



Peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Mojokerto Dalam Meningkatkan Kompetensi Lulusan Peserta Pelatihan Kerja

Putri Marifatul Janna ¹, Tukiman ²

^{1,2}Program Studi Administrasi Publik, Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Surabaya, 60294, Indonesia

Abstract

Technical Implementation Unit of the Vocational Training Center of Mojokerto (UPT BLK Mojokerto) has an important role in improving the competence of training participants through competency based job training. This study aims to analyze the role of the Technical Implementation Unit of the Vocational Training Center of Mojokerto (UPT BLK Mojokerto) in developing the competence of prospective workers through a facilitative, educational, representative, and technical role approach, in order to support readiness in facing the needs of the job market. The method used is qualitative with a descriptive approach, through structured interview data collection techniques to informants. The results of the study indicate that the Technical Implementation Unit of the Vocational Training Center of Mojokerto (UPT BLK Mojokerto) has carried out its role quite effectively in developing the competence of prospective workers through role approach. Although there are still obstacles such as limited facilities and infrastructure and less than optimal dissemination of information Technical Implementation Unit of the Vocational Training Center of Mojokerto (UPT BLK Mojokerto) continues to make a real contribution in preparing competent workers who are ready to compete in the job market.

Keywords: Role; Workforce; Training

Abstrak

UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan dalam hal ini yaitu calon tenaga kerja melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto dalam mengembangkan kompetensi calon tenaga kerja melalui pendekatan peran fasilitatif, edukasional, representasi, dan teknis, guna mendukung kesiapan dalam menghadapi kebutuhan pasar kerja. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif, melalui teknik pengumpulan data wawancara secara terstruktur kepada informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto telah menjalankan perannya cukup efektif dalam mengembangkan kompetensi calon tenaga kerja melalui peran fasilitatif, edukasional, representatif, dan teknis. Meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan sarana prasarana dan penyebaran informasi yang belum maksimal, UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto tetap memberikan kontribusi nyata dalam menyiapkan tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja.

Kata Kunci: Peran; Tenaga Kerja; Pelatihan Kerja

¹ **CONTACT:** putrimarifatul06@gmail.com

DOI: <https://10.35724/mjpa.v8i1.7064>

© 2025 by the authors. Licensee Musamus Journal of Public Administration, Program Study State Administration Science, Musamus of University. This is an open access article under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC- BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).x

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) harus dibekali dengan keahlian, dan kompetensi yang memadai agar dapat berkontribusi terserap secara optimal di berbagai bidang organisasi, baik di sektor publik maupun swasta Rizqiyah & Niswah (2019). Dalam konteks ketenagakerjaan, untuk mendukung tujuan pembangunan nasional diperlukannya peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas oleh setiap tenaga kerja. Dalam klasifikasinya, terdapat dua kelompok tenaga kerja yaitu kelompok angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari kelompok tenaga kerja yang bersedia dan benar-benar berpartisipasi dalam aktivitas pekerjaan seperti produksi barang dan jasa, baik yang

sedang bekerja atau yang tidak memiliki pekerjaan namun masih aktif dalam mencari peluang kerja. Sementara itu, kelompok bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang masih menempuh pendidikan, kemudian yang tidak bekerja karena mengurus rumah tangga, serta yang tidak bekerja namun memperoleh pendapatan (Putri, 2022).

Pada hasil Survei Angkatan Kerja Nasional Februari tahun 2023-2024 oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menjelaskan bahwa jumlah angkatan kerja berdasarkan survei yang dilakukan terjadi peningkatan dari tahun 2023 ke tahun 2024. Kemudian dari peningkatan angkatan kerja, juga menunjukkan terjadi peningkatan dalam Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Indonesia sebesar 67,8 persen pada tahun 2021 meningkat menjadi 70,6 persen pada tahun 2024. Berikut merupakan grafik Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Indonesia tahun 2021-2024.



Sumber : Diolah dari website BPS tahun 2021-2024

Gambar.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Indonesia tahun 2021-2024

Berdasarkan data peningkatan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Indonesia, kondisi tenaga kerja di Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan yang signifikan seperti jumlah pencari kerja yang terus bertambah namun lapangan pekerjaan yang tersedia tidak selaras dengan peningkatan jumlah pencari kerja. Tantangan lainnya yaitu tingginya jumlah pengangguran, terutama pengangguran dengan lulusan pendidikan tinggi dan pengangguran lulusan SMA/SMK sederajat yang menghadapi ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan pasar kerja.

Dalam hal ini upaya dalam meningkatkan kemampuan para pekerja tanpa keterampilan atau kompetensi khusus untuk melakukan pekerjaannya yaitu dengan memberikan pelatihan, sehingga dengan diberikannya pelatihan dapat menyiapkan tenaga kerja lebih siap untuk bersaing di pasar kerja yang semakin kompleks. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Hidayah (2023) mengatakan bahwa pemerintah juga mempunyai peran upaya untuk mengurangi tingkat pengangguran dengan menyediakan balai pelatihan kerja untuk memberikan keterampilan sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja agar bisa bersaing dan terserap optimal di pasar kerja. Pemerintah Indonesia terus berupaya mengatasi permasalahan ketenagakerjaan dengan mendorong program pelatihan kerja guna menciptakan tenaga kerja yang kompeten.

Program pelatihan kerja merupakan salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan calon tenaga kerja. Salah satu dasar hukum pelaksanaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Indonesia yaitu berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja. Seperti yang termuat dalam peraturan tersebut, menjelaskan bahwa pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan prasyarat di tempat kerja. Upaya pemerintah dalam mendukung penyediaan pelatihan berbasis kompetensi yaitu dengan dibentuknya Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) oleh pemerintah secara nasional pada tiap tiap daerah dengan harapan dapat memberikan keterampilan dan kompetensi kepada calon tenaga kerja di seluruh Indonesia.

Salah satu yang mempunyai kewenangan otonomi daerah dalam penyelenggaraan pelatihan kerja adalah Provinsi Jawa Timur melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dengan membentuk UPT Balai Latihan Kerja (BLK) di beberapa kabupaten/kota Provinsi Jawa Timur. Sebagaimana termuat dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur No 62 Tahun 2018 Tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, menyebutkan bahwa UPT Balai Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas dibidang pelaksanaan pelatihan kerja, pengembangan pengetahuan berdasarkan klaster kompetensi, ketatausahaan dan pelayanan masyarakat.

Keadaan ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Timur memiliki tantangan yang cukup signifikan dalam hal penyerapan tenaga kerja, sebagaimana termuat dalam Dokumen Keadaan Ketenagakerjaan Jawa Timur Agustus Tahun 2024 yang dibuat oleh Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu meyebutkan bahwa, tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang menjadi indikator utama dalam mengukur tenaga kerja yang belum terserap oleh pasar kerja di Jawa Timur, menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran terbuka (TPT) di Jawa Timur sebesar 4,19 persen pada Agustus 2024, kemudian terdapat tantangan besar dalam penyerapan tenaga kerja, terutama bagi lulusan SMK/SMA, serta lulusan perguruan tinggi yang memiliki angka TPT tertinggi masing-masing sebesar 6,81 persen, 6,69 persen, dan 5,33 persen.

Sesuai dengan data keadaan lulusan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur saat ini menunjukkan penyerapan tenaga kerja di Jawa Timur masih belum optimal. Banyak lulusan pendidikan tinggi dan lulusan SMA/SMK yang menghadapi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan di pasar kerja, sehingga memperpanjang waktu tunggu mereka setelah lulus dalam mendapatkan pekerjaan. Kurangnya kompetensi atau keterampilan yang sesuai dengan

kebutuhan pasar kerja menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan tingginya angka pengangguran di Provinsi Jawa Timur mayoritas dari kalangan lulusan sekolah dan perguruan tinggi.

Kemudian, sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan masih menjadi lapangan pekerjaan utama yang menyerap tenaga kerja terbesar di Provinsi Jawa Timur, mencapai 31,46 persen dari total tenaga kerja, dengan peningkatan sebesar 200,95 ribu orang dibanding tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur masih dominan pada sektor tradisional, yang sering kali memiliki produktivitas dan tingkat kesejahteraan yang lebih rendah dengan melakukan pekerjaan tanpa memerlukan keterampilan atau kompetensi khusus oleh para tenaga kerja terkait.

Jika dianalisis dari dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 dalam konteks isu regional, pemerintah Provinsi Jawa Timur mempunyai upaya untuk menyiapkan SDM calon tenaga kerja agar siap bersaing di pasar kerja dengan menginisiasi pelatihan tanda kerja melalui balai latihan kerja. Rencana Pemerintah Provinsi Jawa Timur tersebut dapat direalisasikan melalui adanya UPT Balai Latihan Kerja yang berada dibawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Pada tanggung jawab pengelolaannya, UPT Balai Latihan Kerja di Provinsi Jawa Timur dikelola oleh Kepala UPT di masing-masing daerah, di bawah garis koordinasi dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Dengan adanya UPT Balai Latihan Kerja (BLK).

Salah satu UPT Balai Latihan Kerja (BLK) dibawah Provinsi Jawa Timur yaitu UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto yang memiliki tugas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur di bidang pelaksanaan pelatihan kerja, pengembangan pengetahuan berdasarkan masyarakat klas terkompetensi, ketatausahaan, dan pelayanan masyarakat yang mempunyai wilayah kerja di Kabupaten/Kota Mojokerto dan sekitarnya. Selain itu, UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto dalam pelaksanaannya juga terdapat evaluasi dan pelaporan kepada dinas sesuai dengan fungsinya. Hal ini seperti yang termuat dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur No 62 Tahun 2018 Tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Dengan fenomena ketenagakerjaan di Jawa Timur yang masih memiliki tantangan signifikan dalam hal penyerapan tenaga kerja, maka UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto berupaya menyediakan pelayanan pelatihan kerja berbasis kompetensi kepada penduduk golongan angkatan kerja. Seperti yang termuat dalam laporan kinerja UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto tahun 2023 menyebutkan bahwa langkah strategis yang akan dilakukan yaitu dengan memberikan pelatihan sebagai langkah antisipasi bertambahnya jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), kemudian juga menghubungkan dan mencocokkan kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan di pasar kerja dengan cara penggalian kompetensi yang dibutuhkan di pasar kerja ke depan.

Sebagai bagian dari wilayah metropolitan Gerbangkertosusila di Jawa Timur yang mencakup wilayah Kabupaten Gresik, Kabupaten Bangkalan, Kota dan Kabupaten Mojokerto, Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, dan Kabupaten Lamongan. Dari enam wilayah metropolitan tersebut, UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto merupakan satu satunya UPT Balai Latihan Kerja milik Pemerintah Provinsi yang termasuk dalam wilayah metropolitan Gerbangkertosusilo yang menjalin kerja sama dengan United States Agency for International Development (USAID) yang merupakan badan pemerintah Amerika Serikat yang berfokus pada Pembangunan Internasional, yang mana telah menjalin kerja sama dengan beberapa stakeholder di Indonesia. United States Agency for International Development (USAID) memiliki program terkait penguatan balai latihan kerja yang disebut dengan USAID Partnerships for Productivity (USAID PADU). Program USAID PADU merupakan program penguatan kapasitas pelatihan pada balai latihan kerja dengan sektor swasta atau dunia industri. Dalam program ini USAID PADU melakukan kerja sama dan memilih UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto menjadi salah satu pilot project program USAID PADU.

Dalam memberikan pelayanan pelatihan kerja UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto mempunyai beberapa program kejuruan yaitu, kejuruan teknologi informasi dan komunikasi (teknik komputer dan jaringan, operator komputer, desain grafis), kejuruan teknologi mekanik (las industri, mesin perkakas), kejuruan Otomotif (teknik sepeda motor, teknik kendaraan ringan), kejuruan listrik (instalasi penerangan, programmable logic controller, audio video, teknik refrigerasi domestik, instalasi tenaga, wikel), kejuruan bisnis dan management (administrasi kantor, bahasa Inggris, bahasa Jepang, akuntansi), kejuruan bangunan (furniture, konstruksi baja ringan), kejuruan bangunan (furniture, konstruksi baja ringan), kejuruan pertanian processing (tata boga, pembuatan roti dan kue), dan aneka kejuruan lain yaitu teknik bordir, tata rias dan menjahit.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang berfokus pada efektivitas program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto oleh N. H. Pratiwi & Widiyarta (2023) jurnal penelitian terdahulu disebutkan bahwa, dalam proses pelaksanaan program pelatihan kerja masih terdapat kendala yaitu dari segi fasilitas yang disediakan, dimana masih terdapat beberapa jurusan seperti jurusan teknik las dan pembubutan yang peralatan untuk menunjang pelatihan sudah usang atau tidak layak digunakan dan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan saat ini. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut juga menunjukkan bahwa di Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto masih terdapat kekurangan tenaga kerja yang belum memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan maka dapat berdampak pada kurang optimalnya penyerapan calon tenaga kerja lulusan dari UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto. Antara tenaga kerja dan lapangan kerja yang masih belum optimal ini juga bisa dipicu oleh keterbatasan sarana dan prasarana pelatihan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi masih belum terbaru sebagaimana yang telah digunakan di pada lapangan kerja modern saat ini.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, sehingga peneliti melakukan analisis peran UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto dalam melakukan pengembangan calon tenaga kerja dengan menggunakan pendekatan teori peran oleh Ife & Tesoriero (2008) dalam bukunya yang berjudul Community Development : Altenatif Pengembangan Masyarakat Di Era Globalisasi yang dikelompokkan ke dalam 4 golongan yaitu, peran fasilitatif, peran edukasional, peran representasi dan peran teknis. Hal ini untuk mengetahui lebih dalam terkait peran UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto untuk mengoptimalkan pengembangan kompetensi oleh calon tenaga kerja yang telah menerima pelatihan dari UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto.

2. Literatur Review

2.1 Teori Tenaga kerja

Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan tenaga kerja merupakan semua penduduk yang berumur mulai 15 tahun keatas yang memiliki kemampuan dalam kegiatan pembuatan barang dan penyediaan jasa. Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja merupakan individu yang mampu untuk menghasilkan barang dan/jasa agar dapat menyediakan kebutuhannya sendiri maupun untuk menyediakan kebutuhan masyarakat lain. Sedangkan menurut Syahrial (2020) yaitu setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan telah mencapai usia kerja, dimana usia kerja di Indonesia berlaku antara usia 15 hingga 64 tahun, yang 22 termasuk penduduk yang sedang bekerja, mencari pekerjaan, atau tidak bekerja karena alasan sedang melakukan pendidikan atau sedang menjalankan urusan rumah tangga. Dalam klasifikasi tenaga kerja, seperti yang diungkapkan oleh Putri (2022) terdapat dua kelompok tenaga kerja yaitu kelompok angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja merujuk pada status sudah bekerja, sedang berupaya mendapatkan kerja, atau pengangguran, serta mereka yang siap untuk bekerja kapan saja (Harahap, 2023).

Kemudian menurut Giovanni & Fadli (2020) Angkatan kerja merujuk pada individu yang sedang melakukan aktivitas pembuatan barang dan penyediaan jasa, serta mereka yang berupaya ikut serta dalam aktivitas pembuatan barang dan penyediaan jasa tersebut. Sementara itu, kelompok bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang masih menempuh pendidikan, kemudian yang tidak bekerja karena mengurus rumah tangga, serta kelompok lain yang tidak bekerja namun memperoleh pendapatan. Kemudian menurut Pusat Statistik tahun 2021 yang dikutip dalam jurnal oleh Faelassuffa & Yuliani (2021) penduduk yang tergolong angkatan kerja adalah penduduk yang berusia 15 sampai 64 tahun dan memiliki pekerjaan/semestara tidak bekerja/pengangguran. Kemudian pada penduduk bukan angkatan kerja adalah penduduk yang berusia 15 sampai 64 tahun tetapi masih bersekolah/menjadi pengurus rumah tangga/ melakukan kegiatan lain diluar dari kegiatan pribadi.

Berdasarkan beberapa definisi terkait tenaga kerja yang telah dijelaskan maka dapat dipahami, tenaga kerja yaitu mencakup semua individu dengan berusia 15 tahun ke atas dan memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan produksi pembuatan barang dan penyediaan jasa. Kemudian dalam klasifikasinya, terdapat dua kelompok utama, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja meliputi status yang sedang bekerja, mencari pekerjaan, atau yang sedang menganggur namun siap bekerja, sementara kelompok bukan angkatan kerja mencakup individu yang masih menjalankan pendidikan, mengurus rumah tangga, kemudian juga individu yang terlibat dalam kegiatan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

2.2 Teori Pelatihan Kerja

Dalam konteks pelatihan kerja, Pelatihan dapat diartikan sebagai usaha dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan membekali suatu keterampilan tertentu, pengetahuan, atau sikap yang didapatkan melalui pengalaman untuk meningkatkan produktivitas, menurut Priansa dalam (Lestari & Afifah, 2020). Hal ini sejalan dengan yang telah dijelaskan oleh Parashakti & Noviyanti (2021) pelatihan merupakan kegiatan krusial yang diperlukan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pelatihan dan pengembangan sangatlah diperlukan dalam menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Langkah ini bertujuan untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi tugas tugas yang mungkin belum sepenuhnya mereka kuasai. Menurut Rivai dalam Lestari & Afifah (2020)Terdapat beberapa aspek yang menjadi fokus perhatian terkait peran penting dalam pelatihan kerja yaitu penggunaan biaya dengan efisien dan efektif, pemberian materi pelatihan yang sesuai, memperhatikan prinsip dalam kegiatan pembelajaran, fasilitas yang dibutuhkan, kemampuan serta arah minat peserta, dan kompetensi serta pertimbangan pelatih atau instruktur. Sehingga dengan pelatihan yang berorientasi pada masa sekarang dapat membantu tenaga kerja untuk mempunyai keterampilan serta kemampuan tertentu yang dapat diaplikasikan dalam dunia kerja.

Berdasarkan pengertian dari pelatihan kerja maka dapat dipahami bahwa pelatihan kerja merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan membekali keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dapat meningkatkan produktivitas. Pelatihan berperan krusial dalam mempersiapkan karyawan agar lebih kompeten dan siap menghadapi tugas yang belum dikuasai sepenuhnya. Dengan pelatihan yang tepat dan terarah, tenaga kerja akan memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan yang dibutuhkan di dunia kerja.

2.3 Teori Peran

Seperi yang termuat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), peran adalah perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Kemudian definisi peran oleh Soerjono Soekanto (2002) dalam Rahawarin (2018) diartikan sebagai aspek dinamis dari suatu kedudukan (status). Peran dapat dijalankan

oleh seseorang jika ia menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan posisinya. Hal ini juga dapat diartikan bahwa seorang akan lebih memiliki wewenang dalam menegakkan peraturan dalam kehidupan masyarakat jika memiliki kedudukan (status) yang lebih tinggi (Rahawarin, 2018). Sedangkan menurut Siagian (2003) dalam Usman et al. (2023) mengartikan definisi peran yaitu dimana suatu tempat yang terdapat seseorang didalamnya untuk mencapai suatu tujuan. Salaras dengan definisi peran yang telah dijabarkan, maka peran pemerintah mempunyai arti bahwa adanya keterlibatan pemerintah didalam suatu pembangunan masyarakat dalam sebuah proses kegiatan (Rumawas et al., 2021).

Sedangkan berdasarkan teori peran oleh Ife & Tesoriero (2008) dalam bukunya yang berjudul Community Development “Altenatif Pengembangan Masyarakat Di Era Globalisasi” yang dikelompokkan ke dalam 4 golongan yaitu :

1. Peran Fasilitatif (Fasilitative roles) Peran fasilitatif merupakan peranan dalam memberikan fasilitas, mengakui, menghargai kontribusi dan karya dari individu atau kelompok dengan tujuan dapat meningkatkan sebuah produktivitas. Peran fasilitatif juga meliputi menjadi fasilitator antar masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang ada.
2. Peran Edukasional (Educational roles) Peran edukasional merupakan peran yang bersifat mendidik dengan membeberkan informasi dan pengetahuan kepada masyarakat tertentu. Peran edukasional difokuskan dalam kegiatan yang berhubungan dengan pendidikan untuk meningkatkan kesadaran, memberikan sebuah edukasi, dan atau pelatihan tertentu.
3. Peran Representasi (Representational roles) Peran representasi yaitu peran yang berhubungan dengan interaksi kepada masyarakat, lembaga atau badan yang terlibat langsung demi kepentingan masyarakat kembali.
4. Peran Teknis (Technical roles) Peran teknis mengacu pada kemampuan individu atau kelompok dalam sebuah organisasi dalam melakukan presentasi verbal maupun non verbal, mengelola keuangan dan kemampuan menggunakan teknologi.

Teori peran yang dinyatakan oleh Ife & Tesoriero (2008) digunakan sebagai teori utama dalam analisis penelitian ini, karena teori tersebut mengklasifikasikan peran ke dalam empat golongan yang kemudian menjadi fokus utama penelitian yaitu peran fasilitatif, peran edukasional, peran representasi, dan peran teknis, memiliki relevansi yang mampu menganalisis peran UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto dalam mengembangkan kompetensi calon tenaga kerja.

3. Metode

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Jenis penelitian metode deskriptif kualitatif ini kemudian digunakan dengan tujuan dapat memberikan gambaran komprehensif dan menemukan data secara mendalam terhadap situasi atau proses penelitian terkait Peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto Dalam Mengembangkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja. Sedangkan menurut Bogdan dan Taylor dalam Rodiah & Triyana (2019) mendefinisikan penelitian kualitatif dengan metode kualitatif yaitu sebuah langkah penelitian yang akan memberikan output berupa data deskriptif, dalam bentuk tulisan maupun lisan, dengan mengamati perilaku seseorang. Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, menurut Nursapia (2020) pendekatan deskriptif yaitu dengan menghimpun data penelitian berupa kata-kata, gambar, atau angka. Data yang dihimpun mencakup transkrip dari data hasil wawancara, catatan pada saat turun lapangan, foto dan dokumen yang diambil secara pribadi, serta berbagai jenis data serupa lainnya.

Sumber data adalah asal mula tempat peneliti mendapatkan data dan dokumen yang dibutuhkan untuk menunjang proses penelitian. Lofland dan Lofland menyebutkan bahwa data utama yang digunakan dalam suatu penelitian metode kualitatif yaitu berasal dari informan yang berupa kata dan tindakan. Moeleng dalam Nela (2020) data primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara langsung dari Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto. Informan penelitian dipilih secara snowball sampling dengan bantuan key informan yaitu Kepala UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, dan Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi. Data sekunder didapatkan dari sumber sumber lain untuk memenuhi kebutuhan data penelitian. Data sekunder dapat berupa sebuah jurnal, petunjuk teknis atau petunjuk pelaksanaan, laporan kegiatan, artikel dari media massa, arsip dan lain sebagainya yang memiliki relevansi dengan penelitian terkait peran di Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto.

Teknik menganalisis data dengan model menurut Miles dan Huberman dapat mengorganisasikan data yang paling relevan yang dipakai dalam penelitian ini. Dengan demikian peneliti akan mudah menemukan jawaban dalam penelitian. Menurut Miles dan Huberman dikutip dalam Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa ada tahap penting yang harus dilakukan dalam teknik analisis data meliputi, pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan verifikasi. Dalam pengumpulan data penelitian ini melalui berbagai cara seperti wawancara, observasi, dokumentasi, kajian literatur, dan lain sebagainya. Kemudian data yang diperoleh dari wawancara, observasi, atau dokumen lainnya dipilih untuk memilih informasi yang penting dan relevan. Pada tahap selanjutnya penyajian data dilakukan dalam bentuk matriks, tabel dan narasi yang terstruktur. Tahapan terakhir yaitu dari semua data yang sudah ada melalui tahapan sebelumnya, dipilih dan diolah hingga data tersebut dapat disimpulkan sehingga peneliti dapat memberikan kesimpulan dan rekomendasi terkait penelitian yang telah dilakukan.

4. Hasil & Pembahasan

Hasil analisis dari peran UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto dalam mengembangkan kompetensi calon tenaga kerja berdasarkan pada sumber data berupa pengkajian, wawancara, dan dokumentasi. Dengan adanya UPT Balai Latihan Kerja (BLK), diharapkan peningkatan kompetensi tenaga kerja dapat lebih merata dan memberi kemudahan akses pelayanan pelatihan sehingga tenaga kerja memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan kebutuhan pasar kerja di wilayah Jawa Timur. Sejalan dengan pendapat (Kusnadi et al., 2022) untuk menambah keterampilan dan keahlian calon tenaga kerja karena tuntutan dari dunia kerja pada saat ini mendorong para pencari kerja untuk mengikuti pelatihan kerja. Kajian ini menggunakan analisis teori peran berdasarkan Ife & Tesoriero (2008) untuk menganalisis peran fasilitatif, peran edukasional, peran reprepresentasi, dan peran teknis oleh UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto dalam mengembangkan kompetensi calon tenaga kerja.

Untuk dapat melihat lebih jelas mengenai bagaimana peran UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto dalam mengembangkan kompetensi calon tenaga kerja, peneliti akan menganalisis melalui teori indikator peran oleh Ife & Tesoriero, (2008) sebagai berikut:

4.1 Peran Fasilitatif

Menurut Ife & Tesoriero (2008) mengungkapkan bahwa berbagai peran praktik fasilitatif dapat menjadi penunjang dalam pengembangan masyarakat. Peran fasilitatif UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto dalam pelatihan berbasis kompetensi mencakup berbagai peran praktik fasilitatif mulai dari peran fasilitas mediasi dan negosiasi dengan menyediakan ruang komunikasi terbuka dan netral agar tercapai kesepakatan bersama, dukungan kepada peserta pelatihan diberikan melalui briefing awal, kegiatan Mental Fisik dan Disiplin (MFD), serta pembentukan karakter yang bertujuan menyiapkan peserta menghadapi dunia kerja secara profesional. Selain itu, UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto menetapkan kesepakatan awal terkait hak, kewajiban, dan konsekuensi bagi peserta, guna meminimalisir konflik selama pelatihan. Peran fasilitatif dalam memberikan fasilitas kelompok juga diwujudkan melalui melalui Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dengan Industri Daerah (FKLIPD) serta pemanfaatan materi pelatihan relevan yang sesuai kebutuhan pasar kerja.

Mengkaji dari hasil wawancara, pemanfaatan keterampilan dan sumber daya dilakukan dengan meningkatkan kompetensi instruktur, menyediakan sarana pendukung pelatihan, meskipun masih menghadapi kendala dalam peralatan pelatihan seperti fasilitas peralatan sudah memiliki standar yang bagus tapi masih belum memiliki standar modern dengan yang digunakan di Industri hal ini terjadi karena adanya keterbatasan anggaran untuk memperbarui peralatan pelatihan. Dari sisi internal terkait peran praktik mengorganisasi, pembagian tugas yang jelas antar seksi untuk memastikan efektivitas pengorganisasian pelatihan. Terakhir, komunikasi interpersonal yang baik antara pimpinan, pegawai, instruktur serta, peserta mendorong terciptanya lingkungan organisasi yang kondusif. Secara keseluruhan, peran fasilitatif UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto dalam pengembangan kompetensi calon tenaga kerja bersifat kolaboratif dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

4.2 Peran Edukasional

Peran edukasional dapat diklasifikasikan sebagai peran dalam mendidik calon tenaga kerja yaitu para peserta pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto. Peran edukasional UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto berfokus pada peningkatan kesadaran, pemberian informasi, dan pelaksanaan pelatihan bagi calon tenaga kerja. Dalam memberikan peran praktik kesadaran masyarakat dilaksanakan melalui sosialisasi langsung ke sekolah, instansi, dan perusahaan, serta melalui media sosial seperti Instagram dan website resmi. Informasi terkait program pelatihan disampaikan secara transparan melalui berbagai saluran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber menunjukkan bahwa penyebaran informasi terkait pelatihan kerja terutama dilakukan melalui media sosial, dengan Instagram sebagai saluran utama. Meskipun ada media lain seperti website, Facebook, dan TikTok, perannya masih terbatas. Informasi mengenai pelatihan disampaikan secara terbuka, termasuk persyaratan dan hasil seleksi seperti psikotes dan wawancara yang dibagikan di media sosial. Secara umum, keterbukaan informasi di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto dinilai cukup transparan oleh para peserta. Namun, penyebaran informasi menggunakan media hanya memprioritaskan satu platform media sosial yaitu Instagram dan melalui media non-cetak juga masih belum tersedia secara optimal.

Pelatihan yang diberikan mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan dilengkapi dengan materi soft skill serta adanya pelatihan Mobile Training Unit (MTU) untuk menjangkau masyarakat desa. Dalam memberikan peran praktik pelatihan oleh UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto sudah interaktif dan relevan, masih ada tantangan dalam memberikan peran edukasional seperti dalam memberikan informasi masih didominasi hanya melalui satu saluran media sosial yaitu Instagram. Oleh karena itu, diharapkan penyebaran informasi bisa lebih luas dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat terutama yang memiliki keterbatasan akses terhadap media sosial dengan aktif di berbagai media baik sosial media maupun media cetak.

4.3 Peran Representasi

Peran representasi menurut Jim Ife Dan Frank Tesoriero (2008) merupakan peran dalam melakukan interaksi dengan berbagai pihak demi sebuah kepentingan untuk memberikan manfaat dalam pengembangan masyarakat. UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto menjalankan peran representasi dengan membangun jaringan kerja, memperoleh sumber daya, dan memperluas peluang kerja bagi peserta. Melalui kerja sama dengan industri, program magang instruktur, dan penyediaan fasilitas pelatihan yang memadai, BLK mendukung peningkatan kompetensi peserta. Peran praktik advokasi dijalankan dengan menampung aspirasi dan keluhan peserta melalui berbagai media. Pemanfaatan media sosial dan website digunakan untuk publikasi, pendaftaran, dan interaksi publik, mendukung keterbukaan informasi. Peran humas aktif membangun citra positif melalui promosi, kunjungan sekolah, dan komunikasi publik. Selain itu, UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto juga menerapkan pendekatan pelatihan yang memadukan teori dan praktik untuk meningkatkan keterampilan teknis dan softskill peserta.

4.4 Peran Teknis

Beberapa aspek dalam pengembangan masyarakat memerlukan berbagai keterampilan teknis untuk mendukung prosesnya (Ife & Tesoriero, 2008). Menurut DeCenzo dalam N. Pratiwi et al (2023) mempertimbangkan terkait keterampilan teknis yang dimiliki pegawai merupakan keterampilan inti yang harus dimiliki dalam menyelesaikan tugas khusus. Keterampilan teknis memiliki peran penting dalam pengembangan masyarakat, khususnya dalam mendukung proses pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi. UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto menerapkan berbagai keterampilan teknis untuk mendukung tugas pegawainya, seperti penelitian, penggunaan komputer, presentasi verbal dan non-verbal, serta pengaturan keuangan. Penelitian dilakukan oleh pegawai melalui program magang industri yang melibatkan instruktur untuk menilai relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja. Penggunaan teknologi di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto sudah mulai diterapkan, meskipun masih ada kendala terkait penerapan sistem manual dalam beberapa aspek administratif.

Selain itu, kemampuan komunikasi, baik verbal maupun non-verbal, diperkuat dengan keterampilan menulis untuk menyampaikan informasi yang jelas dan efektif, yang terbukti dalam keberhasilan pengiriman artikel terbaik. Dalam hal pengaturan keuangan, UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto memastikan transparansi dan akuntabilitas melalui aplikasi keuangan daerah maupun pusat. Meskipun pengelolaan keuangan tidak disampaikan langsung kepada peserta, informasi terkait manfaat keuangan yang akan diterima peserta disampaikan secara transparan. Secara keseluruhan, penerapan keterampilan teknis di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto berkontribusi signifikan terhadap efektivitas pelatihan dan mendukung pengembangan kompetensi calon tenaga kerja..

5. Kesimpulan

Peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto dalam mendukung pengembangan kompetensi calon tenaga kerja telah dilaksanakan secara cukup maksimal melalui berbagai aspek peran. Secara fasilitatif, UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto mampu memfasilitasi peserta melalui mediasi, negosiasi, dukungan, serta penguatan keterampilan, yang diperkuat dengan forum kerja sama, pengembangan instruktur, dan manajemen organisasi yang efektif, meskipun masih menghadapi kendala dalam keterbatasan sarana pelatihan. Dari sisi edukasional, UPT Balai Latihan Kerja (BLK) memberikan kontribusi positif melalui peningkatan kesadaran, penyampaian informasi, dan pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yang disertai uji kompetensi, walaupun tantangan seperti keterbatasan media informasi dan peralatan masih perlu dioptimalkan. Pada peran representasi, UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto telah menjalin kerja sama dengan berbagai stakeholder serta memanfaatkan media digital dan promosi aktif untuk memperluas peluang kerja dan membangun citra positif lembaga. Sementara itu, peran teknis dijalankan melalui penguasaan teknologi, komunikasi, dan pengelolaan keuangan yang mendukung relevansi pelatihan dan kesesuaian dengan kebutuhan industri. Secara keseluruhan, keempat peran tersebut saling melengkapi dan menunjukkan bahwa UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto telah berupaya optimal dalam mempersiapkan calon tenaga kerja agar siap bersaing di dunia kerja yang semakin dinamis.

5. Daftar Pustaka

- [1] Faelassuffa, A., & Yuliani, E. (2021). Kajian Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Terhadap Indeks Pembangunan Manusia. *Jurnal Kajian Ruang*, 1(1), 49–61. https://d1wqxts1xzle7.cloudfront.net/83354044/6411-libre.pdf?1649307351=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DKajian_Tingkat_Partisipasi_Angkatan_Kerj.pdf&Expires=1691681090&Signature=YdlrgYx4MkcU68rDrIBUjfoKWhW9tcCiI1vOQBv2uZXCMg6iR7zJvIG7V

- [2] Giovanni, J., & Fadli, M. F. (2020). Analisis Dampak Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Terbukanya Kesempatan Kerja Di Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Integra*, 10(1), 2–14.
- [3] Harahap, A. (2023). KETIDAKSEIMBANGAN ANTARA ANGKATAN KERJA DENGAN KESEMPATAN KERJA BERDASARKAN UU NO. 11 TAHUN 2020. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- [4] Ife, J., & Tesoriero, F. (2008). *Community Development: Alternatif Pengembangan Masyarakat di Era Globalisasi*. Pustaka Pelajar.
- [5] Kusnadi, I. H., Luki, N., & Fajihudin, F. (2022). Efektivitas Penyelengaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*, 3(2), 106–123. <https://doi.org/10.37950/wpaj.v3i2.1228>
- [6] Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- [7] Nela, E. (2020). Implementasi Teknologi Digital untuk Meningkatkan Karakter Kejujuran dan Motivasi Belajar Peserta Didik Dalam Pembelajaran Sejarah. *Historia: Jurnal Pendidik Dan Peneliti Sejarah*, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.17509/historia.v4i1.25943>
- [8] Nursapia, H. (2020). *Penelitian Kualitatif* (H. Sazali (ed.); pertama). Wal ashri Publishing.
- [9] Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- [10] Pratiwi, N., Amang, B., & Sahabuddin, Z. A. (2023). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 150–163. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.207>
- [11] Pratiwi, N. H., & Widiyarta, A. (2023). Effectiveness of Work Training Program Overcoming Unemployment in Job Training Center Mojokerto. *Perspektif*, 12(3), 786–793. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v12i3.7147>
- [12] Putra, G. V. H., & Hidayah, N. (2023). Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, Pendidikan, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja, Upah Minimum Kabupaten/Kota Dan Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Pengangguran Terbuka Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2021. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 149–158. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23731>
- [13] Putri, H. (2022). *Pengaruh Upah Minimum, Pendidikan, dan Jumlah Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Gresik*.
- [14] Rahawarin, Y. (2018). Peran Pemerintah Desa Dalam Mengatasi Konflik Masyarakat Di Desa Kumo Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(6), 71–77.
- [15] Rizqiyah, R. A., & Niswah, F. (2019). *Manajemen Pelatihan Institusional Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Studi pada Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Mojokerto)*. 2, 1–8. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/publika/article/view/27141>
- [16] Rodiah, S., & Triyana, V. A. (2019). Analisis Kemampuan Penalaran Matematis Siswa Kelas IX MTS pada Materi Sistem Persamaan Linear Dua Variabel Berdasarkan Gender. *Jurnal Kajian Pembelajaran Matematika*, 3(1), 1–8. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jkpm>
- [17] Rumawas, V. V., Nayoan, H., & Kumayas, N. (2021). Peran Pemerintah Dalam Mewujudkan Ketahanan Pangan di Kabupaten Minahasa Selatan (Studi Dinas Ketahanan Pangan Minahasa Selatan). *Governance*, 1(1), 1–12.
- [18] Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.
- [19] Syahrial. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ners*, 4(2), 21–29. <https://doi.org/10.31004/jn.v4i2.1022>
- [20] Usman, Y., Yusuf, N., Ayu, D., & Wuryandini, R. (2023). Jurnal Mirai Management Pengelolaan Dana Desa dalam Perspektif Teori Peran. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 41–47.