
Link and Match atau Mismatch? Analisis Kesesuaian Kompetensi dengan Dunia Kerja pada Alumni UPT Balai Latihan Kerja Jember

Restia^{1*}, Rina Rohmatin², Mariatul Qiptiyah³, Fatimatuazzahro⁴, Sofiah⁵

¹⁻⁵Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Alamat: Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates,
Kabupaten Jember, Jawa Timur 68136

*Korespondensi penulis: restiaaww0@email.com

Abstract: *This study is based on the idea that the competencies of graduates from job training institutions should align with the needs of the business and industrial sectors (DUDI). However, mismatch conditions are still found in vocational education, including among alumni of UPT Balai Latihan Kerja Jember. This study aims to evaluate the suitability of alumni competencies with the labor market, identify the causes of mismatch, and formulate strategies to strengthen link and match. This research employed a descriptive qualitative approach involving 20 alumni of UPT Balai Latihan Kerja Jember in 2025 selected through purposive sampling. Data were collected through semi-structured interviews conducted via WhatsApp. Data analysis used the Miles and Huberman model supported by coding techniques, while data validity was tested through source and technique triangulation. The results showed that most alumni had a high level of competency suitability, particularly in hard skills and soft skills. However, partial match and mismatch conditions were still found, especially in electrical installation training programs, caused by factors such as interests, age, limited job opportunities, economic pressure, and job competition. Improvement strategies include developing industry-based curricula, strengthening collaboration with DUDI, implementing continuous evaluation based on tracer studies, and improving alumni work readiness.*

Keywords: *Link and match, Mismatch, Vocational Education, UPT Balai Latihan Kerja Jember, Work Readiness*

Abstrak: penelitian ini didasarkan pada gagasan bahwa kemampuan lulusan lembaga pelatihan kerja berhubungan dengan kebutuhan dunia usaha dan industri (DUDI). Namun, masih ada ketidaksesuaian dalam pendidikan vokasi, termasuk pada alumni UPT Balai Latihan Kerja Jember. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kesesuaian kompetensi alumni dengan dunia kerja, menemukan penyebab ketidaksesuaian, dan membuat strategi untuk memperkuat hubungan dan kesesuaian. Studi ini melibatkan 20 informan alumni UPT Balai Latihan Kerja Jember tahun 2025 yang dipilih melalui metode purposive sampling. Data dikumpulkan melalui wawancara semi terstruktur yang dilakukan dengan menggunakan WhatsApp. Untuk analisis data, teknik coding digunakan dan model Miles dan Huberman digunakan. Di sisi lain, keabsahan data diuji melalui triangulasi teknik dan sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar alumni memiliki kesesuaian kompetensi yang sangat baik dalam hal *hard skills* dan *soft skills*. Namun, minat, usia, keterbatasan lowongan kerja, tekanan ekonomi, dan persaingan kerja menyebabkan *partial match* dan *mismatch* masih terjadi, terutama pada kejuruan instalasi listrik. Pengembangan kurikulum berbasis industri, kerja sama yang lebih baik dengan DUDI, evaluasi berkelanjutan berbasis *tracer study*, dan peningkatan kesiapan kerja alumni adalah semua langkah yang diambil untuk mencapai strategi peningkatan.

Kata Kunci: *Link and match, Mismatch, Pendidikan Vokasi, UPT Balai Latihan Kerja Jember, Kesiapan Kerja*

1. LATAR BELAKANG

Salah satu masalah penting dalam pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana kompetensi lulusan lembaga pelatihan berkorelasi dengan kebutuhan dunia kerja. Sejauh mana lulusan mampu terserap di pasar kerja tergantung pada seberapa cocok keterampilan yang diajarkan dengan kebutuhan industri. Konsep *link and match* mengacu pada adanya kesesuaian antara materi pelatihan, kemampuan yang dimiliki lulusan, dan kebutuhan pekerjaan. Di sisi lain, kondisi *mismatch* menunjukkan ketidaksesuaian antara kemampuan lulusan dan pekerjaan yang dilakukan. Pendidikan

dan pelatihan vokasional, termasuk di institusi pelatihan kerja pemerintah, sering menghadapi situasi ini. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja penting untuk mendukung kesejahteraan masyarakat (Erina Setiana Putri, 2022).

UPT Balai Latihan Kerja Jember memiliki tujuan strategis untuk membantu masyarakat memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk masuk ke dunia kerja atau bahkan untuk mendirikan lapangan pekerjaan sendiri. UPT Balai Latihan Kerja Jember diharapkan dapat mencetak tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar melalui berbagai program pelatihan seperti Pembudidayaan sayuran hidroponik, instalasi listrik, teknik audio video, pembuatan roti dan kue, batik, refrigerasi AC, dan admin perkantoran. Namun, kebanyakan alumni tidak langsung bekerja di bidang yang mereka pelajari. Sebagian bekerja di bidang lain, menjadi wirausaha, atau tetap mencari pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang efektivitas pelatihan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara kemampuan alumni dan dunia kerja.

UPT Balai Latihan Kerja Jember tidak hanya memberikan keterampilan teknis, tetapi juga membantu meningkatkan persaingan tenaga kerja lokal dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi penting karena generasi muda memiliki peran besar dalam menghadapi tantangan pembangunan dan perubahan sosial di masa depan (Astuti, 2019). Kesuksesan pelatihan kerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah peserta yang lulus, tetapi juga tingkat keberhasilan alumni dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang pelatihannya. Oleh karena itu, indikator penting untuk mengevaluasi seberapa efektif program pelatihan vokasional adalah apakah alumni memiliki kompetensi yang sesuai dengan dunia kerja.

Menurut informasi awal yang dikumpulkan melalui wawancara *WhatsApp*, alumni UPT Balai Latihan Kerja Jember memiliki kondisi yang beragam setelah mengikuti pelatihan. Sebagian alumni bekerja dalam bidang yang mereka pelajari, sebagian lainnya bekerja di luar bidang yang mereka pelajari, menjadi wirausahawan, atau masih mencari pekerjaan. Hasilnya menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan pekerjaan alumni tidak selalu berfungsi dengan baik.

Efektivitas pendidikan vokasi pada tingkat sekolah menengah kejuruan (SMK) dan perguruan tinggi vokasi adalah subjek penelitian sebelumnya. Sementara itu, ada sedikit penelitian yang dilakukan mengenai kesesuaian kompetensi alumni lembaga pelatihan kerja pemerintah, terutama UPT Balai Latihan Kerja Jember. Selain itu,

penelitian sebelumnya biasanya hanya berfokus pada tingkat penyerapan kerja, tanpa mempelajari fenomena *link and match*, faktor penyebab *mismatch*, dan strategi untuk memperkuat hubungan antara lembaga pelatihan dan dunia bisnis (Rampun, 2023).

Penelitian ini baru karena tidak hanya melihat tingkat kesesuaian pekerjaan alumni dengan bidang pelatihan, tetapi juga melihat fenomena hubungan *link and match* dan *mismatch* melalui pengalaman langsung alumni UPT Balai Latihan Kerja Jember. Penelitian ini tidak hanya menilai kesesuaian kompetensi teknis, tetapi juga menekankan pentingnya soft skill, kesiapan kerja, dan strategi untuk memperkuat hubungan antara lembaga pelatihan dan dunia usaha serta dunia industri (DUDI). Penelitian yang dilakukan pada alumni UPT BLK Jember masih sangat sedikit, terutama yang menggunakan metode kualitatif yang melibatkan wawancara langsung dengan alumni.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi UPT Balai Latihan Kerja Jember dalam mengembangkan program pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan meningkatkan kualitas lulusan dengan menunjukkan apakah pelatihan yang diberikan memenuhi prinsip *link and match* atau hanya menunjukkan *mismatch*.

2. KAJIAN TEORITIS

Link and Match

Secara harfiah, "*link*" berarti adanya pertautan, keterkaitan, atau hubungan interaktif, sedangkan "*match*" berarti cocok. Pada dasarnya, *link* dan *match* berkaitan erat dengan kebutuhan (*needs, demands*). Kebutuhan dalam pembangunan sangat luas, bersifat multidimensi dan multisektoral, mulai dari kebutuhan peserta didik itu sendiri, kebutuhan keluarganya, kebutuhan untuk pembinaan warga masyarakat dan warga negara yang baik, hingga kebutuhan dunia kerja. Dari perspektif ini, "*link*" menunjuk pada proses, yang berarti bahwa proses pendidikan seharusnya sesuai dengan kebutuhan pembangunan. Dengan demikian, hasil dari proses tersebut pun harus sesuai atau "cocok" dengan kebutuhan yang ada, baik dari segi jumlah, mutu, jenis, kualifikasi, maupun waktu pelaksanaannya. Hal ini penting agar pendidikan dapat memberikan kontribusi nyata sesuai dengan kebutuhan pembangunan dan kebutuhan masyarakat luas (Kebudayaan & Indonesia, 1993).

Mismatch

Ketidaksesuaian antara modal manusia seseorang dengan kebutuhan pekerjaan mereka dikenal sebagai *mismatch* pada tenaga kerja (Hasibuan & Handayani, 2021). Fenomena ketidaksesuaian ini dapat dibagi menjadi beberapa kategori utama dalam kajian teoretis, yang dapat digunakan sebagai pisau analisis. Pertama, ketidaksesuaian horizontal terjadi ketika seseorang bekerja di bidang yang tidak linear atau tidak relevan dengan latar belakang pendidikan atau pelatihan mereka. Misalnya, lulusan UPT Balai Latihan Kerja Jember jurusan servis sepeda motor bekerja di bidang *freelance* (Yonanda & Usman, 2023). Kedua, ketidaksesuaian vertikal, juga dikenal sebagai ketidaksesuaian pendidikan, terjadi ketika tingkat kompetensi atau kualifikasi seseorang tidak sejalan dengan persyaratan pekerjaan. Ini dapat terjadi dalam bentuk kelebihan kualifikasi (*over-qualification*) atau kekurangan kualifikasi (*under-qualification*) (Aini & Purba, 2024). Ketiga, ketidaksesuaian kemampuan, yang terjadi ketika ketidaksesuaian antara kemampuan praktis, baik *hard skills* maupun *soft skills*, yang diperoleh melalui pelatihan atau pendidikan, tidak sejalan dengan standar dan kebutuhan riil.

Balai Latihan Kerja (BLK)

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah lembaga pelatihan kerja yang menawarkan pelatihan yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja bagi individu yang akan memasuki atau kembali ke pasar kerja. UPT Balai Latihan Kerja Jember dikelola oleh pemerintah dan swasta, dan berfungsi sebagai wadah pelatihan kerja berbasis kompetensi yang menghubungkan peserta pelatihan dengan kebutuhan dunia usaha dan industri (Ayi Najmul Hidayat, 2022).

Secara umum, tugas UPT Balai Latihan Kerja Jember adalah menyelenggarakan pelatihan kerja, pengembangan keterampilan, dan menjadi mediator antara peserta, instruktur, dan dunia usaha dan industri. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, memperluas kesempatan kerja, dan membantu mengurangi tingkat pengangguran dan gap keterampilan di pasar kerja (Fiqri et al., 2024).

Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian tentang Balai Latihan Kerja dan kesesuaian kompetensi alumni. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Pertama, (Ayi Najmul Hidayat, 2022) meneliti bagaimana pelatihan kerja di BLK meningkatkan keterampilan peserta dan kesiapan kerja. Penelitian ini berfokus pada evaluasi program pelatihan dan kepuasan peserta, tetapi

belum mengkaji secara menyeluruh tentang kesesuaian pekerjaan alumni dengan bidang pelatihan yang diikuti.

Kedua, (Fiqri et al., 2024) menyelidiki peran UPT Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal dan mengurangi pengangguran. Penelitian ini lebih berkonsentrasi pada dampak makro terhadap ekonomi daerah, bukan pengalaman alumni tentang hubungan dan mismatch atau ketidaksesuaian antara kompetensi dan pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Moleong (2012:4) dalam jurnal PKM CSR, metode penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami secara menyeluruh fenomena yang dialami oleh subjek penelitian dan menggambarkan dengan kata-kata dan bahasa, dalam konteks alami dan dengan beberapa metode alamiah (Fitryani & Lestari, 2020). Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan fenomena kesesuaian kompetensi alumni UPT Balai Latihan Kerja Jember dengan dunia kerja, termasuk faktor penyebab mismatch dan strategi peningkatan link and match.

Penelitian dilaksanakan pada tahun 2026 dengan menggunakan informan alumni UPT Balai Latihan Kerja Jember Tahun 2025. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, yaitu alumni yang telah menyelesaikan pelatihan, memiliki pengalaman kerja, dan berwirausaha, atau sedang mencari pekerjaan serta bersedia memberikan informasi terkait kesesuaian kompetensi dengan dunia kerja. Jumlah informan sebanyak 20 orang dari berbagai jurusan, seperti admin perkantoran, instalasi listrik, refrigerasi ac, teknisi audio video, servis sepeda motor, pembuatan roti dan kue, serta pembuatan batik. Penentuan jumlah informan didasarkan pada prinsip kecukupan data (data saturation).

Data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara semi terstruktur menggunakan *WhatsApp*, karena memudahkan komunikasi dengan alumni yang berada di lokasi berbeda dan memberikan fleksibilitas waktu wawancara. Sedangkan data sekunder berasal dari jurnal, buku, artikel, dokumen resmi, dan penelitian terdahulu yang relevan (Fiantika et al., 2022). Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan

kesimpulan (Miles et al., 1992). Penelitian ini juga menggunakan teknik coding untuk mengelompokkan data ke dalam tema, seperti kesesuaian kompetensi, faktor *mismatch*, *soft skill*, *hard skill*, dan strategi *link and match*, sehingga mempermudah identifikasi pola dan interpretasi data.

4. HASIL PENELITIAN

a. Tingkat Kesesuaian Kompetensi Alumni dengan Dunia Kerja

1) Deskripsi Hasil Wawancara Terkait Kesesuaian Pekerjaan

Menurut survei yang dilakukan pada 20 (dua puluh) alumni UPT BLK Jember, sebagian besar peserta merasa pelatihan yang mereka terima terkait dengan kebutuhan pasar kerja. Banyak lulusan mengatakan mereka dapat langsung menerapkan keterampilan yang mereka pelajari di tempat kerja atau bisnis mereka. Setelah pelatihan, beberapa informan bahkan mengatakan mereka dapat mendapatkan pekerjaan atau proyek dengan cepat.

Namun, temuan wawancara menunjukkan bahwa tidak semua alumni bekerja dalam bidang pelatihan yang diikuti. Karena keterbatasan pekerjaan, faktor usia, dan tingkat persaingan yang tinggi, beberapa alumni diketahui bekerja di luar bidang kejuruan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih ada perbedaan antara keterampilan pelatihan dan pekerjaan yang dilakukan alumni.

Alumni teknik, terutama instalasi listrik, lebih sering mengalami fenomena *mismatch*. Sebagian informan menyatakan bahwa mereka mengikuti pelatihan bukan karena minat utama mereka, tetapi karena kuota untuk jurusan yang mereka inginkan terbatas. Selain itu, bidang teknik dianggap lebih sulit untuk dipekerjakan dan sering membutuhkan pengalaman kerja. Sebaliknya, kejuruan non-teknik seperti batik dan roti kue memiliki tingkat kesesuaian pekerjaan yang lebih tinggi karena keterampilan yang diperoleh lebih fleksibel dan dapat digunakan untuk pekerjaan mandiri maupun informal.

2) Analisis Kesesuaian *Hard Skill* Dan *Soft Skill*

Alumni UPT Balai Latihan Kerja Jember berpendapat bahwa pelatihan dapat meningkatkan keterampilan teknis (*hard skill*) yang diperlukan di dunia kerja. Setelah mengikuti program pelatihan, kebanyakan informan mengatakan mereka

lebih memahami praktik kerja sesuai bidang pelatihan. Keahlian ini digunakan baik dalam pekerjaan formal maupun dalam usaha mandiri.

Menurut salah satu informan, menyatakan lebih percaya diri saat bekerja karena pelatihan yang dia ikuti membantunya memahami praktik kerja secara langsung. Beberapa informan mengatakan bahwa, selain keterampilan teknis, pelatihan meningkatkan *soft skill*, seperti disiplin, komunikasi, kerja sama tim, dan etika kerja.

Namun, beberapa orang yang menanggapi mengatakan bahwa materi pelatihan masih ada yang tidak relevan dengan kebutuhan kerja saat ini. Selain itu, durasi pelatihan dianggap kurang untuk meningkatkan keterampilan tertentu, terutama dalam teknik.

b. Faktor Penyebab Terjadinya Ketidaksesuaian (*Mismatch*) Pekerjaan

1) Faktor Internal

Hasil wawancara menunjukkan bahwa ada beberapa faktor internal yang menyebabkan alumni UPT Balai Latihan Kerja Jember tidak menemukan pekerjaan. Faktor-faktor ini termasuk usia, kesalahan dalam memilih jurusan, dan kekurangan *soft skill* serta *hard skill*. Selain itu, beberapa alumni menyatakan bahwa mereka masih mengalami kesulitan dalam komunikasi kerja, adaptasi ke lingkungan kerja, dan membangun kepercayaan diri setelah memasuki dunia kerja. Seperti yang ditunjukkan oleh kondisi ini, penguasaan *soft skill* masih menjadi tantangan bagi beberapa alumni.

Faktor usia juga menjadi penghalang bagi alumni untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang pelatihan mereka. Salah satu informan menyatakan bahwa dia telah melamar pekerjaan di beberapa perusahaan, tetapi karena persyaratan usia tertentu, dia tidak diterima.

Tabel 1.1 Faktor Internal

No	Indikator	Jumlah
a.	Kurangnya Keterampilan <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i>	3 Orang
b.	Ketepatan memilih jurusan	4 Orang
c.	Usia	1 Orang

Sumber: Wawancara Alumni

Berdasarkan Tabel 1.1, khususnya pada indikator ketepatan pemilihan jurusan, diketahui bahwa terdapat empat informan yang mengikuti program pelatihan bukan karena kesesuaian minat maupun rencana karier, tetapi disebabkan jurusan yang diinginkan telah mencapai batas kuota. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses penerimaan peserta di BLK masih lebih menitikberatkan pada pemenuhan jumlah peserta dibandingkan dengan kesesuaian minat, bakat, serta kesiapan kerja calon peserta. Dampaknya, peserta cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah terhadap bidang pelatihan yang diikuti sehingga berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian kompetensi (*mismatch*) di dunia kerja.

2) Faktor Eksternal

Hasil wawancara menunjukkan bahwa faktor-faktor eksternal lainnya juga berkontribusi pada kekurangan pekerjaan bagi alumni UPT Balai Latihan Kerja Jember. Faktor-faktor ini termasuk tekanan ekonomi, akses industri atau kondisi wilayah, dan keterbatasan lowongan kerja. Selain itu, peluang kerja bagi alumni juga dipengaruhi oleh kondisi lokal.

Alumni yang berasal dari daerah dengan akses industri terbatas cenderung lebih sulit untuk mendapatkan pekerjaan sesuai bidang pelatihan. Akibatnya, beberapa alumni memilih bekerja di sektor informal atau memulai bisnis mandiri. Alumni juga menghadapi persaingan kerja yang tinggi, terutama bagi *fresh graduate* yang belum memiliki pengalaman kerja. Beberapa informan menyatakan bahwa mereka menghadapi kesulitan bersaing dengan pelamar lain yang lebih berpengalaman.

Tabel 1.2 Faktor Eksternal

No	Indikator	Jumlah
a.	Keterbatasan Lowongan Kerja	1 Orang
b.	Tekanan Ekonomi	1 Orang
c.	Kondisi Wilayah atau akses Industri	1 Orang
d.	Persaingan Kerja	1 Orang

Sumber: Wawancara Alumni

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa faktor eksternal penyebab ketidaksesuaian pekerjaan dialami secara beragam oleh informan. Alumni sulit mendapatkan pekerjaan yang memenuhi keahlian mereka karena jumlah lowongan kerja yang terbatas. Selain itu, karena kondisi keuangan yang sulit, beberapa alumni memilih untuk bekerja apa pun untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Peluang kerja alumni juga dipengaruhi oleh akses industri dan kondisi wilayah, terutama bagi informan yang tinggal di wilayah dengan keterbatasan lapangan kerja. Sebaliknya, tingginya persaingan di tempat kerja menghalangi alumni untuk memasuki dunia kerja sesuai bidang keahlian mereka.

c. Strategi Peningkatan *Link and Match* UPT Balai Latihan Kerja Jember dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI)

1) Evaluasi Kesesuaian Kurikulum Pelatihan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap kurikulum pelatihan UPT Balai Latihan Kerja Jember cukup sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan bahwa materi praktik yang ditawarkan membantu mereka memahami pekerjaan di lapangan.

Namun demikian, beberapa alumni berpendapat bahwa materi pelatihan masih kurang relevan dengan tuntutan industri saat ini, dan durasi pelatihan masih terlalu singkat, terutama dalam bidang teknik yang membutuhkan praktik lebih mendalam. Menurut beberapa informan, pemilihan jurusan harus sesuai dengan minat dan rencana kerja peserta agar hasil pelatihan dapat digunakan sepenuhnya di dunia kerja.

2) Penguatan Kerja Sama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa alumni masih menghadapi kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai, meskipun mereka memiliki keterampilan yang diperoleh dari pelatihan. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antara lembaga pelatihan dan dunia bisnis belum ideal, terutama dalam hal penyediaan tenaga kerja.

Menurut beberapa informan, setelah pelatihan selesai, alumni harus mencari pekerjaan secara mandiri tanpa pendampingan yang berkelanjutan. Mereka juga mengatakan bahwa keterlibatan industri dalam proses pelatihan masih terbatas. Untuk memberi alumni lebih banyak peluang kerja, seperti praktik kerja lapangan, program magang, dan rekrutmen langsung dari perusahaan mitra, informan mengatakan bahwa diperlukan kerja sama yang lebih kuat antara UPT Balai Latihan Kerja Jember dan industri.

3) Peningkatan Kesiapan dan Kompetensi Alumni

Berdasarkan wawancara, alumni menemukan bahwa kemampuan kerja dipengaruhi oleh keterampilan teknis selain kemampuan komunikasi, ketekunan, dan kesiapan mental. Menurut beberapa informan, menjadi lebih siap untuk lingkungan kerja lebih mudah ketika mereka dilatih dalam disiplin. Selain itu, dinilai bahwa kegiatan praktik dan simulasi kerja membantu alumni menjadi lebih percaya diri saat memasuki dunia kerja.

Namun demikian, beberapa alumni masih merasa tidak percaya diri selama proses rekrutmen kerja, terutama saat wawancara kerja dan persaingan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, beberapa informan menyarankan agar pelatihan *soft skill*, simulasi wawancara kerja, dan pembinaan mental kerja semuanya ditingkatkan selama proses pelatihan.

4) Rekomendasi Strategi Peningkatan *Link and Match* UPT Balai Latihan Kerja Jember dengan DUDI

Hasil wawancara menunjukkan bahwa ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan hubungan dan kesesuaian antara UPT Balai Latihan Kerja Jember dengan dunia bisnis dan industri. Beberapa informan menyarankan agar kurikulum pelatihan diperbarui agar sesuai dengan perubahan industri dan teknologi. Alumni juga melihat betapa pentingnya industri berpartisipasi dalam pembuatan materi pelatihan agar keterampilan yang diberikan lebih relevan dengan dunia kerja.

Selain itu, informan mengatakan bahwa agar alumni lebih siap untuk bekerja di dunia kerja, pelatihan *soft skill* seperti disiplin, kerja sama tim, komunikasi kerja, dan simulasi wawancara diperlukan. Alumni juga menyarankan adanya sistem pemantauan (*tracer study*) alumni yang berbasis digital untuk memudahkan pengawasan kondisi alumni setelah pelatihan. Digitalisasi dapat

dilakukan melalui portal online, formulir terintegrasi Google, dan aplikasi khusus alumni untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pengawasan.

Pembahasan

a. Tingkat Kesesuaian Kompetensi Alumni dengan Dunia Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar alumni UPT Balai Latihan Kerja Jember merasa kemampuan yang mereka peroleh cukup sesuai dengan persyaratan dunia kerja. Baik dalam pekerjaan formal maupun usaha mandiri, keterampilan yang dipelajari selama pelatihan dapat diterapkan secara langsung. Kondisi ini menunjukkan bahwa program pelatihan telah membantu menerapkan gagasan hubungan dan cocok antara pelatihan dan kebutuhan dunia kerja.

Namun, penelitian ini juga menemukan fenomena ketidaksesuaian pada beberapa alumni. Lebih banyak ketidaksesuaian pekerjaan terjadi di bidang teknik, terutama instalasi listrik. Keterbatasan lowongan, tingkat persaingan yang tinggi, dan persyaratan usia dan pengalaman kerja perusahaan semuanya memengaruhi situasi ini. Selain itu, ada beberapa peserta yang mengikuti pelatihan karena keterbatasan kuota jurusan daripada minat mereka.

Sebaliknya, kejuruan non-teknis seperti batik dan roti kue memiliki tingkat ketidaksesuaian yang lebih rendah karena keterampilan yang diperoleh dapat digunakan untuk bisnis mandiri. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian alumni dengan pekerjaan dipengaruhi oleh karakteristik jurusan dan peluang kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Ningrum, 2025), yang mengatakan bahwa penerapan link dan match dapat meningkatkan kesiapan kerja lulusan, meskipun masih ada tantangan dalam dunia kerja untuk mengatasi kesenjangan kompetensi.

b. Analisis Kesesuaian *Hard Skill* dan *Soft Skill*

Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Jember tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis (*hard skill*) tetapi juga meningkatkan keterampilan nonteknis (*soft skill*) seperti ketekunan, komunikasi, dan kolaborasi. Beberapa alumni mengatakan bahwa menjadi disiplin selama pelatihan membantu mereka menjadi lebih siap untuk bekerja di tempat kerja.

Hasil ini sejalan dengan pernyataan yang menyatakan bahwa kemampuan employability seperti komunikasi, kerja sama, dan pemecahan masalah adalah komponen penting dalam meningkatkan kesiapan kerja dan kemampuan adaptasi

tenaga kerja. Selain itu, pengembangan *soft skill* berdampak pada kesiapan kerja dan profesionalisme lulusan pendidikan vokasi (Pohan et al., 2023).

c. Faktor Penyebab Terjadinya Ketidaksesuaian (*Mismatch*) Pekerjaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal mempengaruhi ketidaksesuaian pekerjaan. Ketidaktepatan dalam memilih jurusan pelatihan adalah faktor internal yang paling penting. Beberapa peserta mengikuti pelatihan karena tidak memiliki kuota untuk jurusan yang mereka inginkan. Kondisi ini menyebabkan tidak ada keinginan untuk bekerja dalam bidang pelatihan. Hasil ini sejalan dengan (Rahmadhani et al., 2024), yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian antara karakter seseorang dan pekerjaannya dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan.

Selain itu, faktor usia menghalangi alumni untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang pelatihan mereka. (Atmaja et al., 2026) menyatakan bahwa pembatasan usia masih menjadi hambatan bagi orang di Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan.

Faktor-faktor eksternal, seperti persaingan kerja, kondisi lokal, tekanan ekonomi, dan keterbatasan lowongan kerja, juga memengaruhi ketidaksesuaian. Untuk mendapatkan uang, alumni biasanya menerima pekerjaan apa pun. Ekonomi adalah alasan utama seseorang bekerja di luar bidang keahliannya (Setiyana & Oktora, 2024).

d. Strategi Peningkatan *Link and Match* UPT Balai Latihan Kerja Jember dengan DUDI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kurikulum yang lebih baik, peningkatan kerja sama industri, dan peningkatan *soft skill* alumni akan membantu meningkatkan hubungan dan kesesuaian. Agar kompetensi lulusan lebih relevan dengan dunia kerja, kurikulum pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan industri. Keselarasan antara kompetensi, kurikulum, dan kebutuhan industri sangat penting untuk meningkatkan keberhasilan lulusan (Rampun, 2023). Selain itu, sistem pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan diperlukan untuk melacak penyerapan kerja dan kesesuaian kemampuan lulusan dengan posisi yang ditawarkan (Yeni Kusmita, Sumarti, Moh.Fadil Gezali, 2024).

Selain itu, kolaborasi dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) harus diperkuat melalui program penyaluran kerja dan magang. Hubungan yang baik

antara lembaga pelatihan dan industri dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini juga menemukan pentingnya pengembangan *soft skill* seperti komunikasi, disiplin, dan mental kerja melalui simulasi wawancara kerja serta pembiasaan budaya kerja industri (A.G Tamrin, Slamet PH, 2018).

Selain itu, digitalisasi *tracer study* melalui portal online atau aplikasi alumni dapat membantu UPT Balai Latihan Kerja Jember memantau kondisi alumni secara lebih efektif dan *real-time*. Menurut (Wijayanto & Wawa Wikusna Ismail, 2025), penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan efektivitas monitoring lembaga pelatihan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Konsep *link and match* di UPT Balai Latihan Kerja Jember telah diimplementasikan dengan tingkat keberhasilan yang cukup, yang ditunjukkan oleh adanya keterkaitan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja. Namun demikian, capaian tersebut belum sepenuhnya optimal karena masih ditemukan kondisi *partial match* dan *mismatch*. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor internal, seperti keterbatasan dalam penguatan hard skills dan soft skills serta kurikulum yang belum sepenuhnya berbasis kebutuhan industri, serta faktor eksternal berupa dinamika pasar kerja dan rendahnya keterlibatan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Oleh karena itu, optimalisasi *link and match* memerlukan pengembangan kurikulum berbasis kebutuhan (*demand-driven*), penguatan kolaborasi dengan DUDI, serta peningkatan kesiapan kerja lulusan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, UPT Balai Latihan Kerja Jember perlu mengoptimalkan pengembangan memperkuat pelatihan *hard skills dan soft skills*, serta menyediakan layanan pendampingan karier yang terstruktur. Pemerintah daerah diharapkan memberikan dukungan melalui kebijakan strategis, seperti mendorong partisipasi industri, memperkuat kemitraan dengan DUDI, serta melaksanakan pemetaan kebutuhan tenaga kerja dan sistem monitoring lulusan secara berkala. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, diperlukan kajian yang lebih mendalam terkait peran DUDI, studi komparatif antar lembaga pelatihan, serta penggunaan pendekatan longitudinal guna mengevaluasi keberlanjutan karier lulusan dan efektivitas program pelatihan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak UPT Balai Latihan Kerja Jember yang telah memberikan kesempatan dan pengalaman selama kegiatan magang serta mendukung pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada para alumni UPT Balai Latihan Kerja Jember yang telah bersedia menjadi responden. Ucapan terima kasih turut penulis sampaikan kepada dosen pembimbing dan seluruh pihak yang telah memberi bimbingan serta dukungan hingga tugas ini dapat diselesaikan.

DAFTAR REFERENSI

- A.G Tamrin, Slamet PH, S. (2018). The Link And Match Of The Demand And Supply For Productive Vocational School Teachers With Regard To Spectrum Of Vocational Skills In The Perspective Of Education Decentralization. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 8(1), 40–52. <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpv>
- Aini, Y. N., & Purba, Y. A. (2024). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Dan Program Link & Match Pada Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Program Kelautan & Perikanan Analysis of Labor Absorption and Link & Match Program in Vocational School Graduates of Marine & Fisheries Program. 23–37.
- Astuti, R. (2019). Keadilan Inter-generasi , Malapetaka Lingkungan , dan Pemuda di Era Antroposen. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(2), 167–173.
- Atmaja, R. A., Abdulrahman, W., & Diponegoro, U. (2026). Kontribusi Balai Latihan Kerja Dalam Pemberdayaan Keterampilan Kerja Pada Usia Angkatan Kerja Di Kota Semarang. *Journal of Politic and Government Studies*, 15(2).
- Ayi Najmul Hidayat, N. I. (2022). Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 1(4).
- Erina Setiana Putri, N. I. M. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum, Dan Dana Alokasi Khusus Terhadap Pengalokasian Belanja Modal (Studi Pada Pemerintahan Kabupaten/Kota di Jawa Timur Periode 2018-2020. *Asersi: Jurnal Akuntansi Terapan Dan Bisnis*, 2(2), 108–117.
- Fiantika, F. R., Wasil, M., & Jumiyati, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Y. Novita (ed.)). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Figri, M., Febriadi, H., Studi, P., Publik, A., Tinggi, S., & Administrasi, I. (2024). Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Di. *Jurnal Msdm : Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 155–161.
- Fitryani, & Lestari, P. C. (2020). Strategi Optimalisasi UMKM Makanan Olahan Ikan di Jawa Timur Menghadapi Kondisi Pandemi COVID-19. *PKM CSR*, 3, 1044–1049.
- Hasibuan, E., & Handayani, D. (2021). *Pengaruh qualification mismatch terhadap upah tenaga kerja di Indonesia*. 29(1), 1–16. <https://doi.org/10.14203/JEP.29.1.2021.1-16>
- Kebudayaan, D. P. dan, & Indonesia, R. (1993). *Link & Match*.

- Miles, M. B., Huberman, A. M., Rohidi, T. R., & Mulyarto. (1992). *Analisis data kualitatif : buku sumber tentang metode metode baru* / Matthew B. Miles, A. Michael Huberman ; penerjemah, Tjetjep Rohendi ; pendamping, Mulyarto. Universitas Indonesia (UI -Press).
- Ningrum, M. (2025). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan Efektivitas Kebijakan Link and Match dalam Pendidikan Vokasi : Menakar Kesiapan Lulusan Memasuki Dunia Kerja*. 5(1), 51–58.
- Pohan, A. E., Nasution, F., & Mery, S. (2023). Link and Match Program Implementation : A Case Study at Vocational High School 1 Batam. *Edcomtech: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, 8(2), 89–101. <http://journal2.um.ac.id/index.php/edcomtech%0A>
- Rahmadhani, W. R., Suriyaningsih, A., & Wijarnako, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kompensasi Dan Kreativitas Karyawan Terhadap Perilaku Inovatif (Studi Kasus Di Pt . Pt. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 2188–2199.
- Rampun, Y. (2023). Analisis Link and Match Kurikulum SMK Jurusan Teknik Alat Berat. *Attractive : Innovative Education Journal*, 5(2). <https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>
- Setiyana, A., & Oktora, S. I. (2024). Analisis Horizontal Mismatch pada Tenaga Kerja Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan di Indonesia Analysis of Horizontal Mismatch Among Vocational School Graduates in Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 19(2), 109–124. <https://doi.org/10.55980/jki.2024.5513>
- Wijayanto, P. W., & Wawa Wikusna Ismail. (2025). Transformasi Digital dalam Pendidikan Vokasional: Model Pengembangan Aplikasi Edukasi Berbasis Partisipatif. *Abdimas Galuh*, 7(September), 1223–1231.
- Yeni Kusmita, Sumarti, Moh.Fadil Gezali, M. H. B. (2024). Peran Dinas Pekerjaan Umum, Bina Marga Dan Sda Dalam Pembangunan Infrastruktur Jalan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Di Kabupaten Jember. *Jurnal PEDAMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(2), 499–503.
- Yonanda, A. P., & Usman, H. (2023). *Determinan Status Horizontal Mismatch pada Pekerja Lulusan Pendidikan Tinggi di Indonesia*. 18(2). <https://doi.org/10.47198/naker.v18i2.239>