

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek krusial yang memiliki peran dalam pembangunan nasional. Sehubungan dengan konteks ketenagakerjaan, untuk mendukung tujuan pembangunan nasional diperlukannya peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas oleh setiap tenaga kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) harus dibekali dengan keahlian, dan kompetensi yang memadai agar dapat berkontribusi terserap secara optimal di berbagai bidang organisasi, baik di sektor publik maupun swasta (Rizqiyah & Niswah, 2019).

Tenaga kerja mencakup penduduk dengan usia 15 sampai 64 tahun yang memiliki pekerjaan atau tidak sedang tidak bekerja (sementara tidak melakukan aktivitas pekerjaan), yang sedang bekerja, dan pengangguran, menurut pengertian dari Badan Pusat Statistik (BPS). Dalam klasifikasinya, terdapat dua kelompok tenaga kerja yaitu kelompok angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Kelompok angkatan kerja merupakan tenaga kerja yang bersedia dan benar-benar berpartisipasi dalam aktivitas pekerjaan seperti pembuatan barang dan penyediaan jasa, baik yang sedang bekerja atau yang tidak memiliki pekerjaan namun masih aktif dalam mencari peluang kerja. Sementara itu, kelompok bukan angkatan kerja merupakan tenaga kerja yang masih menempuh pendidikan, kemudian yang tidak bekerja karena mengurus rumah tangga, serta yang tidak bekerja namun memperoleh pendapatan (Putri, 2022).

Pada hasil Survei Angkatan Kerja Nasional Februari tahun 2023-2024 oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan jumlah angkatan kerja berdasarkan survei yang dilakukan terjadi peningkatan dari tahun 2023 ke tahun 2024. Kemudian dari peningkatan angkatan kerja, juga menunjukkan terjadi peningkatan dalam Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Indonesia dari tahun 2021-2024. Berikut grafik Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Indonesia.



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

Sumber : BPS RI dalam Tabel Statistik, Tenaga kerja (2024)

Berdasarkan grafik diatas terkait peningkatan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Indonesia, menyebabkan keadaan tenaga kerja di indonesia menghadapi sejumlah tantangan yang signifikan sebagaimana penelitian menurut Maryanti et al., (2022), menyebutkan bahwa jumlah pencari kerja yang terus bertambah disisi lain lapangan pekerjaan tidak selaras dengan peningkatan jumlah pencari kerja. Tantangan lainnya yaitu tingginya jumlah pengangguran, terutama pengangguran dengan lulusan pendidikan tinggi dan pengangguran lulusan SMA/SMK sederajat yang menghadapi ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan pasar kerja (Rohman et al., 2022). Menurut McKinsey & Company dikutip oleh Pramesti et al, (2024) menyebutkan hanya 42% lulusan

baru yang siap memasuki dunia kerja, kemudian sebanyak 45% lulusan merasa bahwa tidak memiliki keterampilan untuk memasuki dunia kerja.

Maka dari itu seperti apa yang telah dijelaskan oleh Davidescu et al dalam (Harsono et al., 2024) bahwa upaya dalam meningkatkan kemampuan para pekerja tanpa keterampilan atau kompetensi khusus untuk melakukan pekerjaannya yaitu dengan memberikan pelatihan, sehingga dengan diberikannya pelatihan dapat menyiapkan tenaga kerja lebih siap untuk melakukan persaingan di pasar kerja yang kompleks. Sejalan dengan penelitian oleh Akkermans et al., dalam Saputri et al., (2023) bahwa kompetensi lulusan tenaga kerja memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap tingkat kesesuaian antara kompetensi kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan tuntutan di pasar kerja.

Dalam mengatasi tantangan kondisi ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia maka peningkatan kualitas penduduk usia produktif perlu dilakukan guna meningkatkan peluang mereka untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja, hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Maryati (2015) dalam Maryanti et al., (2022). Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Putra & Hidayah (2023), mengatakan pemerintah juga mempunyai peran upaya untuk mengurangi tingkat pengangguran dengan menyediakan balai pelatihan kerja untuk memberikan keterampilan sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja agar bisa bersaing dan terserap optimal di pasar kerja. Terkait permasalahan ketidaksesuaiannya keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja maka dapat dipahami bahwa kapasitas dan produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal atau pelatihan yang didapatkan.

Pemerintah Indonesia terus berupaya mengatasi permasalahan ketenagakerjaan dengan mendorong program pelatihan kerja guna menciptakan tenaga kerja yang kompeten dengan didukung melalui kebijakan yang menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja, hal ini seperti yang termuat dalam Pasal 11 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Program memberikan pelayanan pelatihan kerja merupakan salah satu langkah yang diambil pemerintah dalam mengembangkan kompetensi dan keterampilan calon tenaga kerja. Salah satu dasar hukum implementasi program pelatihan kerja yang berorientasi pada kompetensi di Indonesia adalah yaitu berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja. Seperti yang termuat dalam peraturan tersebut, menjelaskan bahwa pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan prasyarat di tempat kerja.

Diselenggarakannya pelatihan kerja berbasis kompetensi karena mempertimbangkan kebutuhan pasar kerja serta tuntutan dunia usaha. Pelatihan ini juga perlu menjadi prioritas, untuk menghadapi persaingan di dunia kerja maupun sebagai upaya mengurangi pengangguran. Adanya pelaksanaan pelatihan kerja sebaiknya diprioritaskan pada bidang dengan tingkat penyerapan tenaga kerja

yang tinggi, sehingga pelatihan kerja dapat lebih terarah dan meningkatkan peluang angkatan kerja dalam penyerapan di pasar kerja (Kusnadi et al., 2022).

Upaya pemerintah dalam mendukung penyediaan pelatihan berbasis kompetensi yaitu dengan dibentuknya Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) oleh pemerintah secara nasional pada tiap tiap daerah dengan harapan dapat memberikan keterampilan dan kompetensi kepada calon tenaga kerja di seluruh Indonesia. Kemudian landasan kebijakan dari pembentukan UPT Balai Latihan Kerja (BLK) pada tiap tiap daerah termuat dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 29 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan”. Sehingga dalam pelaksanaan UPT Balai Latihan Kerja didelegasikan sesuai dengan prinsip otonomi daerah kepada dinas yang bertanggungjawab pada wilayah daerah masing masing.

Salah satu yang mempunyai kewenangan otonomi daerah dalam penyelenggaraan pelatihan kerja adalah Provinsi Jawa Timur melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dengan membentuk UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi yang tersebar di beberapa wilayah kabupaten atau kota. Sebagaimana termuat dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur No 62 Tahun 2018 Tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, menyebutkan bahwa UPT Balai Latihan Kerja mempunyai tugas Menjalankan sebagian tugas Dinas yang meliputi pelaksanaan pelatihan kerja,

pengembangan pengetahuan sesuai klaster kompetensi, serta ketatausahaan dan pelayanan kepada masyarakat.

Disisi lain yang bertentangan dengan harapan adanya pelatihan kerja yaitu terdapat pada hasil penelitian oleh Dimiyati (2018) dikutip dalam Vira (2024) mengungkapkan bahwa masih adanya peserta pelatihan yang telah mengikuti pelatihan tetapi masih menganggur dan ada pula yang sudah bekerja tetapi tidak sesuai dengan kejuruan pelatihan. Hal ini menggambarkan bahwa lulusan peserta pelatihan yang telah melaksanakan pelatihan kerja belum secara maksimal dapat bersaing di pasar kerja, juga tidak semua lulusan peserta pelatihan terserap maksimal di pasar kerja.

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

Sesuai dengan data keadaan lulusan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur saat ini menunjukkan penyerapan tenaga kerja di Jawa Timur masih belum optimal.

Banyak lulusan pendidikan tinggi dan lulusan SMA/SMK yang menghadapi ketimpangan antara keterampilan lulusan dengan tuntutan kebutuhan di pasar kerja, yang pada akhirnya memperpanjang waktu tunggu mereka setelah lulus dalam mendapatkan pekerjaan. Kurangnya kompetensi yang relevan dengan kebutuhan di pasar kerja menjadi salah satu penyebab utama tingginya tingkat pengangguran di Provinsi Jawa Timur dengan mayoritas dari kalangan lulusan sekolah dan perguruan tinggi.

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

Tabel 1.1 Daftar Lapangan Pekerjaan Utama Provinsi Jawa Timur Agustus 2024

<b>Lapangan Pekerjaan Utama Provinsi Jawa Timur (Agustus 2024)</b>	<b>Juta</b>	<b>Persen</b>
Pertanian, Kehutanan, Perikanan	7,35	31,46
Pertambangan dan Penggalian	0,12	0,50
Industri Pengolahan	3,54	15,17
Pengadaan Listrik dan Gas	0,05	0,20
Pengadaan Air	0,09	0,40
Konstruksi	1,53	6,53
Perdagangan Besar dan Eceran	4,35	18,64
Transportasi dan Pergudangan	0,75	3,23
Akomodasi dan Makan Minum	1,86	7,96
Informasi dan Komunikasi	0,51	0,47
Jasa Keuangan dan Asuransi	0,23	0,99
Real Estat	0,05	0,19

Jasa Perusahaan	0,37	1,58
Administrasi Pemerintahan	0,46	1,98
Jasa Pendidikan	1,13	4,84
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	0,33	1,42
Jasa Lainnya	1,04	4,43
<b>Jumlah</b>	<b>23,36</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Badan Pusat Statistik (BPS) 2024

Jika dianalisis dari dokumen RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 dalam konteks isu regional, pemerintah mempunyai upaya untuk menyiapkan SDM calon tenaga kerja yang dapat melakukan persaingan di pasar kerja dengan menginisiasi pelatihan tanga kerja melalui balai latihan kerja. Strategi dan upaya yang lebih efektif juga dibutuhkan dalam rangka pengembangan kualitas tenaga kerja dengan adanya pelatihan berbasis keterampilan, serta kerja sama yang lebih erat antara lembaga pelatihan dan penyedia lapangan kerja guna mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja.

Rencana tersebut dapat direalisasikan melalui adanya UPT Balai Latihan Kerja yang berada dibawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Pembentukan UPT Balai Latihan Kerja dibawah Provinsi juga sejalan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pembentukan Dan Klasifikasi Cabang Dinas Dan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pasal 19 ayat (1) yang berbunyi, pada UPTD provinsi yang secara geografis mempunyai jangkauan pelayanan cukup luas, untuk memudahkan pelaksanaan tugas UPTD dapat dibentuk wilayah kerja/unit kerja nonstruktural.

Pada tanggung jawab pengelolaannya, UPT Balai Latihan Kerja di Provinsi Jawa Timur dikelola oleh Kepala UPT di masing-masing daerah, di bawah garis koordinasi dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Dengan adanya UPT Balai Latihan Kerja (BLK), diharapkan peningkatan kompetensi para calon tenaga kerja dapat lebih merata dan memberi kemudahan akses pelayanan pelatihan sehingga calon tenaga kerja memiliki kemampuan kerja yang relevan dengan perkembangan pasar kerja di wilayah Provinsi Jawa Timur.

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

Dari fenomena ketenagakerjaan di Jawa Timur menunjukkan adanya tantangan signifikan terkait penyerapan tenaga kerja, maka UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto berupaya menyediakan pelayanan pelatihan kerja berbasis kompetensi kepada penduduk golongan angkatan kerja. Seperti yang termuat dalam laporan kinerja UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto tahun 2023 menyebutkan bahwa langkah strategis yang akan dilakukan yaitu dengan

memberikan pelatihan sebagai langkah antisipasi bertambahnya jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), kemudian juga dengan menghubungkan dan mencocokkan kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan di pasar kerja.

Dengan demikian, calon tenaga kerja dapat menghadapi persaingan dan terserap maksimal di pasar kerja yang semakin kompetitif dengan bekal kompetensi dan keterampilan yang dimiliki. Kemudian jika pemberian pelatihan oleh UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto dapat menekan angka pengangguran, hal ini sejalan dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang termuat dalam dokumen Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Timur tahun 2019-2024, terkait penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), (Pemerintah Provinsi Jawa Timur, 2021).

Sebagai bagian dari wilayah metropolitan Gerbangkertosusila di Jawa Timur yang mencakup wilayah Kabupaten Gresik, Kabupaten Bangkalan, Kota dan Kabupaten Mojokerto, Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, dan Kabupaten Lamongan. Dari enam wilayah metropolitan tersebut, UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto merupakan satu satunya lembaga pelatihan kerja milik Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang termasuk dalam wilayah metropolitan Gerbangkertosusilo yang menjalin kerja sama dengan *United States Agency for International Development* (USAID) yang merupakan badan pemerintah Amerika Serikat yang berfokus pada Pembangunan Internasional, yang mana telah menjalin kerja sama dengan beberapa stakeholder.

*United States Agency for International Development* (USAID) memiliki program terkait penguatan balai latihan kerja yang disebut dengan USAID

*Partnerships for Productivity* (USAID PADU). Program USAID PADU merupakan program penguatan kapasitas pelatihan pada balai latihan kerja dengan sektor swasta atau dunia industri. Dalam program ini USAID PADU melakukan kerja sama dan memilih UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto menjadi salah satu *pilot project* program USAID PADU. Satu BLK lain milik Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang menjadi pilot project adalah BLK Pasuruan. Sedangkan dua BLK milik Pemerintah Kabupaten adalah BLK Gresik dan BLK Bangkalan, Madura. Hal ini termuat dalam berita yang dipublikasi oleh Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Provinsi Jawa Timur.

“Di Jawa Timur program USAID PADU diproyeksikan di beberapa BLK. BLK Mojokerto menjadi salah satu BLK yang menjadi pilot project USAID PADU, selain tiga BLK lain baik BLK yang milik Pemerintah Provinsi maupun BLK milik Pemerintah Kabupaten.”

(Sumber:<https://kominfo.jatimprov.go.id/berita/usa-id-partnership-for-productivity-jadikan-blk-mojokerto-sebagai-pilot-project>) Diakses pada 15 November 2024

Kemudian sektor potensial UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto yaitu dibidang jasa, industri pengolahan (manufaktur), dan kontruksi hal ini yang termuat dalam laman website Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Berdasarkan dokumen dari UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto terkait data pelatihan dari tahun 2021-2024 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2 Daftar Jumlah Paket Pelatihan Dan Jumlah Peserta Pelatihan  
2021 - 2024

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Paket/Pelatihan</b>	<b>Jumlah Peserta Per Paket/Pelatihan</b>	<b>Total Peserta Pelatihan</b>
2021	45 paket/pelatihan	16	720 orang
2022	45 paket/pelatihan	16	720 orang
2023	40 paket/pelatihan	16	640 orang
2024	46 paket/pelatihan	16	1.056 orang

Sumber : Dokumen UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto

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

Berdasarkan fenomena diatas, sehingga peneliti melakukan analisis peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto dalam melakukan pengembangan calon tenaga kerja dengan menggunakan pendekatan teori peran oleh Jim Ife dan Frank Tesoriero (2008) dalam bukunya dengan judul *Community Development : Alternatif Pengembangan Masyarakat Di Era Globalisasi* yang dikelompokkan ke dalam 4 golongan yaitu, peran fasilitatif, peran edukasional, peran representasi, dan peran teknis.

Terkait dengan relevansi analisis menggunakan teori peran dalam pelayanan pelatihan kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto, ada beberapa kenyataan yang terjadi di UPT BLK Mojokerto dalam mengoptimalkan perannya yaitu seperti termuat dalam dokumen Laporan Kinerja UPT BLK Mojokerto tahun 2023 pada poin pertama permasalahan pada UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto yaitu kurang

memadai kualitas tenaga kerja serta keterbatasan sarana prasarana pelatihan. Dari aspek pelayanan pelatihan kerja, pelayanan yang diberikan masih belum optimal, sehingga dalam dokumen tersebut juga menunjukkan hasil pelaksanaan uji kompetensi bagi peserta pelatihan masih belum sepenuhnya memenuhi kualifikasi.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang berfokus pada efektivitas program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto oleh Nesy Hariati Pratiwi dan Agus Widiyarta pada tahun 2023. Dalam jurnal penelitian terdahulu disebutkan bahwa,

*“In the process of implementing the job training program, there are still obstacles, namely in terms of the facilities provided, where there are still several majors such as welding and turning engineering majors whose equipment to support training is outdated or not suitable for use and is not in accordance with what is needed by the company at this time.”*

Jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia yaitu dalam pelaksanaan program pelatihan kerja, masih ditemukan kendala terutama pada fasilitas yang disediakan. Seperti hasil penelitian yang menjelaskan kendala pada jurusan teknik las dan pembubutan, terdapat peralatan pelatihan yang sudah lama digunakan atau tidak layak pakai sehingga kurang relevan dengan yang digunakan di industri saat ini.

Dari hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa di Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto masih terdapat kekurangan tenaga kerja yang belum memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan maka dapat berdampak pada kurang optimalnya penyerapan calon tenaga kerja lulusan dari UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto. Antara tenaga kerja dan lapangan kerja yang masih belum optimal ini bisa dipicu dari ketidaksesuaian antara kualitas tenaga kerja dengan kebutuhan lapangan kerja tersedia dan adanya keterbatasan sarana dan prasarana pelatihan

yang masih belum diperbarui sebagaimana yang telah digunakan di pada lapangan kerja modern saat ini.

Berdasarkan dari beberapa fenomena yang telah dipaparkan terkait beberapa tantangan dan kendala yang masih ditemui di UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto, mendorong ketertarikan peneliti untuk mengetahui lebih dalam terkait peran UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto dalam upaya mengoptimalkan pengembangan kompetensi oleh calon tenaga kerja yang telah menerima pelatihan dari UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengembangkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja Di Mojokerto”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang, maka rumusan masalah yang dapat dianalisis lebih lanjut yaitu :  
Bagaimana Peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengembangkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja Di Mojokerto ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan dalam menganalisis Peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengembangkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja Di Mojokerto.

## **1.4 Manfaat penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan baru, juga dapat memperluas pemahaman terkait peran lembaga pemerintah, pelayanan publik, pelatihan kerja dan ilmu administrasi publik.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi sumber pengetahuan atau wawasan yang berfokus terkait peran dari Unit Pelaksana teknis Balai Latihan Kerja (BLK).
- c. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi sebagai dasar referensi bagi penelitian selanjutnya dengan topik dan bidang yang sama.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **a. Manfaat Bagi Peneliti**

Sebagai persyaratan untuk meraih gelar sarjana di program studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur serta untuk memperluas pemahaman mengenai peran UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto terhadap meningkatnya kompetensi oleh lulusan peserta yang telah menerima pelatihan.

#### **b. Manfaat bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian, khususnya dengan topik yang serupa. yaitu terkait Peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengembangkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja Di Mojokerto. Serta dapat

menjadi sumber bacaan di Perpustakaan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

c. Manfaat Bagi Instansi/Dinas/Pihak Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan atau saran bagi pemerintah Provinsi Jawa Timur serta Kabupaten/Kota Mojokerto terkait bidang pelatihan kerja. Khususnya diharapkan mampu memberikan informasi dan masukan bagi Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (BLK) Mojokerto, Dan diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi bagi *stakeholder* terkait program pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan kemampuan calon tenaga kerja.