



PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI BALAI LATIHAN KERJA SURABAYA

Nur Chandra Makhsudin¹

nurchandramakhsudin06@gmail.com

UIN Sunan Ampel Surabaya, Surabaya, Indonesia

Samsul Ma'arif²

samsulmaarif@uinsby.ac.id

UIN Sunan Ampel Surabaya, Surabaya, Indonesia

Sahudi³

sahudiinsa@gmail.com

UIN Sunan Ampel Surabaya, Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan atau instruktur di Balai Latihan Kerja Surabaya. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Penelitian ini merupakan bentuk penelitian lapangan. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa upaya peningkatan atau pengembangan sumber daya manusia (pegawai atau instruktur) yakni dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan (diklat) dan bimbingan dan teknis (bimtek). dalam pengembangan atau peningkatan tersebut ditemukan faktor hambatan yaitu motivasi kerja yang kurang dari pegawai atau instruktur dan juga faktor usia pegawai atau instruktur yang sudah tidak muda lagi.

Kata kunci: Pengembangan sumber daya manusia, Kinerja pegawai, Balai Latihan Kerja

ABSTRACT

This study aims to assess and analyze human resource development in improving the performance of employees or instructors at the Surabaya Job Training Center. Human resources are important assets for companies in achieving organizational goals, therefore, it is important for companies to improve employee skills and abilities through training and development. This research is a form of field research. This research uses descriptive qualitative methodology. This research uses observation, interview, and documentation as data collection methods. The research findings show that efforts to improve or develop human resources (employees or instructors) are by participating in education and training programs (diklat) and guidance and technical guidance (bimtek). in the development or improvement, there are obstacle factors, namely the lack of work motivation of employees or instructors and also the age factor of employees or instructors who are no.

Keywords: Human resources, performance of employee, Job training center

Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai aset yang berperan penting pada sebuah perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia sangatlah penting bagi keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi atau instansi, khususnya dalam segala aktivitas kelembagaan. Hal ini menegaskan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting pada pelaksanaan aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi atau instansi. Suatu organisasi atau instansi memerlukan atau membutuhkan pegawai yang mempunyai kualitas, produktif dan mempunyai sikap profesional dalam pekerjaannya, sehingga memungkinkan suatu lembaga dapat meningkatkan produktifitas dan mutu lembaganya. Dan pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya metodis dan berkesinambungan yang dilaksanakan oleh manajemen dalam memperbaiki kompetensi personil dan efisiensi organisasi. Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia mencakup inisiatif yang ditujukan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan di waktu mendatang (Djuwita, 2011).

Amin Widjaja Tunggal mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi manajerial yang memfokuskan pada perekrutan, penempatan, pelatihan, dan pengembangan personil organisasi. dan T. Hani Handoko menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai proses penarikan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan individu ataupun organisasi (Mustamim et al., 2020).

Manajemen pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk memperbaiki efektivitas sumber daya manusia pada sebuah bisnis. Tujuannya yaitu untuk melengkapi organisasi dengan unit-unit kerja yang efektif. Studi manajemen personalia ini akan menunjukkan bagaimana organisasi harus secara efektif merekrut, mengembangkan, memanfaatkan, menilai, dan mempertahankan karyawan pada jumlah dan kualitas yang sesuai. Manajemen sumber daya manusia mencakup konsep manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen merupakan subjek yang mengelola penggunaan sumber daya manusia beserta sumber daya pendukung dengan efektif dan efisien demi tercapainya tujuan yang ditetapkan. Para ahli, menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan sistematis dan artistik dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar berhasil dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Istiantara, 2019).

Peranan sumber daya manusia sangat penting pada konteks kemajuan sebuah organisasi terkhususnya satuan kerja atau instansi pemerintah tidak bisa dibiarkan begitu saja. Jika sumber daya manusia sebuah unit kerja atau instansi pemerintah mempunyai sumber daya manusia yang disiplin, loyal, komunikatif, dan produktif, maka Instansi atau satuan kerja tersebut akan berkembang pesat dalam pelaksanaan program-programnya, namun sebaliknya jika satuan kerja atau instansi tersebut sudah tidak disiplin, tidak produktif, korup, terlibat dan nepotis, maka satuan kerja atau instansi pemerintah tersebut mengalami penurunan produktivitas, dan usia satuan kerja tersebut kemungkinan tidak akan bertahan lama (Rezeki, 2019).

Salah satu Lembaga atau instansi yang berperan penting bagi masyarakat yaitu UPT Balai Latihan Kerja Surabaya yang mana merupakan institusi penting bagi masyarakat, berfungsi sebagai lembaga pemerintah di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. UPT Balai Latihan Kerja berfungsi sebagai pusat pelatihan dan infrastruktur bagi individu untuk memperoleh keterampilan baru atau meningkatkan kemahiran mereka dalam bidang tertentu. UPT Balai Latihan Kerja Surabaya, yang berada di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, adalah badan pemerintah yang berkomitmen untuk mengatasi kesulitan kontemporer dan meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia melalui pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi keterampilan, dan penilaian kompetensi. UPT Balai Latihan Kerja Surabaya bekerja sama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) untuk menyelenggarakan ujian kompetensi (Nurul Fatimah, 2021).

Pada Balai Latihan Kerja Surabaya mempunyai pegawai dan instruktur yang cukup banyak sekitar 34 pegawai dan instruktur. Permasalahan yang ada pada Balai Latihan Kerja Surabaya yakni masih ada pegawai dan instruktur yang belum kompeten di bidang nya dan *jobdesk* nya karena disebabkan beberapa hal yakni faktor usia dan kurang nya pelatihan dan pengembangan pada pegawai yang menyeluruh. Dengan demikian, sumber daya manusia pada instansi Balai Latihan Kerja Surabaya harus dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja nya agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan baik dan lancar. Oleh karenanya, Pengembangan sumber daya manusia penting untuk dilakukan pada instansi Balai Latihan Kerja Surabaya.

Penelitian oleh Amiruddin berjudul "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Biak Numfor," menunjukkan bahwa Dinas Perhubungan Biak telah mengirimkan orang-orang ke luar Papua untuk meningkatkan keahlian dan mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Perhubungan Biak bertujuan untuk menghasilkan tenaga yang terampil, berpengetahuan luas, dan bertanggung jawab serta memiliki sikap dan disiplin yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan ini diharapkan bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas serta profesional yang siap melayani masyarakat (Amiruddin, 2016).

Penelitian lain yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia adalah penelitian yang dilaksanakan oleh Sabilatur Rosyidah, yang berjudul "Proses Pengembangan dan Evaluasi Sumber Daya Manusia Aparatur: Studi Kasus Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda." Penelitian ini menunjukkan bahwa proses dan evaluasi pengembangan sumber daya manusia untuk personil DLH masih terfokus pada peningkatan kemampuan dan keahlian dalam bentuk pelatihan, termasuk pendampingan dan pelatihan teknologi. Pada peningkatan ini, diidentifikasi adanya tantangan mengenai biaya yang diperlukan untuk pelaksanaan bimbingan teknis (bimtek) dan instruksi (Sabilatur Rosyidah et al., 2023).

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang dan permasalahan di atas, maka peneliti bermaksud untuk meneliti bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan di Balai Besar Latihan Kerja Surabaya dan apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia di Balai Besar Latihan Kerja

Surabaya serta bagaimana evaluasi pengembangan sumber daya manusia di Balai Besar Latihan Kerja Surabaya.

Metode

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan peran manajemen pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan di Balai Besar Latihan Kerja Surabaya. Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini menerapkan metodologi penelitian lapangan (*field research*). Dalam penelitian ini, yang dijadikan lokasi penelitian atau objek penelitian ini yaitu di lembaga pendidikan islam UPT Balai Latihan Kerja, Gayungan, Surabaya. Periode penelitian berlangsung dari 25 September 2024 hingga 16 Oktober 2024. Penelitian ini memakai dua sumber data: data primer, yang secara langsung diperoleh dari responden dengan observasi dan wawancara, lalu data sekunder, yang dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan yang melibatkan literatur, dokumen hukum, peraturan pemerintah, dan pedoman operasional yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Subjek penelitian yang menjadi sasaran dan sumber data dalam penelitian ini adalah kepala UPT Balai Latihan Kerja Surabaya, staf, dan instruktur/pelatih. Metode pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data melibatkan pengolahan data yang diperoleh dari penelitian lapangan atau literatur untuk menghasilkan seperangkat hasil, yang mencakup penemuan dan pengolahan data. Penulis menggunakan penalaran deduktif untuk menilai fakta-fakta dengan menyandingkan ide yang mendasari situasi tersebut. Data yang diperoleh dari lapangan akan ditangani dengan menggabungkan semua informasi yang tersedia. Data yang ada akan dikategorikan, dipilih, dan kemudian diperiksa. Pendekatan yang digunakan dalam analisis data kualitatif adalah dengan memeriksa data sesuai dengan kualitasnya untuk menjawab masalah penelitian utama, kemudian diartikulasikan dalam bahasa deskriptif.(Amiruddin, 2016) Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini mencakup reduksi data, penyajian data, serta pengambilan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi kegiatan yang dirancang untuk membekali individu dengan informasi, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk peran pekerjaan saat ini atau di masa depan. Kegiatan-kegiatan ini tidak hanya terkait dengan pendidikan dan pelatihan, namun juga pengembangan karir dan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia secara intrinsik terkait dengan inisiatif yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku anggota organisasi, serta pembentukan lintasan karier yang difasilitasi oleh kemampuan organisasi agar mampu mencapai tujuan (Nun Tufa, 2018).

Sinay menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia mencakup kegiatan penyusunan, pembangunan, dan pengadministrasian sumber daya manusia, termasuk penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan pembinaan yang

dirancang untuk menciptakan karyawan yang tanggap, berinisiatif, dan kreatif serta berkinerja tinggi (Ismail, 2016).

Dari definisi diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia merujuk pada kegiatan ataupun aktivitas yang mencakup mulai dari perencanaan, pelatihan, pembimbingan, dan pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan atau kompetensi dari seseorang atau pegawai.

Sebagai salah satu lembaga pemerintahan yang bertugas untuk melayani masyarakat , Balai Latihan Kerja Surabaya harus memiliki sumber daya manusia atau pegawai yang mempunyai kompetensi, pengetahuan dan sikap yang baik dalam melayani masyarakat. Untuk meningkatkan atau memaksimalkan kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja Surabaya, pembinaan dan pelatihan pegawai menjadi opsi utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut M. Hasibuan (2000, 77), pelatihan dan pengembangan mencakup peningkatan dan pengembangan produktivitas karyawan, khususnya melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui inisiatif pelatihan dan pengembangan. Oleh karena itu, diantisipasi bahwa peningkatan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan akan berkorelasi dengan peningkatan produktivitas.

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan salah satu pegawai yang bertanggung jawab pada bidang kepegawaian terkait pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Surabaya, adapun upaya pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Surabaya yakni dengan mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Bimbingan Teknis.

a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan bakat kerja mereka dan memahami peran mereka dan tujuan organisasi. Perbedaan antara pendidikan dan pelatihan yaitu pendidikan bertujuan sebagai sarana peningkatan pengetahuan serta sikap karyawan secara umum, dengan penekanan yang lebih besar pada konsep-konsep teoritis. Pelatihan adalah upaya yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan. Pelatihan mengutamakan tugas-tugas praktis (Ngindana & Hermawan, 2019).

Hasil wawancara oleh narasumber dari salah satu pegawai di bidang kepegawaian terkait program pendidikan dan pelatihan (Diklat) di Balai Latihan Kerja Surabaya yakni diadakan ketika pegawai terutama instruktur ingin meningkatkan kompetensi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pada bidang pengajaran nya. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) di Balai Latihan Kerja Surabaya dapat dilakukan ketika ada informasi terkait Diklat langsung dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) selaku induk atau yang membawahi Balai Latihan Kerja.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang terdapat di Balai Latihan Kerja Surabaya hampir sama dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada instansi pemerintah lainnya, yakni Diklat melibatkan berbagai materi yang lebih luas, termasuk aspek kepemimpinan, manajemen, etika, dan keterampilan interpersonal. Diklat dilaksanakan dengan rentang waktu kurang lebih antara 1 minggu sampai 2 minggu atau bisa lebih. Diklat juga memiliki level pada bidang atau tema yang akan diambil oleh pegawai atau instruktur misalnya, program Diklat tentang metode pembelajaran, jika pegawai atau instruktur masih awal atau pemula maka akan mengambil level dasar atau level 1. Sedangkan jika pegawai atau instruktur sudah

melaksanakan Diklat level dasar atau level 1 maka pada program Diklat selanjutnya pegawai atau instruktur mengambil tema yang sama tetapi dengan level yang berbeda atau di atasnya.

Hasil akhir dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dilakukan oleh pegawai atau instruktur yaitu memperoleh sertifikat Diklat atau sertifikasi khusus pegawai atau instruktur, memperoleh materi atau modul yang nanti pasti akan berguna untuk membantu pegawai atau instruktur dalam pengimplementasian dari Diklat yang telah dilakukan dan pastinya dengan mengikuti program Diklat tersebut, pegawai atau instruktur juga dapat meningkatkan kompetensinya dan meningkatkan kinerjanya untuk lebih produktif dan aktif dalam kegiatan di Balai Latihan Kerja Surabaya.

b. Bimbingan Teknis (BimTek)

Bantuan teknis, kadang-kadang disingkat Bimtek, mengacu pada pelatihan, layanan konsultasi, atau konseling yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan khusus, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, ataupun mengembangkan tenaga kerja yang lebih cakap. Bantuan teknis bertujuan untuk mengembangkan kemampuan yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, keahlian, sekaligus sikap. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi, sehingga menghilangkan kesenjangan kompetensi di antara para peserta, yang akan mengoptimalkan produktivitas kerja dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Mahin, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber, program Bimbingan Teknis (Bimtek) di Balai Latihan Kerja Surabaya menjadi salah satu program yang dilakukan untuk upaya pengembangan sumber daya manusia yaitu pegawai maupun instruktur. Bimbingan Teknis diselenggarakan atau dilaksanakan langsung oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi atau Kementerian Ketenagakerjaan, yang ditujukan kepada pegawai atau instruktur yang ada di bawah naungan Dinas atau Unit Kerja.

Bimbingan Teknis (Bimtek) juga hampir sama seperti Bimbingan Teknis (Bimtek) yang ada di instansi atau lembaga pemerintahan lainnya. Informasi Bimbingan Teknis (Bimtek) disampaikan oleh Dinas maupun Kementerian terkait kepada seluruh Unit Kerja termasuk Balai Latihan Kerja, kemudian kepala atau pimpinan Unit Kerja memberikan perintah atau mandat kepada beberapa pegawai atau instruktur saja untuk mengikuti kegiatan Bimbingan Teknis (Bimtek) yang diadakan oleh Dinas terkait yakni Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi atau Kementerian Ketenagakerjaan. Waktu pelaksanaan dari Bimbingan Teknis (Bimtek) biasanya tidak berlangsung lama yaitu sekitar 1 – 3 hari saja. BimTek diadakan dengan tujuan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia atau pegawai pada unit kerja atau instansi terkait dan mengembangkan atau meningkatkan kompetensi dan *skills* para pegawai atau instruktur.

Hasil akhir dari adanya Bimbingan Teknis (BimTek) ini diharapkan para pegawai atau instruktur yang mengikuti dapat menerapkan atau mengimplementasikan yang menjadi pokok pembahasan atau tema dari BimTek ke dalam pekerjaan atau jobdesk para pegawai dengan maksimal sehingga mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien. Dan nantinya akan berdampak baik pada instansi atau lembaga menjadi lebih produktif. Para pegawai atau instruktur yang mengikuti BimTek juga akan mendapatkan

sertifikat yang juga menjadi bukti bahwa telah mengikuti Bimbingan Teknis dari Dinas atau Kementerian terkait.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada pengembangan sumber daya manusia, ada beragam elemen yang mempengaruhi, terutama faktor pendukung dan faktor penghambat. Adanya unsur pendukung dan ketiadaan faktor penghambat sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena semakin sedikit variabel penghambat akan mempermudah pencapaian tujuan program pengembangan sumber daya manusia. Berikut ini merupakan beragam faktor yang memfasilitasi dan menghambat pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Surabaya.

a. Faktor Pendukung

1. Dukungan Pimpinan dan Kolega

Kepemimpinan dan dukungan rekan kerja berperan penting bagi penyediaan pelatihan dan pendidikan tambahan. Dukungan dari para eksekutif dan kolega sangat penting untuk keberhasilan program pelatihan dan pengembangan. Program pelatihan dan pengembangan tidak akan efektif tanpa dukungan eksekutif (Oktaviyani, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada informan, proses pengembangan sumber daya manusia di Balai Diklat Surabaya sangat didukung oleh pimpinan atau kepala lembaga dan rekan kerja. Pimpinan selalu memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai atau instruktur yang mendapat perintah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) atau yang mengikuti bimbingan teknis (Bimtek). Dan para kolega atau rekan kerja juga selalu memberi semangat dan sedikit memberi pengalaman-pengalaman ketika pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) atau yang pernah mengikuti bimbingan teknis (Bimtek).

2. Sarana Prasarana dan Fasilitas Lembaga

Sarana dan fasilitas untuk pengembangan sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan kegiatan. Hasil yang optimal dan efektif dapat dicapai jika fasilitas yang ditawarkan memadai. Fasilitas yang berkualitas menumbuhkan lingkungan yang kondusif bagi peserta pelatihan (Oktaviyani, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber, sarana prasarana dan fasilitas sudah sangat baik dan memadai bagi pegawai atau instruktur yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) ataupun yang akan mengikuti bimbingan teknis (Bimtek). Sarana prasarana dan fasilitas disediakan oleh penyelenggara yakni dari dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi maupun dari kementerian ketenagakerjaan.

b. Faktor Penghambat

Faktor berikutnya adalah faktor penghambat proses pengembangan sumber daya manusia. Inisiatif pelatihan dan pengembangan bukannya tanpa tantangan, meskipun ada peningkatan dana untuk itu. Sebuah organisasi yang bergerak di bidang pelatihan dan pengembangan harus memiliki alternatif ataupun solusi untuk mengatasi hambatan yang mungkin dihadapi. Kendala atau rintangan yang tidak diatasi akan menghambat pelaksanaan inisiatif pelatihan dan pengembangan (Cahya et al., 2021)

Melalui hasil wawancara peneliti dengan narasumber, faktor penghambat yang paling mempengaruhi program pengembangan sumber daya manusia yakni dari faktor internal yaitu kendala pada sumber daya manusia nya sendiri atau pegawai dan instruktur. Kendala yang terjadi yaitu seperti; motivasi kerja yang kurang dari pegawai atau instruktur dan faktor usia pegawai atau instruktur yang sudah tidak muda lagi. Ada beberapa pegawai atau instruktur yang sudah berumur memiliki kendala dalam melaksanakan pekerjaan nya, kendala nya seperti, kurang kompeten dalam bidang yang dikerjakan dan gagap teknologi dikarenakan sudah memasuki usia yang tidak muda lagi.

Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Evaluasi pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk menyediakan data yang berfungsi sebagai dasar untuk penetapan tujuan, desain, implementasi, dan penilaian dampak. Tujuan utama dari evaluasi ini yaitu untuk memfasilitasi pengambilan keputusan, meningkatkan akuntabilitas, dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena dalam domain pengembangan sumber daya manusia (Sabilatur Rosyidah et al., 2023)

Penelitian Nurbiyati menunjukkan bahwa tujuan evaluasi pada dasarnya ialah mengumpulkan informasi secara aktual dan tidak bias mengenai suatu program. Informasi yang diperoleh berkaitan dengan kondisi pelaksanaan program, pencapaian hasil, serta efektivitas dan manfaat pelaksanaan program (Cahya et al., 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, evaluasi atau penilaian kinerja yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Surabaya yaitu dengan menerapkan sistem informasi manajemen digital atau web dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yaitu bernama MASTER. Di dalam MASTER ini memiliki banyak menu dan fitur yang beragam, mulai dari biodata diri pegawai, prestasi kerja, riwayat pendidikan dan pelatihan, rencana kerja dan lain sebagainya. Pada menu riwayat pendidikan dan pelatihan berisi informasi terkait apa saja dan berapa banyak jumlah pendidikan dan pelatihan (Diklat) ataupun bimbingan teknis (Bimtek) yang diikuti oleh pegawai serta instruktur selama menjadi pegawai di Balai Latihan Kerja Surabaya atau instansi pemerintah di wilayah provinsi Jawa Timur.

Semua data dan informasi yang dimasukkan ke dalam MASTER akan terekam dan kepala lembaga atau pimpinan dapat mengetahui progres kerja yang dilakukan oleh pegawai yang kemudian kepala lembaga atau pimpinan dapat melakukan penilaian secara objektif terhadap semua progres kerja, prestasi kerja, serta riwayat pendidikan dan pelatihan dari pegawai atau instruktur tersebut. Setelah kepala lembaga atau pimpinan melakukan penilaian kinerja pegawai atau instruktur, nilai otomatis muncul di salah satu menu pada MASTER, pegawai atau instruktur dapat melihat nilai yang diberikan oleh kepala lembaga atau pimpinan atas kinerja mereka.

Dalam evaluasi atau penilaian kinerja di Balai Latihan Kerja Surabaya tidak ada *reward* atau hadiah yang konkret di berikan kepada pegawai atau instruktur yang memiliki penilaian kinerja tertinggi. Tetapi, pegawai atau instruktur yang memiliki atau mendapatkan penilaian kinerja tertinggi akan mendapatkan penghargaan yakni *Employee Of The Month (EOM)*. Jika hanya terdapat 1 pegawai atau instruktur yang memiliki atau mendapatkan penilaian kinerja tertinggi maka

pegawai tersebut berhak mendapatkan penghargaan *Employee Of The Month (EOM)*. Namun, jika ada lebih dari 1 pegawai yang memiliki penilaian kinerja atau bahkan memiliki nilai yang sama maka akan dilakukan voting untuk mendapatkan 1 nama pegawai atau instruktur yang terbaik. Voting dilakukan oleh seluruh pegawai dan instruktur yang terdapat dalam Balai Latihan Kerja Surabaya.

Melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dapat membantu organisasi pemerintah untuk beradaptasi dengan kemajuan melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga dapat meningkatkan kreativitas kerja dan menumbuhkan inovasi-inovasi baru untuk tetap kompetitif dalam lingkungan yang semakin cepat.

Kesimpulan dan Saran

Strategi pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Surabaya yaitu: a) program pendidikan dan pelatihan (Diklat) di Balai Latihan Kerja Surabaya yakni diadakan ketika pegawai terutama instruktur ingin meningkatkan kompetensi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pada bidang pengajarannya. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) di Balai Latihan Kerja Surabaya dapat dilakukan ketika ada informasi terkait Diklat langsung dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) selaku induk atau yang membawahi Balai Latihan Kerja. b) program Bimbingan Teknis (Bimtek) di Balai Latihan Kerja Surabaya menjadi salah satu program yang dilakukan untuk upaya pengembangan sumber daya manusia yaitu pegawai maupun instruktur. Bimbingan Teknis diselenggarakan atau dilaksanakan langsung oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi atau Kementerian Ketenagakerjaan, yang ditujukan kepada pegawai atau instruktur yang ada di bawah naungan Dinas atau Unit Kerja.

Faktor yang mendukung dan faktor yang menghambat adanya pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Surabaya: a) Dukungan dari pimpinan dan kolega, Pimpinan selalu memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai atau instruktur yang mendapat perintah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) atau yang mengikuti bimbingan teknis (Bimtek). Dan para kolega atau rekan kerja juga selalu memberi semangat dan sedikit memberi pengalaman-pengalaman ketika pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) atau yang pernah mengikuti bimbingan teknis (Bimtek). b) sarana prasara dan fasilitas yang memadai, sarana prasarana dan fasilitas sudah sangat baik dan memadai bagi pegawai atau instruktur yaang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) maupun yang akan mengikuti bimbingan teknis (Bimtek). Sarana prasarana dan fasilitas disediakan oleh penyelenggara yakni dari dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi maupun dari kementerian ketenagakerjaan.

Evaluasi pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja di Balai Latihan Kerja Surabaya. Evaluasi atau penilaian kinerja yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Surabaya yaitu dengan menggunakan sistem informasi manajemen digital atau web dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yaitu bernama MASTER. Di dalam MASTER ini memiliki banyak menu dan fitur yang beragam, mulai dari biodata diri pegawai, prestasi kerja, riwayat pendidikan dan pelatihan, rencana kerja dan lain sebagainya. Pada menu riwayat pendidikan dan pelatihan berisi informasi terkait apa saja dan berapa banyak jumlah pendidikan dan pelatihan (Diklat) atau bimbingan teknis (Bimtek) yang diikuti oleh pegawai atau instruktur

selama menjadi pegawai di Balai Latihan Kerja Surabaya atau instansi pemerintah di wilayah provinsi Jawa Timur.

Referensi

- Amiruddin. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Biak Numfor. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v11i1.9>
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Djuwita, T. M. (2011). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal MANAJERIAL*, 10(2), 15–21. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v10i2.2161>
- Ismail, I. (2016). Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-Batang, Sumenep). *Neo-Bis*, 10(2), 211–222. <https://journal.trunojoyo.ac.id/neo-bis/article/view/2436/2013>
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2). <https://doi.org/10.37367/jpi.v3i2.89>
- Mahin, M. (2023). Pengembangan Aparatur Sipil Negara Melalui Bimbingan Teknis (Bimtek) Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sintang. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 21(2), 229–238. <https://doi.org/10.51826/fokus.v21i2.846>
- Mustamim, Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275–280.
- Ngindana, R., & Hermawan, R. (2019). Analisis Kebutuhan Diklat Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kesenjangan Kerja Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33474/jisop.v1i1.2669>
- Nun Tufa. (2018). Pentingnya Pengembangan SDM. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(2). <https://doi.org/10.36835/iqtishodiyah.v4i2.84>
- NURUL FATIMAH. (2021). *Implementasi pelatihan keterampilan kerja di upt balai latihan kerja dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Jawa Timur*.
- Oktaviyani, A. (2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Luwes Gading. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 1(2), 171–183. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/92092/Analisis-Pelatihan-dan-Pengembangan-Karyawan-Luwes-Gading%0Ahttps://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/92092/NTMyMDUy/Analisis-Pelatihan-dan-Pengembangan-Karyawan-Luwes-Gading-Daftar->

Pustaka.pdf

- Rezeki, A. N. A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Makassar Utara. *Ilmu Administrasi Negara*, 1(2), 1–10.
- Sabilatur Rosyidah, Amanda Putri Febrianti, Yashinta Nursalsabila, Rosida Yanti, Milasari Milasari, Nova Vatmawati, & Enos Paselle. (2023). Proses Pengembangan dan Evaluasi Sumber Daya Manusia Aparatur. *Dinamika Publik: Jurnal Manajemen Dan Administrasi Bisnis*, 2(1), 07–21. <https://doi.org/10.59061/dinamikapublik.v2i1.550>