

OPTIMALISASI SERAPAN ALUMNI PELATIHAN MELALUI PENINGKATAN SINERGITAS BALAI LATIHAN KERJA DENGAN LEMBAGA PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN INDUSTRI

Zuchrijan Kurniawan¹, Muhammad Saleh², Serli Oktaviani³

1*23Universitas Teknologi Sumbawa

Corresponden Author : joezuchri6177 @gmail.com

Abstrak

Rendahnya serapan alumni pelatihan di pasar kerja selama tiga tahun terakhir membuat Balai Latihan Kerja harus mencari berbagai upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut. Mengoptimalkan sinergi antara Balai Latihan Kerja dengan Lembaga penempatan tenaga kerja dan industri adalah strategi yang digunakan. Menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara dan dokumentasi, penelitian ini dilakukan di Balai Latihan Kerja Sumbawa Barat selama dua bulan. Pengoptimalan sinergitas dilakukan dalam beberapa tahap. Tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dan pengendalian. Hasil penelitian menunjukkan penguatan sinergi antara Balai Latihan Kerja, Lembaga penempatan tenaga kerja, dan perusahaan/industri dengan skema BLK sebagai penyedia tenaga kerja yang kompeten, data alumni pelatihan diserahkan kepada Lembaga penyedia tenaga kerja untuk disalurkan kepada perusahaan atau industri yang membutuhkan jasa, perusahaan atau industri menyampaikan kebutuhan akan tenaga kerja kepada Lembaga penempatan tenaga kerja, dan Lembaga penempatan tenaga kerja menyampaikan informasi tersebut kepada BLK.

Kata kunci: Sinergitas, BLK, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja, Industri, Alumni.

Abstract

The low absorption of training alumni in the job market over the past three years has

forced the Vocational Training Center to seek various efforts to overcome these problems. Optimizing the synergy between the Job Training Center and the placement agency for manpower and industry is the strategy used. Using qualitative methods with interview and documentation techniques, this research was conducted at the Work Training Center of West Sumbawa for two months. Synergy optimization is carried out in several stages. Stages of planning, implementation, and evaluation and control. The results of the study show the strengthening of synergies between Job Training Centers, Employment Placement Agencies, and companies/industry with the BLK scheme as a competent workforce provider. The industry conveys the need for manpower to the manpower placement agency, and the manpower placement agency conveys the information to the BLK.

Key words: Sinergy, BLK, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja, Industry Alumni.

A. PENDAHULUAN

Sebagai negara berpenduduk besar, sekitar 235 juta jiwa, membuat Indonesia kaya akan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang banyak menjadikan Indonesia kaya akan tenaga kerja, tapi sayangnya kekayaan itu tidak dibarengi dengan kualitas yang memadai. Kualitas SDM Indonesia saat ini

masih tertinggal dibandingkan dari negara tetangga di ASEAN. Asian Productivity Organization (APO) mencatat, dari setiap 1.000 tenaga kerja Indonesia pada tahun 2012, hanya ada sekitar 4,3% tenaga kerja yang terampil. Jumlah itu kalah jauh dibandingkan dengan Filipina yang mencapai 8,3%, Malaysia 32,6%, dan Singapura 34,7%. Global Competitiveness Report juga mendata, Indonesia menduduki peringkat ke-50 dalam indeks persaingan global sejak tahun 2012. Tahun 2011-2012, Indonesia sempat menduduki peringkat ke-46. Indeks ini menunjukkan produktivitas sebuah negara baik dari sisi sumber daya alam hingga SDM. Indonesia juga kalah dengan Thailand yang duduk di peringkat ke-38, Brunei Darussalam ke-28, Malaysia ke-25, dan Singapura ke-2.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik bahwa penduduk usia kerja mengalami tren yang cenderung meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia. Penduduk usia kerja pada Februari 2021 sebanyak 205,36 juta orang, naik sebanyak 2,76 juta orang dibanding Februari 2020 dan naik sebanyak 1,39 juta orang jika dibanding Agustus 2020. Sebagian besar penduduk usia kerja merupakan angkatan kerja yaitu 139,81 juta orang (68,08 persen), sisanya termasuk bukan angkatan kerja. Komposisi angkatan kerja pada Februari 2021 terdiri dari 131,06 juta orang penduduk yang bekerja dan 8,75 juta orang pengangguran. Apabila dibandingkan Februari 2020 yaitu kondisi dimana belum terjadi pandemi Covid-19 di Indonesia, terjadi penurunan jumlah kerja sebanyak 0,41 juta orang. Penduduk bekerja mengalami penurunan sebanyak 2,23 juta orang dan pengangguran meningkat sebanyak 1,82 juta orang. Sementara itu, apabila dibandingkan kondisi Agustus 2020 (kondisi pandemi Covid-19), jumlah angkatan kerja meningkat sebanyak 1,59 juta orang. Penduduk bekerja naik sebanyak 2,61 juta orang dan pengangguran turun sebanyak 1,02 juta orang.

Dalam menyoroti penyerapan tenaga kerja, maka perlu dibahas mendalam mengenai profil pengangguran di Indonesia, terutama di masa industri 4.0 dan di tengah krisis lapangan kerja akibat

pandemi Covid-19 saat ini. Pengangguran diukur melalui Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja dan menggambarkan kurang termanfaatkannya pasokan tenaga kerja. TPT hasil Sakernas Februari 2021 sebesar 6,26 persen. Hal ini berarti dari 100 orang angkatan kerja, terdapat sekitar 6 (enam) orang penganggur. Berdasarkan jenis kelamin, TPT laki-laki sebesar 6,81 persen, lebih tinggi dibanding TPT perempuan yang sebesar 5,41 persen. Sementara itu berdasarkan tempat tinggalnya, TPT perkotaan (8,00 persen) lebih tinggi hampir dua kali TPT di daerah perdesaan (4,11 persen). Berdasarkan pendidikan yang ditamatkan, TPT dari tamatan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih merupakan yang paling tinggi dibandingkan tamatan jenjang pendidikan lainnya yaitu sebesar 11,45 persen. Sementara TPT yang paling rendah adalah mereka dengan pendidikan Sekolah Dasar (SD) ke bawah yaitu sebesar 3,13 persen.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual (Sulchan, 2007; 2). Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang cukup kompleks bagi negara-negara sedang berkembang seperti Indonesia, oleh karenanya penanganan masalah tenaga kerja harus di laksanakan secara komprehensif.

Kebijakan ketenagakerjaan yang dianggap paling strategis adalah perluasan kesempatan kerja, peningkatan mutu tenaga kerja, penyebaran dan pendayagunaan tenaga kerja, pengendalian pertumbuhan angkatan kerja dan pembinaan hubungan industrial, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Salah satu kebijakan yang di anggap paling strategis adalah peningkatan mutu tenaga kerja yang telah di selenggarakan

pemerintah melalui Lembaga Pelatihan Kerja.

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan sarana tempat pelatihan kerja bagi masyarakat untuk mendapatkan keterampilan berbasis kompetensi. Definisi Balai Latihan Kerja secara istilah (sesuai dengan KBBI) dapat dijabarkan sebagai berikut: **Balai** = Gedung, Rumah (umum), Kantor, **Latihan** = belajar dan membiasakan diri agar mampu melakukan sesuatu; berbuat agar menjadi biasa, **Kerja** = kegiatan melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Berdasarkan istilah tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa definisi Balai Latihan Kerja secara istilah adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah keterampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja.

Peran BLK sangat sentral untuk ikut serta meningkatkan keterampilan bagi tenaga kerja. Untuk itu, perencanaan program pemanfaatan BLK menjadi sangat penting. Tujuannya agar keberadaan BLK menjadi tidak sia-sia. Penyempurnaan program pelatihan, peningkatan kompetensi kerja dan fasilitas lainnya. Penyempurnaan paradigma pusat-pusat pelatihan tenaga kerja, lembaga pelatihan dan memaksimalkan fungsi BLK yang ditangani oleh Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Pusat juga sangat dibutuhkan (Husna, 2015;8).

Menurut fungsinya secara umum fungsi BLK adalah sebagai wadah kegiatan pelatihan tenaga kerja yang memiliki unit-unit pelatihan di dalamnya dan mendukung calon tenaga kerja yang siap pakai serta berkualitas dan berkompeten sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja yang lain, dapat membuka usaha sendiri dan mengurangi pengangguran dan memperluas lapangan kerja.

Pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja 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. Balai Latihan Kerja dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan lembaga pelatihan kerja yang berdedikasi mencetak tenaga kerja yang siap terjun ke dalam dunia kerja.

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk 1. Mengetahui, menganalisis dan mendiskripsikan sejauh mana sinergitas antara Balai Latihan Kerja dengan lembaga Penempatan Tenaga Kerja dan Industri, dalam upaya Optimalisasi serapan Alumni BLK di Kabupaten Sumbawa Barat. 2. Mengetahui, menganalisis dan mendiskripsikan faktor penghambat dan faktor pendukung sinergitas antara Balai Latihan Kerja dengan Lembaga penempatan Tenaga Kerja dan Industri dalam upaya Optimalisasi serapan Alumni BLK di Kabupaten Sumbawa Barat. 3. Mengetahui menganalisis dan mendiskripsikan strategi BLK dalam membangun sinergitas dengan lembaga Penempatan Tenaga Kerja dan Industri untuk Optimalisasi serapan Alumni BLK di Kabupaten Sumbawa Barat.

LANDASAN TEORI

Fungsi Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja atau sering disebut dengan singkatan BLK adalah prasarana dan sarana tempat pelatihan yang berfungsi untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing. Secara umum keberadaan BLK membuka beberapa Lembaga kejuruan contohnya seperti, Kejuruan Teknisi Komputer, Kejuruan Operator Komputer, Kejuruan Teknik Pendingin, Kejuruan Tata Graha, Kejuruan Teknik Sepeda Motor, Kejuruan Tata Busana, Kejuruan Tata Boga dan lain sebagainya. Bahkan keberadaan BLK juga bisa memfasilitasi untuk keahlian dalam Lembaga bahasa asing seperti, Bahasa Inggris, Bahasa Jepang dan Bahasa Korea Selatan (Sulchan, 2007;7).¹

Fungsi BLK sebagai wadah pelatihan dapat meningkatkan mutu tenaga

kerja. Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja agar lebih menguasai bidang pekerjaannya. Ini dimaksudkan agar dapat lebih baik terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pelatihan dan pendidikan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat. Deskripsi tertentu juga menjelaskan bagaimana potensi para pekerja mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya tetapi secara actual para pekerja harus mengimbangi perkembangan bidang pekerjaannya secara menyeluruh (Sulchan, 2007;8).

Peran Balai Latihan Kerja

Peran BLK sesuai dengan tugas pokoknya yaitu memberikan pelatihan dan keterampilan untuk usia angkatan kerja agar siap bersaing di pasar kerja. Sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tugas pokok BLK adalah melaksanakan pelatihan bagi tenaga kerja dalam berbagai kejuruan yang tersedia². Dilihat dari tugas BLK yaitu memberikan pelatihan dengan adanya pelatihan diharapkan dapat merubah atau meningkatkan kualitas kerja angkatan kerja yang lebih baik, oleh karena itu perubahan menjadi alasan Balai Latihan Kerja mengadakan pelatihan bagi tenaga kerja (Hidayat, 2018;14).

Peran BLK sendiri tidak akan maksimal jika tidak di dukung oleh Lembaga lainnya di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat. Kontribusi Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Pelatihan Produktifitas sangat penting dalam hal penempatan dan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja itu sendiri. Sinergitas kedua lembaga ini sangat penting dalam hal penyerapan tenaga kerja terampil, terutama agar penyerapan alumni BLK dapat terlaksana dengan maksimal. Selanjutnya agar lebih memahami tentang peran dari Lembaga Penempatan Tenaga

Kerja, penulis merasa perlu membahas tentang bagaimana penempatan tenaga kerja dalam usaha memaksimalkan penyerapan alumni BLK (Yamini, 2011;21).

Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah lulus seleksi untuk melaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya (Sastrohadiwiryono, 2003;37).³

Sinergitas BLK Dengan Dunia Industri

Sinergitas adalah kombinasi atau paduan unsur atau bagian yang dapat menghasilkan keluaran lebih baik dan lebih besar daripada dikerjakan sendiri-sendiri, selain itu gabungan beberapa unsur akan menghasilkan suatu produk yang lebih unggul. Sinergitas dalam pembangunan berarti keterpaduan berbagai unsur pembangunan yang dapat menghasilkan keluaran lebih baik dan lebih besar. Sinergitas akan mudah terjadi bila komponen - komponen yang adampu berpikir sinergi, terjadi kesamaan pandang dan saling menghargai (Widodo, 2015;23).⁴

Melalui penjelasan diatas penulis menarik kesimpulan bahwa sinergitas dapat diartikan sebagai kegiatan gabungan atau kerjasama yang dilakukan guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal dengan terhubung oleh beberapa peran yang berbeda namun terkait didalamnya. Seluruh komponen masyarakat dan pemerintah diharapkan bersinergi agar tercapainya kesejahteraan masyarakat

Sinergitas BLK Dengan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja

Manajemen pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Sumbawa Barat meliputi perencanaan, pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi dan pengendalian pelatihan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu jenis penelitian yang bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Analisis data dalam tesis ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Analisis data ini menganalisis Sinergitas antara UPTD Balai Latihan Kerja dengan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja dan Pelatihan Produktifitas dan industry dalam rangka mempersiapkan calon tenaga kerja terampil yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Sinergitas ini mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi serta hasil yang dicapai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Kegiatan Pelatihan

Sebagaimana diketahui bahwa perencanaan (*planning*) merupakan kunci utama dalam manajemen. Kualitas suatu pelatihan yang akan dilaksanakan akan terlihat dari perencanaan (*planning*) yang ada. Berhasilnya suatu pelatihan kerja tentu dapat diukur dari seberapa besar jumlah alumni pelatihan yang mendapatkan pekerjaan baik itu alumni yang bekerja di perusahaan ataupun alumni yang melakukan berwirausaha mandiri.

Sebagai lembaga unit pelaksana teknis dinas (UPTD) di Lembaga pelatihan kerja, Balai Latihan Kerja (BLK) Sumbawa Barat dalam melakukan perencanaan program kegiatan pelatihan bagi para pencari kerja dibuat dan disusun dengan mengacu pada kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Adapun prosedur yang digunakan dalam penyusunan program pelatihan dengan memperhatikan beberapa hal yang meliputi:

1. Kebutuhan tenaga kerja dalam dunia pasar
2. Jenis pekerjaan atau Lembaga usaha yang dibutuhkan dalam pasar kerja
3. Peluang Berwirausaha didalam masyarakat

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan perusahaan melainkan ini juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus sesuai Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas objektif, secara adil dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal.

Sinergitas BLK dengan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja dan Industri untuk Optimalisasi Penyerapan Alumni Balai Latihan Kerja.

Perencanaan

Dalam rangka mengoptimalkan jumlah serapan alumni BLK Sumbawa Barat dibutuhkan sinergitas dari Lembaga yang menaungi Lembaga ketenaga kerjaan. Lembaga tersebut adalah Lembaga penempatan tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Sumbawa Barat dan Perusahaan maupun industri sebagai pengguna tenaga kerja. Berdasarkan fungsi seksi penempatan tenaga kerja, sangat jelas bagaimana seksi penempatan kerja berperan dalam penempatan tenaga

kerja baik bagi tenaga kerja dalam negeri maupun tenaga kerja Indonesia yang akan keluar negeri. Dilihat dari fungsi ini jika seksi penempatan tenaga kerja bersinergi dengan BLK tentu alumni BLK sebagai tenaga kerja yang kompeten di Lembaga nya dapat diserap secara maksimal di pasar kerja. Terkait dengan perencanaan yang telah dilakukan dengan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja adalah bahwa Lembaga Penempatan Tenaga Kerja telah menginstruksikan kepada perusahaan-perusahaan bahwa dalam perekrutan tenaga kerja harus dilakukan satu pintu, artinya pihak perusahaan harus melaporkan ke Lembaga Penempatan Tenaga Kerja terkait rencana perekrutan tenaga kerja sehingga proses rekrutmen dapat dilakukan oleh Lembaga Penempatan Tenaga Kerja melalui penyelenggaraan Bursa Kerja di Kabupaten Sumbawa Barat. Upaya dalam peningkatan serapan alumni BLK Lembaga Penempatan Tenaga Kerja akan mengupayakan dua hal, pertama adalah bagaimana alumni BLK memiliki sertifikat BNSP sehingga perusahaan tidak memiliki alasan untuk menolak alumni BLK karena kualifikasi alumni BLK telah sesuai standar perusahaan, kedua adalah dengan melakukan pemagangan atau PKL (Praktek Kerja Lapangan) alumni BLK di perusahaan

Selanjutnya adalah perencanaan Sinergitas dengan Perusahaan, BLK telah menemui beberapa perusahaan terkait rencana sinergitas yang akan dilaksanakan. Proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan ternyata bertujuan mengurangi resiko kerja. Dimana penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya meningkatkan kesalahan dan resiko kerja. Sehingga perusahaan sangat khawatir dengan salah penempatan. Oleh karena itu, perusahaan terpaksa mengambil tenaga kerja dari luar yang keahliannya sesuai dengan kebutuhan dibandingkan memaksakan merekrut tenaga kerja lokal yang tidak sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan perusahaan.

Pengorganisasian

Dalam rangka menjalankan tugas dan fungsi dari masing-masing Lembaga yang membidangi Ketenagakerjaan dibutuhkan Kerjasama yang baik untuk mewujudkan tujuan dari tugas masing-masing Lembaga antara lain, UPTD Balai Latihan Kerja mempunyai tugas memberikan keahlian dan pengetahuan kepada calon tenaga kerja di Lembaga masing-masing sedangkan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja bertugas menyalurkan dan mempertemukan calon tenaga kerja dengan pengguna tenaga kerja untuk kemudian dapat ditempatkan di perusahaan yang membutuhkannya. Sedangkan Perusahaan dan Industri sebagai pengguna jasa tenaga kerja berkewajiban melaporkan jenis pekerjaan dan kebutuhan tenaga kerja yang dipekerjakan di perusahaannya kepada Lembaga penempatan untuk diteruskan kepada masyarakat yang membutuhkan pekerjaan. Kerjasama dari masing-masing lembaga tersebut dinamakan Sinergitas antar Lembaga dalam rangka mengoptimisasi serapan alumni Balai Latihan Kerja Sumbawa Barat. Bentuk sinergitas tersebut dituangkan dalam bentuk wadah Forum Diskusi Lembaga Ketenagakerjaan dengan Perusahaan dan Industri yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang dalam forum sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing Lembaga.

Mekanisme pelaksanaan sinergitas adalah membentuk forum diskusi sebagai wadah komunikasi tempat berbagi informasi ketenagakerjaan dan tempat berbagi ide dan gagasan untuk meningkatkan pelayanan ketenagakerjaan atas dasar saling membutuhkan dan saling menguntungkan. Pelaksanaan Sinergitas ini terukur dan terjadwal yang dilakukan dengan beberapa kegiatan sesuai kesepakatan masing-masing pihak.

Pengendalian

Pengendalian dilakukan berdasarkan kewenangan masing-masing Lembaga untuk meningkatkan pelaksanaan sinergitas sesuai nota kesepahaman yang telah disepakati dan dilaporkan secara berkala dalam pertemuan rutin. Dalam rangka

memberikan ide dan informasi dilakukan dengan cara komunikasi langsung maupun tidak langsung (melalui email). Melakukan Analisa dan monitoring secara berkala dan mendiskusikan jika terdapat kendala untuk sama-sama dicarikan solusinya. Melakukan valuasi terhadap capaian hasil sinergitas untuk perbaikan lebih lanjut. Hasil evaluasi berfungsi sebagai indikator/acuan untuk standar keberhasilan dari sinergitas.

BLK Sumbawa Barat melakukan beberapa langkah sebagai bentuk pengendalian terhadap peserta pelatihan yang telah menyelesaikan pelatihan. Langkah pertama, BLK Sumbawa Barat mengirimkan data peserta pelatihan yang telah selesai melaksanakan pelatihan kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja dengan tujuan nantinya alumni ini dapat disalurkan ke Industri sesuai dengan Lembaga pelatihan/kejuruan masing-masing.

Langkah kedua yang dilakukan BLK Sumbawa Barat adalah dengan memantau langsung peserta pelatihan. Langkah ini dilakukan dengan menghubungi langsung peserta pelatihan via telepon. Langkah ini dilakukan untuk memantau peserta pelatihan yang tidak terserap oleh industri secara langsung. Peserta pelatihan ini kemudian di data dan diberikan bimbingan mengenai alternatif lain jika tidak diserap oleh industri, alternatif tersebut adalah dengan memberikan dukungan kepada peserta pelatihan tersebut agar dapat membukan usaha secara mandiri.

Selain itu langkah pengendalian juga diupayakan oleh Lembaga Penempatan Tenaga Kerja terkait rekrutmen dengan mengeluarkan kebijakan perekrutan satu pintu. Kebijakan ini mengharuskan perusahaan-perusahaan besar agar dalam rekrutmen tenaga kerja dapat dilakukan melalui satu pintu melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Salah satu contoh adalah dalam rekrutmen tenaga kerja Smelter yang akan dibangun di Kabupaten Sumbawa Barat yang menjadi rekrutmen berskala nasional.

Output

Tujuan utama dibentuknya sinergitas ini agar dapat mengoptimalkan serapan alumni Balai Latihan kerja. Selain itu juga terdapat beberapa hal penting yang dapat didiskusikan untuk diperoleh manfaat oleh masing-masing pihak antara lain:

1. Analisa Kebutuhan Tenaga Kerja
2. Membagi informasi tentang perkembangan peningkatan skill kompetensi sesuai kebutuhan dunia kerja sesuai perkembangan teknologi
3. Singkronisasi program pelatihan sesuai kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri
4. Menjalani Kerjasama dengan Perusahaan dan Industri untuk pelaksanaan *On The Job Training* di Perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan diantaranya:

Sinergitas Lembaga Pelatihan dengan Lembaga penempatan tenaga Kerja dan Industri untuk Optimalisasi Serapan Alumni Balai Latihan Kerja merupakan hal yang sangat penting dan diperlukan dikerenakan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Alumni Balai Latihan Kerja mendapatkan informasi peluang penempatan tenaga kerja dan lowongan pekerjaan di perusahaan dan industry.
- b. Jenis pelatihan yang diberikan kepada para peserta pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja.
- c. Balai Latihan Kerja mempunyai rujukan dan informasi kebutuhan tenaga kerja yang dipergunakan sebagai acuan dalam Menyusun rencana jenis pelatihan yang dilaksanakan.
- d. Peluang alumni untuk memperoleh kesempatan kerjas di industry semakin besar.
- e. Materi pembelajaran pelatihan dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada di dunia kerja.
- f. Alumni mendapatkan gambaran proses pekerjaan di dalam dunia usaha dan industry dengan pelaksanaan *On The Job Training* di area Perusahaan.
- g. Mengetahui jenis pekerjaan baru yang disebabkan oleh perubahan kemajuan I, mu dan Teknologi di Perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat direkomendasikan saran yang dapat diimplementasikan oleh pihak BLK, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja maupun Industri. Adapun rekomendasi tersebut sebagai berikut:

- a. Mengupayakan agar seluruh alumni BLK melaksanakan sertifikasi BNSP yang merupakan syarat mutlak dalam menghadapi persaingan di pasar kerja..
- b. Harus segera dikeluarkan regulasi mengenai kolaborasi antara pemerintah dengan pihak swasta mengenai sinergitas terutama terkait dengan pertemuan yang berlanjut secara kontinyu bertahap dan teratur.
- c. Pemerintah harus menginisiasi sinergitas antara BLK dengan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja dan Industri dalam membangun sinergi yang lebih baik lagi..
- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa kendala yang menjadi penghambat sinergitas Balai Latihan Kerja dengan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja dan Industri. Diharapkan kedepannya dapat menjadi temuan awal yang menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi.2006.Prosedur Penelitian.Jakarta,Rineka Cipta

Creswell, J.W.2005.*Educational Research Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Second Edition.New Jersey.Person
Merrill Prentice Hall.

Eko, Widodo Suparno.2015.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.Pustaka Pelajar.

Franco, EA.1991.*Training, Quizon City*.New York.Kalayan Press Marketing Enterprise Inc.

Hamalik, Oemar.2015.*Kurikulum dan Pembelajaran*.Jakarta.Bumi Aksara.

Hasan, M. Ikbal.2002.*Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*.Jakarta.Ghalia Indonesia.

Irawan dan Suparmoko. 2007.*Ekonomika Pembangunan*. Yogyakarta.BPFE.

Koentjaraningrat.1993.*Metode-Metode Penelitian Masyarakat*.Jakarta.Gramedia

Pustaka Utama

Moleong, Lexy J.2004.*Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung.Remaja Rodakarya.

. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Nasution, Marihot.2021.Transformasi BLK Demi Signifikansi Efektifitas Penyerapan Tenaga Kerja di Era Industri 4.0.Pusat Kajian Anggaran DPR-RI.(artikel Ilmiah)

Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Balai Latihan Kerja Kompetensi Tahun 2020

Sastrohadiwiryono,
Siswanto.2003.*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*.Jakarta.Bumi Aksara.

Saydam, Gouzali.2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Djambatan.

Siahaan, Marihot.2005.*Pajak Daerah dan Retribusi Daerah*.Jakarta.Rajagrafindo Persada.

Sukmadinata, nana syaodih.2007.*Metode Penelitian Pendidikan*,Bandung.Rosdakarya

Sugiyono.2005.*Memahami Penelitian Kualitatif*.Bandung.Alfabeta

Sugiyono.2009.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Alfabeta.Bandung

Sugiyono.2015.*Metode Penelitian Kombinasi (Mixmethode)*.Bandung.Alfabeta

Sulchan, Muhammad.2007.*Manajemen Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Industri (Blki) Semarang*.Universitas Negeri Semarang.Tesis (tidak diterbitkan)

Susilo, Heru dan Mokhtar, Nabilah Rizkia.2017.Pengaruh *Pelatihan Terhadap Kompetensi*.Malang.jurnal Universitas Brawijaya vol.50 no. 6.

Yin, Robert K.2002.Studi Kasus Desain & Metode.Raja Grafindo Persada.Jakarta