

Analisis Employability Skills dan Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di UPT BLK Jember

Muzayyin^{1*}, M. Alif Zuhdin Al Izzah², Izza Nurul Hidayati³

¹Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

alifzuhdinalizzah@gmail.com, izzanurulh15@gmail.com

Abstrak

Kesiapan kerja tidak lagi cukup dibangun melalui kompetensi teknis semata, melainkan memerlukan employability skills yang mendukung individu beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang terus berubah. Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana proses pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember membentuk employability skills dan kesiapan kerja peserta yang sedang mengikuti pelatihan, menggunakan kerangka CareerEDGE (Dacre Pool & Sewell, 2007). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi terhadap 12 informan yang dipilih secara purposive, terdiri dari 10 peserta pelatihan dari lima kejuruan, satu instruktur, dan satu Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi. Data dianalisis secara tematik dan diperkuat melalui triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan lima temuan utama: kesiapan kerja dibangun melalui kombinasi kompetensi teknis dan employability skills dasar; adaptabilitas dan self-management menjadi modal penting; orientasi karier dan self-efficacy peserta bervariasi antarindividu; sertifikasi kompetensi berfungsi sebagai legitimasi formal; serta dukungan institusional kuat pada kualitas pengajaran namun terbatas pada sarana dan jejaring industri. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesiapan kerja peserta bersifat parsial dan inkremental, bukan kondisi akhir yang telah dicapai sepenuhnya.

Kata Kunci: employability skills, kesiapan kerja, CareerEDGE, pelatihan vokasi, Balai Latihan Kerja

PENDAHULUAN

Tuntutan dunia kerja saat ini tidak lagi cukup dipenuhi dengan keterampilan teknis semata. Tenaga kerja dituntut mampu beradaptasi, berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, serta memecahkan masalah di tengah perubahan lingkungan kerja yang terus bergerak (Overtoom, 2000; Yorke & Knight, 2007). Employability skills seperangkat keterampilan yang bersifat transferable dan mendukung individu untuk memasuki, menjalankan, mempertahankan, dan berkembang dalam dunia kerja kini menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kesiapan kerja (work readiness) generasi pekerja masa depan (Robinson, 2000; Makki et al., 2015). Di Indonesia, tingkat pengangguran terbuka lulusan pendidikan kejuruan tercatat masih tinggi dibanding jenjang pendidikan lain, mengindikasikan adanya kesenjangan antara keterampilan lulusan dan kebutuhan industri (Yulianti, Wolor, & Adha, 2023). Kesenjangan ini menjadi tantangan pula bagi lembaga pelatihan kerja nonformal seperti Balai Latihan Kerja (BLK), salah satu pemasok tenaga kerja terampil siap kerja di Indonesia. Solusi yang ditawarkan penelitian ini adalah memahami secara mendalam bagaimana proses pelatihan di BLK secara aktual membentuk employability skills dan kesiapan kerja peserta, sehingga temuan dapat menjadi masukan konkret bagi perbaikan desain program pelatihan.

Sejumlah penelitian terkait memperkuat urgensi kajian ini. Yulianti, Wolor, dan Adha (2023) melalui pendekatan kuantitatif (SEM-PLS) pada siswa SMK menemukan bahwa pengalaman praktik kerja industri dan kompetensi kejuruan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, baik langsung maupun melalui mediasi employability skills. Amirullah, Aswar, dan Rahayu (2025) mengukur level employability skills siswa SMK dari aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik secara deskriptif-kuantitatif, menemukan capaian yang secara umum masih berada pada kategori cukup mampu belum optimal, terutama pada aspek kognitif. Winda, Yuliharsi, dan Lukito (2022), pada konteks BLK Padang, menemukan bahwa digital skills, industry 4.0 skill-sets, dan kompetensi instruktur berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja peserta, dengan kompetensi instruktur turut memperkuat pengaruh dua variabel lainnya. Isbah, Kustiningsih, Wibawanto, Artosa, Kailani, dan Zamjani (2023) mengkaji strategi peningkatan employability lulusan pendidikan tinggi di Indonesia, sementara Mahajan, Gupta, dan Misra (2022) mengembangkan kerangka employability skills melalui pendekatan tripartit yang melibatkan perspektif akademisi, pemberi kerja, dan pembuat kebijakan.

Kelima penelitian tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa employability skills merupakan penghubung penting antara kompetensi/pengalaman dan kesiapan kerja. Namun demikian, seluruhnya menggunakan pendekatan kuantitatif atau deskriptif yang mengukur hasil akhir pada satu titik waktu, sehingga belum menjelaskan bagaimana proses pembentukan employability skills berlangsung secara dinamis selama pelatihan aktif berjalan. Penelitian pada konteks BLK lembaga pelatihan vokasi

nonformal dengan durasi jauh lebih singkat dibanding pendidikan formal dan peserta berlatar belakang lebih heterogen juga masih sangat terbatas dibanding penelitian pada jenjang SMK dan perguruan tinggi. Kesenjangan (gap) inilah yang menjadi dasar penelitian ini: memahami proses, bukan sekadar hasil akhir, dengan pendekatan kualitatif pada konteks BLK yang jarang diteliti.

Penelitian ini menggunakan kerangka CareerEDGE (Dacre Pool & Sewell, 2007) sebagai lensa analisis, yang menjelaskan employability melalui lima komponen Career Development Learning, Experience, Degree Subject Knowledge/Understanding and Skills, Generic Skills, dan Emotional Intelligence — yang diperkuat proses Reflection and Evaluation sehingga menghasilkan Self-Efficacy, Self-Confidence, dan Self-Esteem. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis proses pembentukan employability skills dan kesiapan kerja peserta pelatihan UPT BLK Jember selama mengikuti pelatihan, mencakup kompetensi teknis, keterampilan generik, adaptabilitas, orientasi karier, sertifikasi, serta dukungan institusional yang memengaruhinya.

METODE

Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, dilaksanakan melalui empat tahap. Pertama, tahap persiapan, meliputi penyusunan pedoman wawancara semi-terstruktur dan penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria peserta aktif yang telah menjalani sebagian besar durasi pelatihan. Kedua, tahap pengumpulan data, dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur kepada seluruh informan, observasi terhadap aktivitas praktik peserta di masing-masing kejuruan, dan dokumentasi berupa data kelembagaan BLK Jember termasuk hasil Training Needs Analysis (TNA) dan mekanisme uji kompetensi berbasis BNSP. Ketiga, tahap analisis data, dilakukan secara tematik mengikuti tahapan familiarisasi data, pengodean (coding) awal, pengelompokan kode ke dalam indikator, penyusunan indikator menjadi tema besar, hingga peninjauan ulang tema terhadap keseluruhan data menghasilkan 22 indikator yang dikelompokkan ke dalam lima tema utama. Keempat, tahap verifikasi keabsahan data, dilakukan melalui triangulasi sumber (membandingkan informasi antara peserta, instruktur, dan Kepala Seksi pada tema yang beririsan) dan triangulasi metode (membandingkan hasil wawancara dengan observasi dan dokumentasi).

Informan dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember, Jl. Basuki Rahmat No. 203, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur, pada bulan Juli – Agustus tahun 2026. Objek penelitian adalah peserta yang sedang mengikuti pelatihan (bukan alumni). Informan penelitian berjumlah 12 orang, terdiri dari 10 peserta pelatihan dari lima kejuruan, satu instruktur, dan satu Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Kejuruan	Jumlah Peserta	Kode Informan
Pengoperasian Mesin Milling CNC	2 peserta	P1, P2
Juru Gambar Bangunan Gedung	2 peserta	P3, P4
Menjahit Pakaian Wanita Dewasa	2 peserta	P5, P6
Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Injeksi	2 peserta	P7, P8
Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana	2 peserta	P9, P10
Instruktur Menjahit	1 orang	I1
Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi	1 orang	KS

Tabel 1. Profil Informan Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengungkap lima temuan utama yang saling berkaitan dalam membentuk kesiapan kerja peserta pelatihan UPT BLK Jember, diuraikan sebagai berikut.

Kompetensi Teknis dan Employability Skills Dasar

Seluruh sepuluh peserta menunjukkan penguasaan kompetensi teknis sesuai kejuruan masing-masing, dibangun melalui pengalaman praktik berulang dan interaksi sosial, bukan transfer pengetahuan satu arah. Pengalaman praktik langsung (hands-on experience) terbukti sentral di seluruh kejuruan salah satu peserta kelistrikan menyatakan “kemampuan hands-on experience cukup meningkat pada saat pelatihan”, dikonfirmasi instruktur Menjahit bahwa “pengalaman tidak bisa dibeli”. Kerja sama/teamwork juga terbukti kuat, baik melalui praktik berkelompok (Otomotif) maupun peer-learning pada kejuruan lain.

Problem solving terbentuk melalui pola trial-and-error dan koreksi mandiri di seluruh kejuruan. Sebagai catatan minor, kreativitas/inisiatif di luar SOP masih terbukti lemah, hanya bersumber tunggal pada satu peserta. Pola ini selaras dengan komponen Degree/Subject Knowledge, Understanding and Skills serta Generic Skills dalam CareerEDGE Dacre Pool dan Sewell (2007) menegaskan penguasaan bidang tetap sentral, namun “these alone are unlikely to secure a graduate occupations in which they can be satisfied and successful”. Temuan ini sejalan dengan Yulianti, Wolor, dan Adha (2023) yang mengaitkan pengalaman praktik kerja dengan penguatan kesiapan kerja melalui employability skills, meski penelitian tersebut kuantitatif sedangkan penelitian ini menangkap proses pembentukannya secara kualitatif.

Adaptabilitas, Self-Management, dan Sikap Kerja

Adaptabilitas terbukti melalui pola perpindahan lintas latar belakang peserta ke bidang kejuruan yang baru, disertai penguatan manajemen waktu dan kedisiplinan belajar yang lebih terstruktur. Temuan kritis penting muncul dari hasil TNA yang diungkap instruktur Menjahit, berupa keluhan industri terkait ekspektasi gaji instan lulusan baru: “mereka sebenarnya baru selesai lulus, terus tiba-tiba kerja. sudah pengennya gajinya banyak, apalagi Gen Z”. Kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) baru bersumber tunggal pada satu peserta kelistrikan sehingga tidak dapat digeneralisasi ke seluruh kejuruan. Adaptabilitas dan self-management ini berkaitan dengan komponen Emotional Intelligence dalam CareerEDGE, yang oleh Goleman (1998, dikutip dalam Dacre Pool & Sewell, 2007) didefinisikan sebagai kapasitas mengenali perasaan diri dan orang lain serta mengelola emosi dengan baik. Temuan mengenai kesenjangan ekspektasi gaji tidak memiliki padanan langsung dalam CareerEDGE karena model tersebut berfokus pada kapasitas individu, bukan benturan ekspektasi struktural pasar kerja sejalan dengan penekanan Winda, Yuliharsi, dan Lukito (2022) pada kesiapan tenaga kerja Indonesia menghadapi dunia kerja masa depan.

Orientasi Karier dan Self-Efficacy

Ekspektasi karier peserta terbagi antara orientasi bekerja di industri dan wirausaha mandiri, dengan pemahaman kebutuhan pasar kerja yang cukup baik. Self-efficacy peserta terbukti kuat namun bervariasi antarindividu sebagian peserta menyatakan sangat yakin, namun satu peserta menjahit menunjukkan ambivalensi sebagai negative case penting: “setengah ragu, setengah yakin... masih belum punya skill”, dikonfirmasi tidak langsung oleh instruktur yang menyebut variasi serupa pada peserta lain di kelasnya. Bagian ini berhubungan langsung dengan komponen Self-Efficacy dan Self-Confidence CareerEDGE Bandura (1995, dikutip dalam Dacre Pool & Sewell, 2007) mendefinisikan self-efficacy sebagai keyakinan atas kemampuan diri mengelola situasi yang dihadapi, dengan mastery experiences sebagai sumber paling efektif membentuknya. Variasi self-efficacy antarpeserta menjadi bukti kuat bahwa kesiapan kerja bersifat parsial dan tidak seragam, bahkan pada peserta yang menjalani proses pelatihan yang sama.

Sertifikasi Kompetensi sebagai Legitimasi

Nilai tambah sertifikasi kompetensi terbukti sangat kuat dan konsisten lintas seluruh sumber informan peserta menyebut sertifikat sebagai “personal branding” dan hal utama yang dilihat perusahaan. Kepala Seksi memberikan perbedaan penting antara sertifikat pelatihan (“terlatih”) dan sertifikat Uji Kompetensi BNSP (“teruji”). Sertifikasi tidak memiliki padanan komponen langsung dalam CareerEDGE, yang dikembangkan pada konteks pendidikan tinggi dengan legitimasi berupa gelar akademik. Dalam konteks penelitian ini, sertifikasi paling tepat dipahami sebagai fungsi analog kualifikasi formal sekaligus jembatan menuju Self-Confidence memberi bukti eksternal yang memperkuat keyakinan diri peserta menghadapi rekrutmen, sekaligus berfungsi sebagai sinyal (signaling) kompetensi kepada pasar kerja yang melengkapi employability skills pada dua temuan sebelumnya.

Dukungan Institusional

Kualitas instruktur dan metode pembelajaran dipersepsikan sangat baik dan konsisten di seluruh kejuruan instruktur dinilai friendly, humble, dan membimbing dari dasar. Namun demikian, sarana dan prasarana pelatihan menunjukkan negative case eksplisit pada kejuruan Menjahit, di mana mesin yang digunakan merupakan “keluaran yang sangat lama, pengadaan tahun 2000-an”, terkendala kebijakan anggaran rutin. Kemitraan industri dan layanan penempatan kerja terbukti ada namun belum optimal aksesnya forum penghubung kerja bersifat menawarkan, bukan menjamin penempatan. Temuan ini sebagian besar berada di luar cakupan CareerEDGE yang berfokus pada atribut individu, bukan kapasitas kelembagaan penyedia pelatihan, sehingga dibahas sebagai temuan kontekstual-institusional yang melengkapi fokus individual pada penelitian Yulianti dkk. (2023) dan Amirullah, Aswar, dan Rahayu (2025) dengan dimensi struktural yang jarang menjadi fokus utama penelitian employability berbasis individu.

Sintesis

Kelima temuan tersebut membentuk satu rangkaian yang saling berkaitan: kompetensi dan employability skills dasar memberi peserta kemampuan menghadapi pekerjaan sesuai kejuruan; kemampuan ini diperkuat sikap adaptif dan self-management, meski diwarnai catatan kritis mengenai kesenjangan ekspektasi kerja generasi muda; orientasi karier yang jelas memberi arah, namun keyakinan diri untuk mengeksekusinya terbukti bervariasi antarindividu; sertifikasi berfungsi sebagai legitimasi formal yang menjembatani kompetensi internal dengan pengakuan eksternal; dan seluruh proses ini berlangsung dalam ekosistem yang dibentuk dukungan institusional kuat pada kualitas pengajaran, namun masih terbatas pada sarana dan pemerataan akses jejaring industri. Penelitian ini turut mencatat keterbatasan metodologis secara eksplisit: instruktur yang menjadi informan hanya berasal dari kejuruan Menjahit, sehingga temuan yang bersinggungan dengan peran instruktur pada empat kejuruan lain hanya bertumpu

pada perspektif peserta dan Kepala Seksi; beberapa indikator memiliki bukti yang sangat kuat dan lintas-sumber, sementara indikator lain hanya didukung bukti terbatas dan tidak dibesar-besarkan melampaui apa yang ditunjukkan data; serta durasi pelatihan yang relatif singkat turut membatasi kedalaman observasi terhadap aspek yang membutuhkan waktu lebih panjang untuk teramati.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana proses pelatihan di UPT BLK Jember membentuk employability skills dan kesiapan kerja peserta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses tersebut berlangsung melalui rangkaian yang saling berkaitan: kompetensi teknis dan employability skills dasar terbentuk kuat melalui pengalaman praktik berulang; adaptabilitas dan self-management menjadi modal penting menghadapi tuntutan kerja meski diwarnai kesenjangan ekspektasi gaji lulusan baru terhadap realitas industri; orientasi karier peserta sudah terbentuk dengan arah yang jelas, namun self-efficacy peserta terbukti bervariasi antarindividu; sertifikasi kompetensi berfungsi sebagai legitimasi formal yang menjembatani kompetensi internal dengan pengakuan eksternal dunia kerja; dan dukungan institusional BLK Jember kuat pada kualitas instruktur, tetapi masih terbatas pada sarana pelatihan dan pemerataan akses jejaring industri. Dengan demikian, kesiapan kerja peserta pelatihan UPT BLK Jember tidak dapat disimpulkan sebagai kondisi absolut yang telah dicapai sepenuhnya, melainkan bersifat parsial dan inkremental sebuah proses yang terus berkembang seiring pengalaman, refleksi, dan penguatan keyakinan diri peserta.

Berdasarkan temuan tersebut, UPT BLK Jember disarankan memperkuat ruang latihan problem solving mandiri tingkat lanjut dan kreativitas di luar SOP, mensosialisasikan kesadaran K3 secara merata di seluruh kejuruan, mempertimbangkan pembaruan sarana pelatihan pada kejuruan Menjahit sesuai kapasitas anggaran, serta memperkuat mekanisme kemitraan industri agar forum penghubung kerja tidak hanya bersifat menawarkan, tetapi juga meningkatkan peluang penempatan kerja peserta. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan informan instruktur pada seluruh kejuruan untuk memperkuat triangulasi yang pada penelitian ini masih terbatas pada instruktur Menjahit, mengembangkan instrumen kuantitatif berbasis temuan kualitatif ini untuk menguji keberlakuannya pada populasi BLK yang lebih luas, serta melakukan penelitian longitudinal yang menelusuri peserta pascapelatihan untuk melihat sejauh mana kesiapan kerja yang terbentuk benar-benar termanifestasi dalam keberhasilan memasuki dunia kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada UPT Balai Latihan Kerja Jember, khususnya Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi, instruktur, serta seluruh peserta pelatihan yang telah bersedia menjadi informan dan mendukung pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, M., Aswar, & Rahayu, H. (2025). Tingkat employability skills siswa di sekolah menengah kejuruan ditinjau dari aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. *Indonesian Journal of School Counseling: Theory, Application and Development*, 5(1), 32–39. <https://doi.org/10.26858/ijosc.v5i1.71896>
- Anindya, F., Marsofiyati., & Adha, M. A. (2023). The influence of work field practices, self-efficacy, and family environment on the work readiness of students. *Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues*, 2(3), 769–783. <https://doi.org/10.55047/marginal.v2i3.717> (*)
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Isbah, M. F., Kustiningsih, W., Wibawanto, G. R., Artosa, O. A., Kailani, N., & Zamjani, I. (2023). Strategies to enhance the employability of higher education graduates in Indonesia: A way forward. *Society*, 11(2), 398–414. (*)
- Mahajan, R., Gupta, P., & Misra, R. (2022). Employability skills framework: A tripartite approach. *Education + Training*, 64(3), 360–379. (*)
- Makki, B. I., Salleh, R., Memon, A., & Harun, H. (2015). The relationship between work readiness skills, career self-efficacy and career exploration among engineering graduates: A proposed framework. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 10(9), 1007–1011.
- Ogbeide, G. C. A. (2006). Employability skills and students' self perceived competence for careers in the hospitality industry (Doctoral dissertation, unpublished). University of Missouri.
- Overtom, C. (2000). Employability skills: An update. ERIC Digest No. 220. Center on Education and Training for Employment.
- Robinson, J. P. (2000). What are employability skills? Alabama Cooperative Extension System.

- Winda, R. G., Yuliharsi, & Lukito, H. (2022). The readiness of Indonesian workers on facing the future world of work. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 2004–2011.
- Yorke, M., & Knight, P. (2007). Employability in higher education. *EUA Bologna Handbook: Making Bologna Work*, 4-1.
- Yulianti, D., Wolor, C. W., & Adha, M. A. (2023). Does industrial work practice experience and vocational competence strengthen work readiness through employability skills? *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi*, 4(2), 233–245.