

Manajemen Strategis Pelatihan Kompetensi di UPTD BLK Kabupaten Bekasi untuk Daya Saing Tenaga Kerja

Nur Yanti¹.

¹Administrasi Publik, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik , Uin Sunan Gunung Djati Bandung , Kota Bandung, Indonesia

Email Korespondensi: nuryanti30032004@gmail.com

Keywords:

*Strategic Management
Competency Based Training
Vocational Education
Workforce Development
Public Policy*

Abstract: *This study aims to analyze the strategic management of competency-based training programs implemented by the Regional Technical Implementation Unit of the Job Training Center (UPTD BLK) in Bekasi Regency. Using a descriptive qualitative method, data were collected through observation, interviews, and documentation. The study reveals that the implementation of competency training at UPTD BLK involves strategic planning, effective resource management, and collaboration with industrial sectors. However, challenges remain in optimizing training outcomes and aligning skills with labor market demands. The findings highlight the importance of strategic implementation to enhance the competitiveness of industrial workforce in regional contexts. This study concludes that the success of vocational training depends not only on curriculum design but also on how strategies are executed and evaluated within the institution.*

Kata Kunci:

Manajemen Strategis
Pelatihan Berbasis
Kompetensi
Pendidikan Vokasional
Pengembangan Tenaga Kerja
Kebijakan Publik

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen strategis dalam pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi yang dijalankan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kabupaten Bekasi. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pelatihan mencakup perencanaan strategis, pengelolaan sumber daya yang efektif, serta kerja sama dengan sektor industri. Namun, masih terdapat tantangan dalam mengoptimalkan hasil pelatihan dan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan pasar kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pelaksanaan strategi yang tepat untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja industri di tingkat daerah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan pelatihan kerja tidak hanya ditentukan oleh

desain kurikulum, tetapi juga oleh bagaimana strategi dijalankan dan dievaluasi secara menyeluruh dalam institusi.

Pendahuluan

Perkembangan globalisasi dan transformasi industri 4.0 telah mendorong pergeseran besar dalam struktur kebutuhan tenaga kerja di berbagai negara, termasuk Indonesia. Revolusi teknologi dan otomatisasi tidak hanya menuntut penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan adaptif, kolaboratif, dan berbasis kompetensi. Di tengah kompetisi yang semakin ketat, negara-negara berkembang seperti Indonesia menghadapi tantangan ganda: menciptakan lapangan kerja yang layak sekaligus menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja nasional maupun internasional. Tantangan ini semakin kompleks karena banyaknya penduduk usia produktif yang belum memiliki kompetensi kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri. Laporan nasional dan regional menunjukkan bahwa angka pengangguran terbuka, terutama dari lulusan SMK dan pelatihan vokasi, masih cukup tinggi. Hal ini menandakan bahwa sistem pelatihan kerja di Indonesia belum sepenuhnya berhasil menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan/pelatihan dengan dunia industri.

Sebagai salah satu wilayah industri strategis di Indonesia, Kabupaten Bekasi menempati posisi penting dalam rantai pasok nasional. Kehadiran ratusan perusahaan besar di sektor manufaktur, otomotif, logistik, hingga jasa konstruksi menandai tingginya permintaan terhadap tenaga kerja terampil. Namun, kondisi ideal ini tidak selalu berbanding lurus dengan kualitas dan kesiapan tenaga kerja lokal. Masih banyak pencari kerja di daerah ini yang tidak memiliki kompetensi sesuai kebutuhan industri, yang mengakibatkan ketimpangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dalam situasi ini, keberadaan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah seperti Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kabupaten Bekasi memiliki peran yang sangat strategis. Lembaga ini menjadi motor pelatihan keterampilan berbasis kompetensi

yang ditujukan bagi pencari kerja, alumni sekolah vokasi, maupun tenaga kerja informal yang ingin meningkatkan kualifikasinya. Namun, efektivitas pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK daerah masih perlu dipertanyakan secara kritis.

Pelatihan berbasis kompetensi (PBK) yang dikembangkan berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) pada dasarnya dimaksudkan untuk menjawab kebutuhan riil industri. Model ini mengharuskan pelatihan disusun secara sistematis, dengan melibatkan perencanaan strategis, penyusunan kurikulum, keterlibatan instruktur kompeten, hingga evaluasi hasil pelatihan. Namun dalam praktiknya, pelatihan sering kali terjebak dalam rutinitas administratif yang tidak dibarengi oleh pendekatan strategis dan adaptif. Sejumlah studi dan temuan lapangan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara pelatihan yang diberikan dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia industri. Keterlibatan sektor industri dalam penyusunan materi pelatihan juga masih minim. Hal ini menyebabkan rendahnya tingkat keterserapan lulusan pelatihan, bahkan tidak sedikit peserta yang kembali menganggur setelah menyelesaikan pelatihan. Maka, penting untuk melihat persoalan ini bukan hanya dari sisi teknis pelatihan, tetapi juga dari cara lembaga pelatihan menerapkan strategi manajemen secara menyeluruh.

Dalam kerangka itulah, teori manajemen strategis menjadi penting untuk dijadikan alat analisis. Menurut Wheelen dan Hunger (2015), manajemen strategis mencakup proses pemindaian lingkungan, formulasi strategi, implementasi strategi, serta evaluasi dan pengendalian. Dari keempat tahap tersebut, implementasi strategi menjadi titik kritis yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah program. Dalam konteks UPTD BLK Kabupaten Bekasi, bagaimana strategi pelatihan kerja dirancang, dijalankan, dan dievaluasi menjadi pertanyaan penting. Hal ini semakin relevan mengingat banyaknya tantangan yang dihadapi di lapangan, seperti keterbatasan fasilitas, kualitas instruktur, kurangnya mitra industri, serta belum adanya sistem pemantauan pasca-pelatihan yang memadai. Oleh karena itu, fokus utama penelitian ini diarahkan untuk memahami secara mendalam bagaimana implementasi strategi pelatihan berbasis kompetensi dilakukan oleh UPTD BLK Kabupaten Bekasi, serta bagaimana dampaknya terhadap kesiapan dan daya saing tenaga kerja di daerah industri tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali secara holistik dan mendalam dinamika implementasi strategi pelatihan kompetensi di lembaga pelatihan milik pemerintah daerah. Dalam pendekatan ini, peneliti tidak berangkat dari pengujian variabel kuantitatif, melainkan berupaya membangun pemahaman menyeluruh mengenai konteks sosial, kebijakan, dan praktik manajerial yang terjadi dalam proses pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Bekasi. Data diperoleh melalui observasi langsung terhadap proses pelatihan, wawancara mendalam dengan instruktur, peserta pelatihan, pengelola program, dan pihak industri, serta studi dokumentasi terhadap kebijakan dan laporan internal. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat terungkap berbagai aspek tersembunyi yang selama ini luput dari evaluasi formal, seperti hambatan implementasi, dinamika koordinasi antar pihak, serta persepsi peserta terhadap efektivitas pelatihan. Penelitian ini juga menempatkan konteks sosial-politik lokal sebagai faktor yang tidak bisa diabaikan dalam memahami bagaimana strategi pelatihan dirumuskan dan dijalankan oleh lembaga pemerintah daerah.

Melalui pemahaman tersebut, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mendeskripsikan praktik manajerial pelatihan, tetapi juga untuk menawarkan refleksi kritis terhadap efektivitas strategi pelatihan kompetensi dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja industri. Hasil dari studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan teori manajemen strategis di sektor publik, serta memperkaya diskursus tentang tata kelola lembaga pelatihan kerja di tingkat lokal. Secara praktis, temuan penelitian ini juga dapat menjadi rujukan penting bagi Dinas Ketenagakerjaan dan UPTD BLK dalam merumuskan kebijakan pelatihan yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berdampak nyata terhadap kesiapan tenaga kerja. Penelitian ini pada akhirnya menjadi bagian dari upaya bersama dalam mendorong terwujudnya ekosistem pelatihan kerja yang berkelanjutan, selaras dengan arah pembangunan sumber daya manusia nasional yang unggul dan berdaya saing tinggi di tengah tantangan global.

Tinjauan Literatur

Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan berbasis kompetensi (PBK) merupakan pendekatan pelatihan kerja yang berfokus pada pencapaian standar kompetensi tertentu yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Model pelatihan ini dikembangkan sebagai respons atas lemahnya kesesuaian antara lulusan pendidikan atau pelatihan dengan kualifikasi kerja yang dituntut di dunia nyata. Dalam kerangka PBK, keberhasilan pelatihan tidak diukur dari banyaknya jam belajar, tetapi dari sejauh mana peserta pelatihan mampu menunjukkan penguasaan keterampilan secara nyata melalui unjuk kerja atau demonstrasi praktik. Di Indonesia, PBK merujuk pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang disusun dan diakui oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Artinya, setiap peserta pelatihan diharapkan dapat menguasai unit-unit kompetensi tertentu dan lulus dalam proses uji kompetensi yang diselenggarakan secara profesional. Oleh karena itu, pelatihan berbasis kompetensi lebih menekankan pada hasil belajar yang terukur, berbasis praktik, dan dapat dipertanggungjawabkan di dunia kerja.

Secara prinsip, pelatihan berbasis kompetensi menempatkan peserta sebagai pusat proses pembelajaran dan menuntut keterlibatan aktif dalam setiap tahapan pelatihan. Kurikulum disusun berdasarkan analisis kebutuhan industri, materi disampaikan secara kontekstual, dan proses pembelajaran berlangsung dengan pendekatan praktik langsung, simulasi, serta evaluasi berbasis performa kerja. Simamora (2004) menyebutkan bahwa PBK merupakan metode yang bersifat progresif karena dapat menyesuaikan dengan perubahan teknologi dan kebutuhan spesifik di sektor industri. Dalam pelaksanaannya, PBK menuntut kesiapan institusi pelatihan dalam menyediakan sarana praktik yang memadai, instruktur yang kompeten dan tersertifikasi, serta sistem evaluasi yang ketat dan objektif. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh peserta, tetapi juga oleh kualitas perencanaan dan manajemen pelatihan secara keseluruhan. Maka dari itu, lembaga pelatihan seperti BLK memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh komponen pelatihan dirancang dan dijalankan sesuai

prinsip PBK, mulai dari desain kurikulum, proses pembelajaran, hingga asesmen kompetensi.

Namun, dalam praktik di lapangan, pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi tidak selalu berjalan mulus. Masih banyak tantangan yang dihadapi oleh lembaga pelatihan pemerintah, termasuk keterbatasan anggaran, ketidaksesuaian kurikulum dengan dinamika industri, dan rendahnya kolaborasi antara BLK dengan mitra industri. Bahkan, dalam beberapa kasus, pelatihan masih dilaksanakan secara konvensional tanpa pendekatan berbasis kompetensi yang kuat. Akibatnya, lulusan pelatihan tidak memiliki daya saing yang cukup ketika masuk ke dunia kerja. Selain itu, pelaksanaan uji kompetensi pun sering kali hanya menjadi formalitas administratif, bukan proses yang benar-benar mencerminkan standar kerja industri. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan PBK tidak hanya bergantung pada konsep dan kebijakan, tetapi pada bagaimana strategi pelatihan benar-benar diimplementasikan dalam kegiatan pelatihan sehari-hari. Oleh karena itu, PBK tidak bisa berdiri sendiri, melainkan harus didukung oleh manajemen strategis yang solid agar benar-benar memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja.

Manajemen Strategis

Manajemen strategis merupakan proses sistematis dalam merancang, menjalankan, dan mengevaluasi keputusan serta tindakan yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuan jangka panjangnya. Konsep ini tidak hanya relevan dalam sektor swasta atau korporasi, tetapi juga memiliki signifikansi besar dalam sektor publik, termasuk lembaga pemerintah seperti Balai Latihan Kerja (BLK). Menurut Wheelen dan Hunger (2015), manajemen strategis adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja jangka panjang organisasi melalui perencanaan yang sistematis, pemantauan, dan evaluasi terhadap faktor internal dan eksternal yang memengaruhi organisasi. Kerangka berpikir strategis sangat dibutuhkan dalam institusi pelatihan kerja agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan tenaga kerja yang dinamis serta tekanan kompetitif dari dunia industri.

Secara umum, manajemen strategis terdiri atas empat tahapan utama: pertama, *environmental scanning* atau pemindaian lingkungan, yang melibatkan identifikasi peluang dan ancaman dari faktor eksternal serta kekuatan dan kelemahan internal organisasi. Kedua, *strategy formulation* atau perumusan strategi, yaitu penyusunan rencana jangka panjang berdasarkan hasil pemindaian lingkungan. Ketiga, *strategy implementation* atau implementasi strategi, yaitu pelaksanaan dari rencana-rencana strategis ke dalam tindakan nyata melalui pengorganisasian sumber daya, pengaturan struktur kelembagaan, dan pengelolaan proses kerja. Keempat, *evaluation and control* atau evaluasi dan pengendalian, yaitu proses pemantauan dan pengukuran hasil strategi yang dijalankan untuk mengetahui efektivitas dan efisiensinya serta melakukan penyesuaian jika diperlukan. Keempat tahapan ini saling berhubungan dan membentuk siklus perencanaan strategis yang berkesinambungan, memungkinkan organisasi untuk terus beradaptasi dengan dinamika lingkungan eksternal dan kebutuhan internalnya.

Dalam konteks lembaga pelatihan kerja milik pemerintah seperti UPTD BLK Kabupaten Bekasi, manajemen strategis memiliki relevansi yang sangat penting. Sebagai lembaga yang bertugas mencetak tenaga kerja terampil, BLK dituntut tidak hanya menjalankan pelatihan secara administratif, tetapi juga merancang dan mengimplementasikan strategi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan dunia industri. *Environmental scanning*, misalnya, penting untuk memastikan bahwa program pelatihan yang disusun benar-benar mencerminkan kebutuhan keterampilan terkini di sektor industri lokal. Selanjutnya, perumusan strategi digunakan untuk menentukan prioritas program pelatihan, alokasi sumber daya, dan sasaran capaian peserta. Namun, yang paling krusial adalah tahapan implementasi strategi, karena pada tahap inilah strategi diuji dalam kenyataan apakah kurikulum benar-benar diajarkan, apakah pelatihan dilakukan dengan pendekatan berbasis kompetensi, dan apakah lulusan dapat diserap oleh pasar kerja.

Dimensi *strategy implementation* menjadi sangat penting karena pada tahap inilah strategi organisasi diaktualisasikan dalam bentuk program kerja konkret. Tahapan ini mencakup pengaturan struktur organisasi, pengelolaan sumber daya manusia, penyesuaian budaya organisasi, serta pengendalian terhadap aktivitas operasional.

Dalam konteks UPTD BLK, implementasi strategi mencakup bagaimana program pelatihan disusun, siapa saja pihak yang terlibat, bagaimana instruktur dilatih dan difasilitasi, serta bagaimana pelatihan tersebut dievaluasi dari waktu ke waktu. Banyak kebijakan pelatihan gagal mencapai tujuannya bukan karena strategi yang dirumuskan buruk, tetapi karena pelaksanaannya tidak efektif di lapangan. Faktor seperti keterbatasan fasilitas, lemahnya koordinasi antar lembaga, kurangnya pelibatan industri, serta evaluasi yang bersifat administratif menjadi tantangan besar dalam tahap implementasi strategi. Maka, fokus pada dimensi ini menjadi krusial dalam mengevaluasi keberhasilan manajemen pelatihan kompetensi di lembaga pemerintah.

Dalam studi ini, manajemen strategis tidak hanya dilihat sebagai kerangka teoritik, tetapi juga sebagai pendekatan analitis untuk memahami efektivitas program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Bekasi. Dengan menggunakan lensa strategi implementasi, peneliti dapat menggali lebih dalam tentang hambatan dan peluang dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi. Pendekatan ini juga memberikan kerangka sistematis untuk menilai bagaimana pelatihan dirancang berdasarkan analisis kebutuhan, bagaimana pelatihan dilaksanakan sesuai kurikulum, dan bagaimana keberhasilannya diukur melalui pelacakan pasca-pelatihan. Dengan demikian, manajemen strategis berfungsi sebagai alat bantu yang sangat penting untuk memahami tidak hanya struktur kelembagaan BLK, tetapi juga kualitas output pelatihan dan kontribusinya terhadap daya saing tenaga kerja lokal.

Peran BLK sebagai Lembaga Pemerintah

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah yang berada di bawah kewenangan Kementerian Ketenagakerjaan maupun Dinas Ketenagakerjaan di tingkat daerah. Sebagai unit pelaksana teknis, BLK memiliki peran strategis dalam memberikan pelatihan berbasis kompetensi kepada masyarakat usia produktif, khususnya bagi pencari kerja dan tenaga kerja yang ingin meningkatkan atau mengalihkan keterampilan. Dalam sistem ketenagakerjaan nasional, keberadaan BLK merupakan salah satu instrumen utama dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM), menanggulangi pengangguran, serta meningkatkan daya saing tenaga

kerja di era global. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi, BLK diwajibkan menyelenggarakan pelatihan yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), dengan struktur pelatihan yang dirancang untuk menjawab kebutuhan pasar kerja secara langsung. Dengan kata lain, BLK bertindak sebagai penghubung antara dunia pendidikan nonformal dan dunia kerja, sekaligus sebagai alat negara dalam menjalankan misi pembangunan ketenagakerjaan.

Meskipun secara kelembagaan peran BLK sangat vital, dalam praktiknya masih terdapat banyak tantangan yang dihadapi oleh lembaga ini, terutama di tingkat daerah. Di satu sisi, BLK dituntut untuk mampu merespons cepat perubahan kebutuhan industri, menyediakan pelatihan yang relevan, dan menghasilkan lulusan yang kompeten. Di sisi lain, banyak BLK yang menghadapi keterbatasan dalam hal anggaran, fasilitas, kualitas instruktur, serta minimnya kerja sama yang strategis dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Dalam konteks UPTD BLK Kabupaten Bekasi daerah yang dikenal sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia tantangan tersebut menjadi semakin kompleks. Tingginya permintaan tenaga kerja terampil tidak selalu dapat dipenuhi oleh lulusan pelatihan, karena masih terdapat kesenjangan antara apa yang diajarkan di BLK dengan standar kerja yang diterapkan oleh industri. Oleh sebab itu, peran BLK tidak hanya sekadar menyelenggarakan pelatihan, tetapi harus mampu menjadi institusi yang adaptif, kolaboratif, dan strategis. Penguatan fungsi BLK sebagai lembaga pemerintah perlu dilakukan melalui peningkatan kapasitas kelembagaan, pembaruan manajemen pelatihan, serta pemanfaatan pendekatan manajemen strategis yang memungkinkan BLK menjalankan fungsinya secara lebih optimal dan relevan dengan perkembangan zaman.

Daya Saing Tenaga Kerja

Daya saing tenaga kerja dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan diri dalam pekerjaan yang relevan dengan tuntutan industri, baik secara lokal, nasional, maupun global. Konsep ini tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga melibatkan kemampuan adaptif, etos

kerja, kedisiplinan, komunikasi, serta penguasaan teknologi dan inovasi. Menurut Porter (1990), daya saing tidak hanya bergantung pada individu semata, melainkan juga ditentukan oleh sistem pendukung seperti pendidikan, pelatihan, kebijakan pemerintah, dan struktur ekonomi. Dalam literatur ketenagakerjaan, daya saing tenaga kerja dikaitkan dengan kualitas sumber daya manusia yang mampu menciptakan nilai tambah dalam proses produksi maupun pelayanan. Negara atau daerah yang memiliki tenaga kerja berdaya saing tinggi cenderung lebih mampu menarik investasi, memperkuat basis industri, dan mencapai pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Oleh karena itu, daya saing bukanlah sesuatu yang terbentuk secara alamiah, tetapi harus dikembangkan melalui intervensi yang sistematis, seperti pelatihan kerja berbasis kompetensi, program peningkatan keterampilan, serta kolaborasi antara pemerintah, lembaga pelatihan, dan dunia usaha.

Dalam konteks Kabupaten Bekasi sebagai wilayah industri padat karya, peningkatan daya saing tenaga kerja menjadi kebutuhan strategis yang tidak bisa ditunda. Persaingan kerja yang ketat, masuknya tenaga kerja dari luar daerah, serta tuntutan dunia industri yang terus berubah mengharuskan tenaga kerja lokal memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai. Di sinilah pelatihan kerja memainkan peran penting, tidak hanya sebagai wahana peningkatan keterampilan, tetapi juga sebagai strategi pembangunan daerah dalam menyiapkan sumber daya manusia unggul. Pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh UPTD BLK diharapkan mampu mencetak tenaga kerja yang siap pakai, tersertifikasi, dan mampu bersaing di pasar kerja industri. Namun, apabila pelatihan tidak disusun dan dijalankan secara strategis, maka hasilnya akan stagnan dan tidak mampu mengimbangi kebutuhan industri yang dinamis. Banyak lulusan pelatihan yang gagal diserap bukan karena mereka tidak belajar, tetapi karena keterampilan yang mereka miliki tidak lagi relevan. Oleh karena itu, untuk membangun daya saing tenaga kerja yang berkelanjutan, diperlukan strategi pelatihan yang responsif terhadap perubahan pasar, berbasis kebutuhan nyata dunia kerja, dan dilengkapi dengan sistem evaluasi yang terukur serta pelacakan alumni (*tracer study*) yang aktif.

Kesenjangan antara Pelatihan dan Kebutuhan Industri

Kesenjangan antara pelatihan dan kebutuhan industri merupakan masalah struktural yang telah lama menjadi perhatian dalam diskursus kebijakan ketenagakerjaan. Istilah *skills mismatch* digunakan untuk menggambarkan kondisi ketika keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja, termasuk lulusan pelatihan, tidak sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Kondisi ini berdampak langsung pada meningkatnya angka pengangguran terdidik dan ketidakefisienan program pelatihan kerja. Banyak peserta pelatihan yang telah menyelesaikan programnya justru tetap sulit memperoleh pekerjaan karena keterampilannya tidak relevan atau terlalu umum. Akibatnya, pelatihan yang seharusnya menjadi solusi justru menjadi beban baru bagi sistem ketenagakerjaan nasional.

Faktor penyebab kesenjangan ini sangat beragam. Di antaranya adalah tidak sinkronnya kurikulum pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja, lemahnya keterlibatan sektor industri dalam penyusunan program pelatihan, serta kurangnya pemutakhiran fasilitas dan teknologi pelatihan yang digunakan. Di banyak lembaga pelatihan, terutama milik pemerintah, kurikulum cenderung statis dan tidak responsif terhadap perubahan teknologi atau tren industri. Selain itu, keterlibatan instruktur yang tidak memiliki pengalaman industri juga memperlebar jarak antara dunia pelatihan dengan dunia kerja yang sesungguhnya. Padahal, kompetensi kerja bukan hanya perkara pengetahuan teknis, tetapi juga penguasaan terhadap alat kerja terbaru, prosedur standar industri, serta soft skills seperti komunikasi, disiplin, dan kerja sama tim.

Dalam konteks UPTD BLK Kabupaten Bekasi yang berada di jantung kawasan industri nasional, kesenjangan ini menjadi semakin kompleks. Industri-industri di wilayah ini membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga tersertifikasi dan mampu beradaptasi dengan sistem produksi modern. Ketika pelatihan yang diberikan oleh BLK tidak berbasis pada pemetaan kebutuhan industri lokal secara tepat, maka lulusan pelatihan sulit terserap di dunia kerja. Penelitian menunjukkan bahwa BLK yang tidak menjalin kemitraan aktif dengan industri cenderung gagal mengarahkan program pelatihan pada keterampilan yang benar-benar dibutuhkan. Oleh karena itu, penyesuaian strategi pelatihan yang berbasis kebutuhan industri

menjadi sangat mendesak, tidak hanya dari sisi kurikulum, tetapi juga dari sisi pengelolaan, kolaborasi, serta sistem evaluasi berbasis hasil kerja nyata.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam terhadap proses implementasi program pelatihan berbasis kompetensi di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi. Penelitian kualitatif menekankan pada pemaknaan terhadap fenomena sosial yang kompleks, bukan pada pengukuran angka atau generalisasi populasi. Oleh karena itu, fokus utama penelitian ini adalah menggambarkan secara menyeluruh bagaimana strategi pelatihan kerja dijalankan, tantangan apa yang dihadapi, serta bagaimana persepsi para pelaku pelatihan terhadap keberhasilan program yang dilaksanakan. Data yang diperoleh tidak dimanipulasi atau dipaksakan sesuai variabel tertentu, melainkan diolah melalui interpretasi mendalam atas dinamika yang ditemukan di lapangan. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat menggali fenomena secara natural, fleksibel, dan sesuai konteks nyata yang dihadapi lembaga pelatihan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi langsung

Peneliti melakukan observasi partisipatif dengan mengamati secara langsung aktivitas pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Bekasi. Observasi ini mencakup proses penyampaian materi, interaksi antara instruktur dan peserta, penggunaan fasilitas praktik, serta alur pelaksanaan uji kompetensi.

2. Wawancara mendalam

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur kepada informan kunci seperti kepala UPTD, staf pelatihan, instruktur, serta peserta pelatihan. Wawancara ini bertujuan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan evaluasi dari para pelaku lapangan mengenai pelaksanaan strategi pelatihan.

3. Studi dokumentasi

Dokumen-dokumen resmi seperti pedoman pelatihan, kurikulum berbasis SKKNI, laporan kegiatan, serta arsip evaluasi pelatihan digunakan sebagai data pendukung. Dokumentasi juga mencakup catatan foto kegiatan pelatihan dan dokumen administratif lainnya untuk memperkuat data primer.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (2014). Model ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menganalisis data secara terus menerus selama proses penelitian berlangsung, bukan hanya setelah data terkumpul seluruhnya. Proses analisis bersifat siklikal, di mana peneliti secara aktif menginterpretasikan data sejak awal pengumpulan hingga tahap akhir verifikasi. Analisis dilakukan dengan mengintegrasikan berbagai jenis data (wawancara, observasi, dan dokumentasi) dalam satu kesatuan interpretasi yang utuh, sesuai dengan prinsip triangulasi dalam penelitian kualitatif. Tujuan utamanya adalah untuk menemukan makna, pola, serta hubungan antar tema yang berkaitan dengan implementasi strategi pelatihan berbasis kompetensi di UPTD BLK Kabupaten Bekasi.

Tahapan pertama yang dilakukan adalah reduksi data, yaitu proses seleksi, penyederhanaan, dan pemfokusan data mentah menjadi informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Dalam tahap ini, peneliti membaca ulang transkrip wawancara, mencatat temuan penting dari observasi lapangan, serta mengidentifikasi bagian dokumen yang mendukung. Reduksi data juga dilakukan melalui proses koding, yaitu pemberian label atau kategori terhadap kutipan-kutipan atau catatan lapangan yang memiliki makna spesifik. Misalnya, kutipan yang berkaitan dengan kendala fasilitas pelatihan dikodekan sebagai "hambatan operasional," sementara kutipan mengenai peran instruktur dikodekan sebagai "strategi pelaksanaan." Koding ini membantu peneliti untuk mengorganisasi data secara sistematis dan mempermudah pengelompokan informasi ke dalam tema-tema analisis.

Tahapan berikutnya adalah penyajian data, yaitu proses menyusun data yang telah direduksi ke dalam bentuk narasi deskriptif yang terstruktur. Penyajian ini bertujuan untuk menunjukkan keterkaitan antar informasi, mengungkap dinamika sosial yang muncul di lapangan, serta menjelaskan konteks implementasi strategi pelatihan dengan cara yang mudah dipahami. Dalam tahap ini, peneliti menggunakan kutipan langsung dari informan, deskripsi rinci hasil observasi, dan kutipan isi dokumen sebagai pendukung interpretasi data. Penyajian data disusun berdasarkan tema-tema yang telah dikembangkan sebelumnya, seperti perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, peran instruktur, kerja sama dengan industri, serta dampaknya terhadap daya saing peserta.

Tahap terakhir dalam teknik analisis ini adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan tidak ditarik secara instan, melainkan dibangun secara bertahap seiring dengan proses pengolahan data yang terus berlangsung. Peneliti merefleksikan kembali semua temuan yang telah terkumpul dan disajikan, lalu menarik generalisasi yang bersifat kontekstual yakni hanya berlaku sesuai ruang dan waktu penelitian. Untuk menghindari bias atau kesalahan interpretasi, dilakukan verifikasi melalui triangulasi data, yaitu dengan membandingkan informasi dari berbagai teknik pengumpulan data (observasi, wawancara, dokumentasi) dan dari berbagai sumber (kepala UPTD, instruktur, peserta). Proses ini memperkuat validitas dan kredibilitas hasil analisis, serta memastikan bahwa kesimpulan yang diambil benar-benar mencerminkan kenyataan di lapangan, bukan sekadar asumsi peneliti.

Dengan mengikuti tahapan analisis yang sistematis ini, penelitian mampu menghasilkan temuan yang mendalam dan berlandaskan pada bukti empiris yang kuat. Teknik analisis ini memungkinkan peneliti untuk menggambarkan secara utuh bagaimana strategi pelatihan dilaksanakan, apa saja tantangan yang dihadapi, serta bagaimana pelatihan berdampak terhadap kesiapan tenaga kerja di sektor industri. Model analisis ini juga sejalan dengan tujuan pendekatan kualitatif, yaitu membangun pemahaman kontekstual terhadap fenomena sosial berdasarkan pengalaman dan perspektif para pelakunya.

Hasil Penelitian

Kesiapan Program Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan program pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi secara umum telah dirancang melalui proses perencanaan yang terstruktur, meskipun dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kekurangan teknis. Perencanaan program pelatihan dilakukan setiap awal tahun dengan mengacu pada kalender pelatihan tahunan dan ditetapkan berdasarkan rapat koordinasi internal lembaga. Dalam proses perencanaan ini, pihak pengelola memperhatikan berbagai sumber informasi seperti data kebutuhan tenaga kerja dari Dinas Ketenagakerjaan, animo masyarakat terhadap kejuruan tertentu, serta tren industri lokal. Namun demikian, penetapan jenis kejuruan pelatihan sebagian besar masih berdasarkan kebiasaan tahunan dan belum sepenuhnya berbasis data pemetaan pasar kerja terkini. Akibatnya, terdapat potensi ketidaksesuaian antara pelatihan yang ditawarkan dengan keterampilan spesifik yang sedang dibutuhkan oleh industri di wilayah Bekasi.

Selain perencanaan, kesiapan program pelatihan juga tercermin dari penyusunan kurikulum pelatihan yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). UPTD BLK Kabupaten Bekasi menggunakan acuan resmi dari BNSP dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) sebagai dasar dalam menetapkan unit-unit kompetensi yang harus dicapai oleh peserta pelatihan. Kurikulum disusun dengan memperhatikan keseimbangan antara pembelajaran teori dan praktik, serta dirancang agar pelaksanaan pelatihan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, yaitu antara 30 hingga 45 hari kerja tergantung pada kejuruan. Meski demikian, dalam implementasinya ditemukan bahwa modul pelatihan pada beberapa kejuruan masih bersifat umum dan belum sepenuhnya menyesuaikan dengan perkembangan teknologi terkini di dunia industri. Hal ini menjadi tantangan tersendiri karena lulusan pelatihan diharapkan dapat langsung bekerja di sektor industri dengan standar kompetensi yang terus berubah secara dinamis.

Kesiapan sumber daya manusia (SDM) juga menjadi faktor penentu dalam keberhasilan program pelatihan. Berdasarkan hasil temuan di lapangan, UPTD BLK Kabupaten Bekasi memiliki beberapa instruktur tetap yang berasal dari latar belakang pendidikan vokasi dan pengalaman teknis. Namun, tidak semua instruktur memiliki sertifikasi kompetensi sesuai dengan kejuruan yang diajarkan. Untuk mengatasi keterbatasan tersebut, pihak UPTD melakukan kerja sama dengan instruktur eksternal melalui sistem kontrak kerja. Walaupun langkah ini dinilai efektif dalam menutupi kekurangan SDM, keberlanjutan dan konsistensi kualitas pengajaran menjadi tantangan tersendiri. Selain itu, pengelola program dan tenaga administrasi juga memiliki peran penting dalam menyiapkan logistik pelatihan, mulai dari pengadaan bahan praktik, pelaporan kehadiran peserta, hingga pengelolaan administrasi evaluasi. Kinerja tim internal yang solid sangat berpengaruh terhadap kelancaran pelatihan dari awal hingga akhir.

Kesiapan program pelatihan juga sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sarana dan prasarana. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar ruang pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Bekasi sudah dilengkapi dengan alat praktik dan media pembelajaran yang sesuai standar pelatihan kejuruan. Namun, terdapat beberapa kejuruan yang mengalami keterbatasan dalam hal alat praktik dan bahan habis pakai, sehingga kegiatan pelatihan tidak selalu bisa berjalan optimal. Beberapa peralatan mengalami kerusakan ringan dan belum dapat segera diperbaiki karena keterbatasan anggaran. Selain itu, pengelolaan ruang pelatihan dan gudang logistik juga masih dilakukan secara manual, yang berisiko menimbulkan ketidakteraturan distribusi alat dan bahan. Keterbatasan ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum kesiapan fisik telah terpenuhi, namun aspek pemeliharaan dan pembaruan alat masih memerlukan perhatian lebih lanjut dari pihak pengelola.

Terakhir, kesiapan program pelatihan juga dapat dilihat dari relevansi antara jenis kejuruan yang ditawarkan dengan kebutuhan industri lokal. Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi, terlihat bahwa UPTD BLK Kabupaten Bekasi telah berupaya menyesuaikan program pelatihannya dengan sektor unggulan di wilayahnya, seperti otomotif, logistik, dan teknik listrik. Namun, belum terdapat sistem pemetaan

kebutuhan industri yang dilakukan secara berkala dan sistematis, sehingga penyusunan kejuruan pelatihan masih bersifat general. Kerja sama dengan dunia industri dalam bentuk forum komunikasi atau penyusunan kurikulum bersama juga belum terjalin secara optimal. Padahal, keterlibatan industri sangat penting untuk menjamin bahwa lulusan pelatihan benar-benar memiliki keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Oleh karena itu, meskipun secara kelembagaan UPTD BLK telah memiliki struktur dan prosedur pelatihan yang baik, peningkatan sinergi dengan sektor industri mutlak diperlukan agar program pelatihan yang diselenggarakan benar-benar efektif dan berdampak pada peningkatan daya saing tenaga kerja.

Tabel 1. Kesiapan Program Pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Bekasi

Aspek Kesiapan	Keterangan Temuan
Perencanaan Program	Perencanaan disusun secara sistematis namun belum berbasis pemetaan pasar kerja yang mutakhir.
Kurikulum & SKKNI	Kurikulum telah mengacu pada SKKNI namun masih bersifat umum dan belum mengikuti tren industri terkini.
SDM Instruktur & Pengelola	Tersedia instruktur tetap dan kontrak, namun belum semuanya bersertifikasi. Pengelola aktif dalam logistik dan pelaporan.
Sarana & Prasarana	Fasilitas praktik memadai namun terdapat alat yang rusak dan bahan praktik yang terbatas.
Kesesuaian dengan Kebutuhan Industri	Jenis kejuruan pelatihan belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dunia industri. Belum ada forum kolaborasi industri.

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2025

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa kesiapan program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Bekasi mencakup lima aspek utama, yaitu perencanaan program, kurikulum berbasis SKKNI, sumber daya manusia instruktur dan pengelola, sarana dan prasarana pelatihan, serta kesesuaian dengan kebutuhan industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun secara administratif perencanaan program telah disusun secara sistematis, prosesnya masih belum berbasis pada analisis kebutuhan industri yang aktual dan dinamis. Kurikulum telah mengacu pada standar nasional, tetapi belum sepenuhnya responsif terhadap perkembangan teknologi dan spesifikasi kerja industri masa kini. Dari sisi SDM, keberadaan instruktur tetap dan kontrak menunjukkan komitmen dalam pemenuhan tenaga pengajar, namun masih terdapat kekurangan dalam hal sertifikasi dan pemerataan kompetensi antar instruktur.

Sementara itu, ketersediaan sarana dan prasarana pelatihan cukup memadai, meskipun beberapa jurusan mengalami keterbatasan alat praktik dan bahan habis pakai. Aspek paling menonjol adalah belum optimalnya keterhubungan antara program pelatihan dengan kebutuhan industri di sekitar Bekasi, ditandai dengan belum terbentuknya forum komunikasi atau mekanisme pemetaan kebutuhan yang terintegrasi. Dengan demikian, tabel tersebut menggambarkan bahwa kesiapan program pelatihan di BLK telah berjalan, namun masih memerlukan penguatan terutama dalam aspek kolaboratif dan adaptif terhadap kebutuhan pasar kerja.

Pelaksanaan Program Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Bekasi dilaksanakan sesuai dengan kalender pelatihan tahunan yang telah ditetapkan oleh tim pelaksana. Setiap pelatihan dijalankan dalam satuan waktu antara 30 hingga 45 hari kerja, tergantung pada jenis jurusan yang diambil peserta. Program pelatihan dilaksanakan dalam bentuk tatap muka secara langsung, dan dibagi menjadi dua bentuk utama: sesi teori di ruang kelas dan sesi praktik di bengkel kerja. Sebelum pelatihan dimulai, peserta mengikuti pembekalan awal berupa orientasi mengenai jadwal, aturan pelatihan, sistem penilaian, serta informasi umum terkait BLK.

Penelusuran data menunjukkan bahwa pengelola telah membuat pembagian waktu yang cukup proporsional antara teori dan praktik, meskipun pada beberapa jurusan, praktik mendapat porsi waktu yang lebih dominan sesuai dengan tuntutan kompetensi kerja lapangan.

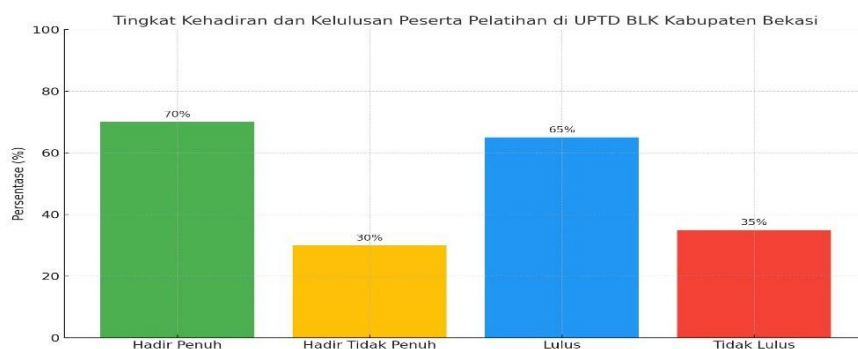
Pelaksanaan di ruang kelas difokuskan pada pemberian materi dasar terkait jurusan, seperti teori kelistrikan, keselamatan kerja, pengenalan alat, dan pengukuran. Sementara sesi praktik diselenggarakan di bengkel atau laboratorium sesuai jurusan, di mana peserta langsung menangani alat dan bahan kerja sesuai dengan standar industri. Instruktur menerapkan metode demonstrasi terlebih dahulu sebelum peserta melakukan praktik secara mandiri. Metode pembelajaran aktif berbasis unjuk kerja ini membuat peserta lebih cepat memahami materi dan langsung menerapkannya dalam konteks dunia kerja. Namun demikian, hasil observasi menunjukkan bahwa pelaksanaan praktik pada beberapa jurusan terkendala oleh keterbatasan alat dan bahan, sehingga peserta harus menunggu secara bergiliran. Hal ini sedikit mengurangi efektivitas waktu pelatihan, khususnya pada jurusan seperti otomotif dan las.

Instruktur memiliki peran yang sangat sentral dalam pelaksanaan pelatihan. Berdasarkan wawancara, sebagian besar instruktur sudah berpengalaman di bidangnya, baik sebagai praktisi maupun sebagai pengajar. Mereka tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga membimbing peserta dalam praktik langsung dan memberi masukan teknis yang bersifat personal. Dalam proses pembelajaran, instruktur berusaha menyesuaikan materi dengan kebutuhan industri lokal serta membagikan pengalaman lapangan kepada peserta. Meskipun demikian, terdapat variasi dalam kemampuan instruktur, terutama antara instruktur tetap dan kontrak. Instruktur tetap umumnya lebih memahami budaya kerja di BLK dan memiliki pendekatan yang lebih sistematis, sementara instruktur kontrak cenderung lebih teknis tetapi kurang dalam aspek pedagogik. Kekompakan dan koordinasi antar instruktur juga menjadi salah satu indikator keberhasilan proses pelatihan secara keseluruhan.

Dalam aspek kedisiplinan peserta, BLK menerapkan sistem absensi ketat yang dicatat harian oleh pengelola. Peserta yang hadir di bawah batas minimal kehadiran tidak diperkenankan mengikuti ujian akhir maupun memperoleh sertifikat pelatihan. Selain

absensi, peserta juga diwajibkan mengenakan seragam, menjaga kerapian, dan mengikuti aturan tata tertib pelatihan. Berdasarkan dokumentasi harian, sebagian besar peserta menunjukkan semangat tinggi dalam mengikuti pelatihan, meskipun pada minggu-minggu awal pelatihan masih ditemukan ketidakhadiran yang disebabkan oleh alasan pekerjaan informal atau urusan keluarga. Pihak BLK merespons hal ini dengan memberikan pengarahan rutin setiap pagi dan pendekatan persuasif dari pengelola pelatihan. Kedisiplinan dianggap sebagai bagian dari pembentukan sikap kerja peserta, bukan hanya sebagai syarat administratif.

Proses evaluasi selama pelaksanaan pelatihan dilakukan melalui ujian tengah dan akhir, baik dalam bentuk tertulis maupun praktik. Selain itu, instruktur juga melakukan evaluasi harian berdasarkan performa peserta saat praktik, termasuk penguasaan alat, penyelesaian tugas, dan sikap kerja. Hasil evaluasi tersebut kemudian didiskusikan secara internal antara instruktur dan pengelola sebagai dasar pemberian sertifikat pelatihan. Beberapa instruktur juga memberikan tugas proyek kecil di akhir pelatihan sebagai bentuk integrasi dari semua kompetensi yang telah dipelajari. Dari dokumentasi nilai yang dihimpun, sebagian besar peserta mampu menyelesaikan pelatihan dengan baik dan memenuhi standar kelulusan. Namun, terdapat pula beberapa peserta yang dinyatakan tidak lulus karena tidak mampu mengikuti praktik dengan optimal atau tidak memenuhi kehadiran minimal. Hal ini menunjukkan bahwa proses pelaksanaan pelatihan dijalankan dengan sistem evaluasi yang cukup ketat dan bertahap.



Gambar 1. Tingkat Kehadiran dan Kelulusan Peserta dalam Pelaksanaan Program Pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Bekasi

Sumber: Hasil Dokumentasi dan Observasi Peneliti, 2025

Gambar 1 memberikan gambaran umum mengenai bagaimana tingkat kehadiran dan keberhasilan peserta dalam mengikuti pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Bekasi dapat mencerminkan dinamika keterlibatan peserta selama proses pelatihan berlangsung. Dari hasil observasi dan dokumentasi pelatihan, sebagian besar peserta menunjukkan tingkat kehadiran yang baik dan mengikuti rangkaian pelatihan secara penuh. Hal ini menunjukkan adanya komitmen dan antusiasme dari para peserta terhadap pelatihan yang mereka ikuti. Namun, tidak semua peserta mampu mempertahankan tingkat kehadiran yang konsisten. Beberapa di antaranya menghadapi kendala pribadi dan sosial, seperti pekerjaan informal yang tidak bisa ditinggalkan, kewajiban keluarga, dan jarak tempuh ke lokasi pelatihan yang cukup jauh. Situasi ini menunjukkan bahwa kehadiran peserta dalam pelatihan bukan hanya persoalan teknis, tetapi juga berkaitan erat dengan kondisi sosial-ekonomi mereka. Oleh karena itu, pelatihan berbasis kompetensi perlu mempertimbangkan aspek dukungan non-teknis bagi peserta agar pelatihan berjalan secara inklusif dan efektif.

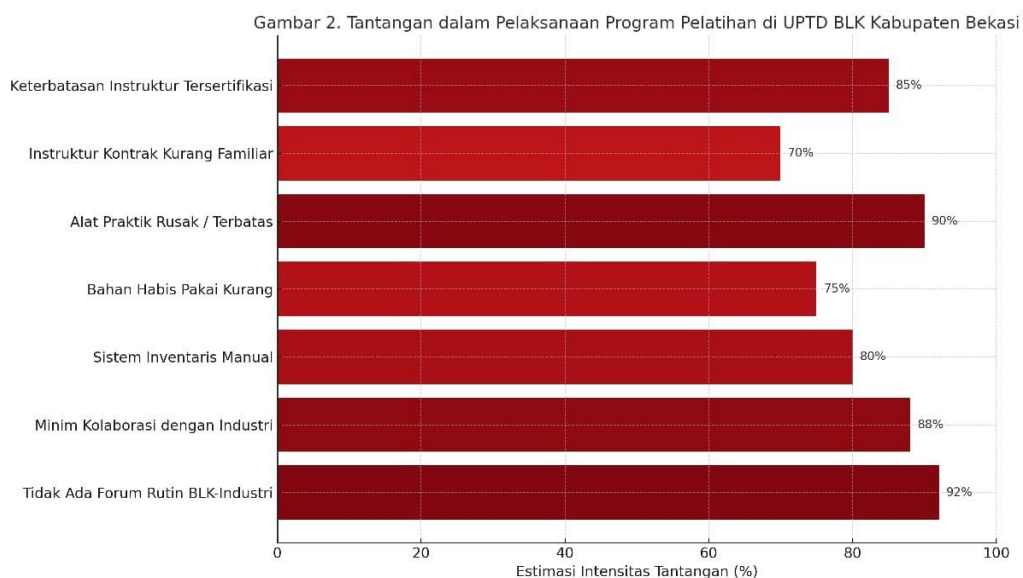
Sementara itu, keberhasilan peserta dalam menyelesaikan pelatihan menunjukkan adanya keragaman dalam pencapaian kompetensi. Hasil wawancara dengan instruktur mengungkap bahwa peserta yang aktif hadir dan mengikuti praktik secara konsisten cenderung memiliki pemahaman materi yang lebih baik dan lebih siap menghadapi uji kompetensi di akhir pelatihan. Sebaliknya, peserta yang mengalami hambatan dalam proses belajar baik karena keterbatasan dasar pengetahuan, ketidaksesuaian latar belakang, maupun kurangnya kesiapan fisik dan mental cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pelatihan secara optimal. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh struktur program yang sudah disiapkan oleh lembaga, tetapi juga sangat bergantung pada kesiapan individu peserta dalam mengikuti seluruh rangkaian kegiatan secara aktif. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan perlu disertai pendekatan pembinaan yang lebih personal, agar semua peserta, dengan berbagai latar belakangnya, mendapatkan kesempatan yang adil untuk berkembang dan menyerap keterampilan yang dilatihkan.

Tantangan dalam Pelaksanaan Program Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi

Pelaksanaan program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Bekasi tidak terlepas dari sejumlah tantangan yang memengaruhi efektivitas dan keberlangsungan kegiatan pelatihan secara keseluruhan. Salah satu tantangan utama yang ditemukan dalam penelitian ini adalah keterbatasan sumber daya manusia, khususnya instruktur pelatihan. Dari hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa belum semua kejuruan memiliki instruktur tetap yang tersertifikasi di bidang yang diajarkan. Hal ini menyebabkan pengelola harus merekrut instruktur eksternal dengan sistem kontrak, yang walaupun membantu dari segi jumlah, namun tidak selalu menjamin keberlanjutan mutu pengajaran. Instruktur kontrak umumnya memiliki keterbatasan dalam memahami karakteristik peserta serta budaya kerja internal BLK, yang berdampak pada kurang optimalnya proses transfer pengetahuan dan keterampilan. Ketimpangan ini juga memperbesar beban kerja bagi instruktur tetap yang jumlahnya terbatas, apalagi ketika mereka harus mengelola lebih dari satu kelas dalam periode yang bersamaan.

Tantangan berikutnya adalah keterbatasan sarana dan prasarana pendukung kegiatan pelatihan. Berdasarkan hasil observasi, beberapa kejuruan mengalami kendala berupa alat praktik yang rusak, bahan habis pakai yang tidak mencukupi, serta belum meratanya distribusi alat di setiap kelas pelatihan. Pada kejuruan seperti teknik otomotif, listrik, dan pengelasan, kebutuhan terhadap peralatan yang memadai sangat penting karena sebagian besar pembelajaran dilakukan melalui praktik langsung. Ketika alat yang tersedia tidak mencukupi atau harus digunakan secara bergiliran, peserta tidak dapat memperoleh pengalaman praktik secara penuh. Hal ini berdampak pada keterbatasan jam latihan individu dan menurunkan kualitas hasil pelatihan. Selain itu, sistem pengelolaan logistik dan inventarisasi barang yang masih dilakukan secara manual juga berisiko menimbulkan keterlambatan dalam pengadaan peralatan maupun bahan pelatihan. Kurangnya sistem digitalisasi atau aplikasi manajemen inventaris memperlambat proses respon terhadap kebutuhan mendesak yang muncul selama pelatihan berlangsung.

Tantangan ketiga yang tidak kalah penting adalah lemahnya kolaborasi antara UPTD BLK dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Dalam konteks Kabupaten Bekasi yang merupakan salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia, keterlibatan industri seharusnya menjadi bagian integral dalam pelaksanaan pelatihan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama yang terjalin masih bersifat sporadis dan tidak terstruktur. Tidak ada forum rutin atau pertemuan berkala antara BLK dan pelaku industri dalam menyusun kurikulum, menyelaraskan kebutuhan keterampilan, atau menyediakan tempat praktik lapangan bagi peserta. Ketidadaan mekanisme umpan balik langsung dari industri menyebabkan pelatihan cenderung bersifat umum dan kurang responsif terhadap dinamika keterampilan yang dibutuhkan pasar kerja. Akibatnya, meskipun pelatihan telah dilaksanakan secara administratif, kualitas output yang dihasilkan belum sepenuhnya selaras dengan ekspektasi dunia industri, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja lulusan BLK.



Gambar 2. Tantangan dalam Pelaksanaan Program Pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Bekasi

Sumber: Hasil Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi Penelitian Lapangan, 2025

Gambar 2 menggambarkan representasi visual terhadap berbagai tantangan utama yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi di UPTD BLK Kabupaten Bekasi. Meskipun gambar ini menyajikan estimasi intensitas secara visual, pendekatan ini tetap digunakan sebagai bentuk ilustrasi temuan kualitatif berdasarkan hasil wawancara mendalam dan observasi lapangan. Salah satu tantangan yang paling menonjol adalah keterbatasan tenaga instruktur yang bersertifikasi. Dalam pelaksanaannya, tidak semua kejuruan diampu oleh instruktur tetap yang memiliki sertifikat keahlian profesional. Hal ini menyebabkan pihak BLK harus melibatkan instruktur kontrak yang meskipun berpengalaman di lapangan, namun tidak selalu memiliki pemahaman yang utuh mengenai pendekatan pembelajaran, nilai-nilai kedisiplinan, maupun budaya kerja di lingkungan BLK. Instruktur eksternal cenderung kuat secara teknis, namun pendekatannya kepada peserta sering kali tidak seragam, terutama dalam penyesuaian dengan latar belakang peserta yang sangat beragam. Ketimpangan kualitas antar instruktur ini berdampak langsung pada keberhasilan proses transfer keterampilan.

Selain tantangan sumber daya manusia, pelaksanaan pelatihan juga dihadapkan pada persoalan sarana dan prasarana. Berdasarkan temuan lapangan, sebagian besar kejuruan menghadapi keterbatasan alat praktik, baik dalam hal kuantitas maupun kondisi fungsional. Alat-alat praktik yang rusak atau tidak tersedia dalam jumlah cukup menyebabkan peserta harus melakukan kegiatan praktik secara bergiliran. Hal ini menurunkan efektivitas proses pelatihan dan membuat peserta tidak memperoleh jam latihan individu yang memadai. Bahan habis pakai seperti logam untuk pengelasan, kabel untuk listrik, dan kain untuk menjahit juga sering kali tidak tersedia secara konsisten, yang mengakibatkan keterlambatan praktik. Lebih jauh lagi, sistem inventarisasi dan logistik masih dijalankan secara manual. Ketika permintaan bahan atau alat baru dilakukan, sering kali prosesnya tidak cepat karena tidak adanya sistem digital yang mempermudah pengelolaan stok barang. Temuan ini memperlihatkan bahwa persoalan administratif dan teknis saling terkait, dan memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas pengalaman belajar peserta.

Tantangan besar lainnya datang dari hubungan eksternal, yakni lemahnya kolaborasi antara UPTD BLK dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Berdasarkan wawancara dengan pengelola BLK dan analisis dokumen, hingga saat ini belum terbentuk forum komunikasi rutin atau mekanisme yang menjamin keterlibatan aktif pihak industri dalam perencanaan maupun pelaksanaan pelatihan. Akibatnya, program pelatihan cenderung dirancang berdasarkan persepsi internal lembaga dan bukan berdasarkan kebutuhan spesifik pasar kerja. Hal ini menyebabkan terjadinya ketimpangan antara keterampilan yang dimiliki peserta pelatihan dengan keterampilan yang benar-benar dibutuhkan oleh industri. Ketiadaan kerja sama yang kuat juga berdampak pada minimnya kesempatan peserta untuk melakukan magang industri atau praktik kerja nyata yang berbasis pengalaman lapangan. Dengan demikian, gambar ini tidak sekadar menunjukkan banyaknya tantangan, tetapi juga menggambarkan bahwa kompleksitas hambatan yang dihadapi BLK tidak dapat diselesaikan secara parsial, melainkan memerlukan strategi manajemen yang holistik, kolaboratif, dan berorientasi pada keberlanjutan.

Evaluasi dan Tindak Lanjut Program Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi

Evaluasi program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Bekasi dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan selama proses pelatihan berlangsung. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak pengelola serta instruktur, diketahui bahwa evaluasi tidak hanya difokuskan pada hasil akhir pelatihan, tetapi juga mencakup penilaian harian terhadap keterlibatan peserta dalam kelas, keaktifan dalam praktik, kedisiplinan, serta sikap kerja. Setiap instruktur memiliki catatan individu terkait perkembangan peserta dan melakukan penilaian berdasarkan indikator sederhana yang disesuaikan dengan standar kurikulum masing-masing kejuruan. Evaluasi ini juga digunakan sebagai alat refleksi bagi pengelola dan instruktur untuk memperbaiki metode pelatihan secara berkala. Misalnya, jika banyak peserta mengalami kesulitan memahami materi praktik, maka instruktur akan menyesuaikan pendekatan pengajarannya agar lebih aplikatif dan mudah dipahami.

Selain evaluasi proses, pelatihan juga diakhiri dengan evaluasi hasil berupa ujian teori dan praktik. Ujian teori biasanya dilakukan dalam bentuk soal tertulis atau lisan, sementara ujian praktik dilakukan langsung di bengkel atau ruang kerja dengan instrumen kerja nyata. Peserta dinilai berdasarkan ketepatan prosedur kerja, kemampuan menggunakan alat, kualitas hasil kerja, serta efisiensi waktu. Bagi peserta yang lulus, akan diberikan sertifikat pelatihan yang menjadi syarat untuk mengikuti uji kompetensi resmi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Namun, tidak semua peserta dapat langsung mengikuti uji kompetensi lanjutan, karena terbatasnya skema uji yang tersedia dan faktor biaya. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun sistem evaluasi teknis telah berjalan, akses terhadap pengakuan formal dalam bentuk sertifikasi masih menjadi tantangan tersendiri bagi sebagian peserta, terutama yang berasal dari latar belakang ekonomi menengah ke bawah.

Tindak lanjut pasca pelatihan juga menjadi fokus penting dalam sistem manajemen pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Bekasi. Salah satu bentuk tindak lanjut yang dilakukan adalah pelacakan alumni atau tracer study untuk mengetahui sejauh mana lulusan pelatihan terserap di dunia kerja. Namun, berdasarkan informasi dari pengelola, sistem tracer study ini masih bersifat manual dan belum terintegrasi dalam sistem digital yang rapi. Data alumni masih dikumpulkan melalui form kertas atau komunikasi personal via telepon dan pesan singkat. Akibatnya, validitas dan kontinuitas data alumni menjadi terbatas. Padahal, keberadaan data alumni sangat penting tidak hanya untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan, tetapi juga untuk mengembangkan strategi peningkatan mutu program dan menjalin relasi dengan industri berdasarkan riwayat penyerapan lulusan.

Dalam hal tindak lanjut eksternal, UPTD BLK telah mencoba membangun jejaring dengan perusahaan-perusahaan lokal serta Dinas Ketenagakerjaan untuk membuka peluang kerja bagi lulusan. Beberapa perusahaan memang menjalin kerja sama informal dengan pihak BLK dan sesekali membuka rekrutmen terbatas bagi peserta terbaik dari pelatihan. Namun, kerja sama ini belum dibakukan dalam bentuk nota kesepahaman yang mengikat, sehingga keberlanjutan penyaluran tenaga kerja masih sangat bergantung pada hubungan personal antar pihak. Selain itu, BLK juga belum memiliki sistem

informasi pasar kerja yang dapat diakses peserta secara rutin untuk mengetahui lowongan kerja yang relevan dengan kejuruan mereka. Dengan demikian, upaya tindak lanjut yang sudah ada perlu diperkuat melalui strategi kolaboratif yang lebih sistematis dan berbasis data, agar pelatihan benar-benar mampu menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai dan terserap secara berkelanjutan di dunia industri.

Tabel 2. Evaluasi dan Tindak Lanjut Pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Bekasi

Aspek	Penjelasan Temuan Lapangan
Evaluasi Harian	Dilakukan oleh instruktur selama pelatihan berlangsung. Fokus pada keaktifan peserta, pemahaman materi, kedisiplinan, dan sikap kerja. Evaluasi ini bersifat formatif dan menjadi dasar refleksi bagi pengajar.
Evaluasi Akhir	Dilakukan melalui ujian teori dan praktik. Penilaian mencakup prosedur kerja, penggunaan alat, dan hasil akhir. Sertifikat pelatihan diberikan bagi peserta yang memenuhi standar kelulusan.
Uji Kompetensi Lanjutan	Tidak semua peserta dapat mengikuti uji kompetensi resmi karena keterbatasan skema dan biaya. Uji ini penting untuk mendapatkan sertifikat resmi dari LSP.
Tracer Study Alumni	Dilakukan secara manual untuk melacak keberadaan lulusan. Belum terintegrasi dalam sistem digital. Data yang diperoleh masih terbatas dan tidak kontinu.
Penyaluran Kerja	Beberapa kerja sama informal dengan industri telah dilakukan. Namun belum ada nota kesepahaman yang baku. Informasi pasar kerja belum tersedia secara sistematis bagi peserta.

Sumber: Hasil Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi Penelitian Lapangan, 2025

Tabel 2 menggambarkan berbagai bentuk kegiatan evaluasi dan tindak lanjut yang dilakukan oleh UPTD BLK Kabupaten Bekasi dalam pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi. Evaluasi harian yang dilakukan oleh instruktur berperan penting dalam memantau keterlibatan peserta secara langsung selama proses belajar mengajar berlangsung, mencakup aspek keaktifan, pemahaman materi, kedisiplinan, serta sikap kerja. Evaluasi akhir diselenggarakan melalui ujian teori dan praktik yang mengukur ketercapaian kompetensi peserta secara teknis, sekaligus menjadi syarat utama pemberian sertifikat pelatihan. Namun, tidak semua peserta dapat melanjutkan ke tahap uji kompetensi resmi karena keterbatasan skema yang tersedia dan beban biaya yang harus ditanggung.

Dalam aspek pelacakan alumni, BLK masih mengandalkan sistem manual yang belum terdigitalisasi, sehingga keberadaan lulusan dan status penyerapan kerjanya belum dapat dipetakan secara akurat dan berkelanjutan. Di sisi lain, upaya penyaluran kerja telah dilakukan melalui hubungan informal dengan dunia industri, tetapi belum terikat dalam perjanjian resmi yang berkelanjutan dan belum didukung oleh sistem informasi pasar kerja yang bisa diakses peserta secara mandiri. Oleh karena itu, meskipun BLK telah menjalankan berbagai mekanisme evaluasi dan tindak lanjut, masih diperlukan penguatan pada aspek keberlanjutan data, digitalisasi sistem, serta kerja sama yang lebih struktural dengan dunia industri.

Dampak Program Pelatihan terhadap Daya Saing Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Bekasi

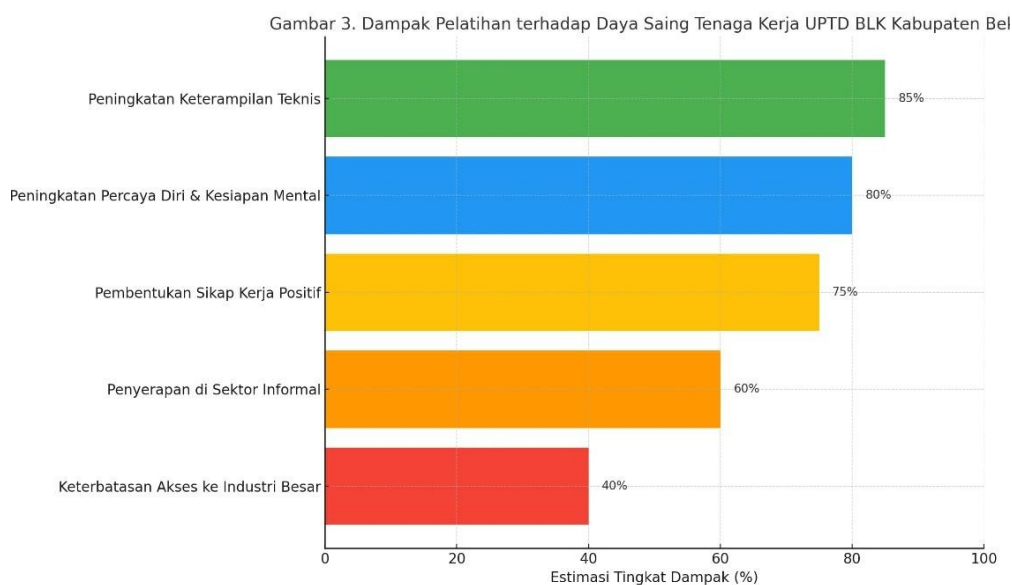
Program pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh UPTD BLK Kabupaten Bekasi memberikan dampak langsung terhadap peningkatan keterampilan teknis para peserta, khususnya dalam bidang-bidang kejuruan yang sesuai dengan kebutuhan sektor industri lokal. Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta pelatihan dan pengamatan selama kegiatan berlangsung, terlihat bahwa sebagian besar peserta mengalami peningkatan kemampuan signifikan, terutama dalam hal pengoperasian alat, pemahaman prosedur kerja, serta efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas praktis. Proses pembelajaran yang menekankan pada praktik langsung membuat peserta lebih

terlatih secara teknis dan memiliki pemahaman yang kontekstual terhadap pekerjaan lapangan. Keberhasilan peserta dalam menyelesaikan pelatihan juga menjadi modal awal bagi mereka dalam memasuki dunia kerja, khususnya sektor informal dan usaha mikro kecil yang membutuhkan keterampilan praktis yang aplikatif.

Selain keterampilan teknis, pelatihan juga memberikan dampak positif terhadap aspek psikologis peserta, terutama dalam meningkatkan rasa percaya diri dan kesiapan mental mereka untuk bersaing di dunia kerja. Banyak peserta yang mengungkapkan bahwa setelah mengikuti pelatihan, mereka merasa lebih siap menghadapi wawancara kerja, mampu menjelaskan kompetensinya dengan lebih percaya diri, dan tidak lagi merasa ragu terhadap kemampuan dirinya. Pelatihan juga memperkenalkan peserta pada suasana kerja yang disiplin, tepat waktu, serta standar keselamatan kerja, yang menjadi fondasi pembentukan sikap kerja profesional. Dampak semacam ini tidak terlihat secara langsung dari hasil tes atau nilai akhir, tetapi tercermin dari cara peserta membawa diri, cara berbicara, dan cara mereka menjawab tantangan yang muncul selama pelatihan. Sikap-sikap ini menjadi bekal penting yang memperkuat daya saing mereka, terutama ketika bersaing dengan pencari kerja lain yang mungkin belum pernah mengikuti pelatihan serupa.

Namun demikian, dampak dari pelatihan ini belum sepenuhnya mampu menjembatani kesenjangan antara kompetensi peserta dengan tuntutan dunia industri yang terus berkembang. Dalam beberapa kasus, peserta pelatihan menghadapi tantangan karena keterampilan yang mereka miliki masih bersifat dasar, sementara industri membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan spesifik dan pengalaman kerja nyata. Hal ini diperparah oleh belum optimalnya kerja sama antara BLK dengan industri dalam bentuk magang atau pelatihan berbasis tempat kerja (*work-based learning*). Beberapa peserta yang berhasil bekerja setelah pelatihan umumnya masuk ke sektor informal atau pekerjaan dengan upah minimum, sedangkan peluang untuk bekerja di perusahaan besar masih terbatas. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan memberikan dampak positif dalam jangka pendek, namun belum cukup kuat untuk meningkatkan daya saing secara menyeluruh, terutama dalam konteks pasar kerja formal yang lebih kompetitif.

Meskipun demikian, potensi jangka panjang dari keberadaan UPTD BLK sebagai lembaga penguat daya saing SDM lokal tetap sangat besar. Pelatihan yang berbasis kompetensi ini merupakan langkah awal yang penting dalam membentuk fondasi keterampilan masyarakat pencari kerja. Jika dikelola secara lebih adaptif, terintegrasi dengan sistem informasi pasar kerja, serta diperkuat melalui kerja sama dengan industri, maka BLK dapat menjadi pusat pemberdayaan tenaga kerja yang strategis. Dampaknya tidak hanya meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja, tetapi juga menciptakan ekosistem pelatihan yang dinamis, kolaboratif, dan sesuai dengan arah pembangunan industri nasional. Dengan demikian, dampak dari program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Bekasi tidak hanya dapat diukur melalui angka penyerapan kerja, tetapi juga melalui perubahan pola pikir, sikap kerja, dan kesiapan peserta dalam menghadapi dinamika pasar kerja yang semakin kompleks.



Gambar 3. Dampak Pelatihan terhadap Daya Saing Tenaga Kerja UPTD BLK Kabupaten Bekasi

Sumber: Hasil Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi Penelitian Lapangan, 2025

Gambar 3 merepresentasikan ragam dampak yang dihasilkan dari pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi terhadap peserta di UPTD BLK Kabupaten Bekasi, sebagaimana diungkapkan oleh peserta, instruktur, dan pengelola pelatihan dalam proses wawancara dan observasi lapangan. Salah satu dampak yang paling dirasakan oleh

peserta adalah meningkatnya keterampilan teknis yang relevan dengan bidang kejuruan yang mereka ikuti. Pelatihan yang difokuskan pada praktik langsung memungkinkan peserta memahami alat kerja, prosedur keselamatan, serta teknik dasar yang sebelumnya belum mereka kuasai. Di samping itu, pelatihan juga turut membentuk kepercayaan diri peserta dalam menghadapi tantangan kerja, mulai dari kesiapan mengikuti wawancara, memperkenalkan diri secara profesional, hingga keberanian menyampaikan ide atau bertanya dalam sesi praktik. Proses interaksi yang intensif antara peserta dan instruktur, serta adanya penugasan individu maupun kelompok, secara tidak langsung membentuk mentalitas kerja yang lebih mandiri, terstruktur, dan bertanggung jawab.

Namun demikian, dampak positif tersebut masih menghadapi tantangan dalam hal relevansi dan keberlanjutan. Sebagian besar peserta memang menunjukkan perkembangan sikap kerja dan keterampilan dasar, tetapi akses untuk masuk ke industri formal yang lebih besar belum terbuka secara luas. Hal ini disebabkan oleh beberapa keterbatasan, seperti belum tersedianya fasilitas magang terstruktur, belum adanya forum komunikasi aktif dengan industri, serta kompetensi peserta yang masih bersifat umum dan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan teknis sektor industri tertentu. Meskipun ada peserta yang berhasil memperoleh pekerjaan di sektor informal atau membuka usaha mandiri, namun belum semua lulusan pelatihan memiliki jalur tindak lanjut yang jelas. Gambar ini tidak dimaksudkan untuk memberikan perbandingan kuantitatif, melainkan sebagai ilustrasi tematik yang mencerminkan pengalaman kolektif peserta terhadap hasil pelatihan yang mereka jalani, serta bagaimana pelatihan tersebut membentuk kesiapan kerja mereka di tengah persaingan dunia kerja yang dinamis.

Diskusi

Diskusi ini berfokus pada interpretasi hasil penelitian tentang manajemen program pelatihan berbasis kompetensi di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi dalam upaya meningkatkan daya saing tenaga kerja industri. Penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan program pelatihan di BLK telah didesain melalui proses administratif yang cukup sistematis, namun masih terdapat kesenjangan antara prosedur yang dirancang dengan kebutuhan konkret di lapangan. Hal ini tercermin dari pemilihan

kejuruan yang masih mengacu pada data historis dan minat umum, bukan berdasarkan pemetaan pasar kerja secara langsung. Interpretasi ini sejalan dengan pandangan bahwa program pelatihan yang baik tidak hanya ditentukan dari struktur dan jadwal yang tersusun, tetapi juga pada relevansi dan fleksibilitasnya terhadap dinamika kebutuhan industri. Oleh karena itu, kesiapan program dalam konteks ini bukan hanya soal kesiapan teknis internal, tetapi juga mencerminkan seberapa jauh BLK mampu membaca arah kebutuhan kompetensi tenaga kerja di wilayah industri seperti Kabupaten Bekasi.

Selanjutnya, pelaksanaan pelatihan menunjukkan adanya keseimbangan antara teori dan praktik yang berorientasi pada pendekatan kerja nyata. Dari hasil penelitian, metode demonstrasi dan latihan langsung terbukti memberikan dampak positif pada pemahaman peserta. Namun, diskusi ini mencatat bahwa efektivitas pelaksanaan sangat dipengaruhi oleh kesiapan fasilitas dan kualitas instruktur. Ketergantungan terhadap instruktur kontrak, meskipun menjadi solusi jangka pendek, dapat mengganggu kesinambungan pengajaran serta menciptakan ketimpangan kualitas pengajaran. Hal ini memperkuat argumen bahwa keberhasilan pelaksanaan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, tetapi juga oleh kualitas SDM pelatih dan keberadaan fasilitas praktik yang memadai. Oleh sebab itu, dalam perspektif manajemen pelatihan strategis, pelaksanaan yang optimal memerlukan konsolidasi antara penguatan internal (instruktur tetap, fasilitas) dan kemitraan eksternal untuk memperkaya proses pembelajaran.

Terkait dengan tantangan yang dihadapi, diskusi ini menegaskan bahwa hambatan dalam pelatihan kerja tidak hanya berkaitan dengan faktor teknis seperti alat praktik atau bahan habis pakai, tetapi juga menyangkut aspek struktural seperti kurangnya forum komunikasi antara BLK dan industri. Tantangan ini menunjukkan bahwa manajemen pelatihan harus bersifat adaptif dan responsif terhadap kondisi dinamis, bukan hanya menjalankan program yang telah ditetapkan. Minimnya kolaborasi industri misalnya, berdampak pada kurangnya relevansi kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja, dan pada akhirnya memengaruhi tingkat penyerapan lulusan pelatihan. Interpretasi ini mengarah pada pentingnya membangun sistem pelatihan yang partisipatif, di mana dunia

industri tidak hanya menjadi pengguna akhir lulusan, tetapi juga terlibat sejak awal dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan.

Dalam hal evaluasi dan tindak lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sistem evaluasi telah berjalan, pelacakan alumni dan penyaluran kerja masih belum terstruktur dengan baik. Diskusi ini memahami bahwa evaluasi yang dilakukan belum sepenuhnya bersifat holistik. Ketergantungan pada metode manual dan belum adanya sistem digitalisasi menjadi hambatan dalam pelaksanaan tracer study yang akurat dan berkelanjutan. Dalam konteks pelatihan berbasis kompetensi, evaluasi tidak cukup hanya mengukur ketercapaian teknis, tetapi juga harus menilai keberhasilan integrasi peserta ke dunia kerja. Oleh karena itu, evaluasi dan tindak lanjut harus dipahami sebagai siklus yang tidak terputus dari manajemen pelatihan. Implementasi teknologi informasi dan penguatan kerja sama dengan dinas tenaga kerja maupun lembaga sertifikasi menjadi langkah strategis untuk membangun ekosistem pelatihan yang lebih responsif.

Adapun dampak pelatihan terhadap daya saing tenaga kerja menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi signifikan terhadap keterampilan dasar dan kesiapan mental peserta. Namun, dampak tersebut belum menjamin bahwa peserta siap bersaing di pasar kerja formal yang semakin kompleks dan selektif. Diskusi ini menafsirkan bahwa daya saing tidak hanya bergantung pada apa yang dipelajari peserta, tetapi juga pada struktur peluang kerja yang tersedia, serta bagaimana peserta dilibatkan dalam lingkungan kerja yang nyata. Oleh karena itu, pelatihan yang berhasil bukan hanya yang mampu meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga yang mampu memperluas jaringan kerja, membuka peluang magang, dan menghubungkan peserta dengan sistem informasi pasar kerja yang aktif. Daya saing peserta harus dibangun melalui pengalaman kerja, jejaring industri, dan penguatan keterampilan lunak seperti komunikasi, adaptasi, dan pemecahan masalah.

Akhirnya, berdasarkan keseluruhan temuan dan refleksi teoritis, dapat disimpulkan bahwa manajemen strategis pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Bekasi masih berada dalam tahap penguatan fondasi. Program telah berjalan dengan arah yang benar, tetapi masih membutuhkan intervensi dari aspek strategi, integrasi, dan partisipasi aktor-aktor eksternal. Konsep pelatihan berbasis kompetensi menuntut keberanian dalam

melakukan inovasi manajerial dan kolaborasi multi-pihak, bukan sekadar menjalankan program rutin. Diskusi ini menegaskan bahwa untuk benar-benar meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal, BLK harus diposisikan tidak hanya sebagai penyelenggara pelatihan, tetapi juga sebagai penghubung antara dunia pendidikan vokasi dan dunia industri yang terus berkembang.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen program pelatihan berbasis kompetensi di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi telah dilaksanakan melalui berbagai tahapan yang sistematis, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi dan tindak lanjut. Meskipun secara administratif pelatihan telah berjalan sesuai struktur yang ditetapkan, masih terdapat tantangan signifikan dalam aspek relevansi program terhadap kebutuhan pasar kerja, ketersediaan instruktur tersertifikasi, keterbatasan sarana praktik, serta minimnya integrasi antara BLK dan dunia industri. Pelatihan terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan teknis, kepercayaan diri, dan kesiapan kerja peserta, namun belum sepenuhnya mampu menjamin daya saing tenaga kerja secara menyeluruh di sektor formal.

Kontribusi penelitian ini terletak pada pemetaan menyeluruh atas praktik manajerial dalam pelatihan kerja yang berbasis kompetensi di lembaga pemerintah daerah, khususnya dalam konteks kawasan industri. Temuan ini memperkaya kajian tentang manajemen pelatihan kerja dengan memberikan perspektif lapangan yang menunjukkan pentingnya kolaborasi antara lembaga pelatihan, pemerintah, dan sektor industri dalam menciptakan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan di daerah, termasuk penguatan forum komunikasi industri, peningkatan kapasitas instruktur, serta pengembangan sistem tracer study dan penyaluran kerja berbasis digital. Dengan demikian, pelatihan di BLK tidak hanya menjadi instrumen peningkatan keterampilan, tetapi juga sebagai strategi nyata dalam pembangunan daya saing tenaga kerja lokal.

Daftar Pustaka

- Badan Nasional Sertifikasi Profesi. (2019). Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Jakarta: BNSP.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2022). *Laporan Kinerja Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja*. Jakarta: Kemenaker.
- Komariyah, E. (2020). Evaluasi Program Pelatihan Kerja di BLK dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja. *Jurnal Manajemen Pelatihan*, 8(1), 45–56.
<https://doi.org/10.xxxxxx/jmp.v8i1.45>
- Lubis, M., & Siregar, R. (2021). Implementasi Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 132–140.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldan~a, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munizu, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Industri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 110–120.
- Permana, D. (2021). Kolaborasi BLK dan Industri dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja. *Jurnal Vokasi dan Teknologi*, 4(1), 22–29.
- Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. New York: Free Press.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arifin, Z. (2018). *Evaluasi Program Pelatihan: Prinsip, Pendekatan, dan Prosedur*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Suryadi, A., & Rachmawati, R. (2021). Sinergi Lembaga Pelatihan dan Industri dalam Menyerap Tenaga Kerja Lokal. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 9(1), 12–22. <https://doi.org/10.31289/jpsdm.v9i1.5456>
- Fitriyani, D., & Hidayat, R. (2020). Analisis Dampak Pelatihan Terhadap Kesiapan Kerja Peserta BLK. *Jurnal Vokasi dan Pelatihan*, 3(2), 99–108. <https://doi.org/10.26740/jvp.v3n2.p99-108>
- Prasetyo, A., & Fauziah, L. (2022). Transformasi Digital dalam Evaluasi Pelatihan Kerja di BLK Daerah. *Jurnal Inovasi Pelatihan*, 5(1), 41–50. <https://doi.org/10.21111/jip.v5i1.7378>
- Sutopo, H. B. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Press.