

**IMPLEMENTASI PROGRAM BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA NMC GROUP**

**Dany Febrianto<sup>1</sup>, Andri Susanto<sup>2</sup>, Abdul Hakim<sup>3</sup>**  
**Sekolah Tinggi Teknik Malang**  
**Email Korespondensi: danyfebrian@gmail.com**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Implementasi program Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia NMC Group. Dengan sumber manusia manusia yang berkualitas nantinya diharapkan dapat memiliki *softskill* yang memadai untuk menunjang mereka pada saat memasuki dunia kerja. Responden dalam penelitian ini adalah manajemen Balai Latihan Kerja, instruktur kejuruan, serta peserta yang ada di Balai Latihan Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, serta dokumentasi pada Balai Latihan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program Balai Latihan Kerja memiliki peranan penting dalam peningkatan kualitas dari sumber daya manusia pada perusahaan NMC Group.

**Kata Kunci:** Peran Balai Latihan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the role of the Job Training Center in improving the quality of human resources. With quality human resources, it is hoped that they will be able to have adequate soft skills to support them when entering the world of work. The respondents in this research were the management of the Job Training Center, vocational instructors, and participants at the Job Training Center. The research method used is qualitative. Data collection was carried out through observation, in-depth interviews, and documentation at the Job Training Center. The research results show that the Job Training Center has an important role in improving the quality of human resources.*

**Keywords:** *The Role of Job Training Centers, Quality of Human Resources*

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber Daya merupakan suatu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan atau kemampuan dengan maksud memperoleh keuntungan dan memanfaatkan peluang yang ada. Fokusnya lebih pada sumber daya manusia yang menjadi dasar pembangunan nasional. Manusia memiliki peran yang sangat penting di dalam perusahaan atau organisasi, baik sebagai pelaku usaha maupun sebagai pilar pembangunan nasional. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi mampu mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara. Namun, dalam pengelolaan SDM, terdapat tantangan besar di negara Indonesia karena kualitas Sumber Daya Manusia yang masih tergolong rendah. Padahal, hal itu merupakan landasan utama bagi pembangunan negara secara keseluruhan. Oleh karena itu, perhatian khusus dari pemerintah dan setiap daerah sangat diperlukan dalam mengatasi masalah ini. Salah satu penyebab kualitas tenaga kerja yang menurun disebabkan oleh rendahnya pula tingkat pendidikan dan pengetahuan tenaga kerja dalam mengelola kemampuannya sendiri.

Sama halnya dengan Pendidikan di Indonesia, masih dikatakan rendah. Hal ini selaras dengan pendapat Ramadhan (2023), yang mengatakan bahwa peringkat pendidikan Indonesia pada 2023 berada di urutan ke 67 dari 209 negara di dunia. Pendidikan yang rendah mengakibatkan banyaknya pengangguran yang terjadi di Indonesia. Hal ini sesuai dengan pemaparan data menurut Ahdiat (2023), yang menyatakan jumlah total angkatan kerja Indonesia pada Februari 2023 mencapai 146,62 juta orang, bertambah 2,61 juta orang dibanding Februari 2022. Kendati angka pengangguran Februari 2023 berkurang dari tahun lalu, jumlahnya masih lebih tinggi ketimbang sebelum pandemi. Jika dibandingkan dari data pada bulan Februari 2019, jumlah pengangguran pada awal tahun ini bertambah sekitar 1,2 juta orang.

Dalam menghadapi masalah meningkatnya angka pengangguran dan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), diperlukan peningkatan keterampilan individu. Hal ini dapat disebut sebagai faktor penting dalam keberhasilan pembangunan ekonomi nasional, melibatkan pendidikan, keterampilan, dan keahlian. Sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia yang tersedia, yang melibatkan jumlah total penduduk. Sedangkan kualitas mencakup kemampuan sumber

daya manusia baik secara fisik maupun nonfisik, seperti kecerdasan dan kestabilan mental dalam menjalankan proses pembangunan. Dalam rangka pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia, penting bagi kita untuk memperhatikan kualitas selain kuantitas. Seperti yang diungkapkan dalam penelitian oleh Huda (2015:161), memiliki jumlah sumber daya manusia yang besar namun tanpa kualitas yang baik dapat menjadi beban dalam upaya pembangunan bangsa. Oleh karena itu, salah satu upaya yang dilakukan adalah mendirikan balai latihan guna meningkatkan kinerja dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) guna memperbaiki perekonomian Indonesia.

Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia dalam hal keterampilan, Pemerintah melakukan program untuk menunjang hal tersebut, yaitu program BLK. Balai Latihan Khusus (BLK) adalah suatu sarana dan prasarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan sesuai dengan keahlian masing-masing. Salah satu Balai Latihan Kerja yang ada di wilayah terdekat dari peneliti adalah Balai Latihan Kerja (BLK).

Program yang dapat diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) berkaitan dengan pendidikan kecakapan hidup, pendidikan kepemudaan, pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan kerja, pendidikan kesetaraan dan pendidikan non formal lain yang diperlukan masyarakat. Hal ini menjadi solusi untuk masyarakat, korban pemutusan hubungan kerja (PHK) serta tenaga kerja yang memasuki usia produktif namun belum berkerja atau mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan *softskill* guna dapat mengembangkan kewirausahaan yang diperoleh dari pengetahuan dan keterampilan yang diberikan dari Lembaga kursus.

Dengan begitu, diharapkan output yang dihasilkan pada pembelajaran di Balai Latihan Kerja mampu memberikan manfaat positif bagi peserta BLK, dengan kata lain program ini diharapkan berhasil. Bagaimana Balai Latihan Kerja Malang dalam merumuskan cara atau metode untuk menyelesaikan persoalan serta mempertahankan sebuah prestasi merupakan salah satu hal yang menarik untuk diteliti.

Dari latar belakang permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan pengkajian dan menganalisis lebih lanjut terhadap adanya peran Balai Latihan Khusus dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga peneliti mengambil judul penelitian **“Implementasi**

## **Program Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia NMC Group”.**

### **II. TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Peran**

Secara sosiologis, peran adalah bentuk dinamisasi dari status seseorang atau pelaksanaan hak dan kewajiban yang berhubungan dengan status subjektif. Soerjono Soekanto (2007:243) menjelaskan bahwa peran merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seseorang.

Saat seseorang menduduki posisi tertentu dalam masyarakat, terdapat tiga hal yang meliputi pelaksanaan peran ini, yaitu:

- a) Kumpulan norma-norma yang terkait dengan posisi seseorang dalam masyarakat. Dalam konteks ini, peran berfungsi sebagai serangkaian aturan yang mengarahkan seseorang dalam menjalani kehidupan berkelompok.
- b) Sebuah konsep yang menjelaskan tindakan individu dalam masyarakat sebagai sebuah organisasi.
- c) Sebagai perilaku individu yang memiliki peran penting dalam struktur sosial masyarakat (Soekanto, 2007:24).

Dapat disimpulkan bahwa peran dalam suatu organisasi merupakan fungsi yang harus dijalankan melalui pola perilaku individu dalam posisinya untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan suatu organisasi sangat bergantung pada peran individu yang merupakan bagian penting dari organisasi tersebut, sehingga memastikan kegiatan berjalan dengan baik dan efisien.

#### **Balai Latihan Kerja**

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara yaitu pada Permen PAN Nomor : PER/18/M.PAN/11/2008 Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 nomor 3 bahwa: Unit Pelaksanaan Teknis adalah organisasi yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu atau tugas teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya. Organisasi yang bersifat mandiri adalah satuan kerja yang diberikan kewenangan mengelola kepegawaian, keuangan, dan perlengkapan sendiri dan tempat kedudukannya terpisah dari organisasi induk. UPT bertugas menjalankan kegiatan teknis operasional dan kegiatan teknis penunjang serta urusan pemerintah yang bersifat pelaksanaan dari organisasi induknya yang pada prinsipnya tidak bersifat pembinaan serta tidak berkaitan langsung dengan perumusan dan penetapan

kebijakan publik. Sementara itu, tugas teknis operasional merupakan melaksanakan kegiatan teknis tertentu yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Tugas teknis penunjangnya adalah melaksanakan kegiatan teknis tertentu dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas organisasi induknya.

Balai Ketenagakerjaan atau BLK adalah tempat pelatihan kerja bagi peserta pelatihan untuk memperoleh dan mengetahui jenis dan jenjang pekerjaan yang sama, pengetahuan, kemampuan untuk memasuki pasar tenaga kerja dan/atau sektor swasta, atau kemampuan untuk bekerja sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas hidup mereka.

Program Pelatihan Kerja dirancang berdasarkan Standar Keterampilan Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Kualifikasi Kerja Khusus dan Standar Kualifikasi Kerja Internasional serta lembaga dan disusun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Oleh karena itu, standar kemampuan kerja tertentu dikembangkan dan digunakan oleh organisasi untuk memenuhi tujuan internal organisasi dan atau memenuhi persyaratan organisasi lain mengenai kerjasama dengan organisasi terkait atau organisasi lain.

#### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Vita Kartika Sari & Dwi Prasetyani (2025) –“Does Human Capital Matter for Indonesia’s Economic Growth?” Pendidikan dan investasi memiliki dampak positif signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia, meskipun temuan mengenai angka harapan hidup menunjukkan dampak negatif—menyarankan perlunya penelitian lanjutan.

Ferly Agustina Sairmaly (2023) – Studi literatur tentang human capital. Investasi dalam pendidikan, teknologi informasi, keterampilan, dan tenaga kerja produktif merupakan faktor penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah karakteristik seseorang dalam melakukan Tindakan di kehidupan pribadi maupun di kehidupan bermasyarakat.

### **III. METODE PENELITIAN**

Jenis data pada penelitian ini adalah jenis data kualitatif didasarkan pada teori atau pendapat serta opini dari masyarakat itu sendiri yang dijadikan

sebagai acuan. Dengan kata lain, penelitian kualitatif lebih menekankan pada pemahaman yang mendalam dan pemahaman teori mengenai fenomena yang akan dikaji.

Dalam penelitian “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia” ini peneliti memilih jenis metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting), disebut juga sebagai metode etnografi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya sehingga data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pembahasan dari penelitian mengenai Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yakni:

Pertama, Balai Latihan Kerja memiliki tiga peranan yaitu:

a. Sebelum melaksanakan tugas

Peran Balai Latihan Kerja sebelum ada pelatihan yaitu merekrut calon pelatihan, mempersiapkan brosur atau membuat pengumuman agar calon peserta bisa mendaftar melalui pengumuman tersebut, tidak hanya itu BLK juga mempersiapkan alat dan bahan yang akan dipakai pada saat pelatihan, dan membuat modul untuk peserta agar bisa dijadikan pedoman. BLK juga mempersiapkan sertifikat untuk diberikan pada saat pelatihan sudah selesai.

b. Saat pelatihan

Pada saat pelatihan dimulai peran BLK memantau peserta melalui instruktur, agar nantinya pelatihan berjalan dengan baik.

c. Setelah Pelatihan

Setelah pelatihan selesai tim BLK akan mengirimkan pesan menanyakan sudah mendapatkan pekerjaan atau belum jika membuka usaha mandiri usaha tersebut dibidang apa, Pada grup whatsapp peserta pelatihan tim BLK juga mengesah informasi lowongan pekerjaan agar nantinya bisa bermanfaat bagi alumni BLK.

Kedua, dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusia, peserta dapat mengalami peningkatan kualitas kerja bagi sumber daya manusia setelah mengikuti pelatihan dilihat dari pengetahuan seperti keselamatan kerja, pengetahuan fungsi dan alat-alat kerja atau pelatihan. Kemudian hasil wawancara dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di BLK peserta pelatihan sudah cukup efektif karena instruktur memberikan pelatihan dan keterampilan yang sudah sesuai dengan kurikulum yang telah ditentukan. Dari kriteria peserta pelatihan dapat

dikatakan kompeten atau berkualitas apabila peserta tersebut terampil, mandiri, bertanggung jawab, disiplin dan mampu bekerja sama dengan baik dengan instruktur maupun dengan peserta lainnya, selain itu peserta yang sudah lulus uji kompetensi yang diberikan oleh BLK kepada sdm dari NMC Group.

Dengan demikian, diharapkan bahwa dengan adanya Balai Latihan Kerja, khususnya Balai Latihan Kerja dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini tidak hanya akan memberikan manfaat bagi peserta secara langsung, tetapi juga akan berkontribusi pada kehidupan manusia kedepannya di lingkungan kerja, seperti pendalaman materi, peningkatan *softskill*, serta menambah pengalaman mereka untuk siap menghadapi dunia kerja.

#### V. KESIMPULAN

Dalam memperbaiki kualitas struktur, salah satu metode yang efektif untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, inovasi dan kreativitas instruktur. Kemudian melakukan prosedur pengajuan yang mana dalam mengatasi kekurangan peralatan ini maka diperlukan adanya prosedur pengajuan ke pihak kantor mengenai peralatan yang mengalami kekurangan atau diperlukannya pembaruan karena rusak ataupun alat yang sudah tidak berfungsi dengan baik. Ada cara lain dengan meningkatkan kerjasama dengan pihak lain, yang mana dengan adanya hal ini diharapkan dapat menyerap tenaga kerja secara maksimal.

Peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas SDM ini dilakukan dengan mendukung penggunaan instruktur atau pelatih yang kompeten dibidangnya. Tetapi, dalam pelaksanaan ini diperlukan persiapan yang sangat matang, seperti halnya program dan kurikulum, metode pengajarannya, dan lain sebagainya. Untuk itu, pihak BLK melakukan penyeleksian terlebih dahulu untuk memilih peserta pelatihan yang benar-benar memiliki minat dan motivasi dalam menerima suatu teori dan praktik keterampilan dari BLK.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Arwani, “Peran Balai Latihan Kerja Industri dalam Meningkatkan Kualitas Kerja” *journal ilmu pemeritah*. Vol. 2, no.1, 2014.

Ahmad. H. S Ruky. 2006. *SDM Berkualitas: Mengubah Misi Menjadi Realitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Ahdiyat. Madya, Herman Hatta, Hesti Umiyati. Et all. 2023. *Model-Model Pelatihan dan*

*Pengembangan SDM*. Bandung: Widina.

Ariani Ni Wayan Duti, A.A Ayu Suresmiathi D. 2011. Pengaruh Kualitas Tenaga Kerja, Bantuan Modal Usaha dan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Jimbaran. E- Jurnal EP Unud, 2 [2] : 102-107, ISSN: 2303-0178.

Aqmala, Diana. (2007). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan penjualan dan kompetensi relasional untuk meningkatkan kinerja tenaga penjualan. Tesis. Universitas Diponegoro.

Burhanuddin.Yusuf.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Firmansyah. Gama. 2021. *Efektivitas Pelaksanaan Program Upt Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo Dalam meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo*.

Freshka Hasiani. S, 2015 *Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Pelalawan*, Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia. Jom FEKON Vol.2 No.2 Oktober

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.

Huda, Nurul. 2015. *Ekonomi Pembangunan Islam*. Jakarta:Pranamedia Group. Kajian Ekonomi Regional Provinsi Jawa Timur Triwulan IV-2012.Bank Indonesia.

Legowo Joko, “Peran Balai Latihan Kerja dan Transmigrasi dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja” Semarang: Universitas Negri Semarang, 2009.

Maesyarah. Ami Ade. 2018.*Analisis Efektif Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK)Kalianda*).

Matindas. R. 1997. *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.

Muh.Kadarisman. 2012. *Manajemen*

*Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Pramusiska, Gumilar. 2020. *Peran balai Latihan kerja (BLK) kabupaten magelang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM)*.

Priansa, Donni Juni. 2021. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*

Ramadhan.ibnu.yustiya. 2023.*Peran Budaya Literasi Dalam Meningkatkan Minat Baca Peserta Didik Di Sekolah Dasar*.Vol 1 No 1.

Rivai, Veithzal. 2013, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Depok.

Rudianto.2018. *Pengaruh Kualitas Layanan, Persepsi harga dan Fasilitas Terhadap Minat Orang Tua Menyekolahkan Anak di Sekolah Menengah Pertama SMPIT*.

Salim, Emil. 1996. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.

Sandu Siyoto, SKM, M. Kes M. Ali Sodik, MA 1.2015. *Dasar Metodologi Penelitian*.

Sedarmayanti.H.S. 2019.*Strategi Penguatan Etika Dan Integritas Birokrasi Dalam Rangka Pencegahan Korupsi Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan*.

Siagian, Sondang P. 2007. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Soekanto.Soerjono. 2002.*Pengantar Sosiologi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Da R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujatmiko, Bambang MT ir. 2019. *Teknologi Beton Bahan Bagunan*. Media Sahabat Cendekia.

Sulistyaningsih, Endang. Swasono, Yudo. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cv. Izufa Gempita.

Sofyandi.H. 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Graga Ilmu.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.(Online).(<https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU132003.pdf>). Diakses pada tanggal 14 Mei 2024).

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara yaitu pada PermenPAN Nomor : PER/18/M.PAN/11/2008 Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 nomor 3.(Online).([https://ppid.menpan.go.id/download/pdf/Permen\\_24\\_Perubahan\\_Standar\\_PelayanPelayanan.pdf](https://ppid.menpan.go.id/download/pdf/Permen_24_Perubahan_Standar_PelayanPelayanan.pdf)),

Ndraha. 2012. *Pengantar Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Jaya.

Noe Hollenbeck, Gerhart Wright, 2003, *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, International Edition, Mc.Graw Hill.

Nogi, Hessel. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia.