

**PERAN PROGRAM JATIM KERJA *MILLENIAL JOB CENTER* (MJC)
DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI KERJA BAGI PEMUDA
DI JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Oleh:

ARDIANTI DANISWARA

NIM. G01218004



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI
SURABAYA**

2022

PERNYATAAN

Saya, Ardianti Daniswara, G01218004, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 28 Juli 2022



Ardianti Daniswara

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Surabaya, 28 Juli 2022

Skripsi yang ditulis oleh Ardianti Daniswara, NIM.G01218004 ini telah selesai dan siap untuk diuji.

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ana Toni Roby Candra Yudha', with a long horizontal stroke extending to the left.

Ana Toni Roby Candra Yudha, SEL., M.SEI
NIP. 201603311

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN PROGRAM JATIM KERJA *MILLENIAL JOB CENTER* (MJC) DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI KERJA BAGI PEMUDA DI JAWA TIMUR

Oleh

Ardianti Daniswara

NIM.G01218004

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 8 Agustus 2022 dan dapat dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Ana Toni Roby Candra Yudha, SEI, M.SEI.
NIP. 201603311

2. Dr. Lilik Rahmawati, S.Si., M.E.I
NIP.198106062009012008

3. Hapsari Wiji Utami, M.SE
NIP. 198603082019032012

4. Abdullah Kafabih, M.SE
NIP.199108072019031006



Surabaya, 11 Agustus 2022

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



iii

Dr. Syarif Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.
NIP. 197005142000031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ardianti Daniswara
NIM : G01218004
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ilmu Ekonomi
E-mail address : ardiantidaniswara@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain(.....)
yang berjudul :

***PERAN PROGRAM JATIM KERJA MILLENIAL JOB CENTER (MJC) DALAM
PENGEMBANGAN KOMPETENSI KERJA BAGI PEMUDA
DI JAWA TIMUR***

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 28 Juli 2022
Penulis

Ardianti Daniswara

ABSTRAK

Skripsi penelitian dengan judul “**Peran Program Jatim Kerja Millennial Job Center(MJC) dalam Pengembangan Kompetensi Kerja bagi Pemuda di Jawa Timur**”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil pelaksanaan program Jatim kerja *Millennial Job Center (MJC)* serta peran dari program Jatim Kerja *Millennial Job Center (MJC)* dalam pengembangan kompetensi kerja bagi pemuda di Jawa Timur .

Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif, pengumpulan data menggunakan teknik wawancara. Sumber data yang diperoleh dari informan penelitian tenaga ahli program MJC dari Biro Perekonomian Provinsi Jawa Timur, tim MJC, talenta MJC, serta mentor MJC. Dalam penelitian ini data sekunder didapat melalui data laporan pelaksanaan MJC, notulensi rapat, proposal kompetisi inovasi pelayanan public (kovablik) MJC, Badan Pusat Statistik Jawa Timur, jurnal, artikel, dll.

Hasil dari penelitian menyatakan bahwa hasil pelaksanaan program Jatim Kerja *Millennial Job Center (MJC)* cukup berhasil adanya peningkatan jumlah talenta disetiap tahunnya artinya pemuda milenial di Jawa Timur sangat antusias untuk mengikuti program MJC, capaian *project* MJC tiap tahunnya selalu mengalami kenaikan mampu melebihi target tidak lepas dari strategi yang diterapkan dan dilaksanakan selama berlangsungnya program, dengan *skill* talenta yang bermacam-macam mampu menyelesaikan *project* yang telah dikerjakan. Dengan berjalannya MJC dari tahun 2019 hingga saat ini banyak manfaat yang sudah dirasakan oleh talenta, mentor, maupun klien. Sehingga pelaksanaan program MJC telah sesuai dengan tujuan dari program MJC. Program MJC yang dilakukan oleh pemerintah Provinsi Jawa Timur juga memiliki peran positif dalam mengembangkan kompetensi kerja bagi pemuda di Jawa Timur Kegiatan program MJC berperan dalam mengembangkan kompetensi kerja bertambahnya kualitas dari segi pengetahuan, *skill*, maupun sikap kerja, sehingga mampu membantu pemuda milenial di Jawa Timur untuk terjun langsung di dalam dunia kerja lepas serta mengasah dan menyiapkan mereka menjadi tenaga *freelancer* yang profesional sesuai dengan tujuan dari program MJC ini.

Kata Kunci :*Millennial Job Center, Kompetensi, Pemuda*

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL DALAM.....	i
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB IPENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Kajian Pustaka	10
E. Tujuan Penelitian	12
F. Kegunaan Hasil Penelitian.....	12
G. Definisi Operasional	13
H. Metode Penelitian	15
I. Sistematika Pembahasan.....	21
BAB I IKAJIAN TEORI	23
A. Pengembangan Kompetensi Kerja.....	23
B. Program Jatim Kerja <i>Millenial Job Center</i>	32

C. Pemuda.....	36
BAB IIIDATA PENELITIAN.....	41
A. Gambaran Umum Program Jawa Timur Kerja <i>Millenial Job Center</i> (MJC)	41
B. Pelaksanaan Program <i>Millenial Job Center</i> (MJC)	49
C. Pengembangan Kompetensi Kerja Bagi Taleta MJC	61
BAB IVANALISIS DATA.....	73
A. Analisis Hasil Pelaksanaan Program Jatim Kerja <i>Millenial Job Center</i> (MJC)	73
B. Peran Program Jatim Kerja <i>Millenial Job Center</i> (MJC) dalam Pengembangan Kompetensi Kerja bagi Pemuda di Jawa Timur	80
BAB VPENUTUP.....	85
A.Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
BIODATA PENULIS.....	88
PANDUAN WAWANCARA.....	89

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Usia Muda menurut Provinsi di Indonesia Tahun 2020	3
Gambar 1. 2 Persentase Penduduk Jawa Timur Menurut Usia Tahun 2020.....	4
Gambar 1. 3 Kerangka Konseptual	20
Gambar 3. 1 Alur Berjalannya Program MJC.....	53
Gambar 3. 2 Jumlah Peserta Talenta dan Mentor Tahun 2019-2021 (Orang)	54
Gambar 3. 3 Persentase Talenta dan Mentor yang terserap ke Lapangan Kerja Tahun 2019-2021	55
Gambar 3. 4 Jumlah Talenta Berdasarkan Keahlian Tahun 2021.....	58

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang	10
Tabel 3. 1 Susunan Keanggotaan Tim Millenial Job Center Provinsi Jawa Timur	43
Tabel 3. 2 Jumlah Talenta Millenial Job Center (MJC) Berdasarkan Domisili Tahun 2021.....	59
Tabel 3. 3 Jumlah Talenta Berdasarkan Usia Tahun 2021.....	60
Tabel 3. 4 Pengembangan Kompetensi Kerja dari Aspek Pengetahuan Talenta	68
Tabel 3. 5 Pengembangan Kompetensi Kerja dari Aspek Skill Talenta	69
Tabel 3. 6 Pengembangan Kompetensi Kerja dari Aspek Sikap Talenta	70

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi membawa perubahan besar dan terjadi dengan sangat cepat. Memasuki era globalisasi dimana seluruh dunia mengikuti perkembangan penggunaan teknologi digital. Dengan itu perlunya penerapan teknologi digital di berbagai bidang sebagai sarana dalam peningkatan perekonomian global.¹ Menurut *International Labour Organization* (ILO) 2017, mengatakan perubahan teknologi di masa lalu sering berjalannya waktu telah menciptakan lapangan kerja dan industri baru. Namun, juga tidak bisa dipungkiri bahwa perubahan teknologi memberikan dampak sumber daya kehilangan pekerjaan karena telah digantikan dengan tenaga mesin yang memiliki kecanggihan teknologi. Kecanggihan teknologi justru seharusnya mampu menjadi pelengkap bukan menghilangkan lapangan kerja. Pada akhirnya teknologi dan pekerjaan saling mempengaruhi satu sama lain.²

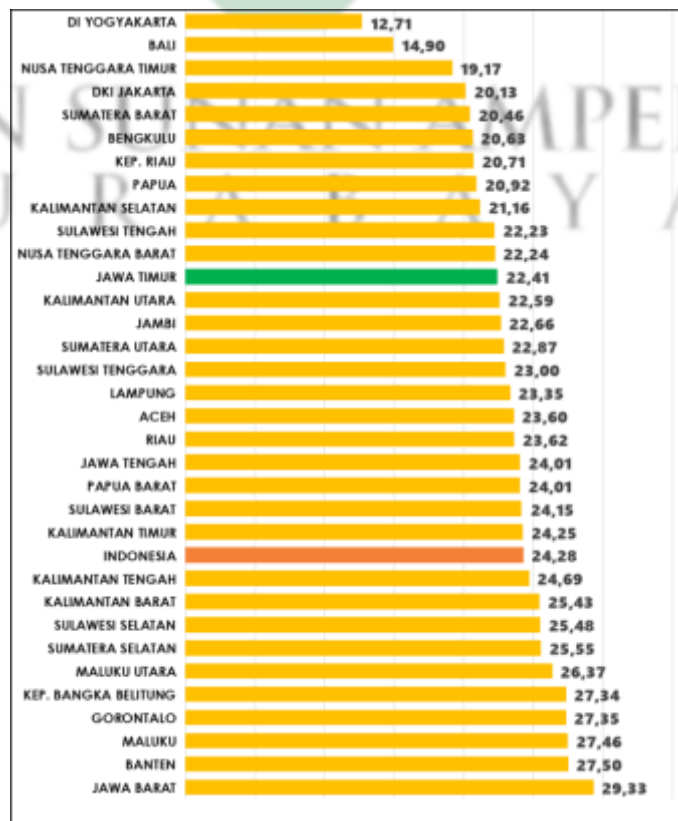
Perlunya persiapan untuk menghadapi perkembangan globalisasi menuntut cepat perubahan yang ada. Sumber daya manusia perlu dibentuk dan dipersiapkan agar siap menghadapi perubahan. Perubahan yang sedang

¹Muhammad Abrar, Nuelda Amalia, dan Rossanto Dwi Handoyo, “Karakteristik dan Peluang Pengangguran Usia Muda di Provinsi Aceh dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0”, *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, Vol.14 No.2 (Desember, 2019), 157-169.

²Ibid.

berlangsung harus diikuti respon positif agar dapat bangkit dan tidak tertinggal serta mampu bersaing dari kemajuan zaman. Ketatnya persaingan di era globalisasi tidak dapat dihindari sehingga pemuda harus mampu menghadapinya khususnya pemuda Jawa Timur. Pesatnya perkembangan teknologi berkaitan erat dengan generasi muda. Hal tersebut disebabkan penduduk usia muda dibandingkan dengan usia tua umumnya lebih terbiasa penduduk usia muda dalam penggunaan teknologi digital.

Namun, jika dilihat dari permasalahan akhir-akhir ini, terjadi peningkatan tingkat pengangguran pada usia muda. Masalah pengangguran termasuk persoalan yang cukup serius, hal itu tidak hanya terjadi Negara berkembang saja namun juga terjadi di Negara maju. Hal tersebut, juga terjadi di Indonesia termasuk Provinsi Jawa Timur terutama di kalangan usia muda (15-24 tahun). Berikut gambaran tingkat pengangguran terbuka usia muda menurut Provinsi di Indonesia.

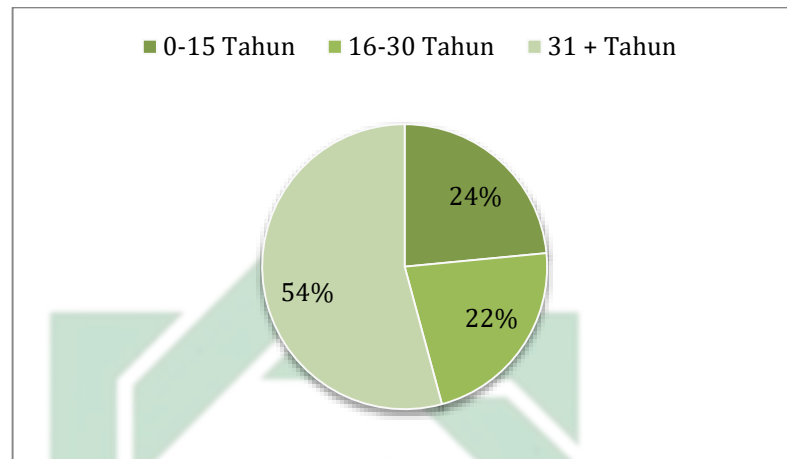


Sumber : Bappeda Provinsi Jawa Timur
Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Usia Muda menurut Provinsi di Indonesia Tahun 2020

Dari gambar diatas TPT menurut Statistik Pemuda Provinsi Jawa Timur (2020) didefinisikan persentase pengangguran dari total jumlah angkatan kerja pemuda. Penduduk usia muda menganggur di Provinsi Jawa Timur peringkat ke 12 dari 34 provinsi sebesar 22, 41 %. Di pulau Jawa, Jawa Timur termasuk provinsi dengan TPT usia muda keempat tertinggi setelah Jawa Tengah (24,01%). Banyak faktor penyebab angka pengangguran usia muda di Jawa Timur menjadi tinggi yakni rendahnya kualitas tenaga kerja di Jawa Timur, kurangnya tenaga kerja yang terampil berteknologi tinggi. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia di Jawa Timur difokuskan pada pemuda di Jawa Timur yang akan menjadi salah satu target peluang meningkatkan pertumbuhan ekonomi di era globalisasi.

Berdasarkan UU RI No. 4 Tahun 2009, pemuda digolongkan sebagai penduduk yang berumur antara 16-30 tahun, yang berarti hampir seperempat penduduk.³Pemuda juga masuk dalam kategori generasi milenial penduduk yang lahir antara tahun 1990-2004.Karakteristik yang dimiliki oleh generasi milenial yakni generasi yang terbiasa menggunakan teknologi digital.Jika dilihat dari jumlah penduduk berdasarkan kelompok umur dengan gambar 1.1.

³Bidang Statistik Sosial and BPS Provinsi Jawa Timur, “*Statistik Pemuda Provinsi Jawa Timur 2020*” (2020)



Sumber: Statistik Pemuda Provinsi Jawa Timur 2020

Gambar 1.2 Persentase Penduduk Jawa Timur Menurut Usia Tahun 2020

Dari gambar di atas menunjukkan data jumlah penduduk Jawa Timur tahun 2020 berdasarkan Badan Pusat Statistik Jawa Timur telah mencapai 40.665.696 jiwa, diantaranya sekitar 22,30 % dengan jumlah 9,07 juta jiwa termasuk penduduk usia 16 hingga 30 tahun. Hampir seperempat penduduk Jawa Timur didominasi oleh pemuda, hal tersebut menunjukkan bahwa Jawa Timur memiliki sumber daya manusia muda yang cukup besar. Jika diikuti dengan kualitas yang baik, hal ini akan menjadi penting karena pemuda sebagai pemimpin dan aktor masa depan pendorong perkembangan intelektual sebagai prioritas pengembangan sumber daya manusia. Peran pemuda menjadi pusat perhatian pemerintah dalam mengembangkan strategi kepemudaan yang berfokus pada bidang pengembangan, partisipasi, dan kepemimpinan pemuda.

Dalam menghadapi persaingan di era revolusi industri 4.0, Khofifah Indar Parawansa Gubernur Jawa Timur memiliki terobosan baru untuk menekan angka pengangguran sekaligus meningkatkan jumlah lapangan kerja melalui

pengembangan kompetensi. Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pelatihan, pendidikan, dll. Pengembangan dalam pelatihan menjadi jawaban bagi pemuda atas pengembangan teknologi digital yang semakin cepat. Dalam pelatihan ini membantu mereka untuk mempelajari norma kerja baru dan meningkatkan kinerja saat teknologi diterapkan. Pembangunan ditafsirkan sebagai suatu kesiapan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab upaya terus menerus untuk meningkat. Kemampuan yang harus ditingkatkan sumber daya manusia dalam menghadapi globalisasi adalah kemampuan pemecahan masalah, berpikir kritis, menciptakan dan memperbarui keterampilan, Hal tersebut dilakukan untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan dan bersaing secara kompeten.⁴

Kompetensi Sumber daya yang dibutuhkan di era saat ini adalah yang memiliki kompetensi dalam memanfaatkan teknologi digital dengan talenta, karena talenta menjadi faktor penting keberhasilan implementasi industri 4.0. kompetensi yang dimaksud adalah kemampuan dasar seseorang berdasarkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, perilaku, ataupun hal-hal lain yang berkaitan dengan peraturan yang ditetapkan dalam suatu organisasi. Hal itu juga termasuk menjadi indikator kompetensi. Peningkatan daya saing SDM melalui peningkatan produktivitas, maupun keterampilan berbasis iptek serta memiliki mindset membuka lapangan

⁴Nasrika, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi," *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0* (2019): 149–157, <http://conference.um.ac.id/index.php/apfip2/article/view/376>

kerja yang dapat dilakukan maksimalisasi peran lembaga pelatihan, lembaga kursus berbasis *skill*, maupun Balai Latihan Kerja (BLK). Untuk itu pemuda harus bisa menjadi yang unggul, maka dari itu perlunya *soft skill* dan *hard skill* agar bisa mengikuti kemajuan teknologi dan bertahan di era revolusi industri ini didukung dengan literasi digital. Pentingnya pengembangan kompetensi dan keterampilan perlu kita sadari dengan menciptakan ide-ide yang kreatif sekaligus inovatif dengan dukungan pemerintah maupun organisasi yang telah berpengalaman sebagai acuan dalam pengembangan kreativitas untuk meningkatkan kesejahteraan.

Dari permasalahan tersebut bisa menjadi acuan Pemerintah Provinsi dalam mengambil kebijakan. Khofifah Indar Parawansa selaku gubernur Jawa Timur meluncurkan program unggulan yakni , program *Nawa Bhakti Satya*. *Nawa Bhakti Satya* yang berasal dari bahasa sansekerta dan Jawa, *Nawa* yang berarti Sembilan , *Bhakti* adalah bentuk pengabdian yang dilakukan secara aktif yang sifatnya inklusif dan partisipatif atau saling melibatkan bersama, dan *Satya* yang berarti sembilan pengabdian secara sukarela dilakukan bersama- sama untuk membangun Jawa Timur yang sejahtera dalam periode lima tahun kedepan. Adapun dari program *Nawa Bhakti Satya* tersebut memiliki 9 program yakni *Bhakti 1 : Jatim Sejahtera, Bhakti 2 : Jatim Kerja, Bhakti 3: Jatim Cerdas dan Sehat, Bhakti 4: Jatim Akses, Bhakti 5 : Jatim Berkah, Bhakti 6: Jatim Argo, Bhakti 7: Jatim Berdaya, Bhakti 8 : Jatim Amanah, dan yang terakhir ada Bhakti*

9 : Jatim Harmoni. Dari 9 program tersebut yang menjadi solusi dari permasalahan yakni Bhakti 2 yakni Jatim Kerja. Jatim Kerja memiliki tujuan yakni memperluas lapangan pekerjaan dan membangun keunggulan Ekonomi. Salah satu program pendukung dari pemerintah untuk Jatim Kerja yakni *Millennial Job Center* (MJC).

Sejak awal beliau menjabat pada tahun 2019 dalam program kerja Nawa Bhakti Satya pada Bhakti-2 yakni Jatim Kerja salah satunya adalah melalui Program *Millennial Job Center* (MJC), yang mana program tersebut menjadi wadah untuk mendukung pengembangan karir ataupun mengasah potensi generasi millennial di era digital berbasis *on the job learning* yang dipersiapkan menjadi sebuah ekosistem untuk mempertemukan informasi dan jejaring diantara talenta, mentor, dan klien sehingga tercipta *project* bagi para *freelancer* di Jawa Timur. Talenta MJC akan diberikan *project* dari klien yang akan didampingi oleh mentor yang mana *project* tersebut harus diselesaikan. Dari situ bisa menyediakan lapangan kerja bagi pemuda, para calon pengusaha juga dapat memulai sebagai pekerja lepas untuk mendapatkan penghasilan sambil menginisiasikan ide bisnis, selain itu *startup* juga dengan mudah mengakses bakat pendukung yang dikembangkan melalui MJC. Dengan adanya kerja sama yang saling menguntungkan satu sama lain apabila tidak memiliki modal ataupun belum memiliki pekerjaan tetapi memiliki kemampuan untuk bekerja maka akan

dapat memberikan lapangan pekerjaan sehingga mampu mendongkrak perekonomian.⁵

Sejalan dengan program tersebut, peneliti semakin tertarik untuk membuat penelitian dengan menganalisis berjalannya Program *Millenial Job Center* apakah mampu mengembangkan kompetensi kerja bagi pemuda Jawa Timur dan berjalan sesuai dalam visi misi Jatim Kerja salah satu dari Program Nawa Bhakti Satya yakni memperluas lapangan kerja dan membangun keunggulan ekonomi. Kemudian berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti akan mengambil judul “Peran program Jatim Kerja *Millenial Job Center* (MJC) dalam pengembangan kompetensi kerja bagi pemuda di Jawa Timur”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari penjabaran latar belakang masalah diatas terdapat munculnya beberapa permasalahan, diantaranya:

- 1) Tenaga kerja manusia digantikan dengan tenaga mesin
- 2) Masih tingginya tingkat pengangguran usia muda
- 3) Tidak terakomodasi keperluan para pemuda untuk mendapatkan lapangan kerja

⁵Ani Fatmawati, Ana Toni Roby Candra Yudha, Hammis Syafaq, “Kontrak Kerja Dan Kesejahteraan Abk Nelayan Perspektif Etika Bisnis Islam Di Sarangmeduro, Jawa Tengah, Nukhbatul ‘Ulum” : Jurnal Bidang Kajian Islam Vol. 6, No. 2 (2020) : Hal. 204-220)

2. Batasan Masalah

- 1) Evaluasi dari pelaksanaan program Jatim Kerja *Millenial Job Center*
- 2) Pengembangan kompetensi kerja bagi pemuda di Jawa Timur melalui program Jatim Kerja *Millenial Job Center* (MJC) dalam aspek sikap, *skill* serta pengetahuan pada talenta MJC

C. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut, maka yang menjadi perumasan masalah, antara lain:

1. Bagaimana hasil pelaksanaan program jatim kerja *Millenial Job Center* (MJC)?
2. Bagaimana peran program jatim kerja *Millenial Job Center* (MJC) dalam pengembangan kompetensi kerja bagi pemuda di Jawa Timur ?

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

D. Kajian Pustaka

Tabel 1.1

Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang

NO	NAMA PENELITI	JUDUL	HASIL	PERBEDAAN & PERSAMAAN
1.	Anita, Dra. Hesti Lestari, M.S, Dra. Dyah Lituhayu, M.Si	“Peran Diklat dalam Peningkatan Kualitas SDM di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah”	Dapat disimpulkan bahwa peran diklat dalam penelitian ini sangat dibutuhkan terutama setelah pelaksanaan diklat dimana dari hal tersebut dapat dilihat perkembangan dari pegawai agar dapat di evaluasi. Sikap profesional dan disiplin pegawai dijadikan pendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas SDM	Perbedaan: Obyek Penelitian: Kualitas SDM di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Persamaan: Membahas tentang peran suatu program dalam meningkatkan kualitas SDM. Metode : Kualitatif Deskriptif
2	Nikodemus Thomas Martoredjo	“Peran Dimensi Mentoring Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia”	Dapat disimpulkan kegiatan mentoring menjadi pendekatan yang cukup baik sekaligus memberikan dampak yang positif dalam mengembangkan sumber daya manusia di sebuah organisasi ataupun perusahaan	Perbedaan: Metode: Riset kepustakaan Fokus Penelitian: Mentoring terhadap mentee Persamaan: Membahas peran suatu program dalam meningkatkan kualitas SDM
3	Sinta Damayanti	“Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Bank Lampung Cabang Bandar Jaya”	Dapat disimpulkan pada pelatihan memiliki peran yang efektif dalam meningkatkan sumber daya manusia, dengan bertambahnya kualitas dan pengetahuan dan kemampuan karyawan mampu meningkatkan mutu kinerja karyawan sehingga para karyawan dapat bersaing memberikan pelayanan terbaik kepada	Perbedaan: Objek Penelitian : Bank Lampung Cabang Bandar Jaya Jenis Penelitian: Penelitian Lapangan Persamaan Membahas peran suatu program dalam meningkatkan kualitas SDM. Metode : Kualitatif Deskriptif

			nasabah dan kegiatan operasional bank.	
4	Asrori	“Analisis Implementasi Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Angkatan Kerja (Studi Kasus di BLK Komunitas Daarul Fawas Pandeglang)”	Dapat disimpulkan peran pelatihan kerja dalam mendapatkan pekerjaan cukup memberikan nilai yang positif meskipun belum sepenuhnya mendapatkan pekerjaan, adapun untuk kompetensi pelatihan output tersebut selaras dengan kebutuhan industri.	Perbedaan: Objek Penelitian : BLK Komunitas Daarul Fawas Pandeglang Fokus Penelitian : peran pelatihan lebih memfokuskan meningkatkan kompetensi angkatan kerja Persamaan: Mendesripsikan implementasi pelatihan kerja Metode Penelitian: Kualitatif
5	Afrianto Daud, Ando Fahdan Aulia, dkk	“Pengembangan <i>Soft Skills</i> Pemuda Riau Menuju Pemuda dengan Kompetensi Abad 21”	Dapat disimpulkan bahwa kegiatan yang dilakukan berupa pengabdian kepada masyarakat memberikan pengaruh positif bagi peserta dalam bentuk <i>knowledge</i> transfer terkait 2 aspek keterampilan: berkomunikasi menggunakan bahasa inggris dan <i>public speaking</i>	Perbedaan: Objek Penelitian: Pemuda Riau Persamaan: Membahas tentang pengembangan <i>soft skill</i> bagi pemuda

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

E. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah disebutkan, dalam penelitian ini mempunyai tujuan, diantaranya :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hasil pelaksanaan program jatim kerja *Millenial Job Center* (MJC)?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis peran dari program jatim kerja *Millenial Job Center* (MJC) dalam pengembangan kompetensi kerja bagi pemuda di Jawa Timur?

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Dari tujuan penelitian tentang Peran Program Jatim Kerja *Millenial Job Center* dalam Pengembangan Kompetensi Kerja bagi pemuda di Jawa Timur. Peneliti mengharapkan dapat memiliki manfaat untuk beberapa pihak yang terlibat.

1. Secara Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat untuk menambah wawasan baru pada peneliti sekaligus dapat terjadi peningkatan pengetahuan dan pemahaman yang diperoleh bagi peneliti bagaimana implementasi program Jatim Kerja *Millenial Job Center* (MJC) dalam pengembangan kompetensi bagi pemuda di Jawa Timur.

2. Secara Praktis

Dalam penelitian ini dapat memberikan referensi untuk pemerintah Provinsi Jawa Timur menjadikan tolak ukur keberhasilan program tersebut. Diharapkan juga mampu memberikan keterbaruan dalam program yang dijalankan kedepannya.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional dapat didefinisikan mengartikan suatu objek yang telah ditetapkan oleh peneliti guna memberikan sebagai arahan atau acuan yang nantinya dalam penelitiannya mudah dipahami dan terarah.

1. Program *Millenial Job Center* (MJC)

Program *Millenial Job Center* didefinisikan suatu program yang telah direncanakan oleh Gubernur Jawa Timur yang menjadi wadah untuk mendukung pengembangan karir ataupun mengasah potensi generasi millennial di era digital berbasis *On The Job Learning* yang dipersiapkan menjadi sebuah ekosistem untuk mempertemukan informasi dan jejaring diantara talenta, mentor, dan klien sehingga tercipta *project* bagi para freelancer di Jawa Timur. Talenta MJC akan diberikan *project* dari klien yang akan didampingi oleh mentor yang mana *project* tersebut harus diselesaikan. Program MJC ini pada pelaksanaannya merupakan kolaborasi antar beberapa OPD, seperti Biro Perekonomian Provinsi Jawa Timur dalam

hal ini sebagai penanggung jawab dalam hal monitoring, evaluasi dan pendanaan.

2. Pengembangan Kompetensi Kerja

Pengembangan adalah peningkatan kemampuan secara teoritis, konseptual, moral karyawan, serta secara teknis yang didasari usaha atas kemauan keras dari seseorang, yang dapat bermanfaat untuk kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. (Hasibuan, 2011)

Sedangkan Kompetensi kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 10 yang dikutip (Farmila 2014) adalah suatu individu yang memiliki kemampuan berupa keterampilan, pengetahuan, serta sikap dalam bekerja berdasarkan standar yang telah ditentukan. Ada beberapa standar untuk memenuhi Indikator kompetensi diantaranya:

- 1) **Pengetahuan**, mengalami pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.
- 2) **Keahlian/ skill**, mampu menguasai keahlian sesuai dengan bidangnya serta mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 3) **Sikap**, adanya sikap inisiatif dalam membantu tim kerja serta memiliki sikap tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Pemuda

Pemuda dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki umur rentang antara 16- 30 tahun yang dianggap memiliki produktivitas jiwa semangat yang tinggi.

Sehingga dapat disimpulkan program MJC ini dalam pengembangan yang dimaksud adanya peningkatan kompetensi kerja berupa pengetahuan dari materi yang didapat oleh talenta, adanya peningkatan *skill* talenta yang di dapat melalui mentor pada saat pengerjaan *project* maupun pada saat *upgrading skill*, serta mampu menerapkan sikap kerja yang telah disesuaikan oleh standar program MJC.

H. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di lokasi yang secara dipilih secara sengaja oleh peneliti. Peneliti melakukan lokasi penelitian di Biro Perekonomian Provinsi Jawa Timur. Alasan melakukan penelitian di lokasi ini karena Biro Perekonomian sebagai salah satu perangkat daerah yang terlibat dalam program MJC .

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif didefinisikan suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, objek, kondisi, suatu sistem pemikiran ini

ataupun peristiwa di masa sekarang dengan tujuan agar penelitian ini dapat dideskripsikan ataupun menggambarkan secara sistematis, akurat serta adanya hubungan antar fenomena yang sedang terjadi (Nazir, 2014).

Sehingga dalam penelitian ini alasan menggunakan metode deskriptif untuk lebih menggambarkan secara rinci apa yang terjadi dalam kegiatan program MJC tersebut, dan diharapkan mampu memberikan sumber pengetahuan baru bagi pemuda Jawa Timur.

3. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data yang diperoleh dari suatu subjek. Sumber data yang digunakan yakni data primer dan data sekunder yang bersifat kualitatif.

1) Data Primer adalah data lapangan yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui wawancara secara langsung dengan informan pada instansi pemerintahan. Data primer pada penelitian ini diperoleh secara langsung melalui wawancara kepada tenaga ahli program MJC dari instansi pemerintah Biro Perekonomian Provinsi Jawa Timur yang termasuk salah satu instansi pemerintah yang terlibat dalam program MJC, talenta MJC, mentor MJC, serta tim MJC yang terlibat di lapangan saat program MJC berlangsung.

2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara tidak langsung.

Dalam penelitian ini data sekunder didapat melalui data laporan

pelaksanaan MJC, reporting MJC, capaian MJC, SK Gubernur tim MJC, notulensi rapat MJC, proposal kompetisi inovasi pelayanan publik (kovablik) MJC, kajian MJC, BPS Jawa Timur, jurnal, artikel, dll.

4. Informan Penelitian

Informan penelitian ini yakni dengan teknik *purposive sampling* yakni informan yang dijadikan sampel penelitian sesuai dengan kriteria yang ditentukan dan signifikan dengan topik penelitian serta mampu memberikan informasi terkait permasalahan yang dibahas kepada peneliti. Hal tersebut dinilai cukup representatif beberapa pihak yang sesuai dijadikan informan sebagai berikut:

- 1) 2 tenaga ahli MJC selaku perangkat daerah Biro Perekonomian Provinsi Jawa Timur yakni : Mas Ardianto Tanadjaja dan Mbak Rosy Nayi' A.
- 2) 3 mentor MJC, yakni Kak Satria Poeji Oetomo, Kak Brethya Pati Anoraga, dan Kak Arco Pradipta.
- 3) 5 talenta MJC dengan karakteristik: usia 16-30 tahun, minimal lulusan smk/ sma sederajat, berdomisili di Jawa Timur, yakni : Kak Gilang Andika Tama, Kak Edwinda Mardiana, Kak Ramadhani Gigih, Kak Edo Yudhistira, dan Kak Fatony Akbar.

5. Teknik Pengumpulan Data

1) Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini, karena peneliti mendapatkan informasi secara langsung melalui pertanyaan yang diajukan kepada narasumber.

Penggunaan teknik wawancara secara detail, artinya peneliti memberikan beberapa pertanyaan terkait program MJC kepada tenaga ahli program MJC Biro Perekonomian Provinsi Jawa Timur, mentor program MJC, dan talenta Program MJC.

2) Observasi

Observasi merupakan salah satu cara dimana data dikumpulkan, dan menggambarkan rencana yang dituju. Selain mengamati subjek penelitian dan memperhatikan hal-hal penting selama proses penelitian dengan bertumpu pada aturan dalam penelitian. Observasi melalui

3) Dokumen dan Arsip

Dalam penelitian ini, data berupa dokumen dan arsip yang diperoleh dari instansi pemerintah Biro Perekonomian Pemprov Jatim. Adapun dokumen dan arsip pendukung didapat dari jurnal ataupun laporan.

6. Teknik Analisis data

Menurut teori Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono langkah-langkah dalam analisis data, sebagai berikut:(Sugiyono 2018)

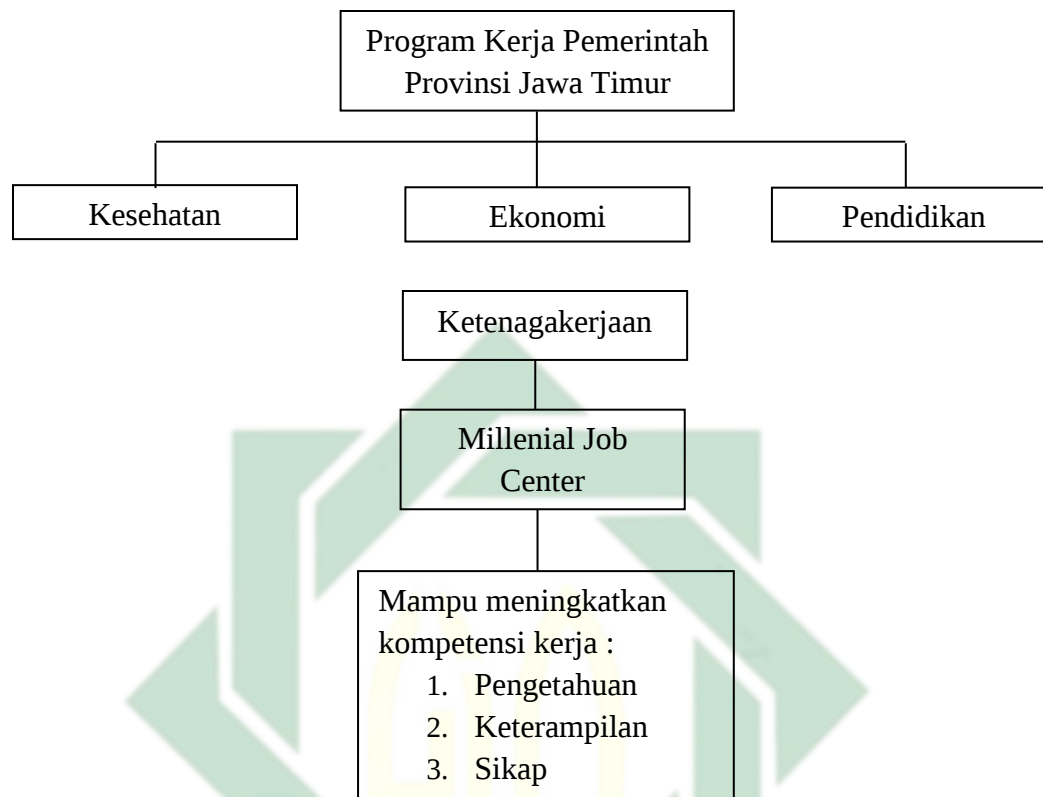
1) Reduksi Data (*Data Reduction*)

Dalam penelitian, lebih mengarahkan pada pemilahan dan pengolahan perubahan data mentah yang ada pada data lapangan, serta mengurangi dan mengatur mana data yang penting dan tidak penting, lebih memfokuskan untuk masalah yang akan diteliti.

Hasil dari wawancara dengan pemerintah tenaga ahli program MJC Biro Perekonomian Provinsi Jawa Timur, mentor program MJC, serta talenta program MJC yang sudah terpilih menjadi informan penelitian, dari hasil tersebut kemudian dilakukan reduksi data untuk difokuskan pada tema program Jatim kerja *Millenial Job Center* dengan studi Peran Program Jatim Kerja *Millenial Job Center* dalam pengembangan kompetensi kerja bagi pemuda di Jawa Timur.

2) Penyajian Data (*Display Data*)

Tahap menyajikan data yang didapat dalam bentuk teks naratif, matriks baik bagan, flow, chart, dan lain-lain dengan tujuan memudahkan peneliti mempelajari apa yang terjadi, serta merencanakan tugas selanjutnya apa yang telah dipahami.



Gambar 1.3 Kerangka Konseptual

3) Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion/ Verification*)

Penarikan kesimpulan berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan mencakup informasi-informasi penting didalam penelitian sesuai dengan rumusan masalah yakni :

- a) Hasil pelaksanaan program jatim kerja *Milenial Job Center*.
- b) Peran program Jatim Kerja *Milenial Job Center* mampu mengembangkan kompetensi bagi pemuda di Jawa Timur.

7. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan menghubungkan suatu variabel yang memiliki keterkaitan antara variabel satu dengan variabel yang lain yang

digambarkan dengan garis untuk memperjelas variabel dalam penelitian. Agar mudah di pahami konsep dalam menjabarkan variabel yang akan diteliti secara jelas dan konkrit.

I. Sistematika Pembahasan

Pada penyusunan penelitian ini, sistematika pembahasan yang diterapkan penulis yakni meliputi:

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini berisi tentang unsur – unsur yang harus dipenuhi dalam sebuah penelitian ilmiah, yakni terkait latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan dari penelitian, definisi operasional, metode penelitian, dan yang terakhir sistematika pembahasan.

BAB II Kerangka Teoritis

Dalam bab ini menjelaskan terkait landasan teori yang berkaitan tentang Peran Program Jatim Kerja dalam Pengembangan Kompetensi Kerja bagi Pemuda di Jawa Timur yang nantinya menjadi acuan guna penulisan dan pelaksanaan pada penelitian ini.

BAB III Data Penelitian

Bab ini menguraikan deskripsi data secara jelas yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti secara objektif tanpa adanya campuran opini dari peneliti. Deskripsi data penelitian dilakukan dengan jelas dan lengkap tentang peran program *jatim kerja Milenial Job Center* dalam pengembangan kompetensi kerja di Jawa Timur.

BAB IV Analisis Data

Dalam bab ini menganalisa data penelitian dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif guna menjawab masalah penelitian, menginterpretasikan serta menggabungkan hasil penelitian dan teori – teori dari sumber pustaka untuk menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah.

BAB V Penutup

Dalam bab ini merupakan bagian akhir yakni berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pengembangan Kompetensi Kerja

1. Pengembangan

Menurut Hisbuan (2011) pengembangan adalah peningkatan kemampuan secara teoritis, konseptual, moral karyawan, serta secara teknis yang didasari usaha atas kegigihan dari seseorang yang dapat bermanfaat untuk kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengembangan diri yang berarti adanya proses perkembangan kemampuan yang ada pada dalam diri seseorang berupa bakat, sikap, perilaku, kepribadian, maupun potensi dalam meningkatkan daya saing hidup.

2. Kompetensi Kerja

Menurut Murphy dalam kutipan Sadarmayanti (2009) kompetensi didefinisikan sebagai suatu bakat atau keahlian apapun yang dimiliki oleh seseorang dan dapat dibuktikan, sehingga kinerja dapat dikatakan efektif dan baik sekali. Menurut Charles E. Jhonson dan Wina Sanjaya (2005) kompetensi dapat dibagi menjadi 3 jenis, antara lain:

1) Kompetensi Pribadi (*Personal Competency*)

Kompetensi pribadi yaitu kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian

2) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas- tugas tertentu

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Kompetensi memiliki beberapa komponen sebagaimana dijelaskan oleh Spencer dan Spencer dalam (Sutrisno, 2009), setidaknya terdapat lima komponen dalam kompetensi, yaitu:

1) *Motives*

Sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.

2) *Traits*

Watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stress atau ketabahan.

3) *Self concept*

Sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability.

4) *Knowledge*

Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja Sumber Daya Manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

5) *Skill*

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya seorang *desk relationship officer* harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berpikir analitis.

Menurut (Moeheriono, 2012) secara rinci terdapat lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut: ⁶

1) *Task skills*

Task skills yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar di tempat kerja.

2) *Task management skills*

Task management skills yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.

3) *Contingency Management Skills*

Contingency Management Skills yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.

4) *Job role environment skills*

Job role environment skills yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

⁶Egis Yani Pramularso, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta", Widya Cipta, 2018, hlmn: 42

5) *Transfer skills*

Transfer skills yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Sedangkan kompetensi kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 10 yang dikutip oleh (Farmila 2014) adalah suatu individu yang memiliki kemampuan berupa keterampilan, pengetahuan, serta sikap dalam bekerja berdasarkan standar yang telah ditentukan. Setiap individu akan diberikan indikator dari sikap atau attitude yang akan menjadi bahan evaluasi. Intinya adalah sebuah training atau proses pengembangan dalam bentuk apapun harus dapat meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*) dan sikap (*attitude*) peserta sampai dengan derajat tertentu sesuai dengan desain-nya.⁷

Marsam (2016) selanjutnya menjelaskan bahwa *knowledge* adalah sebuah pemahaman teoritis maupun praktikal terhadap subyek tertentu. Berisikan kumpulan informasi dalam bentuk fakta, prosedur atau cara melakukan sesuatu, *knowledge* dapat dibagi lagi menjadi tiga jenis, yaitu: *declarativeknowledge*, sekedar menempatkan informasi dalam otak atau ingatan; *proceduralknowledge*, mengetahui cara melakukan sesuatu dan *problem solving*, kemampuan pemecahan masalah berdasarkan dua jenis pengetahuan sebelumnya.

⁷ Ati Dahniar, “Memahami Pembentukan Sikap (Attitude) Dalam Pendidikan Dan Pelatihan”, Jurnal Diklat Keagamaan, 2019, hlmn 203-205

Skills adalah kecakapan atau keahlian untuk menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kecakapan atau keahlian tersebut dapat dimulai dari pelatihan tertentu tetapi untuk dapat menguasai keterampilan tertentu faktor paling utama adalah terus berlatih dan menambah pengalaman di bidang yang dibutuhkan.

Attitude adalah cara berpikir atau apa yang dirasakan terhadap suatu hal yang direfleksikan dalam bentuk perilaku. Apapun yang kita lakukan sebagai manusia dapat ditingkatkan atau dihambat oleh sikap kita sendiri.

4) **Upaya Pengembangan Kompetensi Kerja**

Untuk dapat mewujudkan pengembangan kompetensi kerja pada setiap individu tentu membutuhkan upaya dari banyak pihak. Pengembangan kompetensi kerja dapat dilakukan diantaranya :⁸

1) Pelatihan

Suatu program yang diadakan oleh perusahaan ataupun organisasi untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan secara sistematis agar memiliki kinerja yang profesional dalam bidangnya

2) Pendidikan

Pengembangan karier karyawan melalui pendidikan biasanya bersifat khusus. Ini ditujukan untuk karyawan terbaik yang dianggap perlu mengembangkan pendidikannya karena pendidikan sebelumnya

⁸Dra. Kurniasih, M.Si, "Pengembangan Kompetensi Pegawai", Jurnal Lingkar Widyaiswara, 2019, hlm 18-20

belum cukup. Sebagai contoh, seorang karyawan lulusan D3 mendapat tugas kuliah S1 agar pengetahuan dan keterampilannya meningkat.

3) Magang

Seperti halnya pelatihan, magang kerja bisa dilakukan di dalam perusahaan atau di luar perusahaan. Magang di dalam perusahaan biasanya satu sampai tiga bulan. Contohnya, seorang karyawan di laboratorium magang kerja selama sebulan di Departemen Mining untuk mempelajari proses pengambilan dan preparasi contoh tanah yang dilakukan di departemen tersebut. Magang kerja internal ini ditujukan untuk menyelaraskan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teman saya dalam hal pengambilan dan preparasi contoh tanah. Di sisi lain, magang eksternal dilakukan di perusahaan induk atau perusahaan lain. Sebagai contoh, karyawan sebuah perusahaan kendaraan bermotor dikirim ke Jepang selama 6 bulan untuk magang di induk perusahaan tersebut.

4) *Job enrichment*

Pengembangan karyawan bisa juga dilakukan dengan *job enrichment*. Singkatnya, program ini adalah penambahan tugas dan tanggung jawab di posisi yang sama. Beberapa contohnya adalah Karyawan yang mendapat tugas tertentu (misalnya proyek khusus) di departemennya atau lintas departemen karyawan yang mengisi jabatan

baru yang sebelumnya tidak ada dengan tingkat yang sama karyawan mendapat tugas menggantikan atasannya yang sedang cuti atau dinas luar kota. Biasanya, karyawan yang dilibatkan dalam program job enrichment ini adalah karyawan yang menonjol di antara karyawan lain. Meskipun demikian, dapat juga melakukan job enrichment pada semua karyawan yang berada dalam satu tingkat (level) demi pemerataan kesempatan berkembang pada mereka.

5) *Benchmark*

Terkadang disebut juga studi banding adalah mengevaluasi atau membandingkan sesuatu dengan standar. Cara ini dilakukan bila sesuatu di perusahaan tersebut perlu ditingkatkan. Sebagai contoh, sebuah perusahaan tambang yang hendak membangun tanur peleburan baru, melakukan benchmark ke perusahaan tambang lain yang memiliki pengalaman menggunakan tanur tersebut. Tentu saja, studi banding ini tidak selalu terhadap peralatan, namun bisa juga pada apa pun yang menyangkut kepentingan perusahaan. Beberapa di antaranya adalah Keselamatan kerja, Prosedur kerja baku, Situasi kerja, Perjanjian kerja bersama antara perusahaan dengan karyawan.

6) *Online Learning*

Di zaman teknologi saat ini pengembangan karyawan dapat dilakukan di mana saja, kapan saja. Karyawan bisa belajar melalui

komputer atau bahkan di telepon seluler nya dalam perjalanan ke kantor. Suasana macetnya jalanan bisa menjadi mobile learning bagi setiap karyawan. Online learning dapat dilakukan dalam berbagai bentuk. Dari bentuk yang paling sederhana yaitu menonton youtube untuk channel-channel pembelajaran dari berbagai pembicara, maupun dalam bentuk yang lebih terstruktur yaitu menggunakan aplikasi atau kursus online. Beberapa kursus online telah memiliki aplikasi yang dapat didengarkan di telepon selular. Sebagai atasan, Anda tinggal perlu meminta anak buah anda mengikuti online learning di topik tertentu sesuai kebutuhannya, lalu Anda bisa bertemu kembali untuk mendiskusikan isi online learning tersebut. Kursus online tertentu telah memungkinkan untuk mengeluarkan sertifikat sebagai bukti bahwa mereka telah berhasil lulus dalam test di kursus online tersebut.

7) Rotasi kerja

Metode lain pengembangan karyawan adalah rotasi kerja. Metode ini bisa di satu departemen atau antar departemen. Tujuannya antara lain menyiapkan karyawan yang akan mendapat promosi, memberikan tantangan baru, atau menambah keterampilan karyawan. Sekadar contoh, seorang Manajer Mutu sebuah laboratorium yang menerapkan ISO/IEC 17025:2005 dirotasi menjadi Manajer Teknis. Hal yang sama terjadi pada manajer teknis yang ditugaskan menjadi manajer mutu.

8) *Coaching* (bimbingan)

Bisa diberlakukan pada karyawan berkinerja baik atau berkinerja buruk. Tujuannya adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, transfer pengetahuan, menambah keterampilan bawahan, dan mendekatkan hubungan kerja atasan-bawahan.

9) Promosi

Metode pengembangan yang lain adalah promosi. Selain menghargai kinerja bagus karyawan, promosi ini bertujuan mengembangkan keterampilan karyawan dan mempertahankan karyawan bertalenta dan berkinerja baik. Biasanya, promosi dilakukan bila ada posisi yang lowong, posisi baru, atau karyawan bersangkutan telah memenuhi kualifikasi posisi di atasnya.

B. Program Jatim Kerja *Millenial Job Center*

Program Jatim Kerja merupakan salah satu program prioritas dalam mendukung *Nawa Bhakti Satya*. Tujuan dari program Jatim Kerja yakni memperluas lapangan pekerjaan dan membangun keunggulan ekonomi.

Sedangkan definisi *Millenial Job Center* (MJC) merupakan program kreatif atau platform bersama yang mendorong prakondisi untuk perilaku kreatif. Program ini merupakan upaya untuk menciptakan ruang bersama guna menggali inspirasi dan gagasan-gagasan kreatif dan untuk menstimulasi usaha. MJC merupakan platform kolaboratif yang menyasar para pemuda untuk

mengembangkan talentanya di bidang ekonomi kreatif seperti *website & development, writing, design & brand identity, data entry, business & online marketing, mobile apps development, translation* dan *video & photography*.

Program MJC ini pada pelaksanaannya merupakan kolaborasi antar beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD), seperti Biro Perekonomian dimana dalam hal ini sebagai penanggung jawab dalam hal monitoring, evaluasi dan pendanaan. Kemudian terdapat Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Provinsi Jawa Timur, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur serta Badan Koordinasi Wilayah Provinsi Jawa Timur untuk setiap wilayahnya. Fokus utama didalam MJC adalah mengembangkan kompetensi bagi pemuda yang menekankan pada “*On The Job Learning*” dengan memberikan kesempatan pekerjaan temporer (*project/tugas*) berbayar dari klien yang berasal dari dunia usaha atau organisasi.

Sebagai respon terhadap fenomena *gig economy*, yang memunculkan jenis-jenis pekerjaan baru dengan mempertemukan para talenta dengan klien selanjutnya akan diberikan project temporer pada talenta tersebut dengan didampingi oleh mentor. Melalui MJC, kemampuan talenta akan dan menambah portofolio talenta juga dapat meningkatkan daya saing koperasi UKM.

a. Talenta

Menurut menurut Cheese, dkk (2008) talenta didefinisikan seseorang yang memiliki sejumlah pengalaman, pengetahuan, keahlian, serta tingkah

laku yang dibawa dimana tempat ia bekerja. Sedangkan talenta menurut Michael, dkk (2001) adalah kemampuan yang ada pada diri seseorang mencakup keterampilan, pengalaman, pengambilan keputusan, karakter, sikap, kelebihan fundamental, kecerdasan, dorongan, serta memiliki kemampuan untuk berusaha belajar dan berkembang.⁹

Pada talenta MJC seorang yang menerima bimbingan dari seorang mentor, dan yang mengerjakan *project* dari klien . Adapun untuk tugas dari seorang talenta MJC adalah: 1) mengeksekusi *project* sesuai dengan permintaan klien dan arahan mentor, 2) menyelesaikan *project* tepat waktu dan sesuai spesifikasi, 3) memiliki akun gmail untuk mengakses file, 4) memiliki akun *WhatsApp* untuk komunikasi.

b. Mentor

Menurut kamus *Webster* mentor adalah seseorang yang diberi tanggung jawab memberi nasihat serta arahan yang bijaksana. Menurut Nikodemus (2015) mentoring adalah suatu proses seseorang yang memiliki pengalaman serta pengetahuan yang cukup luas dengan tujuan membantu serta membimbing pihak yang terlibat untuk memaksimalkan potensi dan mengembangkan keterampilan, serta mampu meningkatkan kinerja.

Kegiatan mentoring merupakan suatu pendekatan yang dikatakan cukup

⁹Muchlisin Riadi, Manajemen Talenta (Pengertian, Tujuan, Model dan Tahapan Proses), <https://www.kajianpustaka.com/2020/02/manajemen-talenta.html>

efektif dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) serta mampu memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Dengan demikian mentor MJC dapat didefinisikan sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk membimbing seorang talenta dalam mengerjakan *project* yang diberikan oleh klien. Adapun tugas dari seorang mentor MJC diantaranya : 1) memberikan wawasan bisnis dan pasar (*market* dan *business insight*) ke talenta dan klien, 2) membimbing dan berkoordinasi dengan talenta dan klien, 3) menyakinkan *project* berjalan tepat waktu, 4) menjadi penengah dan pengambil keputusan apabila ada selisih antara talenta dan klien, 5) memiliki akun gmail untuk akses file dan memastikan file sudah lengkap dan sesuai.

c. Klien

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) klien adalah pemberian kerja (orang atau badan) yang memperkerjakan atau menugaskan seseorang atau lebih. Klien MJC adalah dunia usaha yang memberikan tugas atau *project* kepada talenta dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Adapun tugas dari seorang mentor MJC diantaranya : 1) melengkapi formulir kurasi secara online. Apabila formulir tidak lengkap, otomatis gugur, 2) mengikuti arahan tenaga ahli, 3) menaati jadwal yang ditetapkan, 4) memiliki akun gmail untuk akses file, 5) memiliki akun *whatsapp* untuk komunikasi.

C. Pemuda

1. Pengertian Pemuda

Dalam kosakata bahasa Indonesia, pemuda juga dikenal dengan sebutan “generasi muda” dan “kaum muda”.Seringkali terminologi pemuda, generasi muda, atau kaum muda memiliki pengertian yang beragam.Pemuda adalah individu yang bila dilihat secara fisik sedang mengalami perkembangan dan secara psikis sedang mengalami perkembangan emosional, sehingga pemuda merupakan sumber daya manusia pembangunan baik untuk saat ini maupun masa datang.Undang-undang baru tentang kepemudaan mendefinisikan pemuda sebagai warga negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16-30 tahun.¹⁰

2. Fungsi dan Peran Pemuda

Dalam meningkatkan perekonomian, pemuda memiliki fungsi dan peran yang strategis dalam pembangunan bangsa. Dalam proses pembangunan bangsa, pemuda memiliki kekuatan moral, kontrol sosial, dan agen perubahan sebagai perwujudan dari fungsi, peran, karakteristik, dan kedudukannya yang strategis dalam pembangunan nasional. Kekuatan dan potensi yang dimiliki pemuda merupakan modal yang dapat dikembangkan demi kemajuan sumber daya manusia. Kualitas pemuda yang mumpuni akan

¹⁰Peran Politik Pemuda: Dinamika Pergerakan Pemuda Sejak Sumpah Pemuda 1928 Sampai Kini Jurnal DEBAT Edisi Pertama, Agustus 2009, 2.

menjadi pondasi yang kuat dalam menghadapi persaingan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi; dan perubahan tata nilai, budaya maupun norma.

Peran pemuda dalam pembangunan antara lain dapat dilihat dari sisi ketenagakerjaan. Pemuda dituntut memiliki kapasitas dan produktivitas dalam pasar tenaga kerja, sehingga diharapkan mampu menggerakkan aktivitas perekonomian bangsa. Dengan energi, talenta dan kreativitas yang dimiliki pemuda, potensi pemuda sudah seharusnya tersalurkan ke semua bidang. Masih banyak hal yang bisa ditingkatkan kapasitasnya, seperti di bidang SDM, sosial, ekonomi, dan ketahanan bangsa. Oleh karena itu pemuda dapat turut ambil bagian dalam pembangunan di semua bidang. Optimalisasi peran pemuda yang cukup besar dapat dilakukan melalui penerapan kebijakan dan program ketenagakerjaan yang tepat. Jumlah pemuda yang cukup besar diharapkan dapat dimanfaatkan untuk percepatan pembangunan.¹¹

Pemuda yang terlahir sebagai kaum *millennial*, yang hidup dalam perkembangan ekonomi, sosial serta budaya berbasis *big data* dan dalam jaringan¹². Fenomena tersebut dapat mendorong terciptanya pemuda yang lebih inovatif dan kreatif sehingga nantinya akan terwujudnya perbaikan ekonomi Jawa Timur yang lebih baik. Pemuda saat ini didominasi oleh

¹¹Statistik Pemuda Provinsi Jawa Timur 2020

¹²Azmi RD. (2020). *Kebangkitan Nasional; Pemuda Melawan Pandemi Global*. Kebangkitan Nasional; Pemuda Melawan Pandemi Global. May, 2020. doi:10.15408/adalah.v4i1.15761

generasi milenial, yakni generasi yang lahir antara tahun 1980 sampai tahun 2000. Generasi milenial lahir dan dibesarkan dalam kemajuan teknologi, sehingga sangat akrab dengan media dan teknologi yang serba digital, serta mampu beradaptasi dan belajar dengan cepat. Hal ini tentu saja merupakan modal utama bangsa untuk dapat berkompetisi secara global sehingga perlu memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh pemuda.

Besarnya semangat pemuda pada masa lalu yang tak gentar untuk terus mencoba membawa perubahan-perubahan demi bangsa Indonesia menjadikan pemuda bagian dari perjalanan dari sebuah bangsa. Kemerdekaan Indonesia tidak menghentikan pentingnya peran pemuda di Indonesia. Kecintaan pada bangsa yang semakin erat dan tertanam pada jiwa-jiwa pemuda bangsa Indonesia akan mendorong semangat pemuda dalam menghadapi perubahan yang tengah dan akan terjadi untuk menjaga kelangsungan eksistensi bangsa di masa depan.

Masa depan suatu bangsa sangat ditentukan dari bagaimana pemuda bertindak. Dengan melakukan hal-hal yang positif dan nyata sebagai wujud pemuda yang cinta damai, terpelajar, dan memiliki pemikiran yang maju. Pemuda harus dapat mengeluarkan segala daya dan upaya yang dimiliki untuk turut serta dalam membangun Indonesia. Pemuda tidak hanya fokus pada pergerakan di organisasi-organisasi kepemudaan, namun juga harus mampu memainkan peranan dalam menggerakkan perekonomian

negara. Pemuda sebagai aset bangsa harus memiliki kualitas SDM yang mumpuni, harus mampu bergerak cepat dan lebih maju.

Kemampuan berinovasi dan berkreaitivitas sangatlah diperlukan untuk mengembangkan ekonomi bangsa. Pemuda harus mampu beradaptasi dengan cepat, belajar, dan menjadi lebih baik serta melakukan navigasi yang lincah dan tepat agar dapat memecahkan setiap masalah. Selain itu pemuda harus dapat menyikapi perkembangan yang terjadi di dunia dan selalu mengambil sisi positif, serta meninggalkan sisi negatifnya. Pemuda yang berkarakter, maju dan mandiri sangat berperan dalam mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Pembangunan pemuda merupakan bagian dari upaya pemerintah dalam membangun SDM yang berkualitas dan berdaya saing serta berperan penting untuk memetik bonus demografi. Seperti tertuang dalam RPJMN 2020-2024 bahwa pembangunan kualitas pemuda merupakan bagian dari Prioritas Nasional ke-3 yaitu meningkatkan SDM berkualitas dan berdaya saing. Pemuda yang berkualitas dan berdaya saing adalah pemuda yang sehat, cerdas, adaptif, kreatif, inovatif, terampil dan bermartabat. Kualitas pemuda pada masa kini menjadi penentu kualitas penduduk di masa depan. Kualitas tersebut sebagian bergantung pada kesehatan, pendidikan, dan pekerjaan mereka.

Kualitas pemuda Jawa Timur akan menjadi salah satu penentu untuk mendapatkan peluang mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang besar. Peningkatan kualitas pemuda merupakan salah satu kegiatan prioritas dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM). Hal ini tidak terlepas dari konteks bonus demografi Indonesia yang akan mencapai puncaknya pada 2025 hingga 2030. Dalam periode ini, Jawa Timur diharapkan mampu memetik keuntungan dari proporsi populasi kelompok usia produktif yang lebih besar daripada populasi kelompok usia tidak produktif. Pemuda sebagai penduduk usia produktif, diharapkan mampu membawa seluruh bangsa menikmati peluang bonus demografi. Pada rentang usia pemuda merupakan masanya seseorang dapat melakukan dan mencoba banyak hal, termasuk memberikan kontribusi untuk memajukan bangsa.¹³

Oleh karena itu sebagai salah satu komponen bangsa, pemuda memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional. Tanggung jawab dan peran strategis pemuda sebagai generasi muda bangsa tidak dapat dipungkiri dalam era pembangunan yang serba cepat saat ini. Pemikiran dan kontribusi aktif dari pemuda memberikan andil yang besar bagi kemajuan negara. Di tangan pemuda lah peradaban suatu bangsa dipertaruhkan, dengan harapan kelak mampu melanjutkan pemerintahan dengan lebih baik serta dapat mempertahankan kedaulatan bangsa.

¹³ Ibid.

BAB III

DATA PENELITIAN

A. Gambaran Umum Program Jawa Timur Kerja *Millenial Job Center* (MJC)

1. Sejarah *Millenial Job Center* (MJC)

Millenial Job Center atau biasa disingkat dengan MJC. Awal mula diresmikanya program MJC ini pada tahun 2019 dalam masa jabatan Gubernur Ibu Khofifah Indar Parawansa bersama dengan Wakil Gubernur yakni Bapak Emil Dardak. Melihat besarnya potensi generasi milenial dan pekerjaan saat ini lebih mengarah ke ekonomi digital selain itu saat ini pola kerja dan pikir generasi milenial mulai banyak memilih untuk menjadi pekerja lepas atau dikenal dengan istilah *freelance* yang identik dengan tidak terikat waktu dan bebas bisa mengerjakan kerja mereka dimanapun mereka berada.

Hal tersebut bisa menjadi *trend* baru untuk kedepannya dalam kesiapan didalam dunia kerja, tetapi dengan kemampuan mereka saat ini perlu dilakukan pengembangan kemampuan yang benar-benar disiapkan untuk dunia kerja diluar yang ruang lingkupnya bersifat profesional. Menghadapi tantangan revolusi Industri 4.0 yang mana harus menyiapkan SDM yang unggul dan berdaya saing tinggi serta dunia kerja mendorong pemerintah Jawa Timur hadir di tengah - tengah masyarakat khususnya millenial atau

pemuda sebagai talenta potensial di era *gig economy*. Sehingga beberapa hal tersebut mendasari Ibu Gubernur dan Bapak Wakil Gubernur Jawa Timur melahirkan program *Millennial Job Center* (MJC), sebagai perwujudan dari Jawa Timur Kerja pada 9 program kerja Nawa Bhakti Satya. Tujuan dari program Jawa Timur Kerja yakni “Memperluas Lapangan Pekerjaan dan Membangun Keunggulan Ekonomi”.

MJC menjadi program yang berfokus kepada para pemuda millennial Jawa Timur bertujuan menciptakan ekosistem *freelancer* profesional yang kompetitif dan kondusif di Jawa Timur, harapannya dengan program MJC ini akan menyasar para pemuda milenial yang bersifat inklusif dan berkeadilan karena tidak ada batasan dalam program tersebut dan semua aspek bisa mengikuti program MJC tanpa pengecualian.

Fokus utama dalam program MJC adalah mengembangkan kompetensi bagi pemuda dengan penekanan pada *On The Job Learning* dengan memberikan kesempatan pekerjaan temporer (*project*/tugas) berbayar dari klien dunia usaha atau organisasi. Di Dalam MJC, terdapat 4 (empat) komponen pertama yaitu talenta (peserta MJC), klien, mentor sebagai coach untuk mengarahkan talenta, dan *project*. Program ini mensegmenkan pemekerja muda berusia antara 18-35 tahun.

Melalui program *Millennial Job Center* (MJC) menjadi terobosan baru yang digagas dalam upaya menekan angka pengangguran dengan

meningkatkan jumlah lapangan kerja di Jawa Timur, sekaligus menjadi wadah pengembangan karir generasi millennial guna membentuk para talenta muda yang memiliki minat bekerja di industri kreatif dan digital serta membangun minat dan keterampilan anak muda dalam mengasah *skill*nya sehingga diharapkan mampu berkompetitif di dunia kerja secara nyata.

2. Susunan Keanggotaan Tim Koordinasi *Millenial Job Center* (MJC)

Pada tahun 2020 telah dibuat kesepakatan bersama dalam sebuah Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/44/KPTS/013/2020 tentang Tim Koordinasi *Millenial Job Center* Provinsi Jawa Timuryang merupakan salah satu strategi untuk keberlangsungan MJC.

Tabel 3.1

Susunan Keanggotaan Tim Millenial Job Center Provinsi Jawa Timur

NO	JABATAN DALAM TIM	KETERANGAN JABATAN/ INSTANSI
1	Pengarah	a. Gubernur Jawa Timur b. Wakil Gubernur Jawa Timur
2	a. Ketua b. Wakil Ketua	Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Timur Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Timur
3	a. Sekretaris b. Wakil Sekretaris	Kepala Biro Administrasi Perekonomian Kepala Biro Administrasi Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur
4	Anggota	a) Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur b) Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa

		Timur c) Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Jawa Timur d) Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur e) Kepala Badan Koordinasi Wilayah Pemerintahan dan Pembangunan I Madiun Provinsi Jawa Timur f) Kepala Badan Koordinasi Wilayah Pemerintahan dan Pembangunan II Bojonegoro Provinsi Jawa Timur g) Kepala Badan Koordinasi Wilayah Pemerintahan dan Pembangunan III Malang Provinsi Jawa Timur h) Kepala Badan Koordinasi Wilayah Pemerintahan dan Pembangunan IV Pamekasan Provinsi Jawa Timur i) Kepala Badan Koordinasi Wilayah Pemerintahan dan Pembangunan V Jember Provinsi Jawa Timur
--	--	---

Sumber :Biro Perekonomian Provinsi Jawa Timur

3. Jenis Program MJC

a. Pemberian *Project*

Jenis yang digunakan pada program MJC ini berbasis *on the job learning* berbentuk pemberian kesempatan pekerjaan berupa *project* yang harus diselesaikan secara temporer (*freelancer*) berbayar dari klien dunia usaha/organisasi dan wadah pertukaran informasi dan jaringan antara Client – Mentor – Talenta. Program ini menjadikan jembatan pemuda milenial dengan pihak luar yang mempunyai pekerjaan untuk mencapai sebuah kesepakatan kolaborasi yang saling

menguntungkan kedua belah pihak, Client memberikan *project* / pekerjaan kepada talenta dan mentor sebagai feedbacknya talenta dan mentor mendapatkan *fee*. Sedangkan Client mendapatkan problem solving (solusi) dari kebutuhan pekerjaan. Dengan banyak *project* yang sudah dijalani oleh MJC terutama UKM, banyak manfaat sudah dirasakan tidak hanya UKM sebagai Client tetapi Talenta juga mulai dilirik pihak luar.

b. *Upgrade Skill*

Selain berfokus pada pemberian *project*, program MJC juga memberikan peningkatan *skill* (kemampuan) kepada para talenta dan mentor yang di fasilitasi oleh beberapa dinas untuk pengembangan SDM program MJC berupa pengadaan kelas-kelas pelatihan, workshop, talkshow, dll.

Tujuannya agar *skill* yang mereka gunakan bisa digunakan dalam lingkup yang lebih luas serta dan harapannya dengan memberikan mereka pelatihan peningkatan kemampuan memunculkan *Sense of Belonging* (SoB) yang tinggi terhadap program MJC, peningkatan *skill* (kemampuan) tersebut juga ditujukan kepada talenta dan mentor.

4. Sasaran Kegiatan dan Tujuan

Dalam program MJC ini yang menjadi sasaran kegiatan di antaranya: UKM/IKM, para pemuda milenial Jawa Timur, *startup* di bidang digital, BUMN, BUMD, perusahaan-perusahaan daerah, nasional, bahkan internasional.

Adapun tujuan dibentuknya program MJC ini, di antaranya:

- a. Mewadahi para generasi milenial yang kita tahu keahlian, kemampuan dan optimisme nya sungguh luar biasa dengan cara memberikan pengerjaan *project* sesuai bidang kemampuan mereka.
- b. Membantu pemuda milenial untuk terjun langsung di dalam dunia kerja lepas itu seperti apa dan tantangannya bagaimana, yang mana harapannya akan mengasah dan menyiapkan mereka menjadi tenaga *freelancer* yang profesional dan memberikan sebuah iklim lingkungan kerja yang sesuai pada era *gig economy* yang tidak terikat waktu dan tempat.
- c. Meningkatkan taraf ekonomi para pemuda milenial dengan cara memberikan *fee* (honor) hasil dari pengerjaan *project* dari *klien* kepada talenta.
- d. Menghasilkan lapangan kerja pemuda millennial
- e. Para calon pengusaha dapat mengawali/ memulai sebagai pekerja lepas untuk mendapatkan penghasilan, sambil menginisiasikan ide bisnis

- f. Startup dapat dengan mudah mengakses bakat pendukung yang dikembangkan melalui MJC yang dapat menurunkan / mengurangi hambatan untuk memulai bisnis baru.

5. Pihak yang Terlibat

Program MJC ini pada pelaksanaannya merupakan kolaborasi antar beberapa OPD, selain didukung oleh Ibu Gubernur dan Bapak Wakil Gubernur Jawa Timur juga ada beberapa yang terlibat dalam program hingga saat ini terdiri dari 12 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Jawa Timur mulai dari Biro Perekonomian Setda Provinsi Jawa Timur dimana dalam hal ini sebagai penanggung jawab dalam hal monitoring, evaluasi dan pendanaan, Bakorwil Malang, Bakorwil Madiun, Bakorwil Bojonegoro, Bakorwil Pamekasan, Bakorwil Jember, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Timur, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur, Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur, Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jawa Timur.

Selain itu juga adanya dukungan dari pihak eksternal yang sudah menjadi *klien* program MJC antara lain Gojek, Kimia Farma, Hutama Karya, Ebidesz, BUMD (Bank Jatim, Bank BPR Jatim), Dekranasda Prov. Jatim,

Universitas Pembangunan Nasional, beberapa BUMN dan perusahaan swasta yang bergerak dibidang *technology*.

6. Tugas dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

Biro Perekonomian Setda Provinsi Jawa Timur menjadi sekretariat/*leading sector* sekaligus roda penggerak berdirinya MJC dan aktif dalam melakukan monitoring evaluasi perkembangan MJC melalui rapat koordinasi, turun lapangan, pelaporan rutin per triwulan kepada Gubernur Jawa Timur dan melaksanakan kegiatan Festival Ekonomi Millenials. Dalam perjalanan pengembangan MJC yang dimulai tahun 2019, Biro Perekonomian berkolaborasi dengan berbagai pihak antara lain:

a. Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Timur

Sebagai fasilitator *upgradingskill* (*data science academy, digital marketing, fotografi dan videografi*) talenta MJC. Selain itu berperan sebagai klien (memberi *project* para talenta serta mentor untuk mendesain *branding/packaging* produk UKM. Dalam hal ini *fee* atau honor talenta dan mentor dibayar oleh Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Timur.

b. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur

Sebagai fasilitator *upgradingskill* (*fotografi dan videografi*) bagi talenta MJC dan berperan sebagai klien (memberi *project* para talenta serta mentor untuk mendesain *branding/packaging* produk IKM. Dalam

hal ini *fee/honor* talenta dan mentor dibayar oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur).

c. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur

Sebagai fasilitator *upgradingskill* (fotografi, videografi, manajemen sosial media dan *branding*) bagi talenta MJC. Pada bulan Juni tahun 2022 akan dilaksanakan pelatihan khusus bagi talenta penyandang disabilitas (MJC Plus).

d. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur

Sebagai fasilitator *upgradingskill* (fotografi, videografi, logo dan *packaging*) bagi talenta MJC.

e. Bakorwil Jawa Timur (Madiun, Bojonegoro, Malang, Pamekasan dan Jember)

Sebagai fasilitator *upgradingskill* dan sebagai klien talenta MJC.

f. Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jawa Timur

Sebagai klien talenta MJC dalam pembuatan video profil, manajemen sosial media, artikel dan fotografi desa wisata.

g. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur

Sebagai publikasi MJC kepada publik dengan menyerap talenta MJC untuk pembuatan video,dll.

B. Pelaksanaan Program *Millenial Job Center* (MJC)

1. Perekrutan Peserta *Millenial Job Center*

Dalam mengikuti program MJC ada beberapa tahapan yang harus dilakukan oleh peserta talenta MJC. Diawali dengan :

a. Tahap Pendaftaran

Peserta mendaftar akun sebagai talenta secara online melalui *website* mjc.jawatimurprov.go.id atau datang secara langsung ke *Coworking space* atau *East Java Super Corridor* (EJSC) di beberapa bakorwil . EJSC terletak di 5 (lima) Bakorwil Jawa Timur antara lain: Madiun, Bojonegoro, Malang, Pamekasan dan Jember. Untuk kriteria calon talenta adalah harus berdomisili Jawa Timur. Para calon talenta MJC harus memenuhi syarat pendaftaran program MJC dengan mengisi lampiran persyaratan pendaftaran: Curriculum Vitae (CV), dan portofolio.

b. Tahap Seleksi

Setelah melakukan tahapan pendaftaran dari semua pendaftar pihak tim MJC yang akan menyeleksi peserta talenta lalu akan dilihat kelengkapan persyaratan yang harus dipenuhi oleh talenta. Kemudian dari portofolio yang sudah diajukan itu nantinya akan diseleksi berdasarkan kriteria yang sesuai dengan jenis keahliannya. Setelah dikategorikan berdasarkan keahliannya kemudian tim MJC akan menyesuaikan dengan *project* yang telah diberikan oleh *klien*.

c. Tahap Pengumuman

Setelah tim MJC menerima *project* dari *klien* maka tim MJC akan menghubungi talenta melalui *whatsApp* dan langsung bergabung dalam grup penyelesaian *project*.

2. Kategori Keahlian Talenta di Program MJC

a. *Website & Development*

Pada kategori *website & development* ini program MJC mencakup beberapa *project* di dalamnya di antaranya : mengerjakan situs web dan pekerjaan pengembangan lainnya, *slicing to HTML*, modifikasi situs web, situs web untuk profil perusahaan, situs web untuk *e-commerce* atau *online shop*, dan situs web untuk perbaikan bug perangkat lunak.

b. *Writing*

Untuk kategori *writing* dalam program MJC mencakup beberapa *project* di antaranya : membuat artikel untuk blog, penulisan profil perusahaan, penulisan deskripsi produk, membuat konten situs web, dan membuat karya tulis lainnya.

c. *Design & Branding Identity*

Untuk kategori *design & branding identity* dalam program MJC mencakup beberapa *project* di antaranya : mendesain spanduk atau papan reklame, mendesain stan, mendesain brosur atau flyer,

mendesain kartu nama atau alat tulis, ilustrasi, desain interior, desain logo, desain kemasan, desain kaos, desain UI/ UX, dan karya desain lainnya.

d. *Data Entry*

Untuk kategori *data entry* dalam program MJC mencakup beberapa *project* di antaranya : input data di microsoft excel, input data ke situs web, dan input data lainnya.

e. *Business & Online Marketing*

Untuk kategori *business & online marketing* dalam program MJC mencakup beberapa *project* di antaranya : aktivasi *brand*, SEM (*google ads, facebook ads, instagram ads*), SEO (*Search Engine Optimization*), mengolah feedsosial media, pemasaran media sosial dan pekerjaan *marketing* lainnya.

f. *Mobile Apps Development*

Untuk kategori *mobile appsdevelopment* dalam program MJC mencakup beberapa *project* di antaranya : pengembangan aplikasi untuk android dan ios.

g. *Translation*

Untuk kategori *translation* dalam program MJC mencakup beberapa *project* diantaranya : penerjemah bahasa inggris ke Indonesia,

penerjemah bahasa jepang ke bahasa Indonesia, penerjemah bahasa korea ke bahasa Indonesia, dan pekerjaan terjemahan lainnya.

h. *Video & Photography*

Untuk kategori *video&photography* dalam program MJC mencakup beberapa *project* di antaranya : video animasi, fotografi katalog, dokumentasi acara, fotografi *fashion*, fotografi makanan dan minuman, pengeditan foto, foto produk, produksi video, dan pekerjaan foto dan video lainnya.

3. Alur berjalannya Program MJC



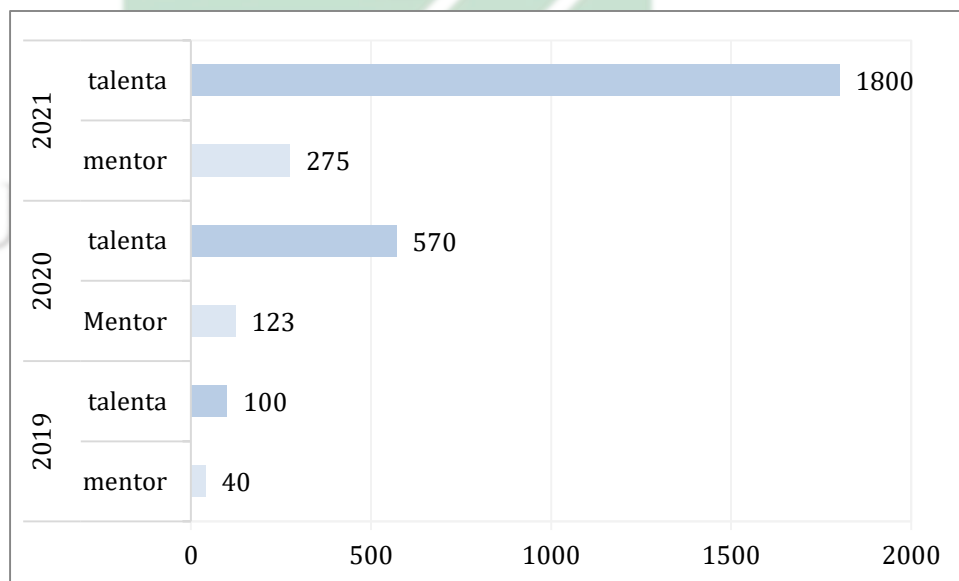
Gambar 3.1 Alur Berjalannya Program MJC

Alur berjalannya program MJC sangatlah mudah dalam pengerjaan satu *project*, pihak klien mengajukan permintaan pengerjaan pekerjaan melalui

laman website atau email MJC, kemudian akan diverifikasi oleh admin MJC untuk bisa segera diproses dan langkah berikutnya penentuan talenta dan mentor yang akan mengerjakan permintaan pekerjaan dengan durasi yang sudah disepakati bersama, dan setelah proses pengerjaan dan revisi selesai maka klien wajib membayarkan *fee* sesuai dengan kesepakatan di awal kepada talenta dan mentor.

4. Hasil Capaian

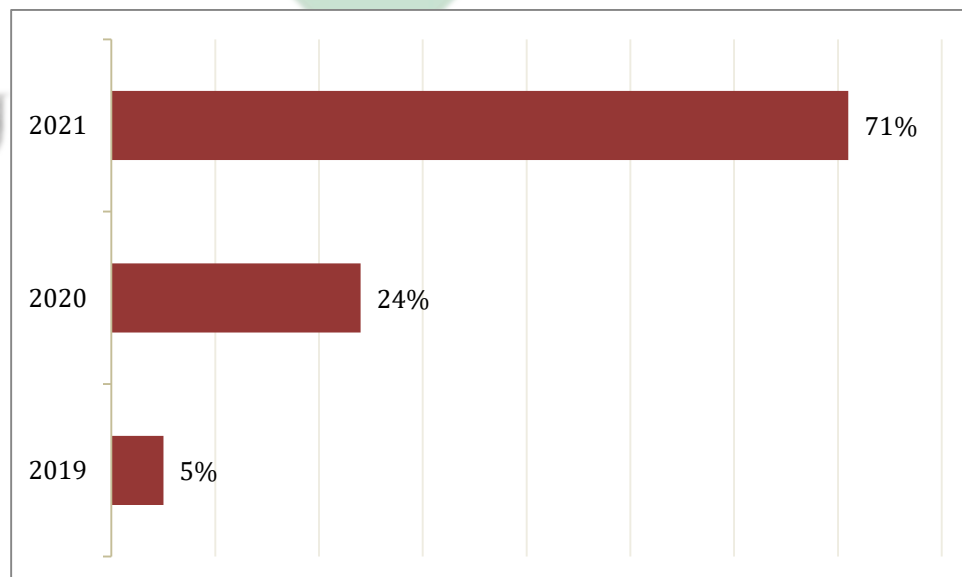
Program MJC yang dimulai sejak bulan Mei tahun 2019 sampai dengan sekarang telah menghasilkan jumlah mentor, talenta dan total *project* data ditunjukkan pada gambar berikut.



Sumber: Biro Perekonomian Jawa Timur (diolah)

Gambar 3.2 Jumlah Peserta Talenta dan Mentor Tahun 2019-2021 (Orang)

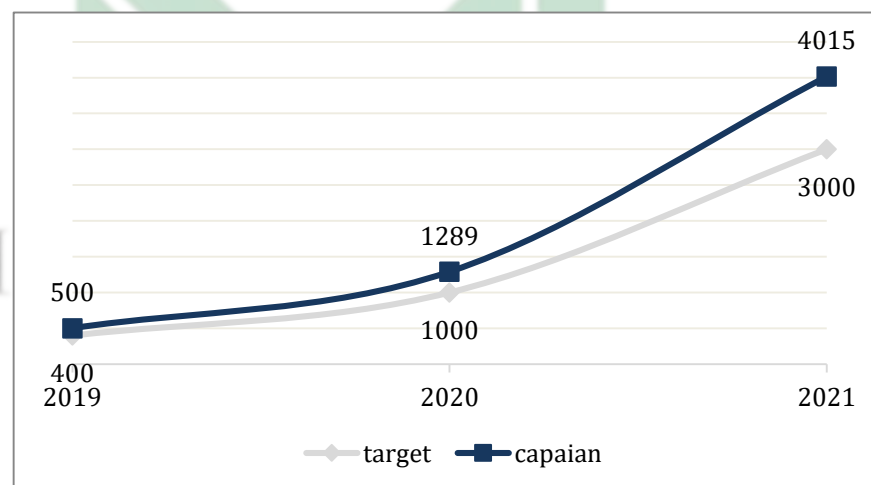
Berdasarkan Gambar 3.1 diketahui bahwa dari sisi talenta terlihat jumlah talenta yang berasal dari Provinsi Jawa Timur dari tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami peningkatan di setiap tahunnya dengan jumlah talenta yang sudah mengikuti program ini pada tahun 2019 sebanyak 100 orang hingga pada tahun 2021 mencapai 1.800 orang . Dari sisi mentor yang berkontribusi pada program MJC juga sampai pada tahun 2021 berjumlah dari 40 orang sampai dengan 275 mentor dengan keahlian *skill* yang beragam. Adanya peningkatan jumlah talenta dan mentor ini menunjukkan bahwa pola kerja dan pikir pemuda milenial mulai banyak memilih untuk menjadi pekerja lepas atau dikenal dengan istilah *freelance* yang identik dengan tidak terikat waktu dan bebas sehingga bisa mengerjakan kerja mereka dimanapun mereka berada.



Sumber : Biro Perekonomian Provinsi Jawa Timur

Gambar 3.3 Persentase Talenta dan Mentor yang terserap ke Lapangan Kerja Tahun 2019-2021

Berdasarkan Gambar 3.2 diketahui, bahwa talenta dan mentor yang mengikuti MJC sudah terserap sebanyak 71% pada tahun 2021 pemuda saat ini bekerja di sektor informal yang termasuk pekerja lepas atau freelance dengan kategori *website & development, writing, design & branding identity, data entry, business & online marketing, video & photography*. Dengan program MJC, para freelance dapat menambah portofolio, meningkatkan keahlian, serta dari hanya itu saja para freelance di program MJC ini juga mendapatkan *fee* dari klien karena telah menyelesaikan *project* yang mereka kerjakan.

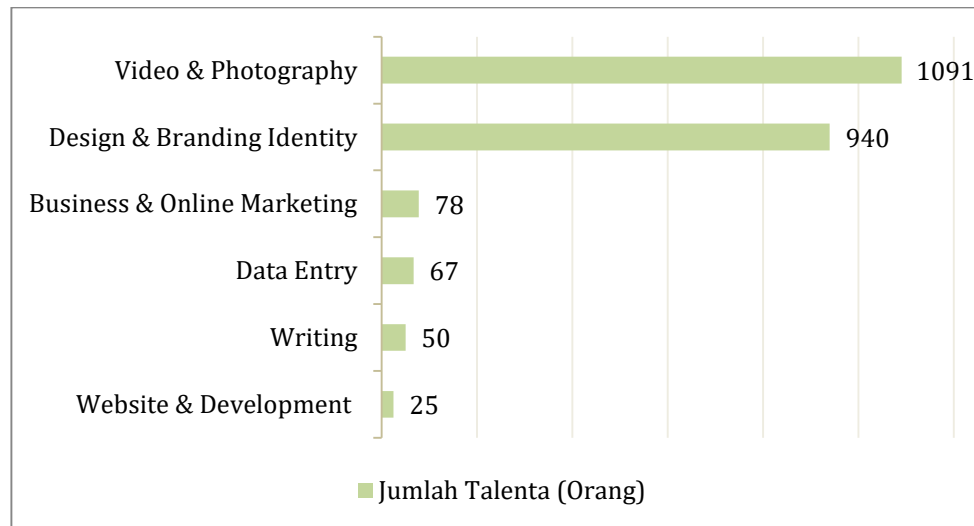


Sumber : Biro Perekonomian Provinsi Jawa Timur

Gambar 3. 3 Target dan Capaian Project MJC Tahun 2019-2021

Berdasarkan Gambar 3.3 diketahui bahwa capaian *project* MJC tiap tahunnya selalu mengalami kenaikan dengan target hingga tahun 2021 berjumlah 3000 *project* dan pelaksanaan yang sudah dilaksanakan berjumlah

4.015 *project* yang dikerjakan oleh 1.800 talenta dengan persentase sebesar 70% tersebar di Kota dan Kabupaten Provinsi Jawa Timur yang artinya sudah melebihi target dari *project* yang ditentukan oleh pihak MJC. Adapun *project* yang dikerjakan antara lain *mobile apps developer, virtual reality & augmented reality programmer, social media manager, digital marketer, website developer, videographer, graphic designer, branding, packaging, logo* dan *animator*. *Project* tersebut tidak hanya berasal dari OPD Provinsi Jawa Timur tetapi juga dari berbagai pihak swasta mulai dari Bank Jatim, PT. Jatim Graha Utama, Gojek Indonesia, Kimia Farma, Kominfo RI, Ebdesk, Hutama Karya, Dewan Kerajinan Nasional Indonesia dan masih banyak lainnya. Selama tiga tahun *project* MJC berjalan banyak Klien yang berasal dari UKM/IKM binaan beberapa dinas provinsi Jawa Timur. Keberhasilan dari berjalannya *project* MJC yang selalu memenuhi target di tiap tahunnya tidak lepas dari strategi yang diterapkan dan dilaksanakan selama berlangsungnya program, dengan *skill* talenta yang bermacam-macam mampu menyelesaikan *project* yang telah dikerjakan.



Sumber : Biro Perekonomian Provinsi Jawa Timur

Gambar 3.4 Jumlah Talenta Berdasarkan Keahlian Tahun 2021

Berdasarkan Gambar 3.3 diketahui bahwa banyaknya kategori keahlian yang dimiliki oleh tiap talenta secara keseluruhan dan setiap talentannya memiliki lebih dari satu kategori keahlian di antaranya: *website & development, writing, design & branding identity, data entry, business & online marketing, video & photography*. Sebagian besar talenta memilih memiliki keahlian *video & photography* yaitu dengan jumlah talenta 1091 talenta. *Project* dalam *video & photography* dalam program MJC memang cukup menarik perhatian yaitu dengan membuat video atau photo produk UMKM untuk keperluan promosi.

Keahlian kedua tertinggi yang dimiliki para talenta adalah *desain & branding identity* dengan jumlah pemilih sebesar 940. Dalam *desain & branding identity* biasanya para talenta akan mengikuti pelatihan atau

pembekalan cara mendesain serta diberikan sebuah *project* dari klien yang merupakan kalangan UMKM sehingga talenta akan langsung mempraktekan *skill* yang mereka miliki. Selain kedua keahlian yang telah dijabarkan, terdapat 3 (tiga) program yang telah dipilih talenta meliputi program *businesss & online marketing, writing, data entry, website & development*.

Tabel 3.2

Jumlah Talenta Millenial Job Center (MJC) Berdasarkan Domisili Tahun 2021

Domisili	Jumlah Talenta (orang)	Presentase (%)
Malang	341	19%
Bojonegoro	293	16%
Pamekasan	289	16%
Surabaya	267	15%
Jember	251	14%
Sidoarjo	72	4%
Madiun	54	3%
Sumenep	49	3%
Tuban	40	2%
Ngawi	39	2%
Pasuruan	27	2%
Banyuwangi	25	1%
Gresik	19	1%
Blitar	19	1%
Bondowoso	15	1%
TOTAL	1800	100%

Sumber : Biro Perekonomian Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan tabel 3.1 diketahui bahwa talenta pada program MJC di Provinsi Jawa Timur paling tinggi berdomisili Malang dengan jumlah talenta sebesar 341 orang dari total 1800 talenta dengan persentase 19% dan yang paling sedikit berdomisili Bondowoso dengan jumlah 15 talenta dari total talenta 1800 dengan persentase 1%.

Tabel 3.3
Jumlah Talenta Berdasarkan Usia Tahun 2021

Usia	Jumlah Talenta (Orang)	Presentase (%)
< 15 Tahun	10	1%
16-30 Tahun	1566	87%
>31 Tahun	224	12%
TOTAL	1800	100%

Sumber : Biro Perekonomian Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar talenta MJC berada pada kategori umur 16-30 tahun yaitu sebesar 87% dengan jumlah talenta 1566 orang. Usia >31 tahun sebesar 12% dan usia <15 tahun sebesar 15%. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa yang mengikuti program MJC paling banyak didominasi oleh pemuda millennial, namun

program MJC juga menerima semua talenta dari berbagai kalangan karena tujuan utama diselenggarakannya MJC bagi millennial ini untuk mengasah *skill* dan menambah pengalaman generasi muda agar siap masuk ke dunia kerja.

C. Pengembangan Kompetensi Kerja Bagi Taleta MJC

Pengembangan kompetensi kerja diimplementasikan dalam program MJC. Dalam program MJC untuk mengembangkan kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap inidividu yang mencakup aspek pengetahuan, keahlian, serta sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui kompetensi kerja yang ada dalam program MJC maka penulis melakukan wawancara dengan Mas Ardianto Tanadjaja selaku tenaga ahli MJC di Biro Perekonomian Provinsi Jawa Timur, yang mana mengatakan :

“ Dalam program MJC untuk meningkatkan pengetahuan talenta yang diajarkan berupa pemberian materi pada saat mengikuti kelas- kelas *upgrade skill* seperti workshop, talkshow,dll yang sesuai dengan bidang keahlian tertentu. Pemberian materi dalam program MJC tidak hanya sekedar menyampaikan materi pada talenta saja namun juga bertujuan agar talenta MJC mampu menambah pengetahuan mereka secara teoritis, tetapi disini materi yang diberikan kepada peserta hanya beberapa persen saja karena kami lebih mengutamakan praktek daripada teori. Adapun untuk peningkatan *skill* pada talenta, talenta akan diberikan sebuah *project* dari klien dengan bimbingan mentor dapat dilihat perkembangannya pada saat awal pengerjaan *project* dan pengerjaan *project*selanjutnya dari situlah *skill*

talenta akan terus diasah sehingga mampu meningkatkan *skill* yang mereka miliki. Untuk standar sikap kerja dalam program MJC talenta harus mampu menyelesaikan *project* yang diberikan secara tepat waktu, mampu bersikap sopan santun pada saat menghadapi klien, serta bersikap saling membantu antara satu sama lain”.¹⁴

Untuk mengetahui lebih jelasnya dari peneliti melakukan wawancara oleh Mas Arco Pradipta selaku tenaga ahli dan mentor MJC di bidang *graphic designer* dan *UIX/ UX design*, yang mana mengatakan :

“Tugas mentor tidak hanya membimbing talenta saja namun juga mengenalkan, memberi arahan, membantu meningkatkan *skill* talenta serta memberikan edukasi tentang *character building*, prospek & potensi di era 4.0 yang awalnya masih awam jadi menjadi faham tentang hal tersebut. Untuk peningkatan *skill* saya sebagai mentor akan mengajarkan kepada talenta yang sesuai bidang keahlian saya seperti tentang prinsip dasar di bidang desain, alur kerja desain, potensial pekerjaan desain sehingga talenta yang awalnya masih awam dengan dasar di bidang desain mereka menjadi paham dan menguasai lebih dalam ,dari apa yang saya ajarkan akan diterapkan pada talenta pada saat pengerjaan *project* melihat perkembangan talenta yang saya mentori pada saat awal pengerjaan *project* banyak hal- hal yang belum mereka pahami walaupun biasanya memiliki *skill* namun seiring berjalannya waktu dengan banyak *project* yang talenta kerjakan mengasah *skill* mereka sehingga mampu meningkatkan *skill* yang dimiliki. Dari sikap kerja yang dilakukan oleh talenta cukup baik, antara talenta satu dengan talenta yang lain mampu memotivasi satu sama lain, selain itu mereka juga

¹⁴ Ardianto Tanadjaja selaku tenaga ahli MJC di Biro Perekonomian Provinsi Jawa Timur ,Wawancara, Surabaya, 20 Juli 2022.

mampu bekerja sama dalam tim, dan mampu bekerja secara tepat waktu sehingga program MJC dapat dikatakan Sangat mampu sekali dalam meningkatkan kompetensi pada talenta karena dengan strategi pendekatan tiap talenta dan penerapan *learning by doing* mereka lebih merasakan tantangan tersendiri ketimbang diberi *fake project* atau latihan. Karena dengan tekanan dari lapangan langsung mereka bisa terpicu dan berusaha untuk memecahkan masalah yang dihadapi”.¹⁵

Dalam wawancara oleh Mas Satria Poeji Oetomo selaku tenaga ahli dan mentor dibidang *animator explainer & iklan 2d*, yang mana mengatakan :

“Program MJC sangat membantu meningkatkan pengetahuan talenta terkait pada materi yang sesuai dengan bidang nya. Karena program MJC memberikan sesuatu yang berbeda yang mana materi yang diberikan kepada talenta akan langsung dipraktekkan dalam bentuk penyelesaian *project* sehingga para talenta dapat meningkatkan pengetahuannya. Dalam peningkatan *skill*, saya sebagai mentor mengajarkan dasar-dasar animasi beserta pembuatannya, aturan- aturan di dunia animasi, beserta mengetahui alur pembuatan animasi sehingga membantu meningkatkan *skill* sesuai dengan bidangnya karena MJC menjadi sebuah peluang untuk talenta meningkatkan *skill*nya mayoritas talenta mengerti dasarnya, tetapi kadang juga ada sebagian yang masih awam. semua akan terlatih ketika acara MJC itu dilaksanakan. Untuk sikap kerja yang ada pada talenta saling membantu ke talenta-talenta yang belum atau yang tidak bisa sama sekali tentang animasi, kesopanan dan attitude juga diperlukan untuk para talenta jika bertanya atau berbicara kepada mentor”.¹⁶

¹⁵Arco Pradipta selaku tenaga ahli dan mentor, *Wawancara*, Surabaya, 21 Juli 2022.

¹⁶Satria Poeji Oetomo selaku tenaga ahli dan mentor, *Wawancara*, Surabaya, 21 Juli 2022.

Dalam wawancara oleh Mas Bretya Pati Anoraga selaku tenaga ahli dan mentor dibidang *animator explainer & iklan 2d*, yang mana mengatakan :

“Program MJC dalam meningkatkan pengetahuan talenta terkait pada materi yang sesuai dengan bidang nya talenta akan terbantu dengan materi dari para mentor. Adanya pemberian materi dari mentor beberapa talenta sudah ada tentang basic pengetahuan dibidang mereka akan lebih menguasai dan beberapa ada yang belum paham sehingga mampu menambah pengetahuan mereka, namun kebanyakan mentor MJC adalah praktisi, jadi mungkin lebih banyak hal hal yang bersifat praktek bukan melulu teori. Dalam meningkatkan *skill* sesuai dengan bidangnya talenta saya sebagai mentor dibidang fotografi produk mengajarkan *skill workflow* dari fotografer produk mulai dari pra produksi, produksi hingga post produksi. Beberapa talenta sudah ada tentang basic pengetahuan dibidang mereka akan lebih menguasai dan beberapa ada yang belum paham sehingga mampu menambah *skill* mereka. Untuk sikap kerja yang talenta terapkan banyak mereka saling membantu apabila ada praktek foto. Sikap yang biasa kami ajarkan selaku mentor adalah sikap terus belajar. Jangan cepat puas karena kalo dari attitude aja uda ga bisa ditata. Mereka kemungkinan akan remuk redam di dunia nyata.”¹⁷

Untuk mengetahui adanya pengembangan kompetensi kerja pada talenta mencakup pengetahuan, *skill*, serta sikap kerja dalam program MJC maka penulis melakukan wawancara dengan Mas Gilang Andika Tama selaku talenta MJC di bidang desain grafis, yang mana mengatakan :

“Dalam meningkatkan pengetahuan terkait pada materi sesuai dengan bidang yang saya miliki seperti pengetahuan tentang explore lebih luas lagi dibidang kemasan dan strategi promosi, yang awalnya hanya pembuat desain, sekarang

¹⁷Bretya Pati Anoraga selaku tenaga ahli dan mentor, *Wawancara*, Surabaya 21 Juli 2022.

menjadi tau akan strategi yg dipromosikan sesudah hasil desain jadi dan sesuai sehingga mampu meningkatkan pengetahuan saya saat mengikuti MJC. Untuk meningkatkan *skill* yang saya miliki, pada saat pengerjaan *project* dengan dimentoring dari mentor desain yang berpengalaman, mendapat insight baru dari mentor cara penempatan desain yang maksimal dan pembacaan deskripsi pada kemasan yang lebih sederhana dan mudah dipahami dari yang diajarkan beberapa hal oleh mentor saya mampu mempraktekan langsung pada pengerjaan *project* saya sehingga sangat membantu meningkatkan *skill* yang saya miliki di bidang desain kemasan dan menambah wawasan baru tentang berhubungan dengan tiap UMKM dengan problemnya masing masing. Adapun sikap kerja yang saya terapkan yakni saya mempunyai sikap inisiatif, dll, karena ada beberapa talenta yang kurang bisa handle jadi dibantu handle, kurangnya wawasan pun juga membantu mencari referensi desain yang sesuai dengan kebutuhan klien/UMKM yang diminta, membantu membuatkan prototype desain.”¹⁸

Dalam wawancara oleh Mas Edo Yudhistira selaku talenta MJC dibidang video dan fotografi , yang mana mengatakan :

“Dalam meningkatkan pengetahuan terkait pada materi sesuai dengan bidang yang saya miliki seperti pengetahuannya ada peningkatan terutama untuk hal-hal detail yang kadang saya juga belum paham jadi paham,melalui kelas-kelas seperti kelas desain,foto,digital marketing. Untuk peningkatan *skill* saya yang sesuai di bidang foto sama video peningkatan *skill*nya dalam hal non teknis seperti ngobrol ke klien jauh lebih enak, lalu menambah relasi relasi yang lebih luas. Dalam hal secara teknis di mjc itu diajarkan mulai dari basic sampai pengembangan sampai gimana cara bisa profit juga biar yang awalnya hobi tidak jadi hanya hobi saja tp bisa jadi profesi. Dalam hal sikap kerja pastinya saya sebagai talenta hampir semuanya bekerja di bidang kreatif jadi saya dan semua

¹⁸Gilang Andika Tama selaku talenta MJC, Wawancara, Surabaya, 21 Juli 2022.

rekan- rekan juga sama- sama mempunyai inisiatif tinggi untuk saling bantu dan kolaborasi, serta mampu menghadapi klien yang sulit dipahami dengan memberikan edukasi terlebih dahulu kepada para umkm ”.¹⁹

Dalam wawancara oleh Mas Ramadhani selaku talenta MJC dibidang dan fotografi , yang mana mengatakan :

“Untuk tahap awal pendaftaran program MJC, kami calon talenta diharuskan untuk mengirimkan CV & Portfolio untuk nantinya akan diseleksi oleh pihak MJC. Setelah terpilih, talenta MJC akan diberikan pembekalan atau workshop yang membantu talenta untuk meningkatkan *skill*nya yang sebelumnya mungkin hanya tau tentang bagaimana cara memotret, kini bisa mendapat *skill* tentang bagaimana cara menghadapi calon klien dsb. Dan untuk menjadi talenta MJC kita diharuskan memiliki inisiatif dan keramahan, karena selain menjadi talenta, kita harus bisa melayani client kita dengan semaksimal mungkin.”²⁰

Dalam wawancara oleh Mas Edwinda selaku talenta MJC dibidang dan fotografi , yang mana mengatakan :

“Saat mengikuti program MJC sangat membantu meningkatkan *skill* yang saya miliki , karena saat mengikuti program MJC dan menjadi talenta, kami diikutkan workshop sesuai keahlian dan saat mengerjakan *project*, didampingi oleh mentor-mentor yg sudah ahli dibidangnya jadi saat menyelesaikan project saya bisa sekaligus belajar banyak dari bimbingan mentor, *skill* dalam bidang saya awalnya standart lah sebelum mengikuti program MJC ini, tapi setelah mengikuti workshop² dan program² yg diadakan MJC banyak ilmu yg bisa saya upgrade dan terapkan di pekerjaan saya saat ini, *skill* dan pengetahuan yang saya dapatkan di bidang fotografi dan videografi jadi diajarkan teknik² yg lebih baik

¹⁹Edo Yudhistira selaku talenta MJC, *Wawancara*, Suabaya, 21 Juli 2022.

²⁰Ramadhani selaku talenta MJC, *Wawancara*, Surabaya, 21 Juli 2022.

dalam memfoto sebuah produk dan pembuatan video promo, diajarkan juga cara pendekatan kepada klien, apa yg dibutuhkan klien, diajarkan juga tentang management media sosial yg saat ini sangat dibutuhkan klien, Alhamdulillah dengan mengikuti program MJC dan menjadi salah satu talenta, saya bisa upgrade ilmu dan juga mendapatkan ilmu² baru lainnya melalui program MJC diadakannya workshop untuk upgrade ilmu sesuai bidang keahlian secara teori maupun praktek. Sikap kerja yang saya terapkan dalam program MJC karena disini juga kerja team, jadi memang menerapkan sistem saling membantu, saling share ilmu, dan banyak bertemu orang² baru otomatis kita harus ramah dan sopan karena di MJC ini juga sy bisa menemukan jalinan² kerjasama lain sesama talenta atau mentor.”²¹

Dalam wawancara oleh Mas Fatony selaku talenta MJC di bidang dan fotografi , yang mana mengatakan :

“Program MJC sangat membantu sekali dalam meningkatkan pengetahuan, dengan adanya program MJC memberi saya kesempatan untuk lebih mengeksplorasi kemampuan. Setelah mengikuti MJC pengetahuan saya jadi semakin berkembang, lebih kreatif, dan peka terhadap peluang, lebih memperdalam brief yg diberikan dari klien serta memberikan saran jika dirasa perlu, program MJC juga sangat membantu sekali dalam meningkatkan *skill* saya, bahkan tidak cuma *skill* tetapi juga mengembangkan link kerja. Sebelum dan sesudah mengikuti program MJC sangat jelas ada perbedaan yg signifikan, sikap kerja yang saya terapkan dalam program MJC sikap inisiatif dalam membantu rekan kerja saya terapkan saat rekan satu tim mengalami kendala dalam pengerjaan materi tugasnya, keramahan dan kesopanan dalam

²¹Edwinda selaku talenta MJC, *Wawancara*, Surabaya, 21 Juli 2022.

melaksanakan pekerjaan saya terapkan saat bertemu klien untuk menjelaskan produk.”²²

Tabel 3.4 Pengembangan Kompetensi Kerja dari Aspek Pengetahuan Talenta

No.	Nama Talenta	Jenis Keahlian	Project	Pengetahuan	
				Sebelum	Sesudah
1.	Gilang Andika	Desain Grafis	Re Branding Desain Kemasan UMKM	Hanya mengetahui tentang hal mendesain	Mengetahui strategi yang dipromosikan sesudah hasil desain jadi dan sesuai. Mengetahui insight baru cara penempatan desain yang maksimal dan pembacaan deskripsi pada kemasan yang lebih sederhana dan mudah di pahami.
2.	Edo Yudhistira	Video dan Fotografi	Foto Produk	Mengetahui tentang cara menjalankan proses fotografi untuk menghasilkan foto yang menarik	Mengetahui cara mendapatkan hasil foto yang maksimal dengan segala kondisi dengan menggunakan setting pencahayaan white balance dan segitiga exposure
3.	Ramadhani	Fotografi	Foto Produk	Hanya	Mengenal tentang

²²Fatony selaku talenta MJC, Wawancara, Surabaya, 21 Juli 2022.

	Gigih			mengetahui tentang bagaimana cara memotret	dasar pencahayaan dalam memotret
4.	Edwinda Mardiana	Fotografi	Foto Produk, Katalog, Mention Graphic	Hanya mengetahui dasar-dasar tentang fotografi	Mengetahui teknik-teknik yg lebih baik dalam memfoto sebuah produk dan pembuatan video promo
5.	Fatony	Fotografi	Foto Produk	Mengetahui teknik-teknik fotografi seperti foto produk, <i>travelling photography</i> , <i>street photography</i> , dan juga foto portrait dengan menggunakan <i>smartphone</i> hingga kamera profesional.	Memahami langkah mudah mengatur kamera hp, teknik pengambilan foto, menempatkan objek dalam frame

Sumber : Hasil wawancara 5 talenta MJC

Tabel 3.5 Pengembangan Kompetensi Kerja dari Aspek Skill Talenta

No.	Nama Talenta	Jenis Keahlian	Project	Skill	
				Sebelum	Sesudah
1.	Gilang Andika	Desain Grafis	Re Branding Desain Kemasan UMKM	Dapat mendesain dengan dasar-dasar desain yang diketahui	Dapat mendesain tentang aspek kemasan seperti berat bersih, no BPOM, penerapan logo halal, dan membuat prototype hasil desain kemasan

2.	Edo Yudhistira	Video dan Fotografi	Foto Produk	Dapat menggunakan skill tentang video dan fotografi dengan baik	Secara non teknis dapat berkomunikasi dengan klien
3.	Ramadhani Gigih	Fotografi	Foto Produk,	Dapat menyelesaikan Foto Produk	Mendapat skill tentang bagaimana cara menghadapi calon klien
4.	Edwinda Mardiana	Fotografi	Foto Produk, Katalog, Mention Graphic	Dapat menguasai di bidang Foto Produk, Katalog, Mention Graphic	Pendekatan kepada klien, apa yg dibutuhkan klien, diajarkan juga tentang management media sosial yg saat ini sangat dibutuhkan klien
5.	Fatony Akbar	Fotografi	Foto Produk	Dapat menyelesaikan project foto produk dengan baik	Skill workflow dari fotografer produk mulai dari pra produksi, produksi hingga post produksi

Sumber : Hasil wawancara 5 talenta MJC

Tabel 3.6 Pengembangan Kompetensi Kerja dari Aspek Sikap Talenta

No.	Nama Talenta	Jenis Keahlian	Project	Sikap	
				Sebelum	Sesudah
1.	Gilang Andika	Desain Grafis	Re Branding Produk	Bersikap sopan dalam menghadapi klien	saya mempunyai sikap inisiatif, dll, karena ada beberapa talenta yang kurang bisa handle jadi dibantu handle,

					kurangnya wawasan pun juga membantu mencari referensi desain yang sesuai dengan kebutuhan klien/UMKM yang diminta, membantu membuat prototype desain
2.	Edo Yudhistira	Video dan Fotografi	Foto Produk	Sikap kerja bertanggung jawab dalam menyelesaikan <i>project</i> foto produk secara tepat waktu	Dalam hal sikap kerja pastinya saya mempunyai inisiatif tinggi untuk saling bantu dan kolaborasi, serta mampu menghadapi klien yang sulit dipahami dengan memberikan edukasi terlebih dahulu kepada para umkm
3.	Ramadhani Gigih	Fotografi	Foto Produk, Katalog, Mention Graphic	Sikap kerja bertanggung jawab dalam menyelesaikan <i>project</i> foto produk, Katalog, Mention Graphic secara tepat waktu	memiliki inisiatif dan keramahan, karena selain menjadi talenta, kita bisa melayani client kita dengan semaksimal mungkin.
4.	Edwinda	Fotografi	Foto Produk, Katalog, Mention	Mampu bersikap sopan santun saat menghadapi klien	Sikap kerja yang saya terapkan dalam

			Graphic		program MJC karena disini juga kerja team, jadi memang menerapkan sistem saling membantu, saling share ilmu, dan banyak bertemu orang ² baru otomatis kita harus ramah dan sopan karena di MJC ini juga sy bisa menemukan jalinan ² kerjasama lain sesama talenta atau mentor
5.	Fatony	Fotografi	Foto Produk	Hanya bersikap tanggung jawab dalam menyelesaikan project foto produk yang diberikan	sikap inisiatif dalam membantu rekan kerja saya terapkan saat rekan satu tim mengalami kendala dalam pengerjaan materi tugasnya, keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan saya terapkan saat bertemu klien untuk menjelaskan produk

Sumber : Hasil wawancara 5 talenta MJC

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Analisis Hasil Pelaksanaan Program Jatim Kerja *Millennial Job Center* (MJC)

Program Jatim Kerja *Millennial Job Center* (MJC) mulai diresmikan pada tahun 2019 dalam masa jabatan Gubernur Ibu Khofifah Indar Parawansa bersama dengan Wakil Gubernur yakni Bapak Emil Elestianto Dardak. Program MJC ini dimulai sejak bulan Mei tahun 2019 sampai dengan sekarang dan dibentuk untuk menjawab tantangan Provinsi Jawa Timur dalam menghadapi era industri 4.0 ini dengan menyiapkan SDM yang unggul dan berdaya saing tinggi dan juga sebagai perwujudan dari Jatim Kerja pada 9 program kerja Nawa Bhakti Satya.

Provinsi Jawa Timur telah menyelenggarakan sebuah program MJC untuk membangun minat dan keterampilan para pemuda dalam mengasah *skill*nya sehingga diharapkan mampu berkompetitif di dunia kerja secara nyata. Program MJC lebih menekankan pada *on the job learning* yang memberikan kesempatan pelatihan dan pekerjaan sekaligus secara temporer dan berbayar dari kalangan dunia usaha atau organisasi. Program MJC sebagai wadah bagi pemuda *millennial* dan dunia usaha untuk saling terhubung dalam memenuhi tingkat kebutuhan masing-masing pihak serta menjawab tantangan di masa yang akan datang. Pelaku yang ada dalam program MJC juga melibatkan para mentor sebagai *coach* untuk mengarahkan talenta (peserta MJC) dalam pengerjaan

project dari klien (dunia usaha atau organisasi). MJC telah mengkolaborasikan antara freelancer dengan pemerintah, melalui pemberian *project* maupun *upgrading skill* yang mampu meningkatkan sekaligus mencetak tenaga *freelancer* profesional dan memfasilitasi startup yang ingin lebih maju guna menghadapi dunia usaha dan dunia kerja di era 4.0.

Sumber daya manusia yang terlibat dalam program hingga saat ini terdiri dari 12 (dua belas) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Jawa Timur. Dalam keberlangsungan program MJC Biro Perekonomian Setda Prov. Jatim menjadi *leading sector* yang berfungsi menjahit keseluruhan OPD saling berkolaborasi menjalankan program MJC sesuai amanat dan fungsinya masing-masing serta sebagai pusat administrasi dari program MJC. Adapun pelaksanaan program MJC dilaksanakan pada 5 Badan Koordinasi Wilayah (Bakorwil) di Provinsi Jawa Timur, diantaranya Bakorwil Malang, Bakorwil Bojonegoro, Bakorwil Jember, Bakorwil Madiun, dan Bakorwil Pamekasan.

Hasil dari pelaksanaan program Jatim Kerja *Millenial Job Center* (MJC) yaitu mengukur sejauh mana program MJC ini telah membantu pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Termasuk dalam kategori hasil dari suatu program diantaranya adalah ketepatan sasaran kegiatan program MJC, minat dari pemuda dalam mengikuti program MJC, capaian dari program MJC, manfaat program MJC ini bagi talenta maupun untuk klien.

Sasaran kegiatan dalam program MJC sudah sesuai dengan yang ditetapkan oleh program MJC, dapat dilihat bahwa talenta dan mentor yang mengikuti program MJC didominasi oleh para pemuda milenial Jawa Timur yang berasal dari beberapa daerah berdomisili di Malang, Bojonegoro, Pamekasan, Surabaya, Jember, Sidoarjo, Madiun, Sumenep, Tuban, Ngawi, Pasuruan, Banyuwangi, Gresik, Blitar, dan Bondowoso. Talenta yang mengikuti program MJC paling tinggi berdomisili Malang. Adapun untuk klien yang berkolaborasi dengan program MJC selain UKM/IKM binaan dari beberapa dinas Provinsi Jawa Timur ada juga dari berbagai pihak swasta mulai dari Bank Jatim, PT. Jatim Graha Utama, Gojek Indonesia, Kimia Farma, Kominfo RI, Ebdesk, Hutama Karya, Dewan Kerajinan Nasional Indonesia dan masih banyak lainnya.

Minat pemuda milenial di Jawa Timur terhadap program MJC yang diselenggarakan oleh pemerintah Provinsi Jawa Timur sangat diminati oleh para pemuda milenial di Jawa Timur dengan kategori keahlian yang diminati oleh tiap talenta secara keseluruhan dan setiap talentannya memiliki lebih dari satu kategori keahlian di antaranya: *website & development, writing, design & branding identity, data entry, business & online marketing, video & photography*. Sebagian besar talenta memiliki keahlian *video & photography* yaitu dengan jumlah talenta 1091 talenta. *Project* dalam *video & photography* dalam program MJC memang cukup menarik perhatian yaitu dengan membuat video atau photo produk UMKM untuk keperluan promosi. Selain itu juga dapat

dilihat dari Gambar 3.1 adanya peningkatan jumlah talenta setiap tahunnya artinya pemuda milenial di Jawa Timur antusias untuk mengikuti program MJC.

Berdasarkan hasil wawancara oleh Mas Ardinto selaku tenaga ahli di Biro Perekonomian Provinsi Jawa Timur, mengatakan :

“Pada saat pihak MJC melakukan publikasi, para pemuda Jawa Timur tertarik untuk mengikuti program MJC ini karena kemudahan dalam sistem kerjanya yang flexibel, tidak perlu mencari *project* cukup menunggu nantinya akan dihubungi oleh pihak MJC, juga program yang diadakan merupakan program dari pemerintah sehingga tidak dipungut biaya apapun, dan tidak juga memotong *fee* dari talenta juga.”

Sehingga dapat disimpulkan bahwa banyak pemuda millennial Jawa Timur yang ingin memanfaatkan keahliannya di bidang-bidang digital pola kerja dan pikir pemuda milenial mulai banyak memilih untuk menjadi pekerja lepas atau dikenal dengan istilah *freelancer* yang identik dengan tidak terikat waktu dan bebas sehingga bisa mengerjakan kerja mereka dimanapun mereka berada, juga program MJC ini tidak berbayar sehingga tidak memberatkan bagi para pemuda milenial untuk mengembangkan bakatnya.

Alur berjalannya Program MJC sangatlah mudah, dalam pengerjaan satu *project*, klien yang berasal dari UKM/IKM ataupun dari perusahaan yang memiliki kendala dibidang digital mereka dapat mengajukan permintaan pengerjaan pekerjaan melalui laman website atau email MJC, kemudian akan

diverifikasi oleh admin MJC untuk bisa segera diproses dan langkah berikutnya penentuan talenta dan mentor , talenta dan mentor dengan kategori keahliannya masing- masing akan dipilih dan disesuaikan dengan *project* yang akan dikerjakan , kemudian talenta bersama mentornya yang akan mengerjakan permintaan pekerjaan dengan durasi yang sudah disepakati bersama antara klien,mentor, dan talenta, setelah proses pengerjaan dan revisi selesai maka klien wajib membayarkan *fee* sesuai dengan kesepakatan di awal kepada talenta dan mentor.

Dengan berjalannya MJC dari tahun 2019 hingga saat ini banyak manfaat yang sudah dirasakan oleh talenta didominasi generasi millennial. Capaian *project* MJC tiap tahunnya selalu mengalami kenaikan dengan target hingga tahun 2021 berjumlah 3000 *project* dan pelaksanaan yang sudah dilaksanakan berjumlah 4.015 *project* yang dikerjakan oleh 1.800 talenta tersebar di Kota dan Kabupaten Provinsi Jawa Timur yang artinya sudah melebihi target dari *project* yang ditentukan oleh pihak MJC.

Adapun *project* yang dikerjakan antara lain *mobile apps developer, virtual reality & augmented reality programmer, social media manager, digital marketer, website developer, videographer, graphic designer, branding, packaging, logo* dan *animator*. *Project* tersebut tidak hanya berasal dari OPD Provinsi Jawa Timur tetapi juga dari berbagai pihak swasta mulai dari Bank Jatim, PT. Jatim Graha Utama, Gojek Indonesia, Kimia Farma, Kominfo RI,

Ebdesk, Utama Karya, Dewan Kerajinan Nasional Indonesia dan masih banyak lainnya. Selama tiga tahun *project* MJC berjalan banyak Klien yang berasal dari UKM/IKM binaan beberapa dinas provinsi Jawa Timur.

Strategi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas program, selalu dilakukan monitoring dan evaluasi dengan beberapa *treatment* di antaranya:

1. Ketika pengerjaan *project* klien oleh talenta ada mentor yang akan menjadi supervisor talenta yang bertugas menjadi supervisi pengerjaan keberlangsungan *project* sesuai dengan plan dan kualitas yang telah distandarisasi oleh klien, jadi fungsi dari *quality control* pengerjaan *project* masing-masing akan dipegang oleh mentor.
2. Selain itu juga terkait monitoring dan evaluasi secara keseluruhan program selalu dilakukan secara bertahap dan konsisten di tiap triwulan setiap tahunnya untuk mengetahui permasalahan yang terjadi, pergerakan target yang sudah sesuai *on track* target dan pencapaian yang sudah dicapai hingga saat ini. Hal ini terus dilaksanakan agar kualitas program MJC terus berkembang mengikuti perkembangan setiap tahunnya, selain itu juga selama berjalannya hingga saat ini selalu ada target tiap tahunnya agar *project* MJC terus mengalami peningkatan *project* dari tiap tahunnya.

Dengan begitu banyak *project* MJC yang sudah dilaksanakan, banyak kebermanfaatan yang sudah dirasakan oleh talenta dan mentor, tidak hanya

berupa *fee* melainkan hal lainnya yaitu menemukan ide baru seperti salah satu talenta yang bernama Ramadhani Gigih, pemuda asal Desa Turen Malang Selatan yang sudah menjadi talenta di dalam program MJC, sehingga dia akhirnya mempunyai ide untuk menciptakan rumah kreatif bernama "*Creatives IDEA*", dan hingga saat ini, Gigih juga sering mendapatkan tawaran-tawaran fotografi.

Selain itu juga ada Muhammad Tsaqif Syandana, fotografer sekaligus *fashion enthusiast* asal Pamekasan yang senang berkesempatan ikut dalam program MJC, saat pertama bergabung bersama MJC tahun 2020 melalui EJSC (*East Java Super Corridor*) Bakorwil Pamekasan. Kolaborasi pertamanya bersama MJC membawa Tsaqif berkesempatan kolaborasi juga dengan brand lokal di Pamekasan. Ia juga menerima tawaran mengelola akun sosmed produk kopi @takifumoto. Bahkan karyanya mulai dilirik creator besar.

Program MJC ini memberikan manfaat positif yang begitu besar untuk UKM/IKM di Jawa Timur agar bisa naik kelas karena terbantu dari sisi branding dan marketing untuk lebih menjual produk mereka tidak hanya lingkup regional saja bahkan hingga kancah nasional dan internasional. Dengan adanya MJC ini akan sangat memudahkan para masyarakat atau perusahaan yang berkeinginan menggunakan jasa *freelancer* untuk keperluan mereka, karena semua itu bisa diakses dalam satu portal dengan alur yang mudah.

Sehingga dapat disimpulkan hasil pelaksanaan program Jatim Kerja *Millenial Job Center* (MJC) cukup berhasil dari berjalannya program MJC yang sesuai dengan ketepatan sasaran kegiatannya, adanya peningkatan jumlah talenta setiaptahunnya artinya pemuda milenial di Jawa Timur sangat antusias untuk mengikuti program MJC, capaian *project* MJC tiap tahunnya selalu mengalami kenaikan mampu mencapai target di tiap tahunnya tidak lepas dari strategi yang diterapkan dan dilaksanakan selama berlangsungnya program, dengan *skill* talenta yang bermacam-macam mampu menyelesaikan *project* yang telah dikerjakan. Sehingga mampu meningkatkan taraf ekonomi para pemuda milenial dengan cara memberikan *fee* (honor) hasil dari pengerjaan *project* dari *klien* kepada talenta sesuai dengan tujuan dari program MJC. Dengan berjalannya MJC dari tahun 2019 hingga saat ini banyak manfaat yang sudah dirasakan oleh talenta, mentor, maupun klien.

B. Peran Program Jatim Kerja *Millenial Job Center* (MJC) dalam Pengembangan Kompetensi Kerja bagi Pemuda di Jawa Timur

Pengembangan kompetensi kerja yakni adanya proses perkembangan kemampuan yang ada pada pemuda millennial Jawa Timur saat mengikuti program MJC berupa pengetahuan dan *skill* serta sikap kerja yang telah sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh program MJC.

Dengan diadakannya program MJC maka pemuda *millennial* dapat mengembangkan kompetensi kerja meliputi:

1. Pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan bidang keahliannya mengalami peningkatan dari sebelumnya
2. Keahlian/ *skill* yang dimiliki dapat ditingkatkan, mampu menguasai keahlian sesuai dengan bidangnya serta mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Sikap, adanya sikap inisiatif dalam membantu tim kerja serta memiliki sikap tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dari tenaga ahli, mentor, serta talenta MJC dapat disimpulkan, bahwa peran program MJC untuk mengembangkan kompetensi kerja bagi pemuda di Jawa Timur melalui beberapa kegiatan yang diadakan dalam program MJC.

Adanya kelas *upgrade skill* seperti workshop, dll memiliki peran untuk meningkatkan dari segi pengetahuan talenta diketahui bahwa sebagian besar talenta mengikuti kelas *upgrade skill* penyampaian materi dan isi saat kelas sangat bermanfaat bagi talenta Materi dan isi program sesuai dengan apa yang menjadi tujuan talenta juga yakni ingin lebih menguasai lagi terkait materi sehingga memberikan manfaat bagi peningkatan pengetahuan. Materi dan isi program juga sudah *up to date* dengan perkembangan *skill* saat ini. Materi

program sesuai dengan keahlian yang di tekuni. Sehingga pengetahuan talenta mengalami peningkatan dan berkembang yang sebelumnya mereka masih awam dan hanya paham standar dari bidang keahliannya menjadi semakin berkembang, lebih kreatif, dan peka terhadap peluang, lebih memperdalam di bidang keahliannya, banyak ilmu yg bisa di upgrade oleh taleta dan diterapkan di bidang pekerjaannya, menambah wawasan baru, mengexplore lebih luas tidak hanya dalam bidangnya saja namun juga dari bidang lain. Sehingga dari adanya peningkatan dari segi pengetahuan talenta sangat membantu untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan/*project* yang ditekuni/kerjakan saat ini dan kedepannya, dan mampu lebih mengeksplorasi kemampuan.

Selain berupa materi yang diajarkan oleh program MJC, pengetahuan talenta juga dapat meningkat di dapat melalui mentor. Karena tugas mentor tidak hanya membimbing para talenta saja namun juga mengenalkan, memberi arahan, membantu meningkatkan *skill* talenta serta memberikan edukasi. Mentor memiliki penguasaan materi yang baik dalam penyelesaian *project*, mentor sebagai praktisi dengan memberikan pengetahuan berupa materi secara teori namun juga langsung dipraktikkan. Sehingga dapat disimpulkan agar pengetahuan yang dapat dipahami oleh talenta maka pihak mentor lah yang akan langsung mempraktekan apa yang telah dipelajari.

Untuk peningkatan *skill*, secara keseluruhan talenta mengalami peningkatan *skill* setelah mengikuti MJC. Adanya pengerjaan *project* memiliki peran untuk

meningkatkan dari segi *skill* talenta dimana *skill* talenta yang mereka miliki akan terasah, dan langsung dipraktekan saat menyelesaikan *projectnya*. Dari yang sebelumnya beberapa talenta ada yang hanya memahami dasar-dasarnya saja dan ada juga yang masih awam lalu pada pengerjaan *project* yang di damping oleh mentor mengajarkan hal-hal baru mengenai *skill* yang mereka miliki hingga banyak *project* yang talenta kerjakan dapat mengasah *skill* mereka sehingga mampu meningkatkan *skill* yang dimiliki oleh talenta. Peningkatan *skill* yang talenta alami tidak hanya *skill* tentang kemampuannya saja namun juga *skill* dalam berkomunikasi, talenta mampu berkomunikasi baik dengan klien sehingga menambah relasi yang lebih luas.

Selama berjalannya program MJC hingga saat ini selalu ada target tiap tahunnya agar *project* MJC terus mengalami peningkatan *project* dari tiap tahunnya. Target yang sudah sesuai *on track target* dan pencapaian yang sudah melebihi hingga saat ini, artinya para talenta dengan kategori *skill* yang bermacam-macam mampu menyelesaikan *project* yang telah dikerjakan. Dari adanya program MJC pengembangan *skill* talenta yang sebelumnya *skill* mereka hanya menjadi hobi mereka saja tetapi bisa memanfaatkan *skill* mereka menjadi profit berupa fee yang didapat dari klien bagi talenta bahkan bisa menjadi profesi bagi mereka.

Untuk standar sikap kerja dalam program MJC talenta mampu menyelesaikan *project* yang diberikan secara tepat waktu, mampu bersikap sopan

santun pada saat menghadapi klien, serta bersikap saling membantu antara satu sama lain. Dapat dilihat dari keberhasilan *project* yang melebihi target artinya talenta mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, adanya kesepakatan yang telah ditetapkan oleh talenta, mentor, dan klien sehingga mereka mampu mengerjakan sesuai dengan kesepakatan yang telah mereka sepakati, mampu bersikap sopan santun saat menghadapi klien dapat dilihat dalam memberikan pelayanan yang baik serta mampu berkolaborasi dengan klien, talenta mampu menyesuaikan kemauan klien. Talenta juga mampu serta bersikap saling membantu antara satu sama lain dapat dilihat pada saat pengerjaan *project* antara talenta satu dengan talenta yang lain mampu saling membantu jika ada talenta yang kurang dalam hal *skill* maupun pengetahuannya.

Sehingga dapat disimpulkan program MJC yang dilakukan oleh pemerintah Provinsi Jawa Timur memiliki peran yang positif dalam mengembangkan kompetensi kerja bagi pemuda di Jawa Timur. Kegiatan program MJC berperan dalam mengembangkan kompetensi kerja dari segi pengetahuan, *skill*, maupun sikap kerja, karena bertambahnya kualitas segi pengetahuan, *skill*, maupun sikap kerja sehingga mampu membantu pemuda milenial di Jawa Timur untuk terjun langsung didalam dunia kerja lepas serta mengasah dan menyiapkan mereka menjadi tenaga *freelancer* yang profesional dan memberikan sebuah iklim lingkungan kerja yang sesuai pada era *gig economy* sesuai dengan tujuan dari program MJC ini .

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai Peran Program Jatim Kerja *Millenial Job Center* (MJC) dalam Pengembangan Kompetensi Kerja bagi Pemuda di Jawa Timur, dapat disimpulkan :

1. Hasil pelaksanaan program Jatim Kerja *Millenial Job Center* (MJC) cukup berhasil. Dapat dilihat dari dengan ketepatan sasaran kegiatan yang telah sesuai dengan , adanya peningkatan jumlah talenta setiap tahunnya artinya pemuda milenial di Jawa Timur sangat antusias untuk mengikuti program MJC, capaian *project* MJC dengan persentase 70% pada tahun 2021 tiap tahunnya selalu mengalami kenaikan mampu mencapai target di tiap tahunnya tidak lepas dari strategi yang diterapkan dan dilaksanakan selama berlangsungnya program, dengan *skill* talenta yang bermacam-macam mampu menyelesaikan *project* yang telah dikerjakan. Memberikan manfaat kepada talenta dan mentor berupa fee yang didapat dari hasil *project* yang mereka kerjakan, sehingga mampu meningkatkan taraf ekonomi para pemuda milenial.
2. Program MJC yang dilakukan oleh pemerintah Provinsi Jawa Timur memiliki peran yang positif dalam mengembangkan kompetensi kerja bagi pemuda di Jawa Timur. Kegiatan program MJC berperan dalam

mengembangkan kompetensi kerja bertambahnya kualitas dari segi pengetahuan, *skill*, maupun sikap kerja, sehingga mampu membantu pemuda milenial di Jawa Timur untuk terjun langsung di dalam dunia kerja lepas serta mengasah dan menyiapkan mereka menjadi tenaga *freelancer* yang profesional dan memberikan sebuah iklim lingkungan kerja yang sesuai pada era *gig economy* sesuai dengan tujuan dari program MJC ini .

B. Saran

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Untuk pemerintah Provinsi Jawa Timur diharapkan dengan adanya pelaksanaan Program MJC hendaknya tetap dilanjutkan dan ditingkatkan, kemudian untuk media promosi program MJC ini hendaknya lebih diperluas lagi, pemerintah provinsi Jawa Timur juga dapat membuat program baru yang terkoneksi dengan program MJC untuk menampung para alumni MJC yang fokusnya meningkatkan pendapatan
2. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan lebih mampu mengembangkan penelitian yang telah ditulis oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, Muhammad, Nuelda Amalia, and Rossanto Dwi Handoyo. 2019. "Karakteristik Dan Peluang Pengangguran Usia Muda Di Provinsi Aceh Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0." *Jurnal Kebijakan Pembangunan* 14(2):157–69.
- Daud, Afrianto, Ando Fahda Aulia, Novitri Novitri, Mirza Hardian, and Nita Rimayanti. 2021. "Pengembangan Soft Skills Pemuda Riau Menuju Pemuda Dengan Kompetensi Abad 21." *Unri Conference Series: Community Engagement* 3:383–90. doi: 10.31258/unricsce.3.383-390.
- Farmila, Riza Adillah. 2014. "Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Penerimaan Pajak Restoran Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Fatmawati, Ani, Ana Toni Roby Candra Yudha, and Hammis Syafaq. 2020. "Kontrak Kerja Dan Kesejahteraan Abk Nelayan Perspektif Etika Bisnis Islam Di Sarangmeduro , Jawa Tengah Work Contract And Welfare Of Fishing Boat Crew From Islamic Business Ethics Perspective In Sarangmeduro , Central Java" 6(2):204–20.
- Feti Fatimah Maulyan. 2019. "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review." *Jurnal Sain Manajemen* 1(1):40–50.
- Hesti dkk, Anita. 2012. "Peran Diklat Dalam Peningkatan Kualitas SDM Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah." *E-Jurnal Universitas Diponegoro* 3(1):1–21.
- Martoredjo, Nikodemus Thomas. 2015. "Peran Dimensi Mentoring Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia." *Humaniora* 6(4):444. doi: 10.21512/humaniora.v6i4.3373.
- Nasrika. 2019. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi." *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0* 149–57.
- Pramularso, Eigis Yani. 2018. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta." *Widya Cipta* 2(1):40–46.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- BPS Provinsi Jawa Timur. 2020. "Statistik Pemuda Provinsi Jawa Timur 2020."