PERAN DISNAKERTRANS CIREBON DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN MELALUI PROGRAM PELATIHAN KERJA BERBASIS KOMPETENSI

Anwar Adittia[1], Meyta Ghina Sevtiyan [2], Faris Ilham Arif Darmawan [3], Yopi Nisa Febianti[4*]
[1,2,3,4] Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia
Email: [1]anwaradittia2908@gmail.com, [2]meytasevtiyan05@gmail.com, [3]farisilham6@gmail.com, [4*]taniabekker@yahoo.com
**corresponding author*

Abstrak

Pengangguran masih menjadi permasalahan ketenagakerjaan yang krusial di tingkat daerah, termasuk di Kabupaten Cirebon. Tingginya angka pengangguran menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan industri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Balai Pelatihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cirebon dalam mengurangi pengangguran melalui program pelatihan kerja berbasis kompetensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif-analitis. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari laporan resmi pemerintah, publikasi statistik ketenagakerjaan, peraturan perundang-undangan, serta literatur ilmiah yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dan studi pustaka, sedangkan analisis data dilakukan secara kualitatif komparatif dengan menerapkan triangulasi sumber untuk menjaga keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BLK memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan potensi ekonomi lokal. Program pelatihan yang dilengkapi dengan sertifikasi kompetensi mampu meningkatkan kesiapan kerja dan daya saing peserta, baik untuk memasuki dunia kerja maupun berwirausaha mandiri.

Kata kunci: *pengangguran; pelatihan kerja; kompetensi; ketenagakerjaan*

Abstract

Unemployment remains a crucial labour issue at the regional level, including in Cirebon Regency. The high unemployment rate indicates a mismatch between the skills of the workforce and the needs of the business world and industry. This study aims to analyse the role of the Cirebon Regency Manpower and Transmigration Office's (BLK) of the Cirebon Regency Labour and Transmigration Office in reducing unemployment through competency-based job training programmes. This study employs a qualitative approach with a descriptive-analytical research design. The data used is secondary data obtained from official government reports, employment statistics publications, regulations and laws, as well as relevant scientific literature. Data collection techniques were carried out through documentation studies and literature studies, while data analysis was carried out using comparative qualitative analysis by applying triangulation to ensure data validity. The results of the study indicate that BLK plays a strategic role in improving the quality of human resources through competency-based job training that is relevant to the needs of the labour market and local economic potential. Training programmes equipped with competency certification are able to improve the job readiness and competitiveness of participants, both for entering the workforce and for independent entrepreneurship.

Keywords*: unemployment; job training; competency; employment*

PENDAHULUAN

Pengangguran masih menjadi salah satu permasalahan utama dalam pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya di tingkat daerah. Tingginya angka pengangguran menunjukkan belum optimalnya keterkaitan antara ketersediaan tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan industri. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada rendahnya

kesejahteraan masyarakat, tetapi juga berimplikasi pada lambatnya pertumbuhan ekonomi daerah. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan keterampilan kerja menjadi salah satu strategi penting yang ditempuh pemerintah untuk menekan angka pengangguran dan meningkatkan daya saing tenaga kerja (Wijaya & Suprapto, 2025).

Salah satu upaya konkret pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan adalah penyelenggaraan pelatihan kerja melalui Balai Pelatihan Kerja (BLK) yang berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans). BLK berfungsi sebagai lembaga pelatihan vokasional yang bertujuan membekali pencari kerja dengan keterampilan teknis dan nonteknis agar siap memasuki dunia kerja. Keberadaan BLK diharapkan mampu menjembatani kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja, terutama bagi masyarakat yang belum memiliki keterampilan kerja yang memadai (Jaelani & Sutono, 2023).

Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh BLK umumnya menggunakan pendekatan pelatihan berbasis kompetensi, yaitu pelatihan yang menekankan pada penguasaan kemampuan kerja sesuai dengan standar yang dibutuhkan oleh industri. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada aspek pengetahuan, tetapi juga pada keterampilan praktis dan sikap kerja peserta pelatihan. Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi di BLK terbukti mampu meningkatkan kemampuan kerja peserta, khususnya ketika didukung oleh instruktur yang kompeten, kurikulum yang relevan, serta sarana dan prasarana yang memadai (Nurmillah et al., 2023).

Meskipun demikian, peningkatan keterampilan melalui pelatihan kerja belum sepenuhnya menjamin terserapnya lulusan pelatihan ke dalam dunia kerja. Efektivitas program pelatihan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja serta adanya dukungan penyaluran kerja dan kemitraan dengan dunia usaha dan industri. Program pelatihan kerja akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap penurunan pengangguran apabila dirancang secara terstruktur dan selaras dengan kebutuhan sektor ekonomi lokal (Pratiwi & Widiyarta, 2023).

Selain kesesuaian materi pelatihan, sertifikasi kompetensi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan peluang kerja lulusan BLK. Sertifikasi kompetensi berfungsi sebagai bukti formal atas kemampuan kerja peserta dan dapat meningkatkan kepercayaan dunia industri terhadap lulusan pelatihan. Pelatihan berbasis kompetensi yang dilengkapi dengan sertifikasi terbukti mampu meningkatkan kesiapan kerja dan daya saing tenaga kerja di pasar kerja (Agung Susila et al., 2021).

Dalam konteks Kabupaten Cirebon, permasalahan pengangguran masih memerlukan perhatian serius dari pemerintah daerah. Meskipun Balai Pelatihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Cirebon telah menyelenggarakan berbagai program pelatihan kerja berbasis kompetensi, kajian ilmiah yang secara khusus menganalisis peran BLK dalam mengurangi pengangguran di wilayah tersebut masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Balai Pelatihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Cirebon dalam mengurangi pengangguran melalui program pelatihan kerja berbasis kompetensi, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif-analitis**.** Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis peran Balai Pelatihan Kerja (BLK) Disnakertrans Kabupaten Cirebon dalam mengurangi pengangguran melalui program pelatihan kerja berbasis kompetensi

berdasarkan data dan informasi yang telah tersedia. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menafsirkan fenomena sosial secara mendalam melalui analisis terhadap berbagai sumber data tertulis yang relevan (Creswell, 2018).

Penelitian ini menggunakan data sekunder sebagai sumber utama, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi laporan resmi Disnakertrans dan BLK, publikasi pemerintah, data statistik ketenagakerjaan, peraturan perundang-undangan, serta artikel ilmiah dan hasil penelitian terdahulu yang membahas pelatihan kerja, BLK, dan pengangguran. Penggunaan data sekunder dipandang tepat karena penelitian ini berfokus pada perbandingan dan penelaahan kebijakan serta implementasi program pelatihan kerja yang telah berjalan (Snyder, 2019).

Untuk menjamin kualitas dan relevansi data, penelitian ini menetapkan beberapa kriteria dalam pemilihan dokumen dan sumber data. Dokumen yang digunakan dipilih berdasarkan empat kriteria, yaitu: (1) memiliki keterkaitan langsung dengan pelaksanaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh Disnakertrans Kabupaten Cirebon atau Balai Pelatihan Kerja (BLK); (2) diterbitkan oleh lembaga yang memiliki kredibilitas, seperti instansi pemerintah, lembaga resmi, atau jurnal ilmiah yang telah melalui proses penelaahan sejawat (*peer-reviewed*); (3) merupakan publikasi yang masih relevan dengan perkembangan kebijakan ketenagakerjaan, dengan prioritas terbitan maksimal 10 tahun terakhir, kecuali peraturan perundang-undangan dan literatur metodologis yang masih menjadi acuan; serta (4) memuat informasi yang dapat mendukung analisis mengenai peran BLK dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan upaya pengurangan pengangguran di Kabupaten Cirebon. Penerapan kriteria tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis memiliki validitas, relevansi, dan konsistensi dengan fokus penelitian (Sugiyono, 2020; Snyder, 2019; Creswell, 2018).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dan studi pustaka**.** Studi dokumentasi digunakan untuk menelaah dokumen resmi seperti laporan program pelatihan kerja, data capaian peserta pelatihan, dan dokumen kebijakan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan peran BLK. Sementara itu, studi pustaka dilakukan dengan mengkaji artikel jurnal ilmiah, buku akademik, dan publikasi ilmiah lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Studi pustaka memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman konseptual dan empiris mengenai pelatihan kerja berbasis kompetensi serta perannya dalam mengurangi pengangguran (Snyder, 2019).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif komparatif**,** yaitu membandingkan temuan-temuan dari berbagai sumber data yang telah dikumpulkan. Proses analisis data meliputi tahap pengorganisasian data, pengelompokan informasi berdasarkan tema penelitian, serta penafsiran data secara deskriptif untuk menemukan pola, kesamaan, dan perbedaan antar sumber. Analisis ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas dan peran BLK dalam pelaksanaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi (Saldaña, 2016).

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai dokumen dan literatur ilmiah. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengkaji konsistensi informasi antara laporan resmi pemerintah, hasil penelitian terdahulu, dan publikasi ilmiah lainnya. Teknik ini bertujuan untuk meningkatkan validitas temuan penelitian serta meminimalkan subjektivitas peneliti dalam menafsirkan data (Creswell, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengangguran merupakan salah satu indikator yang mencerminkan belum optimalnya penyerapan tenaga kerja akibat adanya ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dan

kebutuhan pasar kerja. Dalam konteks tersebut, Balai Pelatihan Kerja (BLK) memiliki peran strategis sebagai lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Pendekatan pelatihan berbasis kompetensi dipandang mampu mengurangi kesenjangan keterampilan (*skill mismatch*) sehingga meningkatkan peluang tenaga kerja untuk memasuki dunia kerja maupun berwirausaha. Oleh karena itu, efektivitas pelaksanaan program pelatihan oleh BLK menjadi salah satu indikator penting dalam mendukung kebijakan pengurangan pengangguran di tingkat daerah (ILO, 2020; OECD, 2019; Agung Susila et al., 2021).

Kehadiran UPT Balai Pelatihan Kerja (BLK) Disnakertrans Kabupaten Cirebon merupakan bentuk nyata implementasi kebijakan pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi. Bidang Pelatihan dan Produktivitas berperan dalam perencanaan program, penyusunan kebutuhan pelatihan, serta pengembangan kualitas pelatihan, sedangkan UPT BLK bertugas melaksanakan pelatihan teknis sesuai standar kompetensi kerja. Sinergi antara fungsi perencanaan dan pelaksanaan tersebut menjadikan penyelenggaraan pelatihan lebih terarah, adaptif terhadap perkembangan pasar kerja, serta mampu menghasilkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Dengan demikian, BLK Disnakertrans Kabupaten Cirebon memiliki peran strategis sebagai instrumen pemerintah daerah dalam mendukung peningkatan kualitas tenaga kerja dan pengurangan tingkat pengangguran melalui pengembangan kompetensi kerja (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menjelaskan bahwa BLK berperan sebagai fasilitator peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui penyelenggaraan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta dunia kerja (Mirnawati dkk, 2021).

Peran tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian mengenai UPT Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berbasis kompetensi merupakan salah satu strategi pemerintah daerah dalam meningkatkan kesiapan kerja masyarakat melalui pembekalan keterampilan sesuai standar kompetensi kerja (Muhit, 2021). Meskipun objek penelitian berbeda, temuan tersebut memperlihatkan adanya kesamaan fungsi BLK sebagai sarana peningkatan kualitas tenaga kerja dan pengurangan pengangguran melalui pengembangan kompetensi.

Pelaksanaan program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) merupakan salah satu bentuk implementasi kebijakan ketenagakerjaan daerah dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan menekan angka pengangguran.

Program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Disnakertrans Kabupaten Cirebon dirancang berdasarkan kebutuhan kompetensi tenaga kerja dan perkembangan dunia usaha serta dunia industri di daerah. Penentuan jenis pelatihan mempertimbangkan hasil identifikasi kebutuhan tenaga kerja, potensi ekonomi daerah, serta peluang kerja yang tersedia sehingga pelatihan yang diberikan memiliki relevansi dengan kebutuhan pasar kerja. Pendekatan tersebut sejalan dengan konsep pelatihan berbasis kompetensi yang menekankan kesesuaian antara kompetensi lulusan dengan standar kompetensi kerja yang dibutuhkan industri (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2020).

Selain meningkatkan keterampilan teknis peserta, pelaksanaan pelatihan juga diarahkan untuk meningkatkan peluang kerja maupun mendorong tumbuhnya wirausaha baru. Oleh karena itu, efektivitas program pelatihan tidak hanya diukur dari jumlah peserta yang mengikuti pelatihan, tetapi juga dari kemampuan lulusan dalam memperoleh pekerjaan atau mengembangkan usaha secara mandiri setelah menyelesaikan pelatihan. Hasil ini

sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa efektivitas pelatihan kerja di BLK dipengaruhi oleh kesesuaian materi pelatihan, kualitas instruktur, serta keterkaitan antara pelatihan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industry (Wijaya dan Faddila, 2023).

Upaya pengentasan pengangguran tidak pernah berhenti dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Cirebon. Salah satunya, lewat pelatihan di UPT Pelatihan Kerja. Di tempat yang berlokasi di Plumbon ini, mereka yang berusia produktif, digembleng berbagai keterampilan sehingga mampu bersaing secara kompetitif, bukan hanya di dunia kerja, melainkan juga sebagai pelaku wirausaha (Jabar Publisher, 2019). Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kabupaten Cirebon mencatat sebanyak 656 warga telah mengikuti pelatihan kerja sepanjang tahun 2025 melalui Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja yang bersumber dari APBD serta DBH CHT. Kepala Disnaker Kabupaten Cirebon, Novi Hendrianto dalam pembukaan pelatihan kerja berbasis kompetensi mengatakan hingga saat ini Disnaker telah melaksanakan 41 paket pelatihan yang mencakup 13 subkejuruan dengan jumlah peserta mencapai 656 orang selama tahun 2025.

Data tersebut menunjukkan adanya komitmen Pemerintah Kabupaten Cirebon dalam memperluas akses masyarakat terhadap pelatihan kerja berbasis kompetensi. Meskipun jumlah peserta pelatihan belum dapat merepresentasikan penurunan tingkat pengangguran secara langsung, capaian tersebut menunjukkan bahwa Disnakertrans Kabupaten Cirebon secara aktif melaksanakan fungsi pengembangan kompetensi tenaga kerja sebagai bagian dari strategi pembangunan ketenagakerjaan daerah. Oleh karena itu, keberhasilan program pelatihan perlu terus didukung melalui evaluasi keberlanjutan, penguatan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri, serta pemantauan penyerapan lulusan pelatihan ke dalam pasar kerja sehingga dampaknya terhadap penurunan pengangguran dapat diukur secara lebih komprehensif.

Sementara dalam pembukaan program pelatihan kerja tahun 2025, hadir 160 orang peserta yang mewakili 14 paket dari 7 subkejuruan, berasal dari beberapa kecamatan seperti Plered, Weru, Ciwaringin, Gegesik, Lemahabang, serta masyarakat umum. Program ini bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keterampilan dan daya saing dalam dunia kerja, Hal ini juga menjadi bentuk komitmen kami dalam menekan angka pengangguran di Kabupaten Cirebon (Cirebonkab.go.id, 2025).

Dinas Tenaga Kerja menyelenggarakan program pelatihan kerja melalui BLK sebagai upaya untuk menghasilkan sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja, yang berkualitas dan memiliki daya saing. Oleh karena itu, pelatihan kerja yang diselenggarakan harus mampu membekali, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja tenaga kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan mereka. Program pelatihan kerja tersebut diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi para peserta yang telah mengikuti seluruh rangkaian pelatihan secara optimal.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Kabupaten Cirebon memiliki kesesuaian dengan berbagai penelitian sebelumnya mengenai efektivitas BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Keberhasilan BLK tidak hanya ditentukan oleh terselenggaranya pelatihan, tetapi juga oleh kemampuan lembaga dalam menghasilkan lulusan yang siap bekerja (Mirnawati dkk, 2021). Sementara itu, sertifikasi kompetensi memberikan nilai tambah terhadap daya saing lulusan di pasar kerja (Agung Susila dkk, 2021). Oleh karena itu, pelatihan kerja berbasis kompetensi di Kabupaten Cirebon memiliki potensi yang besar untuk mendukung pengurangan pengangguran apabila disertai dengan penguatan kemitraan bersama dunia usaha dan dunia industri.

Selain berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, Dinas Tenaga Kerja juga berupaya menciptakan tenaga kerja yang mandiri. Kemandirian tersebut diwujudkan melalui kemampuan peserta pelatihan untuk mengimplementasikan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan, baik dengan membuka usaha secara mandiri maupun dengan memasuki dunia kerja di perusahaan. Dengan demikian, para peserta diharapkan mengikuti program pelatihan dengan disiplin dan semangat tinggi, mengingat program ini merupakan kesempatan yang sangat berharga, terlebih seluruh biaya pelatihan ditanggung oleh pemerintah.

Selain meningkatkan peluang memperoleh pekerjaan, pelatihan kerja berbasis kompetensi juga memiliki potensi untuk menumbuhkan minat berwirausaha pada peserta pelatihan. Hal tersebut penting karena tidak seluruh lulusan pelatihan akan langsung terserap ke dunia kerja formal. Oleh sebab itu, pembekalan keterampilan yang diikuti dengan penguatan orientasi kewirausahaan dapat menjadi alternatif dalam menciptakan lapangan kerja baru. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa pengetahuan dan pembelajaran yang membangun kompetensi individu berkontribusi terhadap terbentuknya intensi berwirausaha (Solahudien et al., 2026). Dengan demikian, pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh BLK tidak hanya berorientasi pada penempatan kerja, tetapi juga mendukung terbentuknya tenaga kerja yang mandiri melalui kegiatan kewirausahaan.

Oleh karena itu, peserta pelatihan diharapkan dapat memanfaatkan kesempatan tersebut secara maksimal. Melalui pelaksanaan pelatihan kerja, tenaga kerja yang sebelumnya belum memiliki pekerjaan atau masih menganggur dapat memperoleh kesempatan untuk mengikuti program magang maupun bekerja di perusahaan yang menjalin kerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja.

Hingga saat ini, Dinas Tenaga Kerja telah menyelenggarakan berbagai jenis pelatihan, baik pelatihan *non-boarding* maupun pelatihan melalui *Mobile Training Unit* (MTU). Pelatihan-pelatihan tersebut menitikberatkan pada pengembangan keterampilan dan kemampuan kerja peserta. Dengan peran strategis yang dimiliki, UPT Balai Pelatihan Kerja (BLK) Disnakertrans Kabupaten Cirebon diharapkan mampu terus berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Optimalisasi pelatihan tersebut diharapkan dapat memperluas kesempatan kerja, meningkatkan daya saing tenaga kerja, serta mendukung upaya Pemerintah Kabupaten Cirebon dalam mengurangi tingkat pengangguran secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Disnakertrans Kabupaten Cirebon memiliki peran yang strategis dalam upaya mengurangi pengangguran melalui penyelenggaraan program pelatihan kerja berbasis kompetensi. Peran tersebut diwujudkan melalui perencanaan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, pelaksanaan pelatihan sesuai standar kompetensi kerja, serta pengembangan kompetensi tenaga kerja agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan di pasar kerja. Dengan demikian, pelatihan kerja berbasis kompetensi menjadi salah satu instrumen kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia sekaligus mengurangi kesenjangan antara kompetensi pencari kerja dan kebutuhan pasar kerja. Pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Disnakertrans Kabupaten Cirebon tidak hanya berorientasi pada peningkatan peluang kerja bagi peserta, tetapi juga mendorong tumbuhnya kemandirian melalui pengembangan jiwa kewirausahaan. Meskipun demikian, keberhasilan program dalam menurunkan tingkat pengangguran tidak dapat diukur hanya dari jumlah peserta pelatihan, melainkan juga perlu didukung oleh peningkatan penyerapan

lulusan ke dunia kerja, keberhasilan sertifikasi kompetensi, pengembangan usaha mandiri, serta evaluasi berkelanjutan terhadap capaian program. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sinergi antara Disnakertrans Kabupaten Cirebon, dunia usaha dan dunia industri, lembaga sertifikasi profesi, serta pemangku kepentingan lainnya dalam memperluas kesempatan kerja bagi lulusan pelatihan. Selain itu, evaluasi berkelanjutan terhadap tingkat penyerapan lulusan dan kesesuaian program pelatihan dengan perkembangan kebutuhan pasar kerja perlu terus dilakukan agar pelatihan kerja berbasis kompetensi semakin efektif dalam mendukung penurunan tingkat pengangguran di Kabupaten Cirebon.

DAFTAR PUSTAKA

Agung Susila, A., Santosa, B., & Sayuti, M. (2021). *The effect of competency based training and certification type on the ability of work training center (BLK) graduates in Wonogiri*. Journal of Vocational Education Studies, 4(2), 152-172. https://doi.org/10.12928/joves.v4i2.4148

Creswell, J. W. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). Sage Publications.

International Labour Organization. (2020). *World employment and social outlook: Trends 2020*. Geneva: ILO.

Jabar Publisher. (2019). *Ciptakan SDM kompetitif lewat UPT Pelatihan Kerja Kab Cirebon*. Jabar Publisher. Diakses dari https://jabarpublisher.com/2019/12/01/ciptakan-sdm-kompetitif-lewat-upt-pelatihan-kerja-kab-cirebon/

Jaelani & Sutono. (2023). IMPLEMENTASI PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK DALAM UPAYA MENGURANGI PENGANGGURAN: Bahasa Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(2), 138–149. https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1825

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pemberian Bantuan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Mirnawati, dkk. (2021). Peran Balai Latihan Kerja dalam Upaya Mengurangi Pengangguran (Studi pada UPTD BLK Kota Metro). Tapis: Jurnal Penelitian Ilmiah, 6 (1), 16-19. https://doi.org/10.32332/tapis.v6i1.4568

Muhit, R. A. (2021). Upaya UPT LTK DISNAKER Kota Cirebon Dalam Mengurangi Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi. *Jurnal. minartis. com*, *1*, 66-70.

Nurmillah, dkk. (2023). The Effectiveness of Implementation of Competency-Based Training at the UPTD Vocational Training Center (BLK) of West Sulawesi Province. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik, 13(1)*, 177-182. https://doi.org/10.26858/jiap.v13i1.45286

OECD (2019), OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/9ee00155-en

Pemerintah Republik Indonesia. (2006). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Pratiwi, N. H., & Widiyarta, A. (2023). Effectiveness of Work Training Program Overcoming Unemployment in Job Training Center Mojokerto . *PERSPEKTIF*, *12*(3), 786–793. https://doi.org/10.31289/perspektif.v12i3.7147

Pemerintah Kabupaten Cirebon. (2025, 16 September). *Pemkab Cirebon dorong peningkatan kualitas daya saing pencaker lewat pelatihan kerja DBHCHT*.

Cirebonkab.go.id. Diakses dari https://cirebonkab.go.id/pemkab-cirebon-dorong-peningkatan-kualitas-daya-saing-pencaker-lewat-pelatihan-kerja-dbhcht/

Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Saldaña, J. (2016). The Coding Manual for Qualitative Researchers (3rd ed.). Sage Publications.

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039

Solahudien, M. M., Iskandar, & Suryani, Y. (2026). THE EFFECT OF ENTREPRENEURIAL KNOWLEDGE AND SOCIAL NORMS ON ENTREPRENEURIAL INTENTIONS WITH LOCUS OF CONTROL AS A MODERATOR. (2026). *EQUILIBRIUM: JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN DAN EKONOMI*, *23*(01), 43-53. https://doi.org/10.25134/gfpvqx69

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Wijaya, D. S. H., & Faddila, S. P. (2023). Efektivitas program pelatihan kerja di BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(3), 25-33.

Wijaya, D., & Suprapto, suprapto. (2025). THE ROLE OF VOCATIONAL TRAINING CENTERS IN PROVIDING WORK SKILLS. *MAJAPAHIT POLICY*, *4*(1). https://doi.org/10.36815/majapahitpolicy.v4i1.4232