

KAJIAN HUKUM EKONOMI TERHADAP KENDALA DAN STRATEGI PENGEMBANGAN UNIT PELAKSANA TEKNIS BALAI LATIHAN KERJA JEMBER

Alfina Kaila Yanuar¹, Mashudi²

UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember¹, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember²

Email: (alfinakaila977@gmail.com¹, mashudi88@lecturer.uinkhas.ac.id²)

Abstract

This study aims to identify the obstacles faced by the Technical Implementation Unit of the Jember Job Training Center (UPT BLK) in its development, as well as strategies that can be applied to overcome these obstacles. The method used is descriptive qualitative, with data collection through in-depth interviews and participant observation. The results of the study indicate that there are minimal legal and fiscal incentives to encourage private investment and limited authority in terms of cooperation, budget, and program innovation. The influence of economic law in this context shows that existing regulations and policies can create obstacles in the development of the workforce training sector. To overcome these obstacles, the strategies attempted include simplifying legal bureaucracy, more efficient cooperation procedures, transparent procurement, establishing training programs based on market needs, synchronizing central and regional policies, and increasing coordination between agencies. By implementing these strategies, it is hoped that UPT BLK can overcome the obstacles faced and produce skilled workers who are better prepared to enter the job market, as well as increase Indonesia's economic competitiveness.

Keywords: Obstacles, Strategies, economic law Job Training Center (BLK)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi oleh Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPT BLK) Jember dalam pengembangannya, serta strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi kendala tersebut. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi partisipan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa minimnya insentif hukum dan fiskal untuk mendorong investasi swasta serta terbatasnya kewenangan dalam hal kerja sama, anggaran, dan inovasi program. Pengaruh hukum ekonomi dalam konteks ini menunjukkan bahwa regulasi dan kebijakan yang ada dapat menciptakan hambatan dalam pengembangan sektor pelatihan tenaga kerja. Untuk mengatasi kendala tersebut, strategi yang diupayakan meliputi penyederhanaan birokrasi hukum, prosedur kerja sama yang lebih efisien, pengadaan yang transparan, pembentukan program pelatihan berbasis kebutuhan pasar, sinkronisasi kebijakan pusat dan daerah, serta peningkatan koordinasi antarinstansi. Dengan penerapan strategi tersebut, diharapkan UPT BLK dapat menanggulangi kendala yang dihadapi dan menghasilkan tenaga kerja terampil yang lebih siap untuk memasuki pasar kerja, serta meningkatkan daya saing ekonomi Indonesia.

Kata kunci: Kendala, Strategi, hukum ekonomi, Balai Latihan Kerja (BLK)

Copyright©2025 Lex Economica Journal. All rights reserved.

Introduction

Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPT BLK) merupakan lembaga pelatihan kejuruan yang berada di bawah otoritas Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. UPT BLK berfungsi sebagai sarana strategis dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, dengan menyediakan pelatihan vokasional yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Melalui program pelatihan yang tepat sasaran dan relevan, UPT BLK turut memperkuat daya saing tenaga kerja nasional dan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Secara khusus, Balai Latihan Kerja (BLK) memainkan peran penting dalam menurunkan tingkat pengangguran. BLK membekali pencari kerja dengan

keterampilan teknis dan praktis yang sesuai dengan permintaan industri. Dengan meningkatkan kemampuan dan kompetensi individu, BLK turut memperbaiki mutu sumber daya manusia secara menyeluruh. SDM yang terampil dan siap kerja tidak hanya membantu menyelesaikan persoalan ketenagakerjaan, tetapi juga mendukung terwujudnya pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Sayangnya, kualitas pembangunan manusia di Indonesia yang masih rendah berdampak pada rendahnya daya serap tenaga kerja, yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja yang tersedia dengan kebutuhan riil sektor industri.¹

Mengutip dari Kepala Balai Latihan Vokasi dan Produktifitas (BPVP) Banyuwangi yaitu Bapak Arsad² UPT BLK memiliki peran strategis dalam upaya pengentasan kemiskinan. Salah satu faktor utama penyebab kemiskinan adalah pengangguran, yang sering kali disebabkan oleh rendahnya keterampilan yang dimiliki oleh individu. Dalam hal ini, BLK hadir sebagai solusi dengan menyediakan program *upskilling* serta pelatihan keterampilan teknis dan keahlian khusus bagi masyarakat. Mengingat persaingan di dunia kerja yang semakin ketat, perusahaan kini lebih selektif dalam memilih tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan industri. Oleh karena itu, kehadiran BLK sangat penting dalam mempersiapkan masyarakat agar memiliki daya saing yang lebih tinggi di pasar kerja.

Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPT BLK) Jember awalnya dikenal sebagai Balai Latihan Kerja Industri dan Pertanian (BLKIP), yang dibangun pada tahun 1980 oleh Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. Setahun kemudian, pada 1981, namanya diubah menjadi Kursus Latihan Kerja (KLK) melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 181/MEN/1981. Pada tahun 1997, lembaga ini kembali mengalami perubahan nama menjadi Loka Latihan Kerja Industri (LLKI) Jember berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 88/MEN/1997. Selanjutnya, pada tahun 2000, melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 35 Tahun 2000, namanya diubah menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Jember. Perubahan berikutnya terjadi pada tahun 2008 melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2008, di mana lembaga ini ditetapkan sebagai Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Jember. Akhirnya, pada tahun 2018, berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 62 Tahun 2018, nama lembaga ini resmi menjadi Balai Latihan Kerja (BLK) Jember, dan tetap digunakan hingga kini.

Visi BLK Jember adalah menjadi pusat pelatihan keterampilan, uji kompetensi, konsultasi pelatihan, serta penyedia jasa produksi yang ramah lingkungan dan berorientasi pada pasar kerja serta kemandirian. Misinya meliputi pelaksanaan pelatihan tenaga kerja yang kompeten, penciptaan tenaga kerja yang disiplin dan produktif melalui pelatihan berbasis kompetensi

¹ Bangga, A. (2022). *Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja dan Implikasinya terhadap Ketahanan Pribadi Siswa (Studi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Serang, Kota Serang, Provinsi Banten)*. Jurnal Ketahanan Nasional, 28(3), 392–414. <https://doi.org/10.22146/jkn.76540>

² Rizky Dwi Antoko, Kepala Sub Bagian Pelatihan dan Sertifikasi, diwawancarai oleh penulis, Jember, 19 Februari 2025.

dan uji keterampilan sesuai standar, peningkatan kapasitas sumber daya pelatihan sesuai perkembangan teknologi, penyediaan sistem informasi pelatihan kerja yang akurat, serta pengembangan jasa produksi dan layanan konsultasi pelatihan.

Dalam konteks hukum ekonomi—yaitu cabang ilmu hukum yang mengkaji bagaimana hukum mempengaruhi, mengatur, dan mendorong aktivitas ekonomi seperti distribusi sumber daya, investasi, dan pembangunan sektor ketenagakerjaan—peran UPT BLK menjadi sangat penting³. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu fondasi utama dalam pembangunan ekonomi suatu negara, dan BLK sebagai lembaga vokasi memiliki tanggung jawab besar dalam menyiapkan tenaga kerja terampil yang sesuai kebutuhan industri⁴.

Namun, pada kenyataannya, UPT BLK masih menghadapi sejumlah kendala, di antaranya adalah tingginya tingkat pengangguran serta ketimpangan antara kualifikasi tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja, yang mencerminkan masih rendahnya kualitas SDM terampil. UPT BLK juga sering terbentur keterbatasan dalam hal anggaran, infrastruktur, fasilitas pelatihan, dan ketersediaan instruktur yang kompeten. Selain itu, kurangnya sinergi dan koordinasi antara UPT BLK dengan dunia usaha dan industri membuat program pelatihan kurang selaras dengan kebutuhan nyata di lapangan. Ditambah lagi, regulasi yang mengatur pengelolaan dan pengembangan UPT BLK belum sepenuhnya mendukung efektivitas dan fleksibilitas kelembagaan, yang akhirnya membatasi kapasitas BLK dalam merespons dinamika pasar kerja secara optimal.⁵

Hukum ekonomi merupakan cabang dari ilmu hukum yang mengatur interaksi antara negara dan pelaku ekonomi dalam berbagai aktivitas perekonomian, baik dalam lingkup mikro maupun makro. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan efisiensi dan keadilan dalam kegiatan ekonomi, serta menjaga stabilitas dan keberlanjutan pasar. Dalam konteks ini, kajian hukum ekonomi dapat memberikan wawasan kritis mengenai bagaimana regulasi dan kebijakan hukum berdampak terhadap efisiensi serta efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja, termasuk yang dijalankan oleh UPT BLK⁶.

Kajian tersebut menjadi krusial dalam memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan benar-benar mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sekaligus berkontribusi nyata terhadap pertumbuhan ekonomi. Mengacu pada teori modal manusia, investasi dalam pendidikan dan pelatihan merupakan

³ Nuraeni, Y., Yuliasuti, A., Nasution, F. A. P., Muharam, A. S., & Iqbal, F. (2022). *Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas dalam Menyediakan Tenaga Kerja pada Dunia Usaha dan Industri*. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1), 11–26. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.124>

⁴ Dalimunthe, F. I. (2023). *Implementation of entrepreneurship as a product-based learning device in vocational education (case study in hospitality department of Medan Tourism Polytechnic)*. *Jurnal Akademi Pariwisata Medan*, 11(1), 26–40. <https://doi.org/10.36983/japm.vviii.450>

⁵ Basra, Jumase, & Nurpadillah, N. (2023). *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Kecakapan Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja*. *Journal of Education Sciences: Fondation & Application*, 2(2), 126–138. <https://doi.org/10.56959/jesfa.v2i2.68>

⁶ Sugianto, F. S. (2014). *Efisiensi ekonomi sebagai remedy hukum*. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 61–72. <https://doi.org/10.24246/jrh.2014.v8.i1.p61-72>

faktor utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, analisis hukum ekonomi sangat penting untuk mengidentifikasi hambatan regulatif yang menghalangi optimalisasi investasi dalam pelatihan tenaga kerja, serta membantu merumuskan strategi yang tepat dalam pengembangan lembaga pelatihan seperti UPT BLK.

Lebih jauh, evaluasi berbasis hukum ekonomi terhadap tantangan dan strategi pengembangan UPT BLK sangat diperlukan untuk meningkatkan baik kualitas maupun kuantitas tenaga kerja yang memiliki keterampilan. Analisis ini dapat memberikan arahan strategis dalam menyusun kebijakan yang lebih adaptif dan responsif, mendorong kolaborasi yang lebih erat antara UPT BLK dan dunia industri, serta meningkatkan efektivitas program pelatihan vokasi secara menyeluruh. Sinergi yang kuat antara sektor pelatihan dan kebutuhan industri akan memperkuat daya saing nasional serta mempercepat laju pertumbuhan ekonomi.

Salah satu pendekatan pelatihan yang saat ini diterapkan adalah pelatihan berbasis kompetensi, yang bertujuan membekali peserta dengan keterampilan praktis yang langsung dapat diterapkan di dunia kerja atau digunakan untuk memulai usaha mandiri. Optimalisasi pendekatan ini sangat penting karena dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui penciptaan lulusan yang siap kerja dan berdaya saing tinggi. Namun demikian, pelaksanaan pelatihan tentu menghadapi sejumlah tantangan, baik dari sisi kelembagaan, pendanaan, maupun regulasi. Oleh karena itu, UPT BLK Jember perlu merumuskan strategi yang adaptif dan terstruktur untuk mengatasi kendala tersebut agar program pelatihan dapat berjalan secara optimal dan relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang dinamis.

Research Problems

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apa saja kendala utama yang dihadapi dalam pengembangan UPT BLK ditinjau dari perspektif hukum ekonomi?
2. Strategi hukum dan kebijakan apa yang dapat diterapkan untuk mengatasi kendala tersebut dan mendorong pengembangan UPT BLK secara optimal?

Research Methods

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif yang menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi partisipan, untuk menggambarkan secara akurat kendala yang dihadapi dan strategi yang diterapkan. Penelitian ini bersifat kualitatif untuk menelaah fenomena yang terjadi di lingkungan alami, memanfaatkan berbagai metode penelitian yang relevan. Sebagai penelitian naturalistik, tujuannya adalah memperoleh temuan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan untuk menjawab permasalahan penelitian. Fokus penelitian kualitatif ini adalah pada pemahaman mendalam tentang makna fenomena yang diteliti, bukan pada

generalisasi.⁷ Penelitian deskriptif menggambarkan keadaan terkini dari suatu kelompok manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran, atau peristiwa.⁸

Discussion

Kendala yang dihadapi dalam Pengembangan UPT BLK Jember ditinjau dari Perspektif Hukum Ekonomi

Berbagai sumber definisi menyatakan bahwa kendala merupakan suatu halangan atau rintangan yang membatasi atau mencegah pencapaian tujuan. Baik KBBI maupun kamus lain mendefinisikan kendala sebagai sesuatu yang menghambat kemajuan menuju sasaran yang diinginkan.⁹

Salah satu kendala utama dalam pengembangan kualitas pelatihan di UPT BLK Jember adalah minimnya insentif hukum dan fiskal untuk mendorong investasi swasta dalam pelatihan tenaga kerja dan terbatasnya kewenangan UPT BLK, terutama dalam hal kerja sama, anggaran, dan inovasi program. Karena dimana hukum ekonomi membahas bagaimana regulasi atau kebijakan dapat menciptakan hambatan atau inefisiensi dalam pengembangan sektor ekonomi, termasuk pelatihan tenaga kerja.¹⁰

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan daya saing bangsa. Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai lembaga pelatihan vokasi memiliki peran penting dalam mencetak tenaga kerja terampil yang dibutuhkan oleh industri.¹¹ Namun, upaya pengembangan BLK di Indonesia terhambat oleh beberapa faktor, yaitu minimnya insentif hukum dan fiskal untuk mendorong investasi swasta dalam pelatihan tenaga kerja, serta terbatasnya kewenangan UPT BLK, terutama dalam hal kerja sama, anggaran, dan inovasi program. Minimnya insentif hukum dan fiskal salah satu faktornya yaitu pemerintah belum memberikan insentif fiskal yang memadai untuk mendorong perusahaan swasta berinvestasi dalam pelatihan tenaga kerja. Contohnya, tax credit untuk biaya pelatihan, subsidi untuk program pelatihan tertentu, atau pengurangan pajak bagi perusahaan yang menjalankan program pelatihan. Kemudian terbatasnya kewenangan UPT BLK JEMBER dalam menjalin kerja sama dengan dunia usaha dan industri. Hal ini disebabkan oleh kurangnya fleksibilitas dan otonomi dalam menentukan program pelatihan dan menjalin kemitraan, mengembangkan program pelatihan yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang disebabkan oleh kurangnya dukungan dan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan dan pemanfaatan sumber daya dan sumber daya, baik dari segi infrastruktur,

⁷ Wijayatika, I., & Malik, A. (2022). *Pengelolaan Pembelajaran Soft Skill di UPT BLK Kabupaten Rembang*. *Lifelong Education Journal*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.59935/lej.v2i1.41>

⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta:PT.Renika Cipta, 2001), 10.

⁹ Suwandi, A., Daulay, N., Imnur, R. H. I., Lubis, S. P. Z. L., Siregar, S. N. S., Pranata, S., & Wulandari, S. (2022). *Peranan dan Kendala Pengembangan Agroindustri di Indonesia*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(10), 3185–3192. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i10.1312>

¹⁰ Rizky Dwi Antoko, Kepala Sub Bagian Pelatihan dan Sertifikasi, diwawancarai oleh penulis, Jember, 19 Februari 2025.

¹¹ Harahap, T. R., & Nawawi, Z. M. (2022). *Pelayanan Permasalahan dan Penempatan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Medan*. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 7–11. <https://doi.org/10.59086/jam.viii.2>

peralatan, maupun tenaga pengajar. Hal ini menghambat pengembangan program pelatihan dan inovasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa minimnya insentif hukum dan fiskal serta terbatasnya kewenangan UPT BLK merupakan hambatan serius dalam pengembangan kualitas tenaga kerja di Indonesia. Pemerintah perlu mengambil langkah-langkah konkret untuk mengatasi masalah ini, seperti memberikan insentif fiskal yang lebih menarik, menyederhanakan regulasi, dan meningkatkan akses perusahaan terhadap program pelatihan yang berkualitas. Dengan melakukan langkah-langkah tersebut, diharapkan UPT BLK dapat menjalankan fungsinya secara optimal dan berkontribusi dalam meningkatkan kualitas SDM dan pertumbuhan ekonomi Indonesia¹².

Dalam konteks hukum ekonomi, kendala dapat dimaknai sebagai hambatan yang berasal dari regulasi, kebijakan, atau struktur institusional yang membatasi efisiensi dan efektivitas dalam pengalokasian sumber daya ekonomi. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kendala adalah sesuatu yang menjadi penghambat, halangan, atau rintangan.¹³ Kendala ini menjadi relevan ketika membahas upaya pengembangan Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPT BLK), khususnya UPT BLK Jember, sebagai lembaga pelatihan vokasi yang strategis dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Dalam perspektif teori ekonomi kelembagaan (institutional economics), yang dikembangkan oleh Douglass North, institusi dan regulasi memainkan peran penting dalam menciptakan insentif atau disinsentif terhadap perilaku ekonomi. Ketika regulasi dan struktur kelembagaan tidak mendukung, maka akan tercipta "transaction cost" (biaya transaksi) yang tinggi, sehingga menurunkan efektivitas program pelatihan kerja.¹⁴ Hal ini terlihat dalam praktik di UPT BLK Jember yang menghadapi berbagai hambatan dalam melaksanakan fungsinya secara optimal.

Teori insentif (incentive theory)¹⁵ juga menjadi relevan. Teori ini menekankan pentingnya pemberian insentif fiskal dan hukum untuk mendorong partisipasi sektor swasta dalam pembangunan ekonomi, termasuk pelatihan tenaga kerja. Minimnya insentif fiskal seperti tax credit atau pengurangan pajak atas program pelatihan, menyebabkan perusahaan enggan terlibat aktif dalam pengembangan SDM.

Dalam kerangka hukum ekonomi, regulasi yang kaku atau tidak adaptif dapat menciptakan inefisiensi dan menghambat pertumbuhan sektor tertentu,

¹² Marlin, W., & Hukom, A. (2021). *Pengaruh kemandirian dan desentralisasi fiskal terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Tengah*. Jurnal Ekonomi Integra, 9(2), 125-140. Diakses dari <https://journal.stieip.ac.id/index.php/iga/article/view/236/pdf>

¹³ Najoran, B., Kawengian, D. D. V., & Harilama, S. H. (2017). *Peranan komunikasi tokoh masyarakat dalam meminimalisir kesenjangan sosial di Kelurahan Mampang, Kota Depok, Jawa Barat*. Acta Diurna Komunikasi, 6(3). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/17375>

¹⁴ Atmadjaja, Y. V. I., Yulindari, N. K., & Utami, K. R. (2023). *Evaluasi Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Tenaga Outsourcing di Untag Banyuwangi dari Perspektif Transaction Cost Economics*. Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi, 11(1), 10-18. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v11i1.59999>

¹⁵ Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., & William, W. (2019). *Pengaruh Insentif dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia*. Jurnal Global Manajemen, 8(1), 108-120.

termasuk sektor pelatihan vokasi. Beberapa regulasi di Indonesia saat ini justru menjadi faktor penghambat bagi pengembangan Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPT BLK), baik dari segi kelembagaan, pendanaan, maupun kemitraan dengan sektor swasta.¹⁶

Pertama, Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja melalui Program Kartu Prakerja, walaupun bertujuan untuk memperluas akses masyarakat terhadap pelatihan kerja, dalam praktiknya lebih banyak mengakomodasi lembaga pelatihan swasta dan platform digital daring. Skema ini kurang memberikan ruang partisipasi optimal bagi UPT BLK milik pemerintah daerah. Padahal, BLK memiliki fasilitas, SDM, dan pengalaman teknis yang relevan. Dominasi platform daring mengurangi keterlibatan BLK dalam skema pelatihan nasional, sekaligus meminggirkan potensi mereka sebagai institusi pelatihan kerja berbasis kebutuhan lokal. Hal ini bertentangan dengan prinsip pemberdayaan institusi negara dan pendekatan pembangunan berbasis wilayah.¹⁷

Kedua, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembentukan dan Penetapan BLK Komunitas, walaupun ditujukan untuk memperluas akses pelatihan hingga ke komunitas lokal dan lembaga non-pemerintah, namun tidak secara langsung memperkuat posisi atau kapasitas UPT BLK milik daerah. Regulasi ini tidak memberikan fleksibilitas¹⁸ yang cukup kepada BLK, terutama dalam hal inovasi kurikulum, kemitraan dengan industri, maupun penyesuaian terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja yang dinamis. Akibatnya, UPT BLK masih sangat tergantung pada anggaran pusat dan tidak memiliki kewenangan strategis untuk merespons kebutuhan lokal melalui kerja sama industri dan dunia usaha.

Ketiga, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang seharusnya menjadi landasan kuat dalam pelatihan kerja, justru menyisakan celah implementasi. Pasal 13 dan 14 yang mengatur tentang pelatihan kerja dan lembaga pelatihan, belum ditindaklanjuti secara komprehensif dengan peraturan pelaksana atau kebijakan turunan yang menjamin insentif fiskal, kemitraan multisektor, serta integrasi BLK dengan kebutuhan industri. Tanpa petunjuk teknis dan skema dukungan nyata seperti insentif pajak atau subsidi program, regulasi ini menjadi normatif dan kurang operasional.¹⁹ Akibatnya, perusahaan swasta enggan terlibat dalam pelatihan kerja, sementara BLK kesulitan menjalin kerja sama produktif.

¹⁶ Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses penyandang disabilitas terhadap pekerjaan: Kajian literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1), Article 28. <https://doi.org/10.7454/jpm.v3i1.1027>

¹⁷ Hardiyanti, M., & Aminah, A. (2019). Tinjauan yuridis terhadap prinsip pemberdayaan masyarakat dan pembangunan berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya hutan di Pulau Jawa. *Bina Hukum Lingkungan*, 4(1), 135-152. <https://doi.org/10.24970/bhl.v4i1.92>

¹⁸ Ayu, A. P., & Dalimunthe, N. (2023). Pengaruh perubahan teknologi terhadap regulasi hukum ketenagakerjaan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(2), 5785-5796. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i2.901>

¹⁹ Rasidi, A. (2024). Perlindungan Hukum yang Dapat Dilakukan Oleh Rakyat Jika Tidak Membayar Program Pensiun Tambahan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan. *Journal Of Normative Legal Research*, 1(1), 33-42.

Dengan demikian, ketiga regulasi tersebut secara langsung maupun tidak langsung menciptakan hambatan struktural dan insentif yang lemah bagi pengembangan UPT BLK, termasuk di Jember. Regulasi-regulasi ini perlu dikaji ulang dan disempurnakan agar selaras dengan kebutuhan pasar tenaga kerja serta mendukung peran strategis BLK dalam pembangunan SDM nasional.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya tenaga kerja, merupakan komponen esensial dalam mendorong percepatan pertumbuhan ekonomi, meningkatkan produktivitas nasional, serta memperkuat daya saing Indonesia di tingkat global.²⁰ Dalam konteks ini, Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPT BLK), termasuk UPT BLK Jember, memiliki peran strategis sebagai lembaga pelatihan vokasi yang berfungsi mencetak tenaga kerja terampil sesuai kebutuhan industri. Namun, keberadaan BLK masih menghadapi berbagai hambatan struktural dan regulatif yang signifikan, di antaranya adalah minimnya insentif fiskal dan hukum bagi sektor swasta serta terbatasnya kewenangan birokrasi yang membatasi ruang inovasi dan kemitraan strategis.²¹

Urgensi reformasi kebijakan dalam sektor pelatihan vokasi sangat tinggi mengingat kesenjangan keterampilan (skills gap) antara dunia pendidikan dan dunia kerja masih cukup lebar. Tanpa intervensi yang tepat, BLK tidak akan mampu menjawab tantangan pasar tenaga kerja yang semakin dinamis dan berbasis teknologi. Oleh karena itu, diperlukan serangkaian rekomendasi kebijakan yang konkret dan progresif.²²

Pertama, pemerintah perlu mereformulasi skema insentif fiskal untuk mendorong keterlibatan sektor swasta dalam program pelatihan tenaga kerja. Bentuk insentif dapat berupa *tax deduction* atau *tax credit*²³ bagi perusahaan yang berkontribusi dalam penyelenggaraan pelatihan vokasi, baik secara langsung maupun melalui kerja sama dengan BLK. Skema ini akan menciptakan hubungan saling menguntungkan antara industri dan lembaga pelatihan serta mengurangi beban fiskal perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan SDM.

Kedua, revisi terhadap peraturan teknis sangat diperlukan guna memberikan keleluasaan dan otonomi yang lebih besar kepada UPT BLK. Saat ini, banyak BLK daerah yang tidak memiliki wewenang memadai dalam menyusun kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan pasar kerja, menjalin kemitraan dengan dunia usaha, atau melakukan inovasi program secara independen. Kebijakan desentralisasi harus disertai dengan pelimpahan

²⁰ Rohmah, J., Jannah, W., Aryawati, N. U., & Wahyunintyas, S. P. (2025). *Peran Pembangunan Ekonomi dalam Membentuk Sumber Daya Manusia yang Unggul di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Nusantara, 2(3), 70–87. <https://doi.org/10.61722/jinu.v2i3.4403>

²¹ Al Hazmi, R. A. (2024). *Kerjasama pemerintah dengan badan usaha: Harapan baru pembangunan infrastruktur di Indonesia*. Journal of Law, Administration, and Social Science, 4(6), 1101–1118. <https://doi.org/10.54957/jolas.v4i6.1010>

²² Djano, R. H., Suryani, E. I., & Rahmaini, P. (2024). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN IDENTITAS KEPENDUDUKAN DIGITAL (IKD) DALAM PENERBITAN ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN DIGITAL DI KECAMATAN BUMI WARAS KOTA BANDAR LAMPUNG. *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 9(2), 93–103.

²³ Dinata, I. P. H. B., Bhuana, B. C., Badruzzuhad, M. T., & Firmansyah, A. (2023). Akselerasi transisi energi di sektor ketenagalistrikan melalui redesain insentif perpajakan. *Juara: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(2), 277–295. https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juara/article/view/6941?utm_source=

kewenangan yang jelas dan dukungan administratif agar BLK mampu bergerak adaptif dan responsif terhadap konteks lokal.²⁴

Ketiga, integrasi UPT BLK ke dalam sistem pelatihan nasional harus diperkuat. UPT BLK seharusnya tidak hanya menjadi pelengkap dari program-program seperti Kartu Prakerja, tetapi menjadi aktor utama dalam ekosistem pelatihan kerja nasional. Hal ini dapat dilakukan melalui penetapan standar kompetensi nasional berbasis kebutuhan industri, penguatan peran BLK dalam sistem sertifikasi tenaga kerja, serta integrasi data dan pelaporan antara BLK, pemerintah pusat, dan dunia usaha.²⁵

Keempat, peningkatan kapasitas kelembagaan BLK perlu diupayakan melalui penambahan anggaran dan penguatan sumber daya manusia. Instruktur pelatihan harus dibekali dengan pelatihan berkelanjutan, termasuk teknologi terkini dan pendekatan pedagogis yang relevan. Selain itu, modernisasi fasilitas dan peralatan pelatihan menjadi keharusan agar proses pelatihan tidak tertinggal dari standar industri. Investasi dalam aspek ini merupakan bentuk kesiapan pemerintah untuk mencetak angkatan kerja yang siap bersaing secara global.²⁶

Secara keseluruhan, kebijakan yang berpihak pada penguatan BLK akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia, menurunkan angka pengangguran, dan memperluas kesempatan kerja produktif. UPT BLK Jember dan sejenisnya harus diposisikan sebagai pilar utama pembangunan SDM nasional yang mampu menjawab kebutuhan dunia kerja hari ini dan masa depan.

Strategi Hukum dan Kebijakan yang diupayakan oleh UPT BLK Jember untuk Mengatasi dan Mendorong Pengembangan UPT BLK Secara Optimal

Kata "strategi" memiliki beragam arti dan penerapan, bergantung pada konteksnya. Istilah ini digunakan dalam berbagai bidang, misalnya strategi militer, strategi pembangunan, dan strategi pemasaran.²⁷ Strategi adalah metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan; ia merupakan rencana tindakan besar untuk mencapai sasaran tertentu.²⁸ Strategi, taktik, siasat, dan politik seringkali saling berkaitan, namun strategi lebih menekankan pada pengelolaan sumber daya secara efisien untuk mencapai tujuan. Siasat memanfaatkan kondisi yang ada secara optimal untuk mencapai sasaran. Dalam

²⁴ Makhfudz, M. (2012). *Kontroversi Pelaksanaan Otonomi Daerah*. ADIL: Jurnal Hukum, 3(2), 380–407. <https://doi.org/10.33476/ajl.v3i2.62>

²⁵ Aini, Y. N., & Purba, Y. A. (2022). Analisis penyerapan tenaga kerja dan program link & match pada lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK) program kelautan & perikanan. *Jurnal Kebijakan Sosial Ekonomi Kelautan Dan Perikanan*, 12(1), 23–37. https://ejournal-balitbang.kkp.go.id/index.php/jkse/issue/view/868/showToc?utm_source=

²⁶ Mahadiansar, M., Ikhsan, K., Sentanu, I. G. E. P. S., & Asparyana, A. (2020). *Paradigma pengembangan model pembangunan nasional di Indonesia*. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(1), 77–92. <https://doi.org/10.3113/jia.v17i1.550>

²⁷ Narsa, I. M. (2021). *What is strategy?* *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 6(1). <https://doi.org/10.21831/jpai.v6i1.1788>

²⁸ Rothaermel, F. T. (2021). *Strategic management: Concepts and cases* (6th ed.). McGraw-Hill Education. https://www.mheducation.com/highered/product/Strategic-Management-Rothaermel.html?utm_source=

konteks militer, strategi difokuskan pada kemenangan perang secara keseluruhan, sedangkan taktik pada kemenangan pertempuran individual.²⁹

Strategi yang saat ini dapat dilakukan oleh UT BLK Jember untuk mengatasi masalah tersebut adalah Penyederhanaan birokrasi hukum, termasuk prosedur kerja sama, pengadaan, dan pembentukan program pelatihan berbasis kebutuhan pasar dan sinkronisasi kebijakan pusat dan daerah, serta peningkatan koordinasi antarinstansi dalam pengelolaan tenaga kerja. Peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi faktor krusial dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan daya saing Indonesia. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan reformasi sistem pelatihan yang lebih efektif dan efisien. Salah satu aspek penting yang perlu mendapat perhatian adalah penyederhanaan birokrasi hukum dalam pengelolaan tenaga kerja.

Prosedur Kerja Sama dapat mempermudah dan mempercepat proses kerja sama antara lembaga pelatihan, dunia usaha, dan industri. Contohnya seperti menetapkan format standar dokumen kerja sama yang lebih sederhana dan efisien, menerapkan sistem elektronik untuk proses pengajuan, persetujuan, dan monitoring kerja sama, dan menyusun kerangka kerja kerja sama yang jelas dan terstruktur, termasuk mekanisme pembagian peran dan tanggung jawab. Prosedur Pengadaan dapat memperlancar proses pengadaan barang dan jasa untuk pelatihan tenaga kerja. Contohnya seperti menerapkan sistem pengadaan elektronik untuk meningkatkan transparansi dan efisiensi, Menetapkan standar spesifikasi barang dan jasa yang dibutuhkan untuk pelatihan, sehingga proses pengadaan lebih terarah dan efektif, Membangun sistem informasi yang terintegrasi untuk mengelola data pengadaan, sehingga proses pengadaan lebih terkontrol dan akuntabel. Pembentukan Program Pelatihan Berbasis Kebutuhan Pasar meningkatkan relevansi program pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja dengan melakukan riset secara berkala untuk memetakan kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor industri, Membangun kemitraan yang erat dengan dunia usaha untuk mendapatkan masukan dan informasi tentang kebutuhan tenaga kerja, dan menyusun kurikulum pelatihan yang fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan industri yang terus berkembang.³⁰

Sinkronisasi kebijakan antara pemerintah pusat dan daerah dapat memastikan keselarasan dalam pelaksanaan pelatihan melalui beberapa langkah, seperti pembentukan forum koordinasi yang melibatkan pihak pusat, daerah, serta pemangku kepentingan terkait; penetapan standar kurikulum pelatihan yang berlaku secara nasional namun tetap memungkinkan penyesuaian sesuai kebutuhan lokal; serta pengembangan sistem informasi yang terintegrasi untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program pelatihan di berbagai wilayah. Sementara itu, penguatan koordinasi antarinstansi dalam pengelolaan

²⁹ Carrissa, N. L. (2024, Februari). *Clausewitz dan konsep strategi: perang sebagai keberlanjutan politik*. *Jurnal Ilmu Strategi*. Diunduh dari https://www.researchgate.net/publication/377976545_Clausewitz_dan_Konsep_Strategi_Perang_Sebagai_Keblanjutan_Politik

³⁰ Nurlaili, T. F. H. B., Rahmatika, N., & Juliarti, V. (2024). *Model strategi pemasaran pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya*. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(4), 424-438. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i4.2826>

tenaga kerja dapat dilakukan dengan menetapkan mekanisme kerja sama yang jelas dan sistematis, termasuk pembagian tugas dan tanggung jawab yang terkoordinasi, pengembangan sistem informasi bersama guna mendukung pertukaran data dan informasi antarinstansi, serta penyelenggaraan forum diskusi dan koordinasi secara rutin untuk membahas berbagai isu terkait pengelolaan tenaga kerja.³¹

Strategi tersebut membawa dampak positif, antara lain mempercepat, mempermudah, dan meningkatkan efisiensi proses pelatihan, sehingga mampu mencetak lebih banyak tenaga kerja terampil yang siap terjun ke dunia kerja. Selain itu, program pelatihan menjadi lebih selaras dengan tuntutan pasar tenaga kerja, yang pada akhirnya mempermudah para lulusan dalam memperoleh pekerjaan. Penyederhanaan regulasi birokrasi dalam pengelolaan tenaga kerja juga menjadi langkah penting untuk mendorong peningkatan kualitas tenaga kerja di Indonesia. Dengan memperlancar proses kerja sama, pengadaan, serta pengembangan program pelatihan, dan memperkuat koordinasi antarinstansi, sistem pelatihan tenaga kerja di Indonesia diharapkan menjadi lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan industri.³²

1. Strategi Penyederhanaan Birokrasi Hukum dalam Pengelolaan Pelatihan Tenaga Kerja

Istilah "strategi" memiliki makna yang luas dan dapat diterapkan di berbagai sektor. Dalam konteks pengembangan UPT BLK Jember, strategi dimaknai sebagai serangkaian langkah terstruktur untuk mengatasi hambatan birokrasi dan meningkatkan efektivitas pelatihan tenaga kerja. Salah satu strategi kunci yang perlu diutamakan adalah penyederhanaan regulasi birokrasi, khususnya terkait prosedur kerja sama, proses pengadaan, dan perumusan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja. Strategi ini juga mencakup harmonisasi kebijakan antara pemerintah pusat dan daerah, serta penguatan koordinasi antarinstansi dalam pengelolaan tenaga kerja.

Penyederhanaan birokrasi di sektor publik dapat dibenarkan melalui pendekatan teori *Good Governance* dan *New Public Management* (NPM). *Good Governance* menyoroti pentingnya transparansi, efisiensi, partisipasi publik, dan akuntabilitas dalam praktik pemerintahan. Di sisi lain, NPM menekankan pada orientasi hasil, efisiensi, serta manajemen berbasis kinerja, sehingga mendukung terciptanya birokrasi yang lebih ringkas dan fleksibel. Pendekatan ini sangat tepat untuk diterapkan dalam pengelolaan pelatihan kerja, agar Balai Latihan Kerja (BLK) dapat merespons kebutuhan dan perubahan pasar tenaga kerja dengan lebih cepat dan tepat.³³

³¹ Lianto, B., Absari, D. T., Handani, F., Prijambodo, B., Aulia Aziiza, A., & Dharmajatri, K. O. F. (2022). *Pengembangan Sistem Informasi Terintegrasi UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur*. *Jurnal Bisnis Terapan*, 6(2), 141–149. <https://doi.org/10.24123/jbt.v6i2.5280>

³² Sandika, T. A., & Masrukhan, M. (2025). Efektifitas Digitalisasi Unit Usaha Pesantren Dalam Meningkatkan Ekonomi Santri Dan Pesantren (Studi Kasus Pada Ponpes Imam Syafi'i Brebes). *Jurnal Kreasi Ekonomi Nusantara*, 6(1).

³³ Yuliansa, D., Helandri, J., Sahary, A. N. A., Pusfitasari, Y., & Artika, H. (2024). Implementasi Prinsip Negara Hukum dalam Meningkatkan Good Governance di Indonesia. *Hutanasyah: Jurnal Hukum Tata Negara*, 3(1), 39–60. <https://doi.org/10.37092/hutanasyah.v3i1.888>

Dalam ranah regulasi, strategi ini selaras dengan ketentuan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 13 dan 14 yang menegaskan pentingnya peran lembaga pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Meski demikian, pelaksanaan pasal-pasal tersebut masih menghadapi hambatan birokrasi yang menghambat kelancaran kerja sama antar sektor dan antar wilayah.

Strategi ini juga didukung oleh Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi serta Pelatihan Ketenagakerjaan, yang menekankan pentingnya penguatan sistem pelatihan vokasional, peningkatan keterlibatan dunia usaha, serta harmonisasi kebijakan antara pemerintah pusat dan daerah. Peraturan tersebut menggarisbawahi perlunya kolaborasi yang solid antara pemerintah, sektor industri, dan lembaga pelatihan, serta menekankan bahwa sistem pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan industri atau bersifat *demand-driven*.

2. Strategi Implementasi untuk Optimalisasi Fungsi UPT BLK Jember

Untuk mengatasi tantangan birokrasi dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, UPT BLK Jember perlu mengadopsi berbagai strategi implementatif yang mengacu pada prinsip efisiensi, transparansi, dan fleksibilitas. Salah satu strategi utamanya adalah menyederhanakan prosedur kerja sama. Langkah ini dapat dilakukan dengan menetapkan format dokumen kerja sama yang seragam dan mudah diakses, mengoptimalkan digitalisasi dalam proses pengajuan dan pemantauan kerja sama, serta merancang kerangka kerja yang secara jelas menguraikan pembagian tugas antara UPT BLK dan mitra industri. Strategi ini mencerminkan prinsip efisiensi dalam pendekatan *New Public Management* dan prinsip transparansi sebagaimana yang ditekankan dalam konsep *Good Governance*.³⁴

Selain itu, penyederhanaan dalam proses pengadaan juga merupakan faktor krusial untuk meningkatkan efisiensi pelaksanaan pelatihan. Penggunaan sistem pengadaan secara elektronik (*e-procurement*) dapat mempercepat alur pengadaan sekaligus mengurangi risiko penyimpangan. Penetapan spesifikasi barang dan jasa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, serta pengintegrasian data pengadaan ke dalam sistem informasi yang tertata dengan baik, akan menjadikan proses ini lebih terstruktur, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Upaya ini sejalan dengan ketentuan dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Strategi berikutnya adalah merancang program pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja. UPT BLK Jember perlu secara berkala melakukan kajian terhadap perkembangan pasar tenaga kerja dan tren industri untuk mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan. Di samping itu, membangun kemitraan yang kuat dengan dunia usaha dan industri (DUDI) menjadi hal penting agar pelatihan yang dilaksanakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan

³⁴ Ahmad, J. (2012). *Perjalanan Old Public Administration (OPA), New Public Management (NPM), New Public Service (NPS) Menuju Manajemen Publik Kelas Dunia*. PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan, 1(1), 1–25. Retrieved from <https://jurnal.umsrappang.ac.id/praja/article/view/155>

nyata di lapangan. Kurikulum yang dikembangkan harus mampu menyesuaikan diri dengan cepat, bersifat fleksibel, serta responsif terhadap perubahan dinamis di dunia kerja.

Untuk memastikan keselarasan program pelatihan, diperlukan harmonisasi kebijakan antara pemerintah pusat dan daerah. Pendekatan ini menekankan pentingnya pembentukan forum koordinasi lintas wilayah yang melibatkan berbagai pihak, termasuk pemerintah pusat, pemerintah daerah, serta dunia industri. Kurikulum pelatihan sebaiknya ditetapkan dengan standar nasional, namun tetap memberikan fleksibilitas bagi pemerintah daerah untuk menyesuaikannya dengan karakteristik dan potensi lokal. Selain itu, pengembangan sistem informasi pelatihan yang terintegrasi juga menjadi hal penting guna memudahkan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan di seluruh wilayah secara lebih efektif. Strategi ini sejalan dengan kebijakan yang tercantum dalam Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi serta Pelatihan Ketenagakerjaan.

Strategi terakhir yang harus dijalankan adalah memperkuat koordinasi antarinstansi. Kerja sama yang sinergis dan terorganisir antara Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja di tingkat daerah, Dinas Pendidikan, serta sektor industri perlu ditingkatkan secara sistematis. Hal ini bisa dicapai dengan menetapkan mekanisme koordinasi yang jelas, mengembangkan sistem informasi terpadu untuk mempermudah pertukaran data, serta mengadakan forum komunikasi dan evaluasi secara berkala untuk membahas isu-isu penting terkait pengelolaan tenaga kerja.³⁵

Pelaksanaan strategi-strategi tersebut diharapkan menghasilkan dampak positif yang signifikan. Pertama, proses pelatihan tenaga kerja menjadi lebih cepat, mudah, dan efisien berkat berkurangnya hambatan administratif. Kedua, keterlibatan aktif dunia usaha dalam perancangan dan pelaksanaan pelatihan akan meningkatkan kesesuaian program dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga lulusan UPT BLK lebih siap untuk diserap oleh industri. Ketiga, birokrasi yang lebih ramping dan responsif akan meningkatkan kinerja UPT BLK sebagai pusat pengembangan kompetensi tenaga kerja yang strategis. Dengan demikian, UPT BLK Jember tidak hanya menjadi pelengkap program-program pusat seperti Prakerja, tetapi juga mampu mengambil peran utama dalam ekosistem pelatihan vokasi nasional serta berkontribusi secara berkelanjutan terhadap pembangunan ekonomi lokal dan nasional.

Conclusion

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dipaparkan bahwa kendala utama yang saat ini dihadapi oleh UPT BLK Jember adalah minimnya insentif hukum dan fiskal serta terbatasnya kewenangan UPT BLK Jember merupakan hambatan signifikan dalam pengembangan kualitas tenaga kerja di Indonesia. Hal ini berpengaruh langsung terhadap kemampuan UPT BLK dalam menjalin kerja

³⁵ Dewi, Y. (2024). *Strategi Pengawasan Lembaga Pemerintah di Kota Banda Aceh Berbasis Prevention Controlling Hybrid System*. *Kybernology: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Administrasi Publik*, 2(2), 379–417. Retrieved from <https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kybernology/article/view/137>

sama dengan dunia usaha, pengelolaan anggaran, dan pengembangan program pelatihan yang inovatif. Penyederhanaan birokrasi hukum dan penguatan koordinasi antarinstansi menjadi langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelatihan tenaga kerja. Dengan mengadopsi prosedur kerja sama dan pengadaan yang lebih sederhana, serta membangun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar, UPT BLK dapat berkontribusi lebih besar dalam menciptakan tenaga kerja yang terampil dan siap pakai.

Suggestion

Diperlukan upaya lebih lanjut untuk Pemerintah perlu meningkatkan insentif hukum dan fiskal, Penyederhanaan regulasi dan prosedur, Diperlukan riset pasar yang lebih intensif, Forum koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah dan Peningkatan kapasitas tenaga pengajar dan pengembangan infrastruktur. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan UPT BLK Jember dapat lebih efektif dalam menjalankan fungsinya dan berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia.

References

*Book

- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:PT.Renika Cipta.
- Rothaermel, F. T. (2021). *Strategic management: Concepts and cases* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
https://www.mheducation.com/highered/product/Strategic-Management-Rothaermel.html?utm_source=

*Journal/Disertasi/Thesis/ Paper /Bulletin

- Ahmad, J. (2012). *Perjalanan Old Public Administration (OPA), New Public Management (NPM), New Public Service (NPS) Menuju Manajemen Publik Kelas Dunia*. PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan, 1(1). Retrieved from <https://jurnal.umsrappang.ac.id/praja/article/view/155>
- Atmadjaja, Y. V. I., Yulindari, N. K., & Utami, K. R. (2023). *Evaluasi Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Tenaga Outsourcing di Untag Banyuwangi dari Perspektif Transaction Cost Economics*. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(1). <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v11i1.59999>
- Aini, Y. N., & Purba, Y. A. (2022). Analisis penyerapan tenaga kerja dan program link & match pada lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK) program kelautan & perikanan. *Jurnal Kebijakan Sosial Ekonomi Kelautan Dan Perikanan*, 12(1). https://ejournal-balitbang.kkp.go.id/index.php/jkse/issue/view/868/showToc?utm_source=
- Ayu, A. P., & Dalimunthe, N. (2023). *Pengaruh perubahan teknologi terhadap regulasi hukum ketenagakerjaan*. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(2). <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i2.901>

- Al Hazmi, R. A. (2024). *Kerjasama pemerintah dengan badan usaha: Harapan baru pembangunan infrastruktur di Indonesia*. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 4(6). <https://doi.org/10.54957/jolas.v4i6.1010>
- Bangga, A. (2022). *Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja dan Implikasinya terhadap Ketahanan Pribadi Siswa (Studi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Serang, Kota Serang, Provinsi Banten)*. *Jurnal Ketahanan Nasional*, 28(3). <https://doi.org/10.22146/jkn.76540>
- Basra, Jumase, & Nurpadillah, N. (2023). *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Kecakapan Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja*. *Journal of Education Sciences: Fondation & Application*, 2(2). <https://doi.org/10.56959/jesfa.v2i2.68>
- Carrissa, N. L. (2024, Februari). *Clausewitz dan konsep strategi: perang sebagai keberlanjutan politik*. *Jurnal Ilmu Strategi*. Diunduh dari https://www.researchgate.net/publication/377976545_Clausewitz_dan_Konsep_Strategi_Perang_Sebagai_Keberlanjutan_Politik
- Dalimunthe, F. I. (2023). *Implementation of entrepreneurship as a product-based learning device in vocational education (case study in hospitality department of Medan Tourism Polytechnic)*. *Jurnal Akademi Pariwisata Medan*, 11(1). <https://doi.org/10.36983/japm.viii.450>
- Dewi, Y. (2024). *Strategi Pengawasan Lembaga Pemerintah di Kota Banda Aceh Berbasis Prevention Controlling Hybrid System*. *Kybernology: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Administrasi Publik*, 2(2). Retrieved from <https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kybernology/article/view/137>
- Dinata, I. P. H. B., Bhuana, B. C., Badruzzuhad, M. T., & Firmansyah, A. (2023). *Akselerasi transisi energi di sektor ketenagalistrikan melalui redesain insentif perpajakan*. *Juara: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(2). https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juara/article/view/6941?utm_source=
- Djano, R. H., Suryani, E. I., & Rahmaini, P. (2024). *Implementasi Kebijakan Identitas Kependudukan Digital (Ikd) Dalam Penerbitan Administrasi Kependudukan Digital Di Kecamatan Bumi Waras Kota Bandar Lampung*. *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 9(2).
- Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). *Akses penyandang disabilitas terhadap pekerjaan: Kajian literatur*. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1), Article 28. <https://doi.org/10.7454/jpm.v3i1.1027>
- Harahap, T. R., & Nawawi, Z. M. (2022). *Pelayanan Permasalahan dan Penempatan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Medan*. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.59086/jam.vii.2>
- Hardiyanti, M., & Aminah, A. (2019). *Tinjauan yuridis terhadap prinsip pemberdayaan masyarakat dan pembangunan berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya hutan di Pulau Jawa*. *Bina Hukum Lingkungan*, 4(1). <https://doi.org/10.24970/bhl.v4i1.92>

- Lianto, B., Absari, D. T., Handani, F., Prijambodo, B., Aulia Aziiza, A., & Dharmajatri, K. O. F. (2022). *Pengembangan Sistem Informasi Terintegrasi UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur*. *Jurnal Bisnis Terapan*, 6(2). <https://doi.org/10.24123/jbt.v6i2.5280>
- Marlin, W., & Hukom, A. (2021). *Pengaruh kemandirian dan desentralisasi fiskal terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Tengah*. *Jurnal Ekonomi Integra*, 9(2). Diakses dari <https://journal.stieip.ac.id/index.php/iga/article/view/236/pdf>
- Makhfudz, M. (2012). *Kontroversi Pelaksanaan Otonomi Daerah*. *ADIL: Jurnal Hukum*, 3(2). <https://doi.org/10.33476/ajl.v3i2.62>
- Mahadiansar, M., Ikhsan, K., Sentanu, I. G. E. P. S., & Aspariyana, A. (2020). *Paradigma pengembangan model pembangunan nasional di Indonesia*. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(1). <https://doi.org/10.31113/jia.v17i1.550>
- Narsa, I. M. (2021). *What is strategy?* *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 6(1). <https://doi.org/10.21831/jpai.v6i1.1788>
- Nuraeni, Y., Yuliasuti, A., Nasution, F. A. P., Muharam, A. S., & Iqbal, F. (2022). *Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas dalam Menyediakan Tenaga Kerja pada Dunia Usaha dan Industri*. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1). <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.124>
- Najoan, B., Kawengian, D. D. V., & Harilama, S. H. (2017). *Peranan komunikasi tokoh masyarakat dalam meminimalisir kesenjangan sosial di Kelurahan Mampang, Kota Depok, Jawa Barat*. *Acta Diurna Komunikasi*, 6(3). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/17375>
- Nurlaili, T. F. H. B., Rahmatika, N., & Juliarti, V. (2024). *Model strategi pemasaran pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya*. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(4). <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i4.2826>
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., & William, W. (2019). *Pengaruh Insentif dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia*. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1).
- Rohmah, J., Jannah, W., Aryawati, N. U., & Wahyunintyas, S. P. (2025). *Peran Pembangunan Ekonomi dalam Membentuk Sumber Daya Manusia yang Unggul di Indonesia*. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 2(3). <https://doi.org/10.61722/jinu.v2i3.4403>
- Rasidi, A. (2024). *Perlindungan Hukum yang Dapat Dilakukan Oleh Rakyat Jika Tidak Membayar Program Pensiun Tambahan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan*. *Journal Of Normative Legal Research*, 1(1).
- Sandika, T. A., & Masrukhan, M. (2025). *Efektifitas Digitalisasi Unit Usaha Pesantren Dalam Meningkatkan Ekonomi Santri Dan Pesantren (Studi*

- Kasus Pada Ponpes Imam Syafi'i Brebes). *Jurnal Kreasi Ekonomi Nusantara*, 6(1).
- Sugianto, F. S. (2014). *Efisiensi ekonomi sebagai remedy hukum*. Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum, 8(1). <https://doi.org/10.24246/jrh.2014.v8.i1.p61-72>
- Suwandi, A., Daulay, N., Imnur, R. H. I., Lubis, S. P. Z. L., Siregar, S. N. S., Pranata, S., & Wulandari, S. (2022). *Peranan dan Kendala Pengembangan Agroindustri di Indonesia*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(10). <https://doi.org/10.47492/jip.v2i10.1312>
- Wijayatika, I., & Malik, A. (2022). *Pengelolaan Pembelajaran Soft Skill di UPT BLK Kabupaten Rembang*. *Lifelong Education Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.59935/lej.v2i1.41>
- Yuliansa, D., Helandri, J., Sahary, A. N. A., Pusfitasari, Y., & Artika, H. (2024). *Implementasi Prinsip Negara Hukum dalam Meningkatkan Good Governance di Indonesia*. *Hutanasyah: Jurnal Hukum Tata Negara*, 3(1). <https://doi.org/10.37092/hutanasyah.v3i1.888>