

PEMBERDAYAAN PENGANGGURAN MELALUI PENDAMPINGAN PELATIHAN VOKASIONAL DI KOTA KENDARI

Juhaepa¹⁾, Lutfiana Nur Azizah²⁾, Rafifa Salsabila Fatma³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

Email: juhaepa@uho.ac.id, lutfiananurazizah61@uho.ac.id, salsabilas303@gmail.com

ABSTRAK

Pengangguran merupakan permasalahan sosial dan ekonomi yang masih dihadapi Kota Kendari, khususnya pada kelompok usia produktif. Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi pemberdayaan pengangguran melalui program pelatihan vokasional di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kota Kendari. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan informan sebanyak 13 orang yang terdiri atas kepala BPVP, staf pelatihan, peserta, dan alumni pelatihan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi non partisipatif, dan dokumentasi. Data dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pemberdayaan BPVP Kota Kendari dilakukan melalui tiga aspek utama, yaitu pelatihan vokasional berbasis kompetensi, pengembangan kewirausahaan, dan penyaluran tenaga kerja. Pelatihan dilaksanakan dengan dominasi praktik sebesar 70–80% sehingga meningkatkan keterampilan teknis, kesiapan kerja, dan kepercayaan diri peserta. Program kewirausahaan membantu peserta membangun usaha mandiri melalui pelatihan usaha dan pendampingan bisnis. Selain itu, penyaluran kerja dilakukan melalui kerja sama industri, program magang, job fair, dan bursa kerja online. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pemberdayaan BPVP mampu meningkatkan kapasitas, kemandirian ekonomi, dan peluang kerja masyarakat penganggur di Kota Kendari.

Kata Kunci: : Pelatihan Vokasional; Pemberdayaan; Pengangguran

ABSTRACT

Unemployment is a social and economic problem in Kendari City, especially among the productive age group. This study aims to analyze the empowerment strategy of the unemployed through vocational training programs at the Vocational and Productivity Training Center (BPVP) in Kendari City. The study used a descriptive qualitative method with 13 informants consisting of the head of BPVP, training staff, participants, and training alumni. Data collection techniques were carried out through in-depth interviews, non-participatory observation, and documentation. Data were analyzed through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results show that the empowerment strategy of BPVP Kendari City is implemented through three main aspects: competency-based vocational training, entrepreneurship development, and workforce placement. Training is carried out with a dominant practice of 70–80%, thus improving technical skills, job readiness, and self-confidence of participants. The entrepreneurship program helps participants build independent businesses through business training and business mentoring. In addition, job placement is carried out through industrial collaboration, internship programs, job fairs, and online job exchanges. This study concludes that the BPVP empowerment strategy is able to increase the capacity, economic independence, and employment opportunities of the unemployed community in Kendari City.

Keywords: Vocational Training; Empowerment; Unemployment

PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan masalah struktural yang dihadapi oleh berbagai daerah di Indonesia. Permasalahan ini menyebabkan ketimpangan ekonomi yang berdampak pada kurangnya lapangan kerja bagi para usia produktif untuk dapat hidup lebih layak. Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan salah satu daerah yang merasakan fluktuasi tingginya angka pengangguran. Badan Pusat Statistik (Badan Pusat Statistik Kota Kendari, 2024) menunjukkan bahwa jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas yang menganggur mencapai 10.588 jiwa. Dari jumlah tersebut, sebanyak 5.617 jiwa merupakan laki-laki dengan tingkat pengangguran terbuka sebesar 5,05 persen. Sedangkan perempuan berjumlah 4.971 jiwa dengan tingkat pengangguran terbuka yang lebih tinggi, yakni 6,61persen. Secara keseluruhan, tingkat pengangguran terbuka di Kota Kendari berada pada angka 5,67 persen. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah pengangguran laki-laki lebih besar, perempuan justru menghadapi risiko pengangguran yang lebih tinggi.

Kondisi tersebut masih tergolong memprihatinkan, terutama karena sebagian besar pengangguran berasal dari kelompok usia produktif. Padahal, pemuda seharusnya menjadi kekuatan utama dalam mendorong pembangunan daerah. Menurut (World Bank, 2022), pemuda yang tidak bekerja, tidak bersekolah, dan tidak mengikuti pelatihan atau dikenal dengan konsep NETT (*Not in Education, Employment, or Training*) berpotensi menimbulkan persoalan sosial dan ekonomi jangka panjang. Disisi lain, keberhasilan pembangunan di sektor wilayah Indonesia seperti Kota Kendari akan memasuki fase bonus demografi yang dapat memberikan manfaat apabila didukung oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Permasalahan pengangguran tentu memerlukan dukungan dari berbagai sektor. Upaya pemberdayaan merupakan langkah strategis dalam mengentaskan masalah sosial pengangguran di Kota Kendari. Zimmerman (2000) menjelaskan bahwa pemberdayaan pemuda dipahami sebagai proses untuk meningkatkan kapasitas individu maupun kelompok sehingga mereka mampu mengendalikan kehidupannya dan berpartisipasi aktif dalam masyarakat. Dalam perspektif ini,

pemberdayaan tidak berhenti pada pemberian pelatihan semata, melainkan juga mencakup keberlanjutan program, keterlibatan aktif peserta, serta tersedianya dukungan lingkungan yang memadai. Akan tetapi, dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan antara konsep ideal pemberdayaan dengan pelaksanaan program di lapangan. Banyak program yang masih dijalankan secara parsial, sektoral dan belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan spesifik pemuda di Kota Kendari.

Pemerintah setempat memainkan peranan dalam kontribusi pemberdayaan pengangguran secara relevan, yaitu dengan mengoptimalkan pemberdayaan di kalangan pemuda dengan usia produktif untuk mengikuti pelatihan vokasional. Berdasarkan hal tersebut, penyaluran pelatihan vokasional dilakukan di Balai Latihan Kerja (BLK). *International Labour Organization (ILO), (2018)* menjelaskan bahwa pelatihan vokasional merupakan proses pengembangan kompetensi kerja yang mencakup keterampilan teknis dan non teknis untuk meningkatkan kesiapan kerja, produktivitas dan peluang kerja individu.

Pelatihan kompetensi kerja ini dilaksanakan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota (BPVP) Kota Kendari. Program pelatihan yang ditawarkan adalah program keterampilan untuk mempersiapkan. Diantaranya adalah bidang pelatihan otomotif, bidang energi terbarukan, teknik, teknologi informasi, tata rias dan kuliner. Beberapa keahlian yang ditawarkan antara lain servis dan pemeliharaan sepeda motor dengan sistem injeksi, pemasangan pembangkit tenaga surya *off-grid*, pengoperasian instalasi kontrol industri dan teknisi *embedded system*. Di bidang konstruksi dan desain, tersedia pelatihan juru gambar bangunan gedung, perhitungan RAB bangunan, serta juru ukur (*surveyor*). Untuk bidang kreatif dan digital, peserta dapat memilih pelatihan desain grafis muda dan *computer operation assistant*. Selain itu, terdapat pelatihan pengelasan tingkat lanjut, tata rias pengantin hantaran, menjahit pakaian, pelayanan pelanggan, pengelolaan administrasi perkantoran, hingga pembuatan roti dan *bakery*.

Pelatihan vokasional tersebut berdampak pada pengurangan angka pengangguran dan pertumbuhan ekonomi daerah di Kota Kendari dengan mendukung tujuan pembangunan berkelanjutan. Program-program yang

ditawarkan relevan pada pembangunan sektor pariwisata, perikanan, pertanian dan industri kecil dan menengah. Selain dalam pendampingan pelatihan kerja, BPVP juga mendampingi siswa ke lembaga mitra seperti pemerintah daerah, perusahaan swasta, dan lembaga sertifikasi sebagai wadah penyaluran tenaga kerja.

Penelitian terdahulu membahas tentang strategi pemberdayaan pengangguran di Kota Kendari dilakukan dengan pelatihan intensif oleh BPVP Kota Kendari. Adapun permasalahan yang ditemukan adalah kurangnya pendampingan pasca pelatihan dan minimnya akses penyaluran tenaga kerja (Yuliana, 2020). Berkaitan dengan hal tersebut, peserta pelatihan di BPVP Kota Kendari menunjukkan peningkatan keterampilan baru sebesar 65%. Namun, hanya 40% diantara mereka yang berhasil terserap ke dunia kerja (Fitriani, 2021).

Urgensi dalam penelitian menunjukkan bahwa pentingnya pemberdayaan bagi pengangguran bukan hanya dilihat dalam proses pelatihan kerja, namun juga pendampingan pasca pelatihan agar para peserta pelatihan mudah memperoleh akses kerja sesuai dengan bidang keterampilan yang dimiliki. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah sekaligus menjadi rekomendasi praktis bagi Pemerintah Kota Kendari dan instansi terkait dalam implementasi kebijakan pemberdayaan pemuda berbasis pelatihan kerja secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Lokasi ini dipilih karena BPVP Kota Kendari merupakan lembaga pelatihan vokasional milik pemerintah di bawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja. Kajian yang dilakukan secara kualitatif dapat mendeskripsikan bagaimana bentuk pelatihan vokasional di BPVP Kota Kendari serta pendampingan pasca pelatihan agar para peserta pelatihan dapat berdaya dan terhindar dari permasalahan pengangguran. Informan penelitian dipilih secara *purposive sampling* berdasarkan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2019). Informan penelitian berjumlah 13 orang dengan karakteristik diantaranya adalah, kepala BPVP Kota Kendari, staf atau fasilitator

pelatihan BPVP Kota Kendari, para pemuda yang menjadi peserta pelatihan vokasional, kepala BPVP dan para alumni yang telah bekerja sesuai dengan penjangkaran BPVP. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan skema wawancara mendalam, observasi non-partisipatif dan studi dokumentasi. Setelah itu, data penelitian yang sudah dikumpulkan dapat diolah dan dianalisis melalui rangkaian tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi pemberdayaan dimaksudkan dalam penguatan kapasitas individu agar mampu meningkatkan kemandirian ekonomi. Hal ini menunjang peningkatan kapasitas berbasis pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan akses terhadap sumber daya (*access*). Strategi ini menjadi solusi bagi pemerintah Kota Kendari agar dapat mengurangi angka pengangguran dan dapat mensejahterakan masyarakat yang memiliki keterbatasan dalam akses kerja. Balai Pelatihan Vokasional dan Produktivitas (BPVP) Kota Kendari merupakan unit pelaksana teknis (UPT) di bawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, yang fokus pada pengembangan keterampilan vokasi dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja di wilayah Sulawesi Tenggara.

Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kota Kendari berperan sebagai lembaga pemberdayaan masyarakat yang mengalami permasalahan pengangguran melalui penyelenggaraan pelatihan vokasional berbasis kompetensi. Hal ini dilaksanakan secara gratis dan didukung fasilitas lengkap, seperti modul, konsumsi, sertifikasi kompetensi, hingga perlindungan asuransi bagi peserta. Dalam pelaksanaannya, BPVP tidak hanya berfungsi sebagai pusat pelatihan kerja, tetapi juga sebagai agen produktivitas yang mengembangkan kemampuan kerja dan kewirausahaan masyarakat melalui peningkatan keterampilan, pembinaan produktivitas, serta penguatan akses terhadap dunia kerja. Strategi dalam pemberdayaan tersebut diwujudkan melalui tiga kategori utama diantaranya adalah sebagai berikut:

Pelatihan Vokasional

BPVP Kota Kendari menyelenggarakan berbagai program pelatihan yang diarahkan untuk meningkatkan kompetensi kerja masyarakat sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan perkembangan pasar kerja. Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) menjadi salah satu bentuk pelatihan vokasional yang menekankan penguasaan keterampilan praktis dan kemampuan kerja sesuai standar industri (Rahman, 2020). Program ini mencakup berbagai bidang kejuruan seperti teknik informatika, barista, otomotif, menjahit, las, dan perhotelan. Melalui pendekatan berbasis kompetensi, peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan teknis, tetapi juga sertifikat kompetensi yang dapat mendukung kesiapan kerja dan daya saing di dunia industri.

Hal diatas sejalan dengan (Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, 2022) yang menjelaskan bahwa pelatihan vokasi merupakan proses untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja guna memenuhi kebutuhan dunia kerja maupun kewirausahaan. Selain PBK, BPVP Kota Kendari juga melaksanakan program Mobile Training Unit (MTU), yaitu pelatihan yang dilaksanakan secara mobile untuk menjangkau masyarakat di wilayah terpencil atau yang memiliki keterbatasan akses terhadap lembaga pelatihan formal. Program ini menunjukkan bahwa pelatihan vokasional tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan kerja, tetapi juga pada pemerataan akses pengembangan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, pelatihan vokasional dipahami sebagai proses pendidikan dan pelatihan yang mempersiapkan individu agar memiliki keterampilan spesifik sesuai kebutuhan pekerjaan tertentu dan mampu beradaptasi dengan tuntutan pasar kerja modern. Pelaksanaan MTU pada bidang teknik las, menjahit, dan otomotif menjadi bentuk nyata upaya peningkatan kapasitas masyarakat berbasis kebutuhan lokal dan peluang kerja yang tersedia. Karakteristik pelatihan vokasional di BPVP Kota Kendari dapat dilihat sebagai berikut:

1) Pelatihan vokasional berbasis kompetensi (*competency based training*)

Kategori utama dari program BPVP Kota Kendari adalah pelatihan berbasis kompetensi. Hal ini terlihat dari sistem pelatihan yang dirancang sesuai standar

kompetensi kerja dan kebutuhan industri. Peserta tidak hanya menerima materi teori, tetapi lebih banyak diarahkan pada penguasaan keterampilan praktis melalui workshop, simulasi kerja, dan proyek berbasis praktik. Komposisi praktik sebesar 70–80% menunjukkan bahwa pelatihan menekankan kemampuan kerja nyata yang dapat langsung diterapkan di dunia industri.

Pendekatan ini sesuai dengan konsep *competency based training* yang menempatkan kompetensi kerja sebagai tujuan utama pelatihan. Dalam model ini, keberhasilan peserta diukur dari kemampuan melakukan pekerjaan sesuai standar industri, bukan hanya pemahaman teoritis. Oleh karena itu, bidang pelatihan seperti otomotif, teknologi informasi, desain grafis, tata kecantikan, perhotelan, dan barista disusun berdasarkan standar kerja yang dibutuhkan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Temuan tersebut sejalan dengan pendapat (David, 2009) yang menyatakan bahwa strategi yang efektif harus disusun berdasarkan analisis lingkungan eksternal, termasuk kebutuhan dan tuntutan pasar.

2) Pelatihan berorientasi kebutuhan industri (*demand driven training*)

Program pelatihan BPVP juga termasuk kategori *demand driven vocational training*, yaitu pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan pasar kerja. Sebelum menentukan jenis pelatihan, BPVP melaksanakan *Training Need Analysis* (TNA) dan melakukan koordinasi dengan dunia usaha dan dunia industri. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa kompetensi yang diajarkan memiliki relevansi langsung dengan peluang kerja yang tersedia. (Gupta & Mittal, 2024) menjelaskan bahwa pendekatan *demand driven* dalam pendidikan dan pelatihan vokasi penting untuk memastikan keterampilan yang diajarkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan perkembangan ekonomi

Kategori ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak disusun secara umum, tetapi berdasarkan perkembangan teknologi, kebutuhan tenaga kerja, dan dinamika industri. Dengan demikian, peserta memperoleh keterampilan yang benar-benar dibutuhkan pasar sehingga peluang kerja mereka menjadi lebih besar setelah menyelesaikan pelatihan.

3) Pelatihan berbasis praktik (*practive oriented training*)

Pelatihan BPVP Kota Kendari juga dapat dikategorikan sebagai *practice oriented vocational training* karena proses pembelajaran lebih menekankan praktik dibandingkan teori. Peserta secara langsung menggunakan alat kerja, menyelesaikan tugas proyek, serta melakukan simulasi pekerjaan yang menyerupai kondisi nyata di industri. Model ini bertujuan agar peserta memiliki pengalaman teknis dan kesiapan kerja sebelum memasuki dunia kerja sesungguhnya. Praktik intensif juga membantu peserta membangun rasa percaya diri, keterampilan problem solving, dan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja. Pernyataan peserta pelatihan barista yang merasa lebih siap bekerja setelah sering melakukan praktik menunjukkan efektivitas dalam pendekatan ini.

Hal ini relevan dengan teori *experiential learning* dari (Kolb, 2015) yang menyatakan bahwa proses belajar akan lebih efektif apabila individu memperoleh pengalaman langsung melalui praktik, refleksi, dan penerapan keterampilan dalam situasi nyata. Dalam pelatihan BPVP, peserta tidak hanya menerima materi secara teoritis, tetapi langsung mempraktikkan keterampilan kerja melalui simulasi dan proyek praktik yang menyerupai dunia kerja sesungguhnya.

4) Pelatihan berbasis pemberdayaan ekonomi (*empowerment based training*)

Program BPVP tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan kerja, tetapi juga diarahkan sebagai strategi pemberdayaan pengangguran. Oleh karena itu, pelatihan ini termasuk dalam kategori *empowerment based vocational training*. Melalui pelatihan, peserta diberikan kemampuan produktif agar mampu memperoleh pekerjaan, meningkatkan pendapatan, bahkan membuka usaha mandiri. Konsep pemberdayaan terlihat dari adanya pelatihan kewirausahaan, pembinaan kemandirian, dan dukungan terhadap penempatan kerja.

Pelatihan menjadi sarana untuk meningkatkan kapasitas individu sehingga mereka tidak lagi bergantung pada bantuan sosial, melainkan mampu mandiri secara ekonomi dan sosial. (UNESCO, 2022) menjelaskan bahwa pelatihan vokasi memiliki peran penting dalam meningkatkan employability, mengurangi pengangguran, serta mendukung inklusi sosial dan pembangunan ekonomi masyarakat secara mandiri.

5) Pelatihan pengembangan soft skills

Selain hard skills, BPVP Kota Kendari juga memberikan pembekalan *soft skills* seperti komunikasi, disiplin kerja, etika kerja, motivasi, dan kemampuan beradaptasi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diterapkan bersifat komprehensif dan termasuk kategori holistic vocational training atau pelatihan vokasional menyeluruh. *Soft skills* dianggap penting karena keberhasilan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh sikap, perilaku, dan kemampuan interpersonal peserta. Pembinaan mental kerja dan coaching motivasi yang diberikan BPVP menjadi bagian penting dalam membentuk kesiapan kerja peserta secara menyeluruh. (Yunita, Dhewi, & Dan, 2010) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga pada aspek sikap dan perilaku kerja, karena *soft skills* berperan besar dalam menentukan keberhasilan individu di dunia kerja.

6) Pelatihan yang terintegrasi dengan dunia kerja

BPVP Kota Kendari juga menerapkan pelatihan yang terintegrasi dengan dunia industri melalui program magang, kerja sama perusahaan, informasi lowongan kerja, dan penyaluran kerja. Kategori ini dapat disebut sebagai *industry linked vocational training* karena proses pelatihan memiliki keterhubungan langsung dengan perusahaan mitra.

Melalui program magang, peserta memperoleh pengalaman kerja nyata serta memahami budaya kerja industri. Sementara itu, penyaluran kerja dan kerja sama dengan perusahaan memperlihatkan bahwa pelatihan tidak berhenti pada proses belajar, tetapi juga membantu peserta memasuki pasar kerja secara langsung. Temuan ini memperkuat pandangan (Suryana, 2013) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja yang efektif akan meningkatkan kesiapan kerja (*work readiness*) dan daya saing tenaga kerja di pasar kerja.

7) Pelatihan dengan sistem evaluasi yang berkelanjutan

Pelaksanaan *tracer study* terhadap alumni menunjukkan bahwa BPVP menerapkan kategori sustainable training evaluation atau evaluasi pelatihan berkelanjutan. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui kondisi alumni setelah pelatihan, baik yang bekerja, berwirausaha, maupun yang masih mencari pekerjaan.

Hasil evaluasi digunakan untuk memperbaiki mutu program dan menyesuaikan kembali jenis pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan demikian, sistem pelatihan BPVP bersifat adaptif dan terus berkembang mengikuti perubahan kebutuhan industri dan masyarakat. Pendekatan tersebut relevan dengan pendapat (Stufflebeam & Zhang, 2017) melalui model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product) yang menekankan bahwa evaluasi harus dilakukan secara menyeluruh dan terus menerus agar program dapat berkembang sesuai kebutuhan lingkungan. Dalam pelaksanaan *tracer study*, BPVP tidak hanya menilai hasil akhir pelatihan, tetapi juga menggunakan data alumni sebagai dasar dalam menyesuaikan program dengan kebutuhan masyarakat dan dunia industri.

Pengembangan Kewirausahaan

Di samping penguatan kompetensi teknis, BPVP Kota Kendari turut mengembangkan pelatihan kewirausahaan yang berfokus pada bidang kuliner, perdagangan kecil, dan jasa. Program ini bertujuan membentuk kemandirian ekonomi peserta melalui pemberian keterampilan usaha, manajemen bisnis sederhana, dan strategi pemasaran. Pelatihan kewirausahaan tersebut memperlihatkan bahwa pelatihan vokasional tidak hanya diarahkan untuk menciptakan tenaga kerja siap pakai, tetapi juga mendorong lahirnya wirausaha baru yang produktif. Hal ini sejalan dengan konsep pelatihan vokasional yang menekankan pengembangan kemampuan kerja dan kemampuan berwirausaha secara terpadu agar peserta mampu menciptakan peluang ekonomi secara mandiri.

Program kewirausahaan yang dilaksanakan oleh Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kota Kendari merupakan salah satu bentuk pemberdayaan sosial ekonomi yang bertujuan meningkatkan kemandirian peserta pelatihan. Program ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan kemampuan peserta dalam merencanakan dan mengembangkan usaha mandiri. Hal tersebut sejalan dengan konsep pemberdayaan menurut (Aslop, Bertelsen, & Holland, 2006) yang menyatakan bahwa pemberdayaan mencakup peningkatan agensi atau kemampuan individu untuk bertindak serta *opportunity structure* berupa dukungan dan peluang yang memungkinkan individu mengembangkan potensinya. Dalam konteks BPVP Kota Kendari, pemberdayaan

diwujudkan melalui pelatihan kewirausahaan, pendampingan usaha, pembinaan mental usaha, hingga dukungan jejaring bisnis bagi alumni pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Andi Rahman (39 tahun), alumni pelatihan teknik sekaligus peserta program kewirausahaan BPVP Kota Kendari, diketahui bahwa program kewirausahaan memberikan dorongan besar bagi peserta untuk berani memulai usaha mandiri. Informan menjelaskan bahwa BPVP tidak hanya menjadi tempat belajar keterampilan, tetapi juga menjadi ruang pembinaan dan pendampingan usaha. Peserta diajarkan cara menyusun rencana usaha, menghitung kebutuhan modal, menentukan harga jual, hingga memasarkan produk secara digital. Selain itu, peserta juga memperoleh motivasi dan dukungan moral dari instruktur maupun sesama alumni sehingga merasa lebih percaya diri dalam membangun usaha. Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa proses pemberdayaan di BPVP tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis peserta, tetapi juga membangun keberanian, motivasi, dan pola pikir kewirausahaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian alumni BPVP memilih membuka usaha sendiri, khususnya pada bidang kuliner, jasa kecantikan, dan perbengkelan setelah menyelesaikan pelatihan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa pelatihan vokasional di BPVP tidak hanya diarahkan untuk menciptakan tenaga kerja siap pakai bagi industri, tetapi juga mendorong lahirnya wirausaha baru di masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan pandangan Suharto (2005) yang menyatakan bahwa kewirausahaan merupakan strategi pemberdayaan ekonomi yang dapat meningkatkan kapasitas produktif masyarakat dan mengurangi ketergantungan terhadap lapangan kerja formal. Dukungan yang diberikan BPVP melalui kegiatan bazar UMKM, promosi produk, dan jejaring alumni juga membantu peserta memperoleh pengalaman usaha serta memperluas relasi bisnis mereka.

Penyaluran Tenaga Kerja

Untuk memperkuat kesiapan kerja peserta, BPVP Kota Kendari juga menyelenggarakan program permagangan melalui kerja sama dengan berbagai mitra industri seperti hotel, bengkel, dan sektor manufaktur. Program permagangan memberikan pengalaman kerja nyata sehingga peserta dapat memahami budaya

kerja industri, meningkatkan keterampilan praktik, dan memperluas peluang penempatan kerja setelah pelatihan selesai. Kegiatan ini mencerminkan karakteristik utama pelatihan vokasional yang menekankan keterhubungan antara pelatihan dan kebutuhan dunia usaha serta dunia industri. Dengan demikian, seluruh program pelatihan yang dilaksanakan BPVP Kota Kendari menunjukkan adanya orientasi kuat pada peningkatan kompetensi teknis, pengembangan keterampilan kerja, kemandirian usaha, dan penciptaan tenaga kerja yang kompetitif sesuai kebutuhan pasar kerja modern.

Penyaluran kerja merupakan salah satu strategi pemberdayaan yang penting dalam menjembatani lulusan pelatihan dengan dunia kerja. Menurut Suharto (2005), penyaluran kerja merupakan bagian dari strategi pemberdayaan yang berorientasi pada perluasan akses terhadap sumber daya ekonomi, khususnya kesempatan kerja, agar individu mampu mencapai kemandirian secara berkelanjutan. Dalam konteks BPVP Kota Kendari, penyaluran kerja dilakukan melalui kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), pelaksanaan job fair, bursa kerja online, program magang, serta tracer study untuk memantau kondisi alumni setelah pelatihan. Strategi ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya diukur dari peningkatan keterampilan peserta, tetapi juga dari sejauh mana lulusan dapat terserap di dunia kerja maupun mampu membuka usaha mandiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa BPVP Kota Kendari telah membangun berbagai bentuk kemitraan dengan perusahaan untuk mendukung proses penyaluran alumni. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Alam (38 tahun), BPVP secara rutin menyelenggarakan job fair, menyediakan bursa kerja daring, dan membuka akses rekrutmen langsung oleh perusahaan mitra. Selain itu, BPVP juga melaksanakan *tracer study* setiap tahun untuk mengetahui tingkat penyerapan alumni serta mengevaluasi kesesuaian kompetensi pelatihan dengan kebutuhan industri. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hunger & Wheelen (2012) yang menyatakan bahwa strategi yang efektif memerlukan integrasi antara organisasi dengan lingkungan eksternal, termasuk kemitraan strategis dengan dunia industri. Adanya kerja sama magang yang berlanjut pada penerimaan tenaga kerja tetap juga menunjukkan

bahwa BPVP berupaya meningkatkan employability lulusan melalui pengalaman kerja nyata.

Selain mendukung akses kerja, BPVP juga memanfaatkan teknologi digital sebagai sarana penyebaran informasi lowongan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Andriyani (37 tahun), BPVP mengelola bursa kerja online yang memungkinkan alumni mengakses informasi lowongan secara lebih mudah, termasuk bagi peserta yang berada di luar Kota Kendari. Temuan ini diperkuat oleh pernyataan Arman (23 tahun), peserta pelatihan Teknik Informatika, yang mengungkapkan bahwa dirinya memperoleh informasi lowongan kerja melalui grup alumni BPVP dan akhirnya diterima magang di salah satu perusahaan IT di Kendari. Hal tersebut menunjukkan bahwa BPVP tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pelatihan, tetapi juga sebagai fasilitator yang membantu lulusan memasuki dunia kerja melalui jejaring industri dan sistem informasi ketenagakerjaan yang lebih terbuka.

Meskipun demikian, penelitian juga menemukan adanya beberapa hambatan dalam proses penyaluran kerja, seperti keterbatasan jumlah lowongan, tingginya persaingan tenaga kerja, serta ketidaksesuaian kompetensi alumni dengan kebutuhan spesifik perusahaan. Selain itu, sebagian alumni masih memerlukan penguatan soft skills dan pendampingan agar lebih siap menghadapi dunia kerja. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Todaro & Smith (2011) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara penawaran tenaga kerja dan permintaan pasar dapat menimbulkan pengangguran struktural. Oleh karena itu, strategi penyaluran kerja di BPVP Kota Kendari masih memerlukan penguatan melalui perluasan jejaring industri, penyesuaian kurikulum berbasis kebutuhan pasar, serta pembinaan kompetensi dan kesiapan kerja alumni secara berkelanjutan agar pemberdayaan pengangguran dapat menghasilkan kemandirian ekonomi yang nyata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pemberdayaan Pengangguran melalui Pelatihan Vokasional di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kota Kendari, dapat disimpulkan bahwa BPVP Kota Kendari telah melaksanakan strategi pemberdayaan yang berorientasi pada peningkatan

kapasitas, kemandirian ekonomi, dan kesiapan kerja masyarakat penganggur. Strategi pemberdayaan tersebut dilaksanakan melalui tiga aspek utama, yaitu pelatihan vokasional berbasis kompetensi, pengembangan kewirausahaan, dan penyaluran tenaga kerja. Ketiga strategi tersebut saling terintegrasi dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di dunia kerja maupun membangun usaha secara mandiri.

Pelatihan vokasional yang dilaksanakan BPVP Kota Kendari telah menerapkan prinsip Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang menekankan penguasaan keterampilan melalui praktik langsung. Porsi praktik sebesar 70–80% terbukti mampu meningkatkan kemampuan teknis, kesiapan kerja, dan kepercayaan diri peserta dalam menghadapi dunia industri. Program pelatihan meliputi bidang otomotif, teknologi informasi, tata boga, perhotelan, dan desain grafis. Pelatihan ini merupakan strategi utama pemberdayaan karena mampu meningkatkan kapasitas individu secara langsung dan mempersiapkan peserta agar lebih kompetitif di pasar kerja.

Selain pelatihan keterampilan, BPVP Kota Kendari juga mengembangkan strategi pemberdayaan berbasis kewirausahaan. Peserta tidak hanya dibekali kemampuan teknis, tetapi juga diberikan pengetahuan mengenai penyusunan rencana usaha, pengelolaan modal, pemasaran produk, serta pemanfaatan media digital dalam usaha. Dengan demikian, strategi kewirausahaan memiliki peran penting dalam menciptakan kemandirian ekonomi dan membuka peluang penghasilan alternatif bagi peserta pelatihan.

BPVP Kota Kendari juga menerapkan strategi penyaluran kerja melalui kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri, pelaksanaan job fair, pengelolaan bursa kerja online, program pemagangan, serta tracer study alumni. Strategi tersebut membantu memperluas akses kerja bagi lulusan pelatihan dan meningkatkan peluang alumni untuk terserap di dunia kerja formal. Program magang yang dilakukan bersama perusahaan mitra juga memberikan pengalaman kerja nyata dan dalam beberapa kasus berlanjut pada penerimaan tenaga kerja tetap. Selain itu, tracer study digunakan sebagai sarana evaluasi untuk menilai keberhasilan pelatihan dan menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan industri.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pemberdayaan yang diterapkan BPVP Kota Kendari tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup penguatan kewirausahaan dan perluasan akses terhadap dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslop, R., Bertelsen, M. F., & Holland, J. (2006). *Empowerment in practice: From analysis to implementation*. Washington, DC: World Bank.
- Badan Pusat Statistik Kota Kendari. (2024). *Kota Kendari dalam Angka 2024*. Kendari.
- David, F. R. (2009). *Manajemen strategis: Konsep*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fitriani. (2021). Efektivitas program pelatihan BPVP dalam menekan angka pengangguran pemuda di Kota Kendari. *Jurnal Kebijakan Sosial Dan Ketenagakerjaan*, 6(2), 123–134.
- Gupta, S. L., & Mittal, A. (2024). Demand-driven approach of vocational education and training (VET) and experiential learning: A thematic analysis through systematic literature review (SLR). *Asian Education and Development Studies*, 13(1), 45–63.
- Hunger, D. J., & Wheelen, L. T. (2012). *Strategic management and business policy* (13th ed.). New York: Pearson.
- International Labour Organization (ILO). (2018). *Skills and employability: Vocational training for productive employment*. Geneva: ILO.
- Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Kolb. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Rahman. (2020). Efektifitas program pelatihan kerja di BPVP Kendari dalam menekan angka pengangguran pemuda. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Daerah*, 5(2), 87–98.
- Stufflebeam, D. L., & Zhang, G. (2017). *The CIPP evaluation model: How to evaluate for improvement and accountability*. New York: Guilford Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

- Suharto. (2005). *Kebijakan sosial: Sebagai respons terhadap masalah kemiskinan dan pengangguran*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. (2013). *Ekonomi kreatif, ekonomi baru: Mengubah ide dan menciptakan peluang*. Jakarta: Salemba Empat.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2011). *Economic development*. London: Pearson Education.
- UNESCO. (2022). *Transforming technical and vocational education and training for successful and just transitions*. Paris: UNESCO Publishing.
- World Bank. (2022). *Share of youth not in education, employment or training, total (% of youth population)*. Washington, DC.
- Yuliana. (2020). Strategi BPVP dalam meningkatkan keterampilan kerja pemuda di perkotaan. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 5(1), 55–68.
- Yunita, A., Dhewi, R. M., & Dan, S. M. (2010). Analisis pengaruh sistem promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada divisi human resources and general affairs PT Indocement uggal Prakarsa, TBK Citereup. *Journal Manajemen Dan Organisasi*, 1(3), 171–186.
- Zimmerman. (2000). *Empowerment theory: Psychological, organizational, and community levels of analysis*. In J. Rappaport & E. Seidman (Eds.), *Handbook of community psychology*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.