

# Peran Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Serang Dalam Meningkatkan Kualitas Dan Kompetensi Calon Tenaga Kerja Di Kota Serang Banten

<sup>1</sup> Muhammad Iqbalsyah, <sup>2</sup>Sudadio, <sup>3</sup>Moch. Ganiadi  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
Korespondensi : miqbalsyah@gmail.com

## Abstrak

*Pada penelitian ini bertujuan untuk (1) Peran Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang dalam Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi Calon Tenaga Kerja (2) Hasil Balai Besar dalam Kegiatan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang dalam Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi Calon Tenaga Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara dan dokumentasi. sumber penelitian adalah 9 informan dari BBPVP Serang. Adapun hasil penelitian ini adalah (1) Peran BBPVP Serang dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi calon tenaga kerja di Kota Serang dijalankan dengan baik. (2) Hasil BBPVP Serang dalam kegiatan pelatihan vokasi dan produktivitas BBPVP Serang dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi calon tenaga kerja perlu adanya pelatihan dan pembinaan calon tenaga kerja telah dilakukan secara komprehensif.*

**Kata kunci:** Peran, Vokasi, Kualitas

## Abstract

*This research aims to (1) The Role of the Vocational and Productivity Training Center (BBPVP) Serang in Improving the Quality and Competence of Prospective Workers (2) The Results of the Center in Vocational and Productivity Training Activities (BBPVP) Serang in Improving the Quality and Competence of Prospective Workers. The method used in this research is descriptive method with qualitative approach. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation. the research sources were 9 informants from BBPVP Serang. The results of this study are (1) The role of BBPVP Serang in improving the quality and competence of prospective workers in Serang City is carried out well. (2) The results of BBPVP Serang in vocational and productivity training activities of BBPVP Serang in improving the quality and competence of prospective workers need training and coaching prospective workers have been carried out comprehensively.*

**Keyword:** Rple, Vocational, Quality

## 1. PENDAHULUAN

Tantangan yang dihadapi oleh Indonesia dalam era revolusi industri 4.0 salah satunya adalah bonus demografi berupa peningkatan jumlah penduduk usia produktif yang berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2021), penduduk Indonesia didominasi oleh usia produktif (15 sampai 64 tahun) yang mencapai 70,72 % dari total penduduk Indonesia yang sebesar 270,2 juta jiwa, atau mencapai 191.085.440 jiwa. Bonus demografi ini selain memberikan keuntungan bagi Indonesia, juga dapat menjadi boomerang atau memiliki risiko apabila pemerintah tidak menyiapkan sumber daya manusia dan lapangan pekerjaan dengan baik. Risiko bonus demografi seperti pengangguran tinggi, konflik sosial, kriminalitas, tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang rendah. Berbagai upaya dilakukan pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, salah satunya peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Kualitas kerja akan meningkat jika sistem pendidikan dan pelatihan kerja menjadi sarana pengembangan tenaga kerja.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan kompetitif di bidangnya, lembaga pendidikan dan pelatihan mempunyai peranan dan kontribusi yang sangat strategis, oleh karena itu keberadaan lembaga pendidikan dan pelatihan perlu diberdayakan secara optimal. Upaya pengembangan SDM tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama dari semua sektor terkait yaitu instansi pemerintah pusat maupun daerah, pihak swasta atau industri, serta organisasi profesi lainnya. Pelatihan BLK merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat spesifik, praktis dan cepat. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki dan meningkatkan keahlian atau kualitas kerja dalam waktu relatif singkat untuk memenuhi permintaan pengguna tenaga kerja atau pasar kerja yang tinggi. Demikian pula lembaga pelatihan pemerintah dimaksud yang berada di wilayah Provinsi Banten yaitu Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang. BBPVP Serang merupakan salah satu Lembaga Pelatihan Kerja milik pemerintah pusat dibawah naungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan RI. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 1 Tahun 2022 tentang Organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis di Kementerian Ketenagakerjaan, BBPVP Serang mempunyai tugas melaksanakan pelatihan vokasi, dan peningkatan produktivitas, peningkatan kompetensi, serta sertifikasi kompetensi tenaga kerja. Lokasi BBPVP Serang berada di Kota Serang, dan termasuk dalam provinsi Banten. Menurut Akhmad Sudrajat, istilah bimbingan vokasional pertama kali dipopulerkan oleh Frank Person pada tahun 1908 ketika ia berhasil membentuk suatu lembaga yang bertujuan untuk membantu remaja dalam memperoleh pekerjaan, istilah bimbingan vokasional lebih merujuk pada usaha membantu individu dalam memilih dan mempersiapkan suatu pekerjaan, termasuk mempersiapkan kemampuan yang diperlukan untuk memasuki suatu pekerjaan. Dari segi ekosistem, pendidikan vokasi yang baik terkoneksi dengan sektor swasta dalam seluruh tahapan proses pelatihan, mulai dari desain kurikulum hingga penyaluran pada pasar kerja. Agar angkatan kerja memiliki keahlian yang dibutuhkan pasar kerja, angkatan kerja butuh dilatih penguasaan teknologi informasi dan komunikasi pengetahuan bentuk baru organisasi bisnis kontemporer. Pelatihan vokasi berkembang menjadi sistem pendidikan formal yang memberikan keterampilan praktis dalam berbagai sektor ekonomi, seperti pertanian, kerajinan, konstruksi, dan perdagangan.

Peranan BBPVP Serang dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi calon tenaga kerja harus terus mensinergikan BBPVP Serang dengan industri lokal, diantaranya adalah : melibatkan langsung industri atau stakeholder dalam proses pelatihan, seperti identifikasi kebutuhan pelatihan atau TNA (*Training Need Analysis*), pembuatan program pelatihan sesuai kebutuhan industri atau pasar kerja terbaru, narasumber soft skill dan teknis antara BBPVP Serang dengan industri di BBPVP Serang, upgrading instruktur BBPVP Serang di industri, sertifikasi kompetensi yang melibatkan industri dalam menyusun skema uji, dan pemagangan alumni, yang ujung kelanjutannya berupa penyerapan tenaga kerja alumni pelatihan BBPVP Serang. Orientasi pelatihan ditekankan pada peningkatan keahlian atau kompetensi untuk melakukan pekerjaan yang spesifik sesuai dengan tuntutan kebutuhan pasar kerja atau industri. Pelatihan seperti ini disebut Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Melalui PBK ini diharapkan setiap siswa pelatihan dapat mengatasi “gap” kompetensi yang dimilikinya dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja atau jabatan kerja yang ada di industri.

Menurut Tjiptono kualitas adalah kesesuaian dengan persyaratan, kecocokan pada pemakaian, perbaikan atau penyempurnaan, 10 berkesinambungan, bebas dari kerusakan atau cacat, pemenuhan kebutuhan konsumen baik sejak awal maupun setiap saat, melakukan segala sesuatu dengan benar sejak awal dan sesuatu dilakukan untuk membahagiakan konsumen (Khairunnisa; 2021:58). Dalam memasuki dunia kerja, sumber daya merupakan aset terpenting karena sebagai kunci sukses kegiatan operasional dan memiliki peran sebagai pelaksana kebijakan di sebuah perusahaan atau tempat kerja itu sendiri. Sumber daya manusia tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak ditunjang dengan keahlian yang mumpuni sebagai bekal di dunia kerja. Dengan demikian, sebuah instansi, perusahaan atau tempat kerja lainnya membutuhkan calon tenaga kerja yang mempunyai setidaknya pengalaman atau

keahlian yang memadai. Sejalan dengan hal ini, perkembangan pembangunan kebutuhan sumber daya manusia yang berpengetahuan dan terampil kian meningkat. Namun, pada kenyataannya jumlah pengangguran di usia produktif dari tahun ke tahun semakin meningkat. Sehingga perlu dilakukan pengembangan agar menumbuhkan keahlian. Dikarenakan pentingnya keahlian yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia sekarang ini, merupakan salah satu upaya yang harus dicapai agar dapat bersaing karena banyak calon tenaga kerja yang berlomba-lomba dalam meningkatkan kualitas dirinya. Dengan mengasah keahlian tersebut otomatis akan meningkatkan kualitas dirinya juga sehingga diharapkan calon tenaga kerja dapat lebih siap menghadapi dunia kerja dan dapat memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan tersebut. Salah satu aspek yang dapat mendukung dalam kesiapan calon tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan di dunia kerja ialah pengalaman dan keahlian. Dengan pengalaman dan keahlian yang mendukung, calon tenaga kerja diharapkan mampu untuk bisa lolos seleksi di dunia kerja sesuai dengan yang diinginkan. Pengertian umum mengenai tenaga kerja telah tercantum dalam Undang-Undang Pasal 2 Pokok Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menegaskan bahwa “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan” (Hartati; 2014:51). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kualitas tenaga kerja adalah yang memiliki kompetensi kerja yaitu kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Dessler (2010) menyatakan pentingnya kompetensi karyawan adalah untuk mengetahui cara berpikir sebab akibat yang kritis, memahami prinsip pengukuran yang baik, memastikan hubungan sebab-akibat (causal), mengkonsumsikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan (Hartati; 2014:51). Menurut keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2013 menyatakan kompetensi Tenaga Kerja terdiri dari : (1) Pengetahuan; (2) Keterampilan; (3) Sikap Perilaku. Sedangkan, menurut Hutapea dan Thoha (2010) mengungkapkan ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu (1) Pengetahuan (*Knowlegde*) merupakan Informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer; (2) Keterampilan (*Skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer komputer; (3) Sikap (*Attitude*) merupakan pola tingkah laku seseorang karyawan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan perusahaan (Hartati; 2014:51).

Pelatihan kerja berbasis kompetensi menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 113 adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 mengenai Nrasumber/Instruktur dan Tenaga Pelatihan yaitu Pasal 10, menyatakan bahwa instruktur sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf f harus memiliki kompetensi metodologi dan kompetensi teknis. Kompetensi metodologi dan kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat. Pelatihan kerja yang di atur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 yaitu Pelatihan berbasis kompetensi.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Creswell 1998 dalam (Murdiyanto; 2020:19) menjelaskan bahwa pendekatan kualitatif merupakan suatu proses penelitian dan pemahaman yang didasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Desain dari penelitian ini menggunakan metode deskriptif sebab akan melakukan pengamatan mengenai pelatihan vokasi di BBPVP Serang dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi calon tenaga kerja. Penelitian ini akan mendeskripsikan atau menggambarkan peningkatan kualitas dan kompetensi calon tenaga kerja melalui pelatihan vokasi di BBPVP Serang. Penelitian ini dilaksanakan mulai, Oktober 2023 hingga Juni 2024 tempat penelitian tentang “Peran Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (Bbpvp) Serang Dalam Meningkatkan Kualitas Dan Kompetensi Calon Tenaga Kerja Di Kota Serang Banten” dilaksanakan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas yang beralamat di Jl. Jaksa Agung R. Soeprapto No. Km.3, Karundang, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari 2 pengelola, 4 instruktur, 3 peserta pelatihan di BBPVP Serang. Selain itu, sumber data sekunder akan diperoleh melalui buku, artikel, brosur dan dokumen yang relevan serta bersumber dari BBPVP Serang.

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat prosedur atau langkah – langkah pengumpulan data penelitian :

1. Tahap Orientasi  
Pada tahap ini merupakan tahap persiapan dalam pengumpulan data.
2. Tahap Eksplorasi  
Dari kumpulan data yang diperoleh dari tahap orientasi, didapat gambaran yang jelas untuk dilakukan pengumpulan data, baik melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Pada tahap ini peneliti mulai mengadakan wawancara intensif dengan sumber data, selain itu juga melakukan observasi dan analisa dokumen, sehingga dapat diperoleh data lengkap.
3. Tahap member check  
Tahap member check merupakan kegiatan atau tahap pengecekan kebenaran dari data serta informasi yang dikumpulkan agar hasil penelitian lebih dapat dipercaya.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Peran Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang dalam Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi Calon Tenaga Kerja

Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang sebagai lembaga pelatihan kerja milik pemerintah pusat, BBPVP Serang memiliki tugas mempersiapkan calon tenaga kerja untuk meningkatkan kompetensi kerja agar dapat bersaing pada dunia kerja dan dunia usaha di daerah atau Provinsi Banten dan sekitar. Dari hasil pengamatan, peneliti mencoba menganalisis pelatihan dan pembinaan yang dilaksanakan BBPVP Serang dapat meningkatkan kompetensi tenaga kerja, sesuai dengan teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*) yang diungkapkan oleh Sastrohadiwiryo (2002), Pelatihan yang diselenggarakan BBPVP Serang selain dimaksudkan untuk mengurangi permasalahan ketenagakerjaan, juga dimaksudkan untuk memperoleh nilai tambah calon tenaga kerja atau siswa yang bersangkutan, terutama yang berhubungan dengan peningkatan dan perkembangan kompetensi kerja (pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja). Di dalamnya itu Melibatkan langsung industri atau stakeholder dalam proses pelatihan, seperti identifikasi kebutuhan pelatihan atau TNA (*Training Need Analysis*), Pembuatan program pelatihan sesuai kebutuhan industri atau pasar kerja terbaru, Narasumber soft skill dan teknis antara BBPVP Serang dengan industri di BBPVP Serang,

Upgrading instruktur BBPVP Serang di industri, Sertifikasi kompetensi yang melibatkan industri dalam menyusun skema uji, Pemagangan alumni, yang ujung kelanjutannya berupa penyerapan tenaga kerja alumni pelatihan BBPVP Serang. Melibatkan langsung industri atau stakeholder dalam proses pelatihan, seperti identifikasi kebutuhan pelatihan atau TNA (*Training Need Analysis*), menurut hasil peneliti ini dilakukan karena sesuai dengan tujuan utama dari program pelatihan yang ingin dicapai BBPVP Serang yaitu meningkatkan kompetensi kerja agar dapat bersaing pada dunia kerja dan dunia usaha di daerah atau Provinsi Banten dan sekitar melalui pelatihan yang ada di BBPVP Serang. Selain itu, perubahan dalam permintaan pasar atau kebutuhan calon tenaga kerja saat ini menuntut pengembangan keterampilan baru, menurut hasil peneliti ini adalah cara meningkatkan keterampilan yang ada sehingga dapat sesuai dengan kebutuhan pasar industri-industri Banten dan sekitar. Pembuatan program pelatihan sesuai kebutuhan industri atau pasar kerja terbaru, menurut hasil peneliti ini dilakukan untuk menentukan kriteria dalam membuat program pelatihan yang ada di BBPVP Serang yaitu untuk peningkatan kompetensi, peningkatan kinerja, pengurangan *skill gap* dengan perusahaan dan peningkatan motivasi kerja. Selain itu, perubahan teknologi terbaru mempengaruhi cara kerja dalam industri dan pelatihan terhadap peserta pelatihan, menurut hasil peneliti perubahan teknologi terbaru mempengaruhi dalam kegiatan pelatihan karena prosesnya yang sangat terbantu dengan adanya teknologi tersebut. Narasumber *soft skill* dan teknis antara BBPVP Serang dengan industri di BBPVP Serang, menurut hasil peneliti ini dilakukan untuk mengetahui BBPVP Serang dapat berkolaborasi dengan industri lokal untuk mengidentifikasi dan mengatasi gap dalam keterampilan *soft skill* dan teknis peserta didik pelatihan yaitu dengan cara menyesuaikan pelatihan yang ada di BBPVP Serang dengan mitra perusahaan yang kerjasama dengan BBPVP Serang. Selain itu, keterampilan teknis yang saat ini paling dibutuhkan oleh industri saat ini, menurut hasil peneliti adalah keterampilan penggunaan teknologi sesuai pelatihan dan dibutuhkan di industri nantinya. Upgrading instruktur BBPVP Serang di industri, menurut hasil peneliti ini dilakukan mengenai BBPVP Serang dapat memastikan bahwa instruktur memiliki keterampilan interpersonal dan komunikasi yang baik untuk efektif berinteraksi dengan peserta didik pelatihan yaitu dengan memantau setiap kegiatan pelatihannya dan setiap tahunnya ada upgrading kualitas instruktur yang di tanggung oleh negara biayanya dengan kuota peserta yang terbatas. Sertifikasi kompetensi yang melibatkan industri dalam menyusun skema uji, menurut hasil peneliti ini dilakukan mengenai sistem sertifikasi kompetensi untuk peserta pelatihan yang ada di BBPVP Serang yaitu peserta pelatihan mendapatkan sertifikat pelatihan dan uji kompetensi di tanggung negara biayanya dapat sertifikasi dari BNSP tergantung penilaian asesor tersebut. Pemagangan alumni, yang ujung kelanjutannya berupa penyerapan tenaga kerja alumni pelatihan BBPVP Serang, menurut hasil peneliti ini dilakukan mengenai perancangan program magang yang dilakukan BBPVP Serang untuk memberikan pengalaman praktis yang relevan kepada alumni yaitu dengan cara menyalurkan peserta pelatihan sesuai kompetensi yang di ambil dan memanfaatkan alumni sehingga ada kontribusinya terhadap BBPVP Serang. Selain itu, keberlanjutan penyerapan kerja anda setelah melakukan pelatihan di BBPVP Serang, menurut hasil peneliti Langsung ada penyaluran mitra perusahaan untuk langsung mendapatkan kerjaan sesuai pelatihan teknis ahli yang saya lakukan di BBPVP Serang.

## **2. Hasil Balai Besar dalam Kegiatan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang dalam Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi Calon Tenaga Kerja**

Hasil balai besar dalam kegiatan pelatihan vokasi dan produktivitas (BBPVP) Serang dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi calon tenaga kerja perlu adanya pelatihan dan pembinaan calon tenaga kerja harus dilakukan secara komprehensif mulai dari proses perencanaan/ persiapan hingga output pelatihan dapat dilakukan secara optimal dengan cara diantaranya adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Menurut Tjiptono kualitas adalah kesesuaian

dengan persyaratan, kecocokan pada pemakaian, perbaikan atau penyempurnaan, berkesinambungan, bebas dari kerusakan atau cacat, pemenuhan kebutuhan konsumen baik sejak awal maupun setiap saat, melakukan segala sesuatu dengan benar sejak awal dan sesuatu dilakukan untuk membahagiakan konsumen (Khairunnisa; 2021:58). Pengetahuan (*knowledge*), menurut hasil peneliti ini dilakukan BBPVP Serang menyesuaikan program pelatihan vokasi mereka dengan kebutuhan pasar kerja industri lokal yaitu dengan cara menekankan pada peningkatan keahlian atau kompetensi untuk melakukan pekerjaan yang spesifik sesuai dengan tuntutan kebutuhan pasar kerja atau industri. Pelatihan seperti ini disebut Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Melalui PBK ini diharapkan setiap siswa pelatihan dapat mengatasi “gap” kompetensi yang dimilikinya dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja atau jabatan kerja yang ada di industri. Dengan begitu metode pengajaran yang paling efektif yang diterapkan oleh BBPVP Serang untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan calon tenaga kerja, menurut hasil peneliti yaitu dengan Rotasi Kerja Merupakan metode penting yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Metode ini melibatkan transfer menyamping yang memungkinkan karyawan untuk bekerja di pekerjaan yang berbeda serta memberikan paparan dari berbagai tugas yang ada. Selain itu, Peningkatan pengetahuan anda setelah melakukan pelatihan di BBPVP Serang, menurut hasil peneliti yaitu dengan lebih mendapatkan pengetahuan yang luas akan pelatihan yang di jalani sehingga dapat bersaing di pasar kerja saat ini. Keterampilan (*skill*), menurut hasil peneliti ini dilakukan BBPVP Serang berkolaborasi dengan industri atau perusahaan lokal untuk memastikan bahwa keterampilan yang diajarkan sesuai dengan kebutuhan industri dan pasar kerja yaitu dengan bermitra dengan perusahaan-perusahaan yang sesuai dengan pelatihan yang ada di BBPVP Serang sehingga dapat memenuhi kebutuhan industri dan pasar kerja. Dengan begitu BBPVP Serang mengintegrasikan keterampilan praktis dan industrispesifik dalam program pelatihan mereka untuk mempersiapkan calon tenaga kerja dengan baik untuk pasar kerja industri lokal, menurut hasil peneliti yaitu dengan cara penyelarasan pelatihan sehingga spesifik dengan pasar kerja yang ada. Selain itu, peningkatan keterampilan anda setelah melakukan pelatihan di BBPVP Serang, menurut hasil peneliti dengan keterampilannya menjadi meningkat dan lebih detail mengetahui dan mempelajari dalam bidang pelatihan yang saya jalani. Sikap (*attitude*), menurut hasil peneliti ini dilakukan BBPVP Serang membentuk sikap profesionalisme dan dedikasi pada calon tenaga kerja selama pelatihan mereka yaitu dengan cara mengadakan apel tiap pagi senin-jumat dan ketepatan waktu dalam hal apapun sehingga terbentuk jiwa profesionalisme dan dedikasi calon tenaga kerja (peserta pelatihan). Selain itu, peningkatan sikap atau perilaku anda setelah melakukan pelatihan di BBPVP Serang, menurut hasil peneliti dengan lebih mendapatkan sikap dan perilaku yang disiplin sesuai peraturan peserta pelatihan yang ada di BBPVP Serang.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian mengenai peran Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi calon tenaga kerja di Kota Serang Banten, maka kesimpulan yang dapat peneliti uraikan adalah sebagai berikut:

##### 1. Peran Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang dalam Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi Calon Tenaga Kerja

Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan peran Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi calon tenaga kerja di Kota Serang Banten dilaksanakan dengan baik. Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang sebagai lembaga pelatihan kerja milik pemerintah pusat, BBPVP Serang memiliki tugas mempersiapkan calon tenaga kerja untuk meningkatkan kompetensi kerja agar dapat bersaing

pada dunia kerja dan dunia usaha di daerah atau Provinsi Banten dan sekitar. Di dalamnya itu Melibatkan langsung industri atau stakeholder dalam proses pelatihan, seperti identifikasi kebutuhan pelatihan atau TNA (*Training Need Analysis*), Pembuatan program pelatihan sesuai kebutuhan industri atau pasar kerja terbaru, Narasumber soft skill dan teknis antara BBPVP Serang dengan industri di BBPVP Serang, Upgrading instruktur BBPVP Serang di industri, Sertifikasi kompetensi yang melibatkan industri dalam menyusun skema uji, Pemagangan alumni, yang ujung kelanjutannya berupa penyerapan tenaga kerja alumni pelatihan BBPVP Serang.

## **2. Hasil Balai Besar dalam Kegiatan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang dalam Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi Calon Tenaga Kerja**

Hasil balai besar dalam kegiatan pelatihan vokasi dan produktivitas (BBPVP) Serang dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi calon tenaga kerja perlu adanya pelatihan dan pembinaan calon tenaga kerja harus dilakukan secara komprehensif mulai dari proses perencanaan/ persiapan hingga output pelatihan dapat dilakukan secara optimal dengan cara diantaranya adalah pengetahuan (knowledge), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*).

## **5. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, pada bagian ini peneliti memberikan saran bagi pihak-pihak terkait dalam peran Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi calon tenaga kerja di Kota Serang Banten. Bagi pengelola diharapkan untuk terus dapat memberikan bimbingan dan pengawasan yang berkelanjutan terhadap instruktur untuk melaksanakan pelatihan-pelatihan yang ada di BBPVP Serang, serta mendukung instruktur untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi pelatihan dengan meningkatkan pengetahuan dan sarana prasarana pelatihan. Bagi instruktur diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuan dalam melakukan pendekatan dengan peserta pelatihan untuk lebih memahami karakter dan kebutuhan pelatihan peserta pelatihan. Serta terus meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi pelatihan peserta pelatihan melalui metode dan penyampaian materi pelatihan yang menarik dan berkesan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- [2] Bangga, A. (2022). Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja dan Implikasinya terhadap Ketahanan Pribadi Siswa (Studi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Serang, Kota Serang, Provinsi Banten). *JURNAL KETAHANAN NASIONAL* Vol. 28, No. 3, 399.
- [3] Hartati, C. S. (2014). Pelaksanaan Pelatihan Calon Tenaga Kerjaberbasis Permenakertrans No 8 Tahun 2014 di Uptpk Pasuruan. *Map (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)* Vol. 2 No. 1, 51.
- [4] Khairunnisa. (2021). Kualitas Layanan Bidang Penempatan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* Volume 5 No. 2, 58.
- [5] Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai Contoh Proposal)*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press.

- [6] Rosyadi. (2019). Rosyadi, A. U. (2019). Manajemen Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah di SMA Ma'arif NU 5 Purbolinggo Lampung Timur. *Master Thesis UIN Raden Intan Lampung*, 54., 54.
- [7] Rosyadi, A. U. (2019). Manajemen Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah di SMA Ma'arif NU 5 Purbolinggo Lampung Timur. *Master Thesis UIN Raden Intan Lampung*, 54.
- [8] Subakti, H., Hurit, R. U., Eni, G. D., Yufrinalis, M., Maria, S. K., Adwiah, R., . . . Amane, A. P. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.