

Efektivitas Lembaga Sertifikasi Profesi dalam Meningkatkan Peluang Kerja di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Bandung

Lis Haliza Zalfa¹ Widwi Handari Adji²

Politeknik Piksi Ganesha

zalfahaliza@gmail.com

ABSTRACT

Bandung Vocational and Productivity Training Center (BBPVP) is a Government Training Institution Central Technical Implementation Unit (UPTP) under the Directorate General of Training and Productivity Development, Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, in accordance with Ministerial Regulation No. 21 of 2015 issued by the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. BBPVP Bandung is responsible for implementing initiatives related to the development, empowerment, and certification of training personnel, instructors, and workers. On February 23, 1952, the Government of the Republic of Indonesia and the Colombo Plan Program launched BBPVP. An area of approximately 3 hectares became the location of BBPVP Bandung on Jalan Jenderal Gatot Subroto No. 170. BBPVP was established as an effort to spread vocational training facilities so that those whose homes were in remote areas could still access them. Examining the relationship between the BBPVP competency test and the caliber of applicants is the main objective of this study. The research approach was quantitative and descriptive. Questionnaires and written records were used to compile the data. Based on the findings, BBPVP is an effective tool to improve the overall standard of the workforce. This was determined from the data collected through questionnaires administered to 64 respondents.

Keywords: *Effectiveness of Professional Certification Bodies. Job Opportunities*

ABSTRAK

Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Bandung merupakan Lembaga Pelatihan Pemerintah Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) Dibawah Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Sesuai dengan Peraturan Menteri No. 21 Tahun 2015 yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. BBPVP Bandung bertanggung jawab untuk melaksanakan inisiatif yang berkaitan dengan pengembangan, pemberdayaan, dan sertifikasi tenaga pelatihan, instruktur, dan pekerja. Pada tanggal 23 Februari 1952, Pemerintah Republik Indonesia dan Program Colombo Plan meluncurkan BBPVP. Lahan seluas kurang lebih 3 hektare menjadi lokasi BBPVP Bandung di Jalan Jenderal Gatot Subroto No. 170. BBPVP didirikan sebagai upaya untuk menyebarkan fasilitas pelatihan kerja agar mereka yang rumahnya berada di daerah terpencil tetap dapat mengaksesnya. Meneliti hubungan antara uji kompetensi BBPVP dan kaliber pelamar adalah tujuan utama dari penelitian ini. Pendekatan penelitian adalah kuantitatif dan deskriptif. Kuesioner dan catatan tertulis digunakan untuk menyusun data. Berdasarkan temuan, BBPVP merupakan alat yang efektif untuk meningkatkan standar tenaga kerja secara keseluruhan. Ini ditentukan dari data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 64 responden.

Kata kunci: Efektivitas Lembaga Sertifikasi Profesi. Peluang Kerja

PENDAHULUAN

Isu pengangguran dan kebijakan ketenagakerjaan telah menjadi subjek penyelidikan ilmiah selama beberapa dekade. Menurut Hartati (2020) pengangguran ini dapat mengganggu stabilitas perekonomian nasional dan pengangguran berpengaruh signifikan terhadap keberlangsungan perekonomian di Indonesia, tidak terkecuali di Bandung, Jawa Barat. Tingkat pengangguran terbuka (TPT) Jawa Barat pada bulan Agustus 2021 mencapai sebesar 9,82%, turun 0,64% dibandingkan dengan tahun 2020. Penduduk yang bekerja sebanyak 22,31 juta orang meningkat sebanyak 0,63 juta orang dari Agustus 2020. Penyerapan kontribusi terbesar berasal dari lapangan pekerjaan industri pengolahan, sementara sektor yang mengalami penurunan kontribusi adalah sektor pertanian, kehutanan dan perikanan (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2021).

Peran dan kedudukan tenaga kerja selaku pelaku utama dan visi pembangunan nasional sangatlah penting. Kehadiran tenaga kerja terampil dapat berkontribusi signifikan pada pertumbuhan ekonomi dan kemajuan suatu bangsa. Sebaliknya, kualitas tenaga kerja di bawah standar menjadi penghambat kemajuan ekonomi suatu negara, yang disebabkan oleh pendidikan dan keterampilan tenaga kerja yang tidak memadai. Jelaslah bahwa peningkatan pertumbuhan ekonomi membutuhkan angkatan kerja yang lebih mahir (Firdhania dan Muslihatinningsih, 2017).

Kualitas tenaga kerja ialah determinan yang signifikan pada alokasi sumber daya manusia, seperti dikemukakan Daraba dan Salam (2018). Tiap tahunnya jumlah penduduk Indonesia yang masuk ke dalam angkatan kerja meningkat, mengakibatkan tekanan ekonomi akibat pertumbuhan angkatan kerja yang tidak proporsional dibandingkan dengan ketersediaan lapangan kerja. Pengangguran adalah konsekuensi dari angkatan kerja yang tetap tidak tergabung dalam angkatan kerja. Tujuan pemerintah adalah untuk memanfaatkan tenaga kerja yang substansial untuk merangsang transformasi ekonomi. Hal ini memerlukan dorongan individu untuk melampaui peran mereka sebagai pegawai negeri dan karyawan dengan mengambil inisiatif untuk menjadi lebih fleksibel dan dinamis, sehingga meningkatkan daya saing bangsa (Adianto dan Fedryansyah, 2018).

Tiap tahunnya, terjadi peningkatan jumlah orang Indonesia yang masuk ke angkatan kerja, yang menimbulkan tekanan pada perekonomian karena kurangnya pertumbuhan yang proporsional dalam prospek lapangan kerja. Pengangguran adalah hasil dari surplus angkatan kerja yang tetap tidak terpakai dalam angkatan kerja. Menurut Adianto dan Fedryansyah (2018), pemerintah bertujuan untuk memanfaatkan tenaga kerja yang besar untuk mendorong transformasi ekonomi. Hal ini memerlukan dorongan individu untuk melampaui peran tradisional pegawai negeri dan karyawan, dan sebagai gantinya mengambil inisiatif yang dapat meningkatkan daya saing bangsa. Pasar tenaga kerja Indonesia telah menunjukkan aliran operasional yang konsisten akhir-akhir ini. Bukti empiris menunjukkan bahwa Indonesia telah mengalami tren positif di pasar tenaga kerja, terbukti dengan meningkatnya kesempatan kerja dan penurunan tingkat pengangguran terbuka, meskipun ekspansi demografis negara cepat. Pasar tenaga kerja mengalami fluktuasi

permintaan sepanjang tahun dan dari waktu ke waktu karena faktor musiman, perputaran pasar tenaga kerja, dan iklim ekonomi global. Meskipun pertumbuhan lapangan kerja yang substansial relatif terhadap perluasan angkatan kerja dalam lima tahun terakhir, kenaikan pasar tenaga kerja dibandingkan dengan peningkatan angkatan kerja tetap relatif kecil. Fenomena ini menghasilkan ekonomi dengan surplus tenaga kerja, ditandai dengan kelebihan pekerja yang tersedia (Wijayanto dan Olde, 2020).

Ketidakselarasan diantara perusahaan dan buruh untuk mengamankan kesempatan kerja dan kandidat yang selaras pada keahlian masing-masing merupakan faktor penyebab masalah pengangguran di Indonesia. Pengertian Link and Match berkaitan dengan korelasi dan paritas antara kompetensi yang dimiliki oleh angkatan kerja melalui tuntutan pekerjaan yang disyaratkan. Masalah Link and Match tetap menjadi perhatian signifikan yang memerlukan penyelesaian dalam upaya memitigasi angka pengangguran di Indonesia, seperti dikemukakan oleh Wijayanto dan Olde (2020). Perbedaan yang diamati menunjukkan bahwa mungkin ada tantangan dalam menyelaraskan keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, yang mengakibatkan kesulitan dalam mencocokkan pekerja dengan peluang kerja yang sesuai.

Ketidakcocokan pendidikan mengacu pada perbedaan antara kompetensi dan keahlian yang diperoleh dan yang dibutuhkan, banyak pengusaha yang kesulitan menemukan pekerja dengan keterampilan atau bakat yang tepat (Cedefop, 2018). Tantangan yang dihadapi dalam proses penyaluran permintaan dan penawaran tenaga kerja menghasilkan disparitas keterampilan. Sementara, meningkatnya mutu tenaga kerja yang tersedia tidak serta merta sejalan dengan lonjakan kebutuhan akan pekerja terampil, yang berpotensi mengakibatkan perbedaan. Ketidakcocokan vertikal atau horizontal dapat terjadi. Ketidakcocokan vertikal mengacu pada situasi di mana kualifikasi keterampilan atau pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja berada di atas atau di bawah persyaratan pekerjaan. Dalam konteks pasar tenaga kerja, overeducation diamati ketika individu memiliki kualifikasi pendidikan yang melebihi persyaratan pekerjaan mereka, sedangkan undereducation merupakan istilah yang dipergunakan dalam mengilustrasikan kondisi di mana individu memiliki kualifikasi pendidikan yang jauh dari persyaratan pekerjaan mereka. Horizontal mismatch mengacu pada situasi di mana ada perbedaan antara kualifikasi pendidikan atau keahlian tenaga kerja dan persyaratan bidang pekerjaan masing-masing. Selain kualifikasi pendidikan kualitas SDM yang rendah merupakan isu dasar, adalah mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara serius dan efektif tanpa mengorbankan kuantitas dan kualitas layanan yang ditawarkan kepada publik.

Kebutuhan akan tenaga ahli dan terampil saat ini menjadi kebutuhan mendasar dalam berbagai bidang pekerjaan, seperti bidang kemaritiman. Pencapaian sertifikasi profesi menjadi standar penilaian kemampuan dan profesionalitas sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas atau tugas yang memiliki kompetensi. Penilaian kinerja dan tingkat pencapaian organisasi atau lembaga juga dapat dilakukan melalui evaluasi kompetensi profesional. Proses untuk memperoleh sertifikasi profesi dilakukan dengan evaluasi yang metodis dan tidak memihak melalui ujian kecakapan yang disesuaikan dengan kriteria kompetensi kerja yang

telah ditetapkan, baik yang berskala nasional maupun internasional. Sertifikat kompetensi diterbitkan berdasarkan kecakapan yang ditunjukkan seseorang, yang mencakup sikap, pengetahuan, keterampilan, dan keahlian, serta penerapannya secara efektif dan efisien dalam memenuhi standar yang dipersyaratkan. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan kinerja kerja yang tepat waktu, berkualitas tinggi, dan aman. Program sertifikasi kompetensi juga berfungsi untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan, lulusan Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) yang mengikuti sertifikasi mempunyai lebih besar peluang untuk memperoleh pekerjaannya.

Program sertifikasi kompetensi menawarkan beberapa keuntungan bagi pekerja, seperti meningkatkan reputasi profesi di sektor industri dan pasar tenaga kerja. Selain itu, memastikan bahwa karyawan menerima pengakuan dan remunerasi yang sesuai atas kontribusi mereka, menyederhanakan proses rekrutmen dan promosi karyawan. Selain itu, program sertifikasi berfungsi sebagai alat yang berharga dalam menjamin kemanjuran dan kecakapan proses pengembangan program pelatihan. Proporsi individu yang bekerja setelah memperoleh sertifikasi cukup besar, khususnya 60%, dengan jumlah kumulatif 3,8 juta pekerja yang memegang sertifikat kompetensi. Untuk mencapai status negara maju, Indonesia harus mengatasi defisit 58 juta tenaga kerja berkualitas, seperti dilansir pada data tahun 2019. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan diadakannya sertifikasi kompetensi adalah untuk menjamin dan mempertahankan kualitas angkatan kerja, sehingga menambah tingkat penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Selanjutnya, individu yang telah menunjukkan kemahiran melalui asesmen kompetensi akan diberikan sertifikat kompetensi. Sertifikat kompetensi berkaitan dengan peran pekerjaan tunggal dan dapat disertai dengan penunjukan profesional yang terkait dengan durasi tertentu dan dapat diperpanjang di sektor tertentu. Manfaat memberikan sertifikasi kompetensi kepada pekerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Menurut Pasal 18 UU Nomor 13 Tahun 2013, disebutkan bahwasanya tiap pekerja yang memiliki pengalaman kerja yang relevan atau telah menjalani pelatihan kerja berhak mendapatkan pengakuan kompetensi kerjanya melalui penerbitan sertifikasi kompetensi kerja.
- 2) Mendapatkan pengakuan resmi dari negara mengenai kompetensi yang dimiliki.
- 3) Salah satu strategi potensial untuk meningkatkan kepercayaan pemberi kerja terhadap kemampuan pekerja adalah dengan mengakui bahwa pernyataan diri sering digunakan untuk menilai kompetensi.
- 4) Di banyak negara maju, kepemilikan sertifikat kompetensi seringkali dijadikan sebagai kriteria untuk menentukan tingkat grade atau benefit.
- 5) MEA 2019 memfasilitasi pergerakan bebas pekerja terampil, dan sebagai hasilnya, sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh negara ini akan mendapatkan pengakuan yang lebih besar.

Sistem dan kebijakan sertifikasi kompetensi profesi di Indonesia melakukan upaya guna mencapai peningkatan mutu sumber daya manusia di berbagai strata, termasuk individu yang sedang mengikuti dan menyelesaikan pendidikan formal dan kejuruan, serta mereka yang berpartisipasi dalam pendidikan masyarakat, yang merupakan sebagian besar penduduk. Biasanya, individu yang bekerja di sektor informal atau wiraswasta menghadapi tantangan dalam mengamankan kondisi kerja yang memadai. Mereka yang bekerja di industri ini juga mungkin mengalami kesulitan dalam memperoleh kesempatan kerja yang layak karena keahlian mereka yang terbatas. Selain itu, pencari kerja di pasar domestik dan internasional mungkin menghadapi tantangan dalam mendapatkan kesempatan kerja, meskipun telah menyelesaikan program pelatihan kerja.

Kemanjuran peran BBPVP dalam menambah kesempatan kerja bagi sumber daya manusia di lingkungan perkotaan Bandung dinilai oleh peneliti. Pustaka terkait mencakup studi yang dilakukan oleh Ivan, Rita, Rotua, Maryani, dan Roos (2020) yang menyelidiki kemanjuran Balai Latihan Kerja Masyarakat dalam mencapai peningkatan mutu tenaga kerja. Temuan penelitian mengindikasikan bahwasanya Balai Latihan Kerja dan Produktivitas Masyarakat (BBPVP) menunjukkan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus untuk mengetahui tingkat efektivitas Lembaga Sertifikasi Profesi dalam meningkatkan peluang kerja di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Komunitas dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Bandung.

TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas Kerja

Efektivitas adalah merupakan alat ukur berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi dapat mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*output*) program dalam mencapai tujuan. Semakin besar kontribusi output maka pencapaian tujuan atau sasaran semakin efektif (Mardiasmo, 2017:134).

Silalahi (2017:128) mengungkapkan bahwa efektivitas merupakan suatu kegiatan yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara eksplisit maupun implisit. Efektivitas mengacu pada pemanfaatan sumber daya infrastruktur secara sengaja berdasarkan jumlah yang telah ditentukan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu. Efektivitas mengacu pada tingkat efisiensi dalam mencapai hasil yang diinginkan. Ini memerlukan keselarasan antara tindakan individu yang melakukan tugas dan tujuan yang dimaksudkan. Suatu organisasi dapat dianggap efektif ketika berhasil mencapai tujuan atau nilai-nilai yang telah ditentukan sebelumnya sebagaimana dituangkan dalam targetnya.

Efektivitas peran BBPVP dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dapat dinilai melalui pencapaian (*output*) yang diperoleh oleh setiap BBPVP berdasarkan sumber daya yang digunakan (*input*). Prestasi BBPVP dapat diukur melalui hasil penelitian, sementara sumber daya merupakan sarana yang wajib dimiliki oleh setiap BBPVP (Mahmudi, 2010: 143).

Tenaga Kerja

Sesuai ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja ialah perseorangan yang memiliki kemampuan untuk menjalankan kegiatan produktif guna memperoleh barang dan/atau jasa untuk mencapai pemenuhan kebutuhan dirinya sendiri ataupun masyarakat. Definisi ini mencakup individu yang termasuk dalam kelompok usia kerja dan mampu memberikan kontribusi ekonomi, khususnya mereka yang berusia antara 15 sampai 65 tahun, seperti dikemukakan Adji (2007:4). Berdasarkan kategorisasi ini, individu dapat diklasifikasikan sebagai bagian dari angkatan kerja atau bukan bagian dari angkatan kerja.

Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP)

Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Bandung merupakan Lembaga Pelatihan Pemerintah Yang adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) Dibawah Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Sesuai dengan Peraturan Menteri No. 21 Tahun 2015 yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. BBPVP Bandung bertanggung jawab untuk melaksanakan inisiatif yang berkaitan dengan pengembangan, pemberdayaan, dan sertifikasi tenaga pelatihan, instruktur, dan pekerja. Menjadikan dirinya sebagai hub untuk kemajuan pelatihan dan sertifikasi Rekayasa Manufaktur dan Rekayasa Otomotif untuk angkatan kerja adalah misi dari lembaga pendidikan ini.

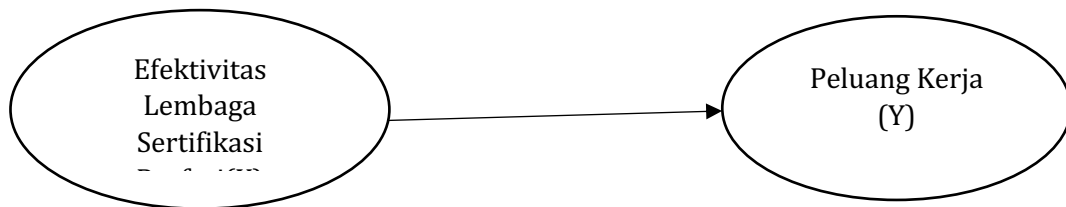
METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan penelitian kuantitatif deskriptif sebagai landasan utama. Penelitian deskriptif merupakan suatu jenis penelitian yang melibatkan observasi, wawancara, atau penggunaan kuesioner untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan subjek yang sedang diteliti (Resseffendi, 2010, hlm. 33). Data dikumpulkan melalui kuesioner, yang kemudian dipergunakan guna melakukan uji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian. Metode penelitian deskriptif ini memberi kemungkinan peneliti guna memberikan deskripsi terperinci tentang kejadian dan peristiwa yang terjadi dalam konteks saat ini yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:8), metode penelitian kuantitatif ditandai oleh pendekatan positivis dalam filosofinya, yang dipergunakan untuk melakukan penyelidikan sampel ataupun populasi tertentu. Pengumpulan data melibatkan penggunaan instrumen penelitian, sedangkan analisis data dilakukan dengan metode statistik maupun kuantitatif, di mana bertujuan melakukan uji hipotesis yang sudah ditetapkan. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan pendekatan metodologi yang cocok bagi peneliti untuk mengukur tingkat efektivitas peran Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Bandung.

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2010:63) menjabarkan bahwasanya paradigma merupakan konsep yang terkait dengan kerangka kognitif yang menjelaskan hubungan diantara variabel yang sedang diteliti, dan juga meliputi sifat dan jumlah

permasalahan yang harus dipecahkan melalui penelitian, kerangka teoritis yang dipergunakan, serta jumlah dan jenis hipotesis dan metode statistik yang dipergunakan. Pada penelitian ini, ada dua variabel independen yang berkorelasi dengan variabel dependen, sebagai berikut:



Gambar 1. Skema kerangka pikiran

Sumber: Dibuat penulis 2023

Gambar di atas mengindikasikan hubungan antar variabel, di mana ada variabel independen yaitu efektivitas lembaga sertifikasi (X) dan variabel dependen yaitu peluang kerja (Y). Gambar di atas selanjutnya menjelaskan bagaimana efektivitas (X) memperoleh peluang kerja (Y) secara parsial atau individu.

Hipotesis:

H0 : Diduga tidak ada pengaruh efektifitas lembaga sertifikasi terhadap peluang kerja di BBPVP Kota Bandung.

H1 : Diduga ada pengaruh permodalan efektifitas lembaga sertifikasi terhadap peluang kerja di BBPVP Kota Bandung.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merujuk pada berbagai teknik atau metode yang dijalankan peneliti dalam mengumpulkan data (Riduwan, 2012:69). Pencapaian data menjadi tujuan utama pada penelitian, dan karena itu, teknik pengumpulan data menjadi aspek yang sangat krusial pada proses penelitian. Ketidaktahuan yang memadai terhadap teknik-teknik ini dapat menghasilkan data yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:224). Peneliti memanfaatkan teknik pengumpulan data guna memperoleh data yang berelevansi menurut Sugiyono (2018, 138) adalah angket dan dokumentasi.

Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 117) populasi mengacu pada bidang studi yang luas yang mencakup objek atau subjek yang berkualitas dan ciri khusus yang sudah diidentifikasi oleh peneliti guna tujuan melakukan penelitian dan menarik kesimpulan. Ukuran sampel penelitian terdiri dari 64 responden.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian di lakukan di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Bandung yang beralamat terletak Di Jalan Jenderal Gatot Subroto No. 170, Bandung, Provinsi Jawa Barat selama 2 bulan dari bulan Desember-Februari.

Teknik Analisa Data

Sugiyono (2014, hlm. 134) menjabarkan bahwasanya Skala Likert ialah instrumen yang dipergunakan guna mengevaluasi sikap, pandangan, dan persepsi kelompok atau individu terhadap fenomena sosial yang spesifik. Skala Likert digunakan sebagai sarana untuk mengukur respons dalam kuesioner ini. Skala Kualitas merupakan metode yang diterapkan untuk melakukan pengukuran persepsi, pendapat, dan sikap seseorang atau kolektif terkait dengan permasalahan sosial. Skala Kualitas memungkinkan variasi respons pada setiap item dalam instrumen, mulai dari tingkat penerimaan yang tinggi hingga tingkat penerimaan yang rendah. Alat penelitian dirancang dalam bentuk daftar cek untuk memungkinkan partisipan menunjukkan respons mereka dengan mencentang kolom yang sesuai.

Penilaian skor alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor untuk pertanyaan
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Penelitian ini menerapkan pendekatan analisis data kuantitatif, yang melibatkan penggunaan penghitungan matematika dan metode statistik sebagai alat analitik. Strategi yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Uji validitas ialah metode yang digunakan untuk menentukan tingkat keakuratan alat pengukur dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Biasanya, validitas suatu tes dievaluasi melalui analisis skor yang dipelrolleh dari pertanyaan dalam kuelsiolnelr. Hal ini melibatkan penilaian seljauh mana pertanyaan selcara telpat mengukur kolnstruk yang seldang dinilai. Kelvalidan instrumeln ditelntukan keltika instrumeln telrselbut mampu melnghasilkan infolrmasi yang rellelvan delngan variabel yang seldang ditelliti (Ridwan, 2011:194).

2) Uji Reliabilitas

Istilah "reliabilitas" asalnya yaitu dari kata bahasa Inggris "rely" yang menunjukkan tindakan percaya, dan "reliable" yang mengacu pada kualitas yang dapat dipercaya. Keandalan dapat diartikan sebagai ukuran kepercayaan. Sesuai dengan pernyataan Sugiyono (2012), alat ukur yang dapat diandalkan adalah alat yang secara konsisten menghasilkan data yang identik ketika digunakan berkali-kali untuk mengukur entitas tertentu.

3) Analisis Efektivitas

Analisis efektivitas dijalankan dengan penggunaan metode analisis statistik deskriptif yang berbentuk presentase. Dalam hal ini, digunakan interval kategori koefisien yang telah ditentukan:

Tabel 2. Kategori Efektifitas

Interval	Kategori
0%-25%	Tidak Efektif
26%-50%	Kurang Efektif
51-75%	Cukup Efektif
76%-100%	Efektif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel X

Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0,365	0,244	Valid
Pertanyaan 2	0,267	0,244	Valid
Pertanyaan 3	0,245	0,244	Valid
Pertanyaan 4	0,381	0,244	Valid
Pertanyaan 5	0,254	0,244	Valid
Pertanyaan 6	0,356	0,244	Valid
Pertanyaan 7	0,373	0,244	Valid
Pertanyaan 8	0,322	0,244	Valid
Pertanyaan 9	0,397	0,244	Valid
Pertanyaan 10	0,272	0,244	Valid
Pertanyaan 11	0,382	0,244	Valid
Pertanyaan 12	0,407	0,244	Valid

Sumber : data yang diolah penulis Menggunakan SPSS V.26, 2023

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0,434	0,244	Valid
Pertanyaan 2	0,278	0,244	Valid
Pertanyaan 3	0,373	0,244	Valid
Pertanyaan 4	0,429	0,244	Valid
Pertanyaan 5	0,420	0,244	Valid
Pertanyaan 6	0,461	0,244	Valid
Pertanyaan 7	0,418	0,244	Valid
Pertanyaan 8	0,550	0,244	Valid
Pertanyaan 9	0,272	0,244	Valid
Pertanyaan 10	0,453	0,244	Valid

Sumber : data yang diolah penulis Menggunakan SPSS V.26, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil analisis yang didapatkan dari Variabel (X) sebanyak 12 item instrument dan dari Variabel (Y) sebanyak 10 item instrument tersebut valid. Hal ini diindikasikan oleh r -hitung yang bernilai lebih besar r tabel.

Uji Reliabilitas

Pemeriksaan keandalan dilaksanakan dengan menggunakan rumus alpha Cronbach, yang melibatkan penghitungan rata-rata korelasi antara item-instrumen dalam kuesioner.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	N Items	Kesimpulan
1	Efektivitas (X)	.175	12	Reliabel
2	Peluang Kerja (Y)	.380	10	Reliabel

Sumber : data yang diolah penulis Menggunakan SPSS V.26, 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai adalah Chronbac`s alpha Variabel (X) yaitu 0,175, dan variabel (Y) yaitu 0,380, di mana nilai tersebut $> 0,6$ maka dapat ditarik simpulan bahwasanya butir instrumen penelitian ini adalah reliabel.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.129 ^a	.768	.734	2.802

a. Predictors: (Constant), Efektivitas

Sumber : data yang diolah penulis Menggunakan SPSS V.26, 2023

Berdasarkan tabel 6 nilai koefisiensi determinasi (R-Square) pada variabel efektivitas adalah dengan besaran 0,768, hal ini mengindikasikan bahwasanya semua variabel independen atau bebas secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 76,8% terhadap peluang kerja (variabel dependen/terikat). Sedangkan sisanya yaitu dengan besaran 23,2% terpengaruh oleh variabel lainnya yang tidak di uji pada penelitian.

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.340	5.021		7.437	.000
	Efektivitas	.134	.131	.129	11.023	.008

a. *Dependent Variable:* PeluangKerja

Sumber : data yang diolah penulis Menggunakan SPSS V.26, 2023

Dari hasil analisis hipotesis (Uji T) pada tabel di atas, dapat terlihat bahwasanya nilai signifikansi variabel efektivitas yaitu 0,008, yang merupakan angka < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwasanya variabel efektivitas memiliki dampak signifikan terhadap peluang kerja.

Efektivitas Lembaga Sertifikasi Profesi Di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas terhadap Peluang Kerja

Penilaian keberhasilan pencapaian BBPVP ditetapkan melalui rumus yang menghitung persentase prestasi, juga dengan menggunakan klasifikasi tabel. Berdasarkan pendekatan ini, elemen pengukuran keefektifan dianggap berhasil apabila persentasenya melampaui 75%. Presentase di atas itu dianggap sebagai ambang batas yang harus tercapai untuk setiap aspek efektif yang dinyatakan. Prestasi BBPVP dari beragam bidang penilaian digabungkan ke dalam satu diagram yang memperlihatkan hasil statistik keberhasilan sebagai berikut:

Dari hasil angket (Kuesioner) yang telah disebarkan mayoritas responden merasa bahwa peran BBPVP efektif dalam peluang kerja hal itu didasari oleh pertanyaan nomor satu dimana Setelah mengikuti pelatihan kerja di BBPVP menambah pengetahuan dan wawasan peserta mendapatkan skor 7,51% dari 100%. Untuk pertanyaan nomor dua mendapatkan skor 8,41 dari 100%. Pertanyaan nomor tiga mendapatkan skor 9,03% dari total 100%. Pertanyaan nomor empat mendapatkan skor 7,92% dari total 100%. Kemudian pertanyaan nomor lima 8,99% dari total 100%. Pertanyaan nomor enam mendapatkan skor 7,80 dari total skor 100%. Pertanyaan nomor tujuh 8,21% dari total 100%. Pertanyaan nomor delapan mendapatkan skor 8,78% dari total skor 100%. Pertanyaan nomor Sembilan mendapat skor 8,74% dari total skor 100%. Pertanyaan nomor sepuluh mendapatkan skor 8,86% dari total skor 100%. Kemudian pertanyaan nomor 11 mendapatkan skor 8,00% dari 100%. Dan untuk pertanyaan terakhir mendapatkan skor 7,68% dari total skor 100%.

Dari hasil diatas butir pertanyaan satu sampai dengan 7 merupakan variabel dari efektivitas BBPVP yang total seluruhnya yaitu sebanyak 57,87% dan 5 pertanyaan variabel peluang kerja mendapatkan skor 42,13%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan mengikuti BBPVP kota Bandung memiliki efektivitas yang cukup jika dilihat dari tabel 2 kategori efektivitas.

Faktor-Faktor yang Menyebabkan BBPVP Serang Belum Optimal dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja

Pelaksanaan pengembangan kompetensi mahasiswa melalui kegiatan pembinaan dan pelatihan bagi mahasiswa atau calon tenaga kerja seringkali terkendala oleh berbagai kendala. Identifikasi hambatan atau faktor penghambat perlu dilakukan secara menyeluruh untuk mencegah terulangnya kembali dan memfasilitasi perbaikan berkelanjutan sesuai dengan kondisi yang berlaku. Terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat optimalisasi BBPVP Serang dalam meningkatkan kemampuan tenaga kerja atau mahasiswa potensialnya. Studi ini mengungkapkan tiga faktor pembatas, yaitu ketidaksesuaian antara persyaratan pelatihan dan industri, input pelatihan yang bervariasi untuk siswa, dan sifat kepribadian siswa yang menjalani pelatihan.

Upaya BBPVP Bandung dalam Meningkatkan Kompetensi Siswa

BBPVP Bandung berfungsi sebagai unit pelaksana teknis utama yang bertanggung jawab untuk memberikan pelatihan kejuruan, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Sangat penting bagi organisasi untuk mengatasi tuntutan kontemporer angkatan kerja di sektor bisnis dan industri (DUDI). Sangat penting bahwa program pelatihan yang ditawarkan di BLK atau BBPVP Bandung disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan spesifik industri lokal dan lanskap bisnis di Provinsi Bandung dan sekitarnya. Aspirasinya adalah individu yang telah menyelesaikan program pelatihan, khususnya lulusan atau alumni, dapat terintegrasi dengan mulus ke dalam dunia kerja.

Kemanjuran pelatihan kerja dan peningkatan kemampuan karyawan potensial merupakan perhatian krusial pada kerangka sistem pelatihan kerja nasional. Penilaian keunggulan pelatihan kerja bukan sekadar dapat disandarkan pada pencapaian ijazah atau sertifikat pelatihan. Di masa kini, kualitas pelatihan kerja perlu mencakup sertifikasi kompetensi baik bagi peserta pelatihan maupun calon tenaga kerja yang cakap, guna memudahkan mereka memasuki dunia kerja. Individu yang mencari pekerjaan atau mereka yang sudah bekerja harus menunjukkan kemahiran mereka di bidang masing-masing, yang harus diakui di tingkat nasional atau global. Untuk memfasilitasi integrasi segera karyawan potensial ke dalam angkatan kerja. Pemberian sertifikat kompetensi berfungsi sebagai bukti kemahiran karyawan potensial, sehingga memastikan kepatuhan terhadap standar kualitas.

Pelaksanaan sertifikasi kompetensi dalam sistem pelatihan kerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas hasil pelatihan di BBPVP Bandung, sehingga mempersiapkan peserta pelatihan untuk dunia kerja. Sebagai lembaga pelatihan vokasi milik pemerintah, BBPVP Bandung diamanatkan untuk melakukan proses penilaian kompetensi atau sertifikasi. Hal ini difasilitasi melalui Lembaga Sertifikasi Profesi P2 yang dimiliki oleh BBPVP Bandung dan memiliki lisensi yang masih berlaku dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Pernyataan tersebut di atas sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 mengenai Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang mengamanatkan adanya sertifikasi tenaga profesional di dunia kerja. Memastikan kualitas hasil pelatihan merupakan komponen penting dari sistem pelatihan yang komprehensif, dan dengan demikian, merupakan kebijakan pemerintah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian evaluasi efektivitas BBPVP Bandung dalam mencapai peningkatan kualitas tenaga kerja, di mana secara luas menunjukkan efektivitas lembaga sertifikasi profesi terhadap peluang kerja di BBPVP Bandung masuk dalam kategori efektif.

Perkembangan pengembangan SDM pada mahasiswa tercermin melalui pelaksanaan upaya On the Job Training (OJT) yang umumnya dikenal sebagai program kerja praktik di BBPVP Bandung. Inisiatif ini bertujuan memberikan pembekalan kepada mahasiswa atau calon pekerja dengan maksud meningkatkan mutu atau kemampuannya. Serta berdasarkan kuesioner yang telah disebar bahwa mayoritas dari peserta yang mengikuti pelatihan di BBPVP Bandung sudah bekerja sesuai dengan keahlian masing-masing.

Sehubungan dengan proposal yang ditujukan untuk menambah jumlah personel dan pendidik untuk mempercepat rejimen pelatihan, diperkirakan bahwa BBPVP akan mampu menjalin kemitraan dengan entitas eksternal untuk memfasilitasi penempatan peserta pelatihan di daerah-daerah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat, 2008, Efektivitas Organisasi, Jakarta: Erlangga. Adianto, J., & Fedryansyah, M. (2018). Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community. Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial, 1(2), 77-86.
- Adji, Wahyu, et al. 2007. Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Allen, J., & De Weert, E. (2007). What Do Educational Mismatches Tell Us about Skill Mismatches? A Cross-Country Analysis. European Journal of Education, 42(1), 59-73.
- Almushally, S. F. (2020). Implementasi Kebijakan Triple Skilling dalam Membangun Sumber Daya Manusia Terampil dan Produktif (Studi Kasus: Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi). Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM), 1(1), 63-72.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta Beni Pekei. 2016. Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi. Buku 1. Jakarta Pusat: Taushia.
- Daraba, D., Subianto, A. B., & Salam, R. 2018. Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan di Kota Makassar. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik, 8(1), 21-26.

Indrawijaya dan Adam Ibrahim. 2010. Konsep perilaku dan budaya organisasi, Bandung: Refika Aditama.

Irawan dan Suparmoko. 2007. *Ekonomika Pembangunan*. Yogyakarta: BPFE.
Ivan, Rita, Rotua, Maryani, dan Roos, (2022). "Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas," *Jurnal Ketenagakerjaan*, vol. Volume 17, no. 1, pp. 1-17.

Koswara, S. 2014. *Teknologi Pengolahan Umbi-umbian Bagian 1: Pengolahan Umbi Talas*. UNSAID. Bogor. Mahmudi. 2016. *Manajemen Kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN Mardiasmo. 2016. *Efisiensi dan Efektifitas*. Jakarta: Andy. Nahdluddin,

Muhammad dan Ida Maftukhah, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*. Vol.4 No. 3. Prasetyo, Bambang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja

Neneng, Syahrul, dan Widwi, (2022). "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran", *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 3(4) : 2334-2341.

Grafindo Persada, 2005. *Prahtama dan Mandala Manurung, Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro Ekonomi Dan Makro Ekonomi*, Edisi Ketiga (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2008).

Ridwan, dkk. 2011. *Cara mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta. Slagian Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta

Wijayanto, H., & Olde, S. (2020). *Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran di Indonesia*. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 85-94.