

**PERANAN AKREDITASI DALAM MENINGKATKAN MUTU LEMBAGA PELATIHAN KERJA
PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA SELATAN
(Studi Kasus di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan)**

OLEH :

**TASYA SAFITRI ; 19.11.155
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

Tasya Safitri, 2023, The Role of Accreditation in Improving the Quality of Job Training Institutions at the Manpower and Transmigration Office of South Sumatra Province (Case Study at the UPTD BLKPPKT South Sumatra Province), majoring in State Administration at the Satya Negara Palembang School of Administration (STIA). Main Advisor (I) Rohmial, S.E., M.Si and Assistant Advisor (II) Ir.H.Mansyur Husin, M.Sc.

In the era of the industrial revolution, education is needed to form creative, skilled, innovative and competitive generations. Likewise with the existence of Job Training Institutes (LPK), it is required to be able to adapt to the times, namely optimizing the existence of digital technology and what is certain is that it must be accredited.

This study aims to find out about the Role of Accreditation in Improving the Quality of Job Training Institutions at the Manpower and Transmigration Office of South Sumatra Province. The method used in this research is descriptive qualitative method. The research data was obtained from a number of employee informants at the UPTD BLKPPKT Office of South Sumatra Province. Data collection was carried out by in-depth interviews, document studies and direct observation by researchers.

The results of this study indicate that the Role of Accreditation in Improving the Quality of Job Training Institutions at the Manpower and Transmigration Office of South Sumatra Province (Case Study at the UPTD BLKPPKT of South Sumatra Province), accreditation plays an important role in improving the quality of a Job Training Institute. Given the role of accreditation, a job training institution can gain the right to teach training which will provide national qualification recognition by clearly demonstrating that it can offer high quality education and training services.

Keywords: Accreditation, Quality, Job Training Institutions

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Hakekatnya pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil makmur materiil dan spiritual yang merata di seluruh wilayah tanah air Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam pembangunan nasional diperlukan keselarasan antara sumber daya alam dan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Masyarakat akan berperan sebagai tenaga kerja yang dapat melaksanakan pembangunan tersebut. Persoalan mendasar dari semua aspek kependudukan adalah tidak tersedianya tenaga kerja terdidik dan terlatih.

Dalam arti luas, kualitas tenaga kerja di Indonesia relatif rendah, sehingga menjadi penghalang bagi pelaksanaan pembangunan. Indonesia termasuk dalam negara yang sedang berkembang yang memiliki sumber daya tenaga

kerja yang melimpah dan sebagian besar masih berkualitas rendah dilihat dari latar belakang pendidikan yang diperoleh, banyak yang ingin melanjutkan sekolah tetapi tidak dapat karena tidak memiliki biaya. Dari permasalahan tersebut berakibat pada banyaknya pemuda yang tidak melanjutkan sekolah. Pada akhirnya mereka berusaha untuk mendapatkan pekerjaan namun tidak semuanya dapat terserap dalam lapangan kerja.

Hal ini dikarenakan kurangnya pendidikan dan keterampilan serta keahlian yang dimiliki. Oleh karena itu, penyiapan tenaga kerja terampil dan ahli melalui pendidikan dan pelatihan kerja yang tepat dan terarah sangat diperlukan. Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil mendorong pencari kerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja nonformal untuk menambah keterampilan dan keahlian mereka. Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja.

Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan kerja

Suatu lembaga pelatihan kerja harus memperoleh hak untuk mengajarkan pelatihan yang akan memberikan pengakuan kualifikasi nasional dengan mendemonstrasikan secara jelas bahwa ia dapat menawarkan layanan Diklat yang bermutu tinggi. Secara internasional, pengakuan dari kualifikasi sebagian tergantung pada negara yang akan diakui sebagai memiliki proses mutu untuk Diklat mereka. Berkaitan dengan kualifikasi, Indonesia telah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).

Komponen Kualifikasi Kerja Nasional adalah individu-individu unit Kompetensi (SKKNI) yang dikemas bersama-sama kedalam bentuk kualifikasi atau klaster. Unit-unit kompetensi dan kemasannya dikembangkan dengan suatu cara yang memastikan mutu yang tinggi dan relevansi sesuai kebutuhan industri dan masyarakat. Suatu kerangka kualifikasi menyediakan informasi mengenai kualifikasi kerja nasional dan dokumen pendukungnya. Hal ini menggambarkan bagaimana mereka dikemas dan bagaimana kualifikasi dan komponen-komponennya dikembangkan.

Akreditasi adalah suatu pengakuan formal bahwa suatu kualifikasi kerja dan lembaga pelatihan kerja dapat menawarkan layanan Diklat yang bermutu tinggi yang akan memberikan Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK), klaster dari SKKNI atau pengakuan berdasarkan standar lainnya yang relevan. Akreditasi merupakan suatu keharusan bagi pengelola LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) untuk terus menjaga mutu pelatihan dan memastikan mampu menghasilkan lulusan yang kompeten.

Suatu lembaga pelatihan kerja diakreditasi untuk menyampaikan pelatihan apakah terhadap suatu SKK tertentu atau klaster SKKNI atau program pelatihan tertentu berdasarkan standar lainnya. Akreditasi tidak akan mencakup layanan lainnya yang ditawarkan oleh lembaga pelatihan kerja tersebut. Akreditasi adalah suatu asesmen yang independen agar lembaga pelatihan kerja dan pendidikan kejuruan memberikan layanan pendidikan dan pelatihan yang bermutu tinggi sesuai standar yang ditetapkan KEMNAKER.

Lembaga pelatihan kerja harus diakreditasi untuk mengajarkan pendidikan kejuruan dan pelatihan kerja yang akan memberikan Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK) atau klaster SKKNI dari

jalur kejuruan dalam KKNI. Suatu lembaga pelatihan kerja dapat juga diakreditasi untuk memberikan pendidikan kejuruan dan pelatihan kerja berdasarkan standar lainnya, sebagai contoh standar internasional, standar khusus atau standar lokal Asesor akreditasi yang terlatih khusus dan bersertifikat mengakses apakah suatu lembaga pelatihan kerja sesuai dengan standar berdasarkan pemeriksaan bukti berupa dokumen, satu atau lebih audit lapangan dan interview utama.

Akreditasi mengindikasikan bahwa mutu dari pelatihan yang ditawarkan oleh LPK memenuhi atau melebihi standar yang diisyaratkan ketika mereka diaplikasikan pada setiap kualifikasi kerja atau program pelatihan kerja tertentu yang diajarkan oleh LPK. Instrumen akreditasi LPK yang diperbaharui ini mempertimbangkan tuntutan standar kualifikasi nasional, kebutuhan standar kompetensi dunia industri, serta kesetaraan dengan standar akreditasi lembaga pelatihan dan pendidikan secara nasional maupun internasional.

Berdasarkan hasil pengamatan observasi awal pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan sebagai penyelenggara Lembaga Pelatihan Kerja di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan maka penulis menemukan indikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih ada kekurangan dalam standar pelatihan kerja yang diisyaratkan untuk dapat memenuhi atau melebihi standar guna menciptakan Lembaga Pelatihan Kerja yang memiliki Akreditasi yang diakui secara internasional maupun nasional serta dapat meningkatkan mutu Lembaga Pelatihan Kerja yang tercantum pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.
2. Menyadari betapa pentingnya akreditasi yang dapat memberikan manfaat untuk pemberian layanan pelatihan kerja yang bermutu dan diakui secara nasional kepada masyarakat, maka penulis tertarik untuk memilih judul **“Peranan Akreditasi Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan)”**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian Latar Belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana peranan akreditasi dalam meningkatkan mutu Lembaga Pelatihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan) ?”.

3. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa peranan akreditasi dalam meningkatkan mutu Lembaga Pelatihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan).

4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis
Sebagai informasi untuk menambah pengetahuan bagi peneliti dan wawasan serta untuk mengaplikasikan teori yang didapat selama perkuliahan kepada persoalan yang sesungguhnya.
- b. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan
Memberikan wawasan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan mengenai peranan akreditasi kaitannya dengan mutu lembaga pelatihan yang efektif.
- c. Bagi STIA Satya Negara Palembang
Bagi Lembaga STIA Satya Negara Palembang, diharapkan dapat menambah perbendaharaan penelitian yang telah ada, atau bahan pustaka, serta dapat menjadi bahan referensi atau acuan bagian pengembangan penelitian selanjutnya. Selain itu memperkaya khasanah keilmuan dengan penelitian sejenis, dapat digunakan sebagai bahan dokumentasi perbandingan penelitian selanjutnya.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Akreditasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 5 Tahun 2022, Bab I, Pasal 1, dikemukakan bahwa Akreditasi adalah proses pemberian pengakuan formal yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk melakukan kegiatan pelatihan kerja. Akreditasi adalah suatu asesmen yang independen agar lembaga pelatihan kerja dan pendidikan kejuruan memberikan layanan pendidikan dan pelatihan yang bermutu tinggi sesuai standar yang ditetapkan Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan program pelatihan kerja dan mengacu kepada Kerangka Mutu Pelatihan Indonesia (KMPI).

Suatu LPK dapat juga diakreditasi untuk memberikan pendidikan kejuruan dan pelatihan kerja berdasarkan standar lainnya, sebagai contoh standar internasional atau standar khusus. Akreditasi dapat diperbaharui setiap tahun setelah penyerahan internal audit/ asesmen mandiri dan informasi statistik tentang program dan karyawan sebagaimana dimaksud dalam bagian tanggung jawab yang sedang berjalan. KA LPK juga akan memfasilitasi audit tahunan mengenai kepatuhan terhadap Standar Mutu.

Setiap tiga tahun, Lembaga pelatihan kerja harus kembali mendaftar untuk akreditasi dan melakukan suatu asesmen eksternal oleh seorang Asesor Kepatuhan. Cakupan Akreditasi dari suatu lembaga pendidikan atau pelatihan kerja merujuk pada pendidikan kejuruan tertentu dan program pelatihan kerja yang mengarah pada perolehan pengakuan nasional dibawah KKNI atau program pelatihan kerja tertentu dimana LPK tersebut telah diakreditasi.

2. Indikator Akreditasi

Akreditasi mengindikasikan bahwa mutu dari pelatihan yang ditawarkan oleh lembaga pelatihan kerja memenuhi atau melebihi standar yang disyaratkan ketika mereka diaplikasikan pada setiap kualifikasi kerja atau program pelatihan kerja tertentu yang diajarkan oleh lembaga pelatihan kerja yang dilakukan berdasarkan KMPI (Kerangka Mutu Pelatihan Indonesia). Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja terdapat 8 (Delapan) standar Kedelapan standar tersebut dalam adalah:

1. Standar 1 : Kompetensi Kerja

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a merupakan kriteria LPK untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan yang mengacu pada SKKNI, Standar Kompetensi Kerja Internasional, atau Standar Kompetensi Kerja Khusus. Untuk memenuhi standar 1 (satu) Kompetensi Kerja, LPK harus memenuhi kriteria:

- a. program pelatihan kerja disusun berdasarkan kebutuhan industri atau masyarakat yang telah diidentifikasi; dan
- b. program pelatihan kerja disusun sesuai standar Kompetensi Kerja yang disahkan melalui proses yang telah ditetapkan oleh Menteri.

2. Standar 2 : Program Pelatihan Kerja

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b merupakan kriteria LPK untuk menyusun Program Pelatihan Kerja berdasarkan standar

Kompetensi Kerja. Untuk memenuhi standar 2 Program Pelatihan Kerja, LPK harus memenuhi kriteria:

- a. kurikulum dan silabus dipetakan sesuai standar Kompetensi Kerja yang menggambarkan unit kompetensi, elemen kompetensi, dan kriteria unjuk kerja;
- b. penetapan waktu pelatihan dan jumlah siswa disesuaikan dengan capaian Program Pelatihan Kerja atau standar Kompetensi Kerja;
- c. kurikulum dan silabus dipantau dan ditinjau secara berkala guna memastikan relevansi berkesinambungan; dan
- d. kurikulum dan silabus disusun dengan melibatkan pemangku kepentingan.

3. Standar 3 : Materi Pelatihan

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c merupakan kriteria LPK untuk menggunakan materi pelatihan yang sesuai Program Pelatihan Kerja. Untuk memenuhi standar 3 materi pelatihan, LPK harus memenuhi kriteria:

- a. materi pelatihan disusun sesuai dengan Kurikulum; dan
- b. pengembangan dan penggunaan materi pelatihan dilakukan pemantauan dan peninjauan.
- c. materi pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan materi substantif yang akan diberikan kepada peserta Pelatihan Kerja yang disusun berdasarkan silabus pelatihan yang telah ditetapkan dalam proses penetapan Kurikulum.

4. Standar 4 : Asesmen Pelatihan Kerja

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf d merupakan kriteria LPK untuk memiliki mekanisme Asesmen Pelatihan Kerja guna mengukur hasil atau capaian pelatihan. Untuk memenuhi standar 4 Asesmen Pelatihan Kerja, LPK harus memenuhi kriteria:

- a. memiliki perangkat dan instrumen Asesmen yang valid, dapat diandalkan, adil, dan fleksibel; dan
- b. memiliki sistem untuk melakukan Asesmen dan pelaporan hasil Asesmen.

5. Standar 5 : Instruktur dan tenaga pelatihan

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf e merupakan kriteria LPK untuk memiliki instruktur dan tenaga pelatihan yang kompeten di bidangnya. Untuk memenuhi standar 5 instruktur dan tenaga pelatihan, LPK harus memenuhi kriteria:

- a. memiliki instruktur atau sebutan lainnya yang memiliki kompetensi teknis dan metodologis dan diberikan tugas serta wewenang untuk melaksanakan kegiatan Pelatihan Kerja; dan

- b. memiliki tenaga pelatihan yang memiliki kompetensi dan diberikan tugas serta wewenang untuk mendukung penyelenggaraan Pelatihan Kerja.

6. Standar 6 : Sarana dan Prasarana

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf f merupakan kriteria LPK untuk memiliki sarana dan prasarana guna menyelenggarakan Pelatihan Kerja. Untuk memenuhi standar 6 sarana dan prasarana, LPK harus memenuhi kriteria:

- a. memiliki sarana yang merupakan fasilitas utama terselenggaranya Pelatihan Kerja secara langsung yang digunakan untuk mencapai tujuan Program Pelatihan Kerja; dan
- b. memiliki prasarana yang merupakan fasilitas pendukung terselenggaranya Pelatihan Kerja, terdiri atas:
 1. gedung/kantor;
 2. ruang teori/kelas;
 3. ruang praktek (bengkel); dan
 4. prasarana pendukung lainnya.

7. Standar 7 : Tata Kelola

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf g merupakan kriteria LPK untuk memiliki sistem tata kelola yang memadai untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja. Untuk memenuhi standar 7 tata kelola, LPK harus memenuhi kriteria:

- a. memiliki sistem tata kelola yang mendukung penyelenggaraan Pelatihan Kerja yang bermutu;
- b. menerapkan sistem tata kelola untuk menjamin penyelenggaraan Pelatihan Kerja yang bermutu;
- c. menerapkan proses perencanaan yang konsisten dalam penyelenggaraan Pelatihan Kerja;
- d. memiliki struktur organisasi yang memadai untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja; dan
- e. memiliki sistem pemantauan dan peninjauan terhadap seluruh aspek penyelenggaraan Pelatihan Kerja.

8. Standar 8 : Pengelolaan Keuangan

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf h merupakan kriteria LPK untuk memiliki mekanisme pengelolaan keuangan yang akuntabel dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja. Untuk memenuhi standar 8 pengelolaan keuangan, LPK harus memenuhi kriteria:

- a. memiliki sumber pendanaan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja;
- b. memiliki kemampuan mengelola dana penyelenggaraan Pelatihan Kerja; dan
- c. memiliki mekanisme penjaminan atas biaya yang telah dibayarkan oleh peserta Pelatihan Kerja.

3. Tujuan Akreditasi

Adapun tujuan dari akreditasi adalah sebagai berikut :

- Memberi pengakuan formal yang menyatakan bahwa LPK telah memenuhi persyaratan melakukan kegiatan pelatihan kerja berbasis kompetensi (KKNI, SKKNI atau lainnya), sehingga LPK dapat memperoleh kepercayaan dari masyarakat.
- Memberi penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan LPK berdasarkan standar tatakelola LPK yang ditetapkan oleh LA-LPK, sehingga LPK dapat meningkatkan kualitas tata kelola LPK serta kualitas lulusan LPK.
- Melakukan pemetaan terhadap capaian kinerja LPK sebagai dasar untuk perbaikan kinerja LPK oleh LPK, serta pembinaan LPK oleh pemerintah atau pihak lain yang berkepentingan.

4. Manfaat Akreditasi

Manfaat Akreditasi adalah sebagai berikut :

- LPK terakreditasi dapat memperoleh nilai lebih, kemudahan dan keuntungan dalam memasarkan layanan program pelatihan LPK baik kepada calon siswa (masyarakat), perusahaan pengguna, maupun pihak terkait lainnya (dipertimbangkan sebagai TUK).
- LPK terakreditasi dapat meningkatkan rasa percaya diri, kebanggaan serta nilai lebih bagi peserta pelatihan untuk meyakinkan bahwa peserta pelatihan memperoleh kompetensi dalam LPK dengan standar tata kelola yang baik.
- LPK terakreditasi dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat umum dan masyarakat pengguna bahwa LPK memiliki manajemen yang baik untuk menghasilkan lulusan dengan kompetensi tertentu.
- LPK terakreditasi dapat meningkatkan kebanggaan pemangku kepentingan (*stakeholder*) akan jaminan proses pelatihan, serta akan memudahkan pemerintah pusat maupun daerah dalam melaksanakan program pembinaan dan pemberian bantuan teknis.

5. Kategori Akreditasi

Kategori atau status akreditasi terdiri dari Terakreditasi dan Tidak Terakreditasi :

- Terakreditasi, yaitu suatu LPK memenuhi seluruh syarat untuk diakreditasi dalam menyampaikan pelatihan berbasis kualifikasi KKNI atau SKKNI atau standar kompetensi internasional atau standar kompetensi khusus.

- Tidak terakreditasi, yaitu suatu LPK tidak memenuhi sebagian atau seluruh syarat untuk diakreditasi dalam menyampaikan program, baik yang terkait dengan kualifikasi KKNI atau SKKNI, atau kompetensi khusus lain yang diakui.

5. Masa Berlaku Akreditasi

Masa berlaku status akreditasi LPK ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Masa berlaku status akreditasi adalah 3 (tiga) tahun dan setelah itu dapat mengajukan permohonan kembali untuk diakreditasi ulang, sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya masa berlakunya/ status akreditasi.
- Apabila masa status akreditasinya sudah berakhir namun LPK yang bersangkutan belum mengajukan permohonan untuk diakreditasi maka status akreditasinya dinyatakan berakhir.
- LPK yang masa berlaku status akreditasinya sudah berakhir dan telah mengajukan permohonan untuk diakreditasi tetapi belum dilakukan proses akreditasi oleh LA-LPK maka status akreditasinya dinyatakan masih tetap berlaku.
- LPK yang tertunda akreditasinya karena telah melebihi batas waktu proses akreditasi yang disediakan (maksimal 1 tahun) belum juga melengkapi persyaratan yang ditentukan oleh LA-LPK maka harus mengajukan permohonan ulang proses akreditasinya.

6. Persyaratan Permohonan Akreditasi

LPK yang mengajukan permohonan akreditasi baik akreditasi baru maupun akreditasi ulang harus memenuhi persyaratan sebagai berikut;

- Lembaga pelatihan kerja swasta (LPKS) telah memiliki ijin dari Dinas Kabupaten atau Kota yang membidangi ketenagakerjaan kecuali DKI Jakarta ijin dari dinas tingkat provinsi.
- Lembaga pelatihan kerja pemerintah atau perusahaan swasta yang memiliki status hukum sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.
- Surat pernyataan kesediaan untuk memenuhi seluruh ketentuan sesuai ketentuan yang dipersyaratkan oleh LA-LPK.
- Mengisi dokumen formulir permohonan akreditasi (barang-barang) serta seluruh lampirannya.

7. Proses Akreditasi

Proses akreditasi memiliki tahapan yaitu asesmen diri, pemeriksaan dokumen, persiapan

visitasi lapangan, pelaksanaan visitasi lapangan, serta persiapan laporan dan pengambilan keputusan asesmen.

1. Asesmen Diri (Self Assessment)

Evaluasi diri adalah pengukuran atas kemampuan yang dinilai oleh diri sendiri (LPK) dengan tujuan untuk memastikan bahwa LPK layak untuk di akreditasi. Tata cara LPK mengajukan permohonan akreditasi adalah sebagai berikut :

- Mengajukan permohonan untuk melakukan evaluasi diri;
- LPK menerima dokumen akreditasi;
- Menyerahkan laporan hasil evaluasi diri ke KA-LPK atau LA-LPK.

2. Pemeriksaan Dokumen (Desk Assessment)

Pemeriksaan dokumen adalah penilaian yang dilakukan oleh tim asesor yang ditunjuk oleh LA-LPK atau KA-LPK terhadap kelengkapan dokumen hasil evaluasi diri LPK. Setelah dokumen diterima dan diperiksa kelengkapannya, kemudian disusun laporan. Pemeriksaan dokumen dimaksudkan untuk mengidentifikasi aspek standar akreditasi yang belum dipenuhi serta akan ditindaklanjuti pada kunjungan lapangan.

3. Persiapan Visitasi Lapangan

Persiapan meliputi hal berikut:

- Mempersiapkan dan menunjuk tenaga ahli bila diperlukan,
- Menentukan sasaran kunjungan lapangan antara lain;
 - Apa yang perlu diperiksa
 - Siapa yang perlu hadir
 - Apa pertanyaan untuk interview
- Melakukan koordinasi dengan LPK, asesor, serta KA-LPK tentang rencana dan jadwal kunjungan.

4. Melakukan Visitasi Lapangan

- Tim asesor melakukan kunjungan untuk asesmen di lokasi LPK. Pertemuan diawali dengan pembukaan untuk menyampaikan tujuan, kegiatan akreditasi, dan hal-hal yang diharapkan dari LPK selama proses akreditasi.
- Tim asesor melakukan asesmen terhadap sarana dan prasarana LPK. Pada kesempatan ini tim asesor melakukan wawancara dengan staf kunci dan peserta pelatihan jika diperlukan, melakukan pemeriksaan dokumen dan rekaman serta pengamatan terhadap kegiatan pelatihan untuk mengumpulkan dan mengklarifikasi bukti-

bukti obyektif sebagai bahan evaluasi kesesuaian terhadap standar akreditasi.

- Tim asesor mengidentifikasi temuan lapangan, menyampaikan temuan lapangan kepada LPK tentang aspek yang belum memenuhi standar serta memberi rekomendasi kepada LPK untuk tindakan perbaikan.
- Tim asesor melengkapi draf ceklis asesmen selama kunjungan lapangan, melakukan pengecekan kepada LPK, serta mendapatkan penegasan dari LPK tentang aspek standar yang belum terpenuhi dan perlu perbaikan.
- Tim asesor memeriksa kelengkapan dan pelaksanaan seluruh aspek standar akreditasi LPK. Bila ditemukan kekurangan, asesor memberi saran kepada LPK untuk melengkapi atau melakukan tindakan koreksi dan mengirimkan bukti-bukti yang relevan kepada KA-LPK asesor dalam waktu tertentu tetapi tidak lebih dari dua bulan.

5. Menyiapkan Laporan dan Keputusan Asesmen

Pada akhir pelaksanaan proses akreditasi, tim asesor wajib menyusun laporan yang berisi keputusan asesmen sementara yaitu terakreditasi, atau tidak terakreditasi. Laporan keputusan sementara ini disampaikan ke LA-LPK melalui KA-LPK untuk mendapatkan keputusan status akreditasi akhir. Dalam hal ini KA-LPK dapat memberi rekomendasi/ catatan berdasarkan hasil keputusan asesmen sementara oleh asesor akreditasi kepada LA-LPK.

Gambar Proses Akreditasi LPK



Sumber : LA-LPK Kementerian Ketenagakerjaan

8. Mekanisme Akreditasi

Mekanisme akreditasi adalah urutan kegiatan dan tatacara pelaksanaan akreditasi di LPK. Terdapat dua jenis tatacara/ mekanisme akreditasi yaitu KA-LPK telah terbentuk di provinsi dan KA-LPK belum terbentuk di provinsi. Pada

dasarnya akreditasi LPK dilaksanakan oleh KA-LPK di tiap provinsi atas hukum dari LA-LPK. Dalam hal belum terbentuk KA-LPK di provinsi atau KA-LPK tidak mampu melaksanakan akreditasi karena satu dan lain hal, LA-LPK dapat melakukan akreditasi langsung ke LPK.

1. KA-LPK telah terbentuk di Provinsi
 - a. KA-LPK mensosialisasikan pedoman dan barang akreditasi kepada LPK.
 - b. LPK mengajukan surat permohonan akreditasi secara tertulis kepada KA-LPK.
 - c. KA-LPK mengirim surat jawaban disertai dengan dokumen dan barang akreditasi kepada LPK.
 - d. LPK mengembalikan dokumen dan barang akreditasi yang telah diisi disertai dengan lampiran pendukung kepada KA-LPK.
 - e. KA-LPK memeriksa, memverifikasi, menerima kelengkapan dokumen dan barang LPK. KA-LPK mengembalikan dokumen dan barang kepada LPK untuk dilengkapi bila belum lengkap.
 - f. KA-LPK membentuk tim asesor untuk melaksanakan akreditasi.
 - g. Tim assesor melakukan evaluasi dokumen akreditasi (*desk assessment*).
 - h. Tim asesor melakukan visitasi ke lokasi LPK selama 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) hari kerja.
 - i. Tim asesor secara mandiri menilai dokumen akreditasi (dokumen akreditasi LPK).
 - j. Tim asesor melaporkan hasil visitasi dan asesmen lapangan kepada KA-LPK paling lama 3 (tiga) hari setelah pelaksanaan asesmen lapangan atau setelah tindakan perbaikan memuaskan.
 - k. KA-LPK melakukan evaluasi dan verifikasi hasil laporan visitasi asesor akreditasi.
 - l. KA-LPK mengirimkan hasil akreditasi ke LA-LPK, selambat-lambatnya 2 minggu setelah hasil akreditasi diterima dari tim asesor.
 - m. LA-LPK menetapkan hasil akreditasi LPK melalui Rapat Pleno selambat-lambatnya 2 minggu setelah dokumen akreditasi dari KA-LPK diterima.
 - n. LA-LPK mengirim sertifikat akreditasi LPK bagi yang terakreditasi melalui KA-LPK, selambat-lambatnya 2 (dua) minggu setelah hasil akreditasi ditetapkan LA-LPK.
 - o. LA-LPK mengirim surat pemberitahuan tidak terakreditasi kepada LPK yang tidak memenuhi syarat akreditasi dan memberi saran perbaikan untuk pengajuan akreditasi

berikutnya melalui KA-LPK, selambat-lambatnya 2 (dua) minggu setelah hasil akreditasi ditetapkan LA-LPK.

- p. KA-LPK menerima surat dari LPK tentang keluhan/pengaduan/ keberatan atas hasil akreditasi; memberikan klarifikasi dan penjelasan atas surat LPK, dan atau meneruskan surat LPK tersebut kepada LA-LPK untuk penyelesaian.

2. KA-LPK belum terbentuk di Provinsi

Dalam hal di provinsi belum memiliki kepengurusan KA-LPK dan atau kepengurusan KA-LPK demisioner maka LPK mengajukan permohonan akreditasi ke LA-LPK dengan mekanisme sebagai berikut:

- a. LA-LPK mensosialisasikan pedoman dan barang akreditasi kepada LPK.
- b. LPK mengajukan surat permohonan akreditasi secara tertulis kepada LA-LPK.
- c. LA-LPK mengirim surat jawaban disertai dengan dokumen dan barang akreditasi kepada LPK.
- d. LPK mengembalikan dokumen dan barang akreditasi yang telah diisi disertai dengan lampiran pendukung kepada LA-LPK.
- e. LA-LPK memeriksa, memverifikasi, menerima kelengkapan dokumen dan barang LPK. LA-LPK mengembalikan dokumen dan barang kepada LPK untuk dilengkapi bila belum lengkap.
- f. LA-LPK membentuk tim asesor untuk melaksanakan akreditasi.
- g. Tim assesor melakukan evaluasi dokumen akreditasi (*desk assessment*).
- a. Tim asesor melakukan visitasi ke lokasi LPK selama 2 sampai dengan 3 (tiga) hari kerja.
- b. Tim asesor secara mandiri menilai dokumen akreditasi (dokumen akreditasi LPK).
- c. Tim asesor melaporkan hasil visitasi dan asesmen lapangan kepada LA-LPK paling lama 3 (tiga) hari setelah pelaksanaan asesmen lapangan atau setelah tindakan perbaikan memuaskan.
- d. LA-LPK melakukan evaluasi dan verifikasi hasil laporan visitasi asesor akreditasi.
- e. LA-LPK menetapkan hasil akreditasi LPK melalui Rapat Pleno, selambat-lambatnya 2 (dua) minggu setelah dokumen akreditasi dari tim asesor diterima.
- f. LA-LPK mengirim langsung sertifikat akreditasi kepada LPK bagi yang terakreditasi selambat-lambatnya 2 (dua)

minggu setelah hasil akreditasi ditetapkan LA-LPK.

- g. LA-LPK mengirim surat pemberitahuan tidak terakreditasi kepada LPK bagi yang tidak memenuhi syarat akreditasi dan memberi saran perbaikan untuk pengajuan akreditasi berikutnya, selambat-lambatnya 2 minggu setelah hasil akreditasi ditetapkan LA-LPK.
- h. LA-LPK menerima surat dari LPK tentang keluhan/pengaduan/keberatan atas hasil akreditasi dan memberikan klarifikasi, penjelasan, dan penyelesaian atas surat LPK.

9. Pengertian Mutu Lembaga Pelatihan Kerja

Kata mutu berasal dari Bahasa Inggris “*quality*” yang berarti kualitas. Secara etimologi, mutu diartikan sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Sedangkan menurut terminologi, mutu adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Mutu secara definitif tersebut memiliki pengertian yang beragam dan implikasi yang berbeda jika diterapkan pada sesuatu yang berbeda. Penempatan tersebut tergantung pada barang apa dihasilkan, dipakai, dan anggapan orang.

Berdasarkan Pengertian Mutu dari beberapa pendapat para ahli, Maka dapat disimpulkan bahwa mutu merupakan sebuah proses terstruktur yang digunakan untuk memperbaiki keluaran atau output yang dihasilkan. Dari sini dapat kita pahami bahwa mutu lembaga pelatihan kerja merupakan upaya perbaikan lembaga atau institusi berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan kecakapan atau kemampuan yang dimilikinya. Bagi setiap institusi, mutu adalah agenda utama dan meningkatkan mutu merupakan tugas yang paling penting.

10. Indikator Mutu Lembaga Pelatihan Kerja

Sistem Akreditasi Berbasis Mutu Menurut Kementerian Ketenagakerjaan melalui Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Binalattas), Bambang Satrio Lelono, 2018, memiliki dua indikator, yakni :

1. Kinerja (*output*) yang dapat diukur
Menurut Mutia dalam Riadi (2020), Kinerja (*output*) yang dapat diukur yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun non fisik.
2. Memberi manfaat (*outcome*) bagi pengguna jasa pelatihan.

Menurut Kementerian Ketenagakerjaan melalui Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Binalattas), Bambang Satrio Lelono, 2018, Memberi manfaat (*outcome*) bagi pengguna jasa pelatihan melihat sejauhmana manfaat pelatihan yang diprogramkan itu bagi pengguna jasa. Artinya, sebagai lembaga pelatihan kerja haruslah dapat melihat jauh ke depan tentang perspektif pelatihan dalam pembangunan pada umumnya dan khususnya pembangunan mutu lembaga pelatihan kerja.

Dengan penjaminan mutu ini diharapkan tumbuh budaya mutu, mulai dari menetapkan standar, melaksanakan standar, mengevaluasi standar, dan secara berkelanjutan meningkatkan standar.

11. Manfaat Mutu Lembaga Pelatihan Kerja

Menurut Direktorat Bina Lemsarlatker, dalam Ditjen Binalattas Tahun 2014, Peningkatan Mutu pada Lembaga Pelatihan Kerja memiliki manfaat yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat bagi pelatih
 - a. Program yang standar dan terorganisir dengan baik
 - b. Meningkatkan kepekaan dan tanggung jawab
 - c. Praktek/pembelajaran pelatihan menjadi lebih efektif
 - d. Menjaga konsistensi dalam kurikulum
 - e. Meningkatkan kerjasama dan koordinasi antara pelatih dan tenaga administrasi
2. Manfaat bagi peserta
 - a. Memberikan pemahaman dan menumbuhkan rasa dari kualitas
 - b. Memberikan nilai tambah bagi peserta
 - c. Meningkatkan kepuasan peserta

12. Prinsip Mutu Lembaga Pelatihan Kerja

Menurut Direktorat Bina Lemsarlatker, dalam Ditjen Binalattas Tahun 2014, Mutu Lembaga Pelatihan Kerja memiliki prinsip yaitu sebagai berikut :

- a. *Creating leaner value* (Diukur dari tingkat kepuasan)
- b. Fokus pada nilai-nilai sosial yaitu Bagaimana peserta memiliki etika, keselamatan dan konservasi lingkungan.
- c. Gesit (*agility*) yaitu tanggap dan tangkas dalam menyikapi perubahan dalam tuntutan dunia pelatihan.
- d. Autonomy yaitu selalu introspeksi diri sendiri untuk peningkatan berkelanjutan.

13. Pengertian Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 5 Tahun 2022, Bab I, Pasal 1, dikemukakan bahwa Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah atau badan hukum yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja. Suatu LPK harus memperoleh hak untuk menyelenggarakan pelatihan yang akan memberikan kualifikasi kerja yang diakui secara nasional dengan menunjukkan secara jelas bahwa ia mampu melaksanakan pelatihan dan pendidikan yang bermutu tinggi.

Pada setiap awal tahun LPK perlu mengirimkan suatu laporan ringkas kepada KA yang berisi:

1. Rincian pendaftaran tahun sebelumnya dan keberhasilan kelulusan dengan SKKNI atau program pelatihan, dalam kedua kasus tersebut dibedakan berdasarkan jenis kelamin dan usia.
2. Jumlah karyawan administrasi dan pelatihan berdasarkan jenis kelamin.
3. Rincian program pelatihan baru atau Sertifikat Kualifikasi Kerja (SKK)/ Klaster SKKNI yang direncanakan untuk tahun mendatang dan pendaftaran yang diharapkan
4. Untuk kursus-kursus baru/SKK/klaster SKKNI:
 - a. contoh garis besar kursus beserta materi pembelajaran dan asesmen
 - b. kualifikasi dan pengalaman yang dibutuhkan karyawan
 - c. bagan fasilitas dan peralatan yang dibutuhkan
 - d. bagan metode pengajaran dan pembelajaran
 - e. bagan metode asesmen

Hal terpenting yang harus dilakukan setiap awal tahun, LPK harus menyerahkan audit internal atau asesmen mandiri terhadap standar akreditasi untuk menunjukkan kepada KA-LPK bahwa mereka selalu menaati standar akreditasi. Jika LPK tidak memberikan informasi ini maka akan dilakukan menyeluruh terhadap kepatuhan.

14. Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LA-LPK)

Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LA-LPK) adalah lembaga independen yang dibentuk dengan Keputusan Menteri yang mempunyai otoritas memberi status akreditasi kepada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).

15. Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (KA-LPK)

Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (KA-LPK) adalah komite yang dibentuk oleh LA-

LPK sebagai perpanjangan tangan LA-LPK yang berdomisili di ibu kota provinsi dan berfungsi melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja.

16. Sertifikat Akreditasi

Sertifikat Akreditasi adalah sebuah dokumen yang diterbitkan oleh LA-LPK tentang status akreditasi, yang menyatakan pemberian akreditasi kepada LPK untuk suatu ruang lingkup LPK.

17. Asesmen

Asesmen adalah proses penilaian oleh LA-LPK untuk mengases LPK terhadap pemenuhan persyaratan yang ditetapkan dalam proses akreditasi untuk mengambil keputusan pemberian status akreditasi terhadap LPK.

18. Asesor Akreditasi

Asesor Akreditasi adalah seseorang yang mempunyai kualifikasi asesor yang relevan dan kompeten, yang ditugaskan oleh LA-LPK atau KA-LPK untuk melaksanakan tugas asesmen terhadap LPK.

19. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)

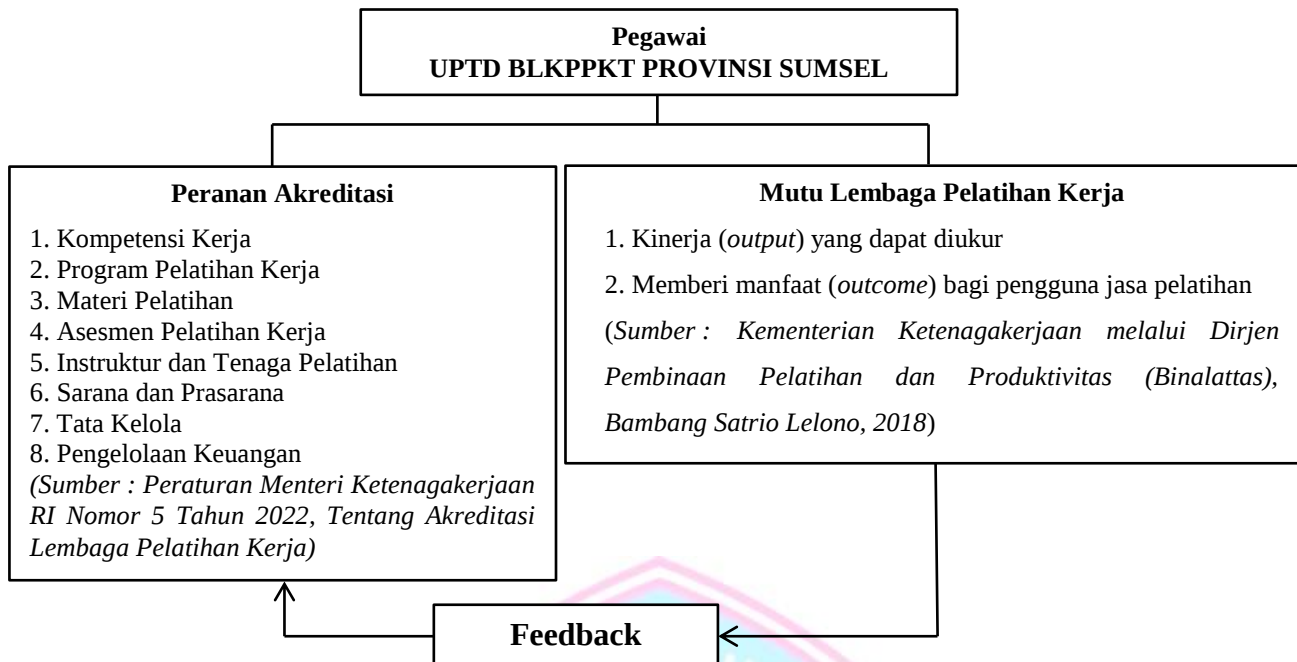
Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

20. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan (Sugiyono, 2013 : 60).

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu diikutkan. Pertautan antar variabel tersebut selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian yang didasarkan pada kerangka berpikir, adapun kerangka pikir dari penulisan penelitian ini yaitu :

Gambar Bagan Kerangka Pikir



PROSEDUR PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Penelitian metode sangat diperlukan dalam suatu penelitian ilmiah, sebab metode merupakan cara untuk mencapai tujuan. Metode pada dasarnya berarti cara yang dipergunakan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, tujuan umum penelitian adalah untuk mengungkap masalah, maka langkah-langkah yang akan ditempuh harus relevan dengan masalah yang telah dirumuskan. Menurut Arikunto (2019:136) metode penelitian adalah cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan.

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu (Darmadi, 2014:153). Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang terencana dilakukan dengan metode ilmiah bertujuan untuk mendapatkan data baru guna membuktikan kebenaran ataupun ketidakberesan dari suatu gejala atau hipotesa yang ada. Penelitian ini untuk mendapat data peneliti menggunakan metode penelitian lapangan, yaitu peneliti langsung mendatangi Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan sebagai objek penelitian. Adapun Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.

Menurut Sugiyono (2018:213) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang

berlandaskan pada filsafat postpositivisme (tepatnya fenomenologi), yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah di mana peneliti sendiri adalah instrumennya, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Metodologi penelitian kualitatif bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan fenomena atau obyek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi orang secara individu atau kelompok.

Sedangkan menurut Sugiyono (2019:18) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari *generalisasi*. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu metode yang menggambarkan suatu fenomena melalui deskripsi dalam bentuk kalimat dan bahasa yang menggunakan metode alamiah.

2. Definisi Konsep

Definisi Konsep Menurut Singarimbun dan Effendi (2009). Menurut mereka, konsep adalah sekelompok fenomena yang di *generalisasi*. Akibat penggeneralisasi ini, maka beberapa fenomena bisa diceritakan sebagai sebuah fenomena yang sama.

Berdasarkan pengertian Definisi Konsep tersebut, maka konsep dari penelitian ini meliputi :

1. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 5 Tahun 2022, Bab I, Pasal 1, dikemukakan bahwa Akreditasi adalah proses pemberian pengakuan formal yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk melakukan kegiatan pelatihan kerja.
2. Kata mutu berasal dari Bahasa Inggris "*quality*" yang berarti kualitas. Secara etimologi, mutu diartikan sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan.

3. Definisi Operasional

Menurut Menurut Nurdin dan Hartati (2019:122) definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Variabel dalam penelitian ini Pelaksanaan Akreditasi dalam meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Adapun Variabel dan Definisi Operasional yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Definisi Operasional

No.	Konsep	Indikator
1.	Peranan Akreditasi	1. Kompetensi Kerja 2. Program Pelatihan Kerja 3. Materi Pelatihan 4. Asesmen Pelatihan Kerja 5. Instruktur dan Tenaga Pelatihan 6. Sarana dan Prasarana 7. Tata Kelola 8. Pengelolaan Keuangan
2.	Mutu Lembaga Pelatihan Kerja (Berdasarkan Kementerian Ketenagakerjaan melalui Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Binalattas), Bambang Satrio Lelono, 2018)	1. Kinerja (output) yang dapat diukur 2. Memberi manfaat (outcome) bagi pengguna jasa pelatihan

4. Informan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, hal yang menjadi bahan pertimbangan utama saat pengumpulan data adalah pemilihan informan. Pengertian informan adalah orang yang dianggap mengetahui dengan baik terhadap masalah yang diteliti dan bersedia untuk memberikan informasi kepada peneliti. Menurut Moleong (2018:132) informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian, informan pada penelitian ini yaitu :

Tabel Informan Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Disnakertrans	1 Orang
2.	Kepala UPTD BLKPPKT	1 Orang
3.	Kepala Seksi Tata Usaha	1 Orang
4.	Kepala Akreditasi Lattas	1 Orang
5.	Kepala Kejuruan UPTD BLKPPKT	2 Orang
6.	Kepala Seksi Pelatihan Kerja	1 Orang
Jumlah		7 Orang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan mengenai Peranan Akreditasi Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan). Pada dasarnya Akreditasi dibutuhkan dalam suatu Lembaga Pelatihan Kerja untuk meningkatkan mutu Lembaga Pelatihan Kerja agar mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dibidangnya.

Setelah melakukan penelitian selama kurang lebih satu bulan dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi secara langsung dan wawancara secara mendalam dengan beberapa informan yang berkaitan dengan dokumentasi penelitian ini, akhirnya penelitian ini berhasil memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti secara langsung terhadap informan yang bersangkutan. Informan dalam penelitian ini antara lain : Kepala Disnakertrans, Kepala UPTD BLKPPKT, Kepala Seksi Tata Usaha, Kepala Akreditasi Lattas,

Kepala Kejuruan UPTD BLKPPKT, Serta Kepala Seksi Pelatihan Kerja.

Diketahui bahwa Peranan Akreditasi Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan) adalah sangat berperan penting dalam suatu Lembaga Pelatihan Kerja dikarenakan Lembaga Pelatihan Kerja harus memiliki mutu yang tinggi guna terciptanya lulusan yang kompeten dan meningkatkan minat masyarakat untuk berpartisipasi mengikuti Pelatihan Kerja.

Dari data yang diperoleh untuk hasil penelitian, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dalam penulisan skripsi ini. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis akan memaparkan hasil wawancara yang digunakan dalam menggali informasi di lapangan kepada narasumber.

1. Peranan Akreditasi Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan)

Adapun Konsep dari Peranan Akreditasi Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan

Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan) sebagai berikut :

2. Peranan Akreditasi

Akreditasi mengindikasikan bahwa mutu dari pelatihan yang ditawarkan oleh lembaga pelatihan kerja memenuhi atau melebihi standar yang disyaratkan ketika mereka diaplikasikan pada setiap kualifikasi kerja atau program pelatihan kerja tertentu yang diajarkan oleh lembaga pelatihan kerja yang dilakukan berdasarkan KMPI (Kerangka Mutu Pelatihan Indonesia). Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja terdapat 8 (Delapan) standar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Kompetensi Kerja yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan cukup baik untuk peserta pelatihan agar dapat berkompeten dibidangnya, sehingga suatu Peranan Akreditasi pada Lembaga Pelatihan Kerja berperan penting dalam meningkatkan Mutu Lembaga tersebut.

Tabel Data Akreditasi Kejuruan UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan

No.	Nama Lembaga	Alamat	Pimpinan Lembaga	Program Kejuruan	No. Akreditasi	Masa Berlaku
1.	UPTD BLKPPKT Prov. Sumsel	Jl. Residen H. Amaludin Sako Palembang	Kadarman, SE	Sepeda Motor	381/LA-LPK/XII/2019 Desember 2019	30 Des 2024
2.	UPTD BLKPPKT Prov. Sumsel	Jl. Residen H. Amaludin Sako Palembang	Kadarman, SE	Teknik Kendaraan Ringan	169/LA-LPK/XII/2020 17 Desember 2020	17 Des 2025
3.	UPTD BLKPPKT Prov. Sumsel	Jl. Residen H. Amaludin Sako Palembang	Kadarman, SE	Pendingin/ac	121/LA-LPK/XII/2020 17 Desember 2020	17 Des 2025
4.	UPTD BLKPPKT Prov. Sumsel	Jl. Residen H. Amaludin Sako Palembang	Kadarman, SE	Pengoperasian Mesin Bubut	362/LA-LPK/XII/2020 30 Desember 2020	30 Des 2025
5.	UPTD BLKPPKT Prov. Sumsel	Jl. Residen H. Amaludin Sako Palembang	Kadarman, SE	Teknisi Audio Vidio	363/LA-LPK/XII/2020 30 Desember 2020	30 Des 2025
6.	UPTD BLKPPKT Prov. Sumsel	Jl. Residen H. Amaludin Sako Palembang	Kadarman, SE	Pemasangan Listrik Bangunan Sederhana	402/LA-LPK/XII/2021 27 Desember 2021	27 Des 2026
7.	UPTD BLKPPKT Prov. Sumsel	Jl. Residen H. Amaludin Sako Palembang	Kadarman, SE	Menjahit Komponen Pakaian	401/LA-LPK/XII/2021 27 Desember 2021	27 Des 2026

Sumber : UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan

2. Program Pelatihan Kerja

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b merupakan kriteria LPK untuk menyusun Program Pelatihan Kerja berdasarkan standar Kompetensi Kerja. Pada dasarnya program pelatihan disusun berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan. Identifikasi kebutuhan pelatihan harus dilakukan sesuai dengan tuntutan kebutuhan pengguna atau industri.

Jika hasil identifikasi kebutuhan pelatihan telah tersedia standar kompetensinya baik Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Kompetensi Kerja Internasional (SKKI) atau Standar Kompetensi Kerja Khusus (SKKK),

maka program pelatihan disusun berdasarkan standar kompetensi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Program Pelatihan Kerja yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan sudah tersusun sehingga memudahkan instruktur untuk mengajarkan apa yang akan dilatih dikarenakan program pelatihan sudah berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) yang merupakan salah satu standar Akreditasi, sehingga Peranan Akreditasi Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan tersebut dapat berperan penting dalam Mutu Lembaga tersebut.

Tabel Pelatihan Berbasis Kompetensi Tahun 2023

No.	Kegiatan	Jumlah Jam Pelajaran	Jumlah Hari	Jumlah Paket
1.	Plate Welder SMAW 3G-UP PF	340 JP	43 Hari	1
2.	Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Konvensional	260 JP	33 Hari	1
3.	Servis Sepeda Motor Konvensional	280 JP	35 Hari	1
4.	Pengoperasian Mesin Bubut	260 JP	33 Hari	1
5.	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana	260 JP	33 Hari	1
6.	Teknisi Telepon Seluler	260 JP	33 Hari	1
7.	Computer Operator Asistant	260 JP	33 Hari	1
8.	Teknisi Perawatan AC Residensial	240 JP	30 Hari	1
9.	Menjahit Pakaian Dengan Mesin	260 JP	33 Hari	1
10.	Administrasi Perkantoran	260 JP	33 Hari	1
11.	Pembuatan Roti dan Kue	140 JP	18 Hari	1
12.	Tata Kecantikan Rambut	180 JP	23 Hari	1
	Jumlah			12

Sumber : Kantor UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan

3. Materi Pelatihan

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c merupakan kriteria LPK untuk menggunakan materi pelatihan yang sesuai Program Pelatihan Kerja. Materi pelatihan disusun mengacu kepada isi atau substansi dari program pelatihan. Materi pelatihan sebagai sumber pembelajaran merupakan penjelasan atau informasi yang lebih rinci dari suatu (unit) kompetensi pada standar kompetensi kerja, tetapi dituangkan dalam narasi deskriptif. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara program pelatihan dengan materi pelatihan yaitu pada standar kompetensi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Materi Pelatihan yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan sudah sesuai pada silabus kurikulum yang telah ditetapkan dalam proses

penetapan Kurikulum suatu Lembaga Pelatihan Kerja yang dapat berperan penting bagi peserta pelatihan sehingga peserta dapat mengikuti pelatihan dengan berdasarkan materi yang diajarkan dan sebagai bekal untuk bersaing memasuki dunia kerja yang merupakan standar akreditasi yang sangat berperan dalam meningkatkan mutu lembaga tersebut.

4. Asesmen Pelatihan Kerja

Asesmen Pelatihan Kerja merupakan kriteria Lembaga Pelatihan Kerja untuk memiliki mekanisme Asesmen Pelatihan Kerja guna mengukur hasil atau capaian pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Asesmen Pelatihan Kerja yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan cukup berperan dalam mengukur hasil atau capaian

pelatihan kerja sehingga peran standar akreditasi dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan Kerja tersebut berperan penting.

5. Instruktur dan tenaga pelatihan

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf e merupakan kriteria Lembaga Pelatihan Kerja untuk memiliki instruktur dan tenaga pelatihan yang kompeten di bidangnya

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Instruktur dan tenaga pelatihan yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan cukup berkompeten di bidangnya sehingga peran standar dalam akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja berperan penting dalam Mutu Lembaga Pelatihan Kerja Tersebut.

Untuk melaksanakan kegiatan, maka jumlah Instruktur dan tenaga pelatihan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut :

Tabel Jumlah Instruktur dan Tenaga Pelatihan Di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan

Uraian	Jumlah
Menurut Golongan	
1. Golongan IV	14 Orang
2. Golongan III	21 Orang
3. Golongan II	5 Orang
4. Golongan I	1 Orang
Menurut Pendidikan	
1. Sarjana (S2)	4 Orang
2. Sarjana (S1)	29 Orang
3. DIII	3 Orang
4. DII	-
5. SLTA	8 Orang
6. SLTP	-
7. SD	2 Orang
Jabatan Struktural	
1. Eselon III	1 Orang
2. Eselon IV	3 Orang
Jabatan Fungsional	
1. Instruktur	23 Orang
Staf	
1. Staf Tata Usaha	9 Orang
2. Staf PTK & KT	4 Orang
3. Staf PPTK & Pemasaran	2 Orang
Honoror	10 Orang

Sumber : UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan

6. Sarana dan Prasarana

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf f merupakan kriteria LPK untuk memiliki

sarana dan prasarana guna menyelenggarakan Pelatihan Kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Sarana dan Prasarana yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan cukup lengkap sebagai penunjang pelatihan yang merupakan standar akreditasi dalam meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan Kerja tersebut.

7. Tata Kelola

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf g merupakan kriteria LPK untuk memiliki sistem tata kelola yang memadai untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Tata Kelola yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan cukup baik sebagai Penyelenggaraan Pelatihan Kerja yang merupakan standar akreditasi yang sangat berperan penting dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan tersebut.

8. Pengelolaan Keuangan

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf h merupakan kriteria LPK untuk memiliki mekanisme pengelolaan keuangan yang akuntabel dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Pengelolaan Keuangan yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan bersumber dari pusat yang dikelola guna mengakreditasi Lembaga Pelatihan Kerja di setiap tahunnya dan dikelola untuk dana penyelenggaraan Pelatihan Kerja yang merupakan standar akreditasi yang berperan dalam meningkatkan mutu lembaga tersebut.

B. Mutu Lembaga Pelatihan Kerja

Dapat kita pahami bahwa mutu lembaga pelatihan kerja merupakan upaya perbaikan lembaga atau institusi berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan kecakapan atau kemampuan yang dimilikinya. Bagi setiap institusi, mutu adalah agenda utama dan meningkatkan mutu merupakan tugas yang paling penting.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Kinerja (*output*) yang dapat diukur yang telah dilaksanakan di UPTD

BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan cukup baik dengan menghasilkan peserta pelatihan dengan memiliki ilmu dan kemampuan di dalam bidangnya yang merupakan kemajuan hasil capaian peserta pelatihan sehingga dapat menunjang Lembaga Pelatihan Kerja tersebut dapat bermutu.

2. Memberi manfaat (*outcome*) bagi pengguna jasa pelatihan.

Menurut Kementerian Ketenagakerjaan melalui Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Binalattas), Bambang Satrio Lelono, 2018, Memberi manfaat (*outcome*) bagi pengguna jasa pelatihan melihat sejauhmana manfaat pelatihan yang diprogramkan itu bagi pengguna jasa. Artinya, sebagai lembaga pelatihan kerja haruslah dapat melihat jauh ke depan tentang perspektif pelatihan dalam pembangunan pada umumnya dan khususnya pembangunan mutu lembaga pelatihan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Manfaat bagi pengguna jasa yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan cukup bermanfaat bagi peserta pelatihan yang ingin menambah kemampuan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkannya sehingga mampu membuat Lembaga Pelatihan Kerja tersebut memiliki mutu.

B. PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan pembahasan mengenai Peranan Akreditasi Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan) yang penulis lakukan pada kedua konsep yaitu Peranan Akreditasi dan Mutu Lembaga Pelatihan Kerja dengan uraian sebagai berikut :

A. Peranan Akreditasi

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis akan membahas tentang peranan akreditasi sebagaimana ada 8 indikator untuk keberhasilan Peranan Akreditasi Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. Kompetensi Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Kompetensi Kerja yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi

Sumatera Selatan cukup baik untuk peserta pelatihan agar dapat berkompeten dibidangnya, sehingga suatu Peranan Akreditasi pada Lembaga Pelatihan Kerja berperan penting dalam meningkatkan Mutu Lembaga tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a merupakan kriteria LPK untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan yang mengacu pada SKKNI, Standar Kompetensi Kerja Internasional, atau Standar Kompetensi Kerja Khusus.

2. Program Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Program Pelatihan Kerja yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan sudah tersusun sehingga memudahkan instruktur untuk mengajarkan apa yang akan dilatih dikarenakan program pelatihan sudah berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) yang merupakan salah satu standar Akreditasi, sehingga Peranan Akreditasi Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan tersebut dapat berperan penting dalam Mutu Lembaga tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan yang dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b merupakan kriteria LPK untuk menyusun Program Pelatihan Kerja berdasarkan Standar Kompetensi Kerja. Pada dasarnya program pelatihan disusun berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan. Identifikasi kebutuhan pelatihan harus dilakukan sesuai dengan tuntutan kebutuhan pengguna atau industri.

Jika hasil identifikasi kebutuhan pelatihan telah tersedia standar kompetensinya baik Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Kompetensi Kerja Internasional (SKKI) atau Standar Kompetensi Kerja Khusus (SKKK), maka program pelatihan disusun berdasarkan standar kompetensi tersebut.

3. Materi Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Materi Pelatihan yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan sudah sesuai pada silabus kurikulum yang telah ditetapkan dalam proses penetapan Kurikulum suatu Lembaga Pelatihan Kerja yang dapat berperan penting bagi peserta pelatihan sehingga peserta dapat mengikuti pelatihan dengan berdasarkan materi yang

diajarkan dan sebagai bekal untuk bersaing memasuki dunia kerja yang merupakan standar akreditasi yang sangat berperan dalam meningkatkan mutu lembaga tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan yang dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c merupakan kriteria LPK untuk menggunakan materi pelatihan yang sesuai Program Pelatihan Kerja. Materi pelatihan disusun mengacu kepada isi atau substansi dari program pelatihan. Materi pelatihan sebagai sumber pembelajaran merupakan penjelasan atau informasi yang lebih rinci dari suatu (unit) kompetensi pada standar kompetensi kerja, tetapi dituangkan dalam narasi deskriptif. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara program pelatihan dengan materi pelatihan yaitu pada standar kompetensi kerja.

4. Asesmen Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Asesmen Pelatihan Kerja yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan cukup berperan dalam mengukur hasil atau capaian pelatihan kerja sehingga peran standar akreditasi dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan Kerja tersebut berperan penting.

Hal tersebut sejalan dengan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf d merupakan kriteria LPK untuk memiliki mekanisme Asesmen Pelatihan Kerja guna mengukur hasil atau capaian pelatihan. Untuk memenuhi standar 4 Asesmen Pelatihan Kerja, LPK harus memenuhi kriteria.

5. Instruktur dan tenaga pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Instruktur dan tenaga pelatihan yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan cukup berkompeten di bidangnya sehingga peran standar dalam akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja berperan penting dalam Mutu Lembaga Pelatihan Kerja Tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf e merupakan kriteria LPK untuk memiliki instruktur dan tenaga pelatihan yang kompeten di bidangnya.

6. Sarana dan Prasarana

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan

kan bahwa indikator Sarana dan Prasarana yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan cukup lengkap sebagai penunjang pelatihan yang merupakan standar akreditasi dalam meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan Kerja tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf f merupakan kriteria LPK untuk memiliki sarana dan prasarana guna menyelenggarakan Pelatihan Kerja.

7. Tata Kelola

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Tata Kelola yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan cukup baik sebagai Penyelenggaraan Pelatihan Kerja yang merupakan standar akreditasi yang sangat berperan penting dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf g merupakan kriteria LPK untuk memiliki sistem tata kelola yang memadai untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.

8. Pengelolaan Keuangan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Pengelolaan Keuangan yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan bersumber dari pusat yang dikelola guna mengakreditasi Lembaga Pelatihan Kerja di setiap tahunnya dan dikelola untuk dana penyelenggaraan Pelatihan Kerja yang merupakan standar akreditasi yang berperan dalam meningkatkan mutu lembaga tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf h merupakan kriteria LPK untuk memiliki mekanisme pengelolaan keuangan yang akuntabel dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja.

B. Mutu Lembaga Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis akan membahas tentang Mutu Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana ada 2 indikator untuk keberhasilan Peranan Akreditasi Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. Kinerja (*output*) yang dapat diukur

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Kinerja (*output*) yang dapat diukur yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan cukup baik dengan menghasilkan peserta pelatihan dengan memiliki ilmu dan kemampuan di dalam bidangnya yang merupakan kemajuan hasil capaian peserta pelatihan sehingga dapat menunjang Lembaga Pelatihan Kerja tersebut dapat bermutu.

Sesepndapat dengan Mutia dalam Riadi (2020), Kinerja (*output*) yang dapat diukur yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun non fisik.

2. Memberi manfaat (*outcome*) bagi pengguna jasa pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator Manfaat bagi pengguna jasa yang telah dilaksanakan di UPTD BLKPPKT Provinsi Sumatera Selatan cukup bermanfaat bagi peserta pelatihan yang ingin menambah kemampuan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkannya sehingga mampu membuat Lembaga Pelatihan Kerja tersebut memiliki mutu.

Sesepndapat dengan Kementerian Ketenagakerjaan melalui Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Binalattas), Bambang Satrio Lelono, 2018, Memberi manfaat (*outcome*) bagi pengguna jasa pelatihan melihat sejauhmana manfaat pelatihan yang diprogramkan itu bagi pengguna jasa. Artinya, sebagai lembaga pelatihan kerja haruslah dapat melihat jauh ke depan tentang perspektif pelatihan dalam pembangunan pada umumnya dan khususnya pembangunan mutu lembaga pelatihan kerja.

Dengan penjaminan mutu ini diharapkan tumbuh budaya mutu, mulai dari menetapkan standar, melaksanakan standar, mengevaluasi standar, dan secara berkelanjutan meningkatkan standar.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang Peranan Akreditasi Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pelatihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus di UPTD BLKPPKT Provinsi

Sumatera Selatan), maka dapat disimpulkan bahwa peranan akreditasi sangat penting dalam meningkatkan mutu suatu Lembaga Pelatihan Kerja.

Dengan adanya akreditasi, Suatu lembaga pelatihan kerja dapat memperoleh hak untuk mengajarkan pelatihan yang akan memberikan pengakuan kualifikasi nasional dengan mendemonstrasikan secara jelas bahwa ia dapat menawarkan layanan Diklat yang bermutu tinggi. Akreditasi suatu Lembaga Pelatihan Kerja merupakan suatu keharusan bagi pengelola LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) untuk terus menjaga mutu pelatihan dan memastikan mampu menghasilkan lulusan yang kompeten sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat atau pengguna jasa pelatihan dalam memenuhi kebutuhan di pasar industri.

2. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis memberikan saran untuk Peranan Akreditasi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan supaya dipertahankan untuk akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja tersebut dan ditingkatkan lagi agar pelatihan kerja semakin bermutu dan memiliki kualitas dalam menghasilkan lulusan yang kompeten sehingga pelatihan kerja dapat bermanfaat bagi masyarakat atau pengguna jasa pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta
- Apriliani, K. 2020. *Pelaksanaan Pelatihan Kerja di Lembaga Pelatihan Kerja*. Bali
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aviation and Tourism Center (BATCH) Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. Khatulistiwa Law Review,1(1). <https://e-jurnal.iainptk.ac.id/index.php/khalrev/atticle/view/44/21>
- Darmadi, Hamid. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Didik P. Sumbodo, SE, S.Psi, MM. 2013. *Pedoman Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja*. Jakarta Selatan
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 18). Bumi Akasara.
- Labunga, Alimin. 2018. *Kewenangan Pemerintah Kabupaten Dalam Pembinaan Pelatihan Dan Produktifitas Tenaga Kerja Di Kabupaten*



- Banggai. Jurnal Yustisiabel Vol 2 No.2 Oktober
- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Ray Powell. 2020. LA-LPK Kemnaker. Kerangka Mutu Pelatihan Indonesia. AISUKE Graphic & Art Consultan. Jakarta Selatan
- Sanjaya, Wina. 2015. *Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Silaen, S. 2018. *Metode Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: Penerbit In Media
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Supardi, dkk, 2022. *Pedoman Penyusunan Skripsi*, Palembang STIA Satya Negara
- Suryana. 2010. *Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: UPI.
- Tambunan, Elisabet. 2021. *Pengembangan lpk Melalui Visitasi Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja Di Kabupaten Humbang Hasundutan*. Jurnal Abdimas Mutiara. Vol.2 No.1 Maret

Sumber Lain :

- Direktorat Bina Lemsarlatker, dalam Ditjen Binalattas Tahun 2014, Pengembangan Mutu Lembaga Pelatihan Kerja
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
- Kementerian Ketenagakerjaan melalui Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Binalattas), Bambang Satrio Lelono, 2018 Sistem Akreditasi Berbasis Mutu
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja
- Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)

