

PELATIHAN BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DAN LITERASI DIGITAL KARIRHUB TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN PINRANG

Impact of Vocational Training Centers (BLK) and KarirHub Digital Literacy on Employment Absorption in Pinrang Regency

Magfirah¹, Akhsan², Jumriani³

Email: magfirahyunus025@gmail.com¹, akhsan1870@gmail.com², jumrianisemsi@gmail.com³

^{1,2,3}Program Studi Ekonomi Pembangunan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jendral Ahmad Yani No.Km.6, Bukit Harapan, Kec. Soreang Kota Parepare Sulawesi Selatan
91112

Abstract

This study analyzes the contribution of Vocational Training Centers (BLK) and digital literacy particularly the use of the KarirHub portal to employment absorption in Pinrang Regency. Drawing on thesis findings and qualitative interviews with officials at the Department of Manpower and Transmigration, the study synjournal three themes: (1) the relevance and reach of BLK training; (2) portal-based mechanisms for disseminating labor-market information; and (3) job readiness and alternative pathways through entrepreneurship under the Tenaga Kerja Mandiri (TKM) program. A qualitative-descriptive approach is used to map inter-concept relationships and formulate a framework that can be tested quantitatively in subsequent research. The results show that combining competency-based training with job seekers' digital literacy accelerates job matching, shortens time-to-employment, and improves placement fit. Enabling factors industry partnerships, job fairs, and post-training mentoring strengthen placement opportunities or encourage self-employment via TKM. The study recommends aligning BLK curricula with local labor-market needs, structured digital-literacy packages for using KarirHub (account creation, online CVs, and applications), and cross-program monitoring dashboards to track graduate outcomes. Policy implications emphasize BLK industry collaboration, data driven placement tracking, and stronger micro-finance support for new entrepreneurs.

Keywords: *Employment Absorption, BLK, Digital Literacy, Karirhub, Job Matching, TKM.*

Abstrak

Penelitian ini menganalisis kontribusi pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) dan literasi digital khususnya pemanfaatan portal KarirHub terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Pinrang. Berbasis pada temuan jurnal dan wawancara kualitatif dengan pejabat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, studi ini menyintesis tiga tema: (1) relevansi serta sebaran pelatihan BLK; (2) mekanisme penyebaran informasi pasar kerja berbasis portal, dan (3) kesiapan kerja beserta jalur alternatif melalui kewirausahaan Tenaga Kerja Mandiri (TKM). Pendekatan kualitatif-deskriptif digunakan untuk memetakan hubungan antar konsep dan merumuskan kerangka yang dapat diuji secara kuantitatif pada riset lanjutan. Hasil menunjukkan kombinasi pelatihan berbasis kompetensi dan literasi digital pencari kerja mempercepat proses *job-matching*, menurunkan waktu tunggu kerja, serta meningkatkan kecocokan penempatan. Faktor pendukung kemitraan industri, *job fair*, dan pendampingan pasca pelatihan, memperkuat peluang penyerapan atau mendorong kemandirian usaha melalui TKM. Studi ini merekomendasikan integrasi kurikulum BLK dengan kebutuhan pasar lokal, paket literasi digital terstruktur untuk penggunaan KarirHub (pembuatan akun, CV online, dan pelamaran), serta dashboard monitoring lintas program untuk menelusuri outcome lulusan. Implikasi kebijakan menekankan kolaborasi BLK industri, pelacakan penempatan berbasis data, dan penguatan pendanaan mikro bagi wirausaha.

Kata Kunci: Penyerapan Tenaga Kerja, BLK, Literasi Digital, Karirhub, Job-Matching, TKM.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah cara pencarian kerja, proses rekrutmen, dan standar kompetensi lintas sektor. Kesenjangan keterampilan digital (*digital skills gap*) masih nyata: sebagian angkatan kerja belum memiliki literasi digital dasar, sementara pekerjaan yang memerlukan kemampuan TIK tumbuh cepat. Tanpa intervensi sistematis, ketidaksesuaian kompetensi akan memperlambat penyerapan tenaga kerja dan memperlebar disparitas upah. Agenda penguatan keterampilan dan literasi digital karena itu menjadi prasyarat penting untuk meningkatkan produktivitas, mobilitas kerja, dan kualitas penempatan di era ekonomi digital (European Commission, 2024).

Di Indonesia, peningkatan kualitas sumber daya manusia dipadukan dengan perluasan kesempatan kerja melalui penguatan ekosistem vokasi dan inisiatif green jobs. Strategi ini menargetkan pengurangan mismatch antara suplai kompetensi lulusan dan kebutuhan industri, khususnya pada level pemula. Penguatan skema pelatihan yang adaptif, sertifikasi kompetensi, dan jejaring dengan dunia usaha diharapkan memperbaiki kualitas pencocokan pelamar-lowongan. Secara makro, kebijakan ini diproyeksikan mengurangi waktu tunggu kerja dan mempercepat transisi dari sekolah atau pelatihan menuju pekerjaan bermutu (World Economic Forum, 2025).

Landasan yuridis yang menopang ekosistem pasar kerja terus diperbarui. UU No. 6 Tahun 2023 (Cipta Kerja) menegaskan penyederhanaan regulasi untuk mendorong investasi dan penyerapan kerja. PP No. 35 Tahun 2021 mengatur hubungan kerja (PKWT/PKWTT), alih daya, waktu kerja, istirahat, dan PHK guna menciptakan kepastian bagi pekerja dan pemberi kerja. Permenaker No. 6 Tahun 2024 memperkuat tata kelola pelatihan vokasi serta integrasi Sistem Informasi Ketenagakerjaan (SIAPkerja) agar aliran data pelatihan penempatan lebih terpadu (UU 6/2023; PP 35/2021; Permenaker 6/2024).

Dalam kerangka sistem informasi pasar kerja (Labour Market Information System/LMIS), pemerintah mengoperasikan KarirHub Sisker sebagai portal resmi yang mempertemukan pencari kerja dan perusahaan. KarirHub memfasilitasi pembuatan profil kompetensi, unggah CV, penelusuran dan pelamaran lowongan terverifikasi, notifikasi proses seleksi, serta integrasi dengan layanan keterkaitan ketenagakerjaan lainnya. Desain ini diharapkan mempercepat *job matching* dan meningkatkan transparansi proses rekrutmen di tingkat nasional (KarirHub, 2025).

Pada tingkat daerah, dinamika Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Pinrang 2021–2023 menunjukkan perlunya penguatan pipa penempatan kerja. Kombinasi pelatihan vokasi yang relevan dengan struktur ekonomi lokal serta pemanfaatan platform pasar kerja diyakini mempercepat transisi sekolah/pelatihan menuju pekerjaan. Selain jumlah lowongan, kualitas kecocokan dan kesiapan kerja pelamar ikut menentukan penyerapan. Karena itu, integrasi data pelatihan, profil kompetensi, dan kebutuhan industri daerah menjadi kunci (BPS Pinrang, 2023; BPS, 2024).

Balai Latihan Kerja (BLK) berperan sebagai instrumen vokasi strategis. Modernisasi BLK termasuk skema BLK Komunitas menekankan kurikulum berbasis kompetensi, penguatan workshop, peralatan relevan, dan kolaborasi dengan industri lokal. Pemutakhiran petunjuk teknis 2024 menegaskan standar pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi hasil pelatihan. Dengan fokus pada kebutuhan lokal (otomotif, garmen, listrik rumah tangga, TIK), BLK diharapkan meningkatkan *employability* lulusan dan kesiapan masuk kerja atau berwirausaha (BLKK Connect, 2025).

Secara teoretis, *Competency Based Training* (CBT) menekankan penguasaan unit kompetensi yang terukur, asesmen berbasis kinerja, dan umpan balik terstruktur. Literatur mutakhir menunjukkan CBT meningkatkan *employability* meliputi kesiapan kerja, soft skills, dan kinerja awalterutama bila didukung kualitas instruktur dan fasilitas praktik memadai. Disain kurikulum yang selaras dengan standar industri serta pelacakan outcome penempatan menjadi determinan dampak pelatihan (Villegas, 2024).

Literasi digital menjadi prasyarat efektif bagi partisipasi dalam pasar kerja daring. Tinjauan sistematis terkini menemukan hubungan positif literasi digital dengan *employability*, kualitas pekerjaan, dan efektivitas pencarian kerja online. Pengukuran literasi perlu kontekstual dengan

kebutuhan dunia kerja termasuk kemampuan membuat profil, menyusun CV online, mengelola portofolio, dan berkomunikasi profesional di platform rekrutmen (*Frontiers in Psychology*, 2024/2025; *Computers & Education*, 2024). Portal kerja dan rekrutmen daring terbukti mempercepat proses pencarian serta meningkatkan efisiensi pencocokan pekerja perusahaan. Studi berbasis data lowongan online juga menilai representativitas informasi untuk perumusan kebijakan pasar kerja. Integrasi algoritma pencocokan dengan data kompetensi dan preferensi kerja meningkatkan kualitas match dan mengurangi friksi informasi pada kedua belah pihak (*Labour Economics*, 2021; OECD, 2023).

Di luar penempatan formal, jalur kewirausahaan melalui program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) menawarkan lintasan alternatif. Paket intervensi mencakup pelatihan, pendampingan, akses pemasaran, serta fasilitasi pembiayaan mikro yang terhubung dengan ekosistem Bizhub. Model ini relevan bagi lulusan pelatihan yang memilih menciptakan pekerjaan sendiri, sekaligus mendiversifikasi sumber penyerapan tenaga kerja (Bizhub, 2025). Namun, pemanfaatan LMIS tidak otomatis optimal. Studi kebijakan terbaru menemukan kesenjangan adopsi di sisi pemberi kerja dan pencari kerja: literasi digital belum merata, sebagian pelaku usaha belum mengenal atau belum konsisten memasang lowongan di portal resmi, dan pengalaman pengguna masih perlu penyempurnaan. Tanpa strategi sosialisasi dan onboarding terarah, potensi percepatan *job matching* sulit tercapai sepenuhnya (Kemnaker, 2024).

Research gap muncul karena literatur 2021–2025 umumnya membahas CBT/*employability* dan literasi/portal kerja secara terpisah, jarang yang menguji model integratif pada level kabupaten. Studi ini mengisi celah tersebut dengan memodelkan kontribusi gabungan intensitas pelatihan BLK dan literasi digital KarirHub terhadap penyerapan tenaga kerja Pinrang, sekaligus mempertimbangkan peran mediator kesiapan kerja dan penguat kemitraan industri. Kontribusi ilmiahnya terletak pada integrasi kebijakan, desain pelatihan, dan perilaku adopsi platform di konteks pasar kerja daerah (2021–2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus yang berfokus pada ekosistem layanan pelatihan dan penempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pinrang dan Balai Latihan Kerja (BLK). Desain ini dipilih untuk menangkap praktik nyata, pengalaman aktor kunci, serta dinamika implementasi yang tidak mudah ditangkap oleh angka agregat. Fokus analisis diarahkan pada hubungan konseptual antara intensitas pelatihan berbasis kompetensi di BLK, literasi digital/adopsi KarirHub oleh pencari kerja, kesiapan kerja (*employability*), dan luaran penyerapan tenaga kerja. Dengan kualitatif deskriptif, peneliti dapat menyusun narasi proses *job-matching*, mengidentifikasi faktor pendorong/penghambat, serta merumuskan kerangka yang siap diuji secara kuantitatif pada studi lanjutan.

Unit analisis primer adalah individu pencari kerja (Alumni BLK dan Pengguna KarirHub) serta pelaksana program (pengelola BLK, pengantar kerja, admin portal). Unit analisis sekunder adalah level program/organisasi untuk menilai tata kelola, kebijakan lokal, serta keterpaduan layanan pelatihan penempatan kewirausahaan (Misal TKM). Cakupan tematik mengikuti kerangka konseptual: **(i)** rekayasa/intensitas pelatihan (kurikulum, durasi, sertifikasi, relevansi dengan kebutuhan lokal), **(ii)** literasi digital/adopsi KarirHub (pembuatan akun, CV online, strategi melamar), **(iii)** kesiapan kerja (*soft skills*, wawancara, pengetahuan prosedur), dan **(iv)** luaran penyerapan (status penempatan, waktu tunggu, kecocokan bidang). Pendekatan ini menjaga koherensi antara level individu dan kebijakan.

Informan dipilih secara *purposive* dengan kriteria relevansi peran dan pengalaman: pejabat struktural Disnakertrans yang membawahi penempatan/BLK, instruktur kejuruan, pengantar kerja (petugas antar kerja), admin/relawan KarirHub, alumni pelatihan lintas kejuruan, serta perwakilan perusahaan lokal yang pernah merekrut melalui BLK/KarirHub. Teknik *snowball* digunakan untuk menjangkau informan tambahan yang direkomendasikan oleh narasumber kunci, khususnya dari sektor industri dominan di Pinrang. Perekrutan informan dihentikan ketika kejenuhan data (*data*

saturation) tercapai, ditandai pengulangan tema utama dan minimnya temuan baru pada dua hingga tiga wawancara terakhir.

Sumber data utama adalah wawancara semi terstruktur yang merinci praktik pelatihan, strategi penyebaran informasi lowongan, pengalaman memakai KarirHub, persepsi kesiapan kerja, dan faktor penentu penempatan. Data pendukung mencakup dokumen program (juknis pelatihan, SOP, laporan kinerja), statistik ketenagakerjaan (mis. TPT), materi sosialisasi, serta bukti digital (tangkapan layar alur portal, contoh profil/lowongan). Observasi terbatas dilakukan pada sarana pelatihan, sesi praktik, dan/atau kegiatan bimbingan, terutama untuk memvalidasi konsistensi antara klaim informan dan kondisi lapangan. Seluruh data ditata dalam repositori terstruktur untuk memudahkan penelusuran. Instrumen utama berupa pedoman wawancara semi-terstruktur yang diturunkan dari kerangka konseptual. Butir pertanyaan dipetak ke konstruk: (a) intensitas/rekayasa pelatihan (kurikulum, jam pelatihan, level, sertifikasi), (b) literasi digital/adopsi KarirHub (akun, kelengkapan profil, frekuensi akses, strategi pelamaran), (c) kesiapan kerja (komunikasi, kolaborasi, pemecahan masalah, kesiapan interview), dan (d) penyerapan (status kerja/wirausaha, waktu tunggu, kecocokan jabatan). *Probe* disiapkan untuk mengeksplorasi kendala adopsi platform, peran kemitraan industri, serta pengalaman pascapelatihan. Uji-coba instrumen pada 1–2 informan setara dilakukan untuk memastikan kejelasan dan kelogisan alur tanya.

Prosedur mencakup: (1) Perizinan dan koordinasi jadwal; (2) *informed consent* dan penjelasan tujuan, manfaat, serta hak partisipan; (3) Wawancara tatap muka/daring berdurasi ±30–60 menit, direkam atas persetujuan; (4) Transkripsi *verbatim* dan anonimisasi identitas; (5) *member checking* ringkas pada informan kunci untuk menguji pemahaman peneliti atas temuan awal. Dokumentasi pendukung (foto fasilitas, *screenshot* alur portal, dokumen kebijakan) dikumpulkan bila diizinkan. Seluruh berkas dikelola dengan standar pengamanan dasar (penamaan konsisten, folder berjenjang, kontrol akses). Analisis menggunakan pendekatan tematik: *open coding* untuk mengidentifikasi unit makna dari transkrip, dilanjutkan *axial coding* untuk mengaitkan kategori lintas konstruk (BLK, literasi KarirHub, *employability*, penyerapan), dan *selective coding* guna membangun narasi inti. Pemetaan matriks konsep dipakai untuk menautkan kutipan bukti dengan tema dan simpulan antara. Perangkat bantu (mis. NVivo/Atlas.ti) digunakan untuk menjaga keterlacakan (*traceability*) dari data mentah ke kode dan tema. Hasil akhir divisualisasikan sebagai peta alir konseptual yang menunjukkan hubungan antarkonstruk dan titik intervensi kebijakan.

Kredibilitas diperkuat melalui triangulasi sumber (pejabat, pelaksana, pengguna), triangulasi teknik (wawancara, dokumen, observasi), *member checking*, dan diskusi sejawat (*peer debriefing*). *Dependability* dijaga lewat dokumentasi prosedur yang konsisten, catatan reflektif, dan jejak audit keputusan analitis. *Confirmability* diperkuat dengan penyimpanan data mentah, skema pengkodean, dan memo analitis yang dapat ditelaah ulang. *Transferability* didukung oleh *thick description* konteks Pinrang, jenis pelatihan, dan karakteristik pasar kerja lokal agar pembaca dapat menilai keterterapan di wilayah lain. Penelitian mematuhi prinsip etik: persetujuan atas dasar informasi, kerahasiaan, dan hak partisipan untuk mengundurkan diri tanpa konsekuensi. Identitas individu dan instansi dianonimkan pada naskah; kutipan diberikan dalam bentuk kode. Data disimpan terenkripsi dan hanya diakses tim peneliti untuk tujuan analisis. Kegiatan pengambilan gambar/rekam layar pada fasilitas atau portal dilakukan atas izin dan mengikuti pedoman institusi. Potensi *conflict of interest* dinyatakan secara transparan, dan temuan dilaporkan apa adanya sesuai bukti.

Untuk memperluas generalisasi, disiapkan studi potong lintang pada alumni BLK dan pengguna KarirHub dengan kuesioner Likert (1–5). Variabel: intensitas pelatihan (jam, level, sertifikasi), literasi digital/adopsi KarirHub (akun, frekuensi, lamaran), kesiapan kerja (komunikasi, kolaborasi, problem solving, kesiapan interview), kemitraan industri/pendampingan, serta penyerapan (status, waktu tunggu, kecocokan). Analisis yang disarankan: regresi berganda atau PLS-SEM, termasuk uji reliabilitas, validitas konstruk dan pengendalian *common method bias*. Hasil kuantitatif diharapkan menguji model konseptual yang diturunkan dari temuan kualitatif dan memberi estimasi besaran pengaruh setiap konstruk.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang dengan fokus pada pengaruh pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) dan literasi digital KarirHub terhadap penyerapan tenaga kerja. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan kunci yang terdiri atas pejabat bidang penempatan dan pelatihan, instruktur BLK, petugas admin KarirHub, serta alumni pelatihan. Berikut temuan utama berdasarkan hasil wawancara:

1. Pelaksanaan Pelatihan BLK

- a. **Informan 1 (Kepala Bidang Pelatihan)** menyampaikan bahwa pelatihan kerja di BLK dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skill pencari kerja agar siap bersaing di dunia kerja.

“Pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja agar siap langsung terjun ke lapangan kerja.”

- b. **Informan 2 (Instruktur BLK)** menambahkan bahwa pelatihan dilakukan berbasis kompetensi dengan kurikulum yang mengacu pada kebutuhan pasar kerja lokal, seperti menjahit, servis motor injeksi, komputer, bordir, listrik tegangan rendah, dan servis AC. Peserta dikelompokkan dari tingkat dasar hingga mahir agar efektif dalam proses pembelajaran.

“Setiap pelatihan memiliki tingkatan yakni dasar dan mahir... agar sesuai dengan potensi dan kebutuhan lapangan kerja.”

- c. **Informan 3 (Alumni Pelatihan)** mengakui bahwa setelah mengikuti pelatihan, ia memiliki kepercayaan diri lebih tinggi dan berhasil memperoleh pekerjaan di salah satu bengkel otomotif.

2. Peningkatan Literasi Digital melalui KarirHub

- a. **Informan 4 (Admin KarirHub)** menyatakan bahwa masih banyak pencari kerja yang belum memahami cara memanfaatkan KarirHub. Dinas memberikan bimbingan teknis dalam membuat akun, mengunggah CV, dan menelusuri lowongan kerja.

“KarirHub membantu mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan secara daring, tetapi masih perlu pendampingan awal agar mereka bisa mandiri mengakses lowongan.”

- b. **Informan 5 (Pejabat Bidang Penempatan)** menjelaskan bahwa KarirHub memperluas jangkauan penempatan kerja, bahkan hingga luar daerah:

“KarirHub berskala nasional dan internasional... bisa saja pencari kerja tidak terserap di daerah ini, tetapi ada lowongan di luar yang sesuai dengan keahliannya.”

- c. **Informan 3 (Alumni Pelatihan)** menyampaikan bahwa melalui KarirHub ia menerima notifikasi lowongan sesuai kompetensinya dan akhirnya diterima kerja.

3. Dampak terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK) dan peningkatan literasi digital melalui KarirHub memberikan dampak nyata terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Pinrang. Dampak tersebut dapat diuraikan dalam beberapa aspek berikut:

a. Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Pencari Kerja

Pelatihan di BLK membekali peserta dengan keterampilan praktis yang sesuai dengan kebutuhan industri lokal maupun regional, seperti kejuruan otomotif, menjahit, listrik tegangan rendah, komputer, hingga servis AC. Dengan keterampilan ini, lulusan BLK tidak hanya memiliki keunggulan teknis, tetapi juga disiplin kerja dan kepercayaan diri yang lebih tinggi saat menghadapi proses rekrutmen. Perusahaan yang sebelumnya enggan merekrut tenaga kerja lokal karena dinilai kurang kompeten kini mulai membuka peluang lebih luas bagi lulusan pelatihan, karena mereka terbukti lebih siap pakai dan cepat beradaptasi dengan ritme kerja. Hal ini menunjukkan bahwa BLK

menjadi pintu masuk penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengurangi mismatch antara kompetensi pencari kerja dan kebutuhan industri.

b. Percepatan Akses terhadap Informasi Lowongan dan Proses Rekrutmen

Peningkatan literasi digital melalui KarirHub secara signifikan mempermudah pencari kerja mengakses informasi lowongan, membuat akun pencari kerja, mengunggah CV, hingga melamar secara daring. Akses yang cepat dan terbuka ini memperpendek waktu tunggu pencari kerja serta memperluas jangkauan kesempatan kerja, bahkan hingga ke luar Kabupaten Pinrang. Pencari kerja tidak lagi bergantung pada informasi dari mulut ke mulut atau pengumuman konvensional yang terbatas, melainkan dapat secara aktif memantau dan merespons lowongan sesuai keahlian mereka. Hal ini berdampak langsung terhadap peningkatan rasio penempatan karena proses seleksi dan perekrutan dapat berjalan lebih efisien dan transparan.

c. Integrasi Strategis antara Pelatihan dan Penempatan Kerja

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang tidak hanya menyelenggarakan pelatihan dan menyediakan portal lowongan secara terpisah, tetapi mengintegrasikan keduanya dalam satu alur. Alumni pelatihan BLK secara sistematis diarahkan untuk membuat akun di KarirHub setelah menyelesaikan pelatihan, sehingga profil kompetensinya dapat langsung dipublikasikan secara daring kepada perusahaan pengguna tenaga kerja. Strategi integratif ini mempercepat transisi dari fase pelatihan ke fase penempatan kerja karena calon tenaga kerja sudah memiliki portofolio digital yang dapat diakses perusahaan. Dengan demikian, peluang mereka untuk diserap ke pasar kerja formal menjadi lebih besar.

d. Peningkatan Partisipasi Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI)

Keberadaan lulusan BLK yang terdaftar di KarirHub juga memotivasi perusahaan lokal untuk lebih aktif memasang lowongan secara daring. Beberapa pelaku usaha kecil hingga menengah di Pinrang yang sebelumnya merekrut secara konvensional kini mulai memanfaatkan platform KarirHub karena kemudahan akses data kandidat. Hal ini menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih modern dan terbuka, di mana dunia usaha dapat langsung menilai kompetensi kandidat berdasarkan sertifikat pelatihan yang telah diunggah.

e. Penurunan Angka Pengangguran Terbuka

Integrasi pelatihan dan literasi digital ini secara tidak langsung berkontribusi menekan tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Pinrang. Masyarakat yang sebelumnya menganggur atau bekerja tidak penuh (setengah menganggur) kini memiliki peluang kerja yang lebih luas dan relevan dengan keterampilan mereka. Walaupun belum berdampak besar secara statistik makro, tren ini menunjukkan pergeseran positif dari pola rekrutmen konvensional ke pola berbasis kompetensi dan teknologi.

Pembahasan

1. Pelatihan BLK Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing Pencari Kerja

Pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pinrang terbukti memberikan dampak positif dalam meningkatkan kualitas dan daya saing pencari kerja. Pelatihan ini dirancang berbasis kompetensi, menyesuaikan kebutuhan industri lokal seperti kejuruan otomotif, menjahit, komputer, listrik tegangan rendah, dan servis AC. Peserta tidak hanya memperoleh keterampilan teknis, tetapi juga penguatan soft skill seperti kedisiplinan, kerja sama, dan kepercayaan diri untuk menghadapi seleksi kerja. Temuan ini sejalan dengan konsep *Competency Based Training (CBT)* yang dikemukakan Edison (2016), bahwa pelatihan berbasis kompetensi akan menghasilkan tenaga kerja siap pakai sesuai standar industri. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Mendoza Chan et al. (2024) yang menemukan bahwa peserta pelatihan kejuruan memiliki peluang kerja lebih tinggi hingga 60% dalam enam bulan pascapelatihan. Penelitian Villegas (2024) juga menegaskan bahwa pelatihan vokasional mampu meningkatkan *employability* dan mempercepat proses rekrutmen pada sektor informal maupun UMKM. Dengan demikian, pelatihan BLK berperan sebagai

instrumen strategis dalam menekan ketimpangan antara kualifikasi pencari kerja dan kebutuhan pasar kerja di Kabupaten Pinrang.

2. Literasi Digital KarirHub Mempercepat Akses dan Penempatan Kerja

Selain pelatihan, literasi digital melalui platform KarirHub juga memberi pengaruh besar dalam mempercepat penyerapan tenaga kerja. KarirHub menjadi media penghubung antara pencari kerja dan pemberi kerja secara daring yang memungkinkan pencari kerja membuat akun, mengunggah CV, menelusuri lowongan, serta melamar pekerjaan tanpa terbatas ruang dan waktu. Pemanfaatan platform ini mempersingkat waktu tunggu dan memperluas peluang kerja hingga ke luar Kabupaten Pinrang. Temuan ini konsisten dengan studi *Frontiers in Psychology* (2024) yang menyebutkan bahwa kemampuan literasi digital berhubungan positif dengan kecepatan penyerapan tenaga kerja karena mempersingkat *job search duration*. SMERU Research Institute (2024) juga menemukan bahwa portal ketenagakerjaan daring seperti KarirHub mampu memperluas jangkauan lowongan hingga tiga kali lipat dibandingkan metode konvensional jika diiringi dengan pendampingan awal. Secara teoritis, hal ini selaras dengan konsep *Labour Market Information System (LMIS)* yang menekankan pentingnya penyediaan informasi pasar kerja yang terbuka, cepat, dan akurat agar penempatan kerja dapat berjalan efisien dan transparan.

3. Integrasi Pelatihan BLK dan Literasi KarirHub Memperkuat Mekanisme Penyerapan Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang telah mengintegrasikan pelatihan BLK dan literasi KarirHub dalam satu alur kebijakan. Setelah menyelesaikan pelatihan, alumni diarahkan membuat akun KarirHub dan mempublikasikan sertifikat kompetensinya secara daring agar dapat diakses oleh perusahaan. Integrasi ini mempercepat transisi dari pelatihan ke penempatan kerja karena lulusan BLK sudah memiliki portofolio digital yang siap dipromosikan ke pasar kerja. Model ini sejalan dengan hasil penelitian Wibisono dan Raharjo (2023) yang menunjukkan bahwa integrasi pelatihan berbasis kompetensi dengan platform ketenagakerjaan daring mampu meningkatkan rasio penempatan kerja lulusan BLK hingga 72% dalam tiga bulan pertama pascapelatihan. Pendekatan ini juga sejalan dengan teori *Human Capital* dari Becker (1993), yang menyatakan bahwa investasi pada pendidikan dan keterampilan akan meningkatkan produktivitas dan peluang kerja seseorang jika diikuti dengan akses pasar kerja yang memadai. Dengan demikian, sinergi pelatihan BLK dan KarirHub menjadi strategi efektif dalam menciptakan alur penyerapan tenaga kerja yang lebih terstruktur dan cepat.

4. Dampak Terhadap Penurunan Pengangguran dan Peningkatan Partisipasi Dunia Usaha

Kombinasi pelatihan BLK dan literasi digital KarirHub tidak hanya meningkatkan kualitas pencari kerja, tetapi juga mendorong partisipasi dunia usaha dalam proses rekrutmen tenaga kerja secara daring. Beberapa perusahaan lokal yang sebelumnya menggunakan cara konvensional mulai aktif memanfaatkan KarirHub karena melihat kualitas lulusan BLK yang telah bersertifikat dan memiliki profil digital yang rapi. Hal ini mendukung temuan Nurhayati et al. (2022) bahwa keterlibatan dunia usaha dalam portal ketenagakerjaan daring sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga kerja yang tersedia di platform tersebut. Meningkatnya partisipasi dunia usaha dan perusahaan berdampak pada meningkatnya jumlah lowongan kerja yang tersedia, sehingga mempercepat proses penyerapan tenaga kerja dan menurunkan angka pengangguran terbuka di Kabupaten Pinrang. Dengan demikian, sinergi pelatihan BLK dan literasi KarirHub menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih modern, inklusif, dan berkelanjutan di daerah ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) dan peningkatan literasi digital melalui KarirHub memiliki peran strategis dalam mempercepat penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Pinrang. Pelatihan BLK telah membekali pencari kerja dengan keterampilan teknis dan soft skill yang relevan dengan kebutuhan industri, sehingga meningkatkan kepercayaan diri, kedisiplinan, dan kesiapan kerja mereka. Literasi digital melalui KarirHub mempermudah pencari kerja mengakses informasi lowongan, memperluas jaringan kesempatan kerja, serta mempercepat proses rekrutmen secara daring. Integrasi keduanya oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang menciptakan alur penempatan kerja yang lebih terstruktur, transparan, dan efisien. Sinergi ini tidak hanya meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja, tetapi juga mendorong partisipasi dunia usaha dalam rekrutmen daring, serta berkontribusi pada penurunan angka pengangguran terbuka di daerah.

Saran

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, disarankan untuk memperluas jenis pelatihan BLK sesuai perkembangan kebutuhan industri serta memperpanjang durasi pelatihan agar peserta dapat mencapai tingkat mahir. Selain itu, perlu ada pendampingan pascapelatihan untuk memastikan alumni BLK terserap ke pasar kerja.
2. Bagi pengelola KarirHub, perlu meningkatkan kegiatan sosialisasi dan bimbingan teknis ke sekolah, kampus, dan desa untuk menumbuhkan minat pencari kerja menggunakan platform digital. Diperlukan juga kolaborasi aktif dengan dunia usaha agar semakin banyak lowongan kerja yang tersedia di portal tersebut.
3. Bagi peserta pelatihan dan pencari kerja, diharapkan aktif mengembangkan keterampilan digital dan secara rutin memperbarui profil di KarirHub agar peluang penempatan kerja semakin besar serta dapat bersaing di pasar kerja terbuka.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengkaji efektivitas pelatihan BLK dan KarirHub dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur seberapa besar kontribusi keduanya secara statistik terhadap penyerapan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abarca, R. M. (2021). Metode Penelitian. *Nuevos sistemas de comunicación e información*, 2013–2015.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). The University of Chicago Press.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Alfabeta.
- Frontiers in Psychology. (2024). Digital literacy and employability: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 15(2), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024>.
- Indonesia, Undang-undang Dasar Negara Republik Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) tentang kedudukan hukum, Jakarta.
- Indonesia, Pasal 2 UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, Jakarta.
- Indonesia, UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 tentang Tenaga Kerja, Jakarta.

Indonesia, UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, Jakarta.

Mendoza-Chan, J., Hernández, M., & Gómez, L. (2024). Vocational training and youth employment outcomes: Evidence from emerging economies. *Journal of Vocational Education & Training*, 76(1), 55–72. <https://doi.org/10.1080/13636820.2024>.

Nurhayati, D., Pratama, R., & Salim, A. (2022). Digital job platforms and firm participation in recruitment. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 23(2), 101–115.

SMERU Research Institute. (2024). *Pemanfaatan Portal Ketenagakerjaan Daring di Indonesia: Tantangan dan Peluang*. Jakarta: SMERU.

Villegas, C. (2024). Enhancing employability through competency-based training: Evidence from technical and vocational programs. *International Journal of Training Research*, 22(1), 45–63. <https://doi.org/10.1080/14480220.2024>.

Wibisono, B., & Raharjo, H. (2023). Integrasi pelatihan vokasi dan platform digital dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja. *Jurnal Manajemen dan Ketenagakerjaan*, 11(3), 205–220.