

PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN LULUSAN UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH DI BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN TAPANULI SELATAN

Dini Yatul Islamiyah^{1*}, Nurbaya Harianja², Jenny Yelina Rambe³

¹Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan, Indoensia

^{2,3}Dosen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan Indoensia

Email Korespondensi : Islamiyadiniyatul7@gmail.com

Abstract

Quality human resources (HR) are a major factor in economic growth and national competitiveness. To improve HR, the Vocational Training Center (BLK) is present as a vocational training institution to improve the skills and competencies of the workforce, especially for graduates who want to enter the industrial world or entrepreneurship. The purpose of this study is to determine the role of human resources (HR) in improving the quality of graduates and to identify the inhibiting and supporting factors of HR at the BLK in South Tapanuli Regency. This study uses a qualitative method with a case study. The informants for this study were all employees at the Vocational Training Center (BLK) and graduates at the UPTD of South Tapanuli Regency. Data collection techniques include in-depth interviews, observation, and document analysis. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this study indicate that the role of human resources in improving the quality of graduates of the regional technical implementation unit of the South Tapanuli Regency Vocational Training Center has a fairly good role in improving the quality of graduates.

Key Word: Role, Human Resources, Graduate Implementers, Job Training Center

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi faktor utama dalam pertumbuhan ekonomi dan daya saing bangsa. Untuk meningkatkan SDM maka hadirlah Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai lembaga pelatihan vokasional untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja, khususnya bagi lulusan yang ingin masuk ke dunia industri atau wirausaha. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas lulusan dan mengetahui faktor penghambat serta pendukung SDM di BLK Kabupaten Tapanuli Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi kasus. Informan penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK) dan lulusan di UPTD Kabupaten Tapanuli Selatan. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara mendalam, observasi dan analisis dokumen. Teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peranan sumber daya manusia terhadap peningkatan lulusan unit pelaksana teknis daerah balai latihan kerja Kabupaten Tapanuli Selatan memiliki peranan yang cukup baik terhadap peningkatan kualitas lulusan.

Kata kunci: Peranan, SDM, Lulusan Pelaksana, Balai Latihan Kerja

I. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu faktor utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan daya saing suatu bangsa. Di era globalisasi dan persaingan dunia kerja yang semakin ketat, peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi kebutuhan yang mendesak. Balai latihan kerja (BLK) sebagai lembaga pelatihan vokasional memiliki peran strategis dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja, khususnya bagi lulusan yang ingin masuk ke dunia industri atau berwirausaha. Pemerintah telah memberikan perhatian khusus terhadap peningkatan SDM tersebut dengan mengeluarkan kebijakan dan regulasi guna meningkatkan kompetensi dan daya saing masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan.

Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2022 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional menegaskan pentingnya pelatihan berbasis kompetensi untuk menyesuaikan keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja. Di samping itu, Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi juga menekankan pentingnya sinergi antara dunia pendidikan, pelatihan, dan industri dalam menciptakan lulusan yang siap kerja.

Melalui balai latihan kerja (BLK), pemerintah berupaya meningkatkan kompetensi tenaga kerja dengan memberikan pelatihan berbasis keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri, baik dalam bidang manufaktur, teknologi informasi, perhotelan, maupun sektor lainnya. Balai latihan kerja (BLK) adalah lembaga yang berperan dalam memberikan pelatihan berbasis kompetensi bagi masyarakat terutama bagi mereka yang belum memiliki pekerjaan atau ingin meningkatkan keterampilan kerja. Melalui program

pelatihan yang terstruktur, balai latihan kerja (BLK) diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang siap kerja dan memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan industri.

Salah satu Balai Latihan Kerja (BLK) ada di Kabupaten Tapanuli Selatan. Hadirnya BLK di Kabupaten Tapanuli Selatan untuk menumbuhkan dan meningkatkan *skill* kerja Masyarakat. Namun meskipun balai latihan kerja (BLK) telah berkontribusi dalam mencetak tenaga kerja terampil masih terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi, baik dari segi kualitas pelatihan, kesiapan kerja lulusan, hingga keterkaitan antara balai latihan kerja (BLK) dengan dunia industri. Salah satunya adalah kesenjangan antara keterampilan yang diajarkan di balai latihan kerja (BLK) dengan kebutuhan industri. Beberapa perusahaan mengeluhkan bahwa lulusan balai latihan kerja (BLK) masih memerlukan pelatihan tambahan sebelum benar-benar siap untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun balai latihan kerja (BLK) telah memberikan bekal keterampilan, masih ada aspek lain yang perlu diperhatikan, seperti pengalaman kerja, *soft skill*, serta kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan pasar kerja.

Selain itu, rendahnya akses informasi lapangan kerja dan kurangnya keterlibatan industri dalam proses latihan memberikan dampak pada lulusan. Masih banyak lulusan yang mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan akibat kurangnya jaringan atau hubungan antara Balai Latihan Kerja (BLK) dengan perusahaan. Selanjutnya, masih terdapat beberapa peserta yang kurang termotivasi dalam mengembangkan keterampilan mereka setelah lulus sehingga mengalami kesulitan dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Untuk menghadapi berbagai tantangan tersebut, diperlukan Perbaikan

kurikulum agar lebih sesuai dengan kebutuhan industri, peningkatan kerja sama dengan dunia usaha, serta penguatan pembinaan karakter dan *soft skill* bagi peserta pelatihan menjadi beberapa langkah yang dapat dilakukan. Dengan demikian, lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tapanuli Selatan tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang baik, tetapi juga siap menghadapi dinamika dan persaingan dalam dunia kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut maka, judul dari penelitian ini adalah **“Peranan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Lulusan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) di Balai Latihan Kerja Kabupaten Tapanuli Selatan”**.

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Peningkatan Hasil Sumber Daya Manusia

Peningkatan hasil sumber daya manusia (SDM) mengacu pada upaya untuk meningkatkan kualitas, produktivitas, dan kinerja tenaga kerja dalam suatu organisasi atau masyarakat. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai cara, seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan keterampilan, peningkatan kesejahteraan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Tujuan utama dari peningkatan ini adalah untuk memastikan bahwa individu dapat bekerja lebih efektif, berkontribusi lebih besar terhadap pertumbuhan ekonomi, serta mencapai potensi maksimalnya dalam dunia kerja. Dengan kata lain, peningkatan hasil sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja yang lebih kompeten, inovatif, dan mampu bersaing di pasar global.

Adapun tujuan peningkatan hasil sumber daya manusia ialah seperti berikut:

1. Meningkatkan kualitas dan kompetensi individu: Agar individu dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan keterampilan yang memadai.

2. Meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi: Untuk meningkatkan kualitas SDM, diharapkan produktivitas kerja meningkat yang akan berujung pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara lebih efektif.
3. Meningkatkan daya saing: Peningkatan kompetensi dan keterampilan individu mendukung daya saing di pasar tenaga kerja yang semakin ketat.
4. Meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja: SDM yang terlatih dan berkembang dengan baik cenderung lebih termotivasi dan merasa dihargai, yang berdampak pada kesejahteraan dan semangat kerja mereka.
5. Pengembangan potensi individu: Membuka peluang bagi individu untuk berkembang sesuai dengan potensi terbaik yang dimilikinya, sehingga lebih siap menghadapi tantangan di masa depan.

Selanjutnya, fungsi dari peningkatan sumber daya manusia adalah

1. Meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas organisasi.
3. Mengurangi tingkat kesalahan dan kecelakaan kerja.
4. Meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.
5. Meningkatkan daya saing organisasi.
6. Mempertahankan karyawan berkualitas.
7. Meningkatkan keberlanjutan organisasi.

2.2 Pengertian Lulusan Peserta BLK

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan lembaga pelatihan yang dibentuk oleh pemerintah untuk memberikan pelatihan keterampilan kerja kepada masyarakat, khususnya pencari kerja, tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), serta masyarakat umum yang ingin meningkatkan atau mengubah kompetensinya. BLK bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan siap bersaing di dunia kerja, baik secara lokal, nasional, maupun

internasional. Di Indonesia, BLK tersebar di berbagai daerah dan dikelola oleh Kementerian Ketenagakerjaan maupun oleh Dinas Tenaga Kerja di tingkat provinsi dan kabupaten/kota.

Lulusan peserta balai latihan kerja (BLK) memiliki beberapa karakteristik utama, antara lain:

- a. Memiliki keterampilan spesifik sesuai dengan bidang pelatihan yang diikuti.
- b. Mendapatkan sertifikat kompetensi setelah menyelesaikan program pelatihan dan lulus uji kompetensi.
- c. Siap bekerja di dunia industri karena pelatihan berbasis praktik dan kebutuhan pasar kerja.
- d. Memiliki peluang berwirausaha, terutama bagi mereka yang mengambil program kewirausahaan.
- e. Berbasis kompetensi karena pelatihan di BLK lebih menekankan pada keahlian praktis dibandingkan teori.

Lulusan balai latihan kerja (BLK) dapat dikategorikan menjadi beberapa kelompok berdasarkan jalur yang mereka ambil setelah menyelesaikan pelatihan, yaitu:

- a. Lulusan yang bekerja di industri → mereka yang mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang diperoleh di balai latihan kerja (BLK).
- b. Lulusan yang berwirausaha → mereka yang memanfaatkan keterampilan dari pelatihan untuk membuka usaha sendiri.
- c. Lulusan yang melanjutkan pelatihan lanjutan → beberapa lulusan balai latihan kerja (BLK) memilih untuk mengikuti pelatihan tambahan guna meningkatkan keterampilan mereka.

Balai latihan kerja (BLK) memiliki manfaat bagi masyarakat dan industri seperti berikut:

- a. Mengurangi angka pengangguran dengan memberikan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
- b. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui keterampilan berbasis kompetensi.

- c. Mendorong pertumbuhan ekonomi dengan menciptakan tenaga kerja siap pakai dan wirausahawan baru.
- d. Membantu dunia industri dalam mendapatkan tenaga kerja yang terlatih sesuai kebutuhan spesifik.

Meskipun balai latihan kerja (BLK) memberikan pelatihan yang bermanfaat, lulusan tetap menghadapi beberapa tantangan, seperti:

- a. Kurangnya informasi tentang peluang kerja setelah lulus.
- b. Persaingan ketat dengan lulusan pendidikan formal (seperti SMK atau perguruan tinggi).
- c. Keterbatasan fasilitas dan teknologi di beberapa balai latihan kerja (BLK) yang menyebabkan kesenjangan dengan kebutuhan industri.

Menurut Nazarudin (2018), tujuan dibangunnya balai latihan kerja (BLK) adalah untuk:

- a. Pencapaian dan realisasi peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan kerja, sehingga menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, kompeten, dan berdaya saing tinggi di pasar global.
- b. Terbangunnya pergeseran pola pikir, serta peningkatan kerja dan etos kerja, agar tenaga kerja menjadi lebih produktif, mandiri, dan profesional.
- c. Meningkatnya penghasilan dan kesejahteraan masyarakat.

Sedangkan menurut Hastomo (2022) tujuan balai latihan kerja (BLK) adalah:

- a. Fasilitas pelatihan bagi mereka yang tidak memiliki pengetahuan atau kemampuan khusus.
- b. Memberikan kesempatan untuk kontak antara peserta pelatihan lain dan instruktur sekaligus menghasilkan karyawan yang siap bekerja.
- c. Kembali lembaga balai latihan kerja (BLK) yang digunakan selama ini tidak terlalu diperhatikan dan terbengkalai.

- d. Meningkatkan jumlah sumber daya manusia yang tersedia bagi penduduk Indonesia pada umumnya.

2.3. Peran SDM terhadap Balai Latihan Kerja (BLK)

Adapun peran SDM terhadap Balai Latihan Kerja yaitu

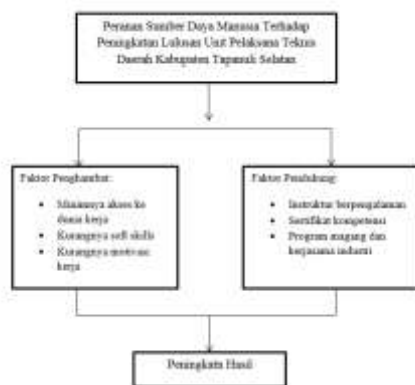
1. Pelaksana program latihan yang efektif.
2. Pengelolaan dan pengembangan kurikulum.
3. Fasilitator dalam pengembangan kompetensi kurikulum.
4. Penghubung dengan dunia industri dan dunia usaha.
5. Manajemen dan administrasi pelatihan.
6. Pembinaan dan motivator peserta.
7. Inovator dalam peningkatan mutu pelatihan.

III. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran konseptual yang menjelaskan bagaimana peneliti memahami fenomena yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017), kerangka pemikiran dalam penelitian kualitatif berkembang secara induktif, yaitu berdasarkan data empiris yang ditemukan di lapangan, bukan dari teori yang sudah ada. Berbeda dengan penelitian kuantitatif yang menggunakan hipotesis tetap, penelitian kualitatif lebih fleksibel, karena fenomena yang diteliti bisa berkembang selama proses penelitian berlangsung.

Untuk memudahkan pemahaman tentang penelitian ini, secara sederhana kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



IV. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Yaitu penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam melalui eksplorasi pengalaman, perspektif, dan interaksi sosial dari para informan. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman tentang bagaimana peningkatan kualitas sumber daya manusia pada lulusan peserta balai latihan kerja (BLK) faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam mengenai pengalaman para lulusan balai latihan kerja (BLK), bagaimana mereka menerapkan keterampilan yang diperoleh, serta dampaknya terhadap kesiapan kerja mereka di dunia industri atau wirausaha.

Pendekatan studi kasus pada penelitian ini bertujuan untuk memahami masalah secara lebih mendalam, menghasilkan wawasan yang dapat digunakan untuk perbaikan atau pengambilan keputusan, mengembangkan teori atau model terkait dengan peningkatan hasil sumber daya manusia terhadap lulusan peserta balai latihan kerja (BLK) di Kabupaten Tapanuli Selatan.

4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara mendalam
Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada beberapa kelompok subjek penelitian, yaitu lulusan balai latihan kerja (BLK), instruktur, perwakilan industri, serta pengelola balai latihan kerja (BLK). Wawancara ini bertujuan untuk menggali pengalaman lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) dalam menerapkan keterampilan yang diperoleh, tantangan yang mereka hadapi dalam mendapatkan pekerjaan, serta bagaimana industri menilai kompetensi lulusan balai latihan kerja (BLK).
2. Observasi
Observasi dilakukan di lokasi pelatihan balai latihan kerja (BLK) Kabupaten Tapanuli Selatan untuk melihat secara langsung bagaimana proses pembelajaran berlangsung, termasuk metode pengajaran, interaksi antara instruktur dan peserta, serta penggunaan fasilitas dan teknologi dalam pelatihan. Selain itu, observasi juga dilakukan terhadap lulusan yang sudah bekerja guna melihat bagaimana mereka menerapkan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dalam lingkungan kerja mereka.
3. Analisis Dokumen
Analisis dokumen merupakan metode dalam penelitian kualitatif yang digunakan untuk menelaah isi dokumen, baik tertulis maupun visual, dengan tujuan untuk memahami makna dan memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang fenomena yang diteliti. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa teknik ini mengandalkan berbagai jenis dokumen, seperti catatan, arsip, dan laporan, untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik penelitian. Analisis dokumen dilakukan terhadap berbagai data resmi dari balai latihan kerja (BLK) Kabupaten Tapanuli Selatan, seperti kurikulum pelatihan, laporan tingkat kelulusan, data

penyerapan kerja lulusan, serta dokumen kerja sama antara balai latihan kerja (BLK) dan industri.

4.2 Informan Penelitian

Informan penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK) Tapanuli Selatan dan Lulusan dari Balai Latihan Kerja (BLK).

4.3 Teknik Analisis Data

Bagi penelitian kualitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas dimana analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019):

1. Reduksi Data

Reduksi data yaitu mereduksi mereduksi data yang berarti merangkum memilih hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang terpenting dicari tema dan pola (Sugiyono, 2019). Bagi reduksi data peneliti melakukan analisis dengan cara mengorganisasikan data sehingga data tidak bertumpuk dan mudah untuk menganalisis data.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah menyusun informasi dengan cara tertentu sehingga memungkinkan dilakukan penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Penelitian ini peneliti menyajikan data menggunakan bentuk tabel, bagan atau *flowchart* dan sejenisnya untuk menguraikan secara singkat dan memudahkan penelitian dalam memahami apa yang terjadi dan apa yang seharusnya dilakukan peneliti.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif ditujukan untuk dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal tapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah atau rumusan masalah bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada

di lapangan (Sugiyono, 2019). Peneliti melakukan penarikan kesimpulan merupakan bagian penting dari kegiatan penelitian. Proses penarikan kesimpulan bertujuan untuk menganalisis dengan cara mencari makna dari data yang ada untuk menarik kesimpulan.

V. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini adalah Peranan sumber daya manusia terhadap peningkatan lulusan unit pelaksana teknis daerah balai latihan (BLK) kerja Kabupaten Tapanuli Selatan memiliki peranan yang cukup baik terhadap peningkatan kualitas lulusan. Instruktur yang berpengalaman, kompeten, dan memiliki sertifikat keahlian memberikan kontribusi besar dalam membentuk keterampilan teknis peserta. Meskipun BLK telah menjalin kerja sama dengan dunia industri, akses tersebut belum sepenuhnya dapat dirasakan oleh seluruh peserta, terutama bagi jurusan-jurusan yang belum memiliki mitra kerja sama langsung. Di sisi lain, sertifikat kompetensi yang diberikan menjadi salah satu faktor pendukung penting dalam melamar pekerjaan dan membangun usaha mandiri.

VI. Daftar Pustaka

- Arikunto, s. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, m. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (revisi)*. Jakarta: bumi aksara.
- Hastomo (natika, l., & devi, r. P. H. 2022). Peran struktur organisasi balai latihan kerja di kabupaten subang. *The world of public administration journal*.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2022
tentang Sistem Pelatihan Kerja
Nasional

Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022
tentang Revitalisasi Pendidikan dan
Pelatihan Vokasi