

TINJAUAN KRITIS PENGELOLAAN BALAI LATIHAN KERJA

No. 19/an.PKA/LB/XI/2019

PUSAT KAJIAN ANGGARAN
BADAN KEAHLIAN
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

Executive Summary

Kontribusi angkatan kerja menurut tingkat pendidikan pada 2019 secara nasional tidak menunjukkan perubahan yang signifikan jika dibandingkan dengan Februari 2018 dan Agustus 2018. Kondisi ini menjadi tantangan bagi Pemerintah agar angkatan kerja yang meningkat dan masih didominasi oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan dasar dan menengah mampu diserap oleh pasar tenaga kerja. Memastikan angkatan kerja tersebut memiliki kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja merupakan pekerjaan rumah yang harus terus dilakukan oleh Pemerintah. Salah satu langkah yang dilakukan oleh Pemerintah adalah melalui pengelolaan Balai Latihan Kerja (BLK), baik yang dimiliki oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Untuk memperkuat peran BLK dalam upaya penyerapan tenaga kerja, Pemerintah menetapkan revitalisasi pendidikan vokasi (Sekolah Menengah Kejuruan dan Balai Latihan Kerja) menjadi salah satu agenda utama dalam Rencana Kerja Pemerintah tahun 2020. Revitalisasi ini akan membawa hasil memuaskan, jika Pemerintah benar-benar mampu memastikan faktor krusial apa saja yang harus direvitalisasi. Tulisan ini akan mencoba mengkaji faktor-faktor krusial tersebut, dengan melakukan penelitian lapangan ke beberapa balai latihan kerja yang berada di Provinsi DKI Jakarta, Provinsi Jawa Barat, dan Kota Bogor.

Hasil *indepth interview* terhadap 7 (tujuh) BLK, Kadin DKI Jakarta dan Apindo DKI Jakarta menunjukkan bahwa pengelolaan BLK belum optimal. Masih ditemukan berbagai kendala dalam pengelolaan BLK yaitu pertama, ketersediaan jumlah instruktur yang ada belum memadai atau belum mencapai jumlah yang ideal sebagai instruktur permanen disertai dengan kompetensi antar instruktur yang tidak merata. Kedua, secara umum, sarana dan prasarana di balai latihan kerja yang menjadi sampel penelitian belum memadai, dilihat dari perbandingan jumlah ruang kelas yang masih lebih rendah dibandingkan besarnya minat masyarakat yang mendaftar pelatihan dan peralatan praktik yang tidak lagi sesuai dengan kemajuan teknologi dan industri. Ketiga, pengelolaan balai latihan kerja masih belum mampu *link and match* dengan kebutuhan industri.

Berdasarkan beberapa persoalan di atas, maka ada beberapa hal yang harus menjadi fokus dan perhatian Pemerintah agar revitalisasi yang akan dilaksanakan dapat memberikan hasil yang memuaskan yaitu pertama, meningkatkan ketersediaan instruktur, baik kuantitas maupun kualitas serta meningkatkan kesejahteraan instruktur sehingga instruktur dapat lebih terpacu dalam meningkatkan kompetensinya. Kedua, peremajaan alat praktik serta sarana dan prasarana balai-balai latihan kerja melalui Dana Alokasi Khusus Fisik (DAK Fisik) Bidang Pelatihan Kerja. Ketiga, menciptakan kolaborasi yang kuat antara Pemerintah, balai latihan kerja dan industri. Kolaborasi tersebut sekurang-kurangnya mencakup penyusunan penyesuaian dan penetapan perubahan SKKNI, penyusunan kurikulum dan modul pelatihan (termasuk pembaharuan), peremajaan alat praktik pelatihan dan sarana prasarana pelatihan melalui *Corporate Social Responsibility* (CSR), penempatan dan pemagangan peserta pelatihan, pemenuhan dan pengembangan instruktur non PNS, serta pembentukan dewan pengawas yang melibatkan semua pemangku kepentingan.

TINJAUAN KRITIS PENGELOLAAN BALAI LATIHAN KERJA

Rendy Alvaro, S.Sos., Dahiri, S.Si., M.Sc.,
Savitri Wulandari, S.E., Robby Alexander Sirait, S.E., M.E.

Dalam kurun waktu lima tahun terakhir, jumlah penduduk umur 15 tahun ke atas yang termasuk angkatan kerja mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Tahun 2015-2018 secara berurutan sebesar 122,4 juta orang, 125,44 juta orang, 128,06 juta orang, dan 131,01 juta orang. Sedangkan 2019, angkatan kerja per Agustus 2019 mencapai 133,56 juta orang. Jumlah tersebut naik sebanyak 2,55 juta orang apabila dibandingkan dengan keadaan Agustus 2018 (BPS, 2019). Secara nasional, kontribusi angkatan kerja menurut tingkat pendidikan pada 2019 tidak menunjukkan perubahan yang signifikan dibandingkan dengan Februari 2018 dan Agustus 2018. Saat ini, sebagian besar angkatan kerja Indonesia masih didominasi oleh penduduk usia produktif dengan tingkat pendidikan sekolah dasar, yakni hampir mencapai 55 persen. Sementara pendidikan menengah hampir mencapai 30 persen dan pendidikan tinggi sebesar 13 persen (BPS, 2019).

Kondisi ini menjadi tantangan dan pekerjaan rumah yang harus diselesaikan. Pemerintah harus mampu memastikan angkatan kerja yang meningkat dan masih didominasi berpendidikan dasar dan menengah dapat diserap oleh pasar tenaga kerja. Untuk itu, memastikan angkatan kerja tersebut memiliki kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja merupakan pekerjaan rumah yang harus terus diselesaikan oleh Pemerintah. Salah satu langkah yang dilakukan oleh Pemerintah adalah melalui pengelolaan Balai Latihan Kerja (BLK), baik yang dimiliki oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah.

BLK adalah wadah yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah keterampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Pelatihan yang diadakan oleh BLK berguna untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri. Adapun sasaran kegiatan ini adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan memiliki etos kerja produktif sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri. BLK dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan lembaga pelatihan yang mampu mencetak tenaga kerja yang siap terjun ke dalam dunia kerja. Keberadaan BLK dapat menjadi langkah efektif

dalam mengatasi permasalahan pengangguran dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja di daerah.

Untuk memperkuat peran BLK dalam upaya penyerapan tenaga kerja, Pemerintah menetapkan revitalisasi pendidikan vokasi (Sekolah Menengah Kejuruan dan Balai Latihan Kerja) menjadi salah satu agenda utama dalam Rencana Kerja Pemerintah tahun 2020. Revitalisasi dapat diartikan sebagai proses, cara, perbuatan menghidupkan atau menggiatkan kembali suatu hal untuk tujuan tertentu. Dengan demikian revitalisasi pendidikan vokasi melalui BLK merupakan sebuah proses, cara atau perbuatan untuk menggiatkan kembali BLK sebagai lembaga yang berfungsi mempersiapkan angkatan kerja untuk dapat terserap oleh pasar.

Revitalisasi ini akan membuat hasil memuaskan, apabila Pemerintah benar-benar mampu memastikan faktor krusial apa saja yang harus direvitalisasi. Tulisan ini akan mencoba mengkaji faktor-faktor krusial tersebut, dengan melakukan penelitian lapangan ke beberapa balai latihan kerja yang berada di Provinsi DKI Jakarta, Provinsi Jawa Barat, dan Kota Bogor¹, serta studi literatur di daerah lainnya. Penelitian lapangan menggunakan teknik *indepth interview* kepada Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Kota Jakarta Selatan, PPKD Kota Jakarta Pusat, PPKD Kota Jakarta Timur, Pusat Pelatihan Kerja Khusus Pengembangan Las Condet, Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri (PPKPI) DKI Jakarta, Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung, Kamar Dagang Indonesia DKI Jakarta, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) BLK Kota Bogor.

TINJAUAN KRITIS : STUDI KASUS DI DKI JAKARTA, KOTA BOGOR DAN JAWA BARAT

Keberhasilan peran BLK untuk menciptakan tenaga kerja yang mampu terserap oleh pasar sangat ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain adalah instruktur, sarana

¹Pemilihan sampel penelitian lapangan didasarkan pada pertimbangan penulis yang berpandangan bahwa wilayah-wilayah yang menjadi sentral perekonomian nasional sudah pasti memiliki sumber daya yang lebih baik dalam pengelolaan BLK dibandingkan dengan daerah yang bukan sentral perekonomian nasional. Sumber daya yang lebih baik tersebut akan memberikan pilihan yang lebih besar dan leluasa bagi Pemerintah Daerah untuk mendorong pengembangan pengelolaan BLK. Artinya, dengan sumber daya yang lebih baik, pengelolaan BLK pada wilayah dimaksud juga berjalan dengan baik tanpa ada hambatan/kendala yang signifikan, dibanding wilayah lain yang bukan sentral perekonomian nasional. Wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Jabodetabek) merupakan wilayah yang merupakan salah satu sentral terbesar perekonomian nasional. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada pengelolaan pada beberapa balai-balai latihan kerja yang berada di wilayah tersebut.

dan prasarana, serta *link and match* dengan kebutuhan industri. Kajian ini akan difokuskan kepada ketiga faktor tersebut. Hasil *indepth interview* terhadap 7 (tujuh) BLK, Kadin DKI Jakarta dan Apindo DKI Jakarta masih ditemukan berbagai kendala dalam pengelolaan BLK, baik dilihat dari sisi instruktur, sarana dan prasarana, serta *link and match* BLK dengan kebutuhan industri.

Ketersediaan instruktur. Instruktur dan tenaga pelatihan merupakan tulang punggung penyelenggaraan pelatihan yang efektif. Berdasarkan hasil *indepth interview*, ketersediaan jumlah instruktur permanen yang ada belum memadai atau belum mencapai jumlah yang ideal. Untuk responden pusat pelatihan kerja yang berada di DKI Jakarta, ketersediaan jumlah instruktur permanen masih dibawah kondisi ideal yakni 2 (dua) orang untuk setiap jurusan, sebagaimana mengacu pada aturan pemerintah daerah DKI yang mengatur tentang pusat latihan kerja². Salah satu penyebab kekurangan instruktur ini disebabkan oleh kebijakan pengadaan PNS yang diberlakukan oleh Pemerintah Pusat. Kebijakan moratorium pengadaan PNS yang sempat diterapkan dan terbatasnya jumlah formasi yang disetujui oleh Pemerintah Pusat menjadi penghambat pemenuhan kebutuhan instruktur. Kondisi yang sama juga terjadi di UPTD BLK Kota Bogor. Hingga saat ini, belum ada satu orang pun yang menjadi instruktur permanen. Kurang memadainya instruktur juga mayoritas terjadi di balai-balai latihan kerja daerah di Indonesia. Terbatasnya jumlah instruktur merupakan permasalahan utama yang dihadapi balai latihan kerja daerah di seluruh Indonesia³. Meski rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) telah dilakukan, tetapi formasi posisi instruktur sudah sejak lama tidak dibuka⁴. Bahkan terjadi perpindahan posisi (mutasi) dari instruktur ke posisi yang lain yang menyebabkan jumlah instruktur semakin berkurang⁵. Implikasi dari jumlah instruktur yang jauh dari ideal tersebut adalah sering kali instruktur dibebani dengan tugas tambahan di luar kewajiban mengajar seperti mengurus administrasi pelatihan, menjaga asrama, dan lain-lain⁶. Hal ini juga ditemukan pada saat wawancara mendalam di PPKD Jakarta Timur, PPKD Jakarta Pusat dan UPTD BLK Kota Bogor.

²Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 25 Tahun 2015 Tentang Pelatihan Kerja
³Afrina, Eka, dkk. 2019. Praktik Baik Pelatihan Vokasi di Indonesia: Studi Kasus Tiga Balai Latihan Kerja Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan Pihak Swasta, Perkumpulan Prakarsa, Jakarta, hlm 26.

⁴ibid

⁵ibid

⁶ibid

Untuk menyiasati belum memadainya jumlah instruktur, balai-balai latihan kerja mempekerjakan instruktur swasta dengan mekanisme *open recruitment*, yang mayoritas merupakan pendidik di lembaga pendidikan vokasi dan praktisi yang sesuai dengan jurusan yang diselenggarakan oleh balai latihan kerja. Selain itu, cara lain yang ditempuh oleh balai latihan kerja atau PPKD adalah menjalin kerjasama dengan perusahaan terkait penugasan praktisi industri untuk menjadi instruktur. Namun, belum semua PPKD dapat menerapkan hal serupa, yang salah satunya disebabkan oleh ketidaksesuaian gaji yang diminta oleh praktisi dengan honorarium yang ditetapkan PPKD sesuai acuan yang ditetapkan oleh Gubernur DKI. Contohnya pada PPKPI, satuan biaya instruktur yang ditetapkan adalah sebesar Rp80.000 per jam pelajaran sedangkan permintaannya sebesar Rp125.000 per jam pelajaran. Kondisi yang relatif sama juga terjadi di BLK Latekonda di Sumba Barat Daya⁷.

Selain jumlah, kompetensi instruktur swasta yang tidak merata juga menjadi persoalan. Mayoritas pihak pengelola PPKD mengalami dilema karena instruktur yang berasal dari kalangan akademisi unggul dalam metodologi, namun lemah dalam kompetensi teknis. Sedangkan instruktur yang berasal dari praktisi industri lemah dalam metodologi dan unggul dalam bidang teknis. Untuk mengatasinya, balai latihan kerja berupaya untuk melakukan *upgrading* instruktur, baik melalui pelatihan, FGD, seminar dan lokakarya yang dilaksanakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan maupun lembaga lainnya. Namun, tidak semua melakukan *upgrading* instruktur. Salah satunya adalah PKKPI. Pengelola menyampaikan bahwa tidak ada *upgrading* instruktur oleh Disnakertrans DKI Jakarta selama 6 (enam) tahun terakhir.

Sarana dan Prasarana. Sarana dan prasarana pelatihan kerja merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam menunjang proses pembelajaran dan pelatihan di BLK. Sarana dan prasarana yang dimaksud meliputi gedung, ruang kelas, alat praktik, hingga sarana yang digunakan langsung dalam proses belajar mengajar di kelas maupun ruang praktik. Keberhasilan program pelatihan di BLK sangat dipengaruhi oleh kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas.

Secara umum, sarana dan prasarana di Balai Latihan Kerja yang menjadi sampel penelitian belum memadai. Hal ini terlihat dari jumlah ruang kelas yang tersedia tidak

⁷William & Lily Foundation. 2019. Laporan Kajian Pendidikan dan Pelatihan Vokasi (SMK dan BLK) di Sumba Barat Daya. Lembaga Analisis Ekonomi Politik dan Kebijakan Publik, hlm 55.

sebanding dengan besarnya minat masyarakat. Daya tampung ruang kelas pelatihan masih lebih rendah dibandingkan minat masyarakat yang mendaftar pelatihan. Salah satunya terjadinya di PPKD Jakarta Pusat. Selama tahun 2019, jumlah pendaftar sebanyak hampir 1.500 orang, sedangkan daya tampung hanya 600 orang. Kondisi yang sama juga terjadi di PPKD Jakarta Timur, PPKD Jakarta Selatan, Pusat Pelatihan Kerja Khusus Pengembangan Las Condet, dan UPTD BLK Kota Bogor.

Sedangkan untuk ketersediaan bahan dan alat praktik, temuan di lapangan antara PPKD di DKI Jakarta dengan di UPTD Kota Bogor sangat berbeda. Secara umum, 5 (lima) Balai Latihan Kerja di DKI yang menjadi sampel penelitian memiliki ketersediaan bahan dan alat praktik yang relatif memadai dan sesuai dengan yang digunakan oleh industri. Namun, masih ada bahan dan peralatan praktik yang sudah tidak sesuai dengan kemajuan teknologi dan industri. Belum terpenuhinya peralatan tersebut bukan disebabkan keterbatasan anggaran dan ketidakmampuan balai latihan kerja untuk melakukan *upgrading*. Akan tetapi, permasalahan tersebut lebih disebabkan oleh proses perencanaan dan penganggaran yang membutuhkan waktu yang cukup panjang untuk proses pengadaan. Sebagai contoh misalnya, ketika ada satu komponen peralatan yang akan dibutuhkan agar sesuai dengan perkembangan industri, PPKD Jakarta Timur sudah melakukan proses perencanaan pengadaan. Namun, komponen tersebut belum ada di dalam sistem *e-budgeting*. Akibatnya, perlu tambahan waktu untuk proses memunculkan komponen tersebut terlebih dahulu dalam sistem. Selain itu, proses perencanaan dan pengadaan yang berlaku saat ini juga tidak serta merta mampu menyediakan kebutuhan *upgrading* pada waktu yang sama. Seringkali kebutuhan tersebut baru terealisasi t+2 sejak diusulkan.

Kondisi di DKI Jakarta berbanding terbalik dengan yang dihadapi oleh UPTD BLK Kota Bogor. Bahan dan alat praktik yang dimiliki oleh UPTD BLK Kota Bogor sangat tidak memadai dan belum mampu menyesuaikan dengan alat dan bahan yang sudah digunakan oleh industri. Sebagai salah satu contoh adalah peralatan kelas jurusan perhotelan. Untuk praktik mengatur meja atau *table setting*, balai tidak memiliki meja makan untuk praktik. Akibatnya, praktik *table setting* hanya dilakukan di atas lantai. Untuk kelas bahasa Inggris, tata boga, desain grafis dan otomotif juga demikian. Balai tidak memiliki alat bantu audio percakapan kelas bahasa Inggris, alat peraga dan praktik tata boga masih tertinggal dengan alat yang sering digunakan oleh industri, mesin motor yang digunakan untuk praktik jurusan otomotif masih menggunakan jenis motor yang tertinggal dengan

jenis motor yang beredar saat ini, serta tidak adanya dukungan jaringan internet untuk kelas desain grafis. Kondisi yang tidak memadai ini diakibatkan oleh minimnya dukungan anggaran dari Angaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) kepada UPTD BLK Kota Bogor. Bahkan, kelas pelatihan yang dijalankan saat ini mayoritas bergantung dari APBN. Rendahnya dukungan APBD tersebut disebabkan oleh kemampuan fiskal daerah yang juga realtif rendah dan rendahnya *political will* pemerintah kota untuk pengembangan BLK.

Kondisi yang sama juga terjadi di Kabupaten Bogor dan wilayah lain. Kondisi saat ini, peralatan pelatihan yang dimiliki oleh BLKD Kabupaten Bogor sudah ketinggalan zaman karena sudah tidak sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan tidak mengikuti perkembangan teknologi⁸. BLK Kabupaten Magelang mengalami kekurangan jumlah perlengkapan dan peralatan pelatihan, dan kondisi peralatan yang masih menggunakan peralatan dengan sistem tradisional dan belum modern⁹. Tidak memadainya peralatan ini juga terjadi pada BLK di Kabupaten Sumba Barat Daya¹⁰ dan pada umumnya juga dialami oleh BLKD di wilayah lain¹¹. Umumnya, tidak memadainya peralatan tersebut disebabkan oleh rendahnya dukungan APBD yang merupakan implikasi kapasitas fiskal dan *political will* Pemerintah Daerah yang rendah.

Terkait kurikulum pelatihan, semua balai latihan kerja yang dijadikan sampel penelitian menyatakan bahwa kurikulum yang diterapkan sudah sesuai dengan Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Akan tetapi, yang jadi permasalahan adalah perkembangan kompetensi yang dibutuhkan oleh industri bergerak cepat dan dinamis. Sedangkan, penyesuaian SKKNI bergerak sebaliknya dan balai-balai latihan kerja mengalami kesulitan untuk melakukan penyesuaian dengan kebutuhan industri atau pasar. Hal ini disebabkan oleh perubahan kurikulum (termasuk modul pelatihan) membutuhkan waktu yang cukup lama. Sebagai contoh, pasar *coffee shop* yang berkembang saat ini membutuhkan suplai barista. Akan tetapi PPKD sulit melakukan

⁸Afrina, Eka., dkk. 2019. Praktik Baik Pelatihan Vokasi di Indonesia: Studi Kasus Tiga Balai Latihan Kerja Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan Pihak Swasta., Perkumpulan Prakarsa, Jakarta, hlm 29.

⁹Gumilar, Pramusiska. 2016. Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Journal of Politic and Government Studies, Vol 5, No 04 (2016).

¹⁰William & Lily Foundation. 2019. Laporan Kajian Pendidikan dan Pelatihan Vokasi (SMK dan BLK) di Sumba Barat Daya. Lembaga Analisis Ekonomi Politik dan Kebijakan Publik, hlm 55.

¹¹ibid

perubahan kurikulum yang cepat untuk mengakomodir perubahan ini. Untuk menyiasatinya, PPKD hanya mengadakan pelatihan singkat dengan mengundang praktisi di dunia kopi atau barista. Upaya lain untuk mensiasatinya adalah menambahkan keterampilannya di jam praktik. Contohnya, di modul hanya terdapat keterampilan untuk mesin AC *split*. Namun, yang dibutuhkan oleh industri saat ini adalah keterampilan untuk mesin AC sentral. Untuk menyesuaikan kebutuhan industri, PPKD menambahkan keterampilan mengenai AC sentral di jam praktik. Contoh lainnya adalah menambah materi tentang *digital marketing*, sehingga bagi peserta yang ingin membuka usaha atau menjadi wirausaha dapat memasarkan produknya dengan baik.

Permasalahan lain adalah ketidaksesuaian antara SKKNI dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh industri. BBPLK Bandung menyebutkan bahwa kompetensi yang dihasilkan oleh balai-balai latihan kerja sudah sesuai dengan SKKNI yang diterjemahkan dalam berbagai modul. Akan tetapi, dunia industri memiliki standar kompetensi sendiri dan tidak sesuai dengan kompetensi yang dihasilkan oleh balai latihan kerja. Oleh karena itu, BBPLK berpandangan bahwa kesamaan persepsi dan standar kompetensi antara Kementerian Ketenagakerjaan dengan industri perlu diupayakan oleh Pemerintah. Hal ini diperlukan agar lulusan balai-balai latihan kerja dapat terserap optimal oleh industri atau pasar.

Link and Match dengan Kebutuhan Industri. Salah satu tolak ukur keberhasilan peran BLK dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja lulusan balai latihan kerja adalah *link and match* antara hasil keluaran Balai Latihan Kerja dengan kebutuhan industri. Hampir seluruh responden menyatakan bahwa pengelolaan balai latihan kerja yang dikelola sudah berupaya untuk menciptakan *link and match* dengan kebutuhan industri. Salah satu yang dilakukan adalah sinergi dengan perusahaan melalui *Memorandum of Understanding (MoU)* antara balai latihan kerja dengan perusahaan. Umumnya, kerjasama yang dilaksanakan adalah berupa pemagangan, penempatan lulusan, serta bantuan prasarana. Kerjasama lainnya adalah pelibatan perusahaan untuk ikut andil dalam penyusunan kurikulum, evaluasi program pelatihan, dan pengembangan kompetensi terutama *softskill* yang sesuai dengan perkembangan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi. Selain kerjasama, salah satu yang dilakukan oleh PPKD Jakarta Timur adalah melakukan *Training Needs Analysis (TNA)* kepada industri dan masyarakat.

Berdasarkan upaya yang telah dilakukan tersebut di atas, Balai Latihan Kerja mengklaim bahwa pengelolaan balai relatif telah *link and match* dengan kebutuhan

industri. Salah satu indikator yang disampaikan adalah serapan lulusan BLK di pasar tenaga kerja yang mencapai rata-rata 60 (enam puluh) persen. Pandangan Balai Latihan Kerja tersebut bertolak belakang dengan apa yang disampaikan oleh Kadin dan Apindo DKI Jakarta. Saat ini, salah satu alat ukur yang digunakan Pemerintah untuk menunjukkan tenaga kerja kompeten adalah dengan memiliki sertifikat kompetensi yang diterbitkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Untuk mendapatkan sertifikat kompetensi berupa sertifikasi P-2 yang diterbitkan oleh LSP di Dinas Ketenagakerjaan, peserta pelatihan diwajibkan untuk mengikuti Uji Kompetensi pada akhir periode pelatihan. Pada praktiknya, hampir 100 persen peserta pelatihan berhasil lulus uji kompetensi dan memperoleh sertifikasi P-2. Namun, sertifikasi yang dikeluarkan oleh BNSP tersebut belum dijadikan bahan pertimbangan oleh industri dalam melakukan rekrutmen pegawai maupun sebagai dasar pemberian gaji hingga saat ini. Hal ini senada dengan kajian William & Lily Foundation yang menyatakan bahwa lulusan pendidikan vokasi umumnya menempati posisi *low level* karena sertifikasi kompetensi belum sepenuhnya diakui oleh sektor swasta (dunia usaha, dunia industri, dan pihak swasta lainnya)¹². Pihak industri merasa bahwa sertifikat P-2 bukanlah jaminan bahwa lulusan pelatihan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Kadin dan Apindo beranggapan bahwa lulusan PPKD saat ini hanya siap untuk dilatih, bukan siap untuk bekerja. Industri menyatakan masih ada *gap* kompetensi antara lulusan PPKD dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh industri. Akibatnya, perusahaan harus melakukan pelatihan kembali pada lulusan pelatihan balai latihan kerja yang direkrut. Hal ini juga diutarakan oleh BBPLK Bandung yang menyatakan bahwa kompetensi yang dihasilkan balai latihan kerja berbeda dengan kompetensi yang diinginkan oleh industri. William & Lily Foundation juga menyebutkan bahwa beberapa tantangan yang diungkap dalam laporannya Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Kejuruan Internasional (UNESCO-UNEVOC) tahun 2013 belum ada perubahan signifikan sampai saat ini. Tantangan tersebut antara lain adalah lemahnya korespondensi yang memadai antara pelatihan praktis dan keterampilan yang diajarkan di BLK untuk bisa memenuhi tuntutan pasar kerja, dan keseimbangan yang tidak merata antara guru dengan latar belakang akademis dan praktis yang dapat memberikan pengajaran

¹²William & Lily Foundation. 2019. Laporan Kajian Pendidikan dan Pelatihan Vokasi (SMK dan BLK) di Sumba Barat Daya. Jakarta: Lembaga Analisis Ekonomi Politik dan Kebijakan Publik, hlm 3.

berbagai *skill* yang dibutuhkan pasar kerja¹³. Dengan kata lain, *gap* kompetensi tersebut masih menjadi penyebab tidak *link and match* antara lulusan BLK dengan kebutuhan industri.

Selain itu, Kadin dan Apindo juga menyebutkan bahwa *gap* kompetensi tersebut juga diakibatkan oleh ketidakmampuan Balai Latihan Kerja untuk mengadaptasi pengembangan standar kompetensi oleh pihak pengguna terutama asosiasi industri/profesi yang bersifat dinamis. Hal ini disebabkan oleh relatif lamanya waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penyesuaian kurikulum. Selain itu, pihak dunia usaha tidak dilibatkan secara optimal selama ini, baik dalam proses penyusunan kurikulum dan permohonan kerja sama sebagai tenaga pelatihan. Akibatnya, modul dan kompetensi yang diajarkan kurang sesuai dengan kebutuhan di pasar tenaga kerja. Pertemuan yang dilaksanakan antara Pemerintah, Balai Latihan Kerja beserta asosiasi industri selama ini hanya berupa sosialisasi dari Pemerintah kepada asosiasi, bukan kerjasama untuk mengembangkan Balai Latihan Kerja agar sesuai dengan kebutuhan industri. Hal ini juga yang diutarakan BBPLK Bandung, bahwa belum ada pertemuan dan kerjasama yang serius antara Pemerintah dan Pemerintah Daerah dengan dunia usaha untuk melakukan pengembangan BLK yang mampu *link and match* dengan kebutuhan industri.

Faktor lainnya juga dapat bersumber dari ketersediaan bahan dan alat peraga balai latihan yang masih tertinggal dan sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan alat atau mesin yang digunakan oleh industri, seperti yang dihadapi oleh BLK Kota Bogor dan beberapa daerah di wilayah lain. Perbedaan ini akan berdampak pada sulitnya kemampuan lulusan pelatihan untuk beradaptasi dengan peralatan industri yang jauh lebih berkembang dibandingkan alat peraga atau praktik yang digunakan ketika di pusat pelatihan. Faktor terakhir yang ditemukan dalam penelitian adalah rendahnya kompetensi *soft skill* yang dimiliki oleh lulusan BLK yang bekerja di perusahaan. Hal ini diakui oleh PPKD Jakarta Timur dan BLK Kota Bogor berdasarkan informasi yang disampaikan oleh perusahaan yang telah bekerjasama. Perusahaan menyampaikan informasi bahwa *attitude*, disiplin, komitmen dan daya juang lulusan BLK menjadi alasan perusahaan tidak mengutamakan lulusan BLK untuk dipekerjakan. Hal yang sama juga disampaikan oleh Apindo DKI Jakarta.

¹³ibid

Perbedaan pandangan antara pengelola balai latihan dan asosiasi pengusaha/industri ini dapat dijadikan benang merah yang menunjukkan bahwa pengelolaan balai latihan kerja masih belum mampu *link and match* dengan kebutuhan industri.

REKOMENDASI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan BLK masih belum optimal, yang terlihat dari serapan lulusan balai latihan kerja yang masih berkisar di angka 60 (enam puluh) persen, ketersediaan instruktur yang belum memadai, sarana dan prasarana yang belum mumpuni, rendahnya dukungan anggaran Pemerintah Daerah serta *link and match* dengan pasar tenaga kerja yang belum terwujud merupakan beberapa faktor yang diduga mempengaruhi belum optimalnya pengelolaan balai latihan kerja. Kondisi ini tidak hanya terjadi di daerah yang dijadikan sampel penelitian. Akan tetapi, juga terjadi di beberapa daerah sebagaimana telah dibahas pada bagian sebelumnya. Oleh karena itu, ada beberapa hal yang harus menjadi fokus dan perhatian Pemerintah agar revitalisasi yang hendak dijalankan dapat memberikan hasil yang memuaskan.

Pertama, meningkatkan ketersediaan instruktur, baik kuantitas maupun kualitas. Instruktur merupakan roda penggerak penyelenggaraan pelatihan yang efektif, guna menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan pasar. Untuk itu, peningkatan jumlah dan kompetensi instruktur merupakan salah satu yang perlu direvitalisasi. Penambahan jumlah instruktur dapat dilakukan melalui pengadaan calon pegawai negeri sipil dan perpindahan jabatan lain. Sedangkan untuk peningkatan kompetensi, Pemerintah harus terus melakukan pembinaan dan pelatihan instruktur secara terencana dan berkelanjutan sehingga kompetensi teknis maupun metodologi instruktur dapat terus meningkat dari waktu ke waktu. Sudah saatnya Balai Besar yang berada di bawah Kementerian Ketenagakerjaan untuk tidak lagi menyelenggarakan pelatihan tenaga kerja dan hanya fokus pada pengembangan pelatihan, pemberdayaan, dan sertifikasi instruktur dan tenaga pelatihan. Selain itu, Pemerintah juga perlu memperhatikan kesejahteraan instruktur sehingga instruktur dapat lebih terpacu dalam meningkatkan kompetensinya.

Kedua, peremajaan alat praktik serta sarana dan prasarana balai-balai latihan kerja melalui Dana Alokasi Khusus Fisik (DAK Fisik) Bidang Pelatihan Kerja. Ketersediaan alat praktik yang sesuai dengan perkembangan peralatan yang

digunakan oleh industri merupakan salah satu faktor penentu kesesuaian kompetensi lulusan BLK dengan pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, upaya peremajaan alat praktik yang disesuaikan dengan perkembangan industri perlu menjadi fokus revitalisasi. Salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah adanya alokasi DAK Fisik Bidang Pelatihan Kerja untuk peremajaan alat praktik BLK bagi daerah yang kinerja BLKnya baik dan kemampuan fiskal daerahnya rendah. Selain itu, DAK Fisik tersebut juga dialokasikan untuk perbaikan sarana dan prasarana BLK yang memang masih tidak memadai hingga saat ini.

Ketiga, menciptakan kolaborasi yang kuat antara Pemerintah, Balai Latihan Kerja dan industri. *Link and match* kompetensi lulusan balai latihan kerja dengan kebutuhan kompetensi yang dinginkan oleh pasar atau industri merupakan syarat utama keberhasilan pengelolaan balai latihan kerja. Oleh karena itu, kolaborasi yang kuat dengan pihak industri mutlak diperlukan agar lulusan pelatihan dapat memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri. Kolaborasi tersebut, sekurang-kurangnya mencakup penyusunan penyesuaian dan penetapan perubahan SKKNI, penyusunan kurikulum dan modul pelatihan (termasuk pembaharuan), peremajaan alat praktik pelatihan dan sarana prasarana pelatihan melalui *Corporate Social Responsibility* (CSR), penempatan dan pemagangan peserta pelatihan, serta pemenuhan dan pengembangan instruktur non PNS. Selain itu, kolaborasi ini juga harus mampu menciptakan sebuah sistem latihan kerja yang mampu menganalisis pasar tenaga kerja dengan akurat agar mampu menyediakan dan mengembangkan keterampilan yang sesuai, baik kemampuan teknis (*hard skill*) maupun keterampilan lunak (*soft skill*). Pelaksanaan pelatihan sebaiknya dilakukan setelah melalui kolaborasi yang kuat dengan seluruh pemangku kepentingan, khususnya dunia industri. Terakhir, pembentukan Dewan Pengawas yang terdiri dari Pemerintah, perwakilan balai latihan kerja dan asosiasi industri juga perlu dilakukan. Dewan Pengawas ini berfungsi sebagai lembaga yang melakukan pengawasan terhadap pengelolaan balai latihan kerja agar tetap sesuai dengan dinamika perkembangan industri, serta berfungsi untuk memberikan masukan pengembangan pengelolaan Balai Latihan Kerja.

Daftar Pustaka.

Arini dan Maesaroh. 2019. Analisis Kinerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang Dalam Menjalankan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Journal of

Public Policy and Management Review, Volume 8, Nomer 2, Tahun 2019, hlm 184-205.

- Asshiddiq, M.Fajar. 2017. Analisis Efektivitas Uptd Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang. Journal of Politic and Government Studies, Vol 6, No 04 (2017), hal 141-250.
- Afrina, Eka., dkk. 2019. Praktik Baik Pelatihan Vokasi di Indonesia: Studi Kasus Tiga Balai Latihan Kerja Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan Pihak Swasta. Perkumpulan Prakarsa: Jakarta.
- Bank Dunia. 2011. Revitalisasi Balai Latihan Kerja di Indonesia: Tantangan dan Masa Depan. Jakarta: The World Bank Office Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2019. Berita Resmi Statistika: Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus No. 91/11/Th. XXII, 05 November 2019.
- Gumilar, Pramusiska. 2016. Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Journal of Politic and Government Studies, Vol 5, No 04 (2016).
- William & Lily Foundation. 2019. Laporan Kajian Pendidikan dan Pelatihan Vokasi (SMK dan BLK) di Sumba Barat Daya. Jakarta: Lembaga Analisis Ekonomi Politik dan Kebijakan Publik.



PUSAT KAJIAN ANGGARAN BADAN KEAHLIAN DPR RI

JL. JEND. GATOT SUBROTO - JAKARTA PUSAT
TELP. (021) 5715635/5715635 - FAX (021) 5715635
[HTTP://www.puskajianggaran.dpr.go.id](http://www.puskajianggaran.dpr.go.id)
EMAIL: puskaji.anggaran@dpr.go.id