

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

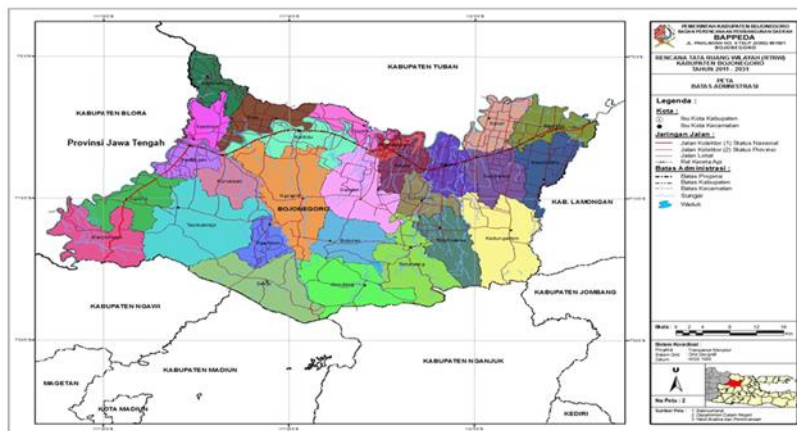
1. Deskripsi Wilayah Kabupaten Bojonegoro

a. Letak Geografis

Kabupaten Bojonegoro merupakan daerah yang berada di Wilayah Provinsi Jawa Timur, terletak pada posisi $6^{\circ} 59'$ sampai $7^{\circ} 37'$ Lintang Selatan dan $112^{\circ} 25'$ sampai $112^{\circ} 09'$ Bujur Timur, dengan jarak kurang lebih 110 km dari Ibu Kota Provinsi. Luas wilayah kabupaten bojonegoro adalah 230.706 ha.

Gambar 3

PETA KABUPATEN BOJONEGORO



Sumber: Situs Pemerintah Kabupaten Bojonegoro

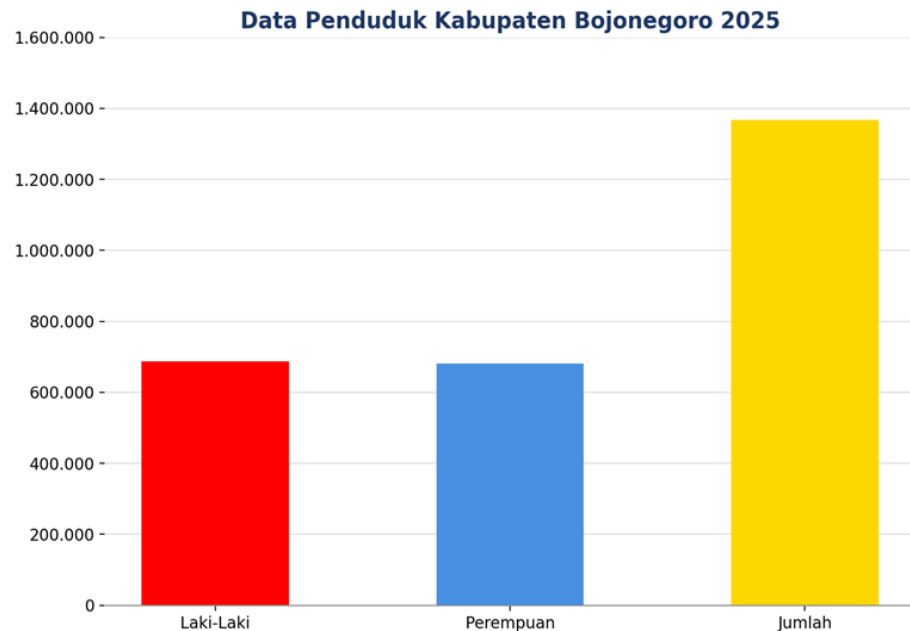
Kabupaten Bojonegoro berbatasan langsung dengan 6 Kabupaten, yaitu sebelah Utara Kabupaten Tuban, sebelah Selatan Kabupaten Madiun, Kabupaten Nganjuk, dan Kabupaten Jombang, sebelah Barat Kabupaten

Ngawi dan Kabupaten Blora (Jawa Tengah), dan sebelah Timur Kabupaten Lamongan. Pembagian Wilayah di Kabupaten Bojonegoro terdiri dari 28 Kecamatan, meliputi 11 Kelurahan, dan 419 desa.

b. Jumlah Penduduk

Kabupaten Bojonegoro memiliki jumlah penduduk yang cukup banyak yakni jumlah total seluruh penduduk pada tahun 2025 mencapai 1.367.980 jiwa, yang mana jumlah penduduk laki-laki lebih banyak yakni 687.186 jiwa dan jumlah penduduk perempuan 680.794 jiwa.

Gambar 4
DATA PENDUDUK KABUPATEN BOJONEGORO 2025



Sumber: Satu Data Bojonegoro Tahun 2025

Berdasarkan gambar di atas, pada tahun 2025 Kabupaten Bojonegoro memiliki jumlah penduduk sebanyak 1.367.980 jiwa, yang terdiri dari

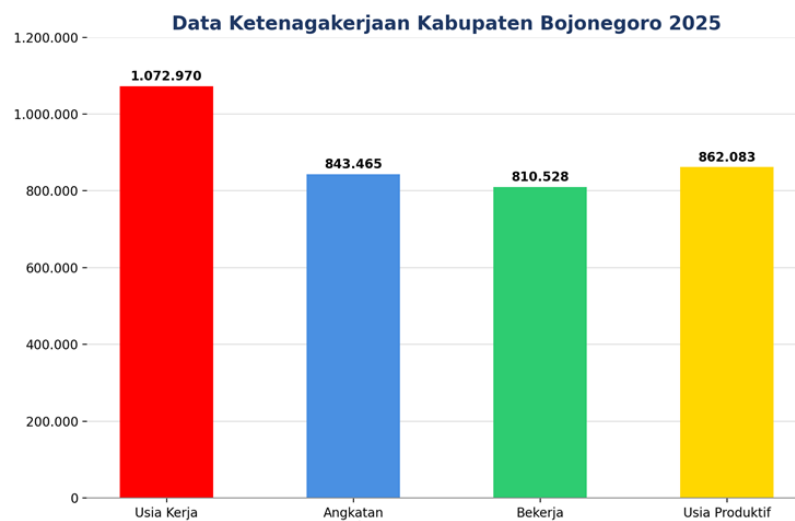
687.186 jiwa penduduk laki-laki dan 680.794 jiwa penduduk perempuan, dengan laju pertumbuhan penduduk sebesar 0,13%. Jumlah penduduk usia produktif yang besar ini menjadikan ketersediaan tenaga kerja terampil sebagai isu strategis bagi UPT BLK Bojonegoro dalam menjalankan fungsi pelatihan dan peningkatan keterampilan kerja di wilayah tersebut.

2. Gambaran Usia Produktif Kabupaten Bojonegoro

Dalam konteks operasionalisasi data di Kabupaten Bojonegoro dari data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bojonegoro mengklasifikasikan tenaga kerja usia produktif pada rentang 15-64 tahun, sedangkan usia 60 tahun keatas diklasifikasikan sebagai kelompok usia lansia.

Gambar 5

DATA KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BOJONEGORO TAHUN 2025

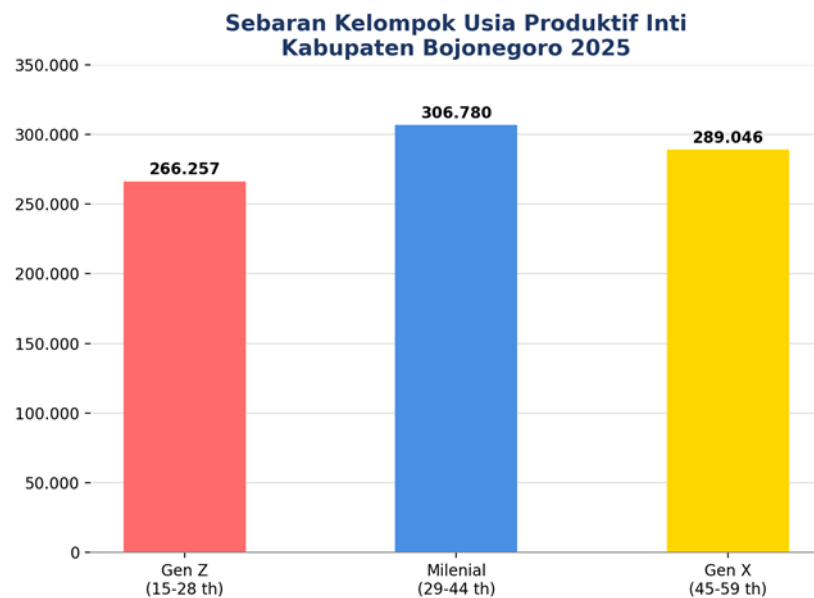


Sumber: BPS Kabupaten Bojonegoro Tahun 2025

Berdasarkan gambar diatas, dari total penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) sebanyak 1.072.970 orang, terdapat 843.465 orang yang termasuk dalam

angkatan kerja dan 810.528 orang di antaranya telah bekerja, sehingga Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Bojonegoro pada tahun 2025 tercatat sebesar 3,90% atau setara dengan 32.937 orang. Adapun kelompok usia produktif inti (15–64 tahun) tercatat sebanyak 862.083 orang.

Gambar 6
SEBARAN KELOMPOK USIA PRODUKTIF KABUPATEN
BOJONEGORO TAHUN 2025



Sumber: BPS Kabupaten Bojonegoro Tahun 2025

Berdasarkan gambar diagram diatas, kelompok usia produktif inti di Kabupaten Bojonegoro didominasi oleh generasi Milenial (29–44 tahun) sebanyak 306.780 orang, diikuti Gen X (45–59 tahun) sebanyak 289.046 orang, dan Gen Z (15–28 tahun) sebanyak 266.257 orang. Kondisi ini menunjukkan besarnya potensi tenaga kerja usia produktif yang perlu

diimbangi dengan program peningkatan keterampilan agar mampu bersaing di era yang kompetitif.

3. Unit Pelaksana Teknis Balai Pelatihan Kerja Kabupaten Bojonegoro

Unit Pelaksana Balai Pelatihan Kerja (UPT BLK) adalah instansi pelatihan kerja yang berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang berlokasi di Jalan KH. Moh. Rosyid, Desa Ngumpakdalem, Kecamatan Dander, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur. UPT BLK berperan sebagai lembaga pelatihan yang mengembangkan keterampilan, sikap kerja, dan kompetensi kerja peserta agar siap memasuki dunia kerja dan industri maupun membuka usaha sendiri.

B. Data Hasil Penelitian

Dalam sebuah sektor publik, strategi menuntut tidak hanya merancang pemikirannya, tetapi juga memastikan implemenetasi yang efektif dan efisien untuk mencapai kesuksesan dalam program yang dilakukan. Hal ini harus dilakukan dengan pendekatan yang strategis dan arahan yang tepat agar tujuan dari sektor publik dapat tercapai.

1. *Corporate Strategy* (Strategi Organisasi)

Untuk membahas bagaimana strategi organisasi yang dilaksanakan UPT BLK Bojonegoro, peneliti akan menyajikan data hasil penelitian yang mengacu pada fokus penelitian yaitu sebagai berikut:

a. Penetapan Prioritas Program Kejuruan

Penetapan prioritas program kejuruan merupakan keputusan strategis tingkat organisasi yang menentukan arah pelayanan UPT BLK Bojonegoro kepada tenaga kerja usia produktif. Melalui penetapan program kejuruan yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa sumber daya yang dimiliki baik instruktur, fasilitas, maupun anggaran dialokasikan secara optimal untuk program yang paling relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan potensi daerah Kabupaten Bojonegoro.

Tabel 7
HASIL WAWANCARA PENETAPAN PRIORITAS
PRORAM KEJURUAN

Informan	Inti Jawaban
Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran (Bpk. Ristanto)	Prioritas program kejuruan diturunkan dari visi lembaga, dibagi dua orientasi: penyiapan tenaga kerja untuk industri (forklift, mesin bubut, servis motor) dan untuk wirausaha (batik, roti-kue, tata kecantikan).
Kepala Sub Bagian Tata Usaha (Bpk. Sutjipto, mewakili Kepala UPT)	Penetapan program kejuruan mengacu pada tupoksi lembaga serta kompetensi yang sudah ditetapkan, termasuk pendayagunaan instruktur dan sarana prasarana yang tersedia.

Sumber: Hasil Wawancara, diolah peneliti 2025

Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran Bapak Ristanto, S.Pd., M.Pd. menjelaskan bagaimana UPT BLK Bojonegoro menetapkan prioritas program kejuruan yang diselenggarakan, beliau menyampaikan:

"Jadi untuk visi BLK Bojonegoro kan menjadikan BLK Bojonegoro tempat atau lembaga pelatihan kerja yang terakreditasi di lingkup Kabupaten Bojonegoro. Nah, untuk menerjemahkan ke dalam program-program, kita di sini melaksanakan program-program pelatihan yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan dunia industri. Ya, hampir semua program pelatihan kita ada, jadi komplit kalau di BLK Bojonegoro. Mulai program pelatihan yang diperuntukkan untuk nanti kerja di industri, ya. Itu seperti contohnya operator forklift, pengoperasian mesin bubut, servis sepeda motor, ya. Kemudian ada program-program pelatihan yang nanti arahnya alumninya untuk berwirausaha. Contohnya membuat tulis, kemudian pembuatan roti dan kue, kemudian tata kecantikan atau salon, rias manten. Jadi baik yang mempersiapkan ke dunia industri maupun ke wirausaha, di BLK Bojonegoro." (Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa penetapan prioritas program kejuruan di UPT BLK Bojonegoro didasarkan pada dua orientasi utama, yaitu penyiapan tenaga kerja untuk memasuki dunia industri dan penyiapan tenaga kerja untuk berwirausaha secara mandiri. Pembagian orientasi ini mencerminkan pemahaman organisasi yang menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja usia produktif di Kabupaten Bojonegoro yang beragam.

Kepala TU UPT BLK Bojonegoro Bapak Sutjipto Judodihardjo, S.Sos., M.M. yang mewakili Kepala UPT BLK Bojonegoro menambahkan bahwa penetapan program kejuruan selalu mengacu pada tugas pokok dan fungsi lembaga serta kebutuhan kompetensi yang sudah ditetapkan, beliau menyampaikan:

"Artinya kita dalam pelaksanaan pelatihan itu memang untuk kompetensi. Kompetensi artinya kita melatih anak didik itu, atau

siswa itu sesuai dengan yang sudah ditetapkan. Penyiapan juga, pendayagunaan instruktur dan sarana prasarana. Jadi, sesuai dengan apa yang sudah menjadi tupoksi kita."

(Hasil wawancara 25 Mei 2026)

Penetapan prioritas program kejuruan juga mempertimbangkan ketersediaan instruktur yang kompeten dan fasilitas yang memadai di setiap bidang kejuruan. Penetapan prioritas program kejuruan juga mempertimbangkan ketersediaan instruktur yang kompeten dan fasilitas yang memadai di setiap bidang kejuruan. Dengan memiliki 10 instruktur bersertifikat BNSP yang masing-masing menguasai bidang keahlian tertentu, UPT BLK Bojonegoro menetapkan 14 program kejuruan yang mencakup bidang teknologi, manufaktur, otomotif, tata kecantikan, pengolahan makanan, fashion, hingga desain grafis.

Tabel 8
PROGRAM KEJURUAN UPT BLK BOJONEGORO

No	Program Kejuruan	Arah/Tujuan
1.	Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	Industri/Wirausaha
2.	Teknik Manufaktur (Mesin Bubut)	Industri
3.	Teknik Las	Industri
4.	Teknik Otomotif	Industri/Wirausaha
5.	Teknik Elektronika	Industri
6.	Teknik Refrigerasi (AC)	Industri/Wirausaha
7.	Operator Forklift	Industri
8.	Bisnis Manajemen	Wirausaha
9.	Tata Kecantikan/Salon	Wirausaha
10.	Rias Pengantin	Wirausaha
11.	Processing (Pembuatan Roti dan Kue)	Wirausaha
12.	Fashion Teknologi (Menjahit)	Industri/Wirausaha
13.	Batik Tulis	Wirausaha
14.	Desain Grafis	Industri/Wirausaha

Sumber: Profil UPT BLK Bojonegoro 2025

Berdasarkan tabel di atas, UPT BLK Bojonegoro menyelenggarakan 14 program kejuruan yang terbagi menjadi dua orientasi utama, yaitu memasuki dunia industri dan program yang mengarahkan peserta untuk berwirausaha secara mandiri. Penetapan 14 program ini dinilai sudah cukup sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja usia produktif di Kabupaten Bojonegoro. Program-program yang berorientasi industri seperti Teknik Manufaktur relevan dengan kebutuhan sektor migas dan manufaktur yang berkembang di Bojonegoro. Sementara program wirausaha Processing, Tata Kecantikan, dan Batik Tulis mendukung pertumbuhan UMKM lokal. Meskipun demikian, masih terdapat peluang pengembangan program berbasis teknologi digital yang lebih beragam untuk menjawab tuntutan era kompetitif yang semakin dinamis.

b. Adaptasi Layanan Organisasi Terhadap Tuntutan Era Kompetitif

Selain perencanaan visi dan misi, strategi organisasi juga mencakup kemampuan organisasi dalam mengadaptasi struktur dan layanannya terhadap tuntutan era kompetitif yang terus berkembang. Adaptasi ini tidak hanya menyangkut perubahan pada tatanan program, tetapi juga pada tatanan kelembagaan, inovasi layanan, dan pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung operasional organisasi. UPT BLK Bojonegoro telah menunjukkan upaya nyata dalam hal ini melalui berbagai terobosan inovasi layanan yang

dirancang untuk menjawab kebutuhan tenaga kerja usia produktif di era kompetitif.

Tabel 9
HASIL WAWANCARA ADAPTASI LAYANAN
ORGANISASI TERHADAP ERA KOMPETITIF

Informan	Inti Jawaban
Pejabat UPT BLK Bojonegoro	Adaptasi dilakukan melalui pengembangan Career Center, Kios Siap Kerja berbasis digital, dan pemanfaatan media sosial (Instagram, Facebook, TikTok) untuk menjangkau tenaga kerja usia produktif secara lebih luas.

Sumber: Hasil wawancara, diolah peneliti 2026

Salah satu bentuk adaptasi yang paling terlihat adalah pemanfaatan media sosial sebagai sarana komunikasi dan promosi kepada masyarakat luas. Kepala TU UPT BLK Bojonegoro selaku perwakilan dari Kepala UPT BLK Bojonegoro Bapak Sutjipto Judodihardjo, S. Sos., M.M menyampaikan:

“Kita sudah ada alat atau media, artinya kita sudah ada Instagram, ada Facebook, ada TikTok juga, kan. Itu media kita untuk atau perkembangan teman-teman yang baik sudah lulus maupun yang akan lulus itu sudah diprogramkan di sana, diprogramkan di sana melalui media massa.”

(Hasil wawancara 25 Mei 2026)

Tabel 10
MEDIA SOSIAL UPT BLK BOJONEGORO

Platform	Nama/username Akun	Jumlah Pengikut	Jumlah Mengikuti	Jumlah Postingan
Facebook	Utpk Bojonegoro	5,8 rb	37	836
Instagram	Utpk Bojonegoro	13,2 rb	16	767
TikTok	@upt_blk_bojonegoro	3.118	95	8.599 suka

Sumber: akun media sosial resmi UPT BLK Bojonegoro, 2026

Dari tabel tersebut instagram menjadi platform paling relevan dan efektif dalam mendukung adaptasi layanan di era kompetitif, terbukti dengan jumlah pengikut tertinggi, instagram dinilai paling sesuai karena karakteristiknya yang visual dan banyak digunakan oleh tenaga kerja usia produktif sebagai target utama program pelatihan di BLK. Menurut Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran Bapak Ristanto, S.Pd., M.Pd. beliau menyampaikan:

“Menyesuaikan program dengan era kompetitif, kita melaksanakan TNA, Training Need Analysis. Jadi sebelum melaksanakan pelatihan kita lebih dulu kita awali dengan TNA. Biasanya kita laksanakan di awal tahun atau akhir tahun tahun sebelumnya, ya. Jadi misalnya pelatihan di tahun 2026, berarti TNA nya itu awal 2026 atau akhir 2025. Itu kita ke industri, ke dunia usaha, dunia industri untuk meng cross check. Nah, jadi kita punya program pelatihan nih, kita cross check ke dunia industri, kira-kira dari program ini dibutuhkan perbaikan apa, ya? Dibutuhkan penyesuaian apa biar sesuai dengan eh kebutuhan dari industri. Atau mungkin diperlukan ganti program yang lain yang lebih up-to-date sesuai dengan kebutuhan industri.”
(Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Penyusunan program pelatihan UPT BLK Bojonegoro tidak dilakukan secara sembarangan, melainkan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan dunia kerja sehingga kompetensi yang diberikan kepada peserta dapat sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

2. *Program Strategy* (Strategi Program)

Program Strategy atau Strategi Program merupakan teori strategi yang berfokus pada pemahaman mengenai dampak yang muncul dari pelaksanaan program-program spesifik yang dijalankan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, strategi program UPT BLK Bojonegoro dianalisis melalui dua sub indikator, yaitu:

a. **Desain dan Inovasi Kurikulum Pelatihan Sesuai Dengan Kebutuhan Pasar Kerja**

Dalam konteks UPT BLK Bojoengoro, desain dan inovasi kurikulum pelatihan diperlukan agar kompetensi yang diberikan kepada peserta pelatihan tetap relevan dengan perkembangan dunia usaha dan dunia industri yang terus mengalami perkembangan.

Tabel 11
HASIL WAWANCARA DESAIN DAN INOVASI
KURIKULUM PELATIHAN

Informan	Inti Jawaban
Pejabat & Instruktur UPT BLK Bojonegoro	Kurikulum disusun melalui TNA (Training Need Analysis) bersama industri lewat forum FKLPID, distandarisasi berbasis SKKNI, ditambah muatan <i>soft skill</i> atas masukan industri, dan diintegrasikan dengan sertifikasi BNSP.

Sumber: Hasil wawancara, diolah peneliti 2026

Desain kurikulum pelatihan di UPT BLK Bojonegoro mengacu pada SKKNI dengan pembagian porsi 30% teori dan 70% praktik yang diterapkan secara konsisten pada seluruh 14 program

kejuruan. Total jam pelajaran bervariasi sesuai tingkat kompleksitas masing-masing kejuruan, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 12
STRUKTUR KURIKULUM PELATIHAN UPT BLK BOJONEORO

No	Program Kejuruan	Alokasi Jam Pelajaran (JP)			Durasi (Hari)
		Total JP	Teori (30%)	Praktik (70%)	
1.	Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	260 JP	78 JP	182 JP	33 Hari
2.	Teknik Manufaktur (Mesin Bubut)	260 JP	78 JP	182 JP	33 Hari
3.	Teknik Las	480 JP	144 JP	336 JP	60 Hari
4.	Teknik Otomotif (Servis Sepeda Motor)	240 JP	72 JP	168 JP	30 Hari
5.	Teknik Elektronika	240 JP	72 JP	168 JP	30 Hari
6.	Teknik Refrigerasi (AC)	240 JP	72 JP	168 JP	30 Hari
7.	Operator Forklift	240 JP	72 JP	168 JP	30 Hari
8.	Bisnis Manajemen	260 JP	78 JP	182 JP	33 Hari
9.	Tata Kecantikan/Salon	240 JP	72 JP	168 JP	30 Hari
10.	Rias Pengantin	240 JP	72 JP	168 JP	30 Hari
11.	Processing (Pembuatan Roti dan Kue)	240 JP	72 JP	168 JP	30 Hari
12.	Fashion Teknologi (Menjahit)	240 JP	72 JP	168 JP	30 Hari
13.	Batik Tulis	240 JP	72 JP	168 JP	30 Hari
14.	Desain Grafis	240 JP	72 JP	168 JP	30 Hari

Sumber: Data Realisasi Pelatihan UPT BLK Bojonegoro 2023 (diolah peneliti)

Berdasarkan tabel diatas, struktur kurikulum dengan porsi 70% praktik dan 30% teori pada seluruh 14 program kejuruan dinilai sudah cukup sesuai dengan kebutuhan DUDI yang mengutamakan penguasaan keterampilan teknis secara langsung. Meskipun demikian, kesesuaian ini masih perlu diimbangi dengan pembaruan fasilitas dan peralatan agar output pelatihan benar-benar memenuhi standar industri secara menyeluruh.

Kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dapat membantu peserta pelatihan memperoleh kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Oleh karena itu, UPT BLK Bojonegoro perlu melakukan berbagai upaya untuk memastikan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan mampu mengikuti perkembangan kebutuhan tenaga kerja dan tuntutan industri. Untuk mengetahui bagaimana desain dan inovasi kurikulum pelatihan dilakukan di UPT BLK Bojonegoro. Proses desain kurikulum di UPT BLK Bojonegoro diawali dengan pelaksanaan Training Need Analysis (TNA) yang melibatkan koordinasi langsung dengan dunia usaha dan dunia industri. Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi Ibu Widi Dwi Ariawati, S.E. menjelaskan mekanisme penyusunan program pelatihan sebagai berikut:

“Kalau untuk prosesnya kita melihat apa yang sudah terjadi sekarang. Jadi kami kan biasanya melakukan (TNA) Training Need Analysis pada industri dan pasar kerja. Nah, data kebutuhan pasar kerja dari mereka itu diserahkan ke kami. Berdasarkan data itu, kami breakdown ke teknis kurikulum. Kami mencocokkannya dengan program pelatihan berbasis kompetensi yang standarnya mengacu pada SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Kalau industri butuh kualifikasi pengelasan tertentu untuk proyek migas misalnya, ya kami set programnya ke kejuruan las dengan kondisi yang sesuai. Jadi penyusunan program di sini itu menyesuaikan dan memadukan kuota paket dari APBN/APBD dengan kebutuhan tenaga kerja saat ini.”

(Hasil wawancara 11 Mei 2026)

Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa desain kurikulum di UPT BLK Bojonegoro menggunakan pendekatan bottom up (melibatkan semua pihak) yang dimulai dari identifikasi kebutuhan industri di lapangan, kemudian diterjemahkan ke dalam standar kompetensi nasional melalui SKKNI. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap materi yang diajarkan dalam pelatihan benar-benar mencerminkan kompetensi yang dibutuhkan oleh industri secara aktual, bukan sekadar materi yang bersifat teoritis dan komprehensif.

Kasi Pengembangan dan Pemasaran UPT BLK Bojonegoro Bapak Ristanto, S.Pd., M.Pd. juga menegaskan bahwa sebelum menyusun program pelatihan UPT BLK Bojonegoro terlebih dahulu melakukan Training Need Analysis (TNA) dengan melibatkan dunia kerja. Kegiatan tersebut dilakukan untuk

mengetahui kebutuhan tenaga kerja yang sedang dibutuhkan sehingga program pelatihan yang diselenggarakan dapat sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Beliau mengatakan:

“Proses penyusunan program pelatihan diawali dengan pelaksanaan Training Need Analysis (TNA). Dalam kegiatan tersebut kami melakukan identifikasi kebutuhan tenaga kerja dengan dunia usaha dan dunia industri. Kami berkomunikasi dengan perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam FKLPID maupun perusahaan lain yang bersedia bekerja sama dengan BLK. Dari hasil TNA tersebut kami mengetahui kompetensi apa yang sedang dibutuhkan industri. Selanjutnya hasil tersebut menjadi dasar dalam menentukan jenis pelatihan, materi pelatihan, serta jumlah paket pelatihan yang akan dilaksanakan. Selain mempertimbangkan kebutuhan industri, kami juga melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program sebelumnya agar pelatihan yang diselenggarakan tetap relevan dengan perkembangan dunia kerja”
(Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa penyusunan program pelatihan dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Dengan demikian, program pelatihan yang diselenggarakan tidak hanya berfokus pada pemberian keterampilan, tetapi juga menyesuaikan kebutuhan pasar kerja yang berkembang pesat.

Inovasi kurikulum yang paling signifikan yang dilakukan UPT BLK Bojonegoro adalah penambahan muatan *soft skill* ke dalam setiap program pelatihan. Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran Bapak Ristanto S.Pd., M.Pd. menjelaskan latar belakang inovasi ini, beliau menambahkan:

“Strategi yang di BLK Bojonegoro tentunya yang utama tadi melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi, ya. Itu di dalamnya kita lengkapi atau perkokayakan dengan muatan soft skill. Nah, sekarang soft skill kan penting sekali untuk masuk dunia kerja. Bahkan di dunia kerja banyak sekali yang sekarang punya stigma bahwa soft skill itu lebih penting daripada kompetensi. Artinya kompetensi nomor dua, yang penting soft skill nya dulu, attitude nya dulu, ya. Jadi bagaimana dia menyikapi dunia kerja, bagaimana dia beradaptasi di dunia kerja, bagaimana dia berinteraksi dengan sesama pekerja, bagaimana dia berkolaborasi dengan mitra-mitra kerjanya. Nah, itu yang justru sekarang penting. Karena banyak anak-anak sekarang itu yang istilahnya kompetensinya mungkin punya, cuma untuk daya juang atau daya bertahannya itu yang agak kurang, seperti itu. Nah, makanya diperlukan pelatihan soft skill supaya mereka lebih siap masuk ke dunia kerja, job readiness soft skill.”
(Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Penambahan muatan *soft skill* dalam kurikulum merupakan bentuk inovasi yang bersumber langsung dari masukan industri melalui forum FKLPID (Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan Dengan Industri Daerah). Industri menilai bahwa banyak tenaga kerja muda yang secara teknis sudah kompeten, namun masih lemah dalam aspek daya juang, kemampuan beradaptasi, dan mentalitas kerja. Dengan mengintegrasikan pelatihan *soft skill* ke dalam kurikulum, UPT BLK Bojonegoro berupaya menghasilkan alumni yang tidak hanya unggul secara teknis tetapi juga memiliki karakter dan kesiapan kerja yang tinggi.

Inovasi lain yang menjadi keunggulan kurikulum UPT BLK Bojonegoro adalah integrasi uji kompetensi berstandar BNSP di akhir setiap program pelatihan. Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi Ibu Widi Dwi Ariawati, S.E. yang menyatakan:

“Pelaksanaannya melalui beberapa tahapan awalnya dari tahap rekrutmen dan seleksi, nah karena peminatnya membeludak tapi kuota paket terbatas, kita harus seleksi ketat melalui tes tulis dan wawancara biar bisa tahu mana tenaga kerja yang punya komitmen tinggi. Terus kemudian ditahap pelatihan di sini peserta menempuh jam pelajaran yang praktik sekitar 70% dan 30% untuk teori. Kemudian, setelah pelatihan selesai ada tahap sertifikasi, kami ga cuma kasih sertifikat pelatihan dari BLK, tapi juga di uji kompetensi lewat LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) pihak ketiga untuk dapat sertifikat BNSP.” (Hasil wawancara 11 Mei 2026)

Relevansi desain kurikulum yang diterapkan UPT BLK Bojonegoro juga dirasakan oleh peserta dan alumni pelatihan. Seperti yang disampaikan oleh Muh. Yanuar (peserta pelatihan desain grafis muda tahun 2026):

“Menurut saya ya Mbak, materi di sini itu ga cuma teori tok tapi juga praktik langsung seperti di tempat kerja. Instruktur nya juga ngajarinnya sesuai sama standar yang di industri itu, jadi kami peserta bisa lebih siap ketika nanti melamar pekerjaan atau bekerja di perusahaan. Selain itu, kami juga dikenalkan dengan prosedur kerja dan keselamatan kerja yang penting di lingkungan industri, gitu Mbak.”
(Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Hal yang sama juga disampaikan oleh Mbak Nisa (alumni pelatihan 2025) yang menyatakan bahwa keikutsertaannya dalam pelatihan menjahit memberikan manfaat berlapis, mulai

dari pemahaman teori hingga validasi keterampilan melalui sertifikasi, yang menyampaikan:

“Bagi saya yang dulu belajar jahit lebih banyak praktiknya daripada teori cuma tau teori sedikit, dengan ikut pelatihan di BLK saya jadi tahu teori-teori serta istilah-istilah dalam menjahit. Skill menjahit saya jadi lebih diakui karena mendapat sertifikat dari BNSP.”
(Hasil wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan seluruh data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa desain dan inovasi kurikulum pelatihan di UPT BLK Bojonegoro telah dilaksanakan secara sistematis dan berorientasi pada kebutuhan pasar kerja. Proses TNA yang melibatkan industri secara langsung, standarisasi kurikulum berbasis SKKNI, penambahan muatan *soft skill*, dan integrasi sertifikasi BNSP merupakan empat pilar utama inovasi kurikulum yang menjadikan program pelatihan BLK Bojonegoro relevan dan berdaya saing di era kompetitif.

b. Evaluasi dan Penyesuaian Program Pelatihan Secara Berkala

Evaluasi dan penyesuaian program pelatihan secara berkala merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari strategi program yang efektif. Tanpa evaluasi yang sistematis, sebuah program pelatihan berisiko kehilangan relevansinya seiring

dengan perubahan kebutuhan industri dan dinamika pasar kerja. UPT BLK Bojonegoro menyadari pentingnya hal ini dan telah membangun mekanisme evaluasi yang berjenjang, mulai dari evaluasi selama proses pelatihan, evaluasi akhir program, hingga evaluasi tahunan yang melibatkan seluruh elemen organisasi dan pemangku kepentingan eksternal.

TABEL 13
EVALUASI DAN PENYESUAIAN PROGRAM SECARA BERKALA

Informan	Inti Jawaban
Ketua Kelompok Instruktur (KKI) & Pejabat terkait	Evaluasi berjenjang: evaluasi mingguan selama proses pelatihan (fokus ketersediaan bahan) dan evaluasi menjelang akhir program (fokus pelaksanaan), melibatkan Instruktur dan KKI; evaluasi tahunan melibatkan industri lewat rapat FKLPID.

Sumber: Hasil wawancara, diolah peneliti 2026

Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi Ibu Widi Dwi Ariawati, S.E. menjelaskan mekanisme evaluasi yang dilakukan selama dan setelah pelaksanaan pelatihan, beliau menyampaikan:

“Untuk evaluasi kami lakukan secara internal sama instruktur pelatihan dan peserta pelatihan. Biasanya yang sering jadi bahan evaluasi itu ketersediaan fasilitas sarana dan prasarana juga. Kemudian evaluasi pasca pelatihan juga kami pantau berapa banyak alumni yang langsung kerja atau berwirausaha biasanya satu tahun dua kali setelah lulus. Kalau ada kejuruan yang serapannya rendah, itu jadi catatan keras untuk kami evaluasi atau kami ganti kejuruannya di tahun depan.”
(Hasil wawancara 11 Mei 2026)

Penggunaan data serapan lulusan sebagai indikator keberhasilan program merupakan pendekatan yang berorientasi pada dampak nyata. Kejuruan yang memiliki tingkat serapan rendah akan dievaluasi secara serius bahkan berpotensi diganti pada tahun berikutnya, sehingga setiap program yang dijalankan benar-benar memberikan manfaat bagi tenaga kerja usia produktif.

Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran Bapak Ristanto, S.Pd., M.Pd. menambahkan bahwa evaluasi juga melibatkan seluruh elemen pegawai dan pemangku kepentingan eksternal melalui forum FKLPID, beliau menjelaskan:

“Biasanya menjelang akhir pelatihan, itu diadakan evaluasi internal. Artinya pelaksanaan pelatihannya itu seperti apa? Nanti dari instruktur akan diberikan masukan dan saran yang membangun untuk ke depannya agar pelatihannya menjadi lebih lancar. Kemudian untuk siswa juga dimintai saran-saran apa-apa yang harus diperbaiki di BLK Bojonegoro. Kemudian ketika pelatihannya sudah benar-benar selesai, nanti kita juga biasanya dalam 1 tahun sekali mengadakan evaluasi secara keseluruhan. Evaluasi secara keseluruhan, kita semua elemen dari pegawai dikumpulkan jadi satu, kita melaksanakan evaluasi apa yang sudah kita laksanakan di BLK pada tahun berjalan.” (Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Selain evaluasi internal, rapat FKLPID menjadi sarana evaluasi eksternal yang sangat berharga. Bapak Ristanto, S.Pd., M.Pd. menambahkan:

“Yang melibatkan stakeholder, juga kita mengadakan rapat FKLPID, Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan Kerja dengan Industri Daerah. Nah, di situ nanti kita akan mendapatkan saran-saran dan masukan dari industri yang

sangat bervariasi dan itu tentunya nanti akan kita gunakan untuk perbaikan program-program yang akan datang. Misalnya dari industri tadi salah satunya, dari industri pengen anak-anak yang kerja di sana itu lebih tahan banting, lebih survive. Pengen ditambahkan muatan-muatan yang tidak hanya kompetensi saja tapi ditambahkan soft skill, itu adalah saran dari industri, makanya kita buat pengayaan di soft skill.” (Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Kepala TU UPT BLK Bojonegoro Bapak Sutjipto Judodihardjo, S. Sos., M.M. juga menambahkan bahwa evaluasi dilakukan secara intern dengan melibatkan Ketua Kelompok Instruktur (KKI), beliau menjelaskan:

“Kalau yang evaluasi ini kan biasanya kita tetap intern. Kita di sini kan Kepala UPT mesti panggil stakeholder. Jadi saya, Pak Ristanto, sama Bu Ria itu dipanggil, sama dengan KKI, Ketua Kelompok Instruktur. Nah, itu nanti dirundingkan evaluasinya seperti apa, kekurangannya apa. Hal yang sering dievaluasi yaitu peserta yang tiba-tiba keluar tidak melanjutkan pelatihan padahal pelatihannya belum selesai masih setengah jalan, dan juga fasilitas banyak yang dievaluasi.” (Hasil wawancara 25 Mei 2026)

Mekanisme evaluasi dan penyesuaian program pelatihan di UPT BLK Bojonegoro dilaksanakan secara berjenjang, mulai dari evaluasi internal yang melibatkan instruktur dan peserta hingga evaluasi eksternal melalui forum FKLPID yang melibatkan dunia industri. Berikut ini merupakan mekanisme evaluasi yang diterapkan UPT BLK Bojonegoro.

Tabel 14
MEKANISME EVALUASI PROGRAM PELATIHAN UPT BLK
BOJONEGORO

No	Jenis Evaluasi	Waktu Pelaksanaan	Pihak yang Terlibat	Fokus Evaluasi
A. Evaluasi Internal				
1.	Evaluasi saat pelatihan berlangsung	Selama proses pelatihan berjalan	Instruktur dan peserta pelatihan	Ketersediaan fasilitas, sarana dan prasarana, serta proses pembelajaran
2.	Evaluasi menjelang akhir pelatihan	Menjelang penutupan setiap paket pelatihan	Instruktur dan peserta pelatihan	Pelaksanaan pelatihan, masukan dan saran perbaikan dari instruktur dan peserta
3.	Evaluasi tahunan keseluruhan	Satu kali per tahun	Kepala UPT, Kepala TU, Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran, Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi, Ketua Kelompok Instruktur (KKI)	Seluruh program pelatihan yang telah dilaksanakan, kekurangan dan rencana perbaikan
4.	Evaluasi pasca pelatihan (alumni)	1-2 kali per tahun setelah kelulusan	Tim monitoring UPT BLK Bojonegoro dan alumni	Serapan kerja alumni, perkembangan usaha alumni yang berwirausaha
B. Evaluasi Eksternal				
5.	Rapat FKLPID (Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dengan Industri Daerah)	Minimal satu kali per tahun	UPT BLK Bojonegoro dan perusahaan/industri mitra	Relevansi program pelatihan dengan kebutuhan industri, masukan penambahan kompetensi (<i>soft skill</i> , teknologi terbaru)

Sumber: Diolah dari hasil wawancara, 2026

Berdasarkan tabel di atas, mekanisme evaluasi yang diterapkan UPT BLK Bojonegoro sudah cukup terstruktur dan berjenjang, mencakup evaluasi internal dari tingkat instruktur hingga pimpinan, serta evaluasi eksternal melalui forum FKLPID yang melibatkan industri secara langsung. Hasil evaluasi tersebut kemudian ditindaklanjuti melalui penyesuaian program, penambahan muatan *soft skill*, hingga rencana pembaruan fasilitas. Meskipun demikian, keterbatasan anggaran masih menjadi hambatan utama dalam mewujudkan seluruh hasil evaluasi menjadi perbaikan yang nyata dan menyeluruh.

Dapat disimpulkan bahwa UPT BLK Bojonegoro telah membangun mekanisme evaluasi dan penyesuaian program pelatihan yang terstruktur dan berjenjang. Evaluasi dilakukan secara internal melibatkan pimpinan, instruktur, dan peserta, maupun secara eksternal melalui forum FKLPID yang melibatkan industri sebagai pemangku kepentingan utama. Hasil evaluasi kemudian ditindak lanjuti melalui berbagai penyesuaian, mulai dari penambahan muatan *soft skill*, pembaruan modul, hingga rencana revitalisasi peralatan. Keterbatasan anggaran masih menjadi hambatan utama dalam mewujudkan penyesuaian fasilitas yang ideal.

3. *Resource Support Strategy* (Strategi Pendukung Sumber Daya)

Resource Support Strategy atau Strategi Pendukung Sumber Daya merupakan teori strategi Jack Kooten (1991) yang menekankan pada optimalisasi sumber-sumber daya esensial yang dimiliki organisasi guna meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan. Sumber daya yang dimaksud mencakup sumber daya manusia berupa instruktur dan tenaga pelatihan, serta sumber daya fisik berupa fasilitas dan peralatan pelatihan yang digunakan dalam proses pembelajaran. Dalam penelitian ini, strategi pendukung sumber daya UPT BLK Bojonegoro dianalisis melalui pengelolaan dan pengembangan kompetensi instruktur/pelatih, serta penyedia fasilitas dan peralatan pelatihan yang memadai.

a. *Pengelolaan dan Pengembangan Potensi Instruktur/Pelatih*

Instruktur merupakan kunci utama keberhasilan setiap program pelatihan kerja. Kualitas pembelajaran yang diterima peserta sangat ditentukan oleh sejauh mana instruktur mampu menyampaikan materi secara efektif, relevan, dan sesuai dengan standar kompetensi yang berlaku. UPT BLK Bojonegoro menyadari hal ini dan telah membangun sistem pengelolaan serta pengembangan kompetensi instruktur yang terstruktur sebagai bagian dari strategi pendukung sumber daya lembaga.

TABEL 15
HASIL WAWANCARA PENGELOLAAN DAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI INSTRUKTUR

Informan	Inti Jawaban
Kepala TU & Instruktur	Program upgrading kompetensi instruktur dilakukan berkala (minimal 3 tahun sekali); seluruh instruktur wajib bersertifikat kompetensi nasional sebelum mengajar.

Sumber: Hasil wawancara, diolah peneliti 2026

Kepala TU UPT BLK Bojonegoro Bapak Sutjipto Judodihardjo, S. Sos., M.M. selaku perwakilan Kepala UPT BLK Bojonegoro menjelaskan kondisi instruktur yang ada saat ini beserta upaya yang telah dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kompetensinya, beliau menyampaikan:

“Kalau selama ini untuk yang peran instrukturnya kan memang sangat mendukung, karena sesuai dengan kompetensinya teman-teman semuanya. Artinya, untuk instruktur ini sudah dibekali dengan kompetensi dan metodologi selama dia melakukan pembelajaran. Kita kan mesti upgrading, di samping dia sudah sebagai instruktur, dia juga upgrading ke yang lebih tinggi. Jadi, tidak melulu itu aja, sesuai dengan kompetensinya, teman-teman melakukan upgrading instruktur, minimal itu 3 tahun sekali.”
 (Hasil wawancara 25 Mei 2026)

Pernyataan ini menggambarkan bahwa seluruh instruktur yang ada di UPT BLK Bojonegoro telah dibekali kompetensi sesuai bidangnya masing-masing. Program upgrading yang dilaksanakan minimal tiga tahun sekali menjadi mekanisme utama untuk memastikan bahwa kompetensi instruktur selalu

diperbarui seiring dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri.

Pak Nur Herta Rizky Ardavian, S.Pi. selaku instruktur pelatihan Pembuatan Roti dan Kue memberikan penjelasan mengenai mekanisme upgrading yang diikutinya, beliau menyampaikan:

“Ada yang namanya upgrading Mbak, upgrading itu biasanya dilaksanakan setiap 3 tahun sekali untuk keahlian yang sama, mengikuti berkembangnya dunia. Dari kementerian juga ada, baik itu dari provinsi juga ada, nah itu untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi instruktur. Tapi juga tidak menutup kemungkinan kadang juga setahun dua kali setahun sekali. Itu untuk jangka waktu paling lamanya kita punya sertifikat itu 3 tahun sekali harus diperbarui. Seluruh instruktur pasti melakukan ini.”

(Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Hal yang sama juga disampaikan oleh Pak Karsan, S.Pd. selaku instruktur pelatihan las yang menegaskan pentingnya upgrading dalam mengikuti perkembangan teknologi industri:

“Kalau UPT BLK Bojonegoro ini pasti melakukan upgrading atau peningkatan kompetensi instruktur melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan instruktur supaya bisa mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia kerja.”

(Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Pak Islahul Ma'arif selaku asisten instruktur pelatihan CAD menambahkan bahwa setiap instruktur diwajibkan memiliki sertifikasi kompetensi sebelum dapat mengajar, dan apabila

belum memiliki sertifikasi maka akan diikutsertakan dalam pelatihan terlebih dahulu:

“Untuk instruktur itu biasanya sebelum pelatihan diharuskan memiliki sertifikasi. Jika belum punya itu diikutkan pelatihan dulu, bisa pribadi maupun pemerintah. Saya dulu dari BLK jadi semua gratis, direkomendasikan BLK untuk melakukan pelatihan sertifikasi.” (Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Selain upgrading kompetensi melalui pelatihan, Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi Ibu Widi Dwi Ariawati, S.E. juga menjelaskan adanya program magang industri bagi instruktur sebagai upaya memperbarui pemahaman mereka terhadap standar kerja nyata di lapangan, beliau menyampaikan:

“Upayanya biasanya mengirim instruktur untuk mengikuti pelatihan, upgrading, maupun sertifikasi kompetensi tingkat lanjut di BLK Pusat atau Pembina teknologinya jauh lebih canggih. Ilmu dari upgrading/pelatihan instruktur itulah yang nantinya dibawa ke sini untuk diajarkan ke peserta pelatihan di BLK Bojonegoro ini.” (Hasil wawancara 11 Mei 2026)

Kualitas instruktur yang dimiliki UPT BLK Bojonegoro dirasakan secara langsung oleh peserta dan alumni pelatihan. Muh. Yanuar alumni pelatihan desain grafis muda 2025 yang menyampaikan:

“Saya dapat ilmu baru, teman-teman baru dan instruktur yang kompeten. Tujuan saya mengikuti pelatihan ini untuk mencari kerja, untuk memenuhi syarat kebutuhan industri, sebelumnya saya bekerja di pabrik ya intinya untuk menunjang karir.” (Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Mbak Iva Kumala alumni 2025 yang mengikuti pelatihan Pembuatan Roti dan Kue juga memberikan kesan positif terhadap peran instruktur selama proses pelatihan: *“Instrukturnya juga sabar dalam menjelaskan materi dan membimbing saat praktik, jadi saya lebih mudah memahami proses pembuatannya.”* (Hasil wawancara 7 Juni 2026)

Hal tersebut juga dikonfirmasi oleh ketiga alumni pelatihan 2025 yang menyatakan hal yang sama bahwa instruktur sudah sangat berkompeten dalam melakukan pembimbingan pelatihan.

Berdasarkan seluruh data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan dan pengembangan kompetensi instruktur di UPT BLK Bojonegoro telah dilaksanakan secara terstruktur melalui program upgrading berkala minimal tiga tahun sekali. Seluruh instruktur juga diwajibkan memiliki sertifikasi kompetensi yang diakui secara nasional sebelum dapat mengajar.

Tabel 16
KUALIFIKASI INSTRUKTUR BIDANG KEAHLIAN

No.	Bidang Keahlian	Jumlah	Status Sertifikasi
1	Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	1 Orang	Bersertifikat BNSP
2	Teknik Manufaktur	1 Orang	Bersertifikat BNSP
3	Teknik Las	1 Orang	Bersertifikat BNSP
4	Teknik Otomotif	1 Orang	Bersertifikat BNSP
5	Teknik Elektronika	1 Orang	Bersertifikat BNSP
6	Teknik Refrigerasi	1 Orang	Bersertifikat BNSP
7	Bisnis Manajemen	1 Orang	Bersertifikat BNSP
8	Tata Kecantikan	1 Orang	Bersertifikat BNSP
9	Processing	1 Orang	Bersertifikat BNSP
10	Fashion Teknologi	1 Orang	Bersertifikat BNSP
	Total	10 Orang	

Sumber: Profil BLK Bojonegoro 2025

Berdasarkan data yang ada UPT BLK Bojonegoro menyelenggarakan 14 program kejuruan. Namun, instruktur tetap yang dimiliki berjumlah 10 orang. Dengan demikian, beberapa program kejuruan seperti operator forklift, rias pengantin, batik tulis, dan desain grafis dilaksanakan dengan dukungan instruktur tidak tetap atau instruktur eksternal sesuai kebutuhan pelatihan.

b. Penyedia Fasilitas dan Peralatan Pelatihan yang Memadai

Selain sumber daya manusia berupa instruktur, ketersediaan fasilitas dan peralatan pelatihan yang memadai merupakan faktor krusial yang menentukan kualitas proses

pembelajaran di UPT BLK Bojonegoro. Fasilitas dan peralatan yang baik memungkinkan peserta untuk mempraktikkan materi secara langsung dengan standar yang sesuai dengan kondisi nyata di dunia industri, sehingga kesiapan kerja mereka dapat terbentuk secara optimal selama masa pelatihan.

Tabel 17
HASIL WAWANCARA PENYEDIA FASILITAS DAN
PERALATAN PELATIHAN

Informan	Inti Jawaban
Alumni (Muh. Yanuar, Fathul Mubin, dll.)	Fasilitas dinilai cukup baik dan mendukung proses pembelajaran; peralatan membantu memahami materi lewat praktik langsung, meski sebagian kejuruan belum sepenuhnya setara standar industri terkini.
Pejabat UPT BLK Bojonegoro	Kesenjangan antara kondisi alat BLK dengan standar teknologi industri masih ada, terutama karena keterbatasan anggaran untuk revitalisasi fasilitas secara menyeluruh.

Sumber: Hasil wawancara, diolah peneliti 2026

Kepala TU UPT BLK Bojonegoro Bapak Sutjipto Judodihardjo, S. Sos., M.M. menjelaskan kondisi fasilitas yang dimiliki saat ini secara umum, beliau menyampaikan:

“Kalau untuk yang tren zaman sekarang masih kurang memadai, masih ada sebagian fasilitas yang kurang memadai, hanya beberapa saja yang sudah sesuai dengan industri sekarang seperti pelatihan forklift dan las, ya karena keterbatasan anggaran jadi masih kesulitan meng upgrade semua pelatihan Mbak.” (Hasil wawancara 25 Mei 2026)

Pernyataan Kepala TU UPT BLK Bojonegoro mengindikasikan adanya ketimpangan kondisi fasilitas antar

program kejuruan. Beberapa kejuruan seperti pelatihan operator forklift dan las sudah memiliki peralatan yang cukup sesuai dengan standar industri, namun masih terdapat sejumlah kejuruan lain yang peralatannya belum sepenuhnya mengikuti perkembangan teknologi industri terkini. Keterbatasan anggaran menjadi faktor utama yang menghambat upaya pembaruan fasilitas secara menyeluruh.

Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran Bapak Ristanto, S.Pd., M.Pd, juga memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kondisi peralatan dan harapan revitalisasi yang diinginkan, beliau menyampaikan:

“Peralatan yang ada sekarang itu masih kurang update, masih kurang terkini gitu. Jadi agak timpang dengan dunia usaha dunia industri. Kalau ke depannya saya harapkan ada dukungan ke situ, sarana dan prasarannya ada upgrade, ada revitalisasi supaya bisa mengimbangi kebutuhan dari industri itu. Paling enggak sama lah peralatannya, misalnya yang dipakai di industri adalah mesin jahit high speed, ya di sini di BLK juga sama, mesin jahit high speed, yang dipakai di industri mobilnya adalah mobil hybrid, ya di BLK mobilnya mobil hybrid, yang dipakai di industri adalah ovennya oven otomatis untuk membuat roti kue, ya di BLK juga oven otomatis. Jadi paling enggak sama lah, supaya begitu keluar dari BLK, siswa ya langsung ready untuk bekerja, jadi tanpa penyesuaian lagi.” (Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Pernyataan tersebut mencerminkan visi yang jelas dari UPT BLK Bojonegoro mengenai standar ideal fasilitas yang seharusnya dimiliki. Prinsip kesetaraan peralatan antara BLK

dengan industri menjadi kunci agar alumni yang keluar dari pelatihan dapat langsung beradaptasi di lingkungan kerja tanpa perlu masa penyesuaian yang panjang. Namun, kondisi efisiensi anggaran yang tengah berlangsung menjadi kendala utama dalam mewujudkan harapan tersebut.

Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi Ibu Widi Dwi Ariawati, S.E. memberikan penilaian mengenai kondisi fasilitas dari perspektif teknis, beliau menyampaikan:

“Kalau secara umum, kondisi fasilitas dan peralatan di sini sudah cukup memadai untuk standar dasar kompetensi kerja. Beberapa kejuruan utama seperti otomotif, las, dan IT peralatannya terus diperbarui. Tapi ya secara objektif, kalau dibandingkan dengan perkembangan teknologi atau alat untuk di dunia wirausaha di luar sana, beberapa alat di sini masih ada yang tertinggal.” (Hasil wawancara 11 Mei 2026)

Pak Nur Herta Rizky Ardavian, S.Pi. selaku instruktur pelatihan Pembuatan Roti dan Kue memberikan penilaian yang lebih positif mengenai kondisi fasilitas di unit kerjanya, beliau menyampaikan:

“Jadi hampir sama, kalau fasilitasnya baik maka hasilnya juga berbanding lurus dengan kompetensi peserta dan pemahaman dari peserta. Kalau untuk di pelatihan pembuatan roti dan kue ini saya rasa sudah sangat memadai. Sampai nanti ada uji kompetensi juga sudah sangat memadai, buktinya selama ini selama 5 tahun kebelakang ini selama ada uji kompetensi sangat jarang sekali dari para peserta itu yang belum kompeten. Jadi hampir seluruh peserta asalkan mereka mau mengikuti pelatihan dengan baik mau mengikuti instruktur dengan baik insyaallah mereka akan mendapatkan predikat kompeten.” (Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Sementara itu, Pak Karsan, S.Pd. selaku instruktur Las mengemukakan keterbatasan yang masih dirasakan dalam hal jumlah peralatan dibandingkan dengan jumlah peserta, beliau menyampaikan:

“Kalau kendala selama pelatihan itu biasanya karena kemampuan peserta berbeda-beda. Ada yang memang sudah pernah pegang alat las, ada juga yang benar-benar mulai dari nol. Selain itu jumlah peralatan pelatihan juga masih terbatas dibanding jumlah peserta, jadi praktik harus dilakukan bergantian. Peran instruktur itu penting untuk membimbing peserta mulai dari teori sampai praktik langsung. Dengan adanya alat dan ruang praktik, peserta jadi lebih mudah memahami materi dan bisa langsung mencoba teknik pengelasan.” (Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Pak Islahul Ma'arif selaku asisten instruktur pelatihan CAD menyatakan bahwa untuk bidang kejuruan yang ditanganinya, kondisi fasilitas sudah cukup memadai, beliau menyampaikan:

“Kalau dari fasilitas sudah lengkap, ada LCD, komputer sudah tersedia dengan baik, sehingga setiap peserta bisa langsung mempraktikkan materi menggunakan software yang sudah disediakan. Peserta tidak hanya memahami teori, tetapi juga langsung mencoba praktik sehingga proses pembelajaran lebih efektif.” (Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Kondisi fasilitas juga dinilai langsung oleh peserta dan alumni yang merasakan manfaatnya dalam proses pembelajaran. Alumni pelatihan penggambaran model 3D dengan CAD, Fathul Mubin menyampaikan: *“Untuk fasilitas sudah sangat memenuhi*

dan sudah sesuai dengan standar.” (Hasil wawancara 12 Mei 2026). Alumni pelatihan desain grafis muda, Muh. Yanuar menambahkan:

“Fasilitas di sini sudah cukup baik dan mendukung proses pembelajaran. Peralatannya juga membantu kami memahami materi secara langsung melalui praktik. Proses pembelajarannya juga baik karena instruktur menjelaskan materi secara bertahap, mulai dari teori hingga praktik, sehingga kami lebih mudah memahami dan menerapkan materi yang diberikan.” (Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Mbak Nisa, alumni pelatihan 2025 yang mengikuti pelatihan menjahit juga memberikan penilaian positif terhadap kelengkapan fasilitas yang mendukung proses pelatihannya: *“Fasilitasnya cukup lengkap Mbak, satu peserta satu alat jahit. Proses pembelajarannya juga runtut, mulai dari pemahaman teori dulu terus lanjut praktik.”* (Hasil wawancara 31 Mei 2026)

Hal serupa juga dikonfirmasi oleh kelima alumni pelatihan 2025 dengan program pelatihan berbeda-beda, yang menyatakan bahwa fasilitas di UPT BLK Bojonegoro secara keseluruhan sudah cukup lengkap.

Berdasarkan keseluruhan data yang diperoleh dari wawancara dengan berbagai informan, dapat disimpulkan bahwa kondisi fasilitas dan peralatan pelatihan di UPT BLK Bojonegoro berada dalam kondisi yang cukup memadai untuk memenuhi standar dasar kompetensi kerja. Beberapa kejuruan

seperti pembuatan roti dan kue, desain grafis, penggambaran model 3D dengan CAD, dan fashion teknologi memiliki fasilitas yang sudah cukup baik, sementara kejuruan lain seperti las masih menghadapi keterbatasan dalam hal jumlah peralatan dibandingkan jumlah peserta. Ketimpangan antara peralatan di UPT BLK Bojonegoro dengan teknologi industri terkini masih menjadi evaluasi yang perlu diselesaikan melalui dukungan anggaran dari pemerintah provinsi maupun pusat.

4. *Institutional Strategy* (Strategi Kelembagaan)

Institutional Strategy atau Strategi Kelembagaan merupakan strategi yang bergantung pada kemampuan organisasi untuk mengoptimalkan pemanfaatan unsur-unsur kelembagaan yang dimilikinya, seperti aturan, prosedur operasi standar, tanggung jawab, kewenangan, serta kerja sama dengan pihak luar, guna mendukung pelaksanaan program secara efektif dan mewujudkan visi dan misi organisasi. Dalam konteks penelitian ini, strategi kelembagaan UPT BLK Bojonegoro dianalisis melalui kerja sama dengan industri dan stakeholder eksternal untuk penyerapan lulusan, serta penguatan monitoring dan evaluasi kelembagaan secara sistematis.

A. Kerja Sama Dengan Industri dan Stakeholder Eksternal Untuk Penyerapan Lulusan

Kemampuan suatu lembaga pelatihan kerja dalam membangun dan memelihara kerja sama dengan dunia industri dan pemangku kepentingan eksternal merupakan indikator penting dalam mengukur efektivitas strategi kelembagaannya. Kerja sama yang kuat tidak hanya berdampak pada perluasan peluang kerja bagi alumni, tetapi juga memberikan masukan berharga bagi lembaga dalam upaya peningkatan kualitas dan relevansi program pelatihan. UPT BLK Bojonegoro telah membangun jaringan kerja sama yang cukup luas dengan berbagai pemangku kepentingan sebagai bagian dari strategi kelembagaan untuk mendukung penyerapan lulusan di era kompetitif.

Tabel 18
HASIL WAWANCARA KERJA SAMA DENGAN
INDUSTRI DAN STAKEHOLDER EKSTERNAL

Informan	Inti Jawaban
Pejabat UPT BLK Bojonegoro	UPT BLK membangun jaringan kerja sama luas (50+ mitra: instansi, sekolah, universitas, perusahaan); Career Center menargetkan peningkatan penempatan alumni dari 70% menuju 80%.

Sumber: Hasil wawancara, diolah peneliti 2026

Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran Bapak Ristanto, S.Pd, M.Pd, menjelaskan bentuk-bentuk kerja sama yang telah dijalani oleh UPT BLK Bojonegoro dengan berbagai pihak eksternal, beliau menyampaikan:

“Bentuk kerja sama kita untuk tahun ini kita awal tahun kemarin sudah melakukan MoU (Memorandum of Understanding), ya. MoU dan perjanjian kerja sama dengan beberapa seperti Bank Jatim Cabang Bojonegoro, terus BPJS Ketenagakerjaan, terus ada lagi Afamode kemarin yang memberikan bimbingan karir dan bimbingan wirausaha sebagai narasumber. Kemudian ada juga beberapa perusahaan yang membutuhkan peserta magang. Kemarin dari Sidoarjo ada, PT Onoda, terus dari Jombang barusan kemarin kita antarkan juga, itu ke PT CV Ferro Jaya Steel. Terus ada juga dari PNM, itu kalau PNM biasanya dia rekrut di sini. Jadi mencari alumni BLK yang mau gabung dengan dia di sini. Kemudian BTPN Syariah juga dia biasanya kerja sama untuk merekrut alumni kita, jadi ditempatkan di tempat mereka.”
(Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Data dari Profil UPT BLK Bojonegoro Tahun 2025 juga memperkuat pernyataan tersebut dengan menunjukkan jaringan mitra kerja yang sangat luas, mencakup berbagai instansi pemerintah seperti Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro, BPJS Ketenagakerjaan, Polres Bojonegoro, dan Kodim 0813 Bojonegoro, sejumlah universitas di Jawa Timur, puluhan perusahaan swasta mulai dari Exxon Mobil Cepu Limited (EMCL), PT Gudang Garam Tbk., PT PEM-Indonesia, hingga hotel-hotel dan UMKM lokal di Bojonegoro, serta puluhan sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Bojonegoro. Luasnya jaringan mitra kerja ini mencerminkan posisi kelembagaan UPT BLK Bojonegoro yang sudah cukup dikenal dan dipercaya oleh berbagai kalangan.

Selain kerja sama formal melalui MoU (*Memorandum of Understanding*), UPT BLK Bojonegoro juga secara aktif mengelola Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan Kerja dengan Industri dan Daerah (FKLPID) sebagai wadah komunikasi yang terstruktur antara BLK dengan dunia industri.

Kepala TU UPT BLK Bojonegoro Bapak Sutjipto Judodihardjo, S. Sos., M.M. menyampaikan:

“Forum komunikasi dengan para perusahaan luar, dengan memberikan informasi lowongan kerja untuk alumni. Ya jelas ada kontribusinya. Artinya dengan adanya kerja sama dengan perusahaan maupun stakeholder lainnya itu peserta dan alumni jadi lebih mudah mendapatkan informasi lowongan pekerjaan. Selain itu juga ada masukan dari perusahaan terkait kompetensi yang dibutuhkan saat ini, sehingga peserta pelatihan bisa lebih siap ketika masuk dunia kerja. Jadi kerja sama ini tidak hanya membantu penempatan kerja alumni, tetapi juga membantu meningkatkan keterampilan peserta agar sesuai dengan kebutuhan industri.”

(Hasil wawancara 25 Mei 2026)

Dalam mendukung pelaksanaan program pelatihan kerja, UPT BLK Bojonegoro menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, baik instansi pemerintah, lembaga pendidikan, perguruan tinggi, maupun perusahaan. Kemitraan tersebut bertujuan untuk memperkuat penyelenggaraan pelatihan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta pengembangan wirausaha bagi lulusan.

Adapun daftar mitra kerja UPT BLK Bojonegoro dapat dilihat pada tabel 10 berikut.

Tabel 19
MITRA KERJA UPT BLK BOJONEGORO

No	Kategori	Nama Mitra Kerja
1.	Instansi	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Bojonegoro
		Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Bojonegoro
		Dinas Kesehatan Kab. Bojonegoro
		Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kab. Bojonegoro
		Pemerintah Desa Se-Kabupaten Bojonegoro
		BPJS Ketenagakerjaan
		Polres Bojonegoro
		Kodim 0813 Bojonegoro
2.	Sekolah	SMAN 1 Bojonegoro
		SMKN 1 Bojonegoro
		SMKN 2 Bojonegoro
		SMKN 3 Bojonegoro
		SMKN 4 Bojonegoro
		SMKN 5 Bojonegoro
		SMKN Dander
		SMKN Kasiman
		SMKN Temayang
		SMKN Sugihwaras
		SMKN Ngasem
		SMKN Ngraho
		MAN 2 Bojonegoro
		SMK Dirgahayu
		SMK Wahid Hasyim
		SMK Islam Sekaran
3.	Universitas	Universitas Negeri Surabaya
		Universitas Bojonegoro
		IKIP PGRI Bojonegoro
		STIKES Rajekwesi Bojonegoro
		Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri
		Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan
4.	Perusahaan	Akselerasi produsen makanan dan minuman

	Exxon mobil cepu limited (EMCL)
	Bank jatim KC Bojonegoro
	PT. gudang garam Tbk.
	PT. Kareb Alam Sejahtera
	PT. PEM-Indonesia
	PT. Laskar Buah Indonesia
	PT. PNM
	PT. Kobe Boga Utama
	PT. Shou Fong Lastindo
	PT. Surya Bengawan Sakti (SBS)
	AKLI Bojonegoro
	Tirta Ayu Spa
	MCM Hotel
	Eastern Hotel
	Aston City Hotel
	Koperasi KAREB
	Sambel Ale Kraoozz
	ARVAMode
	FM. Garment
	BabyWays
	BMT NU Ngasem
	Bravo Supermarket
	KDS Supermarket
	Samudra Swalayan
	Yuni Bakery
	Rahma Bakery
	Zahida Painting Bojonegoro

Sumber: Profil UPT BLK Bojonegoro 2025

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa UPT BLK Bojonegoro memiliki jaringan kemitraan yang cukup luas dengan berbagai pemangku kepentingan. Luasnya jaringan kerja sama ini menunjukkan komitmen UPT BLK Bojonegoro dalam

membangun sinergi dengan berbagai pihak guna mendukung penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, meningkatkan relevansi program pelatihan dengan kebutuhan DUDI serta memperluas kesempatan penempatan kerja maupun pengembangan usaha bagi para lulusan.

Untuk mengoptimalkan penyerapan lulusan, UPT BLK Bojonegoro juga mengelola Career Center sebagai program pascapelatihan yang secara khusus dirancang untuk menjembatani alumni dengan peluang kerja dan wirausaha. Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran Bapak Ristanto, S.Pd., M.Pd. menjelaskan target penempatan yang ingin dicapai, beliau menyampaikan:

“Jadi kalau namanya kita kerja sama dengan industri, pasti win-win solution. Dari kita dari BLK tentunya alumni-alumni kita nanti akan banyak terserap ke dunia kerja dunia industri. Artinya target penempatan itu akan tercapai atau bahkan melebihi target. Kalau sekarang targetnya kan 70%. Kalau dengan adanya Career Center ini nanti bisa sampai 75% atau 80%. Itu di akhir tahun. Rekrutnya di Career Center. Kita kalau pascapelatihan banyak melalui Career Center, memang kita buat khusus treatment untuk alumni di Career Center itu.”
(Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa keberadaan Career Center bukan sekadar program pelengkap, melainkan merupakan inovasi strategis yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan angka penempatan alumni. Dengan target

penempatan saat ini di angka 70% dan harapan untuk mencapai 75-80% melalui Career Center, UPT BLK Bojonegoro menunjukkan komitmen kelembagaan yang kuat dalam memastikan dampak nyata dari program pelatihan yang diselenggarakannya.

Mbak Iva alumni pelatihan 2025 yang mengikuti pelatihan Pembuatan Roti dan Kue menyampaikan:

“Menurutku manfaat yang tak rasain itu keterampilanku bertambah Mbak dan jadi lebih percaya diri. Setelah mengikuti pelatihan, saya bisa membuat berbagai jenis roti dan kue modern yang sebelumnya belum saya bisa bahkan saya gak tau gitu. Keterampilan ini tak buat bantu usaha ibuku yang berjualan di pasar Mbak, selain menjual kue tradisional, sekarang juga jual beberapa jenis kue modern dan saya juga mulai menerima pesanan jajan kotak kayak untuk acara rapat, arisan, dan syukuran gitu.” (Hasil wawancara 7 Juni 2026)

Mbak Nisa alumni pelatihan 2025 dan ketiga alumni lainnya juga merasakan dampak positif dari program pelatihan terhadap pengembangan karirnya:

“Kemampuan menjahit saya jadi lebih diakui Mbak, ya karena mendapat sertifikat dari BNSP itu dari BLK. Saya berharap bisa lebih mengembangkan kemampuan menjahit saya, karena setelah dari BLK ilmu jadi lengkap ga cuma praktik tapi juga teori nya.” (Hasil wawancara 31 Mei 2026)

Muh. Yanuar alumni pelatihan 2025 juga mengungkapkan harapannya agar kerja sama antara UPT BLK Bojonegoro dengan perusahaan terus diperluas sehingga peluang kerja bagi lulusan semakin besar, beliau menyampaikan:

“Saya berharapnya UPT BLK Bojonegoro ini terus menjalin kerja sama dengan perusahaan dan industri-industri Mbak, hingga nanti peserta pelatihan memiliki peluang kerja yang lebih luas setelah lulus.” (Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Berdasarkan seluruh data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa UPT BLK Bojonegoro telah membangun kerja sama kelembagaan yang cukup kuat dan beragam dengan dunia industri dan pemangku kepentingan eksternal. Penandatanganan MoU dengan berbagai perusahaan dan lembaga, pengelolaan forum FKLPID sebagai wadah komunikasi terstruktur dengan industri, serta pengembangan Career Center sebagai layanan pascapelatihan merupakan tiga pilar utama strategi kelembagaan UPT BLK Bojonegoro dalam mendukung penyerapan lulusan.

Program Career Center bertujuan memfasilitasi alumni dalam memperoleh informasi ketenagakerjaan, meningkatkan kesiapan kerja maupun berwirausaha, serta memperluas akses terhadap peluang kerja. Adapun program Career Center UPT BLK Bojonegoro disajikan pada tabel 11 berikut:

Tabel 20
PROGRAM CAREER CENTER

No	Program Career Center
1.	Bimbingan karir bagi alumni
2.	Bimbingan wirausaha bagi alumni
3.	Informasi lowongan kerja dalam dan luar negeri
4.	Konsultasi dan konseling masalah penempatan
5.	Seminar peningkatan produktivitas wirausaha
6.	Seminar sosok alumni sukses dan alumni cemerlang
7.	Tempat pelaksanaan seleksi karyawan yang memadai bagi stakeholder/DUDI

Sumber: Profil UPT BLK Bojonegoro 2025

Berdasarkan tabel tersebut Career Center UPT BLK Bojonegoro menyediakan beragam pelayanan yang menunjukkan bahwa UPT BLK Bojonegoro tidak hanya berfokus pada penyelenggaraan pelatihan, tetapi juga berupaya mendampingi alumni agar lebih siap memasuki dunia kerja maupun berwirausaha secara mandiri.

B. Penguatan Monitoring dan Evaluasi Kelembagaan Secara Sistematis

Monitoring dan evaluasi (monev) kelembagaan yang sistematis merupakan instrumen penting dalam memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh UPT BLK Bojonegoro berjalan sesuai dengan rencana, standar yang ditetapkan, serta tujuan yang ingin dicapai. Tanpa mekanisme monev yang baik, organisasi akan kehilangan

kemampuannya untuk mendeteksi permasalahan secara dini dan melakukan perbaikan yang tepat waktu. UPT BLK Bojonegoro telah membangun sistem monitoring dan evaluasi yang mencakup dimensi internal maupun eksternal.

Tabel 21
HASIL WAWANCARA PENGUATAN MONITORING
DAN EVALUASI KELEMBAGAAN

Informan	Inti Jawaban
Pejabat UPT BLK Bojonegoro	Monitoring dan evaluasi berjalan secara internal (sidak mingguan oleh KKI) dan eksternal (terintegrasi dengan sistem digital Disnakertrans Provinsi Jawa Timur), termasuk monitoring berkala terhadap alumni yang berwirausaha (2-3 kali).

Sumber: Hasil wawancara, diolah peneliti 2026

Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi Ibu Widi Dwi Ariawati, S.E. menjelaskan mekanisme monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara internal, beliau menyampaikan:

“Monitoring dan evaluasi kami berjalan secara internal dan eksternal. Secara internal, saya bersama tim pengawas pelatihan melakukan peninjauan langsung ke tempat pelatihan kejuruan untuk memastikan absensi peserta, kesiapan instruktur, dan pemanfaatan bahan praktik berjalan sesuai SOP.” (Hasil wawancara 11 Mei 2026)

Pelaksanaan peninjauan langsung ke tempat pelatihan kejuruan merupakan bentuk monitoring yang proaktif dan preventif. Dengan melakukan pemantauan langsung, tim pengawas dapat memastikan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan dijalankan dengan

konsisten oleh setiap instruktur dan peserta pelatihan. Pemantauan terhadap tiga aspek utama, yaitu absensi peserta, kesiapan instruktur, dan pemanfaatan bahan praktik, memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kualitas pelaksanaan pelatihan dari waktu ke waktu.

Selain monitoring internal, UPT BLK Bojonegoro juga dipantau secara eksternal oleh dinas provinsi dan kementerian melalui sistem pelaporan digital yang terintegrasi. Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi Ibu Widi Dwi ariwati, S.E. menjelaskan:

“Secara eksternal, itu dipantau langsung sama dinas di tingkat provinsi dan kementerian melalui sistem pelaporan digital. Setiap progres penyerapan anggaran, modul yang diajarkan, sampai nama peserta yang drop out atau lulus, semuanya terinput secara sistematis. Jadi akuntabilitas pelaksanaan program pelatihan kami bisa dipertanggungjawabkan secara berkala.” (Hasil wawancara 11 Mei 2026)

Sistem pelaporan digital yang terintegrasi dengan dinas provinsi dan kementerian merupakan wujud nyata dari penguatan akuntabilitas kelembagaan UPT BLK Bojonegoro. Dengan seluruh data pelaksanaan program, mulai dari progres anggaran, materi yang diajarkan, hingga data peserta yang lulus maupun yang mengundurkan diri, terinput secara sistematis dalam satu sistem informasi, maka pengawasan eksternal dapat dilakukan secara real-time dan akurat. Hal ini juga memudahkan

proses audit dan pertanggungjawaban penggunaan anggaran negara yang menjadi dasar pendanaan program pelatihan.

UPT BLK Bojonegoro juga memperluas jangkauan monitoring hingga ke level alumni yang telah lulus dan membangun usaha mandiri. Kepala TU UPT BLK Bojonegoro Bapak Sutjipto Judodihardjo, S. Sos., M.M. menyampaikan:

“Ada tim yang monitoring ke alumni terutama yang sudah bangun usaha sendiri itu masih kita pantau, kita masih bantu jika ada kesulitan dalam menjalankan usahanya. Satu tahun bisa 2-3 kali.” (Hasil wawancara 25 Mei 2026)

Monitoring terhadap alumni yang berwirausaha sebanyak dua hingga tiga kali dalam setahun menunjukkan bahwa tanggung jawab kelembagaan UPT BLK Bojonegoro tidak berakhir pada saat peserta lulus dari pelatihan. Lembaga ini memandang keberhasilan alumni dalam menjalankan usaha mandiri sebagai bagian dari keberhasilan program pelatihan secara keseluruhan. Dengan memberikan bantuan dan pendampingan bagi alumni yang mengalami kesulitan dalam berwirausaha, UPT BLK Bojonegoro memperkuat perannya sebagai lembaga yang tidak hanya melatih, tetapi juga mendampingi alumni hingga benar-benar berhasil di dunia kerja maupun dunia usaha.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan secara berkala, UPT BLK Bojonegoro juga memiliki agenda perbaikan yang jelas untuk masa mendatang. Kepala TU UPT BLK Bojonegoro Bapak Sutjipto Judodihardjo, S. Sos., M.M. menyampaikan harapannya: *“Semua fasilitas pelatihan bisa memadai sesuai dengan perkembangan zaman, dan juga sarana prasarana bisa diperbaiki.”* (Hasil wawancara 25 Mei 2026)

Pak Nur Herta Rizky Ardavian, S.Pi. selaku instruktur juga menyampaikan harapannya mengenai pengembangan program pelatihan yang lebih responsif terhadap potensi lokal: *“Harapannya ke depan bisa diadakannya pelatihan yang berkaitan dengan produk-produk lokal.”* (Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Sementara Pak Islahul Ma'arif mengungkapkan harapannya agar sistem monitoring dan evaluasi tidak hanya berhenti pada tataran sertifikasi, tetapi berlanjut hingga pada tahap penyaluran kerja alumni: *“Semoga semakin baik, semoga tidak hanya sampai di sertifikasi tapi sampai ke penyaluran kerja.”* (Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Berdasarkan seluruh data yang diperoleh dari wawancara dan observasi lapangan, dapat disimpulkan bahwa sistem monitoring dan evaluasi kelembagaan UPT BLK

Bojonegoro telah berjalan secara sistematis dan berjenjang. Monitoring internal dilaksanakan melalui sidak mingguan ke bengkel kejuruan, evaluasi akhir program melalui kuesioner peserta, serta evaluasi tahunan yang melibatkan seluruh elemen pegawai dan Ketua Kelompok Instruktur. Monitoring eksternal dilakukan melalui sistem pelaporan digital yang terintegrasi dengan dinas provinsi dan kementerian. Selain itu, monitoring pasca pelatihan terhadap alumni yang berwirausaha juga dilaksanakan secara rutin dua hingga tiga kali dalam setahun.

E. Analisis SWOT (*Strenghts, Weaknesses, Opportunities, Threats*)

Analisis SWOT ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai strategi yang di lakukan oleh UPT BLK Bojonegoro dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja usia produktif. Menentukan kekuatan yang dimiliki UPT BLK Bojonegoro, menentukan kelemahan yang masih ada, melihat peluang yang ada sekarang maupun dimasa depan yang dapat dimanfaatkan dalam peningkatan keterampilan dan mengatasi ancaman yang dihadapi sekarang ini maupun dikemudian hari. Berdasarkan penelitan yang peneliti temukan dilapangan, berikut ini peneliti sajikan hasil waancara dan analisis SWOT peningkatan keterampilan tenaga kerja di era kompetitif melalui UPT BLK Bojonegoro.

1. *Strenghts* (kekuatan)

UPT BLK Bojonegoro memiliki sejumlah kekuatan internal yang menjadi fondasi strategis dalam pelaksanaan program pelatihan kerja. Kekuatan utama lembaga ini terletak pada prioritas program pelatihan yang jelas yaitu menghasilkan lulusan yang produktif, kreatif, siap kerja, dan siap wirausaha, yang menjadi pedoman seluruh kegiatan pelatihan. Program pelatihan yang ditawarkan juga sangat beragam. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ristanto, S.Pd., M.Pd. menyatakan:

“Jadi baik yang mempersiapkan ke dunia industri maupun ke wirausaha, di BLK Bojonegoro ada. Mulai program pelatihan yang diperuntukkan untuk nanti kerja di industri, ya seperti contohnya operator forklift, pengoperasian mesin bubut, servis sepeda motor. Kemudian ada program-program pelatihan yang nanti arahnya alumnya untuk berwirausaha, contohnya membuat tulis, kemudian pembuatan roti dan kue, kemudian tata kecantikan atau salon.” (Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Selain itu, seluruh instruktur telah bersertifikat BNSP dengan program upgrading minimal tiga tahun sekali untuk memastikan kompetensi yang selalu terbaru. Sistem sertifikasi BNSP yang terintegrasi di setiap akhir program menjadi nilai tambah signifikan bagi peserta dalam memasuki dunia kerja. Kurikulum berbasis SKKNI dengan porsi praktik 70% dan teori 30% memastikan kesiapan kerja peserta yang optimal. Kekuatan ini diperkuat dengan adanya Career Center sebagai inovasi layanan pascapelatihan, Kios Siap Kerja berbasis digital, dan jaringan

mitra kerja yang luas mencakup lebih dari 50 perusahaan, instansi, universitas, dan sekolah di Bojonegoro dan sekitarnya.

2. *Weaknesses* (Kelemahan)

Meskipun memiliki kekuatan, terdapat beberapa kelemahan yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan strategi UPT BLK Bojonegoro. Kelemahan utama yang paling sering disebut oleh seluruh informan adalah ketimpangan peralatan pelatihan dengan standar teknologi industri terkini. Kepala TU UPT BLK Bojonegoro Bapak Sutjipto Judodihardjo, S. Sos., M.M. menyampaikan:

“Kalau untuk yang tren zaman sekarang masih kurang memadai, masih ada sebagian fasilitas yang kurang memadai, hanya beberapa saja yang sudah sesuai dengan industri sekarang seperti pelatihan forklift dan las, ya karena keterbatasan anggaran jadi masih kesulitan meng upgrade semua pelatihan.” (Hasil wawancara 25 Mei 2026)

Selain keterbatasan fasilitas, kelemahan lain yang dihadapi UPT BLK Bojonegoro adalah masalah kedisiplinan dan drop out peserta di tengah program, ini juga menjadi catatan yang perlu dibenahi. Beliau mengatakan: *“Hal yang sering dievaluasi yaitu peserta yang tiba-tiba keluar tidak melanjutkan pelatihan padahal pelatihannya belum selesai masih setengah jalan, dan juga fasilitas banyak yang dievaluasi.”* (Hasil wawancara 25 Mei 2025)

Berdasarkan temuan di lapangan, kelemahan yang ada pada UPT BLK Bojonegoro mencakup keterbatasan anggaran yang menghambat revitalisasi fasilitas, jumlah instruktur yang terbatas sehingga beban mengajar cukup padat, heterogenitas latar belakang peserta yang menyulitkan penyeragaman ritme belajar, serta ketergantungan pendanaan pada APBN dan APBD yang membuat pelaksanaan program sangat terikat kondisi fiskal.

3. *Opportunities* (Peluang)

UPT BLK Bojonegoro menghadapi berbagai peluang eksternal yang dapat dimanfaatkan untuk memperkuat perannya dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja usia produktif. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Bojonegoro yang masih memerlukan intervensi pelatihan menjadi pasar potensial yang besar. Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran Bapak Ristanto menyampaikan peluang dari sisi kerja sama industri:

“Jadi kalau namanya kita kerja sama dengan industri, pasti win-win solution. Dari kita dari BLK tentunya alumni-alumni kita nanti akan banyak terserap ke dunia kerja dunia industri. Artinya target penempatan itu akan tercapai atau bahkan melebihi target. Kalau sekarang targetnya kan 70%. Kalau dengan adanya Career Center ini nanti bisa sampai 75% atau 80%.” (Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Peluang signifikan lainnya adalah potensi pengembangan di sektor migas, manufaktur, dan UMKM di Kabupaten Bojonegoro yang menciptakan permintaan tenaga kerja terampil yang terus

meningkat. Dukungan kebijakan nasional melalui Permenaker No.9 Tahun 2025 memberikan landasan hukum yang kuat untuk penguatan kompetensi tenaga kerja. Ekosistem mitra yang kuat melalui FKLPID menjadi peluang strategis untuk terus memperkuat link and match antara program pelatihan dengan kebutuhan industri.

4. *Threats* (ancaman)

Penanganan program pelatihan di UPT BLK Bojonegoro juga menghadapi berbagai ancaman yang menghambat keberhasilan dalam mencapai tujuan. Salah satu ancaman utama adalah perkembangan teknologi industri yang lebih cepat dari kemampuan pembaruan fasilitas BLK. Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran Bapak Ristanto menyatakan:

“Peralatan yang ada sekarang itu masih kurang update, masih kurang terkini. Jadi agak timpang dengan dunia usaha dunia industri. Kalau ke depannya saya harapkan ada dukungan ke situ, sarana dan prasarananya ada upgrade, ada revitalisasi supaya bisa mengimbangi kebutuhan dari industri itu.” (Hasil wawancara 12 Mei 2026)

Ancaman lainnya adalah persaingan dengan lembaga pelatihan swasta yang lebih fleksibel dan modern, efisiensi anggaran pemerintah yang dapat mengurangi kuota dan paket pelatihan yang tersedia, serta perubahan kebutuhan dunia kerja yang sangat dinamis dan sulit diprediksi. Stigma masyarakat yang masih

menganggap pelatihan vokasional kurang bergengsi juga menjadi ancaman yang perlu diantisipasi. Selain itu, risiko peserta yang diterima bekerja sebelum program selesai sehingga menyebabkan angka drop out meningkat turut menjadi tantangan yang harus segera dicarikan solusinya.

Tabel 22
ANALISIS SWOT UPT BLK BOJONEGORO

Strengths (Kekuatan)	Weaknesses (Kelemahan)
• Program pelatihan beragam mencakup 14 jurusan yang relevan dengan kebutuhan industri dan wirausaha • Instruktur bersertifikat dengan program upgrading minimal 3 tahun sekali • Kurikulum berbasis SKKNI dengan porsi praktik 70% dan teori 30% • Integrasi muatan <i>soft skill</i> dalam setiap program pelatihan • Sistem sertifikasi BNSP terintegrasi di akhir setiap program pelatihan • Jaringan mitra kerja yang luas (instansi, universitas, perusahaan, sekolah) • Career Center sebagai inovasi layanan pasca pelatihan untuk alumni • Sistem monitoring dan evaluasi berjenjang internal dan eksternal • Pemanfaatan media sosial (Instagram, Facebook, TikTok) untuk promosi • Fasilitas lengkap: workshop, aula, asrama, musholla dll	• Sebagian peralatan pelatihan belum setara dengan teknologi industri terkini • Keterbatasan anggaran menghambat revitalisasi fasilitas secara menyeluruh • Perbedaan latar belakang peserta menyulitkan penyeragaman cara belajar • Masalah kedisiplinan dan drop out peserta di tengah program pelatihan • fluktuasi jumlah peserta pelatihan dalam 3 tahun terakhir • ketimpangan kondisi fasilitas antar jurusan • ketergantungan pendanaan pada APBD
Opportunities (Peluang)	Threats (Ancaman)
• TPT Kabupaten Bojonegoro yang masih memerlukan intervensi pelatihan • Tren peningkatan kebutuhan industri migas, manufaktur, dan UMKM di Bojonegoro • Perkembangan digitalisasi membuka peluang pelatihan berbasis teknologi baru • Ekosistem mitra yang kuat melalui FKLPID untuk link and match dengan industri • Pertumbuhan UMKM lokal yang membutuhkan tenaga kerja terampil bersertifikat	• Perkembangan teknologi industri lebih cepat dari kemampuan pembaruan fasilitas BLK • Persaingan dengan lembaga pelatihan swasta yang lebih fleksibel dan modern • Efisiensi anggaran pemerintah yang dapat mengurangi kuota pelatihan • Perubahan kebutuhan dunia kerja yang sangat dinamis • Stigma masyarakat yang menganggap pelatihan vokasi kurang bergengsi

• Perluasan kerja sama rekurtmen alumni melalui Career Center	• Peserta yang diterima kerja sebelum pelatihan selesai menyebabkan drop out meningkat • Keterbatasan kuota peserta dibandingkan tingginya antusiasme masyarakat
---	---

Sumber: Data diolah peneliti 2026

D. Analisis Dan Interpretasi Data

1. Corporate Strategy (Strategi Organisasi)

Berdasarkan aspek fokus penelitian yaitu penetapan prioritas program kejuruan, serta adaptasi layanan organisasi terhadap tuntutan era kompetitif, strategi organisasi yang diterapkan UPT BLK Bojonegoro sudah berjalan dengan baik, namun masih perlu ditingkatkan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian, ditemukan bahwa visi yang ingin dicapai lembaga yaitu menghasilkan lulusan yang produktif, kreatif, siap kerja dan siap wirausaha sudah jelas dan terjabarkan dalam program-program pelatihan yang konkret mencakup 14 kejuruan.

Meskipun begitu, namun masih terdapat tantangan berupa koordinasi internal yang perlu dioptimalkan agar pelaksanaan visi dan misi dapat berjalan lebih efektif. Adaptasi layanan melalui pengembangan Career Center, Kios Siap Kerja berbasis digital, dan pemanfaatan media sosial menunjukkan bahwa UPT BLK Bojonegoro mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan era kompetitif. Hal ini sesuai dengan pendapat Chandler dalam (Timpal et al., 2021) yang menyatakan bahwa strategi merupakan

penetapan tujuan dan sasaran jangka panjang organisasi serta pelaksanaan tindakan dan pembangunan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. *Program Strategy* (Strategi Program)

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, penulis menilai bahwa desain dan inovasi kurikulum pelatihan di UPT BLK Bojonegoro telah dilaksanakan secara sistematis. Proses TNA (*Training Need Analysis*) yang melibatkan industri secara langsung melalui FKLPID (Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dengan Industri Daerah), standarisasi kurikulum berbasis SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia), penambahan muatan *soft skill*, dan integrasi sertifikasi BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) merupakan empat pilar utama inovasi kurikulum yang menjadikan program pelatihan BLK Bojonegoro relevan dan berdaya saing. Penambahan muatan *soft skill* dalam kurikulum merupakan bentuk inovasi yang bersumber langsung dari masukan industri melalui forum FKLPID, di mana industri menilai bahwa banyak tenaga kerja muda yang secara teknis sudah kompeten, namun masih lemah dalam aspek daya juang, kemampuan beradaptasi, dan mentalitas kerja.

Mekanisme evaluasi yang telah dibangun juga tergolong terstruktur dan berjenjang, mulai dari evaluasi internal mingguan hingga evaluasi tahunan yang melibatkan industri melalui rapat FKLPID. Namun keterbatasan anggaran masih menjadi hambatan utama dalam mewujudkan penyesuaian

fasilitas yang ideal. Hal ini sesuai dengan pendapat Jack Kooten (1991) yang menyatakan bahwa strategi program berfokus pada penyusunan dan pengembangan program yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

3. *Resource Support Strategy* (Strategi Pendukung Sumber Daya)

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan Kepala TU UPT BLK Bojonegoro yang mewakili Kepala UPT BLK Bojonegoro beserta seluruh instruktur, dapat dikatakan bahwa pengelolaan dan pengembangan kompetensi instruktur di UPT BLK Bojonegoro sudah dilaksanakan secara terstruktur melalui program upgrading berkala yang minimal dilakukan tiga tahun sekali. Seluruh instruktur diwajibkan memiliki sertifikasi kompetensi yang diakui secara nasional sebelum dapat mengajar. Kekuatan utama UPT BLK Bojonegoro dalam dimensi *resource support strategy* terletak pada kualitas instruktur yang bersertifikat dan terus diupgrade secara berkala.

Namun demikian, terdapat kesenjangan yang cukup signifikan antara kondisi peralatan pelatihan yang dimiliki BLK dengan standar teknologi yang digunakan oleh industri saat ini. Keterbatasan anggaran menjadi akar permasalahan yang menghambat upaya revitalisasi fasilitas secara menyeluruh. Hal ini selaras dengan pendapat Jack Kooten (1991) yang menegaskan bahwa *resource support strategy* harus menekankan optimalisasi sumber daya fisik yang dimiliki organisasi agar proses

pelaksanaan program dapat berjalan dengan efektif dan menghasilkan output yang berkualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

4. *Institutional Strategy* (Strategi Kelembagaan)

Berdasarkan hasil penelitian, strategi kelembagaan UPT BLK Bojonegoro telah berjalan dengan cukup baik. UPT BLK Bojonegoro telah berhasil membangun jaringan kerja sama yang luas dengan berbagai pemangku kepentingan. Pengelolaan Career Center sebagai platform penyerapan lulusan dan target peningkatan penempatan alumni dari 70% menuju 80% menunjukkan orientasi kelembagaan yang berorientasi pada dampak nyata. Sistem monitoring dan evaluasi yang terintegrasi dengan sistem digital Disnakertrans Provinsi Jawa Timur juga memperkuat akuntabilitas dan transparansi kelembagaan.

Hasil analisis SWOT memperkuat temuan dari pendekatan teori Jack Kooten, dengan menunjukkan bahwa kekuatan utama UPT BLK Bojonegoro terletak pada kualitas sumber daya manusia (instruktur bersertifikat), sistem sertifikasi yang terintegrasi, dan jaringan mitra yang luas. Sementara kelemahan utama terletak pada keterbatasan anggaran yang berdampak pada ketimpangan fasilitas. Peluang terbesar ada pada pengembangan digitalisasi pelatihan, dan perluasan kerja sama industri. Ancaman terbesar datang dari cepatnya perkembangan teknologi industri yang melampaui kemampuan pembaruan fasilitas BLK serta kompetisi dengan lembaga pelatihan swasta yang lebih fleksibel. Dengan demikian,

strategi yang paling prioritas untuk diimplementasikan adalah memaksimalkan kekuatan yang dimiliki untuk memanfaatkan peluang yang ada, khususnya melalui pengembangan program, perluasan rekrutmen alumni melalui Career Center, dan penguatan kerja sama dengan industri melalui FKLPID.

E. Matriks SWOT (*Stengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*)

Rangkuti (2026) menyatakan analisis bahwa SWOT merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang relevan dengan penyusunan strategi organisasi. Pendekatan ini didasarkan pada prinsip optimalisasi kekuatan (*strenghts*) dan pemanfaatan peluang (*opportunities*), sekaligus upaya untuk mengurangi dampak kelemahan (*weaknesses*), serta menghadapi atau memitigasi ancaman (*threats*) (Sunarsi, 2024).

Hal terpenting dan menjadi kunci dalam pelaksanaan matriks SWOT ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dimiliki organisasi. Sehingga dengan analisis SWOT memungkinkan organisasi memformulasikan dan menerapkan strategi utama sebagai tahap akhir pelaksanaan dan tujuan organisasi. Hasil analisis dapat menyebabkan perubahan pada misi, tujuan, kebijakan, atau strategi yang sedang berjalan.

Gambar 7
MATRIKS SWOT

Faktor Internal Faktor Eksternal	Strengths (S) Daftar kekuatan yang dimiliki bisnis atau perusahaan	Weakness (W) Daftar kelemahan yang dimiliki bisnis atau perusahaan
Opportunities (O) Daftar peluang yang dimiliki bisnis dan dapat diidentifikasi	SO (Strengths-Opportunities) Memanfaatkan kekuatan bisnis sebagai pembuka peluang usaha	WO (Weakness-Opportunities) Meminimalisir kelemahan agar dapat memanfaatkan peluang secara maksimal
Threats (T) Daftar seluruh ancaman bisnis yang dapat diidentifikasi	ST (Strengths-Threats) Memanfaatkan kekuatan untuk mengatasi ancaman yang ada	WT (Weakness-Threats) Meminimalisir kelemahan dan menghindari ancaman

Sumber: E-book analisis SWOT

Tabel 23
MATRIKS SWOT

Faktor Internal	Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
Faktor Eksternal	• Program 14 kejuruan relevan dengan industri & wirausaha • Instruktur bersertifikat BNSP, dan upgrading 3 tahun sekali • Kurikulum SKKNI dengan porsi praktik 70% dan teori 30% • Integrasi soft skill dalam setiap program pelatihan • Sistem sertifikasi BNSP terintegrasi di akhir setiap program pelatihan • Jaringan mitra kerja luas (instansi, universitas, perusahaan, sekolah) • Career Center sebagai inovasi layanan pasca pelatihan untuk alumni • Sistem monitoring dan evaluasi berjenjang internal dan eksternal • Pemanfaatan media sosial (Instagram, Facebook, TikTok) untuk promosi • Fasilitas lengkap: workshop, aula, asrama, musholla dll.	• Sebagian peralatan pelatihan belum setara dengan teknologi industri terkini • Keterbatasan anggaran menghambat revitalisasi fasilitas secara menyeluruh • Perbedaan latar belakang peserta menyulitkan penyeragaman cara belajar • Masalah kedisiplinan dan drop out peserta di tengah program pelatihan • fluktuasi jumlah peserta pelatihan dalam 3 tahun terakhir • ketimpangan kondisi fasilitas antar kejuruan • ketergantungan pendanaan pada APBD
Peluang (O)	Strategi SO	Strategi WO
	• Memaksimalkan TNA bersama FKLPID	• Mengajukan proposal revitalisasi fasilitas ke

	untuk mengembangkan program berbasis digitalisasi • Memanfaatkan kekuatan instruktur bersertifikat & kurikulum SKKNI untuk menjawab tren kebutuhan industri dan UMKM lokal • Memperluas rekrutmen alumni melalui Career Center guna meningkatkan target penempatan dari 70% menuju 80% • Mengoptimalkan media sosial untuk memperluas promosi dan meningkatkan partisipasi tenaga kerja usia produktif	pemerintah pusat dan provinsi dengan memanfaatkan dukungan Permenaker No.9 Tahun 2025 • Mengembangkan skema magang industri bagi instruktur secara rutin untuk mempersempit kesenjangan kompetensi BLK dengan industri • Memanfaatkan CSR perusahaan mitra besar (Exxon Mobil atau PT Gudang Garam) untuk mendukung pembaruan peralatan pelatihan • Mengembangkan model pembelajaran adaptif berbasis pengelompokan modul untuk mengakomodasi perbedaan peserta
Ancaman (T)	Strategi ST	Strategi WT
	• Memperkuat program soft skill dan mentoring kedisiplinan peserta untuk mengurangi drop out dan meningkatkan daya saing alumni • Menerapkan sistem seleksi ketat berbasis kompetensi & komitmen agar peserta yang diterima memiliki motivasi tinggi	• Diversifikasi sumber pendanaan (CSR, hibah, kerja sama publik dengan swasta) untuk mengurangi ketergantungan pada APBD • Membangun sistem TNA yang responsif sepanjang tahun agar perubahan kebutuhan industri dapat dideteksi lebih cepat

	• Mengoptimalkan FKLPID sebagai perubahan kebutuhan industri agar program pelatihan tetap relevan • Membangun advokasi dan sosialisasi publik melalui showcase alumni sukses untuk mengubah pandangan masyarakat	• Mengembangkan program pelatihan modul fleksibel sebagai solusi bagi peserta yang diterima kerja sebelum pelatihan selesai • Mendukung peningkatan alokasi anggaran pelatihan vokasional dalam APBD kepada pemerintah daerah
--	---	--

Sumber: diolah oleh peneliti 2026

1. Strategi SO (*Strenghts-Opportunities*)

Strategi SO merupakan strategi yang memanfaatkan kekuatan internal organisasi untuk menarik keuntungan dari peluang eksternal. Strategi SO yang dapat dilakukan UPT BLK Bojonegoro adalah dengan menciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang yang ada.

- 1) Memaksimalkan TNA bersama FKLPID untuk mengembangkan program berbasis digitalisasi
- 2) Memanfaatkan kekuatan instruktur bersertifikat dan kurikulum berbasis SKKNI untuk menjawab tren kebutuhan industri dan UMKM lokal
- 3) Memperluas rekrutmen alumni melalui Career Center guna meningkatkan target penempatan dari 70% menuju 80%
- 4) Mengoptimalkan media sosial untuk memperluas promosi dan meningkatkan partisipasi tenaga kerja usia produktif

Pertama, strategi yang dapat dilakukan dalam memanfaatkan peluang adalah memaksimalkan pelaksanaan TNA bersama mitra FKLPID. Dengan melibatkan dunia usaha dan dunia industri secara langsung dalam proses TNA, UPT BLK Bojonegoro dapat mengidentifikasi kebutuhan kompetensi yang paling relevan, termasuk peluang pengembangan program.

Kedua, kekuatan instruktur bersertifikat BNSP dan kurikulum berbasis SKKNI yang dimiliki UPT BLK Bojonegoro merupakan modal utama untuk mengembangkan program berbasis digitalisasi. Program ini dirancang untuk menjawab tren kebutuhan industri yang semakin berbasis teknologi, sekaligus menarik minat tenaga kerja usia produktif yang sudah terbiasa dengan ekosistem digital.

Ketiga, perluasan rekrutmen alumni melalui Career Center menjadi strategi yang sangat relevan mengingat jaringan mitra kerja UPT BLK Bojonegoro yang sudah cukup luas, mencakup lebih dari 50 perusahaan, instansi, dan sekolah. Dengan mengoptimalkan fungsi Career Center sebagai penghubung antara alumni dan industri, target penempatan yang saat ini berada di angka 70% diharapkan dapat meningkat menjadi 75% hingga 80%.

Keempat, pemanfaatan media sosial secara optimal menjadi strategi jangka pendek yang dapat segera diimplementasikan. Kehadiran UPT BLK Bojonegoro di Instagram, Facebook, dan TikTok dapat

dimanfaatkan untuk menjangkau tenaga kerja usia produktif secara lebih luas, sekaligus membangun citra positif lembaga pelatihan vokasional di masyarakat.

2. Strategi WO (*Weaknesses-Opportunities*)

Strategi WO merupakan strategi untuk memperbaiki kelemahan internal dengan cara mengambil keuntungan dari peluang eksternal. Strategi WO yang dapat dilakukan UPT BLK Bojonegoro adalah dengan menciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang.

- 1) Mengajukan proposal revitalisasi fasilitas ke pemerintah pusat dan provinsi dengan menjadikan program transformasi BLK dalam Permenaker No.9 Tahun 2025 sebagai landasan strategis pengusulan.
- 2) Mengembangkan skema magang industri bagi instruktur secara rutin untuk mempersempit kesenjangan kompetensi BLK dengan industri
- 3) Memanfaatkan CSR perusahaan mitra besar untuk mendukung pembaruan peralatan pelatihan
- 4) Mengembangkan model pembelajaran adaptif untuk mengakomodasi heterogenitas latar belakang peserta

Pertama, strategi yang dapat dilakukan dengan meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang adalah mengajukan

proposal revitalisasi fasilitas dan peralatan pelatihan kepada pemerintah pusat maupun provinsi. Dengan memanfaatkan momentum kebijakan Permenaker No.9 Tahun 2025 yang mendukung penguatan kompetensi tenaga kerja, UPT BLK Bojonegoro memiliki landasan argumentasi yang kuat untuk mengajukan permohonan pengadaan peralatan yang lebih modern dan setara dengan standar industri terkini.

Kedua, pengembangan skema magang industri bagi instruktur secara rutin menjadi solusi jangka menengah untuk mempersempit kesenjangan kompetensi antara standar BLK dengan standar industri. Instruktur yang secara berkala mendapatkan paparan langsung terhadap praktik dan teknologi industri terkini akan mampu mentransfer pengetahuan yang lebih relevan kepada peserta pelatihan.

Ketiga, kerja sama CSR dengan perusahaan mitra besar seperti Exxon Mobil Cepu Limited, PT Gudang Garam Tbk., dan perusahaan-perusahaan lain yang tergabung dalam jaringan mitra UPT BLK Bojonegoro dapat menjadi sumber pendanaan alternatif yang potensial untuk mendukung pembaruan peralatan pelatihan di luar jalur APBN dan APBD.

Keempat, pengembangan model pembelajaran adaptif yang dapat mengakomodasi heterogenitas latar belakang peserta menjadi

strategi penting untuk mengatasi tantangan penyeragaman ritme belajar. Model pembelajaran berbasis pengelompokan modul sesuai tingkat kemampuan awal peserta dapat membantu instruktur memberikan materi secara lebih efektif dan efisien.

3. Strategi ST (*Strenghts-Threats*)

Strategi ST merupakan strategi yang memanfaatkan kekuatan internal untuk meminimalkan dampak ancaman eksternal. Strategi ST yang dapat dilakukan UPT BLK Bojonegoro adalah dengan menciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk menghindari atau meminimalkan ancaman.

- 1) Memperkuat program *soft skill* dan mentoring kedisiplinan peserta untuk mengurangi drop out dan meningkatkan daya saing alumni
- 2) Menerapkan sistem seleksi ketat berbasis kompetensi dan komitmen agar peserta yang diterima memiliki motivasi tinggi
- 3) Mengoptimalkan FKLPID sebagai perubahan kebutuhan industri agar program pelatihan tetap relevan
- 4) Membangun advokasi dan sosialisasi publik melalui showcase alumni sukses untuk mengubah pandangan masyarakat

Pertama, penguatan program *soft skill* dan mentoring kedisiplinan peserta secara intensif dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi angka *drop out* sekaligus mempersiapkan alumni

menghadapi persaingan dengan lulusan lembaga pelatihan swasta yang semakin ketat. Peserta yang memiliki daya juang, kedisiplinan, dan kemampuan beradaptasi yang baik akan lebih mampu bertahan di dunia kerja jangka panjang.

Kedua, penerapan sistem seleksi yang lebih ketat berbasis kompetensi dasar dan komitmen di awal program menjadi langkah preventif yang perlu diperkuat. Dengan menjaring peserta yang benar-benar berkomitmen menyelesaikan program pelatihan, risiko drop out akibat peserta yang diterima bekerja di tengah pelatihan dapat diminimalkan.

Ketiga, mengoptimalkan forum FKLPID sebagai perubahan kebutuhan industri memungkinkan UPT BLK Bojonegoro untuk merespons dinamika pasar kerja secara lebih cepat. Informasi dari industri mengenai perubahan teknologi atau kebutuhan kompetensi baru dapat segera ditindaklanjuti melalui penyesuaian kurikulum atau pembukaan program kejuruan baru.

Keempat, membangun advokasi publik yang sistematis melalui showcase alumni sukses menjadi strategi jangka panjang untuk mengubah stigma masyarakat terhadap pendidikan vokasional. Keberhasilan alumni UPT BLK Bojonegoro yang kini bekerja di industri besar atau membangun usaha mandiri merupakan bukti nyata yang paling persuasif untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat.

4. Strategi WT (*Weaknesses-Threats*)

Strategi WT merupakan strategi defensif yang bertujuan untuk meminimalkan kelemahan internal sekaligus menghadapi ancaman eksternal. Strategi WT yang dapat dilakukan UPT BLK Bojonegoro adalah dengan menciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman.

- 1) Diversifikasi sumber pendanaan (CSR, hibah, kerja sama publik dengan swasta) untuk mengurangi ketergantungan pada APBN dan APBD
- 2) Membangun sistem TNA yang responsif sepanjang tahun agar perubahan kebutuhan industri dapat dideteksi lebih cepat
- 3) Mengembangkan program pelatihan modular fleksibel sebagai solusi bagi peserta yang diterima kerja sebelum pelatihan selesai
- 4) Mengadvokasi peningkatan alokasi anggaran pelatihan vokasional dalam APBD kepada pemerintah daerah

Pertama, diversifikasi sumber pendanaan melalui CSR, hibah lembaga internasional, dan kerja sama publik-swasta perlu segera dibangun secara sistematis untuk mengurangi ketergantungan pada APBN dan APBD. Ketergantungan pada APBN dan APBD membuat UPT BLK Bojonegoro sangat rentan terhadap risiko efisiensi anggaran

yang sewaktu-waktu dapat berdampak pada pengurangan kuota pelatihan.

Kedua, pembangunan sistem TNA yang lebih responsif dan berkelanjutan sepanjang tahun menjadi langkah krusial untuk mengatasi dinamika kebutuhan industri yang berubah sangat cepat. TNA yang selama ini umumnya dilaksanakan hanya di awal atau akhir tahun perlu ditingkatkan frekuensinya agar perubahan kebutuhan industri dapat terdeteksi lebih dini dan direspons dengan penyesuaian program yang lebih cepat.

Ketiga, pengembangan program pelatihan modular yang fleksibel dan dapat diselesaikan dalam modul-modul terpisah menjadi solusi inovatif terhadap permasalahan peserta yang diterima bekerja sebelum program selesai. Dengan sistem modular, peserta yang harus berhenti di tengah pelatihan karena mendapat pekerjaan tetap dapat melanjutkan modul yang belum diselesaikan di kemudian hari.

Keempat, advokasi kepada pemerintah daerah Kabupaten Bojonegoro untuk meningkatkan alokasi anggaran pelatihan vokasional dalam APBD menjadi strategi yang perlu ditempuh secara konsisten. Dengan menunjukkan data dampak nyata program pelatihan terhadap penurunan angka pengangguran dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, UPT BLK Bojonegoro dapat membangun

argumen yang kuat untuk mendapatkan dukungan anggaran yang lebih memadai.