
Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Menyediakan Tenaga Kerja Pada Dunia Usaha dan Industri

Yeni Nuraeni^{1*}, Ari Yuliasuti², Faizal Amir Parlindungan Nasution³,
Asep Saepul Muharam⁴, Faizul Iqbal⁵

^{1*}Badan Riset dan Inovasi Nasional, ^{2,3,4,5}Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

*Email Korespondensi: yeninuraeni@yahoo.com

Abstrak

Program BLK Komunitas adalah upaya pemerintah dalam meningkatkan sebaran lembaga pelatihan kerja, serta mendekatkan akses pelatihan kepada masyarakat atau komunitas. Dengan adanya BLK Komunitas diharapkan masyarakat memiliki ketrampilan yang mampu terserap oleh dunia usaha dan industri. Kajian ini menggunakan pendekatan kritis, dengan jenis penelitian kualitatif deskriptif, dimana peneliti mendeskripsikan, mengevaluasi dan menganalisis implementasi program BLK Komunitas. Pengumpulan data primer dilakukan dengan teknik cara wawancara dengan informan, *Focus Group Discussion* (FGD), observasi, dan studi dokumen. Informan kunci dalam penelitian ini meliputi; Asosiasi DUDI, Dinas Ketenagakerjaan Daerah, pengelola/pihak manajemen BLK Komunitas, Pemerintah desa dan angkatan kerja di tempat BLK Komunitas. Kajian ini dilakukan 4 provinsi yang tersebar di seluruh Indonesia yaitu: Jawa Barat, Lampung, Sulawesi Selatan dan Nusa Tenggara Barat. Pengambilan sampel dengan *teknik purposive sampling* dengan mempertimbangkan ketersebaran BLK Komunitas dan karakteristik wilayah. Kerjasama yang kuat antar pihak pemerintah, swasta dan akademisi dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan SDM sangat perlu dilakukan. Hal ini dilakukan untuk memfasilitasi alumni BLK Komunitas yang kesulitan terserap dunia usaha dan industry. Banyak juga alumni BLK Komunitas yang memutuskan untuk menjadi wirausahawan, meskipun mereka terkendala dengan akses permodalan. Selanjutnya BLK Komunitas perlu melibatkan DUDI mulai dari proses pelatihan sehingga setelah selesai pelatihan, alumni BLK komunitas dapat disalurkan langsung dengan. Selain itu perlu juga adanya pendampingan kepada alumni agar mudah mendapatkan akses permodalan, sehingga alumni BLK Komunitas mampu mengembangkan usahanya.

Kata Kunci: BLK-Komunitas, Tenaga Kerja, Dunia Usaha, Industri.

DOI: 10.47198/naker.v17i1.124

Dikirim: 11-11-2021

Dipublikasikan: 31-05-2022

1. Pendahuluan

Jumlah wirausaha Indonesia baru sekitar 3,47 persen dari total penduduk, dan ini cukup rendah bila dibandingkan dengan sesama negara ASEAN seperti Singapura yang mencapai 8,76 persen, Thailand 4,26 persen serta Malaysia 4,74 persen (Nurmayanti, 2020). Adapun berdasarkan standar dari bank dunia untuk meningkatkan perekonomian suatu negara serta mengurangi tingkat pengangguran, maka jumlah pengusaha harus >4% dari total jumlah penduduk di negara tersebut. Indonesia membutuhkan sedikitnya 4 juta wirausaha baru untuk turut mendorong penguatan struktur ekonomi (Putra, 2021). Jika dibandingkan dengan negara lain, memang kondisi dan jumlah pengusaha muda yang ada di Indonesia masih jauh dari kata

cukup. Banyak faktor yang menyebabkan hal ini terjadi, salah satunya soal minat dan kemampuan para generasi muda Indonesia untuk bisa eksis sebagai pengusaha muda (Indonesia Kekurangan *Entrepreneur* Muda, Saatnya Generasi Milenial Bangkit Dan Merebut Peluang Bisnis, 2020).

Salah satu faktor rendahnya jumlah pengusaha di Indonesia disebabkan oleh kurangnya jumlah ketrampilan individu dalam berwirausaha. Mengutip laporan yang dirilis oleh lembaga riset SMERU, hanya 0,5 per 100 individu Indonesia berusia 15 tahun yang memiliki keterampilan sangat tinggi. Negara-negara lain memiliki hasil yang lebih baik, seperti Amerika Serikat 6,5 per 100 individu, Thailand 9,4 dan Korea Selatan 18,2 (Lidwina, 2019). Keterampilan individu yang masih minim membuat Indonesia sulit mencetak pengusaha baru, padahal kewirausahaan penting untuk menciptakan lapangan kerja baru, menyerap tenaga kerja, meningkatkan penerimaan pajak negara, mendorong inovasi masyarakat, dan menjadi indikator daya saing Indonesia di kancah global. Sampai tahun 2019 sebelum pandemi covid-19 terjadi, tingkat pengangguran di Indonesia yang tertinggi apabila dibandingkan dengan negara-negara Asean. Tingkat pengangguran terbuka di Indonesia jika dibandingkan dengan negaranegara Asean dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Tingkat Pengangguran di Negara-Negara ASEAN

Sumber: <https://indonesiainside.id/>

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menurunkan tingkat pengangguran adalah dengan mendorong pengembangan wirausaha sehingga dapat memperluas kesempatan kerja. Kendala yang dihadapi oleh pemerintah Indonesia untuk dapat menurunkan angka pengangguran terbuka adalah masih rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan masyarakat khususnya yang berada di daerah terpencil, dimana akses terhadap pendidikan formal maupun non formal sangat terbatas. Sejak tahun 2017 pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan meluncurkan program pembangunan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK-K). Program BLK Komunitas merupakan terobosan dari Pemerintah Presiden Joko Widodo sejak tahun 2017, yang bertujuan untuk melengkapi *soft skill* dan pendidikan karakter di lembaga pendidikan keagamaan dengan tambahan keterampilan atau *hard skill*. Pendirian BLK Komunitas adalah upaya meningkatkan sebaran lembaga pelatihan kerja, serta

mendekatkan akses pelatihan kepada masyarakat atau komunitas. Dengan adanya BLK-K diharapkan masyarakat di daerah-daerah yang selama ini sulit untuk dapat mengakses pelatihan kerja, dapat difasilitasi untuk meningkatkan keterampilannya sehingga dapat memasuki dunia usaha dan dunia industri.

Tujuan pembangunan BLK-K adalah untuk mencetak wirausahawan baru, meningkatkan kesempatan masyarakat untuk terserap dalam lapangan kerja, serta merespon kesempatan kerja dari industri sekitar. Diharapkan dengan hadirnya BLK Komunitas, maka santri dan siswa lembaga pendidikan keagamaan serta masyarakat di sekitarnya, mendapatkan akses pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja lokal. BLK-K diharapkan dapat berperan untuk meningkatkan keterampilan kerja, meningkatkan budaya untuk berwirausaha dengan cara membentuk komunitas dalam rangka merealisasikan bisnis, memilih bisnis sesuai dengan *passion* dan potensi setempat serta belajar berbisnis dari yang sudah berpengalaman. Sejak 2017-2019, Kementerian Ketenagakerjaan telah mendirikan 1.113 BLK Komunitas yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Pada tahun 2020 karena adanya pandemi covid-19, terjadi Pengurangan program pendirian BLK Kominitas yang semula dialokasikan 2.000 menjadi 1.000 BLK Komunitas. Data pembangunan BLK Komunitas dari tahun 2017-2020 dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Diagram Pembangunan BLK Komunitas

Sumber : Kementerian Ketenagakerjaan, 2020

Kemnaker dari tahun ke tahun terus berusaha mengembangkan Program Pelatihan BLK Komunitas. Selain menambah jumlah lembaga dan program kejuruan, Kemnaker juga memperluas akses pembangunan BLK Komunitas. Pada tahun 2020 ini, pembangunan BLK komunitas yang sebelumnya difokuskan untuk lembaga keagamaan, mulai melibatkan peran serta dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hal ini sebagai upaya penyebaran lembaga pelatihan kerja menjadi lebih luas untuk dapat diakses oleh masyarakat yang bertempat tinggal cukup jauh dari lokasi lembaga pelatihan kerja yang ada.

Dengan peningkatan kualitas dari berbagai aspek, diharapkan BLK Komunitas mampu mandiri dan dapat membangun kemitraan dengan lembaga pendidikan, lembaga pelatihan lainnya, dan dunia industri. Sehingga peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan di BLK Komunitas dapat terserap di industri atau mampu mencetak wirausaha-wirausaha baru. dengan adanya BLK Komunitas yang tersebar di 263 kab/kota, hal ini menjadi potensi dalam mengembangkan kompetensi tenaga kerja. Salah satu aspek penting dalam pengembangan BLK Komunitas adalah sinergi BLK Komunitas dengan stakeholder. Kedepannya perlu

dikembangkan pada ranah kemitraan, permodalan, dan penyiapan tenaga kerja yang kompeten. BLK Komunitas ini dapat menjadi langkah awal mempercepat peningkatan kompetensi SDM Indonesia. Kementerian Ketenagakerjaan telah memfasilitasi masyarakat Indonesia yang ingin mendapatkan keterampilan (*skilling*), alih keterampilan (*re-skilling*), maupun menambah keterampilan (*upskilling*) di instansi pelatihan vokasi yakni di 305 BLK Pemerintah, 5.020 LPKS, 109 Lembaga Pelatihan K/L lain, 1.799 *Training Center* (TC) Industri, dan 1.113 BLK Komunitas sampai tahun 2019.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka perlu adanya perencanaan yang matang dalam rangka untuk meningkatkan kualitas SDM Indonesia yang terampil dan berdaya saing, sehingga mampu terserap dunia usaha dan dunia industri. Kajian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peran dari BLK-K mampu menghasilkan tenaga kerja terampil yang mampu terserap oleh dunia usaha dan dunia industri. Banyaknya tenaga kerja yang terserap oleh dunia usaha dan industri akan menjadi indikator keberhasilan pembangunan BLK-K yang tersebar di seluruh Indonesia.

2. Metode Penelitian

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui peran dari BLK-K dalam menghasilkan tenaga kerja terampil yang mampu terserap oleh dunia usaha dan industri. Kajian ini menggunakan metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2011) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti sebuah kondisi objek alamiah, dimana seorang peneliti menjadi instrument kunci dari sebuah penelitian. Penelitian kualitatif berangkat dari data, dan memanfaatkan sebuah teori untuk menjelaskan data, sehingga dari proses penjelasan tersebut akan melahirkan sebuah teori. Sementara itu menurut bungin (2003) penelitian kualitatif merupakan metode analisis integrative dan lebih secara konseptual untuk menemukan, mengidentifikasi, mengolah dan menganalisis dokumen dalam rangka untuk memahami makna, signifikansi dan relevansinya.

Selanjutnya Moleong (2011) menyebut penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, dan Tindakan dan lain-lain secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Selain itu menurut Bogdan & Biklen, S (1992) penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari prespektif partisipan. Pemahaman tersebut tidak ditentukan terlebih dahulu akan tetapi didapatkan setelah melakukan analisis terhadap kenyataan sosial yang menjadi focus penelitian. Penelitian kualitatif disebut juga dengan istilah *interpretive research*, *naturalistic research*, *phenomenological research*.

Kajian ini menggunakan pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara, diskusi/FGD, dan dokumentasi. Lokasi dari kajian ini terbagi menjadi empat Provinsi antara lain: Jawa Barat, Lampung, Sulawesi Selatan dan Nusa Tenggara Barat. Sementara itu, pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan mempertimbangkan ketersebaran BLK-Komunitas dan karakteristik wilayah.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Gambaran Umum Program BLK Komunitas

3.1.1 Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Komunitas

Pendidikan berbasis komunitas merupakan perwujudan demokratisasi pendidikan melalui perluasan pelayanan pendidikan untuk kepentingan masyarakat. Pendidikan berbasis komunitas

dapat diselenggarakan dalam jalur formal maupun non formal. Dasar dari pendidikan berbasis masyarakat adalah kebutuhan dan kondisi masyarakat, sehingga masyarakat dapat diberi kewenangan yang luas untuk mengelolanya (Rahmattullah, 2014). Model pendidikan berbasis komunitas dengan pendekatan yang memadukan nilai budaya dan potensi lokal ditawarkan sebagai strategi alternatif pemberdayaan (Rahmattullah, 2014).

Sistem tata kelola dari sebuah lembaga pelatihan akan sangat berdampak pada ketercapaian tujuan dari pelatihan yaitu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Pelatihan diselenggarakan karena mempunyai tujuan dan manfaat. Agar tujuan dan manfaat tersebut dapat tercapai dengan baik sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan maka pelatihan harus dikelola dengan baik. Manajemen pelatihan yang optimal akan menghasilkan efektivitas pencapaian sasaran pelatihan (Jannah, 2015). Ada 5 (lima) unsur pokok dalam manajemen pelatihan, kelima unsur tersebut adalah analisis kebutuhan pelatihan, perencanaan pelatihan, penyusunan bahan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan penilaian pelatihan (Mudjiman, 2006). Pengembangan program pelatihan harus didorong oleh manajemen agar lebih dinamis dengan menyesuaikan program sesuai kebutuhan pengguna, supaya lebih implementatif dengan banyak melakukan rekayasa produk, modul, materi dan peralatan penunjang pelatihan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat terkini Diperlukan dukungan regulasi Pemerintah Daerah yang dapat membuka akses dan memotivasi pengguna (user) dari perusahaan dapat bekerjasama lebih intens dengan lembaga pelatihan (Hanrahmawan, 2010).

Penelitian berkaitan dengan kelemahan program-program pemerintah dalam peningkatan SDM, memberikan arah yang lebih terfokus pada penelitian ini. Faktor kelemahan dalam menentukan efektivitas pelaksanaan pelatihan keterampilan berbasis masyarakat, adalah tidak adanya kejelasan terkait adanya pelatihan keterampilan lanjutan, partisipasi masyarakat saat akan diadakan pelatihan dan pasar kerja yang kurang mendukung karena terbentur modal (Kurnia et al., 2019). Faktor-faktor yang menyebabkan gagalnya program pemerintah yang bertujuan untuk pengentasan kemiskinan melalui peningkatan SDM adalah; a). lebih menggunakan pendekatan 'target' dan 'top-down'; b). tidak memanfaatkan nilai-nilai lokal dan lebih bersifat formalitas atau bias outsiders c). rendahnya partisipasi d). memanfaatkan pendekatan yang tidak holistik (Hadi, 2001).

3.1.2 Kebijakan Program BLK Komunitas

BLK Komunitas (BLK-K) adalah pelatihan vokasi pada suatu komunitas di lembaga pendidikan keagamaan non pemerintah seperti pesantren, seminari atau Dharmaseka atau lembaga konfederasi serikat pekerja. BLK komunitas berupa program bantuan pemerintah kepada komunitas dalam bentuk pendirian bangunan BLK-K beserta peralatan sesuai jenis pelatihan yang diusulkan. Selama 2 tahun akan difasilitasi peningkatan kapasitas pengelola dan instruktur BLK-K serta alokasi anggaran untuk pelaksanaan paket pelatihan.

Tujuannya pembangunan BLK-K yaitu untuk membantu peningkatan *skill* bagi para siswa komunitas di sekitar lembaga pendidikan keagamaan, agar mereka memiliki *skill* yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, sehingga mereka dapat mencari dan memperoleh pekerjaan atau berusaha sendiri untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Adapun manfaat dari pembangunan BLK Komunitas adalah untuk meningkatkan akses bagi masyarakat terhadap pelatihan kerja, meningkatkan kapasitas pelatihan kerja nasional, meningkatkan kompetensi dan kualitas SDM, meningkatkan partisipasi masyarakat dalam mengikuti pelatihan kerja. *Ultimate* golnya adalah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan cipta kerja.

Akses terhadap pelatihan kerja di BLK Komunitas memang jangkauannya lebih jauh dan lebih luas dibandingkan dengan BLK-UPTP (Unit Pelaksana Teknis Pusat) maupun BLK-UPTD

(Unit Pelaksana Teknis Daerah). Dasar hukum pembangunan BLK Komunitas mengacu kepada Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri nomor 31 tahun 2006, Perpres 31 tahun 2006 terkait dengan Sislattkernas, kemudian Permenakertrans No 8 tahun 2004 tentang bagaimana sistem penyelenggara pelatihan berbasis kompetensi. Permen 8 tahun 2004 untuk semua lembaga pelatihan kerja yang menyelenggarakan pelatihan atau di singkat dengan pelatihan berbasis kompetensi. Permen no 8 tahun 2017 terkait dengan standar pembangunan standar BLK. Juknis BLK Komunitas tahun 2021 mengatur berkaitan dengan bagaimana mekanisme penyaluran bantuan pemerintah, pembangunan gedung workshop dan pemberian peralatan pelatihan vokasi BLK Komunitas. Petunjuk teknis dikeluarkan setiap tahun mulai dari tahun 2017, 2018, 2019 sampai 2020.

3.1.3 Perkembangan BLK Komunitas

Sejak tahun 2017 dibangun 50 BLK Komunitas untuk 3 kejuruan yaitu; Teknologi Informasi & Komunikasi (TIK), Teknik Otomotif-Sepeda Motor dan Las. Pada tahun 2018 pembangunan BLK-K bertambah 75 untuk 4 kejuruan yaitu; Teknologi Informasi & Komunikasi, Teknik Otomotif-Sepeda Motor, Las dan Menjahit. Pada tahun 2019 target pembangunan BLK-K sebanyak 1000 tidak tercapai hanya 988 BLK-K yang berhasil dibangun dengan jumlah kejuruan sebanyak 10 yaitu 4 kejuruan yang telah ada di tahun 2018 ditambah kejuruan Pengolahan Hasil Pertanian, Pengolahan Hasil Perikanan, Refrigeration & Teknik Listrik, Industri Kreatif, Woodworking/Perkayuan Dan Bahasa.

Sampai tahun 2020 ada sekitar 2117 BLK Komunitas yang sudah terbangun, terdapat 1.048 BLK Komunitas dengan kejuruan TIK. Artinya sebanyak 49 % BLK-K yang telah dibangun adalah jurusan TIK. Jumlah kapasitas BLK Komunitas sampai tahun 2020 sekitar 204.192 orang pencari kerja. Jumlah kejuruan BLK komunitas tahun 2021 menjadi 24 kejuruan mulai dari telekomunikasi, teknik perkapalan, tata rias, batik, desain komunikasi visual, sampai terakhir kejuruan perawat. Adapun kejuruan yang bisa dipilih tahun 2021 terdapat penambahan dua kejuruan yaitu kejuruan perawatan dan kejuruan keterampilan alat kesehatan. Jumlah instruktur sekitar dari 2127. Yang dilatih oleh pemerintah pusat adalah 1 orang instruktur dan 1 orang pengelolaan keuangannya. Untuk instruktur jumlah pelatihannya sekitar 47 hari untuk pengelola hanya 7 hari. Selama pembangunan fisik BLK Komunitas berlangsung maka sambil berjalan instruktur juga langsung dilatih berikut tenaga pengelolanya.



Gambar 3. Kejuruan BLK komunitas hingga tahun 2020

Sumber : Kemnaker 2021

3.2. Pengelolaan BLK Komunitas

3.2.1 Standarisasi Program Pelatihan di BLK Komunitas

Program pelatihan di setiap Lembaga pelatihan pemerintah maupun swasta mengacu Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) atau bisa juga berdasarkan sistem kerja khusus serta bisa belajar dari standar internasional. Ketiga standar ini dikemas menjadi program-program pelatihan yang akan delivery kepada semua Lembaga pelatihan kerja. Berdasarkan tiga standar itu pula dapat dikembangkan materi-materi pelatihannya. Program pelatihan yang didalamnya terdiri dari unit-unit kompetensi kemudian dilaksanakan oleh lembaga pelatihan, ada yang dilanjutkandengan *on the job training* ataupun proses pemagangan. Skema pelatihan berbasis kompetensi dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4. Skema Pelatihan Berbasis Kompetensi

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan

Lulusan BLK Komunitas seharusnya mengikuti sertifikasi yang dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Sertifikasi kompetensi terhadap lulusan pelatihan kerja merupakan tanggungjawab dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). BNSP memiliki peran yang panjang yaitu LSP yang terdapat di masing-masing lembaga pelatihan kerja. Tidak semua lulusan BLK-Komunitas mendapatkan fasilitas sertifikasi oleh LSP, hal ini dapat mengakibatkan siklus pelatihan seperti tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2006 tentang Sislakernas tidak bisa dilaksanakan secara utuh. Tujuan pelatihan kerja untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan bersertifikasi dikhawatirkan tidak akan tercapai apabila siklus pelatihan tidak bisa dilaksanakan secara utuh.

3.2.2 Kurikulum

Kurikulum pelatihan yang diajarkan pada BLK-K harus lebih disesuaikan dengan kebutuhan DUDI dan mengacu pada SKKNI. Materi pelatihan tidak hanya terfokus pada pelatihan teknis untuk dapat masuk ke dunia industri tapi dapat difokuskan juga materi-materi kewirausahaan, mengingat lokasi BLK-Komunitas pada umumnya jauh dari industri sehingga peluang yang lebih besar

bagi lulusannya adalah dapat mengembangkan usaha secara mandiri. Pengembangan inovasi kurikulum mulai dilakukan bukan hanya di BLK Komunitas tetapi juga di lembaga-lembaga pelatihan kerja lainnya baik milik pemerintah maupun swasta. Inovasi kurikulum di BLK Komunitas diarahkan kepada program inkubasi bisnis sehingga program-program pelatihannya disisipkan dengan materi kewirausahaan setelah pasca lulus pelatihan.

Inovasi kurikulum di BLK Komunitas diarahkan kepada program inkubasi bisnis sehingga program-program pelatihannya disisipkan dengan materi kewirausahaan setelah pasca lulus pelatihan. Dari sisi lembaganya harus bekerjasama dengan pemerintah pusat dan pemerintah daerah serta dengan stakeholder lainnya dalam melaksanakan inovasi kurikulum yang memang benar-benar sesuai dengan kebutuhan di daerahnya. Bukan hanya melihat dari trend sekarang tetapi dengan inovasi kurikulum yang harus dilaksanakan sesuai dengan potensi dan kebutuhan di daerahnya masing-masing.

Saat ini dalam kurikulum BLK komunitas sudah dimasukkan materi dan aspek kewirausahaan, sehingga diharapkan lulusan BLK Komunitas tidak selalu berpikir untuk bisa bekerja di industri tetapi mereka diharapkan memiliki kompetensi dan minat untuk melakukan usaha mandiri atau wirausaha. Peran dari Direktorat Produktifitas diharapkan dapat membangun dan menyiapkan SDM baik itu instruktur maupun pengelola BLK. Sebagian BLK pemerintah sudah melakukan upaya tersebut dengan terlebih dahulu dilaksanakan *training of training* oleh Direktorat produktifitas sehingga ilmu yang didapatkan bisa dikembangkan oleh instruktur setelah pulang dari pelatihan.

Mekanisme penyusunan kurikulum yang selama ini berlangsung; dari Pihak Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan (Intala) menyiapkan SDM instruktur yang akan mengikuti pelatihan diklat dasar berdasarkan proposal kejuruan yang diusulkan dan peralatan yang diberikan. Setelah itu akan dirancang program pelatihan yang telah disesuaikan dengan peralatan yang diberikan kepada BLK Komunitas. Semua program pelatihan harus mengacu pada standar kompetensi yang ditentukan oleh BNSP sehingga output lulusannya bisa disertifikasi oleh BNSP.

3.2.3 Instruktur

Sejauh ini instruktur yang dimiliki BLK Komunitas sebanyak 2127 orang, sedangkan kapasitas pelatihan sekitar 204.192 orang. Untuk biaya pelatihan 1 orang instruktur diberikan sebesar 32 juta, instruktur akan melaksanakan pelatihan selama 47 hari selama 320 JP dan 1 orang tenaga pelatih sebesar 9,5 juta untuk 7 hari. BLK Komunitas baru memiliki 1 orang instruktur yang dilatih oleh Kementerian Ketenagakerjaan, idealnya untuk mengoptimalkan kapasitas pelatihan paling sedikit ada 3 orang instruktur, tetapi Kementerian Ketenagakerjaan baru bisa memfasilitasi pelatihan dan menyiapkan 1 orang instruktur. Rasio jumlah instruktur dan peserta pelatihan dapat mengacu pada standar ILO.

Seorang instruktur BLK-K ada dua kompetensi yang dilatih karena standar minimal bagi seorang instruktur BLK-K harus memiliki 2 kompetensi yaitu; kompetensi metodologi dengan kualifikasi level tiga berdasarkan SKKNI dan kompetensi teknis sesuai dengan kejuruan yang dipilih. Untuk mendapatkan 2 kompetensi tersebut baru dapat dilaksanakan melalui satu program pelatihan. Upaya yang telah dilakukan untuk dapat meningkatkan kompetensi instruktur BLK-K adalah dengan menyelenggarakan pelatihan bagi instruktur selai pelatihan dasar terdapat pelatihan upgrading. Peningkatan kompetensi instruktur dilakukan di bawah bimbingan BLK-UPTP pembina melalui pemberian pelatihan sehingga dapat meningkatkan kompetensi instruktur BLK Komunitas. Ketika instruktur sudah mau mengimplementasikan program pelatihan di BLK-K banyak dilakukan bimbingan oleh pihak BLK-UPTP pembina. BLK Komunitas di masing-masing Kabupaten/Kota sudah memiliki BLK-UPTP Pembina untuk dapat menyelenggarakan pelatihan secara berkelanjutan.

Instruktur BLK-K selama mengikuti pelatihan dasar belum mendapat materi kewirausahaan jadi masih fokus pada materi pelatihan teknis. Materi berkaitan dengan soft skill yang diberikan kepada instruktur BLK-K sangat sedikit jam pelajarannya, mereka hanya mengetahui penerapan soft skill di tempat proses pelatihan itu yang include dalam proses pelatihan teknisnya, jadi tidak

ada materi soft skill secara spesifik. Instruktur BLK-K memiliki kompetensi berwirausaha tapi baru memiliki kompetensi teknis dan kompetensi metodologi. BLK Komunitas ke depannya sudah diharuskan untuk mengajarkan materi wirausaha, instruktur di BLK Komunitas bisa diajarkan tentang kewirausahaan, pelatihan di BLK-K arahnya lulusannya bisa mengembangkan usaha secara mandiri misalnya untuk bidang IT bisa buka usaha percetakan, usaha di bidang jasa, mencetak kaos itu sudah bisa. Tetapi saat calon instruktur BLK-K mengikuti Diklat dasar memang kompetensi dan pengetahuan kewirausahaan belum diberikan.

3.2.4 Peralatan

Peralatan yang diberikan berdasarkan kejuruan yang diajukan oleh lembaga pada saat pengajuan proposal oleh BLK Komunitas. Kementerian Ketenagakerjaan. Kendala yang dihadapi dalam penyediaan peralatan seringkali tidak sesuai dengan potensi wilayah setempat karena pengelola BLK- Komunitas mengajukan kejuruan tidak berdasarkan potensi wilayah tapi lebih kearah adanya kaitan dengan kebutuhan penyelenggaraan pendidikan yang dilakukan oleh Yayasan. Kendala lain yang dihadapi oleh pengelola dan Instruktur BLK Komunitas adalah ketika peralatan yang diberikan tidak sesuai dengan pelatihan yang diperoleh instruktur, sehingga peralatan tidak bisa digunakan pada saat pelaksanaan program pelatihan.

Tantangan bagi BLK Komunitas kedepannya bagaimana peralatan-peralatan yang sudah ada sekarang dapat digunakan untuk berinovasi dalam penyelenggaraan pelatihannya. Misalnya kejuruan yang diajukan adalah desain grafis, ketika telah diberikan diklat dasar terhadap instruktur berkaitan dengan program pelatihan desain grafis, diharapkan instruktur dan pengelola BLK Komunitas tidak hanya melaksanakan pelatihan yang berkaitan dengan desain grafis saja tetapi bisa berinovasi untuk mengembangkan pelatihan lain sesuai dengan kebutuhan dari masyarakat sekitar dengan memanfaatkan peralatan yang sudah diberikan.

Secara resmi belum ada SOP dalam mekanisme pemberian peralatan dan klaim garansi bila terdapat masalah pada peralatan yang diberikan. Biasanya alat itu akan bergaransi selama 1 tahun ada buku garansinya. Bila terjadi masalah berkaitan dengan peralatan pada masa garansi, pihak BLK Komunitas akan menelpon pihak Kementerian Ketenagakerjaan. Pihak Kementerian Ketenagakerjaan akan membantu menghubungi pihak ke 3 penyediaan peralatan untuk mengurus garansi. Komunikasi juga bisa dilakukan via wa group. Untuk peralatan yang telah diberikan dari tahun 2017 sampai tahun 2020 masih terkendala dengan proses hibah. Kalau belum hibah masih menjadi tanggungan pemerintah. Untuk peralatan yang telah diberikan sejak tahun 2017 dan 2018 belum selesai masa hibahnya akhirnya pengelola BLK Komunitas masih mendapatkan bantuan operasional dan bantuan program pelatihan. Kemudian kementerian ketenagakerjaan sudah merencanakan ada bantuan operasional sebesar 10 juta per tahun tetapi selama ini belum pernah terealisasi. Bantuan operasional ini antara lain untuk biaya maintenance, biaya bayar tagihan PLN, tagihan internet dan lain-lain.

3.2.5 Peserta Pelatihan

Rekrutmen peserta pelatihan di BLK-K berkoordinasi dengan kepala lingkungan maupun kepala desa setempat seperti RT yang memberikan saran dan informasi kepada warga setempat. Untuk calon peserta pelatihan diadakan test sebelum masuk sesuai kejuruan yang dibuka di BLK-K. Peserta pelatihan di BLK Komunitas harus mendaftar di Sisnaker, datanya sudah terekam di Sisnaker sehingga dapat dihindari kemungkinan ada yang mengikuti pelatihan lebih dari satu kali. Kemudian mekanisme seleksinya tentunya diserahkan kepada Lembaga masing-masing, seperti apa dipedoman penyelenggarannya sebenarnya sudah diatur, bagaimana sistemnya, bagaimana mekanismenya, bagaimana rekrutmentnya sudah ada dalam pedoman.

BLK Komunitas diperuntukan untuk melatih masyarakat dilingkungan sekitarnya. Beberapa BLK komunitas melaksanakan sesuai apa yang diharapkan, tapi banyak juga BLK komunitas yang merasa bahwa BLK komunitas itu milik yayasan sehingga peserta pelatihannya tidakimbang antara siswa yang berasal dari lingkungan pesantren dengan peserta yang berasal dari masyarakat luar pesantren. Sehingga yang terjadi sekarang adalah ada beberapa BLK komunitas yang ikut pelatihan adalah siswanya sendiri. BLK Komunitas diperuntukan untuk melatih masyarakat dilingkungan sekitarnya. Beberapa BLK komunitas melaksanakan sesuai apa yang diharapkan, tapi banyak juga BLK komunitas yang merasa bahwa BLK komunitas itu milik yayasan sehingga peserta pelatihannya tidakimbang antara siswa yang berasal dari lingkungan pesantren dengan peserta yang berasal dari masyarakat luar pesantren. Sehingga yang terjadi sekarang adalah ada beberapa BLK komunitas yang ikut pelatihan adalah siswanya sendiri.

3.2.6 Uji Kompetensi Peserta Pelatihan BLK-K

BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) mempunyai peran yang sangat signifikan untuk menjamin kompetensi tenaga kerja secara nasional. BNSP sangat mendukung percepatan sertifikasi dengan mempermudah pembentukan LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi). LSP juga mendukung dalam mencetak calon master asesor. Di dunia industri banyak yang menggunakan standar SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) atau KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) tetapi banyak juga yang menggunakan standar sendiri. Biasanya industri-industri banyak tidak mengacu ke SKKNI, mereka memakai standart khusus dan standar ini harus di registrasi di Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi dan Program Pelatihan (Stankomlat) di Kementerian Ketenagakerjaan, setelah ada persetujuan dari Stankomlat baru ke BNSP untuk dibuatkan skema uji kompetensinya.

Sertifikasi kompetensi manfaatnya bukan hanya untuk tenaga kerja tetapi juga bermanfaat bagi perusahaan. Manfaat bagi tenaga kerja yang telah memiliki sertifikasi antara lain; dapat meningkatkan kepercayaan diri dengan mempunyai kompetensi yang telah diakui, bertambahnya nilai jual, kesempatan karir lebih besar dan memiliki parameter yang jelas. Kemudian bagi karyawan memiliki manfaat untuk peningkatan karier, jenjang karier dan akses untuk peningkatan karier lebih memungkinkan, untuk mengurangi kesalahan kerja serta produktivitas diharapkan bisa meningkat. Sedangkan manfaat bagi perusahaan merupakan komitmen terhadap tenaga kerja itu sendiri.

Pentingnya sertifikasi tenaga kerja harus lebih dimasifkan, perusahaan harus menyadari kualitas dari tenaga kerjanya serta dapat meminimalkan kesalahan kerja sehingga akan menguntungkan perusahaan. Perusahaan yang menginginkan karyawannya tersertifikasi akan bisa menghargai kompetensi karyawannya, bisa mensyaratkan untuk naik satu level harus uji kompetensi. Biasanya perusahaan yang mementingkan kualitas dan produktivitas akan mempertimbangkan sertifikasi karyawannya.

3.2.7 Proses Pembinaan BLK Komunitas

Proses pembinaan BLK-Komunitas secara administasi dilakukan oleh BLK-UPTP dan fokus pada penyelenggaraan pelatihannya. Ketika BLK-Komunitas diberikan bantuan tentu saja harus dilakukan pembinaan agar penyelenggaraannya sesuai ketentuan, laporan administrasinya sesuai ketentuan. BLK-UPTP memiliki tanggung jawab untuk menjamin kualitas penyelenggaraan pelatihan dan kualitas akuntabilitas penyelenggaraan pelatihannya. BLK-UPTP telah membentuk Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan Industri (FKLP) yang berfungsi untuk melakukan *Training Need Analysis*, dimana dapat ditentukan pelatihan yang dibutuhkan kedepannya dan ingin dijalankan seperti apa, biasanya melalui forum ini BLK-UPTP mendapatkan masukan dari industri. BLK-K dalam beberapa aspek butuh pendampingan di antaranya saat akan menghadapi proses akreditasi, program pendampingan dapat dilakukan oleh pemerintah daerah maupun

pemerintah pusat. Dengan adanya proses pendampingan BLK-K diharapkan akan benar-benar bisa membangun lembaganya menjadi kuat dan lulusannya nanti bisa memiliki sertifikat kompetensi.

3.3. BLK Komunitas dan Serapan Tenaga Kerja Pada Dunia Usaha dan Industri

3.3.1 Alumni BLK Komunitas dan Keterserapannya Dalam Dunia Kerja

Alumni yang mempunyai kemampuan bagus diperdayakan oleh pengelola BLK-K untuk membantu mengajar. Kebanyakan peserta pelatihan adalah tenaga pendidikan dilingkungan yayasan pesantren dan mereka sudah bekerja di bagian masing-masing, karena di dunia pendidikan membutuhkan pengembangan kompetensi IT untuk SDM -nya, karena sejak masuk sekolah sampai bekerja hampir semua bidang aktif menggunakan komputer begitu pula dalam mengelola lembaga pendidikan.

Contoh BLK-K kejuruan otomotif ada yang hampir 80 persen alumni yang sudahbekerja. Mereka sudah mempunyai bengkel sudah beroperasi dan mereka siap untukmenampung alumni-alumni BLK-K lainnya untuk bekerja dibengkelnya. PengelolaBLK-K sudah mengidentifikasi bengkel-bengkal yang ada di sekitar BLK-K dalam satulingkup kecamatan, beberapa bengkel sudah di ajak oleh BLK-K berkomunikasi danmereka siap untuk menampung alumni-alumni BLK-K. Kebanyakan alumni BLK-Kmemilih untuk mengembangkan usaha secara mandiri, mereka ingin jadi pengusaha.

Kurikulum pelatihan sudah ditentukan sesuai dengan anggaran dan juklak yang diberikan dalam bantuan program pelatihan di BLK-K, sehingga peserta pelatihan harus di-*upgrading* keterampilannya kalau targetnya ingin bekerja industri. Kemitraan dengan industri harus terus diupayakan oleh BLK-K. Misalnya konteks jurusan Las semua yang berada di luar itu yang sudah professional di bidang Las juga disebut industri. Bagaimana hubungan bisa terbangun dengan dunia industri adalah dengan cara melibatkan mereka supaya kualitas BLK-K bisa menyamai mereka maka dalam konteks kebutuhan terpenuhinya industri. BLK-K Las jangan hanya tergantung dengan juknis dan juklak itu hanya sebagai acuan dasar saja. BLK-K harus melakukan inovasi sesegera mungkin, ketika bantuan program pelatihan dari pemerintah sudah selesai, program pelatihan di BLK-K sudah bisa dijual.

Sejauh ini alumni BLK-K memang masih kesulitan untuk terserap dalam dunia industri. Hal itu tidak terlepas dari tidak adanya kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki lulusan BLK-K dengan kebutuhan dunia industry. Sebagian dari lulusan BLK-K berusaha untuk menjadi wirausahawan dengan sekian keterbatasan yang dimiliki. Oleh karena itu perlu adanya sebuah sinergi antara BLK-K dengan dunia industry dan akses permodalan. Sinergi dimaksudkan agar lulusan BLK-K mampu bekerja dalam dunia industry ataupun mendapatkan akses permodalan untuk pengembangan usahanya.

3.3.2 Sistem Pendataan Penempatan Peserta Pelatihan BLK-Komunitas

Dari sisi penempatan, berdasarkan data yang dikumpulkan oleh BLK-UPTP yang dapat menggambarkan potret kebekerjaan lulusan BLK-Komunitas misalnya seperti yang dihimpun oleh BLK-UPTP Bandung terdapat 119 peserta pelatihan yang sudah tercatat kebekerjaan yang terdiri dari 39 orang bekerja di industri dan 80 orang berwirausaha. Kemudian data yang dihimpun oleh BLK-UPTP Samarinda terdapat peserta pelatihan yang bekerja di industri sebanyak 2 orang dan yang berwirausaha sebanyak 16 orang. Adapun BLK-UPTP di Lembaga yang fokus pembinaan di wilayah Bandung Barat berhasil menghimpun data hampir 240 peserta pelatihan di BLK-K sudah tercatat telah bekerja. Survei kebekerjaan, kepastian data-data terkait dengan lulusan yang ditempatkan atau tidak, ini memang masih sangat tergantung kepada semangat dari BLK-UPTP pembina untuk mencatatnya, survei kebekerjaan lulusan BLK-K

membutuhkan effort lebih dari peserta untuk memiliki kesadaran untuk melapor. Total data kebekerjaan peserta pelatihan di BLK-K dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 1. Data Realisasi Pelatihan Blk Komunitas dan Kebekerjaan Peserta Pelatihan Pada Tahun 2021

NO	SATKER	PBK KOMUNITAS TA. 2021				TOTAL KEBEKERJAAN		
		Target	Realisasi	%	Sisa	INDUSTRI	WIRUSAHA	TOTAL
1	BBPLK Bandung	5440	5417	99,6	23	39	80	119
2	BBPLK Bekasi	1184	1184	100	0	-	-	-
3	BBPLK Serang	5504	1904	34,6	3600	-	-	-
4	BBPLK Medan	400	400	100	0	-	-	-
5	BBPLK Semarang	8480	8448	99,6	32	-	-	-
6	BLK Banda Aceh	1040	384	36,9	656	-	-	-
7	BLK Surakarta	7632	4784	62,7	2848	-	-	-
8	BLK Padang	1024	624	60,9	400	-	-	-
9	BLK Samarinda	336	176	52,4	160	2	16	18
10	BLK Sorong	352	128	36,4	224	-	-	-
11	BLK Ternate	208	128	61,5	80	-	-	-
12	BLK Makassar	1776	400	22,5	1376	-	-	-
13	BLK Kendari	64	0	0	64	-	-	-
14	BLK Ambon	48	0	0	48	-	-	-
15	BLK Lombok Timur	992	848	85,5	144	-	-	-
16	BLK Bantaeng	224	160	71,4	64	-	-	-
17	BLK Lembang	432	320	74,1	112	122	118	240
18	BLK Sidoarjo	3840	2112	55	1728	-	-	-
19	BLK Banyuwangi	2864	2224	77,7	640	-	-	-
Total		41840	29641	70,8	12199	163	214	377

Sumber: Diolah

Selanjutnya, untuk pengumpulan data alumni BLK-UPTP sudah melakukan melalui Kios 3 In 1. Terdapat berbagai kesulitan dalam menghimpun data alumni diantaranya; seharusnya peserta yang sudah dilatih itu apabila sudah bekerja sebaiknya laporan demikian juga yang belum kerja, tetapi mereka pada umumnya tidak melapor jadi selama ini mereka seperti lepas hilang begitu saja setelah selesai mengikuti pelatihan dan tidak bisa di hubungi kembali. Sayangnya, sulitnya peserta pelatihan untuk dikontak Ketika ada permintaan tenaga kerja dari industry. Biasanya yang sulit dihubungi adalah yang belum terlalu mengenal teknologi email dan handphone.

3.3.3 Kolaborasi BLK Komunitas Dengan DUDI

BLK-K sampai saat ini telah telah membangun kemitraan dengan mitra-mitra nasional. Mitra berasal dari perusahaan mandiri, akademis/kampus, NGO serta sektor swasta lain. Kemudian pada saat peresmian di BLK K di Tasikmalaya ada 9mitra yang sudah melakukan MoU diantaranya dengan Telkom, pengadaan danlain-lain. Yang sedang dikawal oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah realisasi kemitraan karena kalau dari sisi pembangunan lebih mudah untuk dilaksanakan tetapibagaimana BLK komunitas ini bisa bertahan pasca lepasnya bantuan dari Kementerian Ketenagakerjaan, di mana berdasarkan peraturan setelah 2-3 tahun BLK Komunitas tidak akan lagi memperoleh bantuan dari pemerintah. Diharapkan BLK Komunitas harus sudah bisa mandiri tanpa bantuan paket pelatihan dari anggaran APBN.

Kerjasama dengan DUDI contohnya telah dirintis oleh BBPLK Bekasi dengan memanfaatkan Forum Komukasi Pekerja Indonesia (LKPI). Hal-hal yang sudah didiskusikan dengan LPKI

bagaimana penyerapan siswa-siswa BLK apakah bisa dimagangkan. Setidaknya bisa dimagangkan di industri-industri yang ada di sekitar BLK Komunitas. Mereka sangat terbuka untuk dapat menyerap siswa-siswa yang sudah dilatih oleh BLK karena memang industri sering membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang dilatih di BLK. Misalnya untuk kejuruan Pendingin mereka sangat open karena hampir setiap perusahaan membutuhkan teknisi pendingin karena semua perusahaan menggunakan AC didalam ruangan. Tapi untuk teknisnya devisi memograman mobile mulai sulit untuk dicarikan penempatan di industri karena biasanya kalau di bidang IT semua staf IT di perusahaan biasanya rata-rata sudah berpendidikan S1 dan memiliki *background* Pendidikan yang memang belajar IT dengan penuh selama 3 tahun atau selama 5 tahun. Sementara kalau siswa yang belajar di BLK kurang dari setahun mulai agak sulit, karena perusahaan kebutuhannya kebutuhan tenaga kerja di bidang IT biasanya terkait dengan data-data penting di perusahaan tersebut. Jadi kemungkinan akan tidak sesuai dengan apa yang di ajarkan di BLK komunitas. BLK komunitas bisa berkoordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja sebagai pihak yang dapat menjembatani kerjasama dengan DUDI. Intinya adalah yang terpenting komunikasi dan juga inisiatif dari BLK komunitas sendiri untuk memperluas *networking* dan itu tergantung masing-masing pengelola dari BLK komunitas.

Upaya membangun kemitraan BLK-K sudah dimulai sejak peresmian BLK di Kendal. Terdapat 12 mitra BLK Komunitas diantaranya dari pihak akademis, perusahaan seperti PT HM Sampoerna, Cisco, Toyota dan lain-lain. Setelah dilakukan MoU ada turunannya berupa perjanjian kerjasama. Pada saat perjanjian Kerjasama tertuang hak dan kewajiban. Ada berapa mitra yang memang langsung implementasi memilih BLK-K berdasarkan lokasi mereka misalkan contoh Toyota memilih BLK Komunitas di sekitar daerah Karawang dan Bekasi. Kementerian Ketenagakerjaan menawarkan juga ke beberapa mitra industri. Berdasarkan data BLK terbaik mitra industri dipersilahkan memilih. Kementerian Ketenagakerjaan sudah melakukan bagaimana berdiskusi untuk menentukan langkah-langkah bermitra jadi tidak hanya sekedar MoU tetapi mengejar implementasinya.

Pihak manajemen BLK-Komunitas harus menjalin hubungan dengan LPKS dan menjadi anggota Asosiasi LPKS sehingga dapat mengikuti program-program peningkatan kapasitas Lembaga dan mendapat bantuan program-program dari pemerintah. BLK-Komunitas setelah mandiri dan tidak mendapat bantuan dari Kementerian Ketenagakerjaan akan menjadi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.

3.3.4 Kerjasama BLK-K Dengan Pemerintah Desa

BLK-K bisa bekerjasama dengan pemerintah desa karena disana ada ruang untuk pemberdayaan masyarakat dengan memanfaatkan dana Desa, dari awal penyusunan anggaran data desa BLK-K sudah berkoordinasi dengan Pemerintah Desa. Kepala BLK Komunitas pada umumnya masih banyak yang kurang koordinasi dengan Kepala desa, padahal kepala desa adalah ujung tombak selaku penguasa wilayah apapun harus mengetahui permasalahan dan perkembangan yang ada di desannya. Pihak BLK Komunitas intinya harus sering-sering berupaya untuk melakukan komunikasi dengan pemerintah desa sehingga kerjasama akan dapat laksanakan dengan lebih lancar. Contohnya Pemerintah Kabupaten Lombok Timur sudah mengeluarkan Peraturan Gubernur untuk mengalokasikan dana desa untuk pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan pelatihan. Pemerintah desa minimal harus menganggarkan 50 juta untuk pelatihan dalam rangka meningkatkan SDM masyarakatnya, merupakan kesempatan bagi BLK-K untuk melakukan kerjasama memfasilitasi pelatihan masyarakat desa.

Salah satu pemerintah desa di Kabupaten Lombok Timur telah melaksanakan

pemberdayaan masyarakat dengan pelatihan menjahit dan sudah anggarkan lebih dari 50 juta selama dua tahun. Instruktur pelatihan diutamakan ibu-ibu yang menjadi kader desa, hasil pelatihan akan dijual ke pasar-pasar. Jadi masyarakat anak yatim piatu yang membutuhkan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan secara sukarela. Ke depan pelaksanaan pelatihan dapat bekerjasama dengan BLK-K sehingga hasil pelatihan diharapkan lebih optimal karena menggunakan SDM dan sarana prasarana yang lebih memadai.

3.4. Tantangan Yang Dihadapi BLK Komunitas

Tantangan yang dihadapi oleh BLK Komunitas tentunya banyak terutama dalam menjaga eksistensinya atau keberlangsungan antara lain:

1. Kompetensi teknis, Kompetensi literasi global (bahasa Inggris) & digital (*coding*), Kompetensi entrepreneur & pengalaman dunia kerja,
2. Pendanaan berkelanjutan, Beroperasi secara mandiri, terutama terkait finansial supaya tidak bergantung kepada APBN maupun APBD. Harapannya BLK Komunitas Sebelum pra rekrut sudah terlibat antara dunia usaha dengan dunia industri melalui MoU, kendalanya tidak semua BLK-K belum paham bagaimana cara bermitra dengan dunia usaha dan dunia industri. Diperlukan bimbingan terhadap pengelola maupun instruktur BLK Komunitas.

Tantangan terbesar bagi BLK Komunitas adalah bagaimana mengembangkan kompetensi-kompetensi yang ada di BLK Komunitas, kemudian dari sisi entrepreneurnya juga harus dibangun, serta pengalaman dunia kerja bagi lulusannya karena rata-rata BLK Komunitas minim pengalaman dunia kerjanya. Pengelola BLK Komunitas dan instruktur pada umumnya di ambil dari pengurus pesantrennya.

Selanjutnya BLK Komunitas harus mampu mengembangkan jejaring kolaborasi kerjasama dengan industri, BLK Komunitas yang mampu melaksanakan kerjasama yang aktif, memiliki kecenderungan lebih eksis. Berkaitan dengan tantangan untuk mengembangkan jejaring kolaborasi dan kerjasama dengan industri, BLK-Komunitas diharapkan dalam melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Mampu membangun jejaring/Kolaborasi dan bekerjasama dengan pelaku usaha/Industri dan UMKM setempat
2. Berkolaborasi menyusun program pelatihan sesuai kebutuhan industri dan/atau potensi setempat;
3. Kerjasama dalam penyelenggaraan pelatihan seperti: tenaga instruktur, peralatan pelatihan s.d. pendanaan pelatihan dengan pihak Industri/UMKM
4. Kemudian perlu mendapatkan pendampingan dari pelaku industri melalui pelaksanaan;
5. Pelatihan di tempat kerja/*On the Job Training* (OJT)
6. Pendampingan Kewirausahaan oleh pelaku UMKM setempat;

Selain itu BLK-K harus memiliki persepsi atau konsep kedepan, lulusannya sebagian bisa mengisi pasar kerja dalam negeri dan luar negeri, sebagian lagi bisa arahkan untuk menjadi wirausaha-wirausaha baru, dan semuanya harus dilengkapi dengan sertifikat kompetensi. BLK-K bisa menjadi bagian dalam menghasilkan SDM yang berkualitas dan menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja dan produktif baik bekerja di dalam negeri maupun di Luar Negeri serta siap membangun wirausaha baru bagi masyarakat disekitarnya.

4. Kesimpulan

Perencanaan pembangunan BLK-Komunitas dan kejuruanannya harus disesuaikan dengan potensi daerah untuk pengembangan bisnis dan penyerapan tenaga kerja di industri. Mengingat masih sangat terbatasnya kemampuan BLK-Komunitas untuk menyalurkan lulusannya masuk ke DUDI, maka perlu strategi bagi pengelola BLK-Komunitas untuk memfasilitasi lulusannya. Pembangunan BLK-Komunitas harus bekerja sama dengan komunitas bisnis yang telah terbentuk dalam rangka menciptakan ekosistem bisnis dan jejaring sosial. Peran pemerintah pusat dan daerah sangat penting untuk dapat melakukan pembinaan kepada BLK-K sehingga dapat menjalin koordinasi, kolaborasi dan kerjasama dengan (DUDI). BLK-Komunitas harus berkoordinasi dan menjalin hubungan tidak hanya dengan pemerintah pusat tetapi juga dengan dinas Tenaga kerja Kabupaten/kota & Pemerintah Desa sejak awal pembangunan BLK-Komunitas sampai akhir pelaksanaan pelatihan Upaya-upaya yang dapat dilakukan diantaranya untuk kemandirian BLK-Komunitas diantaranya; BLK-Komunitas melibatkan DUDI mulai dari proses pelatihan sehingga setelah selesai pelatihan telah memiliki jaringan dengan DUDI untuk dapat menyalurkan lulusannya, Lulusan perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk mengakses bantuan modal usaha bagi mereka yang memiliki jiwa kewirausahaan, BLK-Komunitas memiliki data base lulusannya sehingga tetap dapat melakukan komunikasi dengan lulusannya dalam rangka pembinaan sampai mereka berhasil masuk ke DUDI.

Daftar Pustaka

- Amin, M. (2016). Soft skills berbasis budaya lokal untuk pendidik calon guru SMK. *Jurnal Kependidikan*, 46(1), 41-55
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif "Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Efendi, Y. K. (2017). Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timur. *Khazanah Pendidikan*, 10(2).
- Hadi, A. P. (2001). *Tinjauan Terhadap Berbagai Program Pemberdayaan Masyarakat di Indonesia*
- Hanrahmawan, F. (2010). Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 78-94.
- Harding, D., Kadiyono, A. L., Hidayat, Y., & Yanuarti, N. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan MEA. *Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi*, 2(2), 185-192.
- Hilman, Y. A. (2018). Model Program Pemberdayaan Masyarakat Desa Berbasis Komunitas. *Sosial Politik Humaniora*, 4(6), 45-67.
- Husna, N. (2015). Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Payakumbuh. Universitas Andalas.
- Indonesia Kekurangan Entrepreneur Muda, Saatnya Generasi Milenial Bangkit dan Merebut Peluang Bisnis. (2020). Kompasiana.Com. https://www.kompasiana.com/bocahdesa/5f02f9f5097f36309f242952/indonesia-kekurangan-entrepreneur-mudasaatnya-generasi-millennial-bangkit-dan-merebut-peluang-bisnis?page=all&page_images=2
- Jannah, D. E. N. (2015). *Manajemen Pelatihan Di Lembaga "Cristal Indonesia Manajemen."* Universitas Negeri Yogyakarta.

- Kurnia, T. W., Iskandar, A., & Hernawan, D. (2019). Efektivitas Program Pelatihan Keterampilan Berbasis Masyarakat (KK Miskin) Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. *Jurnal Sosial Humaniora*, 10(1), 1–10.
- Lidwina, A. (2019). Minim Keterampilan, Indonesia Sulit Cetak Pengusaha. *Katadata. Co.Id*. <https://katadata.co.id/ariayudhistira/infografik/5e9a4e6b4b710/minimketerampilan-indonesia-sulit-cetak-pengusaha>.
- M, E. (2008). Pendidikan Ber- basis Komunitas: Alternatif di Dunia Pendidikan. *Kompas. Com*. <http://cetak.kompas.com/read/x ml/2008/11/07/01015730/pendidikan>
- Mudjiman, H. (2006). *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Pustaka Pelajar.
- Nurmayanti. (2020). HomeBisnisEkonomi Rasio Kewirausahaan Indonesia Baru 3,47 Persen, Tertinggal dari Malaysia dan Thailand. *Liputan6.Com*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4388954/rasio-kewirausahaan-indonesia-baru-347-persen-tertinggaldari-malaysia-dan-thailand>
- Pengangguran RI Tertinggi di ASEAN. (2019). *Portal Islam*. <https://www.portal-islam.id/2019/07/pengangguran-ri-tertinggi-di-asean.html>.
- Putra, D. A. (2021). Jumlah Wirausaha Indonesia Jauh di Bawah Malaysia dan Thailand. *Merdeka .Com*. <https://www.merdeka.com/uang/jumlah-wirausaha-indonesia-jauh-dibawah-malaysia-dan-thailand.html>
- Rahma, I. (2009). *Pengembangan Kompetensi Tenaga Kerja Melalui BLK*.
- Rahmattullah, M. (2014). Pendidikan Berbasis Komunitas Dengan Pendekatan Nilai Budaya Dan Potensi Lokal. *Pluralisme Dalam Ekonomi Dan Pendidikan*, 715–726.
- Sudjana, H. D. (2000). *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Luar Sekolah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Falah Production.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Sujarwo, Trisanti, & Santi, F. U. (2017). Pendidikan Berbasis Komunitas Untuk Pemberdayaan Perempuan Di Desa Wisata. *Jurnal Kependidikan*, 1(2), 361–373.
- Sutarto, J., Mulyono, S. E., Nurhalim, K., & Pratiwi, H. (2018). Model Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Kecakapan Hidup Berbasis Keunggulan Lokal Desa Wisata Mandiri Wanurejo Borobudur Magelang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 35(1), 27–40.
- Wayne, M. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.