

**KINERJA UPTD BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN KEBUMEN  
BERDASARKAN IMPLEMENTASI PERBUP NOMOR 141 TAHUN 2021**

**Raden Muhammad Nabil D.U.\*), Yuwanto\*\*), Rina Martini\*\*)**

**Email: [nabil050815@gmail.com](mailto:nabil050815@gmail.com)**

**Departemen Politik dan Ilmu Pemerintahan, Universitas Diponegoro, Indonesia**

Jl. Prof. H. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, Kode Pos 1269

Telepon (024)7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman: <https://www.fisip.undip.ac.id> Email: [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

**ABSTRAK**

Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kabupaten Kebumen merupakan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 141 Tahun 2021. Penyediaan lembaga pelatihan kerja ini memegang peranan krusial dalam mengatasi permasalahan pengangguran dengan meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja UPTD BLK Kabupaten Kebumen dalam penyelenggaraan pelatihan kerja, informasi lowongan kerja, pemberdayaan instruktur dan tenaga pelatihan serta faktor pendukung dan penghambatnya. Kerangka analisis menggunakan teori implementasi kebijakan George Edwards III. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja UPTD BLK berdasarkan implementasi Perbup Nomor 141 Tahun 2021 sudah berjalan baik. UPTD BLK telah melaksanakan tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi yang meliputi sosialisasi, pendaftaran, kegiatan fisik mental dan disiplin (FMD), dan pelatihan kejuruan. UPTD BLK juga menyelenggarakan uji kompetensi bagi peserta pelatihan dan memfasilitasi sertifikasi tenaga kerja. Namun, penyerapan alumni BLK di dunia kerja dan wirausaha yang belum maksimal, penyediaan informasi lowongan kerja hanya diberikan kepada alumni, dan beberapa kejuruan kosong tidak memiliki instruktur. Faktor pendukung kinerja UPTD BLK antara lain efektivitas komunikasi, ketersediaan sumber daya, dan struktur birokrasi yang efisien. Sedangkan faktor penghambatnya adalah kurangnya dukungan modal pascapelatihan dan keterbatasan jumlah instruktur.

Dari penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja UPTD BLK Kabupaten Kebumen sudah menyelenggarakan pelatihan kerja, uji kompetensi dan sertifikasi, menyampaikan informasi lowongan kerja, serta memberdayakan instruktur dan tenaga pelatihan yang mendukung peningkatan daya saing tenaga kerja serta memperluas kesempatan kerja mereka. Meskipun demikian, terdapat beberapa kekurangan yang perlu ditingkatkan untuk kinerja UPTD BLK sebaiknya mengevaluasi program pelatihan agar menarik banyak lulusan pelatihan ke dunia kerja dan wirausaha, penyediaan informasi lowongan kerja yang lebih luas, penambahan jumlah instruktur, dan pemberian dukungan modal pascapelatihan.

**Kata Kunci:** Kinerja UPTD BLK, Implementasi Kebijakan, Pelatihan Kerja, Peraturan Bupati

**ABSTRACT**

*The Regional Technical Implementation Unit of the Kebumen Regency Vocational Training Center (UPTD BLK) is a government-owned vocational training institution established based on Regent Regulation Number 141 of 2021. The provision of this vocational*

*training institution plays a crucial role in overcoming unemployment problems by increasing the expertise and skills of the workforce.*

*This study aims to analyze the performance of UPTD BLK Kebumen Regency in organizing job training, job vacancy information, empowering instructors and training personnel as well as the supporting and inhibiting factors. The analytical framework uses George Edwards III's policy implementation theory. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection methods through observation, interviews, and documentation studies.*

*The results showed that the performance of UPTD BLK based on the implementation of Regent Regulation Number 141 of 2021 has been running well. The UPTD BLK has carried out its duties and functions in organizing competency-based workforce training which includes socialization, registration, physical mental and discipline (FMD) activities, and vocational training. The UPTD BLK also organizes competency tests for trainees and facilitates labor certification. However, the absorption of BLK alumni in the world of work and entrepreneurship has not been maximized, the provision of information on job vacancies is only provided to alumni, and some empty vocations do not have instructors. Supporting factors for UPTD BLK's performance include the effectiveness of communication, the availability of resources, and an efficient bureaucratic structure. Meanwhile, the inhibiting factors are the lack of post-training capital support and the limited number of instructors.*

*From this research, it can be concluded that the performance of the UPTD BLK Kebumen Regency has organized job training, competency tests and certification, delivered job vacancy information, and empowered instructors and training personnel who support the improvement of the competitiveness of the workforce and expand their employment opportunities. However, there are some shortcomings that need to be improved for UPTD BLK's performance, such as evaluating training programs to attract more training graduates to the world of work and entrepreneurship, providing more extensive job vacancy information, increasing the number of instructors, and providing post-training capital support.*

**Keywords:** *UPTD BLK Performance, Policy Implementation, Job Training, Regent Regulation*

## **PENDAHULUAN**

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 menegaskan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,” yang berarti setiap individu memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak, tetapi pada kenyataannya pengangguran masih menjadi masalah sosial yang ada di Indonesia sebagaimana pada banyak negara berkembang lainnya. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara amanat konstitusi dan realitas sosial, di mana banyak masyarakat yang masih menghadapi kesulitan dalam memperoleh pekerjaan dan memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Jumlah penduduk Indonesia terus meningkat setiap tahunnya, mencapai 278,69 juta jiwa pada tahun 2023. Angka ini naik sebesar 1,05% dibandingkan tahun 2022 yang berjumlah 275,77 juta jiwa (BPS, 2023). Peningkatan jumlah penduduk ini menciptakan tantangan bagi pasar kerja untuk menyediakan lapangan kerja yang memadai. Meskipun pertumbuhan ekonomi menciptakan peluang kerja baru, faktanya terjadi ketidakseimbangan antara jumlah kesempatan kerja yang tersedia dan jumlah penduduk usia produktif (Maryati, 2015:3). Akibatnya, angka pengangguran tetap tinggi, sehingga pemerintah harus berupaya

memenuhi hak konstitusional warga negara akan pekerjaan.

Kabupaten Kebumen meskipun dianugerahi dengan kekayaan sumber daya alam yang melimpah, baik di sektor pertanian, perikanan, maupun pariwisata, sayangnya masih dihadapkan pada kenyataan sosial yang memprihatinkan, yaitu tingginya tingkat kemiskinan dan jumlah pengangguran. Problematika kemiskinan telah berkembang menjadi isu yang kompleks dan multidimensional. Tuntutan pemenuhan kebutuhan hidup yang terus meningkat di era globalisasi seringkali tidak sejalan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan dan kompetensi masyarakat. Berdasarkan data BPS tingkat kemiskinan di Kabupaten Kebumen dapat dilihat dari tahun 2021-2023 pada tabel berikut ini (BPS Jawa Tengah, 2023).

**Tabel 1. Garis Kemiskinan Kabupaten Kebumen tahun 2021-2023.**

Kabupaten Kebumen	2021	2022	2023
Jumlah	17,83%	16,41%	16,34%

(Sumber: Data BPS, diolah tahun 2024)

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Tengah tahun 2023, persentase penduduk miskin di Kabupaten Kebumen mencapai 16,34%, yang berarti sekitar 195.450 jiwa hidup di bawah garis kemiskinan sebesar Rp451.678,00 per kapita per bulan (BPS Jawa Tengah, 2023). Data BPS mengungkapkan realitas yang memprihatinkan di Kabupaten Kebumen yang mana tingkat kemiskinan mencapai angka yang signifikan dan menuntut perhatian serius dari pemerintah. Dengan persentase penduduk miskin sebesar

16,34%, Kabupaten Kebumen berada di atas rata-rata kemiskinan yang mana pada tingkat provinsi Jawa Tengah hanya 10,77%. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup jauh dan menegaskan perlunya upaya yang lebih terarah dalam mengentaskan kemiskinan di wilayah tersebut (BPS Jawa Tengah, 2023).

Upaya penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kebumen menghadapi tantangan karena banyak masyarakat yang memilih bekerja di kota besar seperti Jakarta atau merantau ke luar negeri untuk mencari pendapatan yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya kesempatan kerja dan kesulitan pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan ekspektasi mereka. Meskipun Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen terus berupaya mendorong penciptaan lapangan kerja melalui pengembangan wirausaha, namun upaya ini belum menunjukkan hasil yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja (Prasetyo & Huda, 2019:2). Fenomena ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan pengembangan strategi yang lebih efektif dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Kebumen.

Kolaborasi antara pemerintah dan swasta dalam penyediaan lembaga pelatihan kerja memegang peranan krusial dalam mengatasi permasalahan pengangguran. Dengan adanya lembaga pelatihan kerja, para pencari kerja tidak hanya dibekali strategi mencari pekerjaan, tetapi juga diberdayakan untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi diri

sendiri dan lingkungan sekitarnya<sup>1</sup>. Dinas Tenaga Kerja sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan telah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja. Salah satu upaya nyata yang dilakukan adalah pembentukan Balai Latihan Kerja di Kabupaten Kebumen bertujuan untuk membekali masyarakat dengan kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja.

Peningkatan kualitas tenaga kerja, terutama bagi lulusan SLTP dan SLTA/Sederajat yang umumnya memiliki keterbatasan keterampilan dan akses pendidikan tinggi dapat dioptimalkan melalui pemberdayaan Balai Latihan Kerja (BLK). BLK berperan sebagai instrumen pengembangan sumber daya manusia dengan mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan menanamkan etos kerja produktif. Melalui berbagai kurikulum dan program yang diselenggarakan BLK bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan mampu memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja (Fajar, 2017:20).

Berdiri sejak tahun 1984 dengan nama BLKIP (Balai Latihan Kerja Industri dan Pertanian), UPTD Unit Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kebumen telah mengalami beberapa kali perubahan nomenklatur, mulai dari KKK (Kursus Latihan Kerja) hingga LKK (Loka Latihan Kerja). Berdasarkan SK Menaker No. Kep. tanggal 20 Mei 1997, BLK ditetapkan sebagai UPT di bidang Latihan Kerja yang

bertanggung jawab kepada kepala kantor wilayah Depnaker Propinsi Jawa Tengah dan secara teknis fungsional dibina oleh Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja (Dirjen Bina Lattas Depnaker). Pada tahun 2010 sesuai dengan Peraturan Bupati No. 56 Tahun 2010, UPTD Unit Balai Latihan Kerja berada di bawah tanggung jawab Kepala Disnakertransos. Saat ini, operasional BLK yang terbaru mengacu pada Perbup No. 141 Tahun 2021 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (selanjutnya ditulis Perbup 141/2021 tentang UPTD BLK)<sup>2</sup>.

Hadirnya UPTD BLK Kabupaten Kebumen bertujuan dalam mengatasi permasalahan kompetensi masyarakat dengan menyediakan pelatihan dan keahlian sesuai dengan bekal kebutuhan kerja. Pelatihan peningkatan keterampilan kerja merupakan bagian dari upaya pemerintah dalam pemberdayaan kepada pencari kerja sebagai langkah kinerja BLK untuk pengurangan pengangguran terbuka (Setiyawan, 2021:55). Adapun pada tahun 2023 UPTD BLK telah melaksanakan 12 paket pelatihan kejuruan (Koranbernas.id, 2023). Pemerintah Kabupaten Kebumen mengadakan berbagai pelatihan tersebut dengan tujuan untuk memberikan kompetensi kepada masyarakat sehingga mempunyai kecakapan kerja ketika akan bersaing di dunia kerja.

Meskipun memiliki peran vital dalam pengembangan tenaga kerja, UPTD Unit Balai Latihan Kerja Kebumen masih

---

<sup>1</sup> M. Fajar, A. (2017). *Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang* (Doctoral dissertation, Faculty of Social and Political Science). hlm.2.

<sup>2</sup> Disadur Sejarah Balai Latihan Kerja Kebumen dari [www.dinsnakerkukm.kebumen.kab.go.id](http://www.dinsnakerkukm.kebumen.kab.go.id) tahun 2024 28 November 2024 jam 15.45.

menghadapi beberapa kendala. Keterbatasan jumlah instruktur dan sarana prasarana, termasuk kondisi peralatan yang sudah usang dan kekurangan peralatan pada beberapa kejuruan menjadi hambatan dalam proses pelatihan. Selain itu, tingkat kelulusan uji kompetensi peserta pelatihan juga masih relatif rendah hal ini mengindikasikan bahwa kualitas lulusan belum sepenuhnya memenuhi standar yang diharapkan<sup>3</sup>.

Dengan mengetahui permasalahan pada pendahuluan dan melihat UPTD BLK Kabupaten Kebumen selaku unit pelaksana dari pihak pemerintah yang berperan dalam mempersiapkan keterampilan terhadap tenaga kerja, karena hal itu maka penulis memiliki ketertarikan penelitian “Kinerja UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen berdasarkan implementasi Perbup Nomor 141 tahun 2021”.

## **RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana kinerja UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen berdasarkan implementasi Perbup No. 141 tahun 2021?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat kinerja UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen berdasarkan implementasi Perbup No. 141 tahun 2021?

## **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen berdasarkan implementasi Perbup No. 141 tahun 2021. Kemudian juga untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kinerja UPTD

Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen berdasarkan implementasi Perbup No. 141 tahun 2021. Proses data primer didapat melalui wawancara mendalam bersama informan sedangkan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan selama periode satu tahun anggaran instansi UPTD BLK yaitu sepanjang tahun 2023.

## **KERANGKA TEORI**

### **Kinerja**

Bernardin dan Russell dalam bukunya, seperti dikutip oleh Novrians (2018:4) mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Indikator kinerja menurut keduanya meliputi: (1) Kualitas, yaitu seberapa baik pekerjaan dilakukan; (2) Kuantitas, yaitu seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan; (3) Ketepatan waktu, yaitu apakah pekerjaan diselesaikan sesuai tenggat waktu; (4) Kehadiran, yaitu seberapa sering karyawan hadir di tempat kerja; dan (5) Kerja sama, yaitu seberapa baik karyawan bekerja dengan orang lain.

Mangkunegara pada bukunya, (dalam Rochmat dkk, 2016:2) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Mangkunegara meliputi: (1) Kualitas kerja, yaitu ketepatan, ketelitian, dan kebersihan hasil kerja; (2) Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang

---

<sup>3</sup> Setiyawan, R. (2021). Efektivitas Proses Pelatihan Di Uptd Balai Latihan Kerja Kebumen

(Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA). hlm. 9-10.

diselesaikan; (3) Ketepatan waktu, yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu; (4) Efektivitas, yaitu penggunaan sumber daya secara efisien untuk mencapai hasil; dan (5) Kemandirian, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan.

Robbins dan Judge (2013:80) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat di mana seorang karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Mereka menekankan pentingnya menyelaraskan indikator kinerja dengan strategi organisasi. Beberapa indikator yang umum meliputi: (1) Tugas-tugas pekerjaan, yaitu penilaian terhadap penyelesaian tugas-tugas utama; (2) Perilaku, misalnya inisiatif, kerjasama, dan komunikasi; dan (3) Sifat-sifat, seperti kepemimpinan dan kreativitas.

### **Ketenagakerjaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut UU No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 (2) menjelaskan bahwa:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kepada masyarakat.”

Menurut MT Rionga dan Yoga Firdaus seperti dikutip oleh Priyono (2018:3), tenaga kerja merupakan individu yang telah memasuki usia produktif dan mampu bekerja dengan telah memiliki pekerjaan, masih dalam proses mencari kerja, menempuh pendidikan atau sedang mengurus rumah. Sedangkan menurut Yamin, tenaga kerja merujuk kepada semua orang dalam suatu negara yang bisa bekerja, baik dalam produksi barang dan jasa maupun tidak asalkan mereka ingin

bekerja dan tersedia untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut jika ada permintaan.

Pengembangan sumber daya manusia berdasarkan Malayu Hasibuan, seperti dikutip Sugijono (2016:3) adalah meningkatkan kompetensi karyawan baik dalam aspek teknis, teoritis, konseptual maupun moral hal ini tujuan utama dari pengembangan SDM seperti dilakukan melalui program pelatihan dan pendidikan yang disesuaikan pada tuntutan pekerjaan atau jabatan. Menurut Mathis mengemukakan bahwa pengembangan SDM merupakan serangkaian upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam menghadapi berbagai tugas di lingkungan kerja. Sedangkan menurut Ranupandojo dan Hasan yang dikutip oleh Indriasari (2020:2), pengembangan SDM dimaknai sebagai peran dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan secara menyeluruh sehingga mereka dapat berkontribusi lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo, yang dikutip oleh Sugijono (2016:2) mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia pada tingkat mikro sebagai suatu rangkaian strategi untuk mendidik, melatih, dan mengelola tenaga kerja agar mencapai hasil yang sebaik mungkin, baik itu berupa layanan, produk, maupun keuntungan finansial. Manusia sebagai individu dan bagian dari masyarakat memiliki beragam kebutuhan bersifat materiil berkaitan dengan kebutuhan fisik maupun nonmateriil kebutuhan psikologis.

## **Implementasi Kebijakan**

George Edwards III dalam bukunya, seperti dikutip oleh Turhindayani (2020:2) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai proses penerjemahan suatu kebijakan dari konsep abstrak menjadi tindakan nyata di lapangan. Edwards III mengemukakan empat indikator kunci yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Pertama, komunikasi yang efektif. Kedua, ketersediaan sumber daya yang memadai, seperti dana, personel, dan infrastruktur. Ketiga, disposisi atau sikap komitmen dan positif dari para pelaksana untuk menjalankan kebijakan. Keempat, struktur birokrasi yang efisien dan mendukung koordinasi antar unit pelaksana.

Pressman dan Wildavsky (1984) pada bukunya menguraikan implementasi kebijakan ialah suatu rangkaian yang dinamis dan kompleks. Mereka menekankan bahwa implementasi melibatkan banyak tahapan, aktor, dan interaksi yang dapat menyebabkan perubahan atau distorsi terhadap tujuan awal kebijakan. Konsep kunci yang mereka soroti adalah *implementation deficit*, yaitu kesenjangan antara yang direncanakan dalam kebijakan dan kenyataan yang terjadi di lapangan. Kesenjangan ini dapat muncul karena berbagai faktor, seperti kurangnya komunikasi, sumber daya yang tidak memadai, kepentingan yang saling bertentangan, dan resistensi dari para pelaksana atau kelompok sasaran.

Menurut Grindle (dalam Auldin M. Ponto, 2019:5), yang mengartikan implementasi kebijakan sebagai suatu proses yang melibatkan aspek politik dan administratif. Menurutnya, terdapat dua aspek utama yang berperan dalam

keberhasilan suatu implementasi. Pertama, isi kebijakan yang mencakup tujuan, sasaran, insentif, dan sanksi yang ditetapkan dalam kebijakan tersebut. Kedua, konteks implementasi, yaitu lingkungan kebijakan tersebut diimplementasikan. Beberapa faktor penting antara lain kapasitas birokrasi, dukungan politik dari para pemangku kepentingan, serta partisipasi masyarakat dalam proses implementasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **ANALISIS KINERJA UPTD BLK KABUPATEN KEBUMEN**

#### **1. Kinerja BLK**

##### **A. Pelatihan Tenaga Kerja**

Pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi merupakan sebuah kegiatan pelatihan kerja disesuaikan dengan program keahlian yang dilakukan oleh UPTD BLK dimana targetnya adalah tenaga kerja di Kabupaten Kebumen. Kegiatan ini dilaksanakan secara terprogram dengan ketentuan waktu pengajaran yang beragam. Pelatihan ini merupakan kegiatan utama yang dilaksanakan oleh UPTD BLK untuk dapat memberikan *skill* kerja melalui instruktur pelatih kepada tenaga kerja mengenai kebutuhan dunia kerja yang perlu dimiliki.

UPTD BLK Kabupaten Kebumen memanfaatkan media sosial secara terstruktur dan informatif dengan mencantumkan detail penting seperti jenis pelatihan, persyaratan, dan tautan pendaftaran. Strategi ini dapat memudahkan calon peserta untuk memahami dan mendaftar program pelatihan. Proses pendaftaran diawali dengan membuat akun SIAPkerja untuk memudahkan proses pendataan pencari

kerja secara nasional dan menjamin pelatihan tepat sasaran. Setelah membuat akun tersebut, calon peserta melanjutkan pendaftaran dengan mengisi form di *link* yang sudah disediakan dalam unggahan UPTD BLK dan kemudian akan menerima informasi lebih lanjut mengenai proses seleksi melalui *WhatsApp*. Adapun tahapan tes masuk antara lain seleksi administrasi, tes tertulis, dan terakhir wawancara. Persyaratan administrasi di antaranya sebagai berikut:

1. Berusia paling rendah 18 tahun
2. Pendidikan paling rendah SMP/Sederajat
3. Tidak sedang bekerja/melamar kerja/sekolah/kuliah, dan
4. Siap mengikuti pelatihan sampai dengan selesai.

Selanjutnya calon peserta yang berhasil melewati tahapan seleksi hingga akhir akan dinyatakan lulus dan dapat melakukan daftar ulang dengan melengkapi dokumen-dokumen yang diperlukan, seperti ijazah, KTP, dan surat pernyataan. Setelah dinyatakan lulus seleksi dan mendaftar ulang, calon peserta pelatihan UPTD BLK Kabupaten Kebumen akan mengikuti tahap pembentukan Fisik, Mental, dan Disiplin (FMD) selama 4 hari yang diselenggarakan melalui kolaborasi dengan Kodim 0709 Kebumen, Polres Kebumen, dan unsur industri. FMD bertujuan mempersiapkan calon peserta menghadapi tantangan dunia kerja, tidak hanya membentuk fisik yang kuat, mental yang tangguh, dan disiplin yang tinggi, tetapi juga membangun karakter seperti kemandirian, kerjasama tim, motivasi, dan semangat kerja. Setelah calon peserta pelatihan mengikuti program FMD, sekarang tenaga kerja dapat mengikuti pelatihan sesuai kejuruan yang telah dipilih pada saat mendaftar pelatihan BLK.

Pelatihan kerja UPTD BLK memiliki peran strategis dalam mengembangkan potensi individu dan mempersiapkan tenaga kerja yang berdaya saing dan kompeten. Pada tahun 2023, UPTD BLK Kabupaten Kebumen menyelenggarakan total 12 paket pelatihan berbasis kompetensi dengan jalur anggaran melalui APBN. Keragaman jenis pelatihan ini mulai dari keterampilan teknis seperti pengelasan dan *service* kendaraan hingga keterampilan digital seperti desain grafis dan perakitan komputer. BLK Kebumen melaksanakan pelatihan tenaga kerja dalam tiga angkatan dengan jadwal antara lain:

1. Angkatan 1: Dimulai pada tanggal 22 Februari 2023
2. Angkatan 2: Pembukaan pada tanggal 23 Mei 2023
3. Angkatan 3: Dimulai pada tanggal 1 Agustus 2023

UPTD BLK Kabupaten Kebumen melaksanakan pelatihan kerja berbasis kompetensi dalam tiga angkatan. Angkatan pertama mencakup pelatihan menjahit pakaian dengan mesin, plat welder pengelasan SMAW, dan teknisi telepon seluler. Angkatan kedua meliputi pelatihan *finishing* teknik semprot, pemeliharaan kendaraan ringan sistem injeksi, *junior desain grafis*, dan *practical office advance*. Terakhir, angkatan ketiga menawarkan pelatihan komputer *technical support*, pengoperasian mesin bubut, pemasangan pembangkit listrik tenaga surya *off-grid*, *service* sepeda motor injeksi serta menjahit pakaian dengan mesin

Karakteristik dari pelatihan tenaga kerja adalah fleksibilitas durasi pelatihan. Setiap program memiliki durasi pelatihan yang tidak seragam dikarenakan disesuaikan dengan tingkat kompetensi yang ingin dicapai. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip pelatihan yang menekankan



pada pencapaian hasil yang spesifik, terukur, dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Dengan menyesuaikan durasi pelatihan sesuai dengan kompleksitas kompetensi yang harus dikuasai, BLK memastikan bahwa setiap peserta pelatihan memiliki waktu yang cukup untuk mendapat standar kompetensi.

Observasi peneliti di UPTD BLK Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa fasilitas gedung yang tersedia sangat baik dan memadai dalam mendukung kegiatan pelatihan. Kompleks pelatihan ini memiliki 12 gedung luas yang tersebar di lahan seluas 2,6 hektar. Setiap gedung dilengkapi dengan ruang *workshop* untuk teori, praktik, instruktur, dan penyimpanan peralatan. Penyediaan modul pelatihan disediakan kepada peserta pelatihan dalam meningkatkan aksesibilitas dan kualitas pelatihan kerja bagi seluruh tenaga kerja. Modul memiliki fungsi sebagai panduan bagi instruktur agar materi dapat tersampaikan secara terstruktur dan sistematis sehingga tujuan pembelajaran tercapai secara optimal. Selain itu, modul juga digunakan sebagai sumber belajar mandiri bagi peserta. UPTD BLK Kebumen perlu memperhatikan untuk melakukan pembaruan kurikulum dan modul secara berkala. Selain memperbarui materi, BLK juga dapat meningkatkan kualitas modul dengan mengintegrasikan berbagai media pembelajaran, seperti video, animasi, dan simulasi interaktif. Dengan meningkatkan kualitas pelatihan dan memperbarui kurikulum serta modul secara berkala akan dapat meluluskan peserta yang punya kompetensi relevan dan berdaya saing dengan pasar kerja.

Berikut data tingkat penyerapan lulusan UPTD BLK untuk mengukur efektivitas program pelatihan tenaga kerja dalam mencapai tujuannya.

**Tabel 1. Data Tingkat Penyerapan Lulusan Tahun 2023 UPTD BLK Kabupaten Kebumen.**

No.	Status Pekerjaan	Peserta	Persentase
1.	Bekerja	79	41,15%
2.	Wirausaha	51	26,56%
3.	Lainnya	62	32,29%
<b>Jumlah Total</b>		192	100%

Sumber: Data UPTD BLK Kabupaten Kebumen (diolah), 2024

Data tingkat penyerapan lulusan UPTD BLK Kabupaten Kebumen tahun 2023 di atas menunjukkan diperlukan adanya perbaikan pada pelatihan tenaga kerja. Tujuan pelatihan diselenggarakan adalah untuk mempersiapkan kompetensi para tenaga kerja. Meskipun terdapat persentase lulusan yang berhasil mendapatkan pekerjaan (41,15%) dan memilih berwirausaha (26,56%). Hal tersebut mengindikasikan kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan dan wirausaha, namun angka lulusan yang belum bekerja atau berwirausaha (32,29%) pada status “lainnya” inilah yang menjadi perhatian. Kategori ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan telah memberikan dampak positif tetapi masih terdapat kesenjangan antara keterampilan yang diperoleh peserta dengan kebutuhan nyata pasar kerja.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa keterkaitan antara pelatihan kerja yang diberikan oleh BLK dengan uji kompetensi dan sertifikasi, serta penerapannya di pasar kerja masih belum optimal. Terlihat dari persentase alumni BLK dalam data mentahnya pada bagian yang bekerja sesuai dengan bidang pelatihannya ternyata memperlihatkan relatif kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa meski telah mengikuti pelatihan dan memperoleh sertifikasi, alumni BLK

cenderung memilih pekerjaan berdasarkan minat dan bakat tanpa terlalu mempertimbangkan kesesuaiannya dengan pelatihan yang telah diterima.

Kesenjangan pada penjelasan di atas dapat disebabkan alasan tertentu, antara lain: ketidaksesuaian antara jenis pelatihan tenaga kerja yang ditawarkan dengan permintaan industri, kurangnya informasi pasar kerja yang akurat, atau perubahan cepat dalam lanskap ketenagakerjaan. Selain itu, kategori “lainnya” yang mencakup alasan, seperti melanjutkan pendidikan atau mengurus rumah tangga. Ini mengindikasikan bahwa keberhasilan pelatihan perlu diketahui juga dari perspektif yang luas sehingga tidak dilihat dari segi penyerapan di dunia kerja saja.

Untuk mengatasi hal tersebut penting untuk diperlukan adanya pemantauan dan evaluasi berkelanjutan terhadap program pelatihan. Evaluasi ini harus mencakup tidak hanya tingkat penyerapan lulusan, tetapi juga relevansi kurikulum, efektivitas metode pembelajaran, memperluas jenis pelatihan yang ditawarkan dan kesesuaian antara keterampilan yang diajarkan dengan kebutuhan industri. Selain itu, kolaborasi yang lebih erat antara UPTD BLK, industri, ataupun lembaga pelatihan swasta lainnya diperlukan agar memastikan bahwa program kejuruan pelatihan tenaga kerja tetap adaptif terhadap perubahan pasar kerja dan siap meluluskan peserta yang berdaya saing dan siap kerja. Upaya tersebut dalam meningkatkan kompetensi kerjanya akan dapat efektif dan berkontribusi untuk mereka.

#### **a) Uji Kompetensi Tenaga Kerja**

Uji kompetensi (ujikom) memiliki kegunaan sebagai tolok ukur yang komprehensif untuk mengevaluasi

pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja peserta pelatihan setelah mereka menyelesaikan program pelatihan tenaga kerja yang diberikan UPTD BLK Kabupaten Kebumen. Uji kompetensi diselenggarakan oleh pihak luar, yakni dari LSP Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta. Lembaga Sertifikasi Profesi memiliki peran dalam menjamin kualitas lulusan Balai Latihan Kerja.

Berikut merupakan uraian pelaksanaan uji kompetensi hingga diterbitkannya sertifikat kompetensi yang dilaksanakan oleh LSP BPVP Surakarta. Ujikom yang dilaksanakan sebagaimana dimaksud adalah diperuntukkan kepada peserta pelatihan tenaga kerja setelah selesai pelatihan.

1. Asesi (peserta) mendaftar uji kompetensi ke LSP melalui penjab pelatihan.
2. LSP menugaskan asesor untuk melaksanakan uji kompetensi, sesuai tanggal yang disepakati, asesor bertugas meng-*asesmen* (mengumpulkan) bukti-bukti yang valid, aktual, memadai bahwa asesi dapat direkomendasikan kompeten terhadap bidang tertentu.
3. Pelaksanaan uji kompetensi sesuai tanggal yang disepakati, asesi dan asesor bertemu untuk pengambilan bukti-bukti. Metodenya dapat berupa observasi langsung (tugas praktik), tes tertulis (esai/PG), atau diperkuat dengan tes wawancara.
4. Hasil asesmen (pengumpulan bukti) berupa rekomendasi dari asesor kepada asesi diserahkan lagi ke LSP, selanjutnya dilaksanakan rapat pleno untuk penentuan/penetapan apakah dinyatakan kompeten atau belum kompeten.

5. Bagi asesi yang dinyatakan kompeten dari hasil pleno, selanjutnya data dikirim ke BNSP untuk permohonan kertas sertifikat, kemudian disetujui BNSP maka LSP akan menerbitkan sertifikat tersebut.
6. Sertifikat sudah dapat didistribusikan kepada asesi yang kompeten.

#### **b) Sertifikasi Tenaga Kerja**

Sertifikasi tenaga kerja atau sertifikat berfungsi sebagai bentuk pengakuan formal atas kompetensi seseorang dalam bidang kejuruan tertentu, yang dibuktikan melalui proses asesmen yang terstandar. Sertifikat diberikan kepada peserta yang telah menyelesaikan program pelatihan tenaga kerja dan lulus uji kompetensi. Di UPTD BLK Kabupaten Kebumen, peserta yang berhasil menyelesaikan pelatihan dan ujikom akan mendapatkan dua jenis sertifikat yaitu sertifikat internal dari UPTD BLK dan sertifikat kompetensi BNSP. BNSP memiliki hubungan yang saling berkaitan dengan LSP. LSP merupakan kepanjangan tangan dari BNSP yang melaksanakan sertifikasi kompetensi sesuai dengan SKKNI yang ditetapkan oleh BNSP. Dalam hal ini, UPTD BLK Kebumen melalui Lembaga Sertifikasi Profesi BPVP Surakarta sebagai pembina BLK.

#### **B. Informasi Lowongan Kerja Dalam Negeri dan Luar Negeri**

Penyediaan lowongan kerja atau loker menjadi pelayanan informasi pencarian kerja yang diberikan oleh UPTD BLK Kabupaten Kebumen. Layanan ini untuk menjembatani khusus kepada alumni pelatihan tenaga kerja BLK dengan dunia kerja. Tujuannya adalah memfasilitasi alumni agar dapat memperoleh posisi yang pas dengan kesesuaian bidang kerja yang

telah diasah. Kebijakan ini didasari oleh beberapa faktor, di antaranya adalah keterbatasan sumber daya dan jangkauan serta adanya peraturan yang mengatur hal tersebut. Sementara penyampaian terkait informasi loker pencari kerja secara luas dan lengkap tersebut merupakan bagian bidang kerja yang ada di Disnaker Kabupaten Kebumen. Sehingga UPTD BLK yang meminta kepadanya untuk kemudian diteruskan kepada eks alumni pelatihan. Selain itu, prioritas kepada alumni juga merupakan bentuk tanggung jawab UPTD BLK dalam mengawasi dan mendampingi alumuninya pascapelatihan.

Namun, menurut instruktur dalam wawancaranya dikatakan perlu adanya portal tersendiri bagi BLK baik berupa website maupun blog yang khusus menyediakan info loker dari UPTD BLK Kabupaten Kebumen. Portal ini nantinya tidak hanya dapat diakses oleh alumni BLK, tetapi oleh tenaga kerja secara luas. Selain itu, juga aktif berpartisipasi dalam kegiatan bursa kerja (*job fair*) yang disampaikan kepada alumuninya sehingga dapat dijangkau lebih luas. Pemanfaatan grup *WhatsApp* sebagai media komunikasi dengan alumni membuat BLK Kabupaten Kebumen turut menyampaikan informasi pekerjaan secara cepat, efisien, dan tepat sasaran.

#### **C. Pemberdayaan Instruktur dan Tenaga Pelatihan**

Instruktur pelatih dan tenaga pelatihan menyelenggarakan program pelatihan tenaga kerja di UPTD BLK Kabupaten Kebumen. Instruktur memiliki fokus pada aspek teknis penyampaian materi dan pembimbingan peserta, sementara tenaga pelatihan berperan dalam mengelola administrasi pelatihan. Kepala UPTD, Kasubbag TU, dan staf administrasi termasuk dalam tenaga pelatihan, seperti

mengikuti pelatihan tenaga kepelatihan untuk meningkatkan kompetensinya dalam mengelola administrasi pelatihan, mulai dari persiapan, pelaksanaan, hingga penutupan pelatihan tenaga kerja.

Tujuan pemberdayaan instruktur adalah untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme instruktur agar mampu mencetak lulusan yang siap kerja dan kompeten. Sebelum melihat kegiatan pemberdayaan instruktur, adapun di bawah ini terdapat data dari UPTD BLK Kabupaten Kebumen, memiliki 17 instruktur aktif yang tersebar di berbagai kejuruan seperti pada tabel berikut.

**Tabel 2. Data Jumlah Instruktur Pelatih UPTD BLK Kabupaten Kebumen Tahun 2024.**

No.	Kejuruan	Instruktur
1.	TIK	4
2.	Otomotif/TSM	3
3.	Menjahit	3
4.	Bangunan	2
5.	Listrik	2
6.	Elektronika	1
7.	Otomotif/TKR	1
8.	Mesin	1
<b>Jumlah Total</b>		<b>17</b>

Sumber: UPTD BLK Kabupaten Kebumen (diolah), 2024

Meskipun UPTD BLK tersedia 17 instruktur yang berkompeten dan berdedikasi, keterbatasan jumlah instruktur menjadi salah satu tantangan yang perlu diatasi. Berdasarkan penjelasan Agus Turasyono, S.Pd. terdapat 5 kejuruan, seperti las, pengolahan hasil pertanian (PHP), batik, tata rias, dan ukir kayu yang mana saat ini tidak memiliki instruktur akibat pegawai tersebut pensiun dan belum tergantikan. Sehingga kondisi ini dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kerja. Dari hal tersebut, maka diperlukan perencanaan sumber daya

instruktur yang strategis sebagai langkah yang tepat bagi UPTD BLK dan mempersiapkan pengganti bagi instruktur yang telah dan akan pensiun dengan mempertimbangkan menambah jumlah instruktur, seperti kejuruan potensial yang memiliki permintaan pasar kerja yang tinggi di masa mendatang.

Dalam meningkatkan kompetensi para instruktur yang masih aktif secara menyeluruh, semua instruktur yang bekerja di UPTD BLK Kabupaten Kebumen telah melaksanakan berbagai program pemberdayaan instruktur. Setiap instruktur pelatih mengikuti pemberdayaan yang berbeda sesuai dengan kompetensinya masing-masing. Sebanyak 17 instruktur pelatih BLK Kabupaten Kebumen mengikuti pemberdayaan yang sesuai dengan kompetensinya. UPTD BLK Kabupaten Kebumen secara implementasinya meningkatkan kompetensi instruktur melalui berbagai program pemberdayaan.

Program kegiatan tersebut antara lain *upgrading* metodologi dan teknis, pelatihan peningkatan produktivitas, serta pelatihan asesor kompetensi. *Upgrading* bertujuan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan instruktur agar sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri, sementara pelatihan peningkatan produktivitas, seperti ToT (*Training of Trainer*) produktivitas, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja instruktur. Kemudian, pelatihan asesor kompetensi dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi instruktur dalam menilai kompetensi peserta pelatihan secara objektif dan terstandar.

## **2. Faktor Pendukung dan Penghambat**

### **A. Faktor Pendukung**

Faktor pendukung kinerja UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen berdasarkan implementasi Perbup No. 141 tahun 2021 yaitu pertama, efektivitas komunikasi. UPTD BLK Kabupaten Kebumen telah memanfaatkan beragam saluran komunikasi dalam menyosialisasikan program-program pelatihan kerja di UPTD BLK. BLK menggunakan saluran konvensional seperti surat resmi ke kecamatan yang selanjutnya didistribusikan ke desa-desa dan publikasi melalui media lokal seperti radio dan televisi. Kemudian juga memanfaatkan saluran digital media sosial, seperti *Facebook*, *Instagram*, dan website.

Ketersediaan sumber daya yang memadai menjadi faktor pendukung kedua. Sumber daya ini meliputi sumber daya anggaran dan manusia serta infrastruktur. Pada tahun 2023, UPTD BLK Kabupaten Kebumen mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp1.012.224.000,00 miliar APBN untuk penyelenggaraan 11 jenis pelatihan kerja. Semuanya direalisasikan pada tahun berjalan tersebut dengan mengadakan total 12 paket program kejuruan. Selain itu, UPTD BLK juga didukung oleh 17 instruktur kompeten dalam pemberian pelatihan yang aktif mengikuti berbagai program pengembangan kompetensi, seperti *upgrading*, pelatihan asesor kompetensi, dan pelatihan ToT (*Training of Trainer*) produktivitas. UPTD BLK Kabupaten Kebumen juga memiliki fasilitas gedung dan peralatan pelatihan yang memadai. Kompleks BLK memiliki lahan seluas 2,6 hektar dan terdiri dari 12 gedung yang dilengkapi dengan ruang *workshop*, praktik, instruktur, dan penyimpanan peralatan.

Ketiga, struktur birokrasi yang efisien. Susunan organisasi UPTD BLK terdiri dari Kepala UPTD, Subbagian Tata Usaha, dan Kelompok Jabatan Fungsional. Dengan total 21 pegawai, strukturnya ramping sehingga alur komunikasi dan koordinasi yang efektif antar unit kerja. Dengan Kepala UPTD sebagai penanggung jawab, didukung oleh Kasubbag Tata Usaha yang menangani administrasi dan keuangan, serta 17 orang instruktur pelatih yang termasuk dalam kelompok jabatan fungsional dan bertugas melaksanakan program pelatihan kerja dengan berbagai latar belakang keahlian. Keberadaan dua tenaga honorer yang mendukung operasional UPTD BLK, seperti keamanan dan kebersihan juga berkontribusi pada efisiensi kerja dengan mendorong para pegawai lain fokus pada tugas pokok dan fungsinya.

### **B. Faktor Penghambat**

Selanjutnya faktor penghambat atau kendala dalam menjalankan kinerja UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen berdasarkan implementasi Perbup No. 141 tahun 2021 yaitu pertama, disposisi atau sikap BLK Kabupaten Kebumen yang masih terbatas pada penyelenggaraan pelatihan saja. Ini tanpa diikuti oleh dukungan modal pascapelatihan yang memadai. Beberapa peserta pelatihan mengungkapkan kebutuhan akan bantuan permodalan, peralatan, atau bahan untuk memudahkan mereka dalam memulai usaha atau mencari pekerjaan setelah menyelesaikan pelatihan. Keterbatasan dukungan pascapelatihan ini dapat mengurangi efektivitas program pelatihan tenaga kerja karena lulusan akan kesulitan menerapkan keterampilan yang telah diperoleh dan mengalami kendala dalam memasuki dunia kerja atau kewirausahaan.

Kedua, keterbatasan jumlah instruktur pelatih menjadi penghambat dalam kinerja BLK. Meskipun UPTD BLK Kabupaten Kebumen memiliki 17 instruktur yang tersebar di berbagai kejuruan, tetapi ada beberapa kejuruan vital saat ini tidak memiliki instruktur akibat belum adanya pengganti instruktur yang telah pensiun. Kejuruan tersebut mengalami kekosongan, ada lima antara lain las, pengolahan hasil pertanian, batik, tata rias, dan ukir kayu. Akibatnya, peserta pelatihan akan tidak mendapatkan pelatihan yang memadai pada kejuruan yang diminati atau bahkan kejuruan tersebut tidak dapat dibuka dikarenakan ketiadaan instruktur pelatih. Hal ini dapat mengurangi minat masyarakat apabila mengikuti pelatihan di UPTD BLK sehingga akan menghambat dalam peningkatan kompetensi tenaga kerja masyarakat Kabupaten Kebumen.

## **KESIMPULAN**

Perbup No. 141 Tahun 2021 tentang UPTD BLK Kabupaten Kebumen sudah diimplementasikan melalui pembentukan UPTD BLK pada tahun 2022. Pelaksanaan kinerja BLK dilakukan dengan menjalankan tugas dan fungsi pada pelatihan tenaga kerja melalui program pelatihan berbasis kompetensi 2023 yang melibatkan tahapan sosialisasi kepada masyarakat, pendaftaran pelatihan, pelaksanaan fisik mental dan disiplin (FMD), dan pelatihan kejuruan. Uji kompetensi tenaga kerja dilaksanakan dengan melibatkan asesor dari pihak eksternal sehingga lulusan pelatihan yang kompeten kemudian akan mendapatkan sertifikasi tenaga kerja. Penyediaan informasi lowongan kerja di UPTD BLK Kabupaten Kebumen diprioritaskan bagi alumni pelatihan. Pemberdayaan instruktur dan tenaga pelatihan di UPTD BLK

Kabupaten Kebumen dilakukan melalui berbagai program kegiatan di luar UPTD.

Secara umum UPTD BLK Kabupaten Kebumen sudah melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik melalui penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, uji kompetensi, dan sertifikasi tenaga kerja. UPTD BLK juga telah berupaya menyediakan informasi lowongan kerja dan memberdayakan instruktur serta tenaga pelatihan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa temuan pada penelitian ini dalam kinerjanya, yaitu: (1) belum optimalnya penyerapan alumni pelatihan kerja tahun 2023 di dunia kerja dan wirausaha; (2) penyediaan informasi lowongan kerja yang masih terbatas pada alumni pelatihan; dan (3) kebutuhan perencanaan sumber daya instruktur yang strategis untuk mengisi kekosongan instruktur pada beberapa kejuruan dan menghadapi peningkatan permintaan pasar kerja di masa mendatang.

Faktor pendukung dan penghambat kinerja UPTD BLK berdasarkan implementasi Perbup No. 141 Tahun 2021 turut mengikuti pelaksanaan tugas dan fungsi UPTD BLK Kabupaten Kebumen. Efektivitas komunikasi dengan melalui media sosial, website, surat, dan radio serta televisi lokal memudahkan masyarakat dalam mengakses informasi tentang program pelatihan yang ditawarkan. Ketersediaan sumber daya yang tersedia, meliputi anggaran pelatihan dengan dana APBN, instruktur yang kompeten, serta fasilitas gedung dan peralatan pelatihan yang lengkap ikut mendukung terselenggaranya pelatihan tenaga kerja. Struktur birokrasi yang efisien juga memudahkan koordinasi dan pelaksanaan program pelatihan. Namun, terdapat hambatan pada disposisi atau sikap BLK yang masih terbatas dalam

penyelenggaraan pelatihan tanpa diikuti dukungan modal pascapelatihan yang memadai. Keterbatasan jumlah instruktur pelatih akibat belum adanya pengganti instruktur yang telah pensiun juga menghambat penyelenggaraan pelatihan secara optimal khususnya pada beberapa kejuruan tertentu.

Berdasarkan simpulan di atas, kinerja UPTD BLK telah berjalan dengan mengimplementasikan Perbup No. 141 Tahun 2021 tentang Pembentukan UPTD BLK Kabupaten Kebumen. Kontribusi kinerjanya diwujudkan melalui penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi yang menghasilkan tenaga kerja kompeten, bersertifikat, dan siap kerja. Upaya penyediaan informasi lowongan kerja dalam dan luar negeri serta pemberdayaan instruktur dan tenaga pelatihan turut mendukung peningkatan daya saing dan perluasan kesempatan kerja. Meskipun demikian, optimalisasi penyerapan alumni di dunia kerja dan wirausaha, perluasan akses informasi lowongan kerja, dan perencanaan sumber daya instruktur yang strategis ini menjadi perhatian dalam meningkatkan efektivitas implementasi Perbup No. 141 Tahun 2021.

## **SARAN**

Berdasarkan pembahasan dan simpulan, berikut beberapa saran dalam penelitian ini yang dapat direkomendasikan, antara lain:

- a) Kinerja UPTD BLK Kabupaten Kebumen perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap program pelatihan tenaga kerja terutama dalam hal penyerapan lulusan pelatihan. UPTD BLK perlu memperluas jenis pelatihan yang ditawarkan, memperbarui kurikulum dan modul pelatihan

secara berkala, serta pemberian dukungan modal pascapelatihan.

- b) UPTD BLK Kabupaten Kebumen dalam mengoptimalkan kinerjanya perlu mengatasi keterbatasan jumlah instruktur pelatih. UPTD BLK dapat melakukan perencanaan sumber daya instruktur yang strategis, seperti menambah jumlah instruktur pada kejuruan yang pegawainya sudah pensiun dengan melalui pengadaan CASN serta bisa memberikan kemudahan seperti memberikan beasiswa kepada instruktur untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensinya.
- c) UPTD BLK Kabupaten Kebumen juga perlu mempertimbangkan untuk memperluas penyediaan informasi lowongan kerja tidak hanya kepada alumni pelatihan, tetapi juga kepada masyarakat umum. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat portal lowongan kerja tersendiri yang berisi informasi pekerjaan dari sumber-sumber yang kredibel. Dengan demikian UPTD BLK Kabupaten Kebumen bisa maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsi serta memberikan kontribusi dalam peningkatan kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Kebumen.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku dan Jurnal:

- Auldrin M. Ponto 2019. Implementasi Kebijakan Progam Pembangunan Berbasis Lingkungan Membangun Prasarana Fisik, Sosial dan Ekonomi di Kelurahan Karombasan Selatan Kecamatan Wanea Kota Manado. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, 7(1): 16–26.
- Indriasari, N. 2020. Hubungan Pengembangan Karyawan Dengan Prestasi Kerja. 160–171.
- M Fajar, A. 2017. *Analisis Efektivitas UPTD Balai Laitihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang*. (Doctoral dissertation, Faculty of Social and Political Science).
- Maryati, S. 2015. Dinamika Pengangguran Terdidik: Tantangan Menuju Bonus Demografi Di Indonesia. *Economica*, 3(2): 124–136.
- Novrians, R. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Bulog Divre Jawa Timur). *Nucleic Acids Research*, 6(1): 1–7.
- Prasetyo, A. & Huda, M. 2019. Analisis Peranan Usaha Kecil Dan Menengah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Kebumen. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 18(1): 26–35.
- Priyono, J. 2018. Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja dan Upah Minimum Pekerja Terhadap Jumlah Kemiskinan di Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2015. 3(1): 430–439.
- Pressman, J. L., & Wildavsky, A. (1984). *Implementation* (3rd ed.). University of California Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Rochmat dkk, K.B. 2016. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Agen AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1): 19–27.
- Setiyawan, R. 2021. Efektivitas Proses Pelatihan Di Uptd Balai Latihan Kerja Kebumen. *Disertasi*, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA.
- Sugijono S 2016. Pengembangan Karir Karyawan Dalam Manajemensumber Daya Manusia. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 12(3): 110–117.
- Turhindayani, T. 2020. Analisis Implementasi Pengelolaan Barang Milik Daerah (Studi Pada Pemerintah Daerah Bangka Tengah). *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal*, 4(4).

### Undang-Undang:

- UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
- Perbup Kabupaten Kebumen Nomor 141 Tahun 2021 tentang UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen