

Penguatan Balai Latihan Kerja untuk Peningkatan Kualitas SDM Berbasis Kompetensi

(Strengthening Job Training Centers to Improve the Quality Of Competency-Based Human Resources)

RM. Moch. Wispandono^{1*}, Hadi Purnomo²

Universitas Trunojoyo Madura, Jawa Timur, Indonesia^{1,2}

wispandono@trunojoyo.ac.id^{1*}, oyehadi@gmail.com²



Riwayat Artikel

Diterima pada 5 Agustus 2024

Revisi 1 pada 14 Agustus 2024

Revisi 2 pada 21 September 2024

Disetujui pada 2 Oktober 2024

Abstract

Purpose: The aim of this study is to provide an alternative solution for strengthening competency-based BLK in Bangkalan, which is directed at improving the quality of human resources, especially rural human resources.

Methodology: This study employed a qualitative method with a descriptive design. A snowball sampling technique was used to determine the informants. Data were collected using in-depth interviews, observations, and literature. Content analysis was used to identify patterns and themes.

Results: Eight aspects must be fulfilled to realize competency-based institutional strengthening: work competencies, curriculum, training materials, management or administration of work institutions, instructors and training personnel, facilities, and infrastructure. Financial Administration and Valuation.

Conclusions: Based on the results of the study, it turns out that there are several aspects that still need attention for institutional strengthening. These aspects are: (1) the condition of training facilities and infrastructure, especially for the field of mechanical engineering vocational, (2) increasing the number of instructors which is still lacking compared to the number of students taking part in training (3) increasing instructor competence where instructors need to have methodological and technical competence as evidenced by a competency certificate that must be owned.

Limitations: This study examined only the BLK strengthening variable in increasing workforce competency. It is possible that further studies could develop more aspects of strengthening BLK to produce a competent workforce.

Contribution: This could address the problem of unemployment and improve social welfare in the community.

Keywords: *Competency, training, Institutional strengthening, BLK.*

How to Cite: Wispandono, RM, M., Purnomo, H. (2024). Penguatan Balai Latihan Kerja untuk Peningkatan Kualitas SDM Berbasis Kompetensi. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 5(2), 141-152.

1. Pendahuluan

Salah satu pendorong peningkatan arus perdagangan barang, jasa, dan manusia di era globalisasi saat ini adalah semakin longgarnya regulasi yang dibuat pemerintah yang mengatur perdagangan. Peningkatan arus perdagangan ini merupakan sasaran dari kesepakatan yang telah dibuat oleh pemerintahan negara-negara yang tergabung dalam forum kerja sama ekonomi baik di tingkat regional kawasan Asia (AFTA) yang sejak 2015 memasuki era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) maupun kerja sama ekonomi dan perdagangan di tingkat internasional (APEC). Di sisi lain, peningkatan arus perdagangan ini menjadi permasalahan sekaligus tantangan tersendiri yang harus dihadapi bersama

oleh bangsa Indonesia. Contoh: peningkatan arus kedatangan tenaga kerja asing yang saat ini terjadi di Indonesia di berbagai lapangan pekerjaan. Mereka bekerja di sektor pertanian, pertambangan, transportasi, dan sebagainya dengan posisi pekerjaan mulai dari level low management sampai pada level top management. Mereka migrasi karena ada daya tarik dan daya dorong lapangan pekerjaan di Indonesia yang menurut mereka bisa diharapkan.

Kondisi ini tentu saja menimbulkan persaingan yang semakin tajam untuk bisa meraih pekerjaan bagi para pencari kerja Indonesia. Mereka harus memiliki kemampuan daya saing yang tinggi untuk bisa berebut lapangan pekerjaan. Mereka harus berjuang keras untuk membekali diri dengan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan keahlian profesi yang memadai sesuai dengan yang dituntut oleh bidang pekerjaan tertentu (Wispondono, Rahayu, D.K, & Setya, 2018). Perjuangan keras mereka tentu harus diimbangi oleh upaya pemerintah dan lembaga swasta yang peduli dengan peningkatan daya saing pekerja Indonesia dengan menyediakan berbagai fasilitas yang bisa meningkatkan kapabilitas dan kemampuan intelektual, emosional, dan spiritual (Farida, 2018). Lembaga pemerintahan dan atau swasta yang menyediakan program peningkatan keterampilan tenaga kerja diharapkan dapat mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia yang salah satu di antaranya adalah daya saing tenaga kerja yang rendah (Pratomo, 2020). Oleh karena itu tidaklah berlebihan kalau Menteri ketenagakerjaan RI meminta semua pihak bersinergi dalam rangka menyiapkan tenaga kerja berkualitas dan berkompeten. Di sisi lain, pesatnya perkembangan teknologi perlahan dapat menghilangkan beberapa pekerjaan sekaligus menciptakan lapangan kerja baru (Bimantoro, Pramesti, Bakti, Samudra, & Amrozi, 2021). Ini menjadi tantangan baru lainnya bagi para tenaga kerja untuk terus meningkatkan kompetensi.

Penguasaan kompetensi ini dinilai masih belum banyak dilakukan para tenaga kerja. Total 130 juta angkatan kerja Indonesia, sebanyak 60% diantaranya merupakan tenaga kerja berpendidikan SD dan SMP (Satarudin, Suprianto, & Sujadi, 2021). Jika di dunia kerja, jumlah tenaga kerja ini akan banyak masuk di sektor informal dan padat karya. Rendahnya kompetensi ini membuat para tenaga kerja Indonesia tidak berdaya bersaing dengan pekerja asing di persaingan global. Kekhawatiran atas tergantikannya peran manusia oleh teknologi menyebabkan banyak orang pesimis dalam mencari pekerjaan yang berakibat kehilangan mata pencaharian. Mengingat begitu pentingnya kompetensi dalam sudut pandang ketenagakerjaan maka dibutuhkan suatu gerakan nasional yang masif yang oleh Menteri Tenaga Kerja RI diberi julukan Gerakan Nasional Peningkatan Kompetensi (GNPK) (Huda, Koestalam, & Wibowo, 2015). Peranan instruktur di balai-balai latihan Kerja harus diperkuat karena memiliki korelasi yang determinan di dalam rangka perwujudan GNPK sebagai pintu masuk dalam mewujudkan Indonesia kompeten. Di kesempatan yang terpisah pemerintah juga menekankan bahwa penerapan Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) mendorong lulusan pelajar maupun alumni perguruan tinggi dituntut melengkapi diri dengan sertifikasi kompetensi kerja agar mampu bersaing dengan pekerja dari Negara ASEAN lainnya (Antara, 2015).

Saat ini tidak hanya pemerintahan saja yang bisa memfasilitasi peningkatan kualitas dan kompetensi pekerja. Banyak pihak swasta yang mendirikan lembaga pelatihan kerja yang bergerak dalam pelatihan peningkatan kualitas dan kompetensi pekerja (S. Y. Putri, 2018). Lembaga ini memberikan peningkatan mutu serta pengembangan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap serta etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan bagi calon pekerja (Jumani & Rianto, 2023). Pelatihan yang diselenggarakan bukan hanya untuk peningkatan kualitas tetapi juga persyaratan dalam aksesibilitas pekerja terhadap lapangan pekerjaan (Zillah, Husniati, & Aziz, 2022). Sementara itu pembentukan Lembaga Pelatihan Kerja (BLK) dan sejenisnya oleh pemerintah maupun swasta dimaksudkan untuk melatih peserta didik sesuai dengan bidang minat dan kemampuannya agar lebih kompeten dan menguasai bidang pekerjaan secara maksimal. Pada dasarnya pembentukan BLK dilatarbelakangi oleh kesadaran pemerintah bahwa peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu kunci dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia dengan menyiapkan tenaga kerja yang kompeten.

Dengan merujuk pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh (Spencer & Spencer, 2008), yaitu kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan maka pembentukan BLK seharusnya bisa

meningkatkan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap (perilaku) kerja lulusan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja/industri. Tujuan ini terwujud kalau BLK bisa menjalankan fungsinya dengan baik yang didukung oleh sistem dan manajemen yang bisa menopang kebutuhan yang disyaratkan.

Kenyataannya kondisi lulusan BLK berdasarkan hasil pemetaan (Mapping) yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas yang diperkuat oleh temuan di lapangan (Wispanono et al., 2018) menunjukkan bahwa pada umumnya kualitas lulusan belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (demand driven). Hal ini selain karena program pelatihan masih konvensional dan belum berpijak pada pelatihan berbasis kompetensi (Competency Based Training/CBT), juga sarana dan prasarana pelatihan kurang memadai dan tidak dipelihara dengan baik. Selain itu untuk menghasilkan SDM yang kompeten harus didukung oleh tersedianya sumber daya dan infrastruktur memadai dan terbaru, regulasi dan kelembagaan yang kuat, arah pembinaan dan kebijakan yang tepat serta komitmen dan koordinasi yang baik antar lintas instansi. Di sisi lain, sejak diberlakukannya Otonomi Daerah pasca reformasi memberikan pengaruh yang besar terhadap perubahan sistem pembinaan lembaga pelatihan dari sentralisasi ke desentralisasi (UU No. 22 Tahun 1999 yang telah dirubah dengan UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah). Pasca otonomi daerah banyak lembaga pelatihan yang dialihfungsikan menjadi di luar kegiatan pelatihan sehingga berpengaruh terhadap kualitas pengelolaan BLK yang berdampak pada kualitas lulusan yang dihasilkan..

Pemerintahan kabupaten yang ada di pulau Madura juga memiliki hak pengelolaan daerah secara otonomi termasuk dalam pengelolaan BLK. Akibat pengelolaan daerah secara otonomi tersebut menimbulkan dampak besar pada kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan BLK yang sangat bervariasi sesuai dengan potensi, kondisi, karakteristik dan prioritas pemerintah masing-masing daerah. Contoh: Pembentukan BLK di kabupaten Bangkalan yang diharapkan bisa membekali keterampilan bagi lulusannya sehingga bisa mandiri dalam menjalankan bisnis dan mampu menciptakan lapangan pekerjaan ternyata kalau dilihat dari kegiatan ekonomi kreatif yang dikategorikan ke dalam lima industri kreatif hanya mampu menyerap 975 tenaga kerja.

Kondisi ini menunjukkan belum optimalnya peran BLK dalam menjalankan fungsinya mencetak lulusan yang memiliki kemampuan tidak hanya dari sisi kemampuan teknis semata (Hard Skill), tapi juga wawasan industri, etika dan motivasi (soft skill). Kedua skill tersebut sangat diperlukan dalam industri saat ini (Nuraeni, 2019). Belum terpenuhinya lulusan yang berkualitas dan kompeten ditunjukkan oleh ketiadaan kepemilikan sertifikat uji kompetensi. Hal ini terlihat dari kedelapan pelatihan kerja yang pernah diadakan oleh BLK Bangkalan pada tahun 2023 tidak disertai oleh uji kompetensi. Hal ini dipersepsikan oleh pelaku dunia usaha dan industri sebagai lulusan yang belum cukup memenuhi kualifikasi sesuai kebutuhan (Riyadi, 2017). Terbatasnya Instruktur baik kuantitas maupun kualitas serta penyebarannya merupakan masalah mengemuka yang perlu dicarikan jalan keluarnya melalui penguatan kelembagaan.

Penguatan kelembagaan berbasis kompetensi menjadi penting karena selain bisa menjamin tersedianya instruktur (pelatih) yang berkualitas dalam jumlah yang memadai juga dengan penguatan kelembagaan akan menghasilkan lulusan yang kompeten karena pelaksanaan pelatihan yang kontinyu dan berkesinambungan dengan instruktur, sarana prasarana, infrastruktur, program, dan kurikulum yang lebih sesuai dengan kebutuhan dunia kerja (Sholehuddin, 2021). Namun sayangnya, berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan jumlah instruktur di BLK secara nasional saat ini hanya 3.013 orang (Kemnaker, 2019). Berdasarkan hasil kajian Kementerian Tenaga Kerja RI, kebutuhan instruktur sampai dengan tahun 2019 di seluruh balai latihan kerja (BLK) sekitar 7.200 orang (Afrina, Ramdlaningrum, Buhaerah, Setiadi, & Mawesti, 2019). Padahal diketahui bahwa peran instruktur sangatlah strategis sebagai ujung tombak dalam menghasilkan SDM yang kompeten.

Penelitian ini dianggap penting karena selain pertimbangan di atas juga berdasarkan studi Manopo (dalam Nur Efendi, 2015) ditemukan beberapa fakta berikut:(1) pegawai yang telah lama bekerja kehilangan 30%-50% keterampilan yang diperlukan untuk menunjukkan kinerja; (2) data industri menunjukan bahwa banyak pegawai yang tidak memahami alasan kenapa mereka harus menunjukkan

kinerja yang lebih baik; (3) sebanyak 80% jumlah rupiah yang dikeluarkan untuk pelatihan tidak fokus terhadap kebutuhan yang diminta oleh pasar kerja. Sementara itu hasil studi yang dilakukan oleh Suliarso, Efgivia, and Yanuardi (2021) menyatakan bahwa penguatan kelembagaan tenaga kerja mandiri (TKM) yang berkolaborasi dengan BLK dapat menghasilkan tenaga kerja yang bervariasi melalui kesempatan pemanfaatan teknologi digital dari pelatihan yang diikuti. Studi tersebut menekankan perlunya kolaborasi antara TKM dengan BLK untuk penguatan kelembagaan. Dengan lain kata, untuk keperluan penguatan perlu dukungan dari pihak eksternal. Hal ini berbeda dengan studi yang dilakukan dalam penelitian ini di mana penguatan kelembagaan lebih ditekankan secara internal dalam organisasi BLK.

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

Penguatan kelembagaan bisa dimaknai sebagai upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan dan menjadikan lembaga atau organisasi agar lebih kuat, baik secara struktur maupun kultur (Yuniati, Susilo, & Albayumi, 2018). Dari penguatan tersebut akan didapat peningkatan efisiensi, efektivitas dan responsivitas dari kinerjanya. Penguatan kelembagaan yang berangkat dari sebuah teori kelembagaan yang muncul sebagai suatu konsep yang dilahirkan sekitar tahun 1970-an berfungsi sebagai cara untuk mengeksplorasi bagaimana organisasi menavigasi lingkungan kelembagaan yang lebih besar atau sistem aturan di sekitar organisasi mereka. Berdasarkan pendapat Subiyono yang dikutip oleh (Yuniati et al., 2018) agar peran kelembagaan dapat optimal maka harus berbasis pada pemanfaatan potensi sumber daya manusia lokal, sumber daya institusi lokal, sumber daya fisik lokal, dan sumber daya alam yang dimiliki daerah. Hal ini menunjukkan bahwa untuk penguatan kelembagaan BLK Bangkalan perlu memperhatikan kompetensi yang dimiliki pegawai yang secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan setiap perubahan yang dilakukan oleh manajemen (Herman, 2011).

Berdasarkan data yang ada di Kementerian Ketenagakerjaan RI (2021) jumlah penduduk yang bekerja yang pernah mengikuti pelatihan bersertifikat menurut jabatan 3 teknisi dan asisten profesional dan pendidikan yang ditamatkan, dari tahun 2017-2020 menunjukkan adanya kecenderungan penurunan dari 1.394.808 (2017) menjadi 1.253.485 (2020). Hal ini mengindikasikan penduduk Indonesia yang bekerja di level teknisi dan asisten profesional yang memiliki keterampilan mengalami penurunan. Namun, jumlah penduduk yang bekerja yang pernah mengikuti pelatihan bersertifikat menurut jabatan 5 tenaga usaha jasa dan tenaga penjualan dan pendidikan yang ditamatkan, dari Tahun 2017-2020 mengalami peningkatan dari 3.354.760 (2017) menjadi 3.932.008 (2020). Berdasarkan data tersebut dapat dinyatakan bahwa ada kecenderungan penduduk Indonesia kebanyakan sebagai pekerja di level bawah (low management) dan lebih suka bekerja sebagai tenaga lapang, seperti sebagai tenaga penjual, sopir, teknisi, dll.

Pentingnya kontribusi SDM sebagai salah satu pilar utama pendukung kesuksesan organisasi harus sejak dini disadari oleh pimpinan puncak (Rahardjo, 2021). Oleh sebab itu, organisasi dituntut untuk melakukan pengembangan berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas pengetahuan SDM-nya melalui berbagai pelatihan atau merangsang karyawannya agar “learning by doing” dalam sebuah semangat yang termaktub dalam learning organization.

Membangun SDM yang didasari oleh kapasitas organisasi untuk mempertahankan kemampuan SDM-nya merupakan langkah awal dalam penciptaan asset SDM organisasi yang strategis. Namun langkah awal tersebut bergantung pada proses untuk mencetak SDM yang berkompeten serta kemampuan organisasi untuk meningkatkan nilai tambah individu di dalamnya, seperti produktivitas. Dalam hal ini, penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi, dan Saat ini sudah banyak organisasi yang telah menggunakan model kompetensi (competency models) untuk membantu mereka mengenali pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi yang sangat penting (Rothwell, 2012).

Salah satu strategi untuk melakukan perubahan organisasi adalah melalui nilai pribadi yang sangat penting, yang dibutuhkan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, salah satu strategi untuk melakukan perubahan organisasi adalah melalui rekayasa faktor SDM. Peran SDM dalam menciptakan daya saing yang langgeng dianggap semakin penting karena faktor manusia selalu resisten

dalam situasi persaingan apapun sepanjang manusia itu berusaha untuk meningkatkan kompetensinya. Di sisi lain manusia sebagai pengendali teknologi memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan berkembang serta mampu menciptakan nilai produk atau jasa yang dihasilkan. Untuk itu, setiap organisasi harus mampu merespon perubahan yang terjadi dengan melakukan berbagai inovasi, sehingga organisasi tersebut memiliki SDM yang memiliki kompetensi tinggi.

Dalam manajemen SDM berbasis kompetensi, keputusan dan aktivitas yang dilaksanakan selalu mengacu kepada kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu yang dapat diukur dan diamati validitasnya berdasarkan hasil kerja dalam suatu organisasi. Dengan mengacu pada kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu dapat dibangun suatu sistem informasi manajemen SDM berbasis kompetensi yang terintegrasi (*integrated competencies based human resource management information system*). Sistem ini merupakan database yang dibagi berdasarkan fungsi manajemen SDM secara terpadu. Informasi yang dihasilkan selalu mengacu pada data kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu (Merry, 2022). Pengembangan kompetensi dimulai dengan penilaian terhadap kompetensi yang saat ini sudah dimiliki oleh SDM yang ada (Syardiansah, 2019). Kemudian dibandingkan dengan peta kompetensi yang telah disusun, sehingga dapat diketahui gap antara kompetensi yang seharusnya dimiliki dan yang diharapkan.

Berangkat dari kondisi ini, selanjutnya organisasi melakukan berbagai upaya pembangunan dan pengembangan kompetensi SDM, yang salah satunya melalui pelatihan (Ichdan, 2024) sehingga peta kompetensi tadi dapat terpenuhi dengan baik. Selanjutnya, organisasi melakukan evaluasi terhadap kompetensi yang sudah dibangun dan dikembangkan tadi, untuk mengetahui sampai sejauh mana upaya yang dilakukan telah mencapai sasaran peta kompetensi yang telah disusun. Upaya evaluasi ini harus senantiasa memperhatikan perkembangan situasi yang ada, sehingga apabila diperlukan organisasi bisa melakukan berbagai penyesuaian baik terhadap peta kompetensi maupun pengembangan kompetensi yang telah disusun.

Peningkatan kompetensi SDM bisa dilaksanakan oleh salah satu lembaga yang peduli dan menangani secara langsung keterampilan SDM yaitu Lembaga Pelatihan Kerja (BLK) (Jaelani, 2023). Lembaga ini ditugasi oleh pemerintah untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja Indonesia (Putra, 2020). Teknis untuk mendapatkan bantuan dari pemerintah adalah dengan mengajukan proposal. Setelah melalui proses seleksi proposal, BLK yang berhasil memperoleh bantuan yang berupa program pelatihan atau peralatan, wajib untuk melaksanakan pelatihan kepada masyarakat yang dianggap belum mampu untuk mengikuti pelatihan kerja dengan biaya sendiri (Nuraeni, 2019). Keberadaan lembaga ini juga dianggap penting untuk mengurangi masalah pengangguran baik di perkotaan maupun pedesaan di Indonesia. Studi yang dilakukan oleh Kurniawan (2023) menunjukkan peran penting lembaga pelatihan kerja dalam mengurangi pengangguran dan meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam memasuki dunia usaha dan dunia industri (DUDI) di Provinsi Kalimantan Selatan.

3. Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hal ini karena disesuaikan dengan sasaran yang ingin diperoleh dari penelitian ini yaitu memperoleh gambaran secara sistematis tentang informasi yang berupa fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan (Sugiyono, 2016). Penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahap. Tahap pertama adalah melakukan pemetaan permasalahan utama yang terjadi yaitu penguatan kelembagaan berbasis kompetensi untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Penguatan kelembagaan penting dilakukan karena dirasakan selama ini belum maksimal dalam menghasilkan lulusan yang berdaya saing. Tahap kedua dengan mengumpulkan data dari Balai Latihan Kerja (BLK), khususnya dari para informan (pengelola BLK dan alumni) yang ditentukan secara purposive melalui wawancara mendalam dan pengumpulan dokumen dengan pertimbangan karakteristik pekerja yang unik (seperti tingkat pendidikan, kondisi sosial ekonomi – budaya, sikap/perilaku) dan mengiriskan warganya dalam jumlah banyak sebagai pekerja migran (internasional) sehingga mewakili karakteristik penduduk Madura. Selain itu ditinjau dari sisi legalitas dan kepemilikan, lembaga ini di bawah naungan pemerintah daerah sehingga bisa diharapkan terjadi kontinuitas dalam penyelenggaraan pelatihan. Analisis dalam penelitian ini melibatkan interpretasi data tekstual tanpa menggunakan data numerik. Hal ini karena berfokus pada

pendeskripsian dan penganalisisan data melalui kata-kata dan bahasa, serta memberikan penjelasan rinci tentang informasi yang dikumpulkan .

Adapun waktu penelitian dimulai pada Oktober 2023 hingga data yang diperlukan terkumpul. Pihak yang dijadikan sebagai informan dalam penelitian yaitu orang yang dianggap memiliki pengetahuan mengenai permasalahan yang diteliti sehingga pemilihan informan dilakukan secara snowball sampling technique (Sugiyono, 2016). Melalui hasil wawancara mendalam, observasi, dan pengumpulan dokumen/studi literatur (seperti peraturan pemerintah, undang-undang, dan lainnya), data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara content analysis. Jadi proses penelitian berangkat dari yang luas, kemudian memfokus dan meluas lagi (Sugiyono, 2016).

Uji keabsahan data terkait dengan tingkat kebenaran data dan memperjelas data berdasarkan fakta yang ada di lapangan menggunakan teknik triangulasi. Menurut Sugiyono (2016) triangulasi merupakan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagi waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu. Peserta pelatihan di BLK Dinsosnakertrans Bangkalan tidak dibatasi hanya penduduk kota saja melainkan boleh dari luar kota Bangkalan (terutama dari pedesaan di kabupaten Bangkalan) sepanjang yang bersangkutan memiliki KTP dan berusia sekitar 18 tahun sampai dengan 35 tahun. Yang dilatih dan dididik di BLK selain tenaga kerja formal juga calon wirausaha.

4. Hasil dan pembahasan

Awal berdirinya Balai Latihan Kerja (BLK) berasal dari ide pembentukan Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) bidang industri pada tahun 1953. Pada tahun 1960 PPKPI diarahkan menjadi Pelatihan Pencari Kerja Pegawai Instansi agar menjadi tenaga kerja yang memiliki keterampilan. Pada tahun 1970, seiring dengan perkembangan zaman, terjadi perubahan dari PPKPI menjadi Balai Latihan Kerja dibawah pembinaan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. Dan sejak otonomi daerah Balai Latihan Kerja (BLK) berubah menjadi Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) yang berada dibawah naungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja di masing-masing daerah di Indonesia.

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) BLK Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bangkalan didirikan pada tahun 2012. Latar belakang pendirian UPTD BLK di lingkungan dinas tersebut adalah karena permasalahan klasik yang muncul dalam ketenagakerjaan di kabupaten Bangkalan yang hampir sama seperti di daerah lain di Indonesia yaitu para calon pelamar/pencari kerja yang kebanyakan berasal dari pedesaan di kabupaten Bangkalan banyak yang tidak memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai seperti yang diminta oleh para pengguna. Hal ini tergambar dari tingkat pendidikan yang dienyam oleh penduduk yang terlihat berikut ini :

Tabel 1. Sebaran Tingkat Pendidikan di Bangkalan, 2023

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SD	48950
2	SMP	14689
3	SMA	21470
4	Diploma	1493
5	Sarjana	Data tidak tersedia

Sumber: diolah

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat bahwa penduduk yang nantinya sebagai pekerja di Bangkalan didominasi oleh mereka dengan pendidikan yang masih rendah (SMA/SMK ke bawah) yang nota bene kualitas SDM-nya masih rendah dan belum kompeten sehingga daya saing SDM-nya rendah. Adanya dorongan dan tuntutan dari dunia kerja/industri (para pengguna) agar pemerintah bisa memfasilitasi ketersediaan calon pelamar/pencari kerja yang bisa memenuhi kualifikasi yang mereka butuhkan merupakan alasan lain keberadaan BLK sehingga pembentukan BLK ini dimaksudkan untuk melakukan pelatihan dan pembinaan terhadap pencari kerja agar memiliki kemampuan dan kompetensi seperti yang diharapkan para pengguna. Atas dasar itulah maka tugas pokok UPTD BLK Dinsosnakertrans Bangkalan melakukan sebagian kegiatan teknis di bidang pelatihan keterampilan,

pengetahuan, dan ketatausahaan serta pengelolaan BLK yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

Tugas yang diemban oleh UPTD BLK Bangkalan di atas tidak terlepas dari fungsi UPTD tersebut yang termuat dalam peraturan daerah (Kabupaten Bangkalan) No. 16 tahun 2011, di mana terdapat berbagai fungsi yang melekat di UPTD BLK, di antaranya adalah pengumpulan bahan, pengolahan data dan penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan pelatihan serta kerja sama pelatihan. Pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga ini diadakan setiap tahun sesuai dengan anggaran yang diterima dari pemerintah pusat. Selama ini BLK Dinsosnakertrans Kabupaten Bangkalan telah melaksanakan pelatihan untuk 7 bidang kejuruan yang rinciannya terlihat berikut.

Tabel 2. Pelatihan Keterampilan yang Diselenggarakan BLK Bangkalan

No	Jenis	Pelatihan	Maksimum Peserta
1	Kejuruan Komputer	16	5 kali
2	Kejuruan Las Listrik	16	5 kali
3	Kejuruan Otomotif	16	5 kali
4	Kejuruan Menjahit	16	5 kali
5	Kejuruan Bordir	16	5 kali
6	Kejuruan Listrik	16	5 kali
7	Kejuruan Pertukangan	16	5 kali

Sumber: Wawancara dengan BLK Bangkalan

Walau cukup banyak lulusan yang telah dihasilkan namun sebagian besar mereka belum bisa dinyatakan kompeten di bidang jenis pelatihan yang diikuti. Padahal sasaran pelatihan bukan mencari kerja bagi lulusannya melainkan adalah mencari keterampilan dengan dilatih selama sekitar satu bulan atau selama 240 jam per angkatan. Sasaran ini tidak berbeda dengan yang dinyatakan Dessler (2015) yang mengemukakan bahwa :

“Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”

Sedangkan pelatihan kerja menurut undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal I ayat 9. Adalah:

“keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan”.

Pada dasarnya pendirian lembaga pelatihan kerja dimaksudkan untuk membekali para siswa dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memadai sesuai dengan yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Kepentingan para siswa perlu diutamakan dengan salah satu upayanya adalah melalui penguatan kelembagaan pelatihan kerja. Melalui penguatan kelembagaan diharapkan bisa memberikan keyakinan penyelenggaraan pelatihan secara kontinyu dan bermutu. (A. M. Putri, Syamsu, & Triono, 2024).

Dalam rangka pengoptimalan dan pendayagunaan kelembagaan (institutional empowerment) maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan adalah:

1. Menjadikan mampu (to enable) lembaga pelatihan mengelola secara mandiri berbagai kebutuhan pelatihan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan keterampilan dan pengetahuan karyawan (terutama tenaga instruktur) yang sesuai atau matching dengan perkembangan teknologi (terlebih memasuki era revolusi industri 4.0). Untuk menjadikan mampu mengelola kelembagaan juga diperlukan sumber daya lainnya, seperti dana atau anggaran yang memadai untuk mendanai semua kegiatan.
2. Memberi kesempatan (to chance) lembaga untuk berkreasi dalam menjalankan fungsinya meski terdapat SOP dalam setiap pekerjaan yang ditangani. Selain itu pemerintah daerah bisa memfasilitasi

- lembaga pelatihan untuk membangun jejaring kerjasama dengan berbagai instansi baik di pemerintahan maupun swasta.
3. Penataan kapasitas kelembagaan melalui perbaikan manajemen kelembagaan di antaranya struktur kelembagaan, pola kepemimpinan, dan transparansi. Struktur perlu dibuat yang ramping, efisien, dan tepat sasaran. Sedangkan pola kepemimpinan diubah dengan gaya kepemimpinan yang lebih mengedepankan partisipasi para karyawan. Temuan ini mendukung temuan Sri Yuniati et al, (2017).
 4. Aspek legalitas, akreditasi, dan penilaian kinerja. Sesuai dengan yang diamanatkan dalam UU No. 20 tahun 2003 pasal 62 maka lembaga yang bergerak di pelatihan kerja harus memiliki izin dari pemerintah daerah. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan input layanan dan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Untuk mencapai maksud tersebut lembaga pelatihan kerja juga perlu mengantongi akreditasi dari Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Non Formal (BAN-PNF)

Mewujudkan penguatan kelembagaan yang berbasis kompetensi sebuah lembaga pelatihan kerja perlu memiliki delapan aspek yang menurut Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LA BLK) sebagai syarat sebuah lembaga dikatakan kredibel atau tidak. Kedelapan aspek untuk penguatan kelembagaan berbasis kompetensi tersebut adalah:

1. Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja diartikan sebagai kualifikasi pekerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar nasional yang disepakati. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan jenis pekerjaan penting dimiliki dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diperoleh gambaran bahwa para instruktur pada umumnya memiliki kompetensi kerja yang memadai dengan tugasnya walau ada keterbatasan dengan fasilitas pelatihan. Hal ini karena adanya upaya retensi mereka terhadap kinerja kelembagaan (Mwosi, Eton, Olupot, & Ogwel, 2024).

2. Kurikulum

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan satuan pembelajaran yang mencakup isi dan bahan pembelajaran yang dipedomani dalam aktivitas belajar mengajar yang diberikan oleh suatu lembaga penyelenggara pendidikan atau pelatihan yang berisi rancangan pelajaran yang akan diberikan kepada peserta/siswa dalam satu periode jenjang pendidikan. Kurikulum untuk setiap jenis pelatihan berbeda-beda namun pada dasarnya penyusunan kurikulumnya disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja/industri sehingga tidak menutup kemungkinan adanya pembaharuan kurikulum. Untuk setiap pelatihan semua materi yang ada dalam kurikulum harus tuntas diberikan/diajarkan kepada peserta pelatihan. Modul pelatihan yang merupakan cerminan kurikulum biasanya tersedia di UPTD. Kurikulum yang dirancang oleh BLK pada umumnya tidak seluruhnya dijalankan secara kaku tapi disesuaikan dengan kebutuhan pengguna lulusan (Nuraeni, 2019). Kurikulum yang digunakan oleh BLK/BLK di Bangkalan walau telah mengacu pada pedoman standar nasional yang telah disusun oleh pemerintah pusat namun tetap perlu ditinjau kembali untuk disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja/industri lokal. Untuk itu lembaga ini harus berani berimprovisasi dengan melakukan kajian melalui diskusi tentang penyusunan kurikulum yang sesuai dengan industri dan metode mengajar serta pengajaran yang mudah diterima oleh peserta/siswa dan didesain secara fleksibel.

3. Materi Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu mekanisme penting bagi upaya peningkatan kualitas SDM (Rodriguez & Walters, 2017). Sesuai dengan UU Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003 pelatihan merupakan pendidikan pada tanah pendidikan nonformal. Pelatihan telah banyak diselenggarakan oleh lembaga penyelenggara jasa pelatihan (Clarke, 2004; Heinrich, Mueser, Troske, Jeon, & Kahvecioglu, 2013). Program pelatihan pada umumnya dipahami sebagai upaya untuk (a) meningkatkan dan atau menyelaraskan pengetahuan dan skills karyawan sesuai kebutuhan dan atau perubahan dunia kerja (Hawley & Barnard, 2005), yang pada gilirannya dapat (b) meningkatkan daya tahan perusahaan dalam persaingan dunia usaha (Ing, Lee, Chan, Alipal, & Hamid, 2019; Ninan, Roy, & Thomas, 2019). Di antara kajian yang perlu diperhatikan adalah materi pelatihan yang memenuhi tuntutan dunia kerja/industri. Materi pelatihan dapat menjadi sarana untuk menyebarluaskan keahlian pelatihan serta pesan pelatihan itu sendiri. Materi pelatihan adalah bagian penting dari setiap program atau kegiatan yang melibatkan akuisisi pengetahuan dan retensi.

Pendekatan terbaik untuk mengembangkan bahan ajar adalah mulai dengan memeriksa rencana pelatihan dan sumber daya yang tersedia. Mengembangkan manual materi pelatihan merupakan bagian penting dalam merancang program pelatihan secara formal (Dessler, 2015). Sebuah materi manual pelatihan formal menjamin konsistensi dalam penyajian program pelatihan. Materi pelatihan yang disusun harus sesuai dengan kebutuhan. Untuk itu dalam membuat materi pelatihan perlu memperhatikan hal-hal berikut: (a) buat catatan penting sebelum menyusun materi, (b) membangun materi pelatihan dengan kebutuhan peserta, (c) buat handout dari bahan yang sama, (d) membuat buku pelatihan, (e) bagikan materi sebelum pelatihan dimulai, (f) keahlian teknis, (g) Ukuran kelas, dan (h) Adaptasi

4. Tata Kelola

Tata kelola (governance) kelembagaan yang baik tidak dapat dilepaskan dari prinsip-prinsip dasar penyelenggaraan yang transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas. Transparansi, adalah proses keterbukaan untuk menyampaikan aktivitas yang dilakukan sehingga pihak luar (pemangku kepentingan) dapat mengawasi dan memperhatikan aktivitas tersebut. Memfasilitasi akses informasi merupakan hal yang terpenting untuk menginformasikan dan mendorong partisipasi masyarakat dalam pengelolaan sumber daya. Komponen transparansi mencakup keseluruhan informasi lembaga, ketepatan waktu dalam pelayanan informasi, ketersediaan informasi bagi publik, dan adanya upaya untuk memastikan sampainya informasi kepada kelompok masyarakat. Partisipasi (inklusifitas), adalah proses pelibatan pemangku kepentingan (stakeholder) seluas mungkin dalam pembuatan kebijakan. Masukan yang beragam dari berbagai pihak dalam proses pembuatan kebijakan lembaga pelatihan dapat membantu pembuat kebijakan untuk mempertimbangkan berbagai persoalan, perspektif, dan opsi-opsi alternatif dalam menyelesaikan suatu persoalan pelatihan. Komponen yang menjamin akses partisipasi publik mencakup: tersedianya ruang formal melalui forum-forum yang relevan (sarasehan, FGD, dsb), proses yang inklusif dan terbuka, dan adanya kepastian masukan dari publik akan diakomodir di dalam penyusunan kebijakan. Hal ini menunjukkan perlunya kerjasama antar lembaga dan masyarakat seperti yang dihasilkan dari studi Lopuhaa and Ginting (2024) bahwa untuk penguatan kelembagaan PKK melalui para anggotanya perlu kerjasama untuk mengurangi masalah stunting di kota Tasikmalaya. Akuntabilitas, adalah mekanisme tanggung-gugat antara pembuat kebijakan dengan stakeholder yang dilayani. Adanya mekanisme akuntabilitas memberikan kesempatan kepada stakeholder untuk meminta penjelasan dan pertanggungjawaban apabila terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan konsesus dalam pelaksanaan tata kelola di lembaga pelatihan. Di dalam dokumen indikator tata kelola, akses kepada keadilan (access to justice) dikategorikan sebagai bagian dari mekanisme akuntabilitas.

5. Instruktur dan tenaga pelatihan

Tenaga instruktur yang dimiliki oleh BLK ini sebanyak 10 orang dengan status kepegawaian: 6 instruktur sebagai pegawai aktif, dan 4 instruktur pegawai tidak aktif (purna tugas/pensiun). Untuk instruktur yang masih aktif maka mereka diwajibkan setiap hari hadir di kantor (walau tidak ada kegiatan pelatihan) dengan tugas untuk memperbaiki, merawat, membersihkan, dan menyiapkan peralatan yang dibutuhkan untuk pelatihan menjadi "ready to use". Sedangkan instruktur tidak aktif (pensiun) tidak ada kewajiban hadir di kantor setiap hari. Mereka ada di kantor ketika ada kegiatan pelatihan. Menilik dari jumlah instruktur dengan kejuruan yang diselenggarakan oleh BLK ini maka sesungguhnya masih terjadi "lag" tenaga instruktur sehingga perlu dipikirkan ke depannya untuk penambahan jumlah instruktur terutama juga karena alasan regenerasi tenaga instruktur.

6. Sarana dan Prasarana

Sarana adalah semua peralatan dan perlengkapan yang secara langsung digunakan dalam proses pelaksanaan pelatihan. Sedangkan prasarana adalah semua komponen yang secara tidak langsung dapat menunjang berjalannya proses pelatihan. Di lembaga pelatihan kerja ini kondisi sarana dan prasarana untuk kegiatan pelatihan di kejuruan tertentu cukup canggih dan bagus serta memadai untuk peningkatan keterampilan peserta. Misalkan untuk pelatihan otomotif R2 tersedia sepeda motor sistem 2 TAK, dan 4 TAK, baik yang menggunakan transmisi manual maupun yang sistem matic. Begitu pula untuk pelatihan menjahit tersedia mesin jahit yang cukup canggih (otomatis). Untuk pelatihan desain grafis juga tersedia komputer dan peralatan lainnya yang memadai. Hanya peralatan mesin bubut yang kondisinya sudah usang sehingga perlu diperbaiki/pengadaan baru. Sedangkan untuk prasarana yang dimiliki oleh lembaga pelatihan ini berdasarkan pengamatan di lapangan masih dianggap layak dan memenuhi persyaratan, seperti tersedianya ruang perkantoran, musholla/masjid,

kantin, aula, bahkan tersedia asrama untuk siswa. Hal ini sejalan dengan temuan dari studi yang dilakukan oleh Amanah, Sena, dkk (2024) yang menyatakan bahwa penggunaan sarana prasarana yang bijak diperlukan untuk kelangsungan pembangunan jangka panjang.

7. Administrasi Keuangan

Beberapa komponen administrasi keuangan yang perlu diperhatikan terdiri dari penganggaran keuangan, pengelolaan keuangan, perencanaan keuangan, pencarian keuangan, pengendalian keuangan, pemeriksaan keuangan dan penyimpanan keuangan. Apabila seluruh komponen tersebut berfungsi maka akan membentuk kinerja administrasi keuangan yang baik, sehingga tujuan organisasi ataupun penguatan kelembagaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

8. Asesmen

Asesmen mandiri bertujuan untuk mengetahui gambaran kompetensi instruktur. Data hasil asesmen ini dapat digunakan sebagai acuan dalam menyusun pelatihan instruktur yang berbasis pada kebutuhan setiap level kompetensi. Makin tinggi level seorang instruktur, makin tinggi pula kualifikasinya, makin tinggi pula tugas dan tanggungjawabnya. Dengan level kompetensi yang jelas, diharapkan kualitas instruktur akan terus meningkat sehingga kualitas lulusan sebagai tenaga kerja siap pakai juga akan turut meningkat.

5. Kesimpulan

Ternyata mendidik dan melatih seseorang menjadi wirausaha jauh lebih sulit dibanding mendidik dan melatih menjadi tenaga kerja formal yang terampil (transkrip wawancara dengan instruktur, 2023). Oleh karena itu pemerintah dan swasta diharapkan dapat mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia melalui penguatan lembaga pelatihan kerja. Penguatan kelembagaan diharapkan mampu mencetak tenaga kerja formal yang terampil dan yang lebih utama bisa mendidik calon wirausaha yang tangguh. Oleh karena itu penguatan kelembagaan berbasis kompetensi haruslah memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh pihak otoritas yang dalam hal ini adalah Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan, Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini Nonformal dan Informal serta Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja .

Berdasarkan hasil studi ternyata terdapat beberapa aspek yang masih perlu mendapat perhatian untuk penguatan kelembagaan. Aspek-aspek tersebut adalah: (1) kondisi sarana prasarana pelatihan, khususnya untuk bidang kejuruan teknik mesin, (2) penambahan jumlah tenaga instruktur yang masih kurang dibandingkan dengan jumlah siswa yang mengikuti pelatihan (3) peningkatan kompetensi instruktur yang mana instruktur perlu memiliki kompetensi metodologi dan teknis yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi yang harus dimiliki.

Limitasi dan studi lanjutan

Kondisi demografi yang berbeda di setiap wilayah provinsi dan daerah baik itu yang menyangkut pendidikan, SARA, maupun budaya menjadikan operasional program yang dijalankan oleh lembaga pelatihan kerja perlu disesuaikan dengan kondisi tersebut. Hal ini dimaksudkan untuk menjadi efektifnya program tersebut dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja sehingga bisa mengurangi angka pengangguran di daerah tersebut.

Studi yang dilakukan di Madura ini meski bisa memberikan simpulan yang cukup berguna untuk memberikan wawasan dalam peningkatan kompetensi tenaga kerja yang tidak saja dalam kaitannya untuk mendidik dan menyiapkan tenaga kerja formal yang terampil tetapi juga mendorong menjadi wirausahawan yang tangguh namun studi ini memiliki keterbatasan dalam hal:

1. Cakupan penelitian yang terbatas di Madura dengan responden penduduk Madura yang secara demografi berbeda dengan penduduk di wilayah lain di Indonesia maka penerapan hasil studi ini perlu pengkajian lebih jauh lagi untuk dilakukan studi.
2. Penelitian ini hanya mengkaji variabel penguatan BLK dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja dengan merekomendasikan 8 aspek yang perlu diperhatikan untuk penguatan tersebut. Tidak menutup kemungkinan dalam studi lanjutan bisa dikembangkan menjadi lebih banyak aspek dalam penguatan BLK untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkompeten.
3. Meski dari studi ini bisa ditarik sebuah benang merah yang penting yaitu temuan di lapangan yang menunjukkan bahwa melatih tenaga kerja yang siap menjadi wirausahawan lebih sulit daripada

melatih tenaga kerja yang bekerja di sektor formal namun perlu ada studi lanjutan yang bisa memberikan solusi atas permasalahan bagaimana mendidik tenaga kerja yang siap menjadi wirausahawan.

Ucapan terima kasih

Pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Trunojoyo Madura cq Ketua Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat yang telah mendanai penelitian kami di 2024 ini.
2. Kepala Balai Latihan Kerja kabupaten Bangkalan yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di wilayahnya.
3. Teman-teman dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura, perwakilan BLK, dan pemangku kepentingan lainnya yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk berdiskusi dalam wadah FGD.

Referensi

- Afrina, E., Ramdhaningrum, H., Buhaerah, P., Setiadi, T., & Mawesti, D. (2019). Praktik Baik Pelatihan Vokasi Di Indonesia: Studi Kasus Tiga Balai Latihan Kerja Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Dan Swasta.
- Antara, K. B. (2015). Menaker Ingatkan Pelajar, Mahasiswa Siapkan Kompetensi Kerja.
- Bimantoro, A., Pramesti, W. A., Bakti, S. W., Samudra, M. A., & Amrozi, Y. (2021). Paradoks Etika Pemanfaatan Teknologi Informasi Di Era 5.0. *Jurnal Teknologi Informasi*, 7(1), 58-68.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14.
- Farida, L. (2018). *Analisis Strategi Pengembangan Produk Pangan Lokal Dalam Meningkatkan Industri Kreatif Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kecamatan Bandar Sribawono Kabupaten Lampung Timur)*. Uin Raden Intan Lampung.
- Huda, M., Koestalam, P., & Wibowo, M. A. (2015). *Kajian Parameter Peningkatan Daya Saing Kontraktor Kualifikasi Kecil Dan Menengah Di Indonesia*. Doctor Program In Civil Engineering.
- Ichdan, D. A. (2024). The Effect Of Training, Work Environment, Motivation, Job Satisfaction, And Career Satisfaction On Employee Productivity. *Annals Of Management And Organization Research*, 6(1), 57-69.
- Ing, T. S., Lee, T. C., Chan, S. W., Alipal, J., & Hamid, N. A. (2019). An Overview Of The Rising Challenges In Implementing Industry 4.0.
- Jaelani, M. (2023). Implementasi Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Balai Latihan Kerja (Blk) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Dalam Upaya Mengurangi Pengangguran: Bahasa Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 138-149.
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 39-50. Doi:10.35912/Simo.V4i1.1779
- Kemnaker, B. H. (2019). Hadapi Industri 4.0, Peranan Instruktur Blk Terus Diperkuat.
- Kurniawan, D. (2023). *Peran Lembaga Pelatihan Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran Dan Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Studi Kasus Balai Latihan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan*. Universitas Islam Kalimantan Mab.
- Lopuhaa, H. M., & Ginting, A. H. (2024). Empowerment Of Pkk Members For Reducing Stunting In The Tasikmalaya City. *Journal Of Sustainable Tourism And Entrepreneurship*, 5(3), 191-201.
- Merry, A. (2022). Penerapan Metode Gauging Absence Of Pnerequisites (Gap) Dalam Promosi Jabatan Karyawan Tetap Pada Pt. Abc. *Penerapan Metode Gauging Absence Of Pnerequisites (Gap) Dalam Promosi Jabatan Karyawan Tetap Pada Pt. Abc*.
- Mwosi, F., Eton, M., Olupot, S. P., & Ogwel, B. P. (2024). Employee Retention And Organizational Performance In Kabale District Local Government, Uganda. *Annals Of Management And Organization Research*, 6(1), 1-12.
- Ninan, N., Roy, J. C., & Thomas, M. R. (2019). Training The Workforce For Industry 4.0
- Nuraeni, Y. (2019). Peran Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Dalam Meningkatkan Peluang Masyarakat Memasuki Dunia Usaha & Dunia Industri. *Prosiding Pkm-Csr*, 2.

- Peraturan Daerah Kabupaten Bangkalan Nomer 16 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Perda Kab. Bangkalan No 3 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomer 11 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional Di Daerah
- Pratomo, Y. S. (2020). Pembangunan Ketenagakerjaan Dalam Rangka Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja (Studi Kasus Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Di Kota Surakarta). *Public Service And Governance Journal*, 1(1), 27-60.
- Putra, S. (2020). Dampak Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Guru Kejuruan Bidang Kemaritiman Di Indonesia. *Jurnal Widya Swara Indonesia*, 1(3), 120-129.
- Putri, A. M., Syamsu, S., & Triono, A. (2024). Policy To Replace Electronic Card Into Population Digital In South Lampung Regency. *Journal Of Governance And Accountability Studies*, 4(1), 19-29.
- Putri, S. Y. (2018). Upaya Pemerintah Indonesia Di Era Pemerintahan Presiden Joko Widodo Dalam Meningkatkan Daya Saing Sektor Ketenagakerjaan. *Jurnal Lemhannas Ri*, 6(3), 19-33.
- Rahardjo, D. A. S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 1-114.
- Riyadi, H. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerjasama Implikasinya Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat*. Unpas.
- Rothwell, W. J. (2012). Competency-Based Human Resource Management. *The Encyclopedia Of Human Resource Management: Hr Forms And Job Aids*, 45-47.
- Satarudin, S., Suprianto, S., & Sujadi, S. (2021). Survey Pekerja Sektor Informal Dan Sektor Formal Era Revolusi Industri Di Kota Mataram. *Journal Of Economics And Business*, 7(2), 175-194.
- Sholehuddin, M. S. (2021). *Konsep Kebijakan Mutu Pendidikan Dalam Pengelolaan Mtsn Model*: Penerbit Nem.
- Sugiyono, S. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D.
- Suliarso, M., Efgivia, M. G., & Yanuardi, Y. (2021). Monograf Pembelajaran Online Matematika Berbasis Blended Learning.
- Syardiansah, S. (2019). Peranan Kuliah Kerja Nyata Sebagai Bagian Dari Pengembangan Kompetensi Mahasiswa: Studi Kasus Mahasiswa Universitas Samudra Kkn Tahun 2017. *Jim Upb (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 57-68.
- Uu Ri No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Uu Ri No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Wispondono, Rahayu, E. S., D.K, N., & Setya, D. (2018). Training Center In Madura (Problems And Challenges).
- Yuniati, S., Susilo, D., & Albayumi, F. (2018). Penguatan Kelembagaan Dalam Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Petani Tebu. *Unej E-Proceeding*, 498-505.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213-232. Doi:10.35912/Simo.V3i1.677