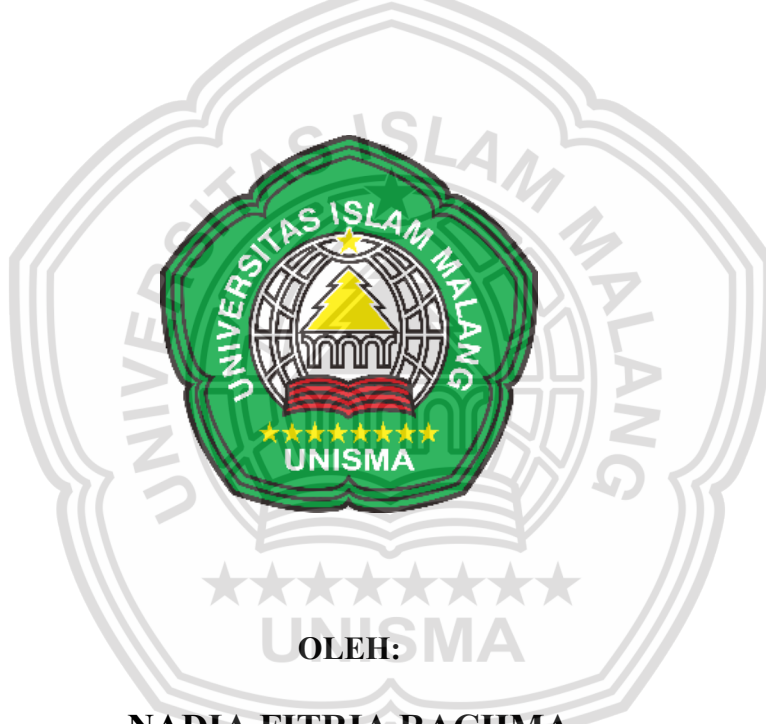


**STRATEGI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM
UPAYA PENEMPATAN LULUSAN PELATIHAN
MELALUI COLLABORATIVE GOVERNANCE
(STUDI PADA KANTOR BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN
TULUNGAGUNG)**

SKRIPSI



OLEH:

NADIA FITRIA RACHMA

NPM 22101091063

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
MALANG
2026**

**STRATEGI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM
UPAYA PENEMPATAN LULUSAN PELATIHAN
MELALUI COLLABORATIVE GOVERNANCE
(STUDI PADA KANTOR BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN
TULUNGAGUNG)**

SKRIPSI

Dibuat sebagai salah syarat untuk menyelesaikan studi S1
pada Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Islam Malang

Oleh:

NADIA FITRIA RACHMA

NPM 22101091063

Pembimbing Utama

Dr. Hayat, S.AP., M.Si

Pembimbing Pendamping

Dr. Sunariyanto, S.Sos., M.M

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
MALANG
2026**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi saya yang berjudul, "Strategi Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Upaya Penempatan Lulusan Pelatihan Melalui *Collaborative Governance*" tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur- unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya dapatkan (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Malang, 24 September 2025
Yang membuat pernyataan



Nadia Fitria Rachma
22101091063

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi berjudul

**STRATEGI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM UPAYA
PENEMPATAN LULUSAN PELATIHAN MELALUI
COLLABORATIVE GOVERNANCE
(STUDI PADA KANTOR BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN
TULUNGAGUNG)**

Telah disetujui untuk diujikan di hadapan Majelis Penguji

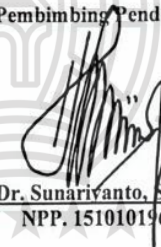
Malang, 24 September 2025

Komisi Pembimbing

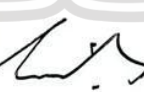
Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


(Dr. Hayat, S.AP., M.Si)
NPP. 121508198232196


(Dr. Sunariyanto, S.Sos., M.M)
NPP. 151010196832135

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Publik/Bisnis


(Langgeng Rachmatullah Putra, S.AP., M.AP)
NPP. 191605199232105

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul

**STRATEGI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM UPAYA
PENEMPATAN LULUSAN PELATIHAN MELALUI
COLLABORATIVE GOVERNANCE
(STUDI PADA KANTOR BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN
TULUNGAGUNG)**

Telah dipertahankan di depan Majelis Penguji Skripsi dan telah dinyatakan

LULUS

Malang, 08 Oktober 2025

Majelis Penguji

Ketua Penguji

Anggota Penguji I

(Dr. Hayat, S.AP., M.Si)

NPP. 121508198232196

(Dr. Sunaryanto, S.Sos., M.M)

NPP. 151010196832135

Anggota Penguji 2

(Taufiq Rahman Ilvas, S.AP., M.AP)

NPP. 161101198932138

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Administrasi

(Dr. Afifuddin, S.Ag., M.Si)

NPP. 21515061976321004

v

v

MOTTO

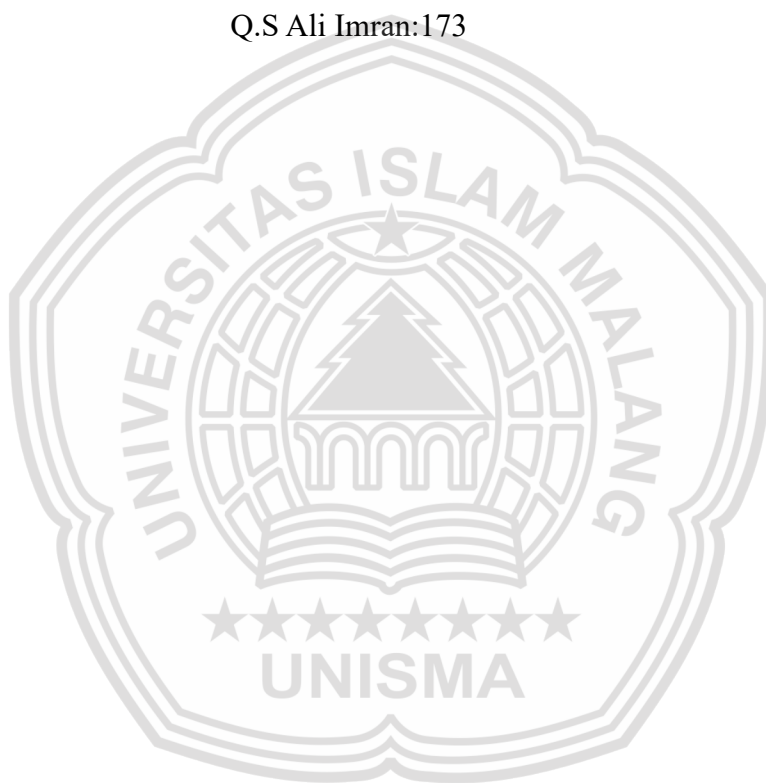
Terkadang kita sering meragukan sesuatu hingga kita lupa bahwa Allah adalah

maha memberi petunjuk

“Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baiknya

pelindung.”

Q.S Ali Imran:173



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul yang dibuat dalam skripsi ini adalah “Strategi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Upaya Penempatan Lulusan Pelatihan melalui *Collaborative Governance*”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang. Dalam penyusunan skripsi ini, tentu tidak luput dari kekurangan, baik dari sisi kualitas dan kuantitas dari materi penelitian yang disajikan. Semua ini didasarkan pada keterbatasan yang dimiliki penulis.

Dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya.
2. Kedua orang tua tercinta Bapak Subur Sulistiono dan Ibu Siti Zulaichah yang selalu memberikan doa, motivasi, dan dukungan dalam bentuk materi maupun moral. Terima kasih atas segala upaya, pengorbanan, dan jerih payah yang telah diberikan demi kesuksesan penulis, memenuhi segala keperluan penulis, mendidik, membimbing, dan selalu mencurahkan kasih sayang, dorongan, dukungan, serta doa dalam kondisi apa pun agar penulis tetap bersemangat dalam mengejar cita-cita. Terima kasih atas kehadiran dan dukungan yang menjadi pendorong penyelesaian skripsi ini. Semoga Ayah dan Ibu senantiasa sehat, berumur panjang, dan selalu bahagia.

3. Bapak Dr. Afifudin, S.Ag., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi
4. Bapak Langgeng Rahmatullah Putra, S.AP., M.AP selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik
5. Bapak Dr. Hayat S.AP M.Si, selaku dosen pembimbing I, atas arahan, bimbingan, dan masukan yang sangat berharga dalam proses penyusunan proposal ini.
6. Bapak Dr. Sunariyanto, S.Sos., M.M selaku dosen pembimbing II, atas dukungan, saran, dan perhatian yang diberikan kepada penulis.
7. Seluruh Jajaran Dekanat, Dosen, dan Staf Fakultas Ilmu Administrasi. Yang telah memberikan ilmu serta dukungan selama masa perkuliahan.
8. Kakak tercinta Aditia Iqbal Firmansyah, S.E terimakasih atas segala kasih sayang, dukungan, dan doa-doa terbaik selama ini, terimakasih telah menjadi saudara kandungku yang sebagai kakak sangat tegas dan peduli terhadap penulis. Semoga diberikan kelancaran dan kemudahan disetiap langkahnya.
9. Keluarga Abah Yani Sayuti, Kakak Iiz, Kakak Addin, dan Kakak Agung terimakasih atas segala bantuan materi dan dukungan yang diberikan untuk menyelesaikan kuliah penulis.
10. Kepada Tante Nurul Kurnia Rachim dan Rizki Endah Amuji terimakasih atas semangat yang diberikan dalam penulisan skripsi ini
11. Kepada keponakan penulis yang sangat menggemaskan Iswara Aqila Humaira, Lantian Juan Putri Diky, Anisah Fatimah Fihriyah kehadirannya selalu berhasil menghibur dan mencerahkan hari-hari penulis, terutama saat menyelesaikan skripsi.

12. Kepada sahabat-sahabat penulis di Tulungagung dan Malang: Kyky, Della, Nanda, Dinda dan Tia yang selalu memberikan semangat dalam proses penulisan skripsi ini.
13. Kepada sahabat seperjuangan jurusan Administrasi Publik penulis: Deta, Aulia, Fifi, Salma, Cindy, Dhiva, Rifai, Wanda, dan Vira yang selalu memberikan dukungan dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
14. Kepada Wahyu Indranata terimakasih karna selalu meluangkan waktunya dan menjadi sumber semangat dalam proses penulisan karya ini. Berkontribusi banyak hal serta mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah penulis.
15. Terakhir, kepada diri penulis sendiri Nadia Fitria Rachma. Apresiasi sebesar-besarnya yang telah bertanggungjawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai, dan telah memilih untuk tidak menyerah. Untuk setiap malam penuh keraguan dan airmata, lelah yang disembunyikan, semangat dan tekad yang terus dijaga akhirnya semua terlewati.

Demi kesempurnaan skripsi ini, penulis dengan rendah hati membuka diri terhadap segala bentuk saran dan kritik yang bersifat membangun. Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dari berbagai pihak sangat penulis harapkan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan di masa mendatang. Penulis juga berharap, skripsi ini tidak hanya menjadi syarat akademik semata, tetapi dapat memberikan manfaat yang nyata bagi pembaca, mahasiswa, peneliti lain, maupun pihak-pihak yang memiliki ketertarikan dalam bidang administrasi publik. Semoga karya ini dapat menjadi referensi dan memberikan kontribusi, walau kecil, bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan karya ini. Semoga proposal ini bermanfaat bagi penulis, akademisi, dan semua pihak yang berkepentingan dalam upaya peningkatan penempatan lulusan pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) khususnya di Tulungagung.



BIOGRAFI PENULIS



Nama : Nadia Fitria
Rachma
NPM 22101091063

Tempat/ Tanggal Lahir : Tulungagung,
20 Maret 2003 Alamat : Perum Bumi
Mas Blok V-9, Kab.

Tulungagung
Prodi : Administrasi

Publik
Fakultas : Ilmu
Administrasi
Angkatan 2021
Email :
fitrianadia420@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

NO	ASAL SEKOLAH	LULUSAN
1.	SD Kampungdalem 6	2009 – 2015
2.	SMP Negeri 2 Tulungagung	2015 – 2018
3.	SMA Negeri 1 Kauman	2018 – 2021

Pengalaman Organisasi :

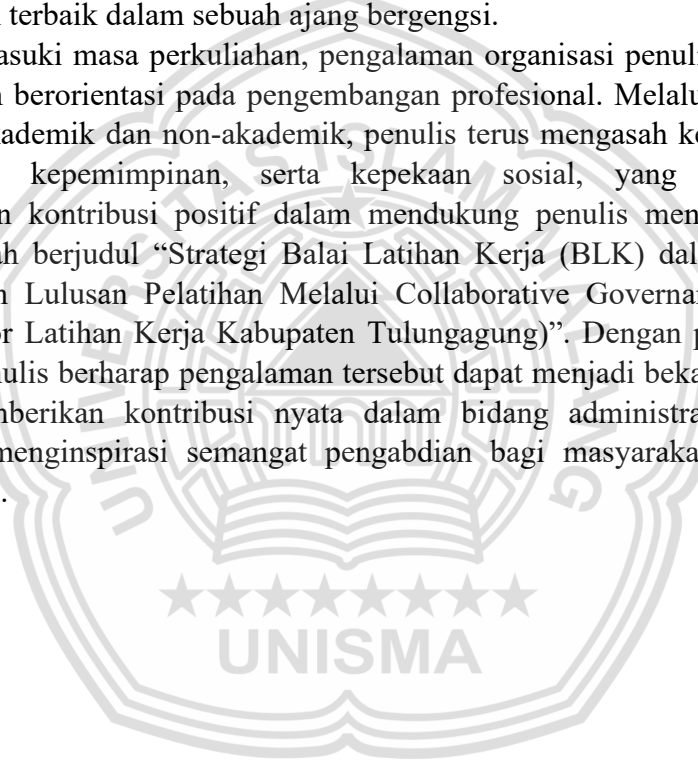
Penulis telah aktif mengembangkan pengalaman organisasi sejak masa sekolah dasar. Pada jenjang Sekolah Dasar di SDN Kampungdalem 6 Tulungagung, penulis mulai membentuk karakter disiplin, semangat juang, serta daya kompetitif melalui keterlibatan dalam perlombaan atletik lari. Aktivitas ini menjadi fondasi penting dalam menumbuhkan kepercayaan diri, ketekunan, serta keberanian untuk berprestasi di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah.

Memasuki jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMPN 2 Tulungagung, penulis semakin mengasah kemampuan kepemimpinan, tanggung jawab, dan keterampilan berorganisasi melalui keaktifan dalam Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) selama tiga tahun penuh. Dalam wadah tersebut, penulis berkesempatan untuk merancang dan melaksanakan berbagai program kegiatan sekolah, berkolaborasi dengan sesama pengurus,

serta berkontribusi dalam membangun budaya organisasi yang dinamis. Pengalaman ini turut memperkaya penulis dalam hal manajemen kegiatan, komunikasi antar siswa, hingga keterampilan memecahkan masalah secara kolektif.

Pada jenjang Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Kauman, penulis memperluas ruang lingkup pengalaman dengan menjadi bagian dari tim paduan suara sekolah. Prestasi membanggakan berhasil diraih ketika paduan suara tersebut dipercaya mewakili Kabupaten Tulungagung dalam peringatan Hari Ulang Tahun Provinsi Jawa Timur. Momentum ini tidak hanya menjadi kebanggaan pribadi, tetapi juga memperkuat kesadaran akan arti penting kekompakan, disiplin latihan, serta komitmen untuk memberikan penampilan terbaik dalam sebuah ajang bergengsi.

Memasuki masa perkuliahan, pengalaman organisasi penulis semakin matang dan berorientasi pada pengembangan profesional. Melalui berbagai kegiatan akademik dan non-akademik, penulis terus mengasah kemampuan kolaboratif, kepemimpinan, serta kepekaan sosial, yang semuanya memberikan kontribusi positif dalam mendukung penulis menyelesaikan karya ilmiah berjudul “Strategi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Upaya Penempatan Lulusan Pelatihan Melalui Collaborative Governance (Studi pada Kantor Latihan Kerja Kabupaten Tulungagung)”. Dengan penuh rasa syukur, penulis berharap pengalaman tersebut dapat menjadi bekal berharga untuk memberikan kontribusi nyata dalam bidang administrasi publik, sekaligus menginspirasi semangat pengabdian bagi masyarakat di masa mendatang..



RINGKASAN

Nadia Fitria Rachma, 22101091063, Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang, 2025, **Strategi Balai Latihan Kerja (Blk) Dalam Upaya Penempatan Lulusan Pelatihan Melalui Collaborative Governance** Dosen Pembimbing 1 : Hayat, S.AP., M.Si Dosen Pembimbing 2: Dr. Sunariyanto, S.Sos, M.M

Penelitian ini membahas strategi Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung dalam meningkatkan penempatan lulusan pelatihan melalui pendekatan *collaborative governance*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa BLK Tulungagung menerapkan beberapa strategi, yaitu penyusunan kurikulum berbasis kebutuhan industri, pemberian sertifikasi kompetensi, program magang, dan penyelenggaraan *Job Market Fair*. Upaya ini terbukti meningkatkan peluang kerja lulusan, baik sebagai tenaga kerja maupun wirausahawan.

Namun, pelaksanaan strategi masih menghadapi kendala seperti keterbatasan sarana, kurangnya keterlibatan dunia industri, dan lemahnya regulasi kolaboratif. Berdasarkan analisis SWOT, BLK memiliki kekuatan pada dukungan pemerintah dan relevansi pelatihan, tetapi perlu memperkuat kemitraan dan modernisasi fasilitas.

Kesimpulannya, penerapan *collaborative governance* efektif dalam meningkatkan penempatan lulusan, asalkan didukung oleh sinergi berkelanjutan antara pemerintah, BLK, dan dunia industri.

Kata Kunci: Balai Latihan Kerja, Collaborative Governance, Strategi, Penempatan Lulusan, Dunia Industri

SUMMARY

Nadia Fitria Rachma, 22101091063, *Public Administration Study Program, Faculty of Administrative Sciences, Islamic University of Malang, 2025, Strategi Balai Latihan Kerja (Blk) Dalam Upaya Penempatan Lulusan Pelatihan Melalui Collaborative Governance* Dosen Pembimbing 1 : Hayat, S.AP., M.Si Dosen Pembimbing 2: Dr. Sunariyanto, S.Sos, M.M

This research discusses the strategy of the Tulungagung Job Training Center (BLK) in improving the placement of training graduates through the collaborative governance approach. The study employs a qualitative descriptive method using interviews, observations, and documentation techniques.

The findings indicate that BLK Tulungagung implements several strategies, including developing industry-based curricula, providing competency certifications, offering apprenticeship programs, and organizing Job Market Fairs. These efforts have increased employment opportunities for graduates, both as employees and entrepreneurs.

However, the implementation still faces challenges such as limited training facilities, low industry involvement, and weak collaborative regulations. Based on the SWOT analysis, BLK's strengths lie in government support and relevant training programs, but it needs to strengthen partnerships and modernize its facilities.

In conclusion, the application of collaborative governance is effective in enhancing graduate placement, provided that continuous synergy among the government, BLK, and the industrial sector is maintained.

Keywords: *Job Training Center, Collaborative Governance, Strategy, Graduate Placement, Industry*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia dianggap negara berkembang terus menghadapi berbagai persoalan di bidang ketenagakerjaan. Hal ini karena perekonomian belum mampu manampung pertumbuhan tenaga kerja yang sangat besar dan terus bertambah setiap tahunnya. Selain itu, tingginya jumlah sumber daya manusia yang belum terserap ke dalam dunia kerja menyebabkan kesenjangan dan tantangan ekonomi semakin melebar. Sumber daya manusia yang memiliki potensi dalam hal keterampilan, pengetahuan, kreativitas, keahlian, dan kecakapan merupakan faktor penting dalam mendukung kemajuan suatu negara. Maka dari itu, perlu dilakukan upaya peningkatan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Salah satu tujuan pelatihan yang paling penting adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan tenaga kerja atau karyawan. Tenaga kerja yang terlatih dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul bagi Indonesia (Mulyadi, 2016).

Tantangan lapangan kerja di Indonesia saat ini masih menjadi permasalahan yang kompleks dan membutuhkan perhatian serius. Berdasarkan data bulan Februari 2023 Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia tercatat sebesar 5,32% atau sekitar 7,93 juta jiwa dari keseluruhan angkatan kerja. Meskipun angka ini mengalami penurunan dibandingkan periode sebelumnya, kondisi ini masih mencerminkan

kesenjangan yang signifikan dalam pasar tenaga kerja Indonesia. (Badan Pusat Statistik, 2023)

Salah satu tantangan utama adalah ketidakcocokan antara kompetensi yang dimiliki pencari kerja dengan tuntutan industri (*skill mismatch*). Menurut laporan *World Bank* (2022) "*Indonesia's Jobs Report: Towards Better Jobs for All*", sekitar 52% perusahaan-perusahaan di Indonesia menyatakan mengalami hambatan dalam memperoleh tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan mereka. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara sistem pendidikan dan pelatihan dengan tuntutan pasar kerja. (*World Bank*, 2022)

Beberapa tantangan utama dalam penyerapan tenaga kerja meliputi ketidaksesuaian antara kualifikasi yang dibutuhkan industri dengan kompetensi pencari kerja; distribusi lapangan kerja yang tidak merata antar wilayah; persaingan dengan tenaga kerja asing seiring berlakunya MEA; transformasi digital yang mengubah karakteristik lapangan kerja; dan dampak pandemi Covid-19 yang masih mempengaruhi sektor-sektor tertentu

Pengangguran merupakan persoalan yang rumit dan berpotensi menimbulkan keresahan sosial serta kemiskinan apabila tidak segera ditangani. Persoalan yang rumit dan berpotensi menimbulkan keresahan sosial serta kemiskinan apabila tidak segera ditangani. Menurut sejumlah penelitian, pengangguran yang berlangsung dalam jangka panjang dapat menimbulkan dampak psikologis yang negatif bagi individu yang menganggur maupun keluarganya. Tingginya tingkat pengangguran juga berpotensi memicu

ketidakstabilan di bidang politik, keamanan, dan sosial, serta berdampak pada perekonomian negara melalui penurunan produk nasional bruto dan pendapatan per kapita.

. Faktor-faktor yang menyebabkan tingginya angka pengangguran di Indonesia meliputi rendahnya kualitas pendidikan dan pelatihan, kurangnya akses terhadap informasi pasar kerja, serta perubahan kebutuhan tenaga kerja akibat perkembangan teknologi dan digitalisasi. Perubahan ini menghasilkan kebutuhan baru akan kompetensi yang lebih rumit, terutama dalam sektor teknologi informasi, manufaktur, dan jasa. Namun, kesiapan tenaga kerja untuk memenuhi permintaan ini masih menjadi kendala utama (World Bank, 2022).

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan telah menginisiasi berbagai program untuk mengatasi masalah pengangguran, salah satunya adalah melalui pengembangan Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai pusat pelatihan vokasi. BLK memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja, menyediakan pelatihan yang selaras dengan kebutuhan industri, serta membantu proses penyaluran kerja bagi para lulusannya. Sebagai contoh, BLK Tulungagung telah berupaya untuk menyelenggarakan program pelatihan di berbagai bidang, termasuk manufaktur, teknologi, dan jasa, untuk mencetak tenaga kerja yang kompeten dan siap kerja (Kementerian Ketenagakerjaan, 2022).

Menurut UU No.13 Tahun 2003, Pasal 35 (Layanan Penempatan Tenaga Kerja): Menyebutkan “kewajiban lembaga terkait dalam menyediakan layanan penempatan yang memadai bagi tenaga kerja, baik yang terlatih maupun yang

membutuhkan penempatan baru”. Di era sekarang ini, dibutuhkan lulusan yang siap kerja juga memiliki keahlian yang professional sesuai dengan bidangnya. Pembangunan suatu daerah tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas. Kabupaten Tulungagung, sebagai salah satu wilayah di Indonesia, memiliki potensi ekonomi yang signifikan. Untuk memaksimalkan potensi ini, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi suatu keharusan. Dalam rangka mengatasi tantangan tersebut, kolaborasi antara pemerintah dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) seperti Balai Latihan Kerja menjadi suatu strategi yang diperlukan. Kabupaten Tulungagung memiliki sektor ekonomi yang beragam, termasuk pertanian, industri, perdagangan, dan jasa.

Meskipun demikian, pertumbuhan ekonomi yang optimal memerlukan keberadaan tenaga kerja yang terampil dan berpengetahuan luas. Di sinilah peran UPT Balai Latihan Kerja menjadi kunci, sebagai lembaga yang bertugas meningkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja. UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung merupakan unit pelaksana teknis pada Dinas yang bertanggung jawab menjalankan kegiatan operasional maupun tugas penunjang tertentu. Unit ini memiliki fungsi melaksanakan sebagian tugas Dinas, khususnya dalam penyelenggaraan pelatihan kerja, pengembangan kompetensi berbasis klaster, pengelolaan administrasi, serta pelayanan kepada masyarakat.

Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu upaya strategis yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja di Indonesia. BLK adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui

pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Pelatihan di BLK bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang lebih kompeten, terampil, dan siap menghadapi tantangan dunia kerja. (Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023). Pembangunan suatu daerah tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas. Kabupaten Tulungagung, sebagai salah satu wilayah di Indonesia, memiliki potensi ekonomi yang signifikan. Untuk memaksimalkan potensi ini, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi suatu keharusan.

Strategi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam meningkatkan penempatan lulusan pelatihan melalui pendekatan *Collaborative Governance* merupakan langkah yang menekankan kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha dan industri (DUDI), serta masyarakat guna mewujudkan sistem pelatihan dan penyaluran tenaga kerja yang lebih efektif. Dalam praktiknya, strategi ini diwujudkan melalui kerja sama dalam penyusunan kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri, pemberian sertifikasi kompetensi melalui lembaga yang diakui, serta penyediaan jalur magang dan penyaluran kerja bagi lulusan. Pendekatan ini didasarkan pada prinsip saling percaya, komunikasi terbuka, dan keterlibatan aktif semua aktor yang terlibat. Namun, implementasi strategi ini di lapangan seringkali menghadapi kendala struktural dan kultural yang menghambat terciptanya kolaborasi yang sejati dan berkelanjutan.

Permasalahan utama yang ditemukan di lapangan adalah masih rendahnya angka penempatan kerja lulusan BLK, yang disebabkan oleh

ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri, minimnya keterlibatan pelaku usaha dalam proses pelatihan, serta lemahnya jaringan kerja sama antara BLK dan perusahaan. Beberapa peserta pelatihan mengeluhkan bahwa meskipun telah menyelesaikan pelatihan dan mendapatkan sertifikat, mereka tetap kesulitan mencari pekerjaan karena tidak adanya jalur penyaluran yang jelas. Di sisi lain, perusahaan juga enggan terlibat dalam proses pelatihan karena tidak melihat adanya manfaat langsung dan tidak adanya insentif yang jelas dari pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi yang terjadi masih bersifat sporadis dan belum terintegrasi dalam sistem yang berkelanjutan, baik secara kelembagaan maupun dalam kerangka regulasi.

Regulasi yang ada, seperti Permenaker No. 2 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Pelatihan Kerja, belum secara eksplisit mengatur mekanisme kolaboratif yang mengikat antara BLK dan mitra kerja industri. Aturan ini masih menekankan aspek administratif pelatihan, tanpa menyinggung secara mendalam tentang penempatan kerja pasca-pelatihan. Di sisi lain, teori *Collaborative Governance* yang digunakan sebagai landasan strategi ini juga memiliki kekurangan, karena terlalu normatif dan mengasumsikan bahwa semua aktor akan bekerja sama secara setara dan sukarela. Dalam realitasnya, terjadi ketimpangan kekuasaan dan sumber daya, serta minimnya pedoman praktis yang dapat membantu BLK membangun dan mempertahankan kolaborasi jangka panjang. Akibatnya, strategi yang dibangun di atas teori ini menjadi sulit diimplementasikan secara efektif di

tingkat lokal yang memiliki karakteristik sosial dan ekonomi yang sangat beragam.

Berdasarkan **Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017**, Balai Latihan Kerja (BLK) secara normatif diatur sebagai lembaga yang menyelenggarakan proses latihan kerja bagi peserta pelatihan dengan tujuan agar peserta memiliki dan menguasai kompetensi kerja tertentu. Fokus utama dari aturan ini adalah pada proses pelatihan itu sendiri—meliputi penyelenggaraan, kurikulum, dan hasil pembelajaran. Namun, peraturan ini belum mengatur secara mendalam mengenai proses setelah pelatihan, khususnya terkait dengan **penempatan kerja lulusan**. Padahal, keberhasilan pelatihan tidak hanya dilihat dari terselenggaranya pelatihan dan pemberian sertifikasi, tetapi juga dari sejauh mana lulusan tersebut terserap di dunia kerja. Ketiadaan aturan eksplisit mengenai kolaborasi BLK dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) menunjukkan adanya celah normatif dalam mendukung keberlanjutan dari proses pelatihan menuju penempatan kerja.

Sementara itu, Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 38 Tahun 2024 telah menunjukkan kemajuan dalam pendekatan strategis, yakni dengan mengatur pengembangan sumber daya manusia kompeten melalui pendidikan dan pelatihan vokasi. Peraturan ini memberi arah yang lebih jelas bahwa pelatihan vokasi, termasuk yang diselenggarakan oleh BLK, harus terintegrasi dengan kebutuhan pasar kerja dan melibatkan kolaborasi dengan dunia industri. Namun demikian, aturan ini masih bersifat regional dan belum memiliki

kekuatan mengikat lintas sektor secara nasional. Selain itu, meskipun disebutkan pentingnya kolaborasi, tidak dijelaskan secara teknis bagaimana bentuk kerja sama, tanggung jawab masing-masing aktor, serta mekanisme pengawasan dan evaluasinya. Hal ini menimbulkan interpretasi yang beragam di lapangan dan membuat implementasi *Collaborative Governance* tidak berjalan optimal.

Dengan demikian, baik peraturan nasional (Permenaker No. 8 Tahun 2017) maupun peraturan daerah (Pergub Jatim No. 38 Tahun 2024) masih menyisakan masalah normatif yang menghambat upaya strategis BLK dalam penempatan kerja lulusan. Aturan-aturan tersebut belum secara komprehensif mengatur mengenai sistem kolaborasi yang terstruktur dan berkelanjutan antara BLK dan DUDI. Maka dibutuhkan reformasi kebijakan yang mengintegrasikan aspek pelatihan, penempatan, dan kemitraan lintas sektor secara lebih terperinci agar pendekatan *Collaborative Governance* tidak hanya bersifat teoritis, tetapi benar-benar bisa diimplementasikan secara nyata di lapangan.

Dalam rangka mengatasi tantangan tersebut, kolaborasi antara pemerintah dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) seperti Balai Latihan Kerja menjadi suatu strategi yang diperlukan. Oleh karena itu, kolaborasi dengan UPT Balai Latihan Kerja dianggap sebagai langkah strategis untuk mempercepat proses pembangunan sumber daya manusia yang tangguh dan berdaya saing tinggi. Upaya peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang diadakan oleh UPT Balai Latihan Kerja diharapkan dapat menyediakan tenaga kerja yang tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan industri lokal tetapi juga

bersaing di tingkat nasional. Dengan demikian, kolaborasi ini dianggap sebagai fondasi yang krusial untuk membangun masyarakat yang berdaya saing dan berkontribusi nyata terhadap pertumbuhan ekonomi Kabupaten Tulungagung. Dalam memberikan gambaran prospek ke depan bagi lulusan pelatihan, UPT BLK Tulungagung menciptakan peluang penempatan kerja melalui *Job Market Fair* (JMF).

Dengan undangan perusahaan dan penyelenggaraan JMF, alumni diberikan kesempatan untuk menawarkan diri dan melamar pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang mereka peroleh selama pelatihan. Selain itu, BLK Tulungagung juga berperan dalam membantu alumni membuka usaha mandiri dengan memanfaatkan ilmu yang diperoleh selama pelatihan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, BLK Tulungagung memiliki tujuan yang jelas dalam meningkatkan peran penempatan lulusan pelatihan, menjembatani kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki lulusan dan kebutuhan pasar kerja. Program yang inklusif, seleksi yang ketat, dan fokus pada disiplin dan praktek menjadi fondasi bagi BLK Tulungagung untuk memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja di wilayahnya.

Kabupaten Tulungagung memiliki sektor ekonomi yang beragam, termasuk pertanian, industri, perdagangan, dan jasa. Meskipun demikian, pertumbuhan ekonomi yang optimal memerlukan keberadaan tenaga kerja yang terampil dan berpengetahuan luas. Di sinilah peran UPT Balai Latihan Kerja menjadi kunci, sebagai lembaga yang bertugas meningkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja. Dalam beberapa tahun terakhir, Kabupaten

Tulungagung telah menyadari pentingnya menghadirkan sumber daya manusia yang handal dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan pasar kerja. Oleh karena itu, kolaborasi dengan UPT Balai Latihan Kerja dianggap sebagai langkah strategis untuk mempercepat proses pembangunan sumber daya manusia yang tangguh dan berdaya saing tinggi.

Tabel 1 Jumlah Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja Kab. Tulungagung, Agustus 2022-Agustus 2024

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2022	Agustus 2023	Agustus 2024	Perubahan Agustus 2023-Agustus 2024	
(1)	Orang (2)	Orang (3)	Orang (4)	Orang (5)	Persen Poin
Penduduk Usia Kerja	893 511	890 993	897 558	6 565	0,73%
Angkatan Kerja	603 997	665 557	678 314	12 757	1,88%
Bekerja	563 849	627 978	650 391	22 413	3,45%
Penganggur	40 148	37 579	27 923	-9 656	-34,58%
Bukan Angkatan Kerja	235 514	225 436	219 244	-6 192	-2,82%

	Persen	Persen	Persen	Persen Poin
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	6,65	5,65	4,12	-1,53
Laki-laki	7,51	6,32	4,64	-1,68
Perempuan	5,49	4,72	3,40	-1,32

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	71,95	74,70	75,57	0,87
Laki-laki	85,52	86,89	87,99	1,10
Perempuan	59,29	62,63	63,29	0,66

Sumber: Badan Pusat Statistika Agustus 2022-2024

Dari tabel diatas menurut data Badan Pusat Statistik Kabupaten Tulungagung jumlah angkatan kerja di Kabupaten Tulungagung pada bulan Agustus 2024 sebanyak 678.314 orang, bertambah 12.757 orang dibanding Agustus 2023. Mengalami kenaikan sebesar 0,87 persen Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Sedangkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada bulan Agustus 2024 sebesar 4,12 persen, turun 1,53 persen poin dibandingkan TPAK Agustus 2023. Penduduk usia kerja merupakan semua penduduk yang berusia 15 tahun ke atas. Jumlah penduduk penduduk usia kerja cenderung meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk di Kabupaten Tulungagung. Sejalan dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Tulungagung juga mengalami kenaikan. Bekerja merupakan kegiatan seseorang untuk memperoleh pendapatan/penghasilan, keuntungan, maupun upah/gaji yang dilakukan paling sedikit satu jam dalam seminggu terakhir.

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan telah mengembangkan Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai pusat pelatihan vokasi yang bertujuan meningkatkan kompetensi tenaga kerja. BLK berperan penting dalam memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja serta memfasilitasi penempatan kerja bagi lulusan. BLK yang efektif dapat

meningkatkan tingkat penyerapan tenaga kerja hingga 30% di wilayah tertentu, terutama jika program pelatihan diselaraskan dengan kebutuhan industri lokal. Khususnya di Tulungagung, BLK memiliki peran strategis sebagai fasilitator peningkatan keterampilan dan penyedia lapangan kerja melalui sinergi dengan dunia industri lokal. (Rahmawati 2021).

UPT BLK Tulungagung telah berupaya mengembangkan program pelatihan berbasis kebutuhan lokal, seperti pelatihan di bidang agribisnis, pariwisata, dan teknologi informasi. Meski demikian, keberhasilan program ini masih menghadapi tantangan berupa kurangnya koordinasi dengan pelaku usaha, keterbatasan sarana dan prasarana pelatihan, serta rendahnya akses lulusan terhadap informasi peluang kerja (Wahyuni, 2022).

Pentingnya pembaruan kurikulum pelatihan yang sesuai dengan perkembangan teknologi, peningkatan kapasitas instruktur, serta pemanfaatan platform digital untuk memperluas akses lulusan ke pasar kerja. Adanya berbagai perubahan dalam tatanan ekonomi global, termasuk revolusi industri 4.0, menunjukkan urgensi pembaruan dalam pendekatan pelatihan tenaga kerja. Kolaborasi kinerja antara pemerintah dan UPT Balai Latihan Kerja diharapkan mampu menangkap dinamika ini, mempersiapkan tenaga kerja lokal untuk menghadapi tantangan masa depan, dan menghasilkan inovasi yang mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. (Nugroho dan Kartika, 2022)

Dengan memperhatikan latar belakang ini, peneliti akan melakukan analisis mendalam terhadap kolaborasi kinerja antara pemerintah Kabupaten

Tulungagung dan UPT Balai Latihan Kerja. Fokus utama adalah untuk mengevaluasi sejauh mana kolaborasi ini memberikan kontribusi positif dalam peningkatan keterampilan dan daya saing tenaga kerja lokal, serta dampaknya terhadap perkembangan ekonomi daerah secara keseluruhan. Indonesia, sebagai negara dengan keragaman budaya dan kekayaan alam yang melimpah, terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya melalui berbagai program pengembangan dan pelatihan. Salah satu instrumen yang memainkan peran penting dalam peningkatan keterampilan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja.

Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung terus berperan dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja guna menghadapi persaingan di dunia kerja. Berdasarkan data penempatan lulusan tahun 2024, terdapat tiga jalur utama yang ditempuh oleh para lulusan setelah menyelesaikan pelatihan, yaitu berwirausaha secara mandiri, bekerja di dalam negeri, dan bekerja di luar negeri.

Dari total lulusan, sebanyak 355 orang memilih untuk berwirausaha secara mandiri. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan BLK Tulungagung memiliki keterampilan dan kepercayaan diri yang cukup untuk membuka usaha sendiri. Program pelatihan yang diberikan tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga membekali peserta dengan pengetahuan manajerial dan kewirausahaan. Hal ini memungkinkan mereka

untuk menciptakan lapangan kerja sendiri serta berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi daerah.

Selain itu, 139 lulusan telah berhasil memperoleh pekerjaan di dalam negeri. Mereka tersebar di berbagai sektor, seperti industri, perhotelan, manufaktur, dan sektor jasa lainnya. Tingginya jumlah lulusan yang terserap di dunia kerja nasional menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh BLK Tulungagung selaras dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Kesesuaian antara keterampilan yang diajarkan dan permintaan industri menjadi faktor utama yang memungkinkan lulusan mendapatkan pekerjaan dengan lebih cepat.

Sementara itu, 32 lulusan mendapatkan kesempatan bekerja di luar negeri. Meskipun jumlahnya tidak sebesar dua kategori sebelumnya, keberhasilan lulusan menembus pasar tenaga kerja internasional membuktikan bahwa keterampilan yang mereka peroleh telah memenuhi standar global. Para lulusan yang bekerja di luar negeri umumnya berada di sektor yang membutuhkan tenaga kerja terampil, seperti teknik dan industri manufaktur. Keberhasilan ini juga mencerminkan bahwa BLK Tulungagung mampu mencetak lulusan yang siap berdaya saing di tingkat internasional.

Secara keseluruhan, data penempatan lulusan BLK Tulungagung tahun 2024 menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan telah berhasil mencetak tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing. Mayoritas lulusan memilih jalur wirausaha sebagai pilihan utama, sementara yang lain berhasil mendapatkan pekerjaan baik di dalam maupun luar negeri. Keberhasilan ini menjadi bukti nyata bahwa pelatihan vokasi yang diberikan di BLK

Tulungagung memiliki dampak positif dalam meningkatkan keterampilan dan memperluas peluang kerja bagi masyarakat. Dengan terus meningkatkan kualitas pelatihan dan memperluas jaringan kerja sama dengan berbagai sektor industri, BLK Tulungagung diharapkan dapat terus mencetak lulusan yang lebih unggul, mandiri, dan siap menghadapi tantangan di dunia kerja, baik di tingkat nasional maupun internasional.

Di tingkat lokal, Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu daerah yang memiliki UPT Balai Latihan Kerja dengan peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Kolaborasi antara pemerintah dan UPT Balai Latihan Kerja menjadi landasan utama dalam memastikan bahwa program-program pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, serta mampu mendukung pertumbuhan ekonomi lokal. Analisis mendalam terhadap kolaborasi ini menjadi krusial mengingat peran kunci keduanya dalam menciptakan ekosistem yang mendukung pengembangan keterampilan dan peluang pekerjaan. Peneliti akan menggali lebih dalam aspek-aspek yang berkaitan dengan kolaborasi kinerja antara pemerintah dan UPT Balai Latihan Kerja di Kabupaten Tulungagung. Melalui analisis yang komprehensif, kita akan mencoba memahami dinamika interaksi, mengeksplorasi sejauh mana implementasi program-program pelatihan, dan mengidentifikasi hambatan-hambatan serta peluang-peluang yang dapat ditingkatkan. Upaya ini diharapkan dapat memberikan pandangan holistik terhadap efektivitas kolaborasi ini dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia dan kemajuan ekonomi di tingkat lokal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana bentuk dan tingkat kerjasama antara Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung dengan sektor industri atau perusahaan dalam kerangka *collaborative governance* untuk mendukung penempatan lulusan pelatihan?
2. Strategi apa saja yang diterapkan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung dalam upaya penempatan lulusan pelatihan melalui pendekatan *collaborative governance*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis bentuk dan tingkat kerjasama antara Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung dengan sektor industri atau perusahaan dalam kerangka *collaborative governance* dalam mendukung penempatan lulusan pelatihan.
2. Untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi strategi yang diterapkan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung dalam meningkatkan penempatan lulusan pelatihan melalui pendekatan *collaborative governance*.

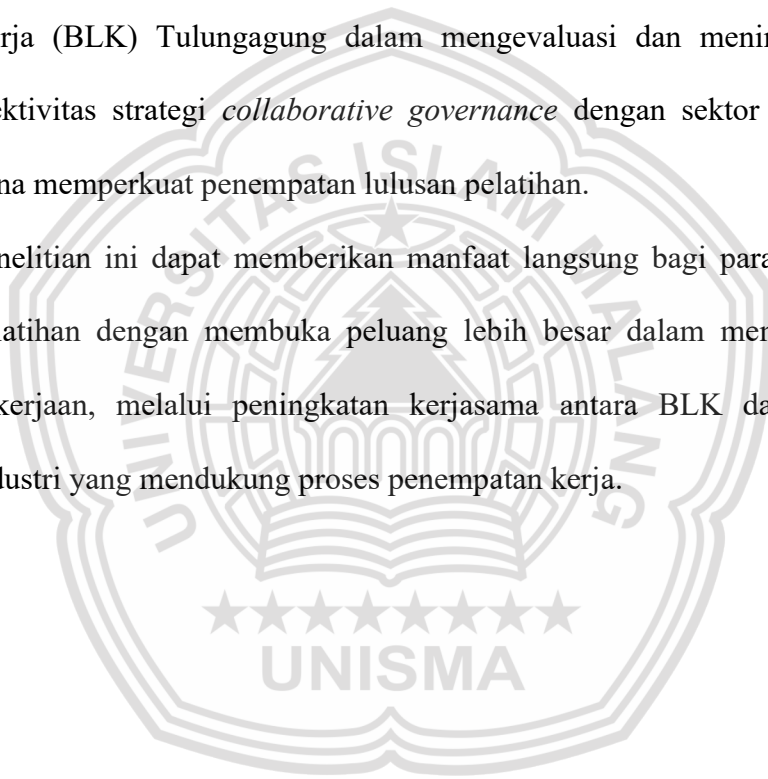
D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori *collaborative governance* dalam konteks pelatihan dan penempatan tenaga kerja, khususnya bagaimana konsep ini diimplementasikan oleh lembaga pelatihan kerja seperti BLK.

- b. Penelitian ini memperkaya kajian akademik di bidang administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait strategi institusi pelatihan dalam membangun sinergi dengan dunia industri untuk meningkatkan penyerapan lulusan pelatihan kerja.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini memberikan wawasan yang berguna bagi Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung dalam mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas strategi *collaborative governance* dengan sektor industri, guna memperkuat penempatan lulusan pelatihan.
- b. Penelitian ini dapat memberikan manfaat langsung bagi para lulusan pelatihan dengan membuka peluang lebih besar dalam memperoleh pekerjaan, melalui peningkatan kerjasama antara BLK dan dunia industri yang mendukung proses penempatan kerja.



BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung telah mengimplementasikan prinsip *collaborative governance* dalam menjalankan strategi penempatan lulusan pelatihan, meskipun masih berada pada tahap awal. Bentuk kerja sama yang terjalin dengan industri sudah mencakup penyusunan kurikulum, penyediaan tempat magang, hingga perekrutan melalui Job Market Fair, namun keterlibatan industri masih cenderung terbatas pada aspek yang memberikan manfaat langsung.

Penerapan *collaborative governance* di BLK Tulungagung berperan penting dalam memperkuat efektivitas kerja sama dengan sektor industri melalui empat aspek utama, yakni MoU, SOP, stakeholder, dan evaluasi. Kolaborasi yang dibangun tidak hanya sebatas kesepakatan administratif, tetapi mencerminkan sinergi nyata antara BLK, dunia industri, pemerintah, dan alumni dalam seluruh tahapan proses pelatihan vokasi. Melalui mekanisme ini, MoU menjadi instrumen adaptif terhadap kebutuhan pasar kerja, SOP disusun secara partisipatif agar sesuai dengan standar industri, stakeholder dilibatkan aktif dalam perencanaan dan penyaluran tenaga kerja, serta evaluasi dilakukan secara terbuka dengan melibatkan asesor industri. Dengan demikian, *collaborative governance* menjadi fondasi strategis bagi BLK Tulungagung dalam menciptakan sistem pelatihan yang relevan, responsif, dan berkelanjutan.

dalam mendukung peningkatan kualitas serta penyerapan tenaga kerja terampil di daerah.

Strategi penempatan yang dijalankan oleh BLK memanfaatkan berbagai pendekatan, mulai dari penempatan di industri lokal, penyaluran tenaga kerja ke luar negeri, hingga pemberdayaan kewirausahaan. Strategi ini menunjukkan bahwa BLK mampu menyesuaikan diri dengan dinamika kebutuhan pasar tenaga kerja. Namun demikian, keterbatasan jaringan kemitraan dan minimnya keterlibatan industri pada tahap evaluasi menunjukkan bahwa strategi yang dilaksanakan belum sepenuhnya mencerminkan prinsip kolaborasi jangka panjang.

Kendala utama yang dihadapi adalah masih rendahnya tingkat partisipasi industri dalam evaluasi hasil pelatihan, keterbatasan sumber daya BLK, serta perbedaan kepentingan antar aktor yang menyebabkan kolaborasi belum berjalan seimbang.

Meskipun demikian, penelitian ini juga memperlihatkan bahwa keberadaan BLK Tulungagung telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja, baik dalam bentuk pekerja formal, tenaga kerja luar negeri, maupun wirausahawan baru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi BLK dalam penempatan lulusan pelatihan sudah berada pada jalur yang benar, namun masih memerlukan penguatan dalam aspek kolaborasi, evaluasi, dan keberlanjutan.

B. Saran

1. diperlukan peningkatan kualitas kerja sama antara BLK Tulungagung dan industri agar kolaborasi yang terbentuk tidak hanya berhenti pada kegiatan formalitas, melainkan mencakup perumusan strategi jangka panjang dan evaluasi bersama. BLK dapat memperluas bentuk kolaborasi dengan melibatkan industri sejak tahap perencanaan kurikulum hingga penilaian pasca-pelatihan, sehingga prinsip *shared accountability* benar-benar terwujud.
2. BLK perlu memperkuat program kewirausahaan sebagai salah satu strategi penempatan lulusan. Hal ini penting untuk mengantisipasi keterbatasan lapangan kerja formal serta mendorong terciptanya lapangan kerja baru di tingkat lokal. Penguatan program kewirausahaan dapat dilakukan dengan memberikan akses modal, mentoring, serta membangun jejaring usaha bagi alumni pelatihan.
3. BLK juga perlu memperluas jaringan kerja sama dengan lebih banyak perusahaan, baik di tingkat lokal maupun nasional, sehingga peluang penempatan lulusan semakin besar. Untuk mendukung hal tersebut, pemerintah daerah dapat mengambil peran aktif sebagai fasilitator dengan memberikan insentif bagi perusahaan yang terlibat dalam kolaborasi dengan BLK, misalnya melalui pengurangan pajak atau kemudahan regulasi.

C. Rekomendasi

1. Direkomendasikan agar BLK Tulungagung membangun mekanisme *dual system training* yang memadukan pelatihan teori di BLK dengan praktik langsung di industri. Sistem ini terbukti efektif di berbagai negara dalam

meningkatkan kesiapan kerja lulusan, dan dapat memperkuat posisi BLK sebagai lembaga pelatihan yang adaptif terhadap kebutuhan industri.

2. BLK bersama pemerintah daerah direkomendasikan untuk membentuk forum evaluasi bersama yang melibatkan perwakilan industri, pemerintah, dan alumni. Forum ini penting untuk memastikan bahwa kualitas pelatihan selalu ditingkatkan sesuai dinamika pasar tenaga kerja. Evaluasi bersama juga menjadi wujud nyata implementasi prinsip *collaborative governance* sebagaimana dijelaskan oleh Ansell dan Gash (2007).
3. Direkomendasikan agar BLK memperluas akses penempatan tenaga kerja ke luar negeri melalui kerja sama dengan lebih banyak lembaga resmi penyalur tenaga kerja internasional. Dengan strategi ini, lulusan BLK tidak hanya bersaing di tingkat lokal, tetapi juga di pasar global, sehingga kontribusinya terhadap pembangunan ekonomi daerah semakin signifikan.
4. Perlunya peningkatan kapasitas internal BLK, baik dari sisi instruktur maupun sarana pelatihan, agar mampu memberikan pelatihan yang sesuai dengan standar industri terkini. Kapasitas internal yang kuat akan meningkatkan kepercayaan industri terhadap kualitas lulusan BLK, sehingga kolaborasi yang terjalin lebih berorientasi pada kemitraan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. (2022). Analisis Karakteristik Penyerapan Tenaga Kerja Pada Perhotelan Di Kota Baubastudi Kasus Hotel Berbintang. *Jide : Journal Of International Development Economics*, 1(01), Article 01. <https://doi.org/10.62668/Jide.V1i01.115>
- Amin, R. A. (2021). Efektifitas Pemanfaatan Balai Latihan Kerja Teknologi Informasi (Blk Ti) Dalam Peningkatan Kemampuan Teknologi Informasi Santri Pondok Pesantren Ddi Kaballangan Pinrang [Masters, Iain Parepare]. <https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2383/>
- Anjarwati, M. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Di Balai Latihan Kerja (Blk) Technopark Ganesha Sukowati Sragen. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/Jie.V4i01.857>
- Azhar, M. & Januri. (2023). Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (Blk) Di Kabupaten Sambas. *Sosiosaintika*, 1, 51–62. <https://doi.org/10.59996/Sosiosaintika.V1i2.135>
- Fajriyah, L. W. (2018). Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Penjualan Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran Dalam Perspektif Ekonomi Islam—Walisongo Repository [Universitas Islam Negeri Walisongo]. <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/8894/>
- Fitri, M. A., Mdk, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), Article 1. <https://doi.org/10.37676/Ekombis.V11i1.2912>
- Hayat, H. (2014). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Publik Dalam Kerangka Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Civil Service Journal*, 8(1).
- Hayat, (2016) . Peneguhan Reformasi Birokrasi Melalui Penilaian Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 20 (2), 175-188. <https://doi.org/10.22146/Jsp.24804>

- Hayat. (2020). Paradigma Good Governance Menuju Shared Governance Melalui Reformasi Birokrasi Dan Inovasi Pelayanan Publik. *Jurnal Aristo*, 8(1), 1-23.
<https://doi.org/10.24269/Ars.V8i1.2270>
- Hayat, & Hidayah, L. (2017). Mengoptimalkan Pelayanan Pembuatan Akte Kelahiran. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 103–120.
- Izzah, C. I. (2021). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Wilayah Solo Raya. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 18(02), 90–101.
https://doi.org/10.25134/Equi.V18i2.4322_73
- Kafiar, T., Sundah, N., Lumintang, G., Rumokoy, J., & Maramis, J. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Karyawan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), Article 4.
<https://doi.org/10.35794/Emba.V10i4.44397>
- Kurniawan, A., & Aisyah, S. (2023). Determinan Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2021. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.37531/Sejaman.V6i1.3839>
- Mukarom, Z., & Laksana, M. W. (2015). Manajemen Public Relation (Panduan Efektif Pengelolaan Hubungan Masyarakat). Pustaka Setia.
<https://etheses.uinsgd.ac.id/4263/>
- Purba, B. (2020). Analisis Tentang Pengaruh Investasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Dan Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Di Pulau Sumatera, Indonesia. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.30601/Humaniora.V4i1.997>
- Putra, E. A. (2022). Peran Balai Latihan Kerja (Blk) Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kota Banda Aceh [Masters, Uin Ar-Raniry].
<https://repository.ar-raniry.ac.id/>
- Putri, P. M., Wardhani, R. K., & Kusumawardhani, M. R. (2024). Efektivitas Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Sdm: (Study Kasus Di Balai Latihan Kerja

- Pulosari Kabupaten Tulungagung). Musytari : Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.8734/Musytari.V9i1.6180>
- Ramadan, P. (2019). Strategi Komunikasi Persuasif Untuk Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Menjaga Kebersihan Lingkungan Di Jalan Akbp H. Umar Lr. Samudra Pasai Rt.13 Rw.01 Kel. Ario Kemuning [Other, Uin Raden Fatah Palembang]. <https://repository.radenfatah.ac.id/4540/>
- Robinson, R. A. (2022). Revitalasi Balai Latihan Kerja (Tki) Di Indramayu [Other, Universitas Komputer Indonesia]. <https://elibrary.unikom.ac.id>
- Safitri, S. D., Cikusin, Y., & Hayat. (2022). Upaya Pemerintah Desa Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. Jurnal Indonesia Sosial Sains, 3(5), 784–792. <https://doi.org/10.36418/jiss.V3i5.582>
- Salsabila, S., & Hertati, D. (2022). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Uptd Blk Kabupaten Kotawaringin Timur. Perspektif, 11, 1360–1368. <https://doi.org/10.31289/perspektif.V11i4.7933>
- Sari, Y. I. P. (2019). Peranan Balai Latihan Kerja Dalam Menciptakan Kesempatan Kerja (Studi Kasus Upt Balai Latihan Kerja Nganjuk, Triwulan I Tahun 2018) [Undergraduate, Iain Kediri]. <https://etheses.iainkediri.ac.id/10378/>
- Silmi, N. I. M. (2021). Strategi Balai Latihan Kerja Tulungagung Dalam Peningkatan Kualitas Kompetensi Dan Ketrampilan 74 Tenaga Kerja Di Tulungagung [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sayid Ali Rahmatullah]. <https://doi.org/10.24090/daftar%20pustaka.pdf>
- Surur, A. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya [Undergraduate, Universitas Muhammadiyah Surabaya]. <https://repository.um-surabaya.ac.id/3618/>
- Suryono, I., Warsida, R., Maryani,
- Rita, & Yani, R. (2022). Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. Jurnal Ketenagakerjaan, 17. <https://doi.org/10.47198/naker.V17i1.125> Buku:
- David, F. R. (2006). Manajemen Strategi. Salemba Empat.

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hayat, Nuh, M., Fanani, A. F., Kuntariningsih, A., Hamid, A., Wati, Y. P., Indriyati, Jainuri, Masrun, M. F., Dasril, M., Akibu, R. S., Hajar, S., Tressa, R., Yunus, & Iqbal, M. M. (2018). *Reformasi Kebijakan Publik: Perspektif Makro Dan Mikro*. Kencana.
- Hayat, S. (2017). *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Hayat, S. (2023). *Manajemen Pelayanan Publik*. Pt. Rajagrafindo Persadarajawali Pers.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia—2018*. Deepublish.
<https://Elibrary.Bsi.Ac.Id/Readbook/204692/Manajemen-Sumber-Daya-Manusia>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis*. Sage.
- Salusu, J. (2015). *Pengambilan Keputusan Strategik: Untuk Organisasi Publik Dan Organisasi Nonprofit* (Jakarta). Pt. Grasindo.
[//Elib.Bandunguniversity.Ac.Id/Index.Php?P=Show_Detail&Id=1006](http://Elib.Bandunguniversity.Ac.Id/Index.Php?P=Show_Detail&Id=1006)
- Supratman, H., Hayat, S., & Umi Salamah. (2019). *Hukum Dan Kebijakan Publik*. Bandung: Pt Refika Aditama. Suratman, Hayat, And Umi Salamah. "Hukum Dan Kebijakan Publik." Bandung: Pt Refika
- Aditama (2019). Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
<https://Openlibrary.Telkomuniversity.Ac.Id/Home/Catalog/Id/10022/Slug/Manajemen-Men-Sdm-Dalam-Organisasi-Publik-Dan-Bisnis.Html>