siswa pelatihan dari awalnya belum mengetahui sama sekali tentang penggunaan peralatan kerja di kejurumannya, juga belum mempunyai keahlian. Namun setelah belajar

dan berlatih di BBPVP Serang, siswa mampu menggunakan dan mengoperasikan peralatan kerja dengan baik, aman dan terstandar. Kemudian *outcome* dari pelaksanaan pelatihan dan pembinaan tersebut akhirnya dapat mengantarkan siswa pelatihan atau lulusan BBPVP Serang terserap pasar kerja dan bekerja di industri atau berwirausaha mandiri.

Faktor-Faktor yang Menyebabkan BBPVP Serang Belum Optimal dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja

Kegiatan pelatihan dan pembinaan siswa pelatihan atau calon tenaga kerja tentu memiliki beberapa kendala yang menghambat proses pelaksanaan peningkatan kompetensi siswa. Kendala atau faktor-faktor yang menghambat tersebut perlu diidentifikasi lebih dalam, supaya tidak berulang dan selalu melakukan perbaikan yang berkesinambungan sesuai kondisi perkembangan jaman. Faktor-faktor yang menghambat BBPVP Serang belum optimal dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja atau siswa, ada banyak faktor. Namun faktor kendala yang muncul dari hasil pengamatan selama penelitian ada 3, yaitu *mismatch* pelatihan dengan kebutuhan industri, *input* pelatihan atau siswa pelatihan yang *heterogen*, dan faktor kepribadian siswa pelatihan.

Missmatch/ Ketidaksinkronan Pelatihan dengan Kebutuhan Industri

Mismatch pelatihan selalu dikaitkan dengan kondisi lulusan pelatihan atau Alumni BBPVP Serang dalam memasuki dunia kerja atau industri. Pada era revolusi industri 4.0 perkembangan teknologi dan kebutuhan industri sangat cepat jika dibandingkan dengan kompetensi lulusan pelatihan atau tenaga kerja yang dihasilkan BBPVP Serang.

Kompetensi lulusan pelatihan BBPVP Serang lebih memfokuskan pada kemampuan teknis/ *hardskill*, sehingga terjadi penurunan kemampuan *softskills* saat masuk di industri. Era revolusi industri juga berdampak pada perubahan teknologi dan digitalisasi yang cepat di sisi industri. Sementara lembaga pelatihan kerja seperti BLK dan BBPVP Serang tidak mudah melakukan penyesuaian dalam waktu singkat karena keterbatasan dana atau anggaran yang tersedia. Kondisi *mismatch* tersebut di atas dapat dijelaskan melalui Model *Mismatch* Pelatihan dan Kebutuhan Industri pada gambar 3.

Pada gambar 3, menjelaskan kondisi saat ini BLK/ BBPVP Serang dengan Pengguna Alumni BBPVP Serang yang masih terjadi *mismatch* atau belum sinkron antara keduanya. BLK dan BBPVP Serang sebagai penyedia tenaga kerja (*supply*) belum mampu memenuhi kebutuhan atau permintaan tenaga kerja dari Pengguna Alumni BBPVP Serang atau Industri. Hasil pengamatan dan identifikasi

peneliti yang menyebabkan *mismatch* antara pelatihan dengan kebutuhan industri, yaitu: (1) perkembangan teknologi yang sangat cepat di industri. Era revolusi industri 4.0 ini yang menyebabkan industri-industri berlomba-lomba dalam penerapan teknologi; (2) kompetensi lulusan pelatihan atau alumni BBPVP Serang yang menurun, khususnya kemampuan *softskill*, karena BBPVP Serang lebih mengedepankan kemampuan teknis/ *hardskill*; dan (3) biaya/ anggaran BLK/ BBPVP Serang yang terbatas untuk *update* teknologi seperti perubahan dan perkembangan teknologi di industri.

Input Siswa Pelatihan yang *Heterogen*

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar BLK, peserta pelatihan menjadi input pelatihan yang berasal dari warga atau masyarakat yang membutuhkan pelatihan atau peningkatan kompetensi kerja. Melihat kondisi sekarang angka Tingkat

Gambar 3
Model *Mismatch* Pelatihan dan Kebutuhan Industri



Sumber: Olahan peneliti, 2022.

Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia yang tinggi, serta adanya kemampuan ekonomi pengangguran yang rendah untuk peningkatan kompetensi kerja mandiri, maka muncul kebijakan pemerintah Presiden Jokowi dengan memberikan kebebasan syarat siswa pelatihan di BLK di seluruh Indonesia, yang tidak terbatas dari segi usia maupun jenjang pendidikan yang terakhir ditempuh, dan pendaftaran pelatihan BLK secara gratis.

Hal di atas tentu menjadi polemik bagi unit pelaksana teknis BLK sendiri di daerah yang terbebani pada saat pelaksanaan pelatihan berlangsung dengan durasi pelatihan yang singkat di BLK. Biasanya pengajar atau instruktur akan kesulitan di awal pelatihan dalam memetakan kondisi masing-masing siswa pelatihan yang *heterogen* dan melebar. Hal ini dapat mengurangi jam pelatihan yang telah ada. Polemik ini juga akan berdampak pada *output* dan *outcome* pelatihan yang tidak maksimal jika setiap pelaksanaan pelatihan siswanya sangat *heterogen* dan melebar.

Peserta atau siswa pelatihan di BBPVP Serang benar beragam atau *heterogen* dari segi latar belakang pendidikannya, mulai dari lulusan SD hingga Sarjana (S1), dan juga berbeda usia produktifnya. *Input* peserta pelatihan yang beragam menjadi hambatan dalam peningkatan kompetensi peserta pelatihan BBPVP Serang. *Input* peserta yang berbeda maka daya pemahaman masing-masing individu akan berbeda-beda karena motivasi dan keahlian dasar yang dimiliki peserta tersebut berbeda. Peserta pelatihan yang belum memiliki *basic* keahlian tentunya akan membutuhkan waktu yang lebih lama dalam memahami dan menguasai unit kompetensi yang ditetapkan, dibandingkan dengan peserta lain yang telah memiliki keahlian di atas rata-rata.

Faktor Kepribadian Siswa Pelatihan

Faktor kepribadian siswa pelatihan yang mempengaruhi kedisiplinan seseorang yaitu: pembawaan, kesadaran, minat, dan motivasi serta pengaruh pola pikir. Faktor kepribadian siswa pelatihan juga berhubungan dengan minat dan motivasi belajar dalam mengikuti pelatihan di BBPVP Serang sampai dengan selesai. Kemudian setelah lulus pelatihan, siswa juga masih ada minat dan motivasi dalam hal keinginan untuk bekerja ke dunia industri atau dunia usaha di mana saja. Faktor kepribadian pribadi siswa masing-masing individu siswa pelatihan akan berbeda, tergantung karakter pribadi, karakter asal daerah atau budaya asal siswa tersebut.

Faktor kepribadian siswa pelatihan BBPVP Serang sangat mempengaruhi *outcome* pelatihan. Jika faktor kepribadian siswa pelatihan tersebut baik dan sesuai dengan standar faktor kepribadian tenaga kerja profesional, maka faktor kepribadian siswa ini dapat dikembangkan atau dipertahankan untuk bekal bekerja atau memasuki pasar kerja nanti. Namun jika faktor kepribadian siswa tersebut kurang baik dan jauh dari kriteria faktor kepribadian tenaga kerja profesional, maka harus dihilangkan atau dibuang, kemudian diganti faktor kepribadian siswa yang sesuai dengan standar tenaga kerja yang profesional.

Faktor kepribadian alumni BBPVP Serang pada hasil penelitian termasuk masih rendah dalam hal minat untuk bekerja di perusahaan yang jauh dari tempat tinggal atau asal daerah. Bagi perusahaan jelas hal ini menjadi permasalahan yang besar. Tenaga kerja atau karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut pergi tanpa memberikan informasi keterangan *resign*. Perusahaan tersebut akan kesulitan mencari pengganti

karyawan tersebut dalam waktu singkat. Tentu ini juga merugikan BBPVP Serang, dan juga Alumni-Alumni BBPVP Serang yang dinilai oleh Pihak Industri menjadi kurang baik. Masalah Alumni BBPVP tersebut, tentu akan berdampak pada menurunnya penyerapan lulusan BBPVP Serang di perusahaan tersebut dan perusahaan-perusahaan yang lain.

Upaya BBPVP Serang dalam Meningkatkan Kompetensi Siswa

Sinergi BBPVP Serang dengan Pengguna Alumni atau Stakeholder

BBPVP Serang sebagai unit pelaksana teknis pusat yang bertugas melaksanakan pelatihan vokasi dan peningkatan produktivita, serta kompetensi tenaga kerja, harus dapat menjawab kebutuhan tenaga kerja di dunia usaha dan dunia industri (DUDI) saat ini. Pelatihan yang ada di BLK atau BBPVP Serang harus disesuaikan dengan kebutuhan industri dan dunia usaha setempat atau di Provinsi Banten dan sekitarnya. Harapannya lulusan atau alumni pelatihan dapat langsung terserap ke pasar kerja. Pada tahun 2019 s.d 2021, penempatan Alumni BBPVP Serang mengalami kendala. Dari data Bagian Pemberdayaan BBPVP Serang pada bulan November 2021, siswa yang dilatih dari tahun 2019 s.d 2021 sebanyak 5.304 orang. Kemudian yang dinyatakan lulus/alumni sebanyak 5.206 orang. Sedangkan Hasil penempatan alumni yang diserap DUDI sebanyak 3.190 orang (46,37%). Data penempatan alumni BBPVP Serang ini masih rendah. Oleh karena itu dibutuhkan kolaborasi dan sinergi BBPVP Serang dengan pengguna alumni atau *Stakeholder* di wilayah Provinsi Banten dan sekitarnya.

Menurut Faizal, dkk (2021), integrasi atau kolaborasi dan sinergi proses pelatihan dan

penempatan alumni pelatihan menjadi penting dalam peningkatan kualitas tenaga kerja. Kolaborasi dan sinergi tersebut dapat dilihat dari terbentuknya hubungan kemitraan melalui Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dan Industri Daerah (FKLPID) BBPVP Serang. Sinergi melalui FKLPID ini perlu ditingkatkan lagi, masih banyak industri di Provinsi Banten dan sekitarnya yang belum bergabung menjadi anggota FKLPID ini. Di Provinsi Banten dan sekitar masih banyak industri yang belum mengenal BBPVP Serang, atau ada industri yang belum banyak mengambil manfaat dari BBPVP Serang.

Peran BBPVP Serang dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja harus terus mensinergikan BBPVP Serang dengan industri atau pengguna alumni, seperti (1) melibatkan langsung industri atau *stakeholder* dalam proses pelatihan, seperti identifikasi kebutuhan pelatihan atau TNA (*Training Need Analysis*); (2) Pembuatan program pelatihan sesuai kebutuhan industri atau pasar kerja terbaru, (3) Narasumber *soft skills* dan teknis antara BBPVP Serang dengan industri di BBPVP Serang, (4) *Upgrading* instruktur BBPVP Serang di industri, dan (5) Sertifikasi kompetensi yang melibatkan industri dalam menyusun skema uji, serta (6) Pemagangan alumni, yang ujung kelanjutannya berupa penyerapan tenaga kerja alumni pelatihan BBPVP Serang. BBPVP Serang berusaha menjalin kerjasama dengan pengguna alumni sebagai bentuk tanggung jawab untuk menyelesaikan semua permasalahan ketenagakerjaan di wilayah Provinsi Banten dan sekitarnya supaya mencapai tujuan bersama yang diharapkan. Berikut peneliti merumuskan model sinergi dan kolaborasi BBPVP Serang dengan pengguna alumni melalui gambar 4.

Pada gambar 4, secara umum bentuk sinergi BBPVP Serang dengan industri di FKLPID BBPVP Serang melalui MoU (*Memorandum of Understanding*) sebagai bentuk kerjasama. Tetapi dalam pelaksanaan masih perlu ditingkatkan lagi pola kerjasama antara keduanya. Industri masih belum terbuka semua terkait informasi yang dibutuhkan BBPVP Serang seperti deskripsi jabatan pekerjaan, teknologi dan proses rekrutmen karyawan di industri tersebut. Menurut Zulfandi, dkk (2021), program kolaborasi dan sinergi atau sinkronisasi ini diharapkan bukan hanya sekedar tanda tangan MoU saja, tetapi hingga ke level “menikah” atau “menyatu” yaitu mengembangkan *teaching factory*. Jadi *teaching factory* masuk ke dalam kurikulum. Menurut Zubaidah (2020), ada 7

syarat menurut Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi, Wikan Sakarinto, agar *link and match* atau sinergi Lembaga Pendidikan/ Pelatihan atau BBPVP Serang dengan industri dapat terjadi, yaitu (1) Pembuatan kurikulum bersama antar keduanya, (2) Pembelajaran berbasis *project rill* di dunia kerja, (3) Saling bertukar pengajar atau narasumber dari industri dan BBPVP Serang dari kedua tempat, (4) Optimalisasi magang atau praktek kerja di industri untuk siswa yang dirancang bersama, (5) Sertifikasi kompetensi yang pembuatan skema uji melibatkan industri, (6) Guru/ Instruktur secara rutin mendapatkan *update* teknologi dan pelatihan di dunia kerja dan (7) Komitmen bersama penyerapan lulusan vokasi atau lulusan BBPVP Serang oleh industri.

Berikut gambar 5 salah satu cara

Gambar 4
Model Sinergi BBPVP Serang dengan Pengguna Alumni/ Stakeholder



Sumber: Olahan peneliti, 2022.

menyinerjikan BBPVP Serang dengan industri, melalui *sharing* penggunaan narasumber industri ke BBPVP Serang:

Gambar 5
Pemberian Materi Industri oleh PT. Panasonic Manufacturing Indonesia



Sumber: Dokumentasi Peneliti, 13 Februari 2022.

Pada gambar 5, menunjukkan proses mensinerjikan BBPVP Serang dengan industri atau perusahaan di sekitar BBPVP Serang, salah satunya BBPVP Serang melibatkan Anggota Forum FKLPID BBPVP Serang yaitu PT. Panasonic Manufacturing Indonesia, Bpk AD, selaku HRD PT. Panasonic Manufacturing Indonesia, Pasar Rabo, Jakarta Timur sebagai narasumber untuk materi *softskills* dengan tema “Pengembangan Konsep Diri yang Positif dalam Bekerja dan Membangun Integritas sebagai Tenaga Kerja Profesional”.

Program On the Job Training (OJT Siswa Pelatihan di Industri

Pelaksanaan program *On the Job Training* (OJT) atau dikenal secara umum pemagangan bagi siswa pelatihan atau calon tenaga kerja di BBPVP Serang sebenarnya sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas atau kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) siswa pelatihan. Tujuan OJT bagi siswa pelatihan tersebut supaya siswa pelatihan ini memiliki

gambaran atau wawasan tentang dunia kerja/ industri secara langsung di lapangan, siswa dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja dan pekerjaannya yang nyata, sehingga setelah lulus pelatihan siswa pelatihan tersebut siap terjun ke dunia kerja. Program OJT siswa, pelaksanaan waktunya kurang lebih 1 (satu) bulan atau 2 bulan, dengan jadwal yang disesuaikan dengan industri yang bersangkutan.

Program OJT yang dilaksanakan BBPVP Serang sudah berjalan, meskipun belum maksimal. Program OJT tersebut terbukti bahwa BBPVP Serang telah mengambil bagian dalam berinteraksi sosial terutama hubungan atau interaksi dengan industri atau *stakeholder*, melalui kerjasama program OJT di industri. Sehingga BBPVP Serang dapat meningkatkan kompetensi siswa atau calon tenaga kerja dengan maksimal. Program OJT BBPVP Serang akan membuka peluang siswa yang melaksanakan OJT, untuk dapat diterima di perusahaan atau industri tempat OJT yang bersangkutan. Hal ini perlu diperhatikan siswa pelatihan BBPVP Serang yang melaksanakan program OJT harus selalu hati-hati dan tetap mematuhi prosedur yang ada di perusahaan tempat OJT tersebut. Perusahaan tempat OJT ini setiap saat akan menilai siswa pelatihan OJT tersebut dengan detail, apa kompetensi yang unggul dan *softskills attitude*-nya seperti apa. Jadi program OJT yang dilaksanakan peserta pelatihan harus direncanakan dengan baik oleh BBPVP Serang bersama peserta pelatihan tersebut sebelum akan menjalankan program OJT ke industri.

Jika peserta pelatihan yang melaksanakan OJT tersebut baik dan memiliki nilai tambah dibandingkan teman-teman OJT yang lain, maka peluang untuk diterima atau direkrut menjadi karyawan perusahaan tersebut sangat

terbuka lebar. Tetapi jika peluang tersebut tidak dapat dimanfaatkan maksimal dengan peserta pelatihan yang OJT tersebut, maka hasilnya tidak diminati perusahaan tempat OJT tersebut. Oleh karena itu BBPVP Serang harus berupaya dan terus berinovasi yang berkelanjutan dalam hal pelaksanaan program OJT ini, salah satunya dengan kerjasama dengan industri, dan peningkatan karakter siswa sebelum melaksanakan OJT, yaitu pembentukan *softskills* berupa etika dan *safety personal* yang baik. Jika siswa-siswa pelatihan dapat menerapkan nilai-nilai *softskills* yang diajarkan di BBPVP Serang dan industri dengan baik, maka peluang untuk diterima dan direkrut perusahaan menjadi karyawan sangat terbuka lebar.

Sertifikasi Kompetensi Siswa Pelatihan

Mutu hasil pelatihan kerja atau peningkatan kompetensi calon tenaga kerja merupakan hal penting dalam sistem pelatihan kerja nasional. Ukuran mutu pelatihan kerja tidak bisa lagi dilegalkan hanya dengan sertifikat kelulusan atau sertifikat pelatihan, melainkan mutu pelatihan kerja harus melaksanakan sertifikasi kompetensi kepada siswa pelatihan atau calon tenaga kerja yang kompeten jika ingin masuk dalam dunia kerja sekarang. Calon tenaga kerja atau tenaga kerja yang kompeten di bidangnya perlu membuktikan bahwa dirinya memiliki kompetensi yang diakui secara nasional atau bahkan internasional. Sehingga calon tenaga kerja tersebut dapat diterima di dunia kerja dengan cepat. Pembuktian kompetensi ini untuk menjamin standar kualitas calon tenaga kerja dengan sertifikat kompetensi.

Sertifikasi kompetensi dalam sistem pelatihan kerja menjadi penting dan harus ada untuk dilaksanakan di BBPVP Serang dalam

rangka peningkatan kualitas *output* pelatihan sebelum memasukin dunia kerja. BBPVP Serang yang berstatus lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, wajib melaksanakan uji kompetensi atau sertifikasi kompetensi melalui Lembaga Sertifikasi Profesi P2 milik BBPVP Serang yang telah memiliki lisensi dari BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), sertifikasi profesi untuk tenaga kerja wajib dilaksanakan. Hal ini juga merupakan kebijakan pemerintah dalam menjamin mutu hasil atau *output* pelatihan yang merupakan bagian penting dari integral sistem pelatihan.

Siswa pelatihan yang mendapatkan pengakuan kompetensi kerja tersebut akan membentuk *personal branding* yang bagus dan mampu menyakinkan dunia kerja terkait kompetensinya. Semakin banyaknya siswa yang diakui kompetensi melalui sertifikasi kompetensi, maka akan menjadi tolak ukur kredibilitas dan akuntabilitas dari BBPVP Serang itu sendiri. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan data penyelenggaraan sertifikasi kompetensi yang dilaksanakan BBPVP Serang pada tabel 4.

Dari Tabel 4, memperlihatkan jumlah siswa yang disertifikasi kompetensi pada tahun 2019 s.d 2021 di BBPVP Serang sudah di atas 70% dari jumlah siswa yang lulus pelatihan. Pada tabel 4 ini juga menunjukkan terjadi penurunan jumlah siswa yang disertifikasi pada tahun 2020 dan 2021 yang pada tahun tersebut terjadi pengurangan anggaran, paket pelatihan dan sertifikasi. Banyak paket pelatihan yang tidak mewajibkan untuk dilaksanakan sertifikasi kompetensi siswa. Namun, untuk data jumlah siswa pelatihan yang kompeten dari jumlah siswa yang

Tabel 4
Persentase Jumlah Siswa yang Disertifikasi Kompetensi Tahun 2019 s.d 2021

Tahun	Jenis pelatihan	Jumlah siswa dilatih	Jumlah lulusan/ Alumni	Jumlah Siswa disertifikasi Kompetensi		Persentase Jumlah Siswa yang disertifikasi Kompetensi
				Kompeten	Belum Kompeten	
2019	PBK <i>Boarding & Non-Boarding</i>	2.454 Orang	2.390 Orang	2.127 Orang	67 Orang	91, 8%
2020	PBK <i>Boarding & Non-Boarding</i>	1.715 Orang	1.697 Orang	1.266 Orang	30 Orang	76%
2021	PBK <i>Boarding & Non-Boarding</i>	2.248 Orang	1.800 Orang	1.143 Orang	72 Orang	67,5%

Sumber: BBPVP Serang, 2021.

disertifikasi rata-rata sebesar 90% ke atas. Persentasi jumlah siswa yang kompeten ini menunjukkan BBPVP Serang berusaha dan berperan dalam meningkatkan kompetensi siswa pelatihan atau calon tenaga kerja yang dilatih di BBPVP Serang.

Implikasi Peningkatan Kompetensi Calon Tenaga BBPVP Serang

Hubungan Peningkatan Kompetensi Siswa di BBPVP Serang dengan Ketahanan Pribadi Siswa Pelatihan

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan dan pembinaan tenaga kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja tersebut. BBPVP Serang sebagai perpanjangan pemerintah pusat yang ada di daerah selalu menggaungkan program dari Presiden Jokowi pada periode sekarang yaitu pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di seluruh Indonesia. Salah satu pengembangan SDM yang efektif dan efisien dalam waktu singkat mencetak tenaga kerja kompeten yaitu melalui pelatihan kerja di BLK.

Pelatihan dan pembinaan calon tenaga kerja oleh BLK atau BBPVP Serang menghasilkan kompetensi kerja tenaga kerja tersebut. Kompetensi kerja ini akan menjadi indikator

keberhasilan siswa pelatihan atau calon tenaga kerja, dan lulusan pelatihan BBPVP Serang memasuki dunia kerja dan dunia usaha. Jika kompetensi yang dimiliki calon tenaga kerja masih rendah dan tidak sesuai dengan standar kompetensi nasional, perusahaan atau industri, maka calon tenaga kerja atau siswa pelatihan ini tidak akan diterima di perusahaan dan dunia kerja. Artinya Pelatihan dan pembinaan siswa pelatihan oleh BBPVP Serang sekarang masih belum berhasil, dengan masih adanya lulusan BBPVP Serang yang belum diterima di industri atau dunia kerja. Apalagi Perusahaan-Perusahaan sekarang lebih meminati calon tenaga kerja atau tenaga kerja yang memiliki *softskills* atau *attitude* yang baik dan tinggi. Menurut Sailah (2007) bahwa yang membawa atau mempertahankan orang di dalam sebuah kesuksesan 80% ditentukan oleh *softskills* yang dimilikinya, dan 20% oleh *hardskills*-nya.

Siswa pelatihan BBPVP Serang saat ini harus ditingkatkan lagi kompetensinya terutama *softskills* dalam menunjang kompetensi SDM yang dibutuhkan industri. Bicara tentang *softskills* tidak terlepas dari kepribadian atau karakter yang melekat pada diri seseorang, dalam hal ini siswa pelatihan. Karakter sendiri dapat dibentuk menjadi lebih baik dengan pembinaan yang tegas dan disiplin. BBPVP Serang dalam meningkatkan dan pembentukan karakter

siswa pelatihan telah bekerjasama dengan pihak luar yaitu Pihak Militer TNI AD atau Pihak Kepolisian BRIMOB dan juga industri dalam melakukan pembinaan fisik mental disiplin, dan *softskills* tempat kerja di awal pelatihan dan proses pelatihan. Untuk itu siswa pelatihan BBPVP Serang saat ini harus mempunyai ketangguhan atau ketahanan pribadi yang tangguh kedepannya dalam memasuki dunia kerja dan dunia usaha. Hal tersebut dilakukan supaya siswa pelatihan lebih siap dan matang dalam menghadapi tekanan-tekanan dari luar yang keras dan dinamis.

Menurut Hartanto, dkk (2022), ketahanan (*resilience*) dimaknai sebagai kapasitas sistem untuk menyerap gangguan dan mengatur ulang ketika terjadi perubahan sehingga dasarnya tetap mempertahankan fungsi, struktur, identitas dan umpan balik yang sama. Sedangkan, ketahanan pribadi melekat pada personal untuk tetap mempertahankan identitas dalam suatu sistem atau pembangunan nasional. Ketahanan pribadi yang tangguh bagian dari pembangunan nasional atau kita kenal dengan *human development theory* (Teori Pembangunan Manusia). Pembangunan manusia harus dilakukan guna mencetak SDM yang kompeten dan tangguh untuk melaksanakan pembangunan nasional. SDM siswa yang kompeten dan tangguh harus memiliki tujuan untuk kemajuan pribadi dan kemajuan BBPVP Serang sebagai lembaga pelatihan yang mencetak tenaga kerja. Semakin banyak siswa pelatihan yang kompeten dan tangguh diterima di dunia kerja, maka BBPVP Serang akan meningkat secara kredibilitas dan akuntabilitasnya, serta secara tidak langsung juga meningkatkan pembangunan nasional.

Ketahanan pribadi siswa yang perlu didasari oleh pembangunan manusia dan

prinsip-prinsip yang benar sesuai dengan prinsip negara dan agama yang secara selektif mampu menerima dan menolak pengaruh lingkungan luar. Menurut Taufik (2015), Ketahanan pribadi yang ditumbuhkembangkan harus dari kepribadian Pancasila, yang ciri-cirinya: (1) memiliki rasa percaya diri dan berpegang pada prinsip; (2) bebas dari rasa ketergantungan, tetapi mendambakan kebersamaan, dan (3) memiliki jiwa dinamis, kreatif dan pantang menyerah.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ketahanan pribadi siswa BBPVP Serang merupakan ketangguhan siswa pelatihan dalam mengembangkan kompetensi kerja dan bekerja secara profesional di dunia industri atau dunia usaha. Ketahanan pribadi siswa juga dapat diartikan ketangguhan siswa dalam hidup bermasyarakat dan bernegara yang ditunjukkan dengan memiliki ketahanan mental dan kompetensi kerja yang tinggi. Karena dengan ketahanan mental dan kompetensi kerja tinggi ini kemudian siswa pelatihan akan dapat mengembangkan kompetensinya di dunia industri atau dunia usaha dengan percaya diri, serta dapat membentengi diri siswa tersebut dari pengaruh buruk dari perkembangan teknologi, pengaruh buruk tradisi lokal yang kurang baik, serta dapat menjaga diri dari hal buruk lainnya. Selain itu siswa BBPVP Serang yang bekerja, baik yang diterima di Industri maupun sebagai wirausahaan mandiri juga dapat memberikan kontribusi dalam mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten/ Kota Serang dan Provinsi Banten.

Indikator Ketahanan Pribadi Siswa BBPVP Serang

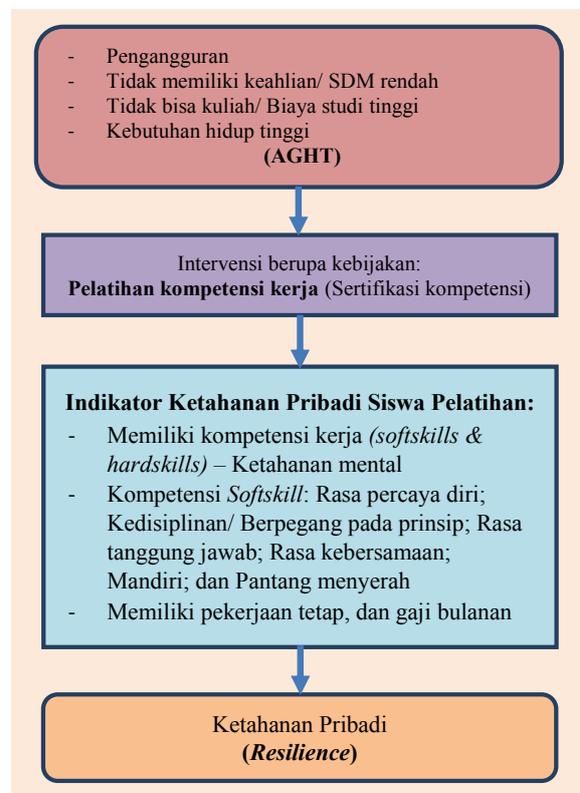
Aspek ketahanan pribadi siswa pelatihan BBPVP Serang selalu berhubungan dengan

output pelatihan dan pembinaan yang dilakukan BBPVP Serang yaitu kompetensi calon tenaga kerja, yang meliputi *hardskills* dan *softskills*. Ketahanan pribadi siswa BBPVP Serang yang unggul dan tangguh adalah siswa BBPVP Serang yang memiliki kompetensi kerja yang unggul dengan memiliki sertifikat kompetensi, serta mampu terserap ke dunia industri atau dunia usaha dengan baik. Ada beberapa indikator untuk mengetahui ketahanan pribadi siswa atau pemuda menurut Shofa, dkk (2016), yaitu rasa percaya diri, rasa tanggung jawab, jiwa kreatif, rasa kebersamaan dan berpegang pada prinsip. Menurut Soedarsono (1997), indikator ketahanan pribadi seseorang yaitu percaya diri, berpegang pada prinsip, mandiri, mendambakan kebersamaan, dinamis, kreatif dan pantang menyerah.

Namun dari indikator ketahanan pribadi tersebut di atas, ada hasil ketahanan pribadi yang terbentuk dan terlihat pada siswa pelatihan BBPVP Serang setelah mengikuti peningkatan kompetensi kerja, yaitu memiliki kompetensi kerja (*hardskills* dan *softskills*) sesuai yang diharapkan dengan bukti kompeten pada sertifikasi kompetensi. Selain itu indikator ketahanan pribadi siswa ini juga terlihat ketika siswa BBPVP Serang dapat bersaing di dunia industri atau dunia usaha yang dibuktikan dengan diterimanya bekerja di suatu perusahaan atau berwirausaha mandiri. Adapun proses secara singkat dalam pembentukan ketahanan pribadi siswa pelatihan di BBPVP Serang pada gambar 6.

Berdasarkan gambar 6, bahwa kemampuan untuk meredam (absorpsi) AGHT (Ancaman, Gangguan, Hambatan dan Tantangan) meliputi tingginya angka pengangguran terbuka di Provinsi Banten, kualitas SDM (sumber daya manusia) Kabupaten/ Kota Serang dan Provinsi Banten

Gambar 6
Ketahanan Pribadi Peningkatan Kompetensi Siswa BBPVP Serang



Sumber: Olahan Peneliti, 2022.

yang rendah, biaya studi sekarang yang tinggi, dan juga biaya hidup yang tinggi. Kemudian dituntut untuk beradaptasi dan bertransformasi disertai upaya strategis berkelanjutan dengan intervensi kebijakan peningkatan kompetensi, yang pada akhirnya akan membentuk ketahanan (*resilience*) dari calon tenaga kerja atau siswa pelatihan.

Berdasarkan perkembangannya, diagram alir ketahanan pribadi ini, dapat ditarik benang merah bahwa ketahanan pribadi tidak lepas dari dinamika yang berasal dari dalam BBPVP Serang, dan juga dari luar yaitu dunia kerja (Industri atau Wirausaha mandiri). Selama ada sinergi dan kolaborasi antara BBPVP Serang dengan Industri, maka kebijakan peningkatan kompetensi siswa pelatihan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, intervensi yang

dilakukan BBPVP Serang, baik berupa kebijakan maupun program peningkatan kompetensi siswa pelatihan yang diselenggarakan BBPVP Serang telah berimplikasi terhadap ketahanan pribadi siswa, yang ditandai dengan peningkatan kompetensi kerja yang dimiliki siswa tersebut, berupa *hardskills* dan *softskills*, memiliki sertifikat kompetensi sesuai bidangnya, memiliki ketahanan mental dalam memasuki dunia kerja, dan dapat terserap di dunia kerja dengan dibuktikan memiliki pekerjaan tetap dan gaji bulanan. Berikut rangkuman wawancara dengan Alumni BBPVP Serang terkait pembuktian peningkatan kompetensi kerja dapat membentuk ketahanan pribadi siswa, pada tabel 5.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

Pertama, proses pelatihan dan pembinaan calon tenaga kerja di BBPVP Serang telah memenuhi fungsi manajemen atau sistem

pelatihan sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Kedua, faktor-faktor yang menyebabkan BBPVP Serang belum optimal dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja adalah: (1) *Mismatch* pelatihan BBPVP Serang dengan kebutuhan industri, (2) *Input* peserta pelatihan BBPVP Serang yang *heterogen* dari segi latar belakang pendidikan, dan juga beragam usia produktifnya, dan (3) Faktor kepribadian siswa pelatihan BBPVP Serang terutama masyarakat lokal Kabupaten/ Kota Serang yang tidak mau bekerja jauh dari rumah, minat dan motivasi bekerja yang kurang, serta etos kerja yang rendah.

Ketiga, upaya BBPVP Serang dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di BBPVP Serang, antara lain: (1) Sinergi BBPVP Serang dengan pengguna alumni atau *stakeholder* lebih ditingkatkan dan saling menguntungkan, (2) Program *on*

Tabel 5
Rangkuman Wawancara dengan Alumni BBPVP Serang dalam Pembuktian membentuk Ketahanan Pribadi Siswa Pelatihan/ Alumni BBPVP Serang

No.	Informan Alumni BBPVP Serang	Sebelum ikut Pelatihan di BBPVP Serang	Kondisi		Indikator Ketahanan Pribadi
			Tangguh	Tidak Tangguh	
1.	AG (Alumni Teknisi Ahli Teknik Manufaktur), 28 Januari 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Saya mendaftar di Politeknik Negeri Bandung, karena terhambat ekonomi dan jarak, saya melepas politeknik saya - Mencari kerja di industri sulit, belum punya keahlian hanya SMA 	Tangguh		<ul style="list-style-type: none"> - Mendapatkan kompetensi - Sertifikat kompetensi Permesinan - Motivasi bekerja yang tinggi - Bekerja sebagai Workshop Teknisi di PT. Superex Raya di Tangerang - Gaji Pokok UMR Kabupaten Tangerang (Rp.4.230.792,00)
2.	DF (Alumni Teknisi Ahli Elektronika Industri), 4 Februari 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Saya putus kuliah, karena faktor ekonomi - Pengangguran, disarankan keluarga (Sepupu) untuk ikut pelatihan di BBPVP Serang 	Tangguh		<ul style="list-style-type: none"> - Mendapatkan kompetensi - Sertifikat kompetensi - <i>Softskills</i> saya meningkat, terbentuk disiplin, tanggung jawab dan bekerjasama dengan tim - Bekerja sebagai <i>Operator Maintenance</i> di PT. Kosema, Cilegon (Penempatan di PT. Krakatau Steels di Bagian Trafo Industri) - Gaji sebagai karyawan kontrak sebesar UMR Kota Cilegon Rp. 4.340,254,00)

Adie Bangga, John Suprihanto, Agus Joko Pitoyo -- Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja dan Implikasinya terhadap Ketahanan Pribadi Siswa (Studi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Serang, Kota Serang, Provinsi Banten)

3.	KA (Alumni Teknisi Ahli Mekatronika), 4 Februari 2022	- Saya lulusan SMA (IPA) yang tidak dapat meneruskan kuliah karena ekonomi, orang tua keberatan - Disarankan kakak tingkat SMA yang sudah bekerja untuk ikut pelatihan di BBPVP Serang, Kakak tinggal SMA ini lulusan BBPVP Serang	Tangguh	- Memperoleh sertifikat kompetensi - Mendapatkan kompetensi kerja Mekatronika - Saya mendapatkan rasa tanggung jawab lebih - Kedisiplinan yang meningkat signifikan - Saya bekerja sebagai Senior Teknisi (Electrician) di PT. CCSI – Communication Cable System Indonesia, Tbk - Sebelumnya saya bekerja di PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk sebagai <i>Maintenance Electric</i> - Awal bekerja November 2019 masih UMR Kabupaten Serang (sekitar 3,8 juta), setelah 1 tahun gaji dinaikkan sebesar 6% dari gaji pokok UMR. Gaji di PT. CCSI Tbk gaji menjadi naik dari gaji sebelumnya di perusahaan lama saya. Besar gaji sekitar di atas UMR Cilegon (Rp. 4.340,254,00)
4.	HF (Alumni Teknisi Ahli Las Industri), 9 Februari 2022	- Saya lulusan SMKN 1 Anyer, ingin kuliah tetapi ekonomi keluarga kurang jadi ikut pelatihan BLK - Ingin menjadi Welder dan bekerja di bagian pengelasan. Skills masih terbatas	Tangguh	- Memperoleh kompetensi Welder Las, dan juga mendapat sertifikat kompetensi bidang Las - Disiplin tinggi - Sikap tanggung jawab - Kerjasama saat mengerjakan sesuatu di Perusahaan - Saya bekerja sebagai QC (<i>Quality Control</i>) di PT. Shinko Plantech, Merak - Saya berkesempatan mengembangkan skills oleh Perusahaan, training ke Jepang, mendapatkan sertifikat WI dari B4T nya Perusahaan - Gaji di atas UMR Cilegon (Rp. 4.340,254,00)
5.	RH (Alumni Teknik Listrik – Instalasi Penerangan), 23 Februari 2022	- Saya lulusan SMA, ingin bekerja tetapi sulit karena skills kurang - Keinginan dapat bekerja di Industri	Tangguh	- Saya mendapatkan kompetensi bidang listrik, juga mendapatkan sertifikat kompetensi bidang listrik - Tingkat kedisiplinan saya semakin bertambah/ meningkat - Rasa tanggung jawab, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu - Bekerja sebagai Inspector dan Teknisi Listrik di Perusahaan Farmasi PT. Yarindo Farmatama, Cikande - Gaji sesuai UMR Kabupaten Serang, (Rp. 4.215.180,00)

Sumber: Olahan Peneliti, 2022.

the job training (OJT) Siswa Pelatihan ke Industri yang lebih optimal, dan (3) Sertifikasi kompetensi siswa pelatihan.

Keempat, implikasi peningkatan kompetensi calon tenaga kerja BBPVP Serang terhadap ketahanan pribadi siswa pelatihan sudah terbukti. Bahwa calon tenaga kerja atau siswa yang mengalami peningkatan kompetensi di BBPVP Serang, secara tidak langsung berimplikasi terhadap ketahanan pribadi siswa tersebut. Siswa yang kompeten dan tangguh

tersebut dikategorikan memiliki ketahanan pribadi yang baik dan telah memenuhi indikator dalam membentuk ketahanan pribadi seseorang yaitu memiliki kompetensi kerja (*hardskill* dan *softskills*) sesuai bidangnya, memiliki sertifikat kompetensi, memiliki pekerjaan tetap dan memiliki pendapatan/ gaji tetap.

Selanjutnya, direkomendasikan hal-hal sebagai berikut:

Pertama, peran BBPVP Serang perlu ditingkatkan kapasitas pelatihannya atau lebih

massif, melalui kebijakan 3 pilihan *skills*, yaitu *Skilling*, *Upskilling*, dan *Re-skilling*, serta melibatkan peran *stakeholder* dalam Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dan Industri (FKLPID) BBPVP Serang dalam perekrutan peserta, pemagangan/ OJT lulusan BLK, dan penempatan lulusan BLK.

Kedua, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Provinsi Banten perlu membuat regulasi yang mendorong partisipasi industri atau sektor swasta secara aktif dalam peningkatan pelatihan vokasi dan produktivitas masyarakat sekitar industri yang bersangkutan berdiri, serta mewajibkan perusahaan di Provinsi Banten untuk merekrut putra daerah yang kompeten sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

Ketiga, seleksi masuk atau penerimaan peserta pelatihan/ siswa pelatihan BBPVP Serang harus lebih selektif lagi dalam menentukan peserta pelatihan tersebut siapa yang lebih dalam minat belajar, dan siapa yang minat untuk bekerja setelah lulus pelatihan. Calon siswa pelatihan harus diberikan perjanjian tertulis dan bermaterai tanda tangan calon siswa tersebut dan diketahui oleh orang tua siswa yang bersangkutan.

Keempat, perlu pengelompokan atau pemetaan calon siswa pelatihan yang lolos seleksi masuk di BBPVP Serang melalui penyesuaian latar belakang pendidikannya atau yang mendekati dengan program pelatihan yang ditempuh. Serta usia calon siswa pelatihan yang lolos seleksi BBPVP Serang juga harus disesuaikan dengan program pelatihan yang diambil atau kompetensi yang akan didapat.

Keempat, BBPVP Serang harus mengaktifkan lagi jejaring alumni pelatihan BBPVP Serang, memperbaiki sistem forum atau ikatan alumni pelatihan BBPVP Serang yang sudah ada untuk lebih optimal dalam

menjangkau alumni-alumni BBPVP Serang yang belum bergabung dalam forum alumni BBPVP Serang.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik, 2021, [REVISI per 09/11/2021] Agustus 2021: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 6,49 persen. Badan Pusat Statistik, <[https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/11/05/1816/agustus-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-49-persen.html#:~:text=Tingkat%20Pengangguran%20Terbuka%20\(TPT\)%20Agustus,poin%20dibandingkan%20dengan%20Agustus%202020.&text=Terdapat%2021%2C32%20juta%20orang,\)%20yang%20terdampak%20COVID%2D19](https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/11/05/1816/agustus-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-49-persen.html#:~:text=Tingkat%20Pengangguran%20Terbuka%20(TPT)%20Agustus,poin%20dibandingkan%20dengan%20Agustus%202020.&text=Terdapat%2021%2C32%20juta%20orang,)%20yang%20terdampak%20COVID%2D19)>, diakses pada hari Selasa, 28 September 2021, pukul 23.00 WIB.

Badan Pusat Statistik, 2022, *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2022, 2018-2020*. Jakarta: Badan Pusat Statistik, <<https://www.bps.go.id/publication/2022/06/07/c81631f750ee1ece2c3eb276/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2022.html>>, diakses pada hari Minggu, 26 Juni 2022, pukul 21.00 WIB.

Faizal, Alfian, Ahmad, dan Muhammad Nur, 2021, “Kebijakan Balai Latihan Kerja dalam Usaha Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja pada Pandemi COVID-19 (Studi Kasus di Kabupaten Sleman)”, dalam *Jurnal Bina Ketenagakerjaan*. Vol. 2 No. 2, hh. 81-96.

Hartanto, Dwi., Edy Suandi H., Muhammad Supraja, 2022, “Peran UPT-BP2MI DIY

Adie Bangga, John Suprihanto, Agus Joko Pitoyo -- Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja dan Implikasinya terhadap Ketahanan Pribadi Siswa (Studi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Serang, Kota Serang, Provinsi Banten)

- dalam Pemberdayaan Pekera Migran Indonesia Purna dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Ekonomi Keluarga”, dalam Jurnal *Ketahanan Nasional*, Vol. 28, No. 1, hh. 38-50.
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman, 1984, *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nugroho, Teguh, 2018, “Analisis Efektivitas Pelatihan Kerja UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Kulon Progo”, *Tesis*, Yogyakarta, Universitas Gadjah Mada.
- Nurhidayanto, Rizka, 2021, “Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran”, *Tesis*, Ponorogo, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja (BLK).
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- Ramdani, Deni, 2014, “Pelaksanaan Program Pemuda Sarjana Penggerak Pembangunan Di Pedesaan (Psp-3) Dalam Meningkatkan Kemandirian Kewirausahaan Pemuda Dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Ekonomi Wilayah (Studi Di Kecamatan Dlingo, Kabupaten Bantul DI Yogyakarta)”, dalam Jurnal *Ketahanan Nasional*, Vol. 20, No.3, hh. 15-26.
- Sailah, Illah, 2007, *Pengembangan Soft skills di Perguruan Tinggi*, Makalah di sampaikan dalam rangka Sosialisasi Soft Skills di Undiksha. Singaraja, 20 Oktober, Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shofa, A. M. I. A., Bagus Riyono., Sri Rum Giyarsih. 2016, “Peran Pemuda Dalam Pendampingan Mahasiswa Difabel Dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Pribadi Pemuda (Studi di Pusat Layanan Difabel (PLD) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)”, dalam Jurnal *Ketahanan Nasional*, Vol. 22, No. 2, hh. 199-216.
- Soedarsono, Soemarno, 1997, *Ketahanan Pribadi dan Ketahanan Keluarga sebagai tumpuan Ketahanan Nasional*, Jakarta: PT. Intermassa.
- Taufik, 2015, “Peran Sekolah Islam dalam Mengembangkan Akhlak Pemuda dan Implikasinya terhadap Ketahanan Pribadi Pemuda (Studi pada Peserta Didik di SMA Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta)”, *Tesis*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Indonesia.
- UNDP. 1990. *Human Development Report 1990*. New York: Oxford University Press.
- UNDP. 2021. *Human Development Insights*. (internet), UNDP.org <<https://hdr.undp.org/data-center/country-insights#/ranks>>, diakses hari Rabu, 29 Juni 2022, Pukul 20.45 WIB.
- Wijaya, Placenta Abshar, 2019, “Peran Unit Usaha Kampung Marketer dalam

Mengatasi Pengangguran dan Urbanisasi serta Pengaruhnya dalam Membentuk Ketahanan Pribadi Pemuda Desa (Studi di Desa Tamansari, Kecamatan Karangmoncol, Kabupaten Purbalingga, Provinsi Jawa Timur)”, *Tesis*, Yogyakarta, Universitas Gadjah Mada.

Zubaidah, Neneng, 2021, *Dirjen Pendidikan Vokasi Tawarkan Konsep Link and Match kepada Industri*. (internet), Sindonews.com, <<https://edukasi.sindonews.com/read/485530/211/dirjen-pendidikan-vokasi-tawarkan-konsep-link-and-match-kepada-industri-1626494856/10>>, diakses pada hari Sabtu, 2 Juli 2022, Pukul 20.30 WIB.

Zulfiandi, dan M. Zaini, 2021, *Dari Mismatch Menuju Link & Match*, Buletin Bicara Data Berani Memulai, Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI.