



Analisis Pemberdayaan Keterampilan Digital di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kerinci

Efvy Zamidra Zam¹, Enny Sestriyenti²

AMIK Depati Parbo Kerinci

Email: efvy.zam@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the role of the Job Training Center (BLK) in Kabupaten Kerinci in carrying out digital-based Work Skills and Entrepreneurship Empowerment. This study is qualitative. The findings of the study indicate that the implementation of coaching and training at the BLK Kerinci Regency has increased community competence through skill-based programs such as computers, graphic design, computer networks, and other skills. The impact is that the community not only has technical skills but also opportunities to create new entrepreneurs and reduce unemployment. With an integrated approach, BLK has succeeded in empowering the community to be more competitive in the job market.

Keywords: BLK, Digital skills, Empowerment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Balai Latihan Kerja (BLK) yang terdapat di Kabupaten Kerinci dalam melakukan Pemberdayaan Keterampilan Kerja dan Berwirausaha yang berbasis digital. Penelitian ini bersifat kualitatif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan pembinaan dan pelatihan di BLK Kabupaten Kerinci telah meningkatkan kompetensi masyarakat melalui program berbasis keterampilan seperti komputer, desain grafis, jaringan komputer, maupun keterampilan lainnya. Dampaknya, masyarakat tidak hanya memiliki keterampilan teknis tetapi juga peluang untuk menciptakan wirausaha baru dan mengurangi pengangguran. Dengan pendekatan yang terintegrasi, BLK berhasil memberdayakan masyarakat untuk lebih kompetitif di pasar kerja.

Kata Kunci: BLK, Keterampilan digital, Pemberdayaan

PENDAHULUAN

BLK atau Balai Latihan Kerja merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah untuk memberikan keterampilan bagi masyarakat. Tujuan didirikannya BLK ialah untuk memenuhi kebutuhan, pengetahuan, keterampilan, dan produktifitas kerja para pengangguran atau pencari kerja. Ini akan membuat upaya pemerintah untuk memperdayakan masyarakat lebih jelas. Pada dasarnya, seberapa berdaya masyarakat tergantung pada bagaimana pemerintah dan masyarakat bekerja sama. Pelatihan yang ada di BLK membuka lapangan kerja baru, meningkatkan kesempatan kerja, dan mampu meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dilakukan oleh Fathuddin Abdi dengan judul “Kontribusi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Minat Berwirausaha pada Generasi Muda”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja pada Balai Latihan Kerja di Provinsi Jambi serta menjelaskan tentang peningkatan Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Minat Berwirausaha pada Generasi Muda. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan

dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode sampling yang digunakan adalah snowball sampling yang dilakukan kepada pihak BLK (Balai Latihan Kerja) dan peserta manfaat untuk masing-masing jenis pelatihan

yang dilakukan. Temuan hasil menunjukkan bahwa kontribusi BLK Provinsi Jambi sangat berperan kepada para peserta mampu bersaing dengan yang sudah berpengalaman, memotivasi kerja dengan kompensasi yang ditawarkan oleh usaha untuk kesejahteraan pekerja dan minat berwirausaha sehingga peserta terbantu dalam mendapatkan pekerjaan dan juga bisa membuka usaha sendiri dengan keterampilan yang dimiliki.

Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan di berbagai sektor kehidupan, termasuk ekonomi dan dunia kerja. Di era ini, keterampilan digital menjadi salah satu modal utama untuk meningkatkan daya saing individu maupun kelompok. Kabupaten Kerinci, yang dikenal sebagai wilayah dengan potensi sumber daya alam yang melimpah, perlu memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Salah satu cara untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan mengembangkan keterampilan digital dan wirausaha digital melalui lembaga pelatihan vokasional, seperti Balai Latihan Kerja (BLK). Sebagai pusat pelatihan, BLK memiliki peran strategis dalam membantu masyarakat, khususnya generasi muda, untuk menguasai keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja modern.

Namun, tantangan dalam pemberdayaan keterampilan digital dan pengembangan wirausaha digital di Kabupaten Kerinci cukup kompleks. Tingkat literasi digital yang belum merata, akses terhadap teknologi, serta keterbatasan program pelatihan yang terfokus pada kewirausahaan digital menjadi hambatan yang perlu diatasi. Dalam konteks ini, peran BLK sangat penting untuk memberikan pelatihan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan industri digital. Dengan mencetak individu yang memiliki kompetensi di bidang digital, BLK diharapkan mampu mendorong terbentuknya wirausaha digital yang dapat memanfaatkan teknologi untuk menciptakan peluang ekonomi baru, sekaligus memperkuat kemandirian ekonomi masyarakat Kabupaten Kerinci.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Balai Latihan Kerja (BLK) yang terdapat di Kabupaten Kerinci dalam melakukan Pemberdayaan Keterampilan Kerja dan Berwirausaha yang berbasis digital.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemberdayaan

Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber- menjadi “berdaya” artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu. Mendapat awalan dan akhiran pe-an sehingga menjadi pemberdayaan yang dapat diartikan sebagai usaha atau proses menjadikan untuk mampu, membuat dapat bertindak atau melakukan sesuatu.

Ada berbagai perbedaan definisi pemberdayaan (empowerment) yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Noe et.al, pemberdayaan adalah merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan. Sedangkan menurut Khan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Paul et al menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan adalah proses berlakunya kewenangan dan tanggung jawab individu pada level lebih rendah dalam hirarki organisasi. Pemberdayaan psikologikal sebagai peningkatan motivasi intrinsik yang dimanifestasikan ke dalam

empat kognisi, yang mencerminkan orientasi seseorang terhadap peran pekerjaannya. Empat kognisi ini adalah meaning, competence, self-determination, dan impact (Jaclyen, 2013).

Nilmawati menyatakan bahwa pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan, adanya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, adanya kondisi saling percaya antara manajemen dan karyawan, adanya sharing informasi, pengetahuan dan adanya komitmen yang berasal dari diri karyawan untuk memikul tanggung jawab dalam bekerja. Lebih lanjut Nilmawati berpendapat melalui pemberdayaan akan memahami mengapa dan apa yang sedang terjadi dalam organisasi, karena karyawan lebih dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan diberi wewenang serta tanggung jawab yang cukup dalam menyelesaikan tugas anggota (Putri, 2012).

Thomas dan Velthouse (1990) dalam Ari Fadzilah (2006) berargumentasi bahwa pemberdayaan merupakan sesuatu yang multifaceted yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Konsep pemberdayaan ini juga berarti bahwa seseorang akan mampu untuk berperilaku secara mandiri dan penuh tanggung jawab. Konsep pemberdayaan dari Thomas dan Velthouse ini dimanifestasikan dalam empat kognisi yang merefleksikan orientasi individu atas peran kerjanya yaitu arti (meaning), kompetensi (competence), pendeterminasian diri (selfdetermination), dan pengaruh (impact).

Dari definisi di atas dapat diambil beberapa hal penting dari pengertian pemberdayaan, yaitu: pertama, pemberian tanggungjawab dan wewenang kepada karyawan. Kedua, menciptakan kondisi saling percaya antar manajemen dan karyawan. Ketiga, adanya employee involvement yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Keterampilan

Menurut Lian dalam Ninin Dea (2017) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan satu aktivitas atau pekerjaan. Menurut Gibson dalam Vivi (2019) keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan seperti keterampilan mengoperasikan 18 komputer, atau berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok. Oleh karena itu, setiap karyawan harus memiliki keterampilan yang merupakan bekal bagi karyawan dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan.

Keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan satu aktifitas atau pekerjaan. Dunnett's berpendapat skill adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang dihasilkan dari pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang dapat dilihat dari pelaksanaan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategis bisnis. Wahyudi berpendapat keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang didapatkan dari praktek (Indri Tolo dalam Fathuddin, 2019)

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwasanya keterampilan kerja adalah keahlian yang dimiliki individu ataupun kelompok untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana keahlian tersebut diperoleh dari dengan adanya pelatihan atau dikenal dengan nama praktek.

Wirausaha

Menurut Frinces dalam Tri (2018) Wirausaha sebagai seseorang yang melakukan tugas untuk mengorganisir, mengelola, dan menerima resiko-resiko bisnis. Wirausaha merupakan orang yang menciptakan sebuah bisnis yang berhadapan dengan risiko dan ketidakpastian, bertujuan memperoleh

profit dan mengalami pertumbuhan dengan caramengidentifikasi kesempatan dan memanfaatkan sumber daya yang diperlukan (Rosmiati dkk, 2015).

Wirausaha adalah orang yang kreatif, dinamis, dan inovatif, dan dia mau mengambil berbagi jenis resiko dan berani menghadapi semua tantangan yang tidak dapat diprediksi dan diramalkan lewat kreativitas dan kemauanya untuk mencapai sukses (Frinces dalam Tri, 2018). Pendapat Hisrich et al.(2005) dilihat dari pendekatan seorang pebisnis, wirausaha adalah seorang pebisnis yang muncul sebagai ancaman, pesaing yang agresif, sebaliknya pada pebisnis lain sesama entrepreneur mungkin sebagai sekutu/mitra, sebuah sumber penawaran, seorang pelanggan, atau seseorang yang menciptakan kekayaan bagi orang lain, juga menemukan jalan yang lebih baik untuk memanfaatkan sumber-sumber daya, mengurangi pemborosan, dan menghasilkan lapangan pekerjaan baru bagi orang lain yang dengan senang hati untuk menjalankannya (Saiman dalam Tri, 2018)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara. Setelah data dari lapangan terkumpul dengan menggunakan metode pengumpulan data di atas, maka peneliti akan menganalisis data tersebut dengan menggunakan pendekatan interpretif. Informan kunci adalah informan yang mengetahui secara mendalam permasalahan yang sedang diteliti sedangkan informan biasa adalah informan yang ditentukan dengan dasar pertimbangan mengetahui dan berhubungan dengan permasalahan.

Selain itu, data juga diperoleh dari dokumen, arsip-arsip dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis penyelenggaraan pembinaan dan pelatihan keterampilan di BLK Kabupaten Kerinci

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BLK Kabupaten Kerinci, menyebutkan:

“Melaksanakan kegiatan pelatihan khususnya berbasis kompetensi yang di lakukan di sini di antaranya yaitu sub kejuruan di antaranya sub kejuruan komputer asisten, sub kejuruan membuat pakaian, sub kejuruan memasang instalasi listrik, sub kejuruan service sepeda motor injeksi, itu dananya bersumber dari dana APBD, dan untuk di APBD di BLK Kab Kerinci tahun ini ada kegiatan pelatihan yaitu sub kejuruan otomotif dan servis mobil bensin”.

Begitupun juga wawancara dengan Kabid Tenaga Kerja BLK Kabupaten Kerinci :

“BLK ini merupakan unit UPTD dan Dinas Disnaker Kabupaten tugasnya sudah diatur untuk menjalankan tugas teknis dan melaksanakan rencana pelatihan keterampilan yang berbasis kompetensi di UPTD BLK itu kemudian penyelenggaraan pelatihan di BLK ini tentu kita sudah mengatur karena tupoksinya memang di dalam bidang pelatihan maka kita sudah menyiapkan jabatan struktural yaitu kepala BLK, Kasubag Instruktur sebagai jabatan Fungsional, jika jabatan struktur tidak ada akan terwujud pelaksanaan kegiatan pelatihan yang ada di BLK Kabupaten Kerinci”.

Selanjutnya, info dari salah satu Instruktur TIK BLK Kabupaten Kerinci, mengatakan:

“Pelatihannya BPK untuk penyelenggaraannya di balai-balai yang ada di bawah kementerian tenaga kerja lebih cenderung ke teknisnya contohnya di komputer pelatihan dilaksanakan 33 hari ada softskill dengan pelatihan produktivitas untuk melatih siswa mengenal diri sendiri atau keterampilan sendiri”.

Begitu juga dengan pendapat bapak Ari selaku Instruktur lainnya:

“Kalau di BLK Kabupaten Kerinci sudah cukup memadai selalu dapat anggaran dari APBN, dan antusias masyarakat kepada mereka ini juga sangat baik. Penyelenggaraan dan pembinaan pelatihan

keterampilan di BLK Kabupaten Kerinci pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan efektif dalam rangka memenuhi standar kompetensi kerja.”

Analisis tujuan diadakannya pembinaan dan pelatihan ketrampilan digital

Wawancara dengan Kepala BLK Kabupaten Kerinci, diperoleh informasi:

“Tujuannya ingin sasaran melatih para pencari kerja sehingga setelah melaksanakan pelatihan disini mereka memiliki potensi skill terutama untuk skill digital sesuai dengan kemajuan teknologi saat ini”.

Begitupun juga wawancara dengan Kabid Tenaga Kerja BLK Kabupaten Kerinci :

“Di BLK sudah menjadi visi Pemerintah Republik Indonesia yang mengharuskan pendidikan vokasi ini suatu keharusan karena BLK berperan untuk menyiapkan pemuda dan angkatan kerja untuk memasuki dunia kerja maka pemerintah menggagaskan pendidikan vokasi implementasi ini di BLK tujuan semua pengangguran-pengangguran terbuka yang tidak memiliki keterampilan diberikanlah keterampilan dengan diberikan keterampilan digital mereka siap memasuki dunia kerja. Sehingga tujuan utamanya untuk mengatasi atau mengurangi angka pengangguran yang ada di Kabupaten Kerinci”.

Begitu juga dengan pendapat salah satu Instruktur BLK Kabupaten Kerinci :

“Tujuannya untuk meningkatkan kompetensi masyarakat dalam dunia kerja di Era Digital pada saat ini sangat membutuhkan tenaga kerja yang menguasai teknologi”.

Ditambahkan lagi, dari instruktur lainnya:

“Tujuannya untuk mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja memberikan arah dan pedoman dalam menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian pelatihan kerja mengoptimalkan pemberdayaan dan seluruh sumber daya manusia pelatihan kerja”.

Analisis penyelenggaraan pembinaan dan pelatihan keterampilan digital yang diadakan dapat memberdayakan masyarakat?

Hasil wawancara Kepala BLK Kabupaten Kerinci diperoleh informasi:

“dengan adanya penyelenggaraan ini bisa kita memberdayakan masyarakat khususnya masyarakat yang beralamat Kerinci salah satu pemberdayaan masyarakat disini bisa saja di dalam kegiatan-kegiatan ini melibatkan mereka”.

Begitupun juga wawancara dengan Kabid Tenaga Kerja BLK Kabupaten Kerinci :

“dengan adanya pembinaan dan pelatihan digital di BLK Kabupaten Kerinci dapat memberdayakan masyarakat”.

Pendapat dari Instruktur TIK BLK Kabupaten Kerinci, beliau mengatakan:

“Penyelenggaraan pembinaan dan pelatihan keterampilan yang diadakan memberdayakan masyarakat 90% masih bisa contohnya di bidang pemanfaatan komputer bisa membuat wirausaha baru berarti dia bisa mempekerjakan masyarakat yang ada di lingkungannya. Tidak hanya bidang teknologi tetapi juga bidang lainnya, di listrik, di komputer maupun sampai yang menjahit setiap kejuruan tujuannya menerampikan masyarakat yang kompeten”.

Begitu juga dengan pendapat instruktur vokasi lainnya:

“Secara otomatis dengan sudah melaksanakan pelatihan yang ada di BLK Kabupaten Kerinci maka masyarakat sudah punya kompetensi untuk ikut ke dunia kerja jadi ekonominya sudah bisa terbantu kalau dia memiliki keterampilan kerja yang baik”.

Kemudian pendapat instruktur selanjutnya di BLK Kabupaten Kerinci :

“Tentu saja dapat memberdayakan masyarakat melalui pelatihan keterampilan contohnya aja desain grafis, jaringan komputer, servis komputer, berupaya memberdayakan masyarakat yang dilakukan oleh BLK bantu adalah iklim kondusif yang menemukan kemungkinan potensi masyarakat berkembang dengan mendorong memotivasi dan membangkitkan kesadaran masyarakat dan mengembangkan potensi mereka”.

enyelenggaraan pembinaan dan pelatihan keterampilan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kerinci menunjukkan upaya yang terarah dalam meningkatkan kompetensi kerja masyarakat, khususnya di bidang keterampilan berbasis digital dan vokasi lainnya. Pelatihan-pelatihan seperti komputer, instalasi listrik, servis kendaraan, dan menjahit dilakukan dengan dukungan anggaran dari APBN dan APBD, menciptakan program berbasis kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Keterlibatan berbagai pihak seperti kepala BLK, Kabid Tenaga Kerja, dan instruktur menunjukkan koordinasi yang baik dalam mengelola pelatihan, sementara antusiasme masyarakat menjadi indikator penting keberhasilan program ini. Selain itu, durasi dan metode pelatihan yang memadukan aspek teknis dan pengembangan soft skill turut meningkatkan efektivitas program.

Adapun tujuan utama pelatihan adalah memberdayakan masyarakat untuk memiliki keterampilan kerja yang sesuai dengan perkembangan teknologi serta meningkatkan peluang mereka memasuki pasar kerja. BLK juga berperan strategis dalam mengurangi angka pengangguran dan mempersiapkan tenaga kerja untuk beradaptasi dengan kebutuhan era digital. Analisis menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan memberikan dampak positif, termasuk menciptakan peluang wirausaha baru, meningkatkan keterampilan teknis, dan memberdayakan masyarakat di berbagai bidang seperti desain grafis, jaringan komputer, dan teknik servis. Dengan demikian, program pelatihan di BLK Kabupaten Kerinci dapat dianggap sebagai salah satu solusi efektif dalam mendorong pemberdayaan masyarakat dan peningkatan kualitas tenaga kerja di era digital.

SIMPULAN

Penyelenggaraan pembinaan dan pelatihan di BLK Kabupaten Kerinci telah meningkatkan kompetensi masyarakat melalui program berbasis keterampilan seperti komputer, desain grafis, jaringan komputer, maupun keterampilan lainnya. Pelatihan ini didukung anggaran APBN dan APBD serta dirancang untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja dan era digital. Hasilnya, masyarakat tidak hanya memiliki keterampilan teknis tetapi juga peluang untuk menciptakan wirausaha baru dan mengurangi pengangguran. Dengan pendekatan yang terintegrasi, BLK berhasil memberdayakan masyarakat untuk lebih kompetitif di pasar kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathuddin Abdi. 2019. Kontribusi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Minat Berwirausaha pada Generasi Muda. Vol. 4 No. 2.
- Indri Tolo,dkk, “Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) MANADO, Jurnal EMBA,ISSN 2303-1174, vol. 4 No. 4,september 2016.
- Kompri, Motivasi Pembelajaran perspektif guru dan siswa, (Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA,2015)
- Lijan poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja), Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

Muzakkir, “generasi Muda dan Tantangan Abad Modern Serta Tanggunng Jawab Pembinaanya, UIN Alauddin Makassar Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Jurnal Al-ta’dib,vol.8 No.2, Juli-Desember,2015.

Ni Luh Yuni Ekawati, Nyoman Dantes, I Made Yudana, Kontribusi minat kewirausahaan, motivasi berprestasi, dan persepsi karier terhadap prestasi belajar praktek kerja industri ditinjau dari jenis kelamin pada siswa kelas IX