

EFEKTIVITAS KEMITRAAN PUSAT PELATIHAN KERJA DENGAN DUNIA INDUSTRI DALAM MENINGKATKAN PENYERAPAN TENAGA KERJA

¹Muhammad Tamirullah, ²Ahmad Fauzi, ³Mochamad Ganiadi

^{1,2,3}Pendidikan Nonformal, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

mtamir49@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses, hasil, serta faktor pendukung dan penghambat kemitraan antara Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Pusat dengan dunia industri dalam upaya meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses kemitraan yang dibangun oleh PPKD telah dirancang secara sistematis, dimulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Kemitraan tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan peluang kerja bagi lulusan pelatihan, yang terbukti dari data penyerapan kerja sebesar 80% pada tahun 2023. Faktor pendukung kemitraan meliputi status kelembagaan PPKD di bawah pemerintah daerah, adanya sertifikasi BNSP, serta hubungan yang saling menguntungkan antara PPKD dan mitra industri. Adapun faktor penghambat meliputi ketidaksesuaian pelaksanaan dengan kesepakatan, kurangnya etika kerja peserta, serta tantangan individu seperti minimnya pengalaman dan informasi lowongan kerja. Penelitian ini merekomendasikan agar PPKD memperluas kemitraan secara merata untuk seluruh kejuruan, perusahaan menjaga profesionalitas kerja sama, serta peserta meningkatkan kualitas diri dan etika kerja guna mendukung keberhasilan program pelatihan.

Kata kunci: PPKD, kemitraan, pelatihan kerja, dunia industri, penyerapan tenaga kerja

PENDAHULUAN

Indonesia diproyeksikan akan mengalami puncak bonus demografi pada tahun 2030-an, di mana sekitar 68–70% penduduk berada dalam usia produktif (15–64 tahun). Momentum ini, jika dimanfaatkan secara optimal, dapat menjadi motor penggerak menuju visi besar *Indonesia Emas 2045*. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, justru dapat menjadi beban pembangunan akibat meningkatnya angka pengangguran dan masalah sosial lainnya.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa meskipun jumlah angkatan kerja meningkat setiap tahunnya,

angka pengangguran masih tinggi, khususnya pada lulusan pendidikan menengah ke bawah seperti SMK dan SMA. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), terutama dalam menghadapi era persaingan global dan Revolusi Industri 5.0.

Presiden Joko Widodo dalam pidatonya menegaskan pentingnya memanfaatkan bonus demografi sebagai peluang untuk meningkatkan produktivitas nasional. Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan adalah dengan memperkuat pelatihan kerja

berbasis kompetensi untuk membekali angkatan kerja dengan keterampilan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Dalam konteks ini, lembaga pelatihan kerja seperti Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Pusat memiliki peran penting. Sebagai unit pelaksana teknis di bawah Pemda DKI Jakarta, PPKD menyelenggarakan pelatihan kerja guna mencetak sumber daya manusia yang siap bersaing. Namun demikian, efektivitas lembaga pelatihan dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk keterbatasan sarana, kurikulum yang belum sepenuhnya link and match, serta kurangnya kemitraan yang kuat dengan DUDI.

Kemitraan antara lembaga pelatihan dan dunia industri menjadi solusi strategis untuk menjembatani kebutuhan pasar kerja dengan kompetensi lulusan pelatihan. Kolaborasi ini mencakup penyusunan kurikulum bersama, pelatihan praktik industri (on the job training), serta penempatan tenaga kerja. Implementasi kemitraan yang intensif dan berkelanjutan diharapkan mampu memperkuat daya saing peserta pelatihan dan menurunkan angka pengangguran, khususnya di wilayah Jakarta Pusat.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk menelaah lebih dalam bagaimana penyelenggaraan kemitraan antara Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Pusat dengan dunia industri, serta sejauh mana kemitraan tersebut mampu meningkatkan penyerapan tenaga kerja di era persaingan global saat ini.

KAJIAN LITERATUR

1. Kemitraan

Kemitraan merupakan bentuk kerja sama strategis antara dua pihak atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pelatihan kerja, kemitraan antara lembaga pelatihan dan dunia industri diperlukan agar proses pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (Notoatmodjo, 2010). Kerja sama ini dapat berupa penyusunan kurikulum, pelatihan praktik (on the job training), penyediaan instruktur dari industri, hingga penempatan kerja lulusan (Sujanto, 2016). Kemitraan yang kuat dan berkelanjutan dapat meningkatkan relevansi dan kualitas pelatihan sehingga menciptakan lulusan yang kompeten.

2. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah indikator keberhasilan dari sistem pendidikan dan pelatihan dalam menciptakan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan industri. Tingkat pengangguran yang tinggi di Indonesia, khususnya pada lulusan SMK dan SMA, menunjukkan belum optimalnya sistem penyiapan tenaga kerja (BPS, 2023). Diperlukan strategi konkret seperti pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi keahlian untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja agar dapat terserap dalam dunia kerja, baik nasional maupun internasional (PP No. 31 Tahun 2006).

3. Kebutuhan Dunia Industri terhadap Kompetensi Tenaga Kerja

Dunia industri saat ini menuntut tenaga kerja yang tidak hanya menguasai teori, tetapi juga keterampilan praktis yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan sistem produksi modern. Oleh karena itu, pelatihan kerja harus bersifat dinamis, adaptif, dan

disesuaikan dengan standar kompetensi industri (Kristiyanto, 2019). Kerja sama dengan industri menjadi sangat penting dalam mendefinisikan standar kompetensi dan kebutuhan keterampilan aktual di lapangan.

4. Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan masyarakat adalah proses meningkatkan kapasitas individu dan kelompok agar dapat mandiri secara ekonomi. Salah satu pendekatan yang efektif adalah melalui pelatihan kerja yang bersifat vokasional dan aplikatif. Dengan membekali masyarakat dengan keterampilan yang dibutuhkan industri, mereka tidak hanya lebih mudah memperoleh pekerjaan, tetapi juga dapat menciptakan lapangan kerja sendiri (Suhartanta & Arifin, 2009). Lembaga pelatihan seperti PPKD berperan sebagai penghubung antara pelatihan dan kesejahteraan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan kemitraan antara Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Pusat dengan dunia industri dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis dilakukan secara deskriptif-kualitatif dengan mereduksi, menyajikan, dan menarik kesimpulan dari data yang diperoleh. Pendekatan ini digunakan untuk memahami secara mendalam proses, bentuk kerja sama, serta dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja.

PEMBAHASAN

1. Proses Kemitraan Pusat Pelatihan Kerja Daerah Dengan Dunia Industri

a. Identifikasi Internal Lembaga, merupakan tahap awal dalam penyelenggaraan kemitraan yang strategis. Proses ini mencakup pengenalan terhadap komponen-komponen yang belum dimiliki lembaga dalam rangka memenuhi kebutuhan program. Dalam konteks PPKD (Pusat Pelatihan Kerja Daerah), identifikasi ini menjadi dasar untuk menjalin kerja sama (MOU) dengan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori pemberdayaan masyarakat oleh Maryani & Nainggolan (2019) yang menempatkan tahap persiapan dan pengkajian sebagai fondasi program pemberdayaan. Identifikasi internal mencakup dua hal utama, yaitu 1) Latar belakang kemitraan, yakni alasan mendasar dibentuknya kerja sama, termasuk pemetaan permasalahan dan peluang dalam pelaksanaan program pelatihan dan penyaluran tenaga kerja, dan 2) Tugas pokok PPKD, seperti menyelenggarakan pelatihan kerja, uji sertifikasi kompetensi, serta memasarkan lulusan ke dunia usaha dan industri (DUDI), menjadikan kemitraan sebagai langkah penting dalam pencapaian tujuan tersebut. PPKD melakukan pemetaan terhadap kebutuhan penyelenggaraan program dengan menyesuaikan dengan dunia kerja. Identifikasi kebutuhan dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan, survei dan brainstorming dengan mitra perusahaan, dan pemetaan kejuruan dengan peminat terbanyak untuk menjaring lebih banyak mitra relevan.

Tujuannya agar program pelatihan yang dijalankan relevan dan link and match dengan kebutuhan DUDI. Hal ini memperkuat kemungkinan lulusan diserap oleh pasar kerja dan memastikan efektivitas pelatihan. Dari hasil identifikasi kebutuhan, PPKD menentukan aspek apa saja yang akan dimitragkan kepada perusahaan. Aspek tersebut meliputi informasi kebutuhan tenaga kerja, kunjungan industri, magang, kontrak kerja, dan penyesuaian kurikulum dan sarana pelatihan. Aspek ini dirumuskan ke dalam rencana kerja, sebagai dasar kerja sama dengan pihak-pihak terkait seperti perusahaan, sekolah, lembaga pelatihan lain, hingga LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi). Kemitraan bertujuan meningkatkan serapan kerja lulusan pelatihan, menyelaraskan pelatihan dengan kebutuhan industri, mengurangi pengangguran, khususnya di wilayah DKI Jakarta, dan mendorong pemberdayaan masyarakat agar mandiri dan berdaya saing. Tujuan ini sejalan dengan teori pemberdayaan masyarakat sebagai upaya menumbuhkan potensi, meningkatkan keadilan dan ketahanan ekonomi (Handono et al., 2020). Proses identifikasi calon mitra menjadi bagian strategis yang tak kalah penting. Kriteria mitra mencakup: 1) Legalitas perusahaan (bukan perusahaan bodong), 2) Perlindungan hak tenaga kerja (tidak menahan ijazah, tidak memungut biaya), 3) Gaji sesuai atau mendekati UMR, dan 4) Lokasi kerja di wilayah Jadetabek untuk menjawab kebutuhan peserta pelatihan. Selain itu, keterbukaan terhadap

kerja sama yang saling menguntungkan menjadi prinsip utama, sebagaimana ditegaskan oleh Hafsah (2003) bahwa kemitraan adalah strategi jangka panjang yang menguntungkan semua pihak.

- b. Tahap Sosialisasi.** Setelah identifikasi internal dan eksternal selesai, masuk ke tahap sosialisasi, yakni memperkenalkan program pelatihan dan skema kemitraan kepada calon mitra. Ini adalah kunci membangun kepercayaan dan kesepahaman awal sebelum perjanjian kerja sama. Sosialisasi dilakukan melalui presentasi program, diskusi formal dan informal, serta kunjungan antar lembaga.
- c. Tahap Perencanaan.** Tahap perencanaan merupakan tahap ketiga dalam tahapan pemberdayaan masyarakat sebagaimana dijelaskan oleh Maryani dan Nainggolan (2019:13), yakni “Tahap Perencanaan Alternatif Program atau Kegiatan”. Pada tahap ini, petugas bertindak sebagai *exchange agent* atau agen perubahan, yang bertugas merancang alternatif program berdasarkan kebutuhan masyarakat yang akan diberdayakan. Perencanaan menjadi unsur esensial karena proses ini menyiapkan seperangkat keputusan yang akan menunjang jalannya kemitraan. Dengan perencanaan yang matang, risiko penyimpangan dalam pelaksanaan dapat diminimalisir, serta memungkinkan terciptanya keselarasan antara tujuan masing-masing pihak. Salah satu aspek utama dalam perencanaan adalah pembagian peran dan tanggung jawab. Menurut Raharjo (2018:13), ini termasuk dalam tahap kelima kemitraan, yakni menumbuhkan kesepakatan

mengenai bentuk kemitraan, tujuan, dan tanggung jawab masing-masing pihak. Abidin dan Syamsir (2022:270) menyebutnya sebagai bagian dari tahap pelaksanaan, yang memfokuskan pada identifikasi hak dan kewajiban para pihak. Dalam praktiknya, pembagian peran ini tercermin dalam kemitraan antara PPKD dengan perusahaan. PPKD berperan menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi masyarakat usia kerja, sedangkan perusahaan memberikan akses ke informasi lowongan kerja, serta peluang magang atau kunjungan industri. Selain itu, kemitraan dengan sekolah juga dibentuk, di mana PPKD memberikan pelatihan dan sekolah menyediakan akses ke siswa sebagai calon peserta pelatihan. Penetapan tujuan dan maksud adalah bagian integral dari tahap perencanaan yang tidak dapat diabaikan. Tujuan dari kemitraan antara PPKD dan mitra kerja, seperti perusahaan, adalah untuk memperluas peluang kerja lulusan pelatihan dan secara tidak langsung menekan angka pengangguran, khususnya di DKI Jakarta. Penetapan ini dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan internal lembaga dan kondisi eksternal dunia kerja, sehingga kemitraan dibangun atas dasar relevansi dan kebutuhan nyata. Tahap ini juga sejalan dengan gagasan Raharjo (2018:13) tentang pentingnya rumusan kegiatan dan keterpaduan sumber daya dalam mencapai kesepakatan bersama. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan pendekatan strategis yang mencakup komunikasi aktif, dialog, serta penyatuan visi dan misi

antara pihak-pihak yang bermitra. Adriani et al. (2022:99) menyatakan bahwa “hakikat proses dalam kemitraan adalah kegiatan untuk membangun kegiatan tersebut”, yang dilakukan melalui forum-forum kolaboratif seperti seminar, lokakarya, dan pertemuan. Dalam praktiknya, PPKD menggunakan berbagai pendekatan seperti Training Need Analysis (TNA), studi banding, dan benchmarking. Ini dilakukan untuk menyelaraskan kebutuhan pelatihan dengan kondisi riil dunia kerja. Selain itu, strategi *pitching* yang dijelaskan oleh Spinuzzi (2015:2015) menjadi pendekatan penting dalam menyatukan kepentingan kedua belah pihak. PPKD juga aktif melakukan branding melalui media sosial, serta menghadiri job fair dan melakukan sosialisasi ke sekolah-sekolah dan kelurahan. Semua ini merupakan bagian dari pendekatan strategis dalam perencanaan kemitraan agar tujuan tercapai secara efektif dan efisien.

d. Tahap Kesepakatan dan Perjanjian.

Tahap ini terjadi setelah kedua belah pihak menyelesaikan perencanaan yang matang dan mencapai titik sepakat terhadap program yang akan dilaksanakan. Kesepakatan ini bukan hanya simbol komitmen, namun juga sebagai instrumen legal yang mengatur seluruh aspek pelaksanaan kerja sama. Untuk itu, diperlukan suatu bentuk dokumen resmi yang disebut akad kerja sama, yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Akad kerja sama ini memuat sejumlah aturan dan kesepakatan, mulai dari alokasi dana, penyelenggara dan

pengelola kegiatan, waktu pelaksanaan, hingga tanggung jawab serta peran masing-masing pihak. Tidak hanya itu, akad juga mengatur tentang pemanfaatan hasil dari program kerja sama tersebut. Dengan demikian, kesalahpahaman di kemudian hari dapat dihindari karena masing-masing pihak telah memiliki pemahaman yang jelas sebelum akad ditandatangani. Dalam konteks PPKD, proses kesepakatan dilakukan setelah tahap sosialisasi dan perencanaan, ketika kedua pihak—PPKD dan mitra kerja seperti perusahaan—telah sepakat untuk menjalankan program bersama. Proses ini diwujudkan dengan penandatanganan surat kerja sama sebagai dokumen resmi yang memperkuat kesepakatan dan menjadi dasar hukum pelaksanaan program. Dokumen ini biasanya dituangkan dalam bentuk *Memorandum of Understanding* (MoU), yang dikenal sebagai perjanjian pendahuluan. MoU ini mengandung unsur-unsur penting dari kesepakatan bersama, serta dijadikan pedoman dan payung hukum bagi kedua pihak selama proses kemitraan berlangsung. Seperti yang disampaikan oleh Pradana & Hilman (2020:69), MoU menjadi landasan hukum yang penting untuk menjamin kelangsungan dan keteraturan dalam pelaksanaan kerja sama. Kerja sama antara PPKD dan perusahaan bukan hanya bersifat administratif, namun juga strategis. Tujuan utama dari kemitraan ini adalah untuk memberikan jembatan antara lulusan pelatihan PPKD dengan dunia kerja. Berdasarkan hasil wawancara,

PPKD memandang bahwa kerja sama ini dapat meningkatkan peluang serapan tenaga kerja bagi peserta pelatihan, sekaligus menjadi bentuk promosi (branding) institusi PPKD di mata publik dan dunia usaha. Lebih jauh lagi, kemitraan dengan dunia kerja merupakan strategi yang selaras dengan visi besar PPKD dalam menurunkan angka pengangguran di wilayah DKI Jakarta. Melalui pemberdayaan yang berbasis kerja sama, PPKD berharap mampu menciptakan ekosistem pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan industri, sehingga menghasilkan lulusan yang kompetitif dan siap kerja.

e. Tahap Pelaksanaan/Implementasi. Tahap pelaksanaan atau implementasi merupakan fase kritis dalam pemberdayaan masyarakat, di mana seluruh rencana, strategi, dan keputusan yang telah dirumuskan sebelumnya mulai diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Menurut Dedeh Maryani dan Ruth Roselien E. Nainggolan (2019:13), ini merupakan tahap kelima dalam tujuh tahapan pemberdayaan masyarakat, yakni *Tahap Pelaksanaan Program*. Pada fase ini, sinergi antara pelaksana program dan masyarakat menjadi kunci suksesnya pelaksanaan program. Dalam konteks kemitraan antara Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) dan dunia industri, tahap pelaksanaan menekankan pada keterlibatan aktif seluruh pihak yang terlibat untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat guna mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan pendapat

Raharjo (2018:13) yang menempatkan pelaksanaan sebagai tahapan ketujuh dalam siklus kemitraan sebelum masuk ke tahap evaluasi dan monitoring, serta Abidin & Syamsir (2022:270) yang menyatakan bahwa tahap ini digunakan untuk memahami hak dan kewajiban masing-masing pihak. Peran utama PPKD terletak pada penyelenggaraan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Dalam pelaksanaannya, PPKD:

- 1) Memberikan pelatihan berbasis kompetensi kepada masyarakat,
- 2) Melakukan *Training Need Analysis* (TnA) guna memastikan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan industry,
- 3) Menyesuaikan kurikulum, metode pengajaran, dan sarana pembelajaran berdasarkan hasil studi banding, kunjungan ke industri, dan masukan dari mitra,
- 4) Mengacu pada SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) dalam proses pembelajaran dan penilaian,
- 5) Menjalinkan komunikasi intensif dengan mitra industri untuk menyerap informasi terkait kebutuhan rekrutmen tenaga kerja, dan
- 6) Memberikan dua bentuk sertifikasi kepada lulusan, yakni dari PPKD dan BNSP.

Industri sebagai mitra strategis memiliki kontribusi yang sangat penting dalam mendukung implementasi program pelatihan. Perannya antara lain:

- 1) Memberikan informasi lowongan kerja secara berkala kepada PPKD,
- 2) Memfasilitasi kunjungan industri dan studi banding untuk peserta pelatihan,
- 3) Memberikan masukan tentang kebutuhan kompetensi, alat pembelajaran, serta kondisi lapangan kerja terkini, dan
- 4)

Memberikan usulan kriteria seleksi calon peserta, misalnya untuk sektor perhotelan yang memperhatikan penampilan fisik. Walaupun demikian, PPKD tetap mengedepankan prinsip kesetaraan dengan menerima peserta yang memenuhi syarat umum, tanpa diskriminasi terhadap aspek non-kompetensi. Menurut Abidin & Syamsir (2022:270), pelaksanaan kemitraan menghasilkan sinergi yang mempercepat operasional, mengurangi risiko, memperluas pasar, serta mendorong adaptasi terhadap teknologi baru. Hal ini tercermin dalam hubungan antara PPKD dan perusahaan mitra yang saling menguntungkan, berlandaskan saling percaya dan tujuan bersama.

f. Monitoring dan Evaluasi Kemitraan.

Evaluasi dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari alumni, baik yang bekerja di perusahaan mitra maupun yang bekerja di luar jaringan kemitraan, untuk mengetahui pengaruh program pelatihan terhadap keberhasilan penempatan kerja. Selain itu, PPKD menyusun laporan evaluasi dan membangun komunikasi dengan perusahaan mitra guna menampung berbagai masukan, termasuk terkait honorarium, jam kerja, dan permasalahan seperti penahanan ijazah asli oleh perusahaan. Monitoring merupakan proses berkelanjutan untuk memantau perkembangan peserta pelatihan, baik selama pelatihan maupun setelahnya. PPKD menjalankan fungsi monitoring melalui grup komunikasi seperti

WhatsApp, di mana alumni dapat saling berbagi informasi, termasuk lowongan kerja dan pengalaman kerja. PPKD tidak hanya berhenti pada penempatan kerja, tetapi terus memantau proses rekrutmen hingga alumni benar-benar bekerja di perusahaan mitra. Komunikasi ini bertujuan untuk mendeteksi adanya pelanggaran kesepakatan kerja sama yang telah dibuat. Monitoring juga dilakukan dengan mendengarkan masukan dari perusahaan mitra mengenai kinerja alumni, sebagaimana prinsip keterbukaan dalam kemitraan menurut Raharjo (2018:14), yang menekankan pentingnya saling mengetahui kelebihan dan kekurangan masing-masing pihak. Bagi alumni yang bekerja di luar mitra PPKD, proses monitoring dilakukan melalui survei atau broadcast pesan berkala di grup alumni. Hal ini bertujuan agar hubungan antara alumni dan PPKD tetap terjalin, serta PPKD dapat terus mengumpulkan data untuk perbaikan program di masa depan.

2. Hasil Kemitraan Pusat Pelatihan Kerja Dengan Dunia Industri Dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja

- a. Pencapaian Tujuan Kemitraan.** Capaian tujuan kemitraan mencerminkan hasil dari kerja sama antara PPKD dan perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah disepakati bersama. Pencapaian ini meliputi manfaat langsung maupun tidak langsung yang diperoleh para pihak. Dalam konteks ini, indikator keberhasilan dapat ditinjau dari sisi *input*, yaitu semua

sumber daya yang dikerahkan oleh mitra kemitraan, seperti sumber daya manusia, dana, sistem informasi, teknologi, serta jumlah dan kualitas mitra yang tergabung dalam jaringan. Menurut Adriani et al. (2022:99), indikator *input* yang relevan antara lain: 1) Terbentuknya wadah atau sekretariat pengurus kemitraan melalui kesepakatan bersama; 2) Tersedianya sumber dana untuk pengembangan kemitraan; dan 3) Adanya dokumen perencanaan yang disepakati institusi terkait. Tujuan utama dari kemitraan ini ialah untuk mendukung pemasaran lulusan pelatihan, memperkuat citra PPKD, serta meningkatkan serapan alumni ke dunia kerja. Berdasarkan hasil wawancara dan data yang dikumpulkan, dapat disimpulkan bahwa kemitraan telah menunjukkan keberhasilan signifikan, terlihat dari banyaknya alumni PPKD yang telah bekerja, baik di perusahaan mitra maupun di tempat lain. Selain itu, peserta pelatihan yang masih aktif juga mendapat manfaat dari kegiatan kunjungan industri yang memungkinkan mereka melihat langsung dunia kerja serta membantu PPKD mengukur relevansi kurikulum yang diterapkan. PPKD menargetkan tingkat penempatan kerja alumni sebesar 80–100% setiap tahun. Pada tahun 2023, dari total 730 peserta yang mengikuti pelatihan, sebanyak 529 di antaranya berhasil terserap di dunia kerja, mencakup sekitar 72,5%, mendekati target minimal 80%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, kemitraan telah berhasil mendekati target yang ditetapkan. Namun, berdasarkan wawancara dengan

alumni, ditemukan bahwa tidak seluruh peserta yang telah menyelesaikan pelatihan mendapat pekerjaan melalui perusahaan mitra. Meski demikian, mayoritas alumni tetap menganggap bahwa kemitraan memberikan peluang signifikan dalam mengakses lapangan kerja dan membangun jaringan profesional. Keberhasilan kemitraan tidak hanya ditentukan oleh capaian dan target, tetapi juga oleh kesediaan masing-masing pihak untuk menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, PPKD dan mitra perusahaan harus menjalankan fungsi, peran, dan komitmen sesuai kesepakatan. Tugimin (2004:94) menekankan bahwa kerja sama merupakan kegiatan yang dilakukan bersama secara bertanggung jawab demi hasil yang lebih optimal dibandingkan jika dilakukan secara individual. Berdasarkan hasil wawancara, hubungan PPKD dengan perusahaan, sekolah, lembaga pelatihan lain, dan lembaga sertifikasi profesi telah berlangsung lama dan dijalankan dengan komitmen masing-masing pihak yang konsisten. Sebagai sistem, kemitraan dinilai melalui beberapa indikator seperti *input*, *process*, *output*, dan *outcome*. Adriani et al. (2022:99) menyatakan bahwa *output* mencakup terbentuknya jaringan (*networking*), aliansi, atau forum yang mendukung kegiatan bersama. Dalam praktiknya, PPKD telah melaksanakan berbagai bentuk kegiatan kolaboratif seperti sosialisasi di sekolah, kunjungan industri, rekrutmen bersama, serta studi banding dengan lembaga pelatihan lain, yang menandakan bahwa

kewajiban dan peran masing-masing pihak telah dijalankan dengan baik.

b. Manfaat dari Kemitraan. Salah satu manfaat utama dari kemitraan adalah peningkatan kompetensi dan keterampilan peserta pelatihan. PPKD bertugas mendidik sumber daya manusia yang kompeten dengan membuka berbagai kejuruan pelatihan yang selaras dengan kebutuhan industri. Kemitraan dengan perusahaan memungkinkan integrasi antara pelatihan teori di kelas dengan pengalaman nyata di dunia industri. Peserta pelatihan mendapat kesempatan untuk mengunjungi perusahaan mitra, memperoleh wawasan langsung, dan memahami tuntutan dunia kerja. Pengalaman ini bukan hanya memperluas pengetahuan mereka, tetapi juga menambah motivasi dan membangun jejaring profesional. Menurut Lesnussa (2019:99), peningkatan kapasitas masyarakat adalah salah satu indikator keberhasilan pemberdayaan, yang tercermin dalam meningkatnya penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu, kemitraan terbukti mampu mendukung penguatan kompetensi melalui metode pembelajaran kontekstual yang aplikatif dan relevan dengan realita industri. Kemitraan juga berfungsi sebagai jembatan strategis yang membuka peluang kerja bagi lulusan pelatihan. Perusahaan yang menjadi mitra PPKD bukan hanya menyepakati MoU, namun juga aktif membuka jalur rekrutmen melalui jalur alumni. Berdasarkan wawancara dengan alumni, kemitraan memberikan rasa percaya diri bagi masyarakat untuk

mengikuti pelatihan, karena adanya kejelasan arah pasca pelatihan. Peserta juga dimasukkan dalam grup alumni yang berfungsi sebagai wadah berbagi informasi lowongan kerja dan peluang magang. Mardikanto & Soebianto (2017:110) menyatakan bahwa meningkatnya partisipasi masyarakat dalam program pemberdayaan serta antusiasme terhadap kegiatan pelatihan merupakan indikator positif dari output yang dicapai. Keterserapan kerja adalah indikator utama dari efektivitas pelatihan dan keberhasilan kemitraan. PPKD tidak hanya berfokus pada pelatihan, tetapi juga memiliki target penempatan kerja yang harus dicapai setiap tahunnya. Pada tahun 2023, dari 730 peserta pelatihan, 592 orang telah berhasil diserap ke dunia kerja—baik oleh perusahaan mitra maupun non-mitra. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari 80% peserta berhasil memasuki pasar kerja, memenuhi target yang telah ditetapkan. Namun demikian, masih terdapat kejuruan yang belum memiliki MoU dengan perusahaan relevan, yang berdampak pada rendahnya tingkat penyerapan kerja. Beberapa alumni, meskipun telah bersertifikat BNSP, masih belum terserap akibat keterbatasan jaringan kemitraan pada bidang tertentu. Menurut Lesnussa (2019:99), keterserapan kerja dan berkurangnya angka pengangguran adalah indikator penting dalam mengukur hasil dari program pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, penguatan jaringan kemitraan yang lebih luas dan relevan sangat diperlukan.

c. Dampak Kemitraan. Dampak atau *outcome* merupakan indikator akhir dalam menilai efektivitas suatu kemitraan. Menurut Hernanto et al. (2021), *outcome* mencerminkan hasil dari kegiatan kemitraan, termasuk produk yang dihasilkan serta pencapaian target program. Dalam konteks PPKD, dampak positif dari kemitraan terlihat dari meningkatnya citra lembaga di mata masyarakat, bertambahnya jumlah peserta pelatihan dari tahun ke tahun, serta meningkatnya angka penyerapan tenaga kerja dari alumni. Hasil wawancara dengan alumni mengungkapkan bahwa adanya kemitraan dengan industri memperluas wawasan, memperkuat keterampilan, dan meningkatkan kepercayaan diri serta peluang kerja para peserta. Namun demikian, belum semua jurusan atau bidang pelatihan di PPKD memiliki mitra industri yang relevan. Hal ini mengindikasikan perlunya perluasan jangkauan kemitraan agar manfaatnya merata bagi seluruh peserta. Keberlanjutan kemitraan mencakup kemampuan PPKD dalam mempertahankan dan mengembangkan hubungan kerja sama secara berkelanjutan. Menurut Hafsah (dalam Himmah & Sa'adah, 2021), kemitraan harus didasarkan pada prinsip saling membutuhkan dan keuntungan bersama. PPKD telah menunjukkan inisiatif yang baik dalam menjaga hubungan ini melalui kegiatan silaturahmi, seperti mengundang mitra dalam acara pelatihan (*contohnya table manner*) atau melakukan kunjungan ke perusahaan. Dialog dan komunikasi

rutin menjadi upaya menjaga sinergi dan evaluasi bersama. Lebih jauh lagi, keberlanjutan kemitraan juga perlu ditopang oleh kemampuan untuk mendengar aspirasi peserta pelatihan. Berdasarkan wawancara, banyak alumni berharap adanya penambahan kesempatan magang, kunjungan industri, hingga kerja sama proyek langsung yang dapat meningkatkan pengalaman praktis mereka. Upaya PPKD dalam mengembangkan kemitraan mencakup penambahan jumlah mitra industri melalui penandatanganan MoU baru, serta peningkatan kualitas lulusan agar tetap relevan dengan kebutuhan dunia kerja (*link and match*). Himmah dan Sa'adah (2021) menyebutkan bahwa dalam kemitraan yang efektif, akan tercipta nilai tambah baik dalam aspek ekonomi (peningkatan pemasaran, keuntungan) maupun non-ekonomi (manajemen, teknologi, kepuasan kerja). Dengan menjaga kualitas kompetensi lulusan melalui pembaruan kurikulum dan metode pelatihan, PPKD dapat menjaga kepercayaan mitra serta memperluas daya jangkauan kemitraan. Ini juga memperkuat daya saing lulusan di pasar kerja. Kualitas hubungan antara PPKD dan mitra industri sangat menentukan keberlanjutan dan efektivitas program pelatihan. Dalam tahap pelaksanaan kemitraan, seperti dijelaskan oleh Abidin dan Syamsir (2022), penting untuk mengevaluasi hak dan kewajiban serta kinerja masing-masing pihak. Meski secara umum hubungan berjalan baik, tidak semua sesuai ekspektasi. Beberapa laporan dari

perusahaan terkait etika dan kinerja alumni menjadi masukan penting bagi PPKD dalam meningkatkan pembinaan karakter serta memperbaiki kurikulum pelatihan. Melalui kemitraan ini, PPKD dapat memperoleh gambaran kebutuhan nyata di lapangan dan menyesuaikan materi pelatihan dengan tuntutan industri.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Pusat Pelatihan Kerja Daerah Dalam Membangun Kemitraan Dengan Industri

a. Faktor Pendukung Kemitraan.

Faktor pendukung kemitraan adalah kondisi atau elemen yang memfasilitasi terbentuknya kerjasama yang saling menguntungkan antara PPKD dan mitra kerjanya, seperti perusahaan atau lembaga pelatihan lainnya. Beberapa faktor utama meliputi: 1) Kemitraan yang baik dibangun atas dasar saling percaya dan komunikasi yang terbuka. Ketika masing-masing pihak merasa dihargai dan didengarkan, maka proses koordinasi dan pelaksanaan program berjalan lebih lancar; 2) Adanya kesamaan pandangan dalam hal pengembangan SDM menjadi pondasi kokoh dalam menjalin kerjasama yang produktif dan berkelanjutan, 3) Manfaat bersama, seperti terjadinya sinergi antar kekuatan masing-masing pihak, percepatan sistem operasional pelatihan dan penyaluran tenaga kerja, pembagian risiko secara kolektif, terjadinya transfer teknologi, perusahaan dapat memperluas pasar tanpa biaya persaingan tinggi, dan mempermudah adaptasi terhadap teknologi baru; 4) Keberadaan PPKD di bawah naungan pemerintah daerah memberikan nilai

tambah, terutama dalam membangun kepercayaan mitra. Selain itu, proses kerjasama tidak memerlukan biaya dari pihak mitra, menjadikannya lebih menarik; 5) Sertifikasi kompetensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjadi nilai jual tersendiri. Banyak perusahaan memprioritaskan lulusan yang memiliki sertifikasi tersebut, karena dianggap memenuhi standar industri; dan 6) Dari hasil wawancara, faktor lain yang mendukung keberhasilan alumni PPKD dalam memperoleh pekerjaan antara lain adalah skill, pengetahuan, portofolio yang baik, dan jaringan profesional yang luas.

b. Faktor Penghambat Kemitraan

Sebaliknya, terdapat sejumlah faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan kemitraan yang ideal antara PPKD dan pihak lain, antara lain: 1) Ketika komunikasi tidak berjalan dengan baik atau salah satu pihak merasa dirugikan, maka potensi konflik meningkat dan kerjasama pun bisa gagal; 2) Ketidakselarasan antara misi PPKD dan orientasi perusahaan mitra dapat menjadi hambatan dalam menyusun program pelatihan yang relevan; 3) Salah satu temuan lapangan menunjukkan bahwa meskipun telah terjadi kesepakatan, ada perusahaan yang tidak memenuhi syarat tertentu seperti larangan menahan ijazah asli peserta. Hal ini menjadi perhatian serius dalam keberlangsungan kemitraan; 4) Laporan buruk dari perusahaan mitra terkait kinerja dan etika alumni PPKD juga dapat mencoreng reputasi lembaga, yang pada akhirnya mengurangi minat

mitra untuk bekerjasama kembali; 5) Seperti diungkapkan oleh Abidin dan Syamsir (2022), kelemahan kemitraan sering kali bersumber dari manajemen yang kurang baik dan perjanjian yang tidak jelas, sehingga membuka peluang penyalahgunaan atau ketidakseimbangan dalam hubungan kemitraan; dan 6) Faktor penghambat lain berdasarkan wawancara dengan alumni adalah ketatnya persaingan di dunia kerja, minimnya pengalaman kerja, kurangnya kemampuan membuat portofolio, dan terbatasnya informasi mengenai lowongan yang sesuai dengan keahlian.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Kemitraan Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Pusat dengan Dunia Industri dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja*, dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Proses Kemitraan PPKD dengan Dunia Industri. Kemitraan antara PPKD dan dunia industri dilaksanakan melalui tahapan yang terstruktur, dimulai dari identifikasi kebutuhan dan tujuan kemitraan, sosialisasi, penyusunan kesepakatan, hingga pelaksanaan dan evaluasi. Dalam pelaksanaannya, PPKD tidak hanya fokus pada penyediaan pelatihan, tetapi juga aktif menjalin komunikasi dengan industri melalui job fair dan media sosial, serta mengupayakan agar pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

2. Hasil Kemitraan dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja. Kemitraan ini terbukti meningkatkan peluang kerja bagi lulusan pelatihan. Hal ini tercermin dari data tahun 2023, di mana 80% lulusan berhasil terserap oleh dunia kerja. Selain itu, kemitraan juga memperkuat citra positif PPKD dan meningkatkan jumlah pendaftar tiap tahunnya. Namun, masih terdapat kejuruan yang belum memiliki mitra industri yang relevan, sehingga penyerapannya belum maksimal.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Kemitraan. Faktor pendukung meliputi status PPKD sebagai lembaga pemerintah, tidak adanya biaya kerja sama, serta adanya sertifikasi dari BNSP yang meningkatkan daya tarik lulusan di mata industri. Sementara itu, faktor penghambat meliputi ketidaksesuaian pelaksanaan dengan kesepakatan MoU, serta laporan negatif dari mitra industri terhadap lulusan, yang bisa mengganggu kepercayaan perusahaan terhadap PPKD. Dari sisi peserta, tantangan seperti kurangnya pengalaman kerja, keterbatasan relasi, serta kesulitan menemukan pekerjaan yang sesuai keahlian, turut menjadi penghambat penyerapan kerja.

Saran

1. Untuk PPKD Jakarta Pusat. Perlu memperluas jaringan kemitraan dengan perusahaan di berbagai sektor, khususnya agar setiap kelas kejuruan memiliki mitra industri yang sesuai. Hal ini penting untuk memastikan lulusan memiliki peluang kerja yang relevan dengan kompetensi yang diperoleh selama pelatihan.

2. Untuk Perusahaan Mitra. Diharapkan tetap menjaga profesionalisme dan menjalankan komitmen sesuai dengan kesepakatan awal. Hal ini penting guna menjaga keberlanjutan kemitraan yang saling menguntungkan.

3. Untuk Peserta Pelatihan. Penting bagi peserta untuk menjaga etika, sikap, dan performa kerja, baik saat magang maupun setelah diterima bekerja. Hal ini akan berdampak langsung pada citra PPKD dan kepercayaan dunia industri terhadap lulusan pelatihan.

4. Untuk Peneliti Selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian lanjutan, terutama dalam mengevaluasi efektivitas program kemitraan, atau meneliti secara lebih spesifik dampak kemitraan terhadap kualitas lulusan dan dinamika di dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, Z., & Syamsir. (2022). *Strategi Pengembangan Kemitraan dalam Pemberdayaan Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Deepublish.

Adriani, R. et al. (2022). *Kemitraan Strategis dalam Konteks Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta: Penerbit Prenada Media.

Badan Pusat Statistik. (2023). *Berita Resmi Statistik*. Jakarta: BPS.

Hafsah, M. J. (2003). *Kemitraan Usaha: Konsep dan Strategi*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Handono, B., Yuwono, T., & Harahap, R. (2020). *Pemberdayaan Masyarakat: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Jakarta: Kencana.

Kristiyanto, E. (2019). *Kemitraan Dunia Usaha dan Dunia Industri dalam Meningkatkan Kompetensi Lulusan Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Edu.

Maryani, D., & Nainggolan, R. R. E. (2019). *Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Notoatmodjo, S. (2010). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Pradana, M., & Hilman, R. (2020). *Manajemen Kemitraan Strategis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Raharjo, S. (2018). *Kemitraan dalam Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta: Rajawali Pers.

Spinuzzi, C. (2015). *All Edge: Inside the New Workplace Networks*. University of Chicago Press.

Suhartanta, & Arifin, M. (2009). *Kemitraan Strategis Lembaga Pendidikan dan Dunia Usaha*. Bandung: Alfabeta.

Sujanto, H. (2016). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara. Maryani, D., & Nainggolan, R. R. E. (2019). *Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Alfabeta.

Raharjo, S. (2018). *Kemitraan dalam Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Gava Media.