

Kolaborasi Multi Aktor dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Melalui Pelatihan di Karanganyar

Multi-Actor Collaboration in Improving Workforce Quality Through Training in Karanganyar

Yoriska Diva Meilani Dewi¹, Yuliana Ismi², Nurul Istiqomah³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret¹²³

yoriskadiva_1105@student.uns.ac.id¹, yulianaismi@student.uns.ac.id²,

nurulistiqaomah_fe@staff.uns.ac.id³

Abstract

This study aims to analyze the roles and interrelationships among actors in enhancing workforce quality through training and certification. The method used is descriptive qualitative with the MACTOR approach to identify influence and interdependence among stakeholders. The results show that the Department of Trade, Industry, and Manpower along with the Vocational Training Center (BLK) have strong influence as key drivers, while participants and employers tend to rely on others. There is strong convergence between Disdag and BLK, but actors such as BPJS and academics are not yet optimally involved. It is recommended to strengthen actor synergy through cross-sectoral communication and program integration to create a competent, job-ready, and socially protected workforce.

Keywords: Collaboration; Training; Workforce; MACTOR; BLK

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran serta keterkaitan antar aktor dalam peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan sertifikasi. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan MACTOR untuk mengidentifikasi pengaruh dan ketergantungan antar aktor. Hasil menunjukkan bahwa Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Tenaga Kerja serta Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki pengaruh kuat sebagai penggerak utama, sementara peserta dan pengusaha cenderung bergantung pada aktor lain. Terdapat konvergensi yang kuat antara Disdag dan BLK, namun aktor seperti BPJS dan akademisi masih belum terlibat optimal. Disarankan agar sinergi antar aktor diperkuat melalui komunikasi dan integrasi program lintas sektor guna menciptakan tenaga kerja kompeten, siap kerja, dan terlindungi secara sosial.

Kata Kunci: Kolaborasi ; Pelatihan; Tenaga Kerja; MACTOR; BLK

Pendahuluan

Indonesia kaya akan sumber daya, baik sumber daya alam maupun manusia, namun jumlah sumber daya alam semakin berkurang dan terbatas sedangkan sumber daya manusia senantiasa bertambah setiap tahunnya. Menurut data Badan Pusat Statistik, jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2022 adalah 275,77 juta jiwa. Indonesia menduduki posisi peringkat keempat sebagai negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia setelah India, Tiongkok dan Amerika Serikat. Jumlah penduduk yang terus meningkat juga akan meningkatkan angkatan kerja (Winanda & Mubarak, 2020). Jumlah angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2022 adalah 143,72 juta dengan jumlah penduduk yang bekerja 135,50 juta dan sisanya sebesar 8,42 juta penduduk merupakan pengangguran. Tingginya angka pengangguran menjadi PR tersendiri bagi pemerintah agar

meningkatkan mutu sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi persaingan dunia kerja.

Jumlah angkatan kerja di Kabupaten Karanganyar mengalami tren peningkatan dari tahun 2019 hingga 2023. Pada tahun 2019, jumlah angkatan kerja tercatat sebanyak 486.110 orang dan terus meningkat hingga mencapai 531.203 orang pada tahun 2023. Kenaikan ini menunjukkan adanya pertumbuhan populasi usia kerja serta meningkatnya partisipasi penduduk dalam pasar tenaga kerja. Sementara itu, jumlah pengangguran terbuka di Kabupaten Karanganyar menunjukkan dinamika yang cukup signifikan. Pada tahun 2019, pengangguran terbuka tercatat sebanyak 15.172 orang, namun meningkat tajam menjadi 30.722 orang pada tahun 2020. Kenaikan ini disebabkan oleh dampak pandemi COVID-19 yang mengakibatkan banyak sektor usaha terdampak dan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Jika dilihat dari sisi rasio pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja, terlihat bahwa tingkat pengangguran terbuka tertinggi terjadi pada tahun 2020, yakni sebesar 5,97 persen, dan terus mengalami penurunan hingga mencapai 4,35 persen pada tahun 2023. Penurunan ini mencerminkan adanya pemulihan ekonomi pasca pandemi serta efektivitas berbagai kebijakan dan program penanggulangan pengangguran yang diterapkan oleh pemerintah daerah.

Kabupaten Karanganyar sebagai salah satu daerah yang berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi di Jawa Tengah dituntut untuk menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan tersertifikasi agar mampu bersaing di pasar kerja regional maupun nasional. Namun, tantangan dalam peningkatan kualitas tenaga kerja masih cukup kompleks, antara lain terbatasnya akses terhadap pelatihan berkualitas, kurangnya sinergi antar pemangku kepentingan, serta rendahnya tingkat sertifikasi kompetensi di kalangan pencari kerja. Upaya peningkatan kualitas tenaga kerja memerlukan keterlibatan antara pemerintah, lembaga pelatihan kerja, institusi pendidikan serta organisasi masyarakat sipil dalam sebuah kolaborasi yang terintegrasi. Menurut Pratama dan Santosa (2021), keberhasilan pelatihan kerja sangat ditentukan oleh sinergi antara lembaga pelatihan, pemerintah, dan industri dalam menyusun kurikulum berbasis kebutuhan pasar kerja. Tanpa adanya kolaborasi tersebut, pelatihan rentan tidak relevan dengan kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja modern. Kolaborasi multi-aktor menjadi strategi yang potensial untuk menjembatani kebutuhan industri dengan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten, melalui penyelenggaraan program pelatihan berbasis kebutuhan riil dunia kerja serta fasilitasi kompetensi yang diakui secara nasional.

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional, tenaga kerja yang berkualitas dapat mendorong pembangunan ekonomi suatu negara, tetapi di negara-negara berkembang kualitas tenaga kerja masih rendah, rendahnya kualitas tenaga kerja merupakan penghalang pembangunan ekonomi suatu negara (Novitasari et al., 2021). Problem dalam bidang ketenagakerjaan merupakan masalah yang berkesinambungan atau saling berhubungan yang akan mengakibatkan pengangguran, dimana pengangguran merupakan masalah dari keadaan yang tidak seimbang antara permintaan dan penawaran pekerjaan (Wati & Adinugraha, 2024). Dalam pembangunan ekonomi dibutuhkan tenaga kerja yang terampil dan berpendidikan untuk keberhasilan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi

yang tinggi merupakan gambaran terhadap kesejahteraan faktor produksi, semakin tinggi pertumbuhan ekonomi, maka semakin tinggi produktivitas faktor produksi dan semakin tinggi upah yang diterima para pekerja (Luruk, 2021). Di tengah dinamika tersebut Balai Latihan Kerja (BLK) hadir sebagai institusi strategis dalam mempersiapkan dan meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui berbagai program pelatihan vokasional.

Menurut peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. Pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja berguna untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri. Adapun sasaran kegiatan ini adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan memiliki etos kerja produktif sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri (Hidayat & Ismelani, 2022).

Di Kabupaten Karanganyar, inisiatif kolaboratif dalam pengembangan tenaga kerja mulai menunjukkan perkembangan, baik melalui program pelatihan kerja yang difasilitasi Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja melalui kerja sama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) hingga keterlibatan sektor swasta dalam pelatihan berbasis industri. Efektivitas dari kolaborasi tersebut masih memerlukan evaluasi dan penguatan, terutama dalam aspek koordinasi, perencanaan berbasis program, dan keberlanjutan program. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana kolaborasi multi-aktor telah berjalan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan sertifikasi di Karanganyar. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai praktik kolaborasi yang sudah dilakukan, tantangan yang dihadapi, serta rekomendasi untuk penguatan sinergi antar aktor dalam rangka menciptakan tenaga kerja yang unggul dan siap menghadapi tantangan pasar kerja yang dinamis.

Metode

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Karanganyar dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan narasumber terkait seperti Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Tenaga Kerja (Disdag), Balai Latihan Kerja (BLK), BPJS Ketenagakerjaan, Pemilik Usaha (Industri), Peserta Pelatihan dan Akademisi. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen atau media lain. Teknik analisis data yang menggunakan MACTOR untuk menganalisis kolaborasi dan dinamika pengaruh antar pemangku kepentingan dalam program pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Karanganyar. Metode MACTOR (*Matrix of Alliances and Conflicts: Tactics, Objectives, and Recommendations*) merupakan pendekatan analisis strategis yang digunakan untuk memahami hubungan antar aktor dalam sistem sosial atau

kelembagaan yang kompleks. MACTOR bekerja dengan menganalisis kekuatan relatif antara aktor atau pemangku kepentingan dan menggambarkan persamaan dan perbedaan antar aktor. Metode MACTOR digunakan untuk mengidentifikasi preferensi masing-masing pemangku kepentingan dan tingkat dukungan mereka terhadap tujuan yang telah diidentifikasi. Selain itu juga menilai sejauh mana pemangku kepentingan mendukung setiap tujuan dan kelompok. Tahapan analisis MACTOR, adalah sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi aktor yang terlibat
- 2) Mengidentifikasi tujuan yang ingin diketahui
- 3) Mendeskripsikan hubungan antara aktor dengan menggunakan skala 0-4, di mana 0 menunjukkan tidak ada pengaruh dan 4 menunjukkan pengaruh yang sangat tinggi.
- 4) Menggambarkan tingkat resistensi aktor terhadap tujuan dengan menggunakan skala (+/mendukung), (0/netral), dan (-/menentang), serta menilai pentingnya tujuan bagi aktor dengan skala (0/tidak penting) hingga (4/sangat penting).
- 5) Melakukan perhitungan menggunakan perangkat lunak MACTOR.
- 6) Interpretasi hasil

Pembahasan

Penelitian ini mengidentifikasi sejumlah aktor utama yang berperan dalam kolaborasi peningkatan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Karanganyar. Aktor - aktor tersebut meliputi Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Tenaga Kerja (Disdag), Balai Latihan Kerja (BLK), BPJS Ketenagakerjaan, Pengusaha (Industri), Peserta Pelatihan dan Akademisi. Tujuan objektif yang ingin dicapai dalam program pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja di Kabupaten Karanganyar adalah meningkatkan kompetensi teknis tenaga kerja sesuai kebutuhan industri, mengurangi angka pengangguran, meningkatkan produktivitas tenaga kerja, meningkatkan daya saing tenaga kerja, menciptakan tenaga kerja yang siap kerja, memberikan peluang untuk menjadi wirausaha dan memastikan tenaga kerja berhasil mendapat pekerjaan.

MDI	Disdag	BLK	BPJS	Pengusaha	Peserta	Akademisi
Disdag	0	4	4	4	4	4
BLK	4	0	3	3	4	3
BPJS	2	2	0	0	1	0
Pengusaha	1	2	0	0	2	0
Peserta	2	2	0	2	0	0
Akademisi	1	1	0	0	0	0

© LIPSOR-EPITA-MACTOR

Gambar 1. MDI (Matrix of Direct Influence)

Matrix of Direct Influence (MDI) menunjukkan bahwa Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Tenaga Kerja memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap aktor - aktor lain, terutama BLK dan BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini mencerminkan perannya sebagai otoritas utama dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan pelatihan tenaga kerja. Disdag tampak sebagai aktor dominan yang memiliki kontrol terhadap arah kebijakan dan sinergi antar lembaga dalam konteks pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja. Sementara itu, peserta pelatihan memiliki pengaruh yang relatif lebih kecil, tetapi tetap signifikan karena menjadi sumber informasi utama dalam menyampaikan aspirasi dan kebutuhan pelatihan secara riil di lapangan. BLK juga menempati posisi sentral karena bertindak sebagai pelaksana utama dari program pelatihan dan sertifikasi. Hal ini menjadikan BLK sebagai aktor penting dalam implementasi teknis program pelatihan. Di sisi lain, akademisi memiliki pengaruh yang paling rendah, yang menunjukkan keterlibatan yang lebih terbatas dalam tahap pelaksanaan kebijakan meskipun berpotensi besar dalam hal kontribusi keilmuan dan kurikulum pelatihan.

2MAO	Kompetensi	Pengangsur	Produktif	Daya Saing	Siap Kerja	Wirasaha	Bekerja
Disdag	4	4	4	4	4	4	4
BLK	4	3	4	4	4	3	3
BPJS	3	2	2	-3	2	1	-3
Pengusaha	3	3	2	2	3	1	-2
Peserta	4	2	3	2	3	3	-3
Akademisi	3	4	3	2	2	2	-2

© LPSOR-EPTA-MACTOR

Gambar 2. Matrix of 2 MAO (2MAO)

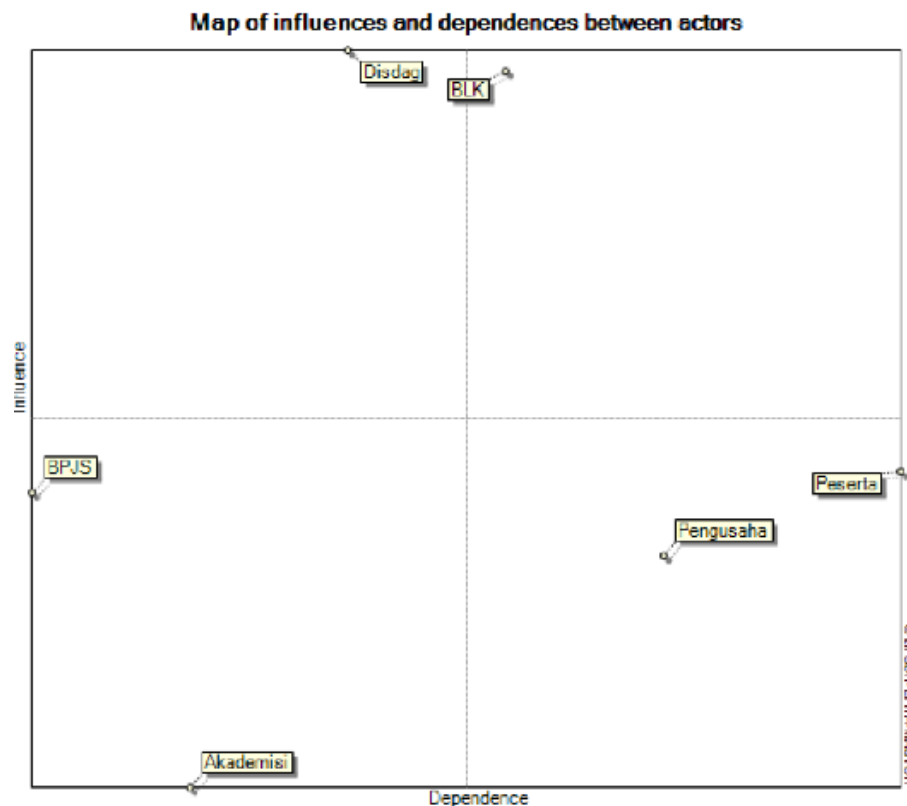
Matrix of 2 MAO (2MAO) menunjukkan bahwa Disdag dan BLK memiliki relasi yang sangat kuat satu sama lain, dengan nilai yang tinggi pada kolom pengaruh. BLK sendiri memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi terhadap aktor - aktor lain seperti Disdag, BPJS, dan pelaku usaha. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan dan sertifikasi yang dilakukan oleh BLK sangat dipengaruhi oleh dukungan kebijakan, regulasi, dan pendanaan dari aktor - aktor tersebut. Pengusaha juga menunjukkan peran yang signifikan, karena mereka tidak hanya sebagai pengguna tenaga kerja terlatih, tetapi juga sebagai pihak yang dapat memberikan masukan mengenai kebutuhan keterampilan spesifik yang relevan di dunia kerja. Di sisi lain, akademisi dan peserta pelatihan tetap penting sebagai sumber input keilmuan dan kebutuhan pelatihan. Peran akademisi yang rendah ini menjadi masukan penting agar ke depan keterlibatan institusi pendidikan tinggi dapat lebih diintegrasikan dalam desain dan pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja.

MDII	Disdag	BLK	BPJS	Pengusaha	Peserta	Akademisi	Ii
Disdag	10	11	7	9	11	7	45
BLK	10	11	7	9	11	7	44
BPJS	5	5	4	5	5	4	24
Pengusaha	5	5	3	5	5	3	21
Peserta	5	6	4	6	6	4	25
Akademisi	2	2	2	2	2	2	10
Di	27	29	23	31	34	25	169

© LIPSOR-EPTA-WACTOR

Gambar 3. Matrix of Direct and Indirect Influences (MDII)

Matrix of Direct and Indirect Influences (MDII) menunjukkan bahwa Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disdag) dan Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan aktor yang memiliki pengaruh paling tinggi terhadap aktor lainnya dengan nilai Ii sebesar 45 dan 44. Sedangkan akademisi memiliki pengaruh paling rendah dengan nilai Ii sebesar 10. Hal ini menunjukkan peran strategis Disdag sebagai koordinator utama dalam kebijakan pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja, terutama dalam hal penetapan regulasi, penyediaan anggaran, dan fasilitasi kerja sama lintas sektor. Peran BLK juga sangat sentral, yang mengindikasikan bahwa BLK menjadi pelaksana teknis utama yang menyediakan pelatihan keterampilan secara langsung kepada peserta pelatihan. Sedangkan, akademisi memiliki pengaruh paling rendah terhadap aktor lainnya dengan nilai Ii sebesar 10. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan akademisi lebih difokuskan pada dukungan konseptual dan kurikulum, namun belum optimal dalam proses koordinasi lintas aktor. Dalam hal ketergantungan antar aktor peserta pelatihan dan pengusaha merupakan aktor yang sangat bergantung pada saat ini, hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai Di yang lebih tinggi dari aktor lainnya sebesar 34 dan 31. Hal ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan sangat tergantung pada keberadaan program, sumber daya, dan dukungan dari aktor - aktor penyedia pelatihan, regulasi, serta akses ke dunia kerja. Demikian pula, pengusaha bergantung pada kualitas lulusan pelatihan, insentif kebijakan, serta kolaborasi dengan lembaga pelatihan untuk pemenuhan tenaga kerja terampil. Ketergantungan ini menjadi dasar perlunya sinergi antara lembaga pelatihan, pemerintah, dan sektor usaha agar dapat menciptakan ekosistem pelatihan kerja yang berkelanjutan dan responsif terhadap kebutuhan industri.



Gambar 4. Peta Pengaruh Ketergantungan Antar Sektor

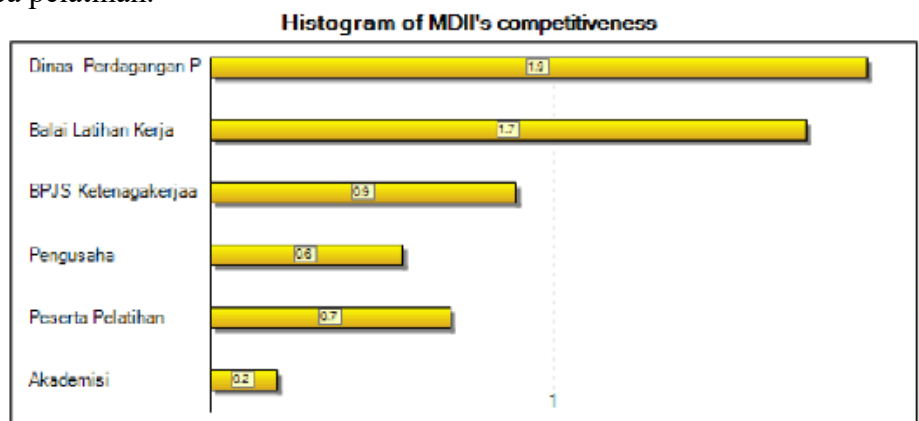
Berdasarkan analisis Matriks Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (MDII). Dari peta ini, terlihat jelas bahwa Disdag menempati posisi aktor pada kuadran I yaitu, aktor yang memiliki pengaruh tinggi dan memiliki ketergantungan yang rendah. Disdag dapat membuat keputusan tanpa tergantung pada aktor lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa Disdag memainkan peran kunci sebagai pengatur arah kebijakan, penyedia regulasi, dan fasilitator kolaborasi lintas sektor. Disdag juga menjadi motor penggerak utama dalam membentuk sistem pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja yang terintegrasi.

BLK menempati posisi aktor pada kuadran II yaitu, aktor yang memiliki pengaruh tinggi dan ketergantungan tinggi. BLK memiliki pengaruh yang besar, tetapi juga sangat tergantung pada aktor lain sehingga membutuhkan kolaborasi dan koordinasi yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa BLK sangat terlibat dan memainkan peran kunci dalam sistem pelatihan tenaga kerja. Meskipun memiliki kapasitas dan pengaruh signifikan terhadap peserta pelatihan, BLK bergantung pada dukungan kebijakan dari Disdag serta kolaborasi dengan pengusaha dalam hal penyusunan kurikulum berbasis kebutuhan industri dan penyediaan peluang kerja. Oleh karena itu, keberhasilan BLK sangat ditentukan oleh kolaborasi dengan aktor lain.

Pengusaha dan peserta pelatihan menempati posisi aktor pada kuadran III yaitu, aktor yang memiliki pengaruh rendah dan ketergantungan tinggi. Pengusaha dan peserta pelatihan paling

terdampak kebijakan, tetapi minim pengaruh terhadapnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua aktor tersebut sangat bergantung pada ketersediaan program pelatihan, kebijakan pemerintah, dan kualitas pelaksanaan oleh lembaga pelatihan. Peserta pelatihan sangat membutuhkan akses terhadap pelatihan dan sertifikasi yang relevan untuk meningkatkan peluang kerja. Sementara pengusaha bergantung pada hasil pelatihan berupa tenaga kerja siap kerja. Namun, kontribusi keduanya terhadap pengambilan keputusan strategis masih terbatas, sehingga perlu mekanisme partisipatif agar suara mereka lebih didengar.

Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan dan akademisi menempati posisi pada kuadran IV, yaitu aktor yang memiliki pengaruh tinggi dan memiliki ketergantungan yang rendah. BPJS dan akademisi berperan sebagai pendukung atau pelengkap dalam program. Akademisi berperan sebagai penyedia perspektif akademik dan pengembang kurikulum, tetapi keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan dan ketergantungan terhadap aktor lain relatif rendah. Peran akademisi cenderung bersifat teknis dan pelengkap dengan memberi dukungan keilmuan tanpa keterlibatan struktural dalam sistem kolaborasi inti. Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan yang juga berada dalam kuadran IV, menunjukkan bahwa BPJS masih belum terintegrasi secara optimal dalam sistem kolaborasi pelatihan tenaga kerja. Meskipun BPJS memiliki potensi penting dalam mendukung perlindungan sosial peserta pelatihan dan tenaga kerja, namun kontribusi langsungnya dalam perancangan dan pelaksanaan program pelatihan masih bersifat terbatas. Oleh karena itu, peran BPJS perlu dioptimalkan agar lebih terlibat dalam mendukung sistem keberlanjutan dan jaminan pasca pelatihan.



Gambar 5. Histogram MDI

Histogram di atas menunjukkan bahwa Disdag dan BLK memiliki daya saing yang tinggi karena nilainya lebih dari 1 (satu). Hal ini mengindikasikan bahwa aktor - aktor tersebut memiliki pengaruh dan peran strategis yang signifikan dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja. Disdag dan BLK sebagai institusi pemerintah dan pelatihan formal memiliki akses terhadap sumber daya dan kebijakan. Disdag sebagai pengambil kebijakan, memiliki kekuatan dalam hal regulasi, alokasi anggaran, dan koordinasi lintas sektor. Sedangkan BLK sebagai pelaksana teknis

utama pelatihan, memiliki kemampuan operasional dan akses langsung kepada peserta pelatihan serta instrumen pembelajaran.

Sementara itu BPJS Ketenagakerjaan, pengusaha, peserta pelatihan dan akademisi memiliki daya saing yang rendah karena nilainya di bawah 1 (satu). Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi mereka dalam kompetisi dan pengaruh relatif lebih kecil, karena keterbatasan dalam keterlibatan langsung pada aktivitas pelatihan atau implementasi kebijakan ketenagakerjaan. Nilai daya saing BPJS menunjukkan peran yang terbatas dalam pengaruh kebijakan pelatihan, meskipun penting dalam memberikan perlindungan sosial bagi tenaga kerja. Nilai daya saing pengusaha dan peserta pelatihan menunjukkan bahwa meskipun mereka adalah pihak yang terdampak langsung oleh program pelatihan, keterlibatan mereka masih bersifat pasif dan bergantung pada kebijakan dari aktor yang lebih dominan. Nilai daya saing akademisi juga mencerminkan minimnya keterlibatan strategis mereka dalam pengambilan keputusan, meskipun mereka memiliki potensi besar dalam pengembangan kurikulum dan evaluasi program pelatihan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kolaborasi lintas sektor, khususnya dalam mengintegrasikan peran pengusaha dan institusi akademik ke dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan.

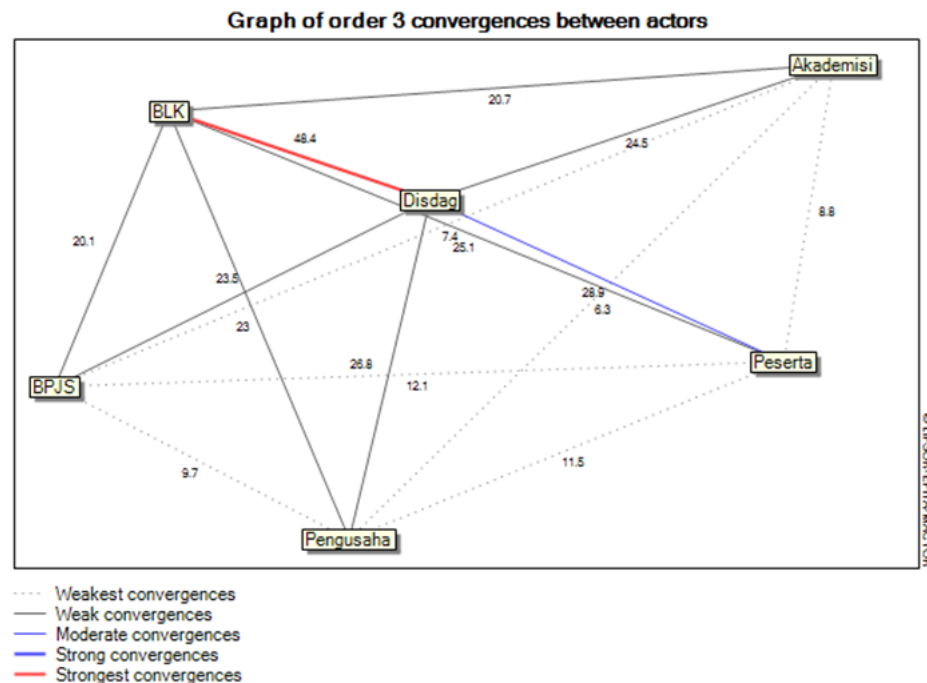
3MAO	Kompetensi	Pengangur	Produktivi	Daya Saing	Siap Kerja	Wirausaha	Bekerja	Mobilisation
Disdag	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	53.4
BLK	6.9	5.2	6.9	6.9	6.9	5.2	5.2	43.4
BPJS	2.7	1.8	1.8	-2.7	1.8	0.9	-2.7	14.3
Pengusaha	1.7	1.7	1.1	1.1	1.7	0.6	-1.1	9.0
Peserta	2.8	1.4	2.1	1.4	2.1	2.1	-2.1	14.0
Akademisi	0.6	0.8	0.6	0.4	0.4	0.4	-0.4	3.6
Number of agreements	22.3	18.5	20.2	17.5	20.6	16.8	12.8	
Number of disagreements	0.0	0.0	0.0	-2.7	0.0	0.0	-6.3	
Degree of mobilisation	22.3	18.5	20.2	20.2	20.6	16.8	19.1	

© UPSOR-EPTA-MACTOR

Gambar 6. Hubungan Objektivitas Antar Aktor

Berdasarkan matriks 3MAO (Weighted Valued Position Matrix) antara Disdag, BLK, BPJS, Pengusaha, Akademisi dan Peserta memberikan gambaran posisi masing-masing aktor terhadap terhadap tujuh tujuan strategis, terlihat bahwa Disdag memiliki tingkat mobilisasi tertinggi (53,4), menunjukkan komitmen yang sangat kuat dan konsisten terhadap seluruh isu strategis. Disdag sebagai penggerak utama dalam jaringan kerja sama antar aktor. Setelah itu ada BLK yang memiliki tingkat mobilisasi tinggi terhadap tujuan-tujuan (43,4) menunjukkan bahwa BLK proaktif dalam mendukung berbagai aspek peningkatan kualitas tenaga kerja, seperti kompetensi, produktivitas, dan daya saing. Sementara itu, BPJS menunjukkan peran yang kurang dominan dengan nilai mobilisasi sedang (14,3), namun dibandingkan aktor lain, BPJS tampak

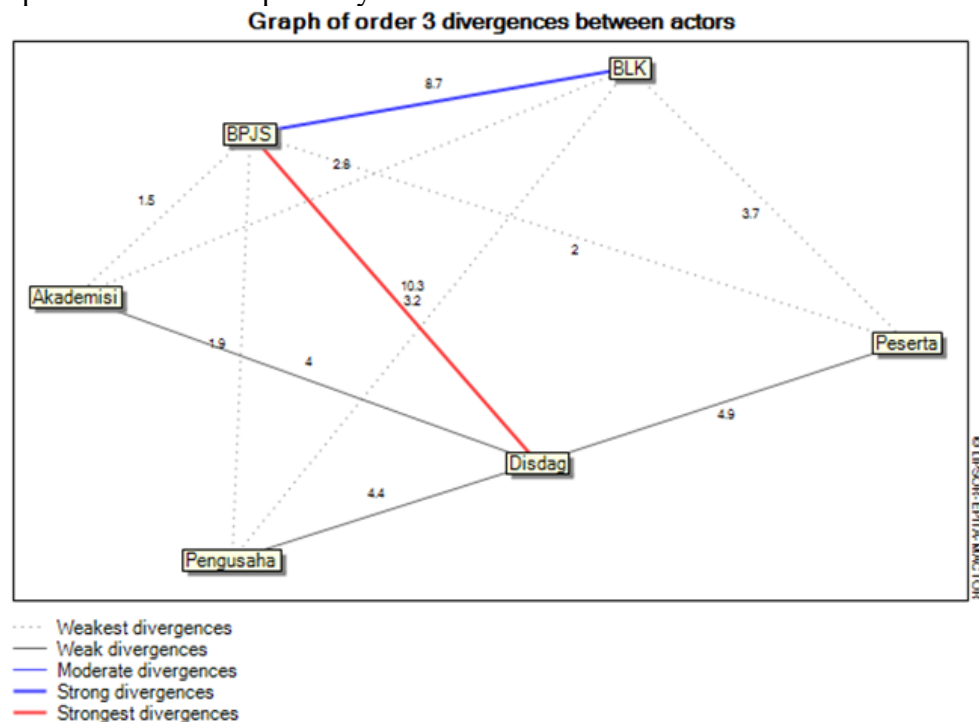
kurang siap untuk turut serta secara aktif. Hal serupa terjadi pada Peserta, yang juga menunjukkan posisi tidak stabil dengan skor objektivitas bervariasi dan mobilisasi hanya 14.0. Sebaliknya, Akademisi memiliki tingkat mobilitas terendah (3,6), yang menunjukkan keterlibatan yang sangat terbatas dan mungkin ketidakterhubungan antara dunia akademik dengan implementasi pelatihan vokasi secara praktis. Dari jumlah kesepahaman dan ketidaksepahaman, terlihat bahwa sistem kolaborasi masih menghadapi tantangan, terutama dalam menyamakan visi produktivitas dan penyerapan kerja. Diperlukan mekanisme integrasi dan komunikasi yang lebih intensif antar aktor untuk menyelaraskan arah dan strategi, terutama antara aktor pemerintah, pengusaha, dan peserta. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan sinergi agar lebih mendukung tujuan peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan sertifikasi di Kabupaten Karanganyar.



Gambar 7. Pemetaan Konvergensi 3

Grafik konvergensi order 3 menunjukkan kesamaan pandangan antar aktor pada tingkat keterkaitan tidak langsung yang lebih kompleks. Dari gambar menunjukkan bahwa terdapat aktor Disdag dengan BLK yang memiliki hubungan sangat kuat terhadap tujuan peningkatan kualitas tenaga kerja yang ditandai dengan garis berwarna merah. Disdag menaungi bidang ketenagakerjaan, industri dan perdagangan berperan dalam merancang dan melaksanakan program peningkatan kualitas tenaga kerja. Sedangkan, BLK berperan sebagai lembaga teknis yang menyelenggarakan pelatihan keterampilan kerja sehingga memiliki keselarasan yang erat. Kemudian aktor yang memiliki konvergensi sedang adalah Disdag dengan Peserta ditandai dengan garis biru, menandakan bahwa program dan kebijakan Disdag sudah cukup menjawab kebutuhan

dan harapan peserta pelatihan, baik dari sisi keterampilan yang diberikan maupun peluang kerja yang dijanjikan. Konvergensi lemah ditunjukkan dengan garis abu-abu menggambarkan adanya kesamaan tujuan namun hubungan antar aktor belum terintegrasi secara maksimal tercermin pada aktor BPJS dengan BLK dan Disdag serta Akademisi dengan BLK dan Disdag. Hubungan antara peserta dengan BPJS, akademisi, dan pengusaha menunjukkan tingkat konvergensi yang sangat rendah. Hal ini mencerminkan kurangnya keterhubungan langsung antara peserta dengan aktor pendukung dalam skema perlindungan sosial tenaga kerja, pendekatan berbasis akademik, dan aspirasi peserta pelatihan belum sepenuhnya terakomodasi oleh dunia usaha.



Gambar 8. Pemetaan Divergensi 3

Divergensi order 3 menggambarkan perbedaan kepentingan antar aktor secara tidak langsung melalui dua perantara. Dalam grafik ini, hubungan antara Disdag dengan BPJS menunjukkan tingkat divergensi tertinggi yang ditandai dengan garis merah. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan pandangan BPJS dengan Disdag semakin tajam dalam konteks kebijakan dan strategi jangka panjang. Ini bisa menghambat kerja sama strategis apabila tidak ada harmonisasi kebijakan antar institusi. Selain itu, BPJS juga memiliki divergensi kuat dengan BLK ditandai dengan garis biru tebal. Menandakan perbedaan signifikan antara BPJS dan Balai Latihan Kerja terkait kurangnya integrasi antara aspek pelatihan keterampilan (BLK) dengan perlindungan jaminan sosial (BPJS), atau koordinasi yang belum optimal dalam mendukung kualitas tenaga kerja secara holistik.

Simpulan

Penelitian ini menegaskan pentingnya kolaborasi multi-aktor dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan sertifikasi di Kabupaten Karanganyar. Hasil analisis MACTOR menunjukkan bahwa Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Tenaga Kerja (Disdag) serta Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan aktor dominan dengan tingkat pengaruh dan daya saing yang tinggi, menjadikan mereka sebagai penggerak utama dalam sistem pelatihan ketenagakerjaan. Disdag berperan sebagai perumus kebijakan dan fasilitator lintas sektor, sementara BLK menjadi pelaksana teknis pelatihan yang sangat strategis. Di sisi lain, peserta pelatihan dan pemilik usaha menempati posisi yang sangat bergantung, menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas dan partisipasi aktif dalam sistem yang ada. Aktor seperti BPJS Ketenagakerjaan dan akademisi berada pada posisi yang kurang terintegrasi dalam skema pelatihan saat ini, meskipun memiliki potensi kontribusi yang signifikan. Hasil pemetaan menunjukkan bahwa seluruh aktor mendukung tujuan strategis seperti peningkatan kompetensi teknis, penurunan pengangguran, produktivitas, dan kesiapan kerja, namun terdapat perbedaan persepsi dan divergensi terutama antara Disdag dan BPJS. Divergensi ini berpotensi menghambat efektivitas program jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, integrasi peran dan penyelarasan visi antar aktor menjadi kunci penting dalam memperkuat sistem pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja yang inklusif dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Kodri, I., Fitriani, H., & Juliantina, I. (2018). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Sertifikasi terhadap Produktivitas Pekerja. *Media Komunikasi Teknik Sipil*, 24(1), 9. <https://doi.org/10.14710/mkts.v24i1.17331>
- Suryono, I. L., Yossina Warsida, R., Maryani, Rita, & Yani, R. A. A. (2022). Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1). <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.125>
- Fitri A'isyah, Ni Made Ida Pratiwi, & Rachmat Risanto Tiesa. (2024). Analisis Kebutuhan Sertifikasi Pelatihan Karyawan Untuk Pengembangan Karyawan Pada PT PLN Nusantara Services. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 162–170. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i3.987>
- Ariyani, N., Fauzi, A., & Umar, F. (2020). Model hubungan aktor pemangku kepentingan dalam pengembangan potensi pariwisata Kedung Ombo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 357–378. <https://doi.org/10.24914/jeb.v23i2.3420>
- Salsabila, S. I., & Hertati, D. (2022). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Kabupaten Kotawaringin Timur *Effectiveness of Competency-Based Training Programs in Improving the Quality of Manpower in UPTD BLK East Kotawaringin Regency*. 11(4), 1360–1368. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.7933>
- Winardi. (2019). Stakeholder Governance Strategy in the Formulation of the. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, vol 4(no 1), 4. <http://jurnal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/view/20736/10447>
- Danny Sianggaputra, M., Sagita, A., Desta Pratama, dan C., Bidang Koordinasi Sumber Daya Maritim, D., & Bidang Kemaritiman dan Investasi Jl Thamrin, K. M. (1034). Indonesia 2 Pusat Kajian dan

- Pemberdayaan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan. *Jl. Menteng Pulo Raya No, 22(8)*, 87–98. <http://dx.doi.org/10.15578/jkpi.14.2.2022.87-98>
- Fahmi, M. R. A., Ismunanto, A., Agusti, A. A., Istiqomah, N. (2023). Analisis Peran Aktor dalam Penggunaan Kartu Multi Trip (KMT) dari KAI. *Jurnal Kebijakan* , 14 (2), 126-138. <https://doi.org/10.20961/policy.v14i2.1448>
- Hidayat, A. N., & Ismelani, N. (2022). Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat. In *Concept: Journal of Social Humanities and Education* (Vol. 1, Issue 4).
- Luruk, K. (2021). Determinan Faktor Sosial Dan Ekonomi Terhadap Kemiskinan Penduduk Di Indonesia Social And Economic Factors Determinants On Population Poverty In Indonesia. In *EKOPEM : Jurnal Ekonomi Pembangunan* (Vol. 6).
- Mayang Puspita, K., Rahma, ;, Futri, A., Arisanti, ; Wiwin, & Istiqomah, N. (2024). Analisis Stakeholder dalam Pengembangan Desa Wisata Banyuanyar Boyolali Stakeholder Analysis in The Development of Banyuanyar Boyolali Tourism Village. 24–32. <https://journal.uns.ac.id/policy>
- Novitasari, D., Studi Ekonomi Pembangunan, P., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknologi Sumbawa, F. (2021). *Nusantara Journal of Economics (NJE) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesejahteraan Lulusan Balai Latihan Kerja (Blk) Di Kabupaten Sumbawa*. 03(1).
- Winanda, Y. R., & Mubarak, A. (2020). Implementasi Strategi Balai Latihan Kerja (BLK) Padang dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *JMLAP) Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang*, 2(2), 18–25.
- Wati, A. I. S., & Adinugraha, H. H. (2024). A Factor Analysis Of Labour Absorption In Central Java. *EkoPem : Jurnal Ekonomi Pembangunan* , 6(2), 77–90.
- Pratama, Y. A., & Santosa, H. (2021). Kolaborasi Triple Helix dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Berbasis Kebutuhan Industri. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 12(1), 55–66. <https://doi.org/10.24815/jekp.v12i1.18763>
- Wahyuni, E., & Lestari, D. P. (2022). Peran BPJS Ketenagakerjaan dalam Mendukung Ekosistem Pelatihan Kerja Berbasis Kesejahteraan Sosial. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 19(2), 143–157. <https://doi.org/10.22146/jisp.2022.14233>