

Manajemen Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Karawang

*Liani Shinfia & Yennia Endriastuty

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Agung Indonesia, Indonesia

ARTICLE INFO

Key words:

*Training Management,
Human Resource Quality,
Human Resource
Management.*

DOI:

[10.46821/ijms.v4i2.714](https://doi.org/10.46821/ijms.v4i2.714)



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen pelatihan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Karawang. Metode yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif deskriptif melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pelatihan disusun berdasarkan program kejuruan yang sudah ada, dengan materi dan praktik disesuaikan kebutuhan industri. BLK juga menyediakan pelatihan kewirausahaan untuk mendorong peserta membuka usaha secara mandiri. Hambatan utama dalam pelaksanaan pelatihan adalah keterbatasan fasilitas dan anggaran, sehingga sulit menyesuaikan peralatan dengan perkembangan industri.

Training Management in Improving the Quality of Human Resources at the Job Training Center (BLK) of the Karawang Manpower and Transmigration Office (DISNAKERTRANS)

ABSTRACT

This study aims to determine the implementation of training management in improving the quality of human resources at the Vocational Training Center (BLK) of the Karawang Manpower and Transmigration Office. The method used was a case study with a descriptive qualitative approach through observation, interviews, documentation, and literature review. The results showed that training planning was based on existing vocational programs, with materials and practices tailored to industry needs. The BLK also provides entrepreneurship training to encourage participants to start their own businesses. The main obstacles in implementing the training were limited facilities and budget, making it difficult to adapt equipment to industrial developments.

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu organisasi atau perusahaan merupakan suatu tujuan setiap individu begitupun perkembangan sumber daya manusia nya. Perkembangan sumber daya manusia terus meningkat dan tingkat pengangguran yang masih tinggi di Indonesia membuat daya saing dalam proses mencari pekerjaan sangat tinggi. Berikut adalah tabel yang menyajikan data terkait tingkat pengangguran di Indonesia dalam 5 tahun terakhir dilihat pada tabel 1.

Jumlah lulusan SMA sangat besar sehingga meskipun persentase penganggurnya hanya 14%, jumlah absolutnya tetap tinggi, SMA bersifat akademik, bukan keterampilan praktis sehingga lulusan sulit bersaing di pasar kerja tanpa melanjutkan pendidikan. Pasar kerja terbatas dalam menyerap lulusan SMA yang tidak punya keterampilan teknis atau pengalaman. Sehingga lulusan SMA membutuhkan skill tambahan dari pelatihan-pelatihan ataupun Balai Latihan Kerja yang ada untuk menambah skill dan kompetensi keahlian agar dapat lebih bersaing di dunia industri.

Salah satu lembaga pelatihan kerja pemerintah yang dikelola oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi adalah Balai Latihan Kerja. Lembaga ini berperan penting dalam upaya mendidik tenaga terampil dan

cakap sesuai dengan tuntutan pasar kerja dan pembangunan. Di balai latihan kerja ini selain gratis, peserta juga akan mendapat beragam fasilitas, diantaranya seragam, modul pelatihan, alat tulis, makan siang, dan uang saku serta sertifikat pelatihan bagi yang lulus dan sertifikat pelatihan kompetensi bagi yang kompeten. Pelatihan di balai latihan kerja ini dilakukan dalam waktu kurang lebih 30 hari, di hari kerja.

Sarana prasarana yang masih belum maksimal dan terbatas, dan mesin-mesin atau peralatan yang sudah usang dan belum mengikuti standar industri, serta isu yang ada dimasyarakat mengenai kurangnya sarana pra sarana atau fasilitas dalam pelatihan yang ada di BLK disnakertrans karawang ini menjadi data yang dapat memperkuat fenomena yang terjadi pada penelitian ini. Masih ditemukan adanya ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki peserta pelatihan dengan kebutuhan pasar industri. Selain itu, beberapa peserta pelatihan mengaku belum maksimal memperoleh manfaat dari program pelatihan yang diikuti. Unit Pelaksana Teknis (UPTD) Pusat Pelatihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang melaporkan bahwa 960 peserta pelatihan telah menyelesaikan pelatihan pada tahun 2024, menurut iNews Karawang. Hanya 302 dari

**Tabel 1
Data TPT dan Jumlah Penduduk Indonesia 2021-2025**

Tahun	Tingkat Pengangguran (%)	Jumlah Pengangguran (Juta Orang)	Keterangan
2019	5,01%	7,05 juta	Tingkat pengangguran turun
2020	7,07%	9,77 juta	Pengangguran meningkat akibat pandemi Covid-19
2021	6,26%	9,1 juta	Angka pengangguran melonjak kembali
2022	5,83%	8,4 juta	Angka pengangguran pada Februari 2022
2023	5,32%	7,47 juta	Penurunan tingkat pengangguran
2024	4,91%	7,46 juta	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) turun lebih lanjut
2025	4,5% (Target Presiden)	-	Target pengurangan pengangguran oleh Presiden

Sumber: Data Diolah

peserta tersebut, atau 32% dari total, yang dilaporkan telah menemukan pekerjaan, dan pelaksanaan pelatihan masih terhambat oleh kekurangan instruktur dan kualitas fasilitas praktik yang tidak konsisten (inews, 2024). Hal ini menunjukkan adanya indikasi bahwa manajemen pelatihan di BLK masih perlu dievaluasi dan ditingkatkan agar dapat benar-benar meningkatkan kualitas SDM secara optimal.

Manajerial yang masih terdapat banyak kekurangan dan hambatan dalam pengembangan dan pelatihan di balai latihan kerja disnakertrans karawang ini, dengan kurang luasnya ruang pelatihan sehingga penyerapan peserta dibalai latihan kerja ini terbatas dan fasilitas-fasilitas yang masih jadul dan tidak sesuai dengan standar perusahaan yang ada di industri serta melihat masih banyaknya pengangguran dan kurangnya penyerapan tenaga kerja terhadap lulusan peserta pelatihan di balai latihan kerja ini, dan Kurangnya evaluasi yang menyeluruh terhadap hasil pelatihan dan tindak lanjutnya.

Kegiatan mengelola sumber daya manusia dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Dalam dunia bisnis, manajemen sumber daya manusia sama pentingnya. Sumber daya manusia selalu menjadi motor penggerak dalam setiap kegiatan bisnis atau organisasi. Seni manajemen sumber daya manusia adalah upaya mempertahankan karyawan dengan cara yang memaksimalkan potensi mereka guna mencapai tujuan bisnis. Hal ini berkaitan dengan peran manusia sebagai pihak yang menghasilkan ide, mengelola bisnis, menangani keuangan, dan bekerja di bidang pemasaran. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia adalah tindakan mengatur, merencanakan, memimpin, dan mengawasi sumber daya manusia perusahaan untuk mencapai tujuan bersama (Siagian, 2023). Menurut Hasibuan (2020), manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah indikator-indikator utama dalam teori manajemen

yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020):

a. Perencanaan (*Planning*)

Indikator: Perencanaan adalah langkah pertama yang sangat penting dalam proses manajemen, yang bertujuan untuk menetapkan tujuan dan cara mencapainya.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Indikator: Pengorganisasian adalah proses pengaturan sumber daya dan penataan struktur organisasi yang memungkinkan pencapaian tujuan secara efisien.

c. Pengarahan (*Directing*)

Indikator: Pengarahan atau kepemimpinan adalah kegiatan untuk memberikan bimbingan dan motivasi kepada anggota organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Indikator: Pengawasan adalah aktivitas untuk memantau pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan dan mengoreksi jika ada penyimpangan agar tujuan organisasi tercapai dengan efektif dan efisien.

e. Efektivitas (*Effectiveness*)

Indikator: Efektivitas berhubungan dengan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

f. Efisiensi (*Efficiency*)

Indikator: Efisiensi berhubungan dengan penggunaan sumber daya yang minimal namun tetap menghasilkan output yang maksimal.

g. Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)

Indikator: Pengambilan keputusan yang baik adalah salah satu indikator kunci dalam manajemen menurut Hasibuan. Keputusan yang diambil harus berdasarkan analisis yang matang dan mempertimbangkan segala faktor yang relevan.

Menurut Dessler & Varrkey (2020) Manajemen pelatihan adalah proses yang sistematis untuk mengajarkan karyawan bagaimana melakukan pekerjaan mereka saat ini secara efektif dan efisien. Manajemen pelatihan merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, yang

bertujuan memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas pekerjaannya.

Menurut Sunarto (2020), mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atas dasar latar belakang keterampilan dan pengalaman untuk membantu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan agar menunjang perusahaan mampu bersaing.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk memfokuskan perhatian pada suatu fenomena tertentu yang terjadi dalam konteks yang spesifik, dalam hal ini adalah pelatihan sumber daya manusia di BLK Disnakertrans. Peneliti akan melakukan eksplorasi terhadap proses, kebijakan, serta praktik manajerial yang ada di BLK, dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan komprehensif mengenai pelaksanaan manajemen pelatihan di lembaga tersebut. Data merupakan bahan dasar penelitian yang berisi informasi, dalam penelitian yang dilakukan ini informasi yang diperlukan antara lain: (1) manajemen dan instruktur pelatihan sumber daya manusia yang ada di Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Karawang. (2) peserta/alumni yang ada di Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Karawang.

Menurut Sugiyono (2017) dalam penelitian kualitatif, sampel disebut sebagai informan, peserta, teman, dan pengajar daripada responden. BLK Disnakertrans Karawang menyediakan sampel yang digunakan dalam penyelidikan ini. Manajemen, instruktur, peserta pelatihan, dan lulusan adalah informan dalam kasus ini. Di penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *purposive sampling* memiliki pengertian sebagai teknik penentuan sampel dengan mempertimbangkan

hal-hal tertentu. Pertimbangan tertentu tersebut misalnya para informan yang dianggap palingtahu atau yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan di teliti. dan juga teknik *Snowball Sampling* (Sampling Bola Salju). Ini adalah pendekatan yang populer untuk menemukan informan yang relevan, terutama jika populasi sulit dijangkau atau tersembunyi. *Snowball sampling* dimulai dengan beberapa informan yang ditemukan pada tahap awal, kemudian mereka merujuk peneliti kepada informan lainnya. Pendekatan ini dinamis dan bisa digunakan dalam berbagai jenis penelitian kualitatif.

Menurut Sugiyono (2019) wawancara, kuesioner, dan observasi merupakan metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengumpulan data penelitian, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Wawancara, yaitu proses pengumpulan data dengan tanya jawab secara langsung dengan pengurus atau manajemen, trainer atau pelatih serta peserta atau alumni di BLK Disnakertrans Karawang khususnya pada kejuruan manajemen bisnis.
- b. Observasi, yaitu cara pengumpulan data dengan cara mengamati langsung kegiatan pelatihan dan pegembangan SDM di BLK Disnakertrans Karawang khususnya pada kejuruan manajemen bisnis.
- c. Dokumentasi, yaitu pengambilan data ini melalui dokumen atau data-data yang diberikan langsung oleh pihak Balai Latihan Kerja Disnakertrans Karawang.

Menurut Sugiyono (2020) mengatakan bahwa kegiatan dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Adapun langkah-langkahnya, sebagai berikut:

- a. Pengumpulan Data (*Data Collection*), data dikumpulkan untuk penelitian kualitatif menggunakan dokumentasi, wawancara mendalam, pengamatan, atau kombinasi dari metode-metode ini (*triangulasi*). Akan ada banyak

- data karena pengumpulan data dapat memakan waktu berhari-hari atau bahkan berbulan-bulan. Pada fase pertama, peneliti mendokumentasikan segala sesuatu yang mereka lihat dan dengar saat melakukan penyelidikan umum tentang konteks sosial atau objek yang diteliti. Peneliti akan memperoleh jumlah data yang cukup besar dan sangat beragam.
- b. Reduksi Data (*Data Reduction*), para peneliti akan mengumpulkan lebih banyak data, dan situasi akan menjadi semakin rumit dan kompleks semakin lama mereka berada di lapangan. Pengurangan data harus digunakan untuk menganalisis data secara langsung. Pengurangan data berfokus pada elemen-elemen paling penting, mengidentifikasi tema dan pola, serta merangkum dan memilih informasi yang paling signifikan. Akibatnya, data yang telah dikompres akan memberikan gambaran yang lebih jelas, memudahkan para peneliti untuk melanjutkan pekerjaan mereka dan mengaksesnya saat diperlukan.
- c. Penyajian Data (*Data Display*), menyajikan data akhir dilakukan setelah reduksi data selesai. Informasi yang ditawarkan dalam penelitian kualitatif berbentuk tulisan naratif.
- d. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*ConclusionDrawing/verification*), dalam penelitian kualitatif, kesimpulan adalah penemuan baru yang belum pernah dibuat sebelumnya. Hasilnya dapat berupa deskripsi atau gambar dari objek yang sebelumnya ambigu atau membingungkan yang menjadi jelas setelah penelitian.

Metode yang paling penting dalam penelitian kualitatif adalah instrumen penelitian, dan teknik triangulasi data mirip dengan metode validasi data yang membandingkan temuan penelitian dengan wawancara. Berikut adalah penjelasan mengenai triangulasi data, yaitu :

- a. Triangulasi metode, Tugas ini diselesaikan dengan membandingkan fakta atau informasi dengan berbagai cara.

Misalnya, membandingkan informasi yang diperoleh dari pengamatan dan wawancara.

- b. Triangulasi sumber data, tindakan untuk menyelidiki data atau informasi dari beberapa sumber untuk menentukan kebenarannya. Misalnya, peneliti dapat menggunakan observasi partisipatif, kertas tertulis, dokumen sejarah, arsip, catatan resmi atau pribadi, dan fotografi selain melakukan wawancara dan observasi.
- c. Triangulasi teori, dan Informasi yang diformulasikan dapat menjadi produk akhir dari penelitian kualitatif. Untuk mencegah bias peneliti individu terhadap hasil atau kesimpulan yang dicapai, informasi tersebut kemudian dibandingkan dengan sudut pandang teoritis yang relevan.

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas dalam penelitian kualitatif fokus pada konsistensi dan ketepatan data yang dikumpulkan. Reliabilitas data kualitatif mengacu pada kemampuan peneliti untuk mendapatkan hasil yang konsisten jika pengumpulan dan analisis data dilakukan berulang kali oleh peneliti yang sama atau oleh peneliti yang berbeda, dengan menggunakan metodologi yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Observasi lapangan yang di lakukan oleh peneliti mengenai situasi dan kondisi lapangan dari segi sarana prasarana atau infrastruktur serta jalannya pelatihan di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Karawang. Ruangan-ruangan tempat pelatihan diadakan berbentuk seperti ruangan kelas yang luasnya disesuaikan dengan masing-masing kejuruan, jadi luas ruangan tidak semuanya sama. Ruangan yang cukup luas ialah ruangan pelatihan otomotif dan pengelasan. Akan tetapi ruangan tersebut tidak dilengkapi dengan AC seperti ruangan di kejuruan lain. Peserta pelatihan terlihat tertib dalam mengikuti pelatihan dan mendengarkan instruktur dengan baik, setiap praktik pun didampingi oleh instruktur, jika ada kendala peserta tidak memahami ia bisa langsung berkomunikasi

dengan instruktur dan diajarkan. BLK Disnakertrans juga menyediakan asrama untuk peserta pelatihan yang jarak rumah dengan Disnakertrans jauh, untuk menghemat waktu dan biaya perjalanan.

Di dalam Observasi lapangan ditemukan pula data dan fakta bahwa ada kejuruan yang tidak beroperasi seperti kejuruan teknik manufaktur karena keterbatasan mesin dan dana. Mesin yang ada tidak sesuai dengan standar industri dan tidak dapat digunakan, oleh karena itu pelatihan ini sementara ditutup. Hal ini menunjukkan bahwa penyediaan infrastruktur yang ada di Balai Latihan Kerja ini masih belum maksimal. Dan dari data diatas menunjukkan bahwa ditahun 2024 ada 768 peserta pelatihan kompetensi keahlian atau kejuruan, namun hanya 56 orang yang sudah bekerja setelah mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja yang ada di Balai Latihan Kerja masih sangat rendah.

Fokus penelitian ini yaitu terdapat pada implementasi manajemen pelatihan dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Karawang. Adapun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan mengenai manajemen pelatihan dan pelatihan yang ada di lapangan, yaitu sebagai berikut.

Manajemen Pelatihan dan Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler & Varrkey (2020), manajemen pelatihan adalah proses sistematis untuk mengajarkan karyawan atau sumber daya manusia bagaimana melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Yang bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan atau sumber daya manusia memiliki kompetensi dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjannya.

Menurut Sunarto (2020) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atas dasar latar belakang keterampilan dan pengalaman untuk mem-

bantu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan agar menunjang perusahaan mampu bersaing.

Manajemen Pelatihan dan Kualitas Sumber Daya Manusia

Dari hasil observasi dan wawancara di lapangan manajemen pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja berperan aktif dalam proses perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan. Proses perencanaan manajemen pelatihan di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Karawang, di BLK itu sendiri ada dua anggaran yaitu APBD dan APBN, untuk tahun ini kita belum mendapatkan paketan dari dana APBN karena itu bisa lulurkannya kepada dinas Ketenagakerjaan dan untuk APBD itu sendiri dari Pemerintah Daerah kabupaten Karawang. Dari APBD itu kemudian dibagi lagi menjadi pelatihan berbasis kompetensi dan berbasis kewirausahaan. Pelatihan di Balai Latihan Kerja ini sasarannya ialah untuk sumber daya manusia yang ada di kabupaten Karawang dapat bersaing dalam mencari pekerjaan maupun siap untuk memulai usaha. Akan tetapi manajemen di Balai Latihan Kerja ini tidak semerta-merta langsung bisa melaksanakan program ini ada beberapa proses atau tahapan yang paling penting yaitu mengetahui matriks untuk pelatihannya. Manajemen mencari tahu terlebih dahulu apa yang dibutuhkan di pasar industri, lalu diadakan proses pengadaan untuk pelatihan dan menganggarkan dana yang sudah di berikan oleh pemerintah. Dan didalam pelaksanaannya masih terdapat banyak kekurangan, dan ditemukan pula dalam data alumni peserta pelatihan di tahun 2024 bahwa Balai Latihan Kerja telah berhasil melatih sebanyak 768 peserta pelatihan untuk kompetensi keahlian dan 192 untuk kewirausahaan, tanpa adanya pelatihan kompetensi keahlian manufakturing yang terhambat berjalan karena faktor mesin yang tidak memadai. Dari banyaknya peserta pelatihan tersebut, tercatat hanya 56 orang alumni peserta pelatihan yang sudah mendapatkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan pada Balai Latihan Kerja perlu

adanya peningkatan dari segi penyerapan tenaga kerja dan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan yang ada di kabupaten Karawang.

a. Proses Perencanaan Manajemen Pelatihan

Manajemen Pelatihan Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan transigrasi karawang yang biasa disebut UPTD, mela-kukan proses perencanaan dengan melihat matriks dari pasar yang dibutuhkan oleh industri, ataupun yang sedang banyak di minati oleh masyarakat/ sumber daya manusia yang ada di karawang. Pelatihan yang ada di dalam Balai Latihan Kerja ini bukan dari Training need analisys seperti yang ada di industri, akan tetapi menenfaatkan kejuruan yang sudah ada sejak lama, dengan menyesuaikan industri sedikit demi sedikit dari segi proses pelatihan dan pembelajarannya. Dalam proses rekrutmen pelatihan terdapat beberapa kendala dari kesadaran sumber daya manusia nya itu sendiri, seperti mengundurkan diri disaat pelatihan akan dimulai, sehingga proses pelatihan kurang maksimal dan tidak sesuai dengan jumlah kuota yang disediakan.

Manajemen Pelatihan di BLK ini memiliki 2 pendanaan yaitu APBD dan APBN, APBD itu sendiri dari pemerintah daerah kabupaten karawang yang disalur-kan pada dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi karawang dengan pelatihan yang tersedia berbasis kompetensi dan kewirausahaan. Dan hambatan lainnya dari pelatihan itu sendiri manajemen balai latihan kerja ini mengaku bahwa fasilitas atau sarana prasarana yang tersedia di pelatihan ini belum maksimal dan belum sepenuhnya sesuai dengan industri, yang dimana masalah utama ialah di pendanaan, karena peralatan atau mesin yang sesuai dengan standar industri nominalnya sangat mahal jadi manajemen kesulitan untuk mengimbangi karena terbatasnya dana yang tersedia. Akan tetapi tim manajemen BLK ini mengupayakan

pengadaan peralatan setiap tahunnya sesuai dengan kebutuhan peserta dan mengajukan proposal-proposal pendanaan peralatan untuk memenuhi sarana prasarana atau fasilitas pelatihan agar sesuai dengan standar industri seiring berjalananya waktu, walaupun perkiraan waktu yang tidak bisa ditentukan.

b. Penyediaan Infrastruktur/Fasilitas

Infrastruktur yang ada di Balai Latihan Kerja dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Karawang memang banyak kekurangan tidak secanggih peralatan atau mesin yang ada di industri. Untuk infrastruktur setiap tahunnya manajemen mengadakan pengadaan alat melalui dana APBD yang coba dipenuhi sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Fasilitas yang ada di BLK ini belum sesuai dengan standar industri untuk saat ini akan tetapi tim manajemen pelatihan Balai Latihan Kerja ini berusaha semaksimal mungkin untuk memaksimalkan perlengkapan yang dibutuhkan agar pelati-han dapat berjalan dengan lancar. Fasilitas atau sarana dan prasarana ini menjadi salah satu tantangan bagi pelatihan Balai Latihan Kerja dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Karawang ini karena mesin-mesin yang sesuai dengan industri atau manufaktur yang memiliki harga sangat mahal sekitar 500-700jt. Akan tetapi manajemen mengajukan proposal-proposal bantuan gubernur agar mendapatkan pendanaan tambahan untuk kebutuhan pelatihan. Peserta dan alumni beserta pelatihan merasakan kepuasan dari segi ruangan maupun peralatan yang ada di dalam proses pelatihan akan tetapi masih banyak kekurangan seperti perlengkapan material praktik yang kurang seperti di tata rias, peralatan yang sudah usang dan jadul sehingga tidak mendukung praktik yang lebih dibutuhkan di jaman sekarang seperti desain grafis dan desain marketing, dan ada juga beberapa peralatan yang mengalami kerusakan

di peralatan otomotif, APD keamanan pelatihan yang masih belum sesuai standar di pengelasan, dan peralatan yang jumlahnya masih belum maksimal dengan kuota peserta yang tersedia. Fasilitas atau sarana pra sarana yang masih belum maksimal ini menjadi salah satu hambatan yang paling utama dalam proses berjalannya pelatihan ini, tim manajemen mengakui bahwa fasilitas yang dimiliki pelatihan di BLK ini masih banyak kekurangan, seperti yang ada di LAKIP (Transmigrasi, 2023 & 2024).

c. Efektivitas Pelatihan dan Efisiensi Pelaksanaan Tugas

Tujuan dari pelatihan ini sendiri ialah salah satunya mengurangi tingkat pengangguran yang ada di karawang, dan tujuan lainnya ialah agar masyarakat karawang ini diberikan ilmu atau kompetensi yang lebih bagus lagi, dibandingkan dengan warga diluar karawang. Karena kita tau karawang ini UMK terbesar kedua jadi banyak masyarakat yang dari luar kota karawang pun ingin bekerja di karawang, dan salah satu upaya pemerintah daerah yaitu dengan meningkatkan skill dari masyarakat karawang itu sendiri jadi otomatis jika skill masyarakat karawang ini lebih baik maka kesempatan untuk direkrut perusahaan juga lebih besar. Dan yang menjadi tolak ukur dari pelatihan ini ialah sukses atau tidaknya pelatihan ini diukur dari banyaknya alumni peserta pelatihan yang mendapatkan pekerjaan setelah selesai mengikuti pelatihan. Namun, jika masih banyak yang belum bekerja, pelatihan ini masih dapat dikatakan belum berhasil karena tidak mencapai tujuan dari pelatihan ini. Keberhasilan pelatihan ini juga dapat diukur dari dukungan peralatan dan mesin yang mumpuni sesuai dengan standar industri, akan tetapi di lapangan fasilitas yang dimiliki masih belum maksimal dan banyak kekurangan, ini juga menjadi hambatan bagi efektivitas pelatihan di balai latihan kerja ini. Lalu keberlanjutan inovasi

program pelatihan termasuk upgrading instruktur dan kesesuaian program yang ada di industri belum diterapkan sepenuhnya oleh balai latihan kerja ini, karena keterbatasan dana untuk memenuhi fasilitas yang sesuai dengan standar industri. Efektivitas dari program pelatihan di balai latihan kerja ini masih belum maksimal karena masih terdapat banyak kekurangan dan belum mencapai tujuan yang maksimal karena masih banyaknya alumni peserta pelatihan yang belum mendapatkan pekerjaan, dan masih belum percaya diri untuk membuka usaha seperti yang ada di LAKIP (Transmigrasi, 2023 & 2024). Akan tetapi Secara umum, peserta bisa mengikuti pelatihan dengan baik. Namun, semangat dan inisiatif belajar mereka seringkali masih kurang. Dibutuhkan pendekatan khusus dan motivasi terus-menerus dari instruktur agar mereka lebih aktif. Majoritas peserta cenderung pasif di awal pelatihan, terutama karena latar belakang pendidikan dan minimnya pengalaman. Namun, setelah proses berlangsung dan diberikan bimbingan serta contoh nyata, mereka bisa mulai aktif, terutama pada sesi praktik. Dengan begitu efektivitas dari segi pelaksanaan tugas dari hasil pelatihan itu sendiri dari implementasi manajemen pelatihan sumber daya manusia yang mengikuti pelatihan dapat mempraktikkan yang telah dipelajari dengan baik. Kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan atas dasar keterampilan dan pengalaman yang membantu melaksanakan dan mampu bersaing seperti yang disampaikan oleh (Sunarto, 2020).

d. Kesesuaian Materi Pelatihan

Kesesuaian materi pelatihan di Balai Latihan Kerja dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Karawang ini diatur oleh instruktur pelatihannya itu sendiri akan tetapi instruktur pelatihan yang ada ini tidak sepenuhnya pegawai ASN di Disnakertrans Karawang akan tetapi

pelatihan ini merekrut instruktur dari luar juga untuk melatih di beberapa program pelatihan ini. Proses pelatihan dirancang berbasis praktik langsung dengan dipadukan teori dasar beserta juga diajak belajar hal yang paling fundamental yang dibutuhkan oleh industri. Karena kemampuan peserta umumnya masih sangat rendah maka program pelati-han ini dimulai dari mempelajari hal-hal dasar dan fokus pada keterampilan yang betul-betul dibutuhkan di dalam pekerjaan dengan kompetensi keahlian yang sedang di pelajari. Instruktur pelatihan selalu melakukan upgrading materi pelatihan agar sesuai dengan perkembangan industri, sehingga peserta dapat mengaplikasikan dengan baik ketika saat tes kerja maupun dalam bekerja.

Peserta dan Alumni peserta pelatihan merasakan kepuasan dari segi materi yang disampaikan oleh instruktur pelati-han, karena selain materi pelatihan ini lebih banyak praktik didalamnya jadi memudahkan peserta untuk memahami apa yang dipelajari. Walaupun skill pelatihan yang di ikuti tidak selalu sama dengan yang ada dalam pekerjaan, akan tetapi mereka merasa cukup dengan skill yang mereka miliki untuk kepentingan lain yang membutuhkan skill yang sama dengan yang mereka pelajari. Impelementasi manajemen pelatihan dalam penyesuaian materi ini menunjukkan bahwa kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan atas dasar keterampilan dan pengalaman yang membantu melaksanakan dan mampu bersaing seperti yang disampaikan oleh (Sunarto, 2020). Dan manajemen pelatihan melakukan proses untuk mengajarkan sumberdaya manusia untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien, untuk memastikan bahwa sumber daya manusia memiliki kompetensi dan keterampilan yang diperlukan, sesuai

dengan yang disampaikan oleh (Dessler & Varrkey, 2020).

e. Evaluasi Hasil Pelatihan

Evaluasi pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Karawang setelah selesai pelatihan manajemen melakukan monitoring untuk menanyakan kepada alumni peserta pelatihan apakah mereka sudah bekerja atau belum bekerja lalu kemudian dilaksanakan evaluasi internal setelah kegiatan untuk mengetahui kekura-ngan pelatihan yang sudah dilaksanakan agar dapat meningkatkan pelayanan yang lebih baik lagi kepada masyarakat. Tim manajemen menyadari bahwa keberlan-jutan evaluasi yang dilakukan belum maksimal karena belum banyak perusahaan yang bekerjasama dengan Balai Latihan Kerja ini sehingga penerapan tenaga kerja oleh alumni peserta pelatihan masih dibawah 50%. Jadi keberlanjutan evaluasi yang harus dilakukan oleh Balai Latihan Kerja ini ialah meningkatkan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang ada di kabupaten Karawang agar dapat memak-simalkan penyerapan tenaga kerja alumni peserta pelatihan agar mencapai tujuan yang utama yaitu mengurangi tingkat pengang-guran yang ada di kabupaten karawang. Balai Latihan Kerja ini juga menyediakan website dan grup alumni sebagai bentuk informasi lowongan pekerjaan yang tersedia di berbagai perusahaan yang bekerja sama, agar alumni peserta pelatihan dapat melamar pekerjaan di perusahaan tersebut. Selain pelatihan kompetensi kejuruan yang berfokus pada persiapan di dunia industri, Balai Latihan Kerja ini juga memiliki pelatihan kewirausahaan seperti pastry tata rias bengkel las atau otomotif motor yang nantinya setelah selesai pelatihan diharapkan mereka dapat lebih percaya diri untuk membuka usaha, walaupun sejauh ini alumni peserta pelatihan

berbasis kewirausahaan masih belum percaya diri untuk membuka usaha yang menjadikan alumni peserta pelatihan masih terdapat banyak pengangguran. Fasilitas atau sarana dan prasarana yang tersedia juga masih banyak kekurangan dan belum maksimal sesuai dengan standar industri yang memungkinkan menjadi hambatan dalam pelatihan ini. namun sekitar 60-80% peserta mengalami peningkatan kemampuan dibandingkan dengan kondisi awal, dan itu dirasakan oleh peserta pelatihan dan alumni peserta pelatihan. Akan tetapi hambatan seperti sarana prasarana yang masih belum maksimal, program pelatihan yang kurang update dan tidak selalu mengikuti dinamika industri dan kurangnya transparansi dan kolaborasi antar instruktur dan pimpinan menjadi hal penting untuk evaluasi di Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Karawang.

Akan tetapi sejauh ini manajemen pelatihan di balai latihan kerja sudah mengupayakan evaluasi dengan baik sesuai dengan LAKIP (Transmigrasi, 2023 & 2024), dan peningkatan kemampuan dari peserta pelatihan menunjukkan bahwa implemen-tasi manajemen pelatihan yang ada di balai latihan kerja disnakertrans karawang ini berhasil membuat sumber daya manusia yang mengikuti pelatihan dapat mempraktikan yang telah dipelajari dengan baik, memastikan pelatihan tidak hanya memberikan pengalaman positif bagi peserta tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi (Kickpatrick, 2016), dan sesuai dengan yang ada pada proses perencanaan serta pelaksanaan manajemen pelatihan sesuai dengan peraturan bupati no 7 tahun 2018 mengenai pembentukan, kedudukan, struk-tur organisasi dan fungsi daerah

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai "*Manajemen Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber*

Daya Manusia di Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Karawang", dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Manajemen pelatihan di BLK Karawang mencakup tahapan yang cukup lengkap yaitu perencanaan, pelaksanaan, penyediaan fasilitas, dan evaluasi. Meskipun masih menghadapi berbagai kendala, pelaksanaan manajemen pelatihan sudah berjalan sesuai dengan Peraturan Bupati Karawang No. 7 Tahun 2018. Proses perencanaan pelatihan dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan industri lokal dan potensi masyarakat Karawang. Pelatihan dibagi menjadi dua jenis, yaitu pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan, dengan sumber pendanaan utama dari APBD dan sebagian dari APBN. Pelaksanaan pelatihan telah dirancang berbasis praktik langsung dengan tambahan teori dasar. Peserta merasa terbantu dalam mengasah kemampuan teknis dan non-teknis. Namun, motivasi awal peserta yang rendah dan kendala pergantian pimpinan menjadi tantangan tersendiri. Penyediaan sarana dan prasarana pelatihan masih belum maksimal. Banyak peralatan praktik yang sudah usang dan tidak sebanding dengan standar industri saat ini, sehingga berdampak pada kualitas pelatihan. Namun, pihak manajemen terus berupaya melakukan pengadaan alat dan mengajukan bantuan pendanaan. Efektivitas pelatihan diukur dari kemampuan peserta dalam mengaplikasikan keterampilan dan sejauh mana mereka terserap ke dunia kerja. Meskipun banyak peserta mengalami peningkatan kemampuan, tingkat penyerapan kerja masih rendah, dan peserta pelatihan kewirausahaan masih ragu untuk memulai usaha sendiri. Evaluasi hasil pelatihan dilakukan melalui monitoring alumni dan evaluasi internal. Namun, evaluasi ini belum sepenuhnya optimal karena keterbatasan kerja sama dengan pihak industri serta kurangnya pelatihan yang mengikuti perkembangan zaman. Secara keseluruhan, manajemen pelatihan di BLK Karawang sudah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas SDM, namun masih perlu peningkatan dari segi

sarana, inovasi materi, kerja sama industri, dan pemberdayaan alumni.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2020). Manajemen pelatihan tenaga kerja di balai latihan kerja dan pengembangan produktivitas daerah istimewa Yogyakarta. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Artha, A. Y. Sion, H. & Soan, U. F. (2021). Manajemen pelatihan guru Sekolah Dasar untuk meningkatkan kompetensi profesional di Kabupaten Seruyan. *Journal of Environment and Management*, 2(2), 114-123.
- Alhidayatullah, A. & Aziz, M. A. (2022). The Role of Job Training in Improving Employee Performance. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1). 21-30.
- Dessler, G. & Varrkey, B. (2020). *Human Resource Management* (15th ed). Pearson Education India.
- Wilona, D. F., Darmawan, D., & Ganiadi, M. (2024). Manajemen Pelatihan Sablon Digital di PKBM Maju Bersama Pandeglang. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2):679-684
- Faddila, D. S. (2023). Efektivitas Program Pelatihan Kerja Di BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(3). 25-33.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ismiati, N., Egar, N., & Soedjono, S. (2024). Manajemen Pelatihan Berbasis Kompetensi UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 5(2). 826-835.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Riska Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi. A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEMSI : Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6). 657-666.
- Sugiyono. (2020). *Metodelogi penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Alfabeta Bandung.
- Sunarto. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia “pentingnya peran pegawai dalam mencapai tujuan organisasi”
- Transmigrasi, D. K. (2023 & 2024). Laporan Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah. karawang: Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
- Kerja, D. T. (t.thn.). Diambil kembali dari <https://karawangkab.go.id/dokumen/dinas-tenaga-kerja-dan-transmigrasi>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson Education.

Lampiran 1. Tematik Kata Kunci Hasil Wawancara

Kode Informan	Pernyataan Ringkas	Tema	Sub Tema
IK-1	"Menganggarkan anggaran yang ada di pemda karawang, dan kita juga melihat pasar apa saja kebutuhan yang ada pada industri setelah itu kita anggarkan kepada pelatihan."	Proses Perencanaan Manajemen Pelatihan	Perencanaan dan strategi
IK-2	"perencanaan yang paling utama menentukan matriks terlebih dahulu, open recruitmen peserta yg berisi 16 orang per kejuruan"	Proses Perencanaan Manajemen Pelatihan	Perencanaan dan Rekrutmen
IK-3	"ada 2 anggaran dana APBD dan APBN, dan 2 tipe kompetensi yaitu kejuruan untuk industri dan kewirausahaan untuk menciptakan wirausaha baru. Dengan tujuan pelatihan untuk mengurangi tingkat pengangguran yang ada di karawang"	Proses Perencanaan Manajemen Pelatihan	Perencanaan dan Tujuan Pelatihan
IU-1	"Pelatihan yang diikuti sangat membantu saya mengasah skill atau kemampuan"	Proses Perencanaan Manajemen Pelatihan	Manfaat Pelatihan
IU-2	"Untuk pelatihan yang saya ikuti, mampu menambah skill yang saya miliki sebelumnya di sekolah menengah kejuruan di jurusan otomotif."	Proses Perencanaan Manajemen Pelatihan	Manfaat Pelatihan
IU-3	"untuk jurusan tersebut tentu membantu melatih kemampuan saya dalam teknik mengelas potensi seperti apa saja cacat las dan bagaimana posisi dalam mengelas jadi tau dan terbantu sekali."	Proses Perencanaan Manajemen Pelatihan	Manfaat Pelatihan
IU-4	"Selama pelatihan ini, saya ngerasa skill saya makin keasah, apalagi sebelumnya saya cuma tau dasarnya aja. di sini saya jadi lebih ngerti cara kerja mesin, perbaikan sistem kelistrikan, servis berkala, sampe bongkar pasang komponen"	Proses Perencanaan Manajemen Pelatihan	Manfaat Pelatihan
IU-5	"saya belum pernah belajar karena saya lulusan SMA jadi saya mengikuti pelatihan ini untuk menambah skill."	Proses Perencanaan Manajemen Pelatihan	Manfaat Pelatihan
IT-1	"Proses pelatihan dirancang berbasis praktik langsung, dipadukan dengan teori dasar. Peserta diajak belajar dari hal yang paling fundamental dan sangat dibutuhkan oleh industri."	Proses Perencanaan Manajemen Pelatihan	Perencanaan Pembelajaran dan Pelatihan

Kode Informan	Pernyataan Ringkas	Tema	Sub Tema
IK-1	"untuk fasilitas memang kita banyak kekurangan. Contohnya manufaktur, kita masih menggunakan alat yang tidak secanggih perusahaan, karena alat tersebut tergolong mahal jadi kita tidak bisa memadai seperti yang ada diperusahaan karena anggarannya terbatas."	Penyediaan infrastruktur	Sarana prasarana
IK-3	"Untuk infrastruktur setiap tahunnya kita adakan pengadaan alat melalui dana APBD, kita coba penuhi peralatan yang dibutuhkan di BLK ini agar sesuai dengan kebutuhan industri. Selain dana daerah atau APBD kabupaten karawang kita juga mengajukan dana melalui dana dari provinsi melalui bantuan gubernur."	Penyediaan infrastruktur	Sarana prasarana
IT-1	"Fasilitas yang ada saat ini masih kurang memadai. Laptop dan komputer banyak yang sudah jadul, dan peralatan pendukung praktik di bidang desain grafis dan digital marketing masih sangat minim. Ini cukup menyulitkan dalam menghadirkan pelatihan yang sesuai dengan kondisi dan standar dunia kerja."	Penyediaan Infrastruktur	Sarana Prasarana/ Fasilitas Praktek
IK-3	"Dan Menilai sukses atau tidak nya pelatihan ini ialah dilihat dari alumni nya apakah mereka sudah bekerja atau belum, karena itu menjadi tolak ukur dalam pelatihan ini. Jika banyak alumni yang masih belum mendapatkan pekerjaan, kita rasa program pelatihannya itu sendiri gagal dilaksanakan. Terkait sarana itu sendiri memang berpengaruh dalam pelatihan, jika sarana nya itu sendiri tidak memadai otomatis pesertanya juga tidak maksimal dalam melakukan pelatihannya."	Efektivitas Pelatihan dan Efisiensi Pelaksanaan tugas	Penyerapan tenaga kerja dan sarana prasarana
IT-1	"Majoritas peserta cenderung pasif di awal pelatihan, terutama karena latar belakang pendidikan dan minimnya pengalaman. Namun, setelah proses berlangsung dan diberikan bimbingan serta contoh nyata, mereka bisa mulai aktif, terutama pada sesi praktik."	Efektivitas Pelatihan dan Efisiensi Pelaksanaan tugas	Pelaksanaan tugas dan pelatihan

Kode Informan	Pernyataan Ringkas	Tema	Sub Tema
IU-3	"Dalam pemaparan materi cukup baik serta jelas karena sehabis penyampaian materi langsung di praktekan di bengkel jadi mudah dipahami dan Untuk ilmu dan praktek tentu saja bisa di terapkan dalam dunia kerja akan tetapi di dunia kerja kita belum tentu di tempat kan sesuai sama jurusan apa yang dipilih."	Kesesuaian Materi	Kesesuaian materi
IK-3	"Setiap selesai pelatihan kita lakukan monitoring, kita tanyakan kepada pesertanya apakah mereka sudah bekerja/belum. Kemudian juga evaluasi internal juga kita lakukan setelah kegiatan kekurangan kita agar bisa meningkatkan pelayanan yang lebih baik lagi kepada masyarakat. Jadi dilakukan monitoring dan evaluasi.	Evaluasi Hasil Pelatihan	Penyerapan tenaga kerja
IT-1	"Fasilitas praktik yang belum memadai (perangkat usang, minim alat produksi). Program pelatihan yang kurang up-to-date dan tidak selalu mengikuti dinamika industri."	Evaluasi Hasil Pelatihan	Evaluasi sarana prasarana

Sumber: Data Diolah