

Peran LPK dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja di Kota Bontang (Studi Kasus di LPK BBEC Bontang)

Noor Hamidah¹, Yasrizal²

¹⁾Mahasiswa Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka, Bontang, Indonesia

²⁾Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Aceh, Indonesia

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 03, 07, 2024
Disetujui 04, 07, 2024
Diterbitkan 06, 07, 2024

Katakunci:

Kompetensi;
Kota Bontang;
Lembaga Pelatihan Kerja;
Pelatihan Tenaga Kerja.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran LPK dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di kota bontang, pada studi kasus LPK BBEC Bontang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Subjek penelitian ini adalah peserta pelatihan, instruktur dan pengelola sebagai narasumber selaku peserta dan pelaksana pelatihan berbasis kompetensi di LPK BBEC. Pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara dan observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LPK BBEC memiliki peran yang efektif dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan industri lokal, sehingga membantu peserta mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan. Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa dari 20 peserta, motivasi mengikuti pelatihan untuk menambah skill sebanyak 40%, motivasi mendapat pekerjaan/ berwirausaha sebanyak 50% dan motivasi mengikuti teman sebanyak 10%. Dari seberapa efektifnya pelatihan menunjukkan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta saat ini yang sesuai sebanyak 80% dan kurang sesuai 20%, materi pelatihan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan 90% sesuai dan 10% Kurang sesuai, peserta yakin pelatihan ini meningkatkan kompetensi mereka yaitu 85% sesuai, 10% kurang sesuai dan 5% tidak sesuai, pelatihan ini berguna bagi peserta di masa mendatang menunjukkan 100%. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja sehingga lebih siap menangkap peluang di dunia kerja lokal maupun nasional, serta berkontribusi dalam pembangunan ekonomi lokal yang berkembang pesat di Kota Bontang.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Penulis Korespondensi:

Yasrizal

Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Aceh, Indonesia
Email: yasrizal@utu.ac.id

Cara Sitosi Artikel ini dalam APA:

Hamidah, N., & Yasrizal. (2024). Peran LPK dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja di Kota Bontang (Studi Kasus di LPK BBEC Bontang). *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 2(2b), 727~732.
<https://doi.org/10.35870/ljit.v2i2b.2828>

1. PENDAHULUAN

Provinsi Kalimantan Timur memiliki tingkat produktivitas yang tinggi di Indonesia, didorong oleh sektor pertambangan batu bara dan minyak bumi yang dominan. Hal ini menyebabkan pendapatan perkapita di daerah tersebut menjadi salah satu yang tertinggi (Malik, 2018). Khususnya Kota Bontang merupakan kota kecil yang sedang berkembang dengan dua perusahaan besar yaitu PT. Badak LNG dan PT. Pupuk Kalimantan Timur, sehingga peningkatan kompetensi tenaga kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam menghadapi tantangan kebutuhan tenaga kerja. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. (UU No. 13 Tahun 2003). Menurut Sihombing & Verawati (2020) dalam (Gustiana et al., 2022), *“Perubahan di era globalisasi menuntut keberadaan karyawan yang memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis”* (p. 657).

Menurut (Sulaeman et al., 2022), mengatakan *“Tenaga kerja adalah kunci utama dalam pembangunan nasional untuk mencapai kesejahteraan umum serta kualitas kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya”* (p.393). Masyarakat Kota Bontang khususnya di usia yang produktif harus mempunyai keterampilan yang lebih baik sehingga dapat lebih siap dalam menghadapi tantangan dan peluang di dunia kerja, serta dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pembangunan ekonomi lokal yang berkembang pesat di Kota Bontang. Untuk mengukur persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi, digunakan konsep Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). TPAK didefinisikan sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas dalam suatu wilayah (Soleh, 2017).

Tabel 1. Data Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kota Bontang Tahun 2021-2023

Kota	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (persen)		
	2021	2022	2023
Kota Bontang	9.92	7.81	7.74

Sumber : BPS. Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2024

Untuk menyelesaikan masalah pengangguran tidak hanya tugas pemerintah, tetapi semua warga diharapkan untuk ikut berperan dalam mengatasi kesulitan ini. Meskipun bukan hal yang mudah, dengan kerjasama antara pemerintah dan masyarakat mengangguran dapat diatasi. Seseorang yang memiliki sumber daya manusia adalah individu yang sadar akan pentingnya pertumbuhan dan perkembangan diri, yang berupaya secara terus-menerus untuk membangun kemampuan dan nilai-nilai dirinya melebihi tingkat kesadaran yang dimilikinya (Muhyi et al., 2016). Menurut (Latifa & Pribadi, 2021) *“Lembaga pendidikan nonformal merupakan lembaga pendidikan yang dilaksanakan di luar pendidikan formal serta berfungsi untuk mengganti maupun melengkapi pendidikan formal”* (p. 138). Kemudian menurut (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2021) *“Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesehinggaan tenaga kerja”* (p.26). Dalam hal ini Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) memegang peranan penting dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja. LPK memiliki peran strategis dalam menanggulangi kesenjangan antara kualifikasi yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan tuntutan pasar kerja di Kota Bontang. Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang penting, terutama dalam meningkatkan SDM, sebab saat ini kompetensi SDM menjadi modal utama pencari kerja (Widiastuti et al., 2021). Menurut (Rizka & Zulkipli, 2017) *“Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan program utama dalam upaya pengembangan sumber daya tenaga kerja yang terampil”* (p. 164). Kemudian menurut (Saputra, 2016) *“Apabila penduduk yang mencari pekerjaan tidak dapat memenuhi persyaratan yang ditentukan maka penduduk tersebut telah kehilangan kesempatan kerja untuk mendapatkan pekerjaan”* (p.965). Dalam pengembangan kompetensi SDM, baik dari segi soft skill, hard skill, social skill, maupun mental skill, telah menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi dalam menghadapi persaingan global (Fajriyani et al., 2023).

LPK BBEC (Basic Bontang English Club) yang didirikan sejak tahun 2006 oleh Adam Suhami Harahap, S.Ag dan Fatmawati, S.Ag telah menjadi salah satu lembaga yang berdedikasi dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kota Bontang, khususnya dalam bidang Food Processing, Kewirausahaan, Bahasa Inggris, Perhotelan, Barista, Membantik dan Handcrafted. Strategi yang digunakan LPK BBEC dalam mencapai tujuan pembelajaran adalah memaksimalkan potensi peserta didik dengan menggali dan memanfaatkan kemampuan dasar yang dimiliki. LPK BBEC Bontang bermitra dengan, Dinas Pendidikan Kota

Bontang, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang, perusahaan Pupuk Kalimantan Timur, Asosiasi Makanan dan Minuman (ASAMI) Kota Bontang, dalam mempersiapkan dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja lokal dan regional dalam upaya mengurangi pengangguran di Kota Bontang.

Tabel 2. Data Tingkat Pengangguran terbuka Kota Bontang Tahun 2021-2023

Kota	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (persen)		
	2021	2022	2023
Kota Bontang	9.92	7.81	7.74

Sumber : BPS. Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2024

Tingkat pengangguran terbuka kota Bontang pada tahun 2021 sebesar 9.92%, pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 7.81% dan mengalami penurunan lagi pada tahun 2023 yaitu 7.74%. Hal ini tentunya didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang lebih baik sehingga mampu bersaing di dunia kerja. Berdasarkan latar belakang di atas maka karya tulis ini mengambil judul “Peran LPK Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Di Kota Bontang (Studi Kasus di LPK BBEC Bontang)”.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui observasi, peneliti mengobservasi kegiatan program pelatihan, tenaga kependidikan (instruktur) dan peserta pelatihan. Selanjutnya wawancara terstruktur dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disusun untuk ditanyakan kepada sumber data. Narasumber dalam penelitian ini adalah pengelola dan peserta pelatihan LPK BBEC.

3. HASIL DAN DISKUSI

Para tenaga kerja harus memiliki kompetensi yang mencakup pendidikan, pengalaman, dan keterampilan. Mereka tidak hanya perlu memiliki keahlian teknis, tetapi juga kemampuan untuk menganalisis dan menyelesaikan masalah terkait pekerjaan, serta dapat bekerja secara produktif dalam tim. Selain itu, mereka diharapkan memiliki kemampuan yang luas di berbagai bidang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang ilmu dan profesi mereka. Menurut (Maulyan, 2019) “*Pada dasarnya masalah sumber daya manusia berkaitan erat dengan masalah produktivitas tenaga kerja itu sendiri*” (p. 41).

Program pelatihan dilaksanakan terlebih dahulu dengan menganalisis kebutuhan peserta pelatihan yang bertujuan untuk mengetahui program pelatihan apa saja yang dibutuhkan dan relevan pada saat ini dan masa mendatang. Kemudian merancang metode pembelajaran. Instruktur perlu merancang metode dan mempersiapkan media pembelajaran yang tepat dalam menunjang proses pelatihan sehingga mencapai kompetensi yang diperlukan (Pribadi, 2016). Instruktur telah merancang medote dan mempersiapkan media pembelajaran sebelum pelatihan dimulai, sehingga proses pelatihan lebih terarah dan efektif dalam mencapai tujuan dan kompetensi yang dibutuhkan. Untuk mencapai tujuan pelatihan maka perlu diadakan evaluasi yang bertujuan mengetahui apakah pelatihan yang diselenggarakan efektif, kesesuaian materi yang disampaikan dengan penyerapan peserta didik serta tercapainya kompetensi yang diharapkan. Pada evaluasi ini diperoleh hasil sejauh mana program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang di selenggarakan oleh LPK BBEC berdampak pada peserta pelatihan yaitu :

a. Kompetensi Peserta Pelatihan

Beradarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa para peserta pelatihan merasakan banyak perubahan yang terjadi baik pengetahuan maupun keterampilan. Hal ini diperkuat dengan hasil kuesioner yang peneli bagikan sebagai berikut :

Tabel 3. Pelatihan yang diadakan LPK BBEC Bontang Sangat Membantu Mengembangkan Bakat Peserta

Tanggapan Responden	Frekuensi	Percentase
Setuju	16	80%
Kurang Setuju	4	20%
Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber : Responden alumni LPK BBEC Bontang

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan tanggapan dari 20 responden menyatakan 80% setuju bahwa pelatihan yang diadakan LPK BBEC Bontang sangat membantu dalam mengembangkan bakat yang dimiliki oleh peserta.

b. Persentase Kelulusan peserta

Kurikulum yang digunakan oleh LPK BBEC adalah kurikulum berbasis kompetensi, dimana ujian dilaksanakan asesor BNSP dengan penilaian yang objektif. Apabila hasil ujian lulus, maka peserta mendapatkan sertifikat kompetensi yang diakui secara nasional guna penambah penilaian ketika bersaing di dunia kerja maupun membuka usaha mandiri. Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan adalah 20 orang, semua peserta mengikuti proses pelatihan dari awal hingga akhir dan dinyatakan kompeten 100%, maka persentase kelulusan adalah 100% sesuai dengan indikator ketercapaian program pelatihan.

c. Penyerapan Peserta Pelatihan di dunia Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui setelah lulus mengikuti pelatihan beberapa alumni peserta pelatihan ada yang terserap di dunia kerja dan ada pula yang membuka usaha mandiri dengan modal sendiri. Tetapi sebagian dari mereka masih belum terserap di dunia kerja maupun tidak memiliki usaha mandiri karena keterbatasan lowongan pekerjaan dan akses kedunia kerja serta tidak mempunyai modal usaha. Hal tersebut di ketahui melalui monitoring paska pelatihan oleh LPK BBEC dengan pendataan untuk para alumni pelatihan yang sudah bekerja maupun memiliki usaha mandiri.

Hasil Penelitian melalui kuesioner yang dibagikan peneliti kepada peserta pelatihan sebanyak 20 orang menunjukkan :

Tabel 4. Jawaban Responden

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden		
		Menambah Skill	Bekerja/ Wirausaha	Ikut Teman
1.	Apa motivasi mengikuti pelatihan ini?	40%	50%	10%
Efektivitas pelatihan		Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
2.	Apakah program pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda saat ini?	80%	20%	0%
3.	Apakah materi pelatihan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan?	90%	10%	0%
4.	Apakah anda yakin pelatihan ini dapat meningkatkan kompetensi anda?	85%	10%	5%
5.	Apakah pelatihan ini berguna bagi anda di masa mendatang?	100%	0%	0%

Sumber : Responden alumni LPK BBEC Bontang

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 20 peserta, motivasi mengikuti pelatihan untuk menambah skill sebanyak 40%, motivasi mendapat pekerjaan/ berwirausaha sebanyak 50% dan motivasi mengikuti teman sebanyak 10%. Dari seberapa efektifnya pelatihan menunjukkan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta saat ini yang sesuai sebanyak 80% dan kurang sesuai 20%, materi pelatihan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan 90% sesuai dan 10% Kurang sesuai, peserta yakin pelatihan ini meningkatkan kompetensi mereka yaitu 85% sesuai, 10% kurang sesuai dan 5% tidak sesuai, pelatihan ini berguna bagi peserta di masa mendatang menunjukkan 100%.

Menurut (Susilawati & Zulfiati, 2016) menyatakan bahwa pedoman dalam Pelatihan Berbasis Kompetensi yang telah disusun berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Peraturan Menteri ini bertujuan untuk: (a) meningkatkan sinergitas lembaga pelatihan dengan kebutuhan pengguna tenaga kerja; (b) meningkatkan pelayanan dan kinerja lembaga pelatihan; dan (c) meningkatkan kompetensi peserta pelatihan. Prinsip dasar PBK: (a) dilaksanakan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan dan/atau standar kompetensi; (b) adanya pengakuan terhadap kompetensi yang telah dimiliki; (c) berpusat kepada peserta pelatihan dan bersifat individual; (d) multi-entry/multi-exit, yang memungkinkan peserta untuk memulai dan mengakhiri program pelatihan pada waktu dan tingkat yang berbeda, sesuai dengan kemampuan masing-masing peserta pelatihan; (e) setiap peserta pelatihan dinilai berdasarkan pencapaian kompetensi sesuai dengan standar kompetensi; dan (f) dilaksanakan oleh lembaga pelatihan yang ter registrasi atau terakreditasi nasional, (p.40).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa LPK BBEC berperan penting dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan dan layak untuk dilanjutkan. Sesuai dengan hasil wawancara dengan 20 orang peserta pelatihan yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi efektif untuk meningkatkan kompetensi peserta pelatihan. Walaupun masih ditemukan adanya masalah perekrutan peserta pelatihan yang tidak tepat sasaran sehingga pelatihan yang diselenggarakan oleh LPK BBEC yang seharusnya bagi masyarakat yang benar-benar membutuhkan tetapi ada beberapa orang yang lolos seleksi padahal mereka tidak benar-benar membutuhkan kompetensi tersebut. Serta masalah penyerapan alumni yang tidak 100% terserap di dunia kerja maupun industri.

Dari permasalahan tersebut, peneliti memberikan saran agar LPK BBEC lebih selektif dalam perekrutan calon peserta pelatihan dan meningkatkan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan untuk membantu penyerapan alumni pelatihan. Serta menjalin kemitraan dengan instansi-instansi pemerintah terkait bantuan modal usaha, sehingga bisa bersinergi meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran di Kota Bontang.

PENGAKUAN/ UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Yasrizal, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi selama proses penelitian ini.
2. LPK BBEC yang memberikan fasilitas dan dukungan selama penelitian ini berlangsung.
3. Keluarga dan teman yang atas bantuan, dukungan dan kerjasamanya dalam berbagai kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Dewo, A. Y. P., Baihaqi, A. F., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Latifa, I., & Pribadi, F. (2021). Peran Lembaga Pendidikan Nonformal dalam Mengatasi Pengangguran di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Undiksha*, 3(3), 137–146.
- Malik, N. (2018). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia* (Vol. 1). UMMPress.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Muhyi, D. R. H. A., Muttaqin, Z., & Healthy Nirmalasari, M. B. A. (2016). *HR Plan & Strategy: Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raih Asa Sukses.

- Pribadi, B. A. (2016). *Desain dan pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi implementasi model ADDIE*. Kencana.
- Rizka, M., & Zulkipli, Z. (2017). Efektivitas Implementasi Pelatihan Keterampilan Kerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 3(1).
- Saputra, E. P. (2016). Pengaruh Pertambahan penduduk dan dampaknya terhadap kesempatan kerja di Kota Bontang. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(03).
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara.
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–228.
- Soleh, A. (2017). Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(2), 83–92.
- Sulaeman, E., Maulana, B. I., Maesaroh, I., & Nurhaida, K. (2022). ANALISIS DAMPAK COVID-19 DALAM KOMPENTENSI KETENAGAKERJAAN. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 392–400.
- Susilawati, S., & Zulfiati, Z. (2016). Evaluasi program pelatihan berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Karawang (penerapan model evaluasi cippo). *Jurnal Pendidikan Teknik Dan Vokasional*, 2(1), 38–45.
- Widiastuti, E. H., Marliyah, L., & Sayekti, S. (2021). Peran serta Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) dalam Menyiapkan Tenaga Terampil di Kecamatan Guntur Kabupaten Demak. *Manggali*, 1(2), 126–136.