

## ***Collaborative Governance* dalam Upaya Peningkatan Keterampilan Peserta Balai Latihan Kerja Kabupaten Tanah Datar di Era Disrupsi**

**Dina Rahma Yeni<sup>1</sup>, Aldri Frinaldi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Departemen Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas  
Negeri Padang

e-mail: [dinarahmayeni46@gmail.com](mailto:dinarahmayeni46@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini memaparkan mengenai Collaborative Governance dalam upaya peningkatan keterampilan kerja di era disrupsi. Pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Batusangkar bersumber dari dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara melalui Badan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang dan dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah melalui Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja. Masyarakat sebagai pelaksana kegiatan. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskripti, sedangkan teknik purposive sampling merupakan teknik untuk pemilihan informan dan uji validasi data memakai teknik triangulasi. Pengumpulan data dilaksanakan dengan cara wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dilaksanakan melalui reduksi data dan verifikasi data. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kolaborasi yang dilakukan Balai Latihan Kerja agar dapat meningkatkan keterampilan peserta sudah cukup baik dilaksanakan kurang melibatkan sector swasta. Sector swasta hanya sebatas pelaku usaha mikro kecil menengah yang melaksanakan kegiatan pelatihan agar dapat mengembangkan usaha yang mereka punya. Balai Latihan Kerja hanya sebatas memberikan pelatihan kepada peserta, jika ada perusahaan yang membutuhkan karyawan atau peserta magang baru Balai Latihan Kerja memberikan info kepada alumni Balai Latihan Kerja

**Kata kunci:** *Collaborative Governance, Peningkatan Keterampilan, Kabupaten Tanah Datar, Era Disrupsi*

## Abstract

This study describe about collaborative governance in an effort to improve job skills in the era of disruption. The implementation of job training at the Balai Latihan Kerja Batusangkar comes from APBN funds through Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang and APBD funds through Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja. the community as the executor of activities. This research was conducted using a qualitative descriptive methods. The selection of informants was carried out using purposive sampling techniques, data validation tests using triangulation techniques. Data collection was done by interviews and documentation studies. Data analysis techniques are carried out by data reduction and data verification. The result showed that the collaboration carried out by Balai Latihan Kerja Batusangkar in order to improve the skills of participants well implemented and carried out less involving the private sector. Balai Latihan Kerja Batusangkar is only limited to providing training to participants, if there is a company that needs new employees or interns Balai Latihan Kerja provides information to Balai Latihan Kerja alumni.

**Keywords:** *Collaborative Governance, Skill Improvement, Tanah Datar Regency, Disruption Era*

## PENDAHULUAN

Suatu kemampuan atau keahlian dalam melakukan suatu pekerjaan yang spesifik disebut dengan keterampilan kerja. Adanya era disrupsi ini, maka masyarakat harus meningkatkan kemampuan untuk bersaing di dunia kerja. Menurut (Adianto & Fedryansyah, 2018) rendahnya kualitas tenaga kerja disebabkan oleh rendahnya pendidikan seseorang mengakibatkan seseorang tidak memiliki keterampilan dan kecakapan serta implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi. Akibatnya banyak tenaga kerja yang tidak berlabuh di dunia industry, dunia usaha maupun wirausaha atau usaha mandiri. Hal ini dapat menambah jumlah pengangguran.

Tanah Datar merupakan Kabupaten yang sedang berkembang dan Kabupaten dengan jumlah penduduk yang cukup padat, tercatat menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Tanah Datar pada tahun 2021 sebesar 376.693 jiwa turut menyumbang jumlah lulusan sekolah dan calon tenaga kerja yang cukup banyak. Adapun jumlah pengangguran terbuka di Kabupaten Tanah Datar dapat dilihat dari table berikut ini:

**Table 1. Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Pendidikan yang ditamatkan Kabupaten Tanah Datar**

Pendidikan yang ditamatkan	2019	2020	2021
Sekolah Dasar	12,38%	18,41%	18,41%
SLTP	1,86%	22,08%	22,08%
SMA	40,48%	20,29%	20,29%
SMK	11,81%	8,27%	8,27%

Diploma I/II/III	3,52%	2,44%	2,44%
S1/S2/S3	29,95%	28,51%	28,51%
Jumlah	100	100	100

(sumber BPS Tanah Datar)

Disamping itu, tercatat jumlah pencari kerja yang terdaftar sampai dengan juli 2022 menurut data resmi dari Dinas PMPTSP Naker Kabupaten Tanah Datar yang dikutip dari tanahdatar.go.id sebanyak 820 orang, yaitu 361 orang laki-laki dan 459 orang perempuan yang didominasi latar belakang pendidikan SLTA/ sederajat dan tamatan perguruan tinggi baik diploma dan strata 1. Itu artinya banyak pencari kerja sementara lapangan pekerjaan sedikit.

Menyikapi masalah diatas, kementerian Republik Indonesia mencari jalan keluar untuk mengatasi persoalan tersebut melalui Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Tanah Datar sebagai salah satu lembaga pelatihan kerja pemerintah yang bernaung dibawah Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Tanah Datar, mempunyai peran esensial dan krusial untuk menyiapkan tenaga kerja yang bermutu dan berkemampuan sesuai dengan urgensi pembangunan serta pasar kerja, karena melalui BLK mampu dilakukan berbagai pelatihan mulai dari menjahit, tata boga, otomotif sampe dengan mengelola hasil pertanian yang dilaksanakan secara konsisten.

Unit Pelaksanaan Teknis Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) dibentuk sesuai dengan Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 5 Tahun 2018 dengan tujuan untuk melakukan kegiatan teknis operasional yang berhubungan langsung dengan masyarakat suatu bidang pekerjaan untuk melatih dan menyiapkan tenaga terampil siap bekerja di masyarakat, khususnya masyarakat di kabupaten Tanah Datar. Melalui Balai Latihan Kerja ini, masyarakat di Kabupaten Tanah Datar dapat lebih memanfaatkannya untuk mendapatkan keterampilan sehingga dapat bersaing di pasar kerja. hal ini seperti yang dikatakan oleh Wakil Bupati Tanah Datar dikutip dari tanahdatar.go.id

“guna menurunkan jumlah pengangguran, pemerintah Tanah Datar melakukan pelatihan berbasis kompetensi melalui beberapa program kejuruan, dengan harapan pencari kerja yang belum memiliki keahlian dan keterampilan, agar mempunyai bekal untuk terjun ke dunia kerja dan membuka usaha. dengan harapan bisa tumbuh kembang menjadi pengusaha sukses dengan target tahun ini 1000 wirausaha”.

Kerjasama merupakan salah satu upaya yang didukung oleh banyak pihak, yang pastinya akan membantu meningkatkan ruang kolaborasi dan membentangkan kelembagaan seraya mendirikan jaringan penanganan persoalan keterampilan peserta pelatihan Balai Latihan Kerja mulai dari pemerintah pusat hingga masyarakat. Peningkatan keterampilan peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja merupakan batu loncatan bagi pemerintah untuk meningkatkan kapasitas masyarakat supaya mampu bersaing didunia usaha maupun membuka lapangan pekerjaan sendiri. Oleh karena itu dalam rangka peningkatan keterampilan peserta pelatihan diperlukan kolaborasi. Dalam suatu Negara atau wilayah guna mencapai suatu tujuan dibutuhkan adanya

kolaborasi dari berbagai bidang terutama antara pemerintah dengan masyarakat, terlebih mengingat keadaan ketenagakerjaan saat ini, diharapkan dapat menekan jumlah pengangguran dan mempercepat pertumbuhan ekonomi dan supaya tidak muncul masalah social lainnya.

Dalam (Mandalia & Hidayat, 2022) menyebutkan bahwa pemerintah merupakan pihak yang memiliki peran yang sangat signifikan, karena tugasnya memiliki kewenangan untuk mengatur, menyediakan, memfasilitasi dan mengalokasikan berbagai infrastruktur. Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik buat melakukan penelitian mengenai “Collaborative Governance Dalam Upaya Peningkatan Keterampilan Peserta Pelatihan Balai Latihan Kerja (Blk) Kabupaten Tanah Datar Di Era Disrupsi.”

## **METODE**

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Pelaksanaan penelitian dilakukan di Kantor Balai Latihan Kerja Batusangkar, Kabupaten Tanah Datar. Adapun teknik yang dipakai untuk menentukan informan dalam penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik yang digunakan untuk menentukan informan yang diasumsikan telah mengetahui informasi masalah secara mendalam (Sugiyono, 2012). Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan studi dokumentasi. Untuk uji keabsahan data digunakan teknik triangulasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Collaborative Governance dalam Upaya Peningkatan Keterampilan Peserta Balai Latihan Kerja Kabupaten Tanah Datar di Era Disrupsi**

Pelaksanaan Collaborative Governance dalam Upaya Peningkatan Keterampilan Peserta Balai Latihan Kerja Kabupaten Tanah Datar di Era Disrupsi. BLK Batusangkar sebagai tempat pelaksana pelatihan kerja bagi masyarakat yang didanai oleh APBN melalui BPVP Padang dan APBD melalui BPVP Padang. Peserta pelatihan kerja yaitu masyarakat yang sedang mencari kerja untuk mendapatkan keahlian dibidang tertentu dan juga masyarakat yang ingin menambah dan mengembangkan keterampilan guna dapat membuka lapangan pekerjaan. Dengan demikian dibutuhkan kolaborasi antara pemerintah pusat dan daerah serta kolaborasi dengan masyarakat agar program pelatihan dapat berjalan dengan semestinya.

Indicator pertama dalam proses *collaborative governance* yang dianut (Ansell & Gash, 2008) yaitu *face to face*. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa proses dialog tatap muka dilaksanakan melalui rapat rencana pelatihan yang akan dijalankan di tahun yang akan datang, hal ini berlaku untuk dana APBN maupun APBD. Untuk dana APBD, Karena BLK Batusangkar dibawah naungan DPMPSTP NAKER jadi pelaksanaan pelatihan yang akan dilaksanakan langsung dari kadis melalui sekretaris dinas. Untuk rekrutmen dan seleksi peserta juga dilaksanakan oleh bidang naker, BLK hanya sebagai pelaksana kegiatan saja.

Sementara dana APBN, Pada tahun pelaksanaan pelatihan nanti pihak BPVP menyerahkan POK (petunjuk Operasional Kegiatan). nantinya juga ada rapat koordinasi dan rapat kerja yang dilakukan setiap tahunnya guna untuk meninjau dan mengevaluasi pelatihan dan anggaran yang digunakan.

Selanjutnya dialog tatap muka yang dilaksanakan oleh BLK batusangkar dengan masyarakat yaitu melalui dialog secara langsung dan tidak langsung. Dialog tidak langsung yaitu pendaftaran secara online dan dialog secara langsung dilaksanakan ketika wawancara dan pihak BLK dapat mengetahui motivasi masyarakat untuk bergabung dengan BLK Batusangkar.

*Trust Building* (membangun kepercayaan), *collaborative governance* menurut (Ansell & Gash, 2008) tidak hanya mengenai negosiasi akan tetapi lebih dari itu sebagai langkah untuk saling membangun kepercayaan satu dengan yang lainnya. Pada proses kolaborasi dalam peningkatan keterampilan peserta Balai Latihan Kerja Kabupaten Tanah Datar di Era Disrupsi diatas yaitu setiap actor berfokus pada tugas dan fungsinya masing-masing.

Selanjutnya dalam membangun kepercayaan dapat dilihat dari instruktur yang terdapat di BLK yaitu instruktur yang mempunyai kopetensi dan mempunyai sertifikat pelaksana kegiatan yang telah tersertifikasi profesi dan memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)

*Commitment to process* (komitmen dalam proses).Proses *collaborative governance* dalam peningkatan keterampilan masyarakat di era disrupsi dalam hal komitmen terhadap. Dalam pelaksanaannya pemerintah dan masyarakat memiliki tujuan yang untuk meningkatkan keterampilan yaitu agar dapat mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan jumlah usahawan. Dengan demikian dari penelitian yang telah dilaksanakan ini dapat disimpulkan bahwa komitemn berbagai pihak dalam peningkatan keterampilan peserta BLK ini telah terlaksana dengan baik. setiap pihak secara sadar melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing.

*Share Understanding* (Saling memahami). Dalam penelitian ini, share understanding sudah cukup optimal. saling memahami yang dimiliki setiap pihak harus mencapai tujuan yang sama seperti yang telah ditentukan sebelumnya. sudah berjalan dengan semestinya. Kegiatan yang dijalankan juga sudah jelas, juga didukung oleh tenaga pelatih yang kompeten. Berbagi pemahaman dalam penelitian ini yaitu melalui pengusulan program yang dilakukan oleh BLK kepada DPMPTSPNAKER dan BPVP Padang. Yang mana usulan tersebut bisa dipertimbangan oleh DPMPTSPNAKER Maupun BPVP Padang. Jenis pelatihan yang dilaksanakan menyesuaikan kebutuhan dan potensi dari masing-masing aderah. Saling memahami juga dapat dilaksanakan melaui pelaporan kegiatan yang telah dilaksanakan di BLK, dengan adanya pelaporan kegiatan yang telah dilaksanakan maka dapat diketahui efektivitas suatu pelatihan dan jika ada permasalahan dalam proses pelatihan juga dapat diketahui.

*Intermediate Outcome* (Hasil sementara)

Dalam peningkatan keterampilan peserta BLK ini, tujuan yang ingin dicapai ialah masyarakat mendapatkan pekerjaan ataupun membuka usaha mandiri. Sehingga jumlah pengangguran yang ada semakin sedikit. Meskipun banyak peserta yang lulus

ujian kopetensi dan mendapat sertifikat BNSP. Namun jumlah peserta/ alumni BLK yang mendapat pekerjaan dari data yang ada belum banyak. Enatah karena memang mereka belum mendapatkan pekerjaan setelah lulus pelatihan ataupun karena mereka tidak melaporkan diri. Dengan adanya alumni BLK yang melaporkan penempatan kerja setelah lulus pelatihan maka dapat menjadi penunjang bagi BLK itu sendiri dalam pelaksanaan pelatiba yang diberikan sudah mencapai target.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Collaborative Governance dalam Upaya Peningkatan Keterampilan Peserta Balai Latihan Kerja Kabupaten Tanah Datar di Era Disrupsi

Faktor Pendukung, merupakan suatu hal yang menjadi dorongan agar kegiatan pelatihan kerja dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam collaborative governance dalam upaya peningkatan keterampilan peserta Balai Latihan Kerja Kabupaten Tanah Datar di era disrupsi dapat dilihat melalui; pertama, pelaksanaan pelatihan kerja didasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 mengenai pedoman penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. Yang kedua, adanya dana yang disediakan pemerintah untuk pelatihan, baik dana melalui pemerintah pusat maupun pemerintah daerah serta pelatihan yang diikuti oleh masyarakat juga tidak dipungit biaya. Ketiga, partisipasi masyarakat terhadap adanya pelatihan kerja cukup baik, hal ini dapat dilihat ketika sudah memulai pelatihan peserta sangat bersungguh-sungguh dalam belajar.

Faktor penghambat, dalam proses collaborative governance dalam upaya peningkatan keterampilan peserta Balai Latihan Kerja Kabupaten Tanah Datar di era disrupsi terdapat beberapa faktor penghambat; yang pertama, masih terdapat fasilitas/media belajar kurang memadai di BLK batusangkar seperti, infokus yang sudah buram, ruang kelas yang kecil, dan worshop yang sempit. Kedua, masih kurangnya komunikasi antara BLK dengan alumni mengenai pelaporan penempatan alumni BLK. Sehingga sepert yang kita ketahui jumlah lulusan BLK yang ditempatkan tercatat di BLK juga masih sedikit.

### **Konsep Collaborative Governance**

collaborative governance sebagai suatu tata kelola dimana secara langsung menyertakan actor di luar pemerintah maupun Negara, yan fokus pada kesepakatan dan musyawarah dalam proses pengambilan keputusan bersama dengan maksud menetapkan atau melakukan kebijakan public dan program-program public merupakan pengertian kolaborasi menurut (Ansell & Gash, 2008)

Proses dari suatu kolaborasi dilakukan dengan beberapa tahap. Menurut (Ansell & Gash, 2008) terdapat 5 (lima) tahapan dalam proses kolaborasi **pertama**, Dialog tatap muka (*face to face*), merupakan gambaran kolaborasi yang dilakukan dengan cara dialog tatap muka secara langsung dari semua actor yang berperan. Untuk mengetahui peluang dan keuntungan bersama, dialog tetap muka perlu dilakukan karena sebagaimana collaborative governance yang mengarah pada proses. **Kedua**, membangun kepercayaan (*trust building*), ialah pembentukan kepercayaan yang harus dilaksanakan sesegera mungkin pada saat proses kerjasama pertama kali dilaksanakan. Dengan demikian stakeholder tidak akan menemui egoism antar

organisasi. **Ketiga**, komitmen terhadap proses (*commitment to process*), ialah proses yang sangat penting saat berkolaborasi, untuk mencegah resiko dan proses kolaborasi maka setiap actor harus memiliki komitmen yang kuat. **Keempat**, berbagi Pemahaman (*Share understanding*), ialah aktor yang berperan harus berbagi pemahaman tentang apa yang dapat dicapai melalui kerjasama. Gambaran berbagi pemahaman dilihat dari misi bersama, tujuan bersama dan sebagainya. **Kelima**, hasil sementara (*intermediate outcome*), untuk melihat keberhasilan kolaborasi dalam mengembangkan momentum merupakan penjabaran dari hasil sementara. Hasil yang didapat ketika tujuan dan manfaat dari kolaborasi telah tercapai.

### **Konsep Keterampilan Kerja**

Keahlian dalam memakai akal, pikiran, ide dan kreatifitas dan gagasan dalam menyelesaikan, memperbaiki maupun menjadikan sesuatu menjadi lebih bermakna supaya menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan juga dapat didefinisikan sebagai suatu keahlian untuk menafsirkan pengetahuan kedalam praktik dengan demikian tercapai hasil kerja yang diinginkan merupakan definisi keterampilan yang dipaparkan oleh (Welikin, 2021)

Jenis-jenis keterampilan menurut Robbins yang dikutip dalam (Putra et al., 2022) antara lain, sebagai berikut: a). *basic literacy skill*, kemahiran yang harus dikuasai oleh banyak orang seperti membaca, menulis, mendengar dinamakan keterampilan dasar. b). *technical skill*, kemahiran seseorang dalam meningkatkan teknik yang ia punya seperti memasak, kemampuan mengoperasikan computer dinamakan keterampilan teknik. c). *interpersonal skill*, kemahiran yang dimiliki seseorang dalam berinteraksi dengan orang secara baik maupun dengan rekan serta mendengarkan dengan begitu baik, dan mengungkapkan pendapat dengan jelas serta bekerja dalam tim. d). *problem solving skill*, dalam menyelesaikan masalah juga dibutuhkan keterampilan dan mampu mengambil solusi alternative dari persoalan yang terjadi. Keterampilan ini meliputi, proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan pemecahan masalah serta kemampuan untuk menemukan penyebab, mengembangkan solusi alternatif, menganalisa dan bekerja.

### **Konsep Tenaga Kerja**

Setiap individu yang mampu bekerja untuk memperoleh barang dan jasa guna mencukupi kebutuhannya dan untuk masyarakat merupakan penjelasan tenaga kerja dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2.

Tenaga kerja terbagi menjadi sebagai berikut menurut (Soleh, 2017): a).tenaga kerja terdidik ialah orang yang mampu bekerja dengan membutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi, seperti dosen, insinyur, dokter, dsb. b).Tenaga kerja terlatih ialah orang yang mampu bekerja dengan membutuhkan latihan dan pengalaman, seperti penjahit, koki,dsb. c).Tenaga kerja tidak terdidik ialah orang yang mampu bekerja tanpa membutuhkan pendidikan maupun pelatihan, seperti tukang parkir, tukang sapu, dsb

Jadi dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memenuhi kebutuhan dasarnya dengan mengandalkan kemampuannya untuk menghasilkan barang dan jasa didefinisikan sebagai tenaga kerja

### **Konsep Era Disrupsi**

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), disrupsi dideskripsikan menjadi hal tercabut dari akarnya. Apabila diartikan pada kehidupan sehari-hari, disrupsi ialah suatu perubahan yang mendasar, adapun penyebab terjadi perubahan mendasar ialah perkembangan teknologi yang keluar dari kehidupan manusia. Digitalisasi merupakan hasil dari perkembangan teknologi (khususnya informasi) sehingga tatanan kehidupan dalam berusaha telah tergantikan.

Serangan yang terjadi masa kini dan masa yang akan datang dan harus disikapi bersama melalui kerjasama dan persaingan. Era disrupsi mengasumsikan bahwa jika kita tidak terus berinovasi. Dengan demikian kita tidak bisa lari dari yang namanya ketertinggalan. Karena sejatinya kemajuan teknologi yang begitu pesat bahkan mengejutkan memaksa kita untuk segera beradaptasi dengannya. Khususnya bagi para pendidik, selain menguasai dan berorientasi dengan perkembangan dan perubahan, juga berharap agar tidak kehilangan jiwa pendidik itu sendiri..(Abshor, 2021)

### **SIMPULAN**

Proses collaborative governance dalam upaya peningkatan keterampilan peserta Balai Latihan Kerja Kabupaten Tanah Datar di Era Disrupsi sesuai dengan indicator dan teori collaborative governance mengacu pada teori kolaborasi Ansel and Gash (2007) yang memberikan lima indicator, yaitu *face to face* (dialog tatap muka), *Trust Building* ( membangun kepercayaan), *Commitment to Process* (komitmen terhadap proses), *share understanding* (saling memahami) dan *intermediate outcome* (hasil sementara). Dapat disimpulkan kolaborasi yang terjalin dalam upaya peningkatan keterampilan peserta Balai Latihan Kerja Kabupaten Tanah Datar di Era Disrupsi melalui pelatihan keterampilan dengan kolaborasi antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah Kabupaten beserta masyarakat. Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan skill para pencari kerja agar dapat membuka usaha sendiri maupun untuk masuk ke dunia industry. Adapun faktor pendukung kolaborasi ini yaitu adanya dana dari pemerintah pusat maupun daerah dalam melaksanakan pelatihan serta tidak ada pungutan biaya yang dilakukan pemerintah kepada peserta yang mengikuti pelatihan. sedangkan faktor penghambat kolaborasi ini yaitu masih kurangnya sarana dan prasana pelatihan yang ada di BLK Batusangkar, kurangnya pelaporan dari alumni mengenai penempatan kerja. tidak terlibatnya perusahaan dalam peningkatan keterampilan, seperti BLK tidak punya koneksi dengan perusahaan yang sedang membutuhkan karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abshor, M. U. (2021). Pendidik Transformatif: Antara Disrupsi Dan Pandemi Covid-19. Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman, 11(2), 173–186.
- Adianto, J., & Fedryansyah, M. (2018). Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community. Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial, 1(2), 77–86.



- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative Governance In Theory And Practice. *Journal Of Public Administration Research And Theory*, 18(4), 543–571.
- Mandalia, S., & Hidayat, T. (2022). Tourism Development Policy Strategy During The Covid-19 Pandemic In Tanah Datar Regency. *Bic 2021: Proceedings Of The 6th Batusangkar International Conference, Bic 2021, 11-12 October, 2021, Batusangkar-West Sumatra, Indonesia*, 261.
- Putra, I. W. D. E., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Etos Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Puri Pangan Sejati. *Emas*, 3(5), 77–88.
- Soleh, A. (2017). Masalah Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(2), 83–92.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi, Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Alfabeta.
- Welikin, K. P. (2021). Strategi Mengembangkan Keterampilan Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Di Ud. Bina Bersama Banjarmasin Pada Masa Pandemi Covid-19. *Strategi Mengembangkan Keterampilan Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Di Ud. Bina Bersama Banjarmasin Pada Masa Pandemi Covid-19*. Universitas Islam Kalimantan Mab.