

## Peran Balai Latihan Kerja dalam Upaya Mengurangi Pengangguran (Studi pada UPTD BLK Kota Metro)

Mirnawati<sup>1\*</sup>, Wahyu Widodo<sup>2</sup>, Sigit Setioko<sup>3</sup>, Maizayanti<sup>4</sup>

<sup>1234</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Dharma Wacana Metro, Indonesia

 mirnaheru5@gmail.com\*

### Abstract

The government has made various efforts to overcome the unemployment problem, one of them is through the UPTD BLK which is under the auspices of the Department of Labor (Disnaker). Efforts were being made to provide competency-based job training for the entire community in accordance with predetermined criteria. This study aimed to determine and analyze the role of UPTD BLK in providing job training to overcome unemployment in Metro City. This research employed a descriptive qualitative method by collecting data from interviews, documentation, and field observations. The results showed that there were three roles performed by UPTD BLK in alleviating unemployment, namely; 1) Active role by socializing training packages, providing training directly, evaluating by performing competency tests; 2) The role of participation by collaborating with related institutions that are willing to provide training; 3) Passive role in cooperation with third parties.

**Keywords:** Job Training, Unemployment Reduction

### ARTICLE INFO

*Article history:*

Received

February 15, 2022

Revised

March 20, 2022

Accepted

June 29, 2022

Published by  
Website

Tapis : Jurnal Penelitian Ilmiah

<http://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/tapis/index>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



## PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan masalah yang cukup pelik yang tidak hanya menjadi masalah lokal atau regional tetapi juga menjadi perhatian internasional. Arus urbanisasi yang tinggi juga membuat semakin banyak penduduk yang menganggur. Banyak masyarakat berbondong-bondong pergi ke kota-kota besar dengan harapan akan mendapatkan pekerjaan yang layak, tetapi ternyata mereka justru menjadi pengangguran.

Kota Metro yang disebut sebagai Kota Pendidikan juga memiliki masalah dalam hal pengangguran. Menurut data Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung pada tahun 2021, Metro merupakan kota dengan tingkat pengangguran terbuka tertinggi nomor 4 (empat) setelah Bandar Lampung, Lampung Utara dan Lampung Selatan (BPS, 2021). Arsyad (2015) menyebutkan bahwa pengangguran terbuka (open unemployment) adalah pengangguran yang secara sukarela (mereka yang tidak mau bekerja karena mencari pekerjaan yang lebih baik) maupun secara terpaksa (mereka yang mau bekerja tetapi tidak memperoleh pekerjaan). Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah dalam menyelesaikan masalah pengangguran adalah memberikan bekal pelatihan dan keterampilan.

Pelatihan merupakan bagian dari Pendidikan yang bersifat spesifik praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, praktis dan segera berarti yang sudah dilatih dan dipraktikkan. Secara umum, pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat, (Yusuf, 2015).

Dalam upaya menyelesaikan masalah pengangguran di atas, pemerintah Kota Metro meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja dengan cara memberikan bekal pelatihan dan keterampilan kerja melalui Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan

**Doi** <https://doi.org/10.32332/tapis.v6i1.4568>

ISSN Print 2579-3233; Online 2580-068X

Volume 6 Number 1, June 2022, page 16-19

Kerja (BLK). Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan yang fungsinya untuk memberikan dan memperoleh, meningkatkan, serta, mengembangkan, keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Husna, 2015).

Dinas Tenaga kerja sebagai institusi yang bertugas dan bertanggung jawab menyelesaikan masalah ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan berkaitan dengan usaha peningkatan keahlian dan ketrampilan tenaga kerja di Provinsi Lampung, salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga kerja adalah pembentukan Balai Latihan Kerja.

Salah satu lembaga pemerintah yang ditunjuk untuk melakukan program pelatihan kerja adalah UPTD Balai Latihan Kerja. UPTD Balai Latihan Kerja terdapat di seluruh daerah di Indonesia, tidak terkecuali di Kota Metro. UPTD Balai Latihan Kerja Metro merupakan pelaksana teknis di bidang pelatihan di bawah tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja Kota Metro serta dibina langsung oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja dan Industri Serang Banten. UPTD Balai Latihan Kerja Metro merupakan salah satu instrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap produktif, sehingga melalui bekal tersebut diharapkan dapat mengurangi jumlah pengangguran di Kota Metro. Fokus program ini adalah memberikan pelatihan keterampilan dan kemahiran yang kompeten dibidang kejuruan masing-masing peserta. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan deskripsi mendalam bagaimana peran UPTD Balai Pelatihan kerja di Kota Metro dalam mengentaskan pengangguran, apa saja hambatan yang dihadapi dan bagaimana cara mengatasi hambatan tersebut.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan peran Balai Latihan Kerja Kota Metro dalam upaya mengurangi pengangguran dan apakah peran yang dilakukan dapat terlaksana sesuai dengan target yang di tentukan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknis analisis data dilakukan melalui tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data dan analisis data secara induktif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Terdapat 8 program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh UPTD BLK Kota Metro, yaitu; 1) Kejuruan Teknik Sepeda Motor, 2) Kejuruan Teknisi Perawatan AC Split, 3) Kejuruan Garmen Apparel, 4) Kejuruan Computer Operator Asistent, 5) Kejuruan Pembuatan Roti dan Kue, 6) Kejuruan Tata Kecantikan Kulit dan Rambut, 7) Kejuruan Teknisi Audio Vidio, dan 8) Kejuruan Pengelasan SMAW Posisi 1G, (Data BLK Metro, 2020). Dari 8 program pelatihan terdapat 5 kejuruan yang memiliki instruktur PNS sebanyak 11 orang, dan 3 Kejuruan menggunakan sistem kemitraan (Pihak Ketiga) dengan instruktur sebanyak 3 orang. Sedangkan jika dilihat dari Akreditasi kejuruan, baru 4 kejuruan yang telah terakreditasi (Data BLK Metro, 2020).

### **Peran Aktif**

Peran aktif yang dilakukan oleh UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Metro adalah melakukan sosialisasi guna memperkenalkan Balai Latihan Kerja ke seluruh lapisan masyarakat baik yang ada di perkotaan maupun di pedesaan dengan cara menyebar brosur ke desa-desa dan juga melalui media sosial yaitu facebook, instagram dan WhatsApp. Selain itu dalam menjalankan peran aktifnya UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Metro juga menjalankan paket-paket pelatihan kerja dengan sumber dana dari APBD dan juga APBN dengan metode pelatihan yang menarik agar para peserta tidak jenuh dalam mengikuti pelatihan.

Para peserta yang sudah mengikuti pelatihan akan diberikan uji kompetensi untuk mengetahui sejauh mana materi yang diberikan dapat diserap oleh peserta pelatihan. UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Metro juga memberikan tes/evaluasi di akhir pelatihan dengan menggabungkan dua materi antara teori dan praktik.

Agar UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Metro dapat mencapai target jumlah peserta pelatihan disetiap tahunnya, meraka memberikan sosialisasi tentang tujuan pelatihan dan jenis-jenis pelatihan yang ada di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) sehingga masyarakat tertarik untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan jenis kejuruan yang di inginkan.

### **Peran Partisipasi**

Peran partisipasi yang dilakukan oleh pihak UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Metro yaitu dengan bekerjasama dengan lembaga-lembaga lain seperti Lembaga Pemasyarakatan dan juga dinas sosial yang ada di wilayah Kota Metro, Lampung Tengah dan Lampung Timur. Kerja sama tersebut dituangkan dalam MOU yang sudah disepakati kedua belah pihak, yaitu dengan mengirimkan instruktur, bahan dan peralatan pelatihan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pelatihan.

### **Peran Pasif**

Peran pasif yaitu suatu peran yang tidak dilaksanakan oleh individu secara langsung. Artinya, peran pasif ini hanya dipakai sebagai simbol dalam situasi tertentu di dalam kehidupan masyarakat. Peran pasif yang dilakukan UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Metro adalah menyelenggarakan pelatihan jika ada paket pelatihan yang diterima, tetapi jika tidak ada maka pihak UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Metro akan melaksanakan pelatihan dengan sumber dana dari pihak ke tiga.

### **Hambatan dan Solusi**

Hambatan yang paling krusial yang dihadapi oleh UPTD-BLK Metro adalah kurangnya sarana dan prasarana baik itu untuk ruangan pelatihan kerja maupun kelengkapan peralatan pelatihan kerja dan kurangnya instruktur pelatihan kerja. Hambatan lain yang dihadapi oleh UPTD-BLK yaitu kurangnya minat masyarakat untuk menjadi peserta pelatihan serta tidak adanya ikatan alumni peserta pelatihan. Kurangnya minat masyarakat terjadi karena beberapa hal yaitu kurangnya informasi mengenai pelatihan kerja dan keseriusan masyarakat dalam mengikuti pelatihan kerja. Tidak adanya ikatan alumni juga menyulitkan pihak UPTD-BLK Metro untuk menginformasikan lowongan pekerjaan maupun mengetahui kegiatan peserta setelah selesai pelatihan.

Tindakan yang dilakukan UPTD-BLK Metro yaitu melakukan perencanaan jadwal pelatihan kerja serta peningkatan sarana dan prasarana baik ruangan maupun kelengkapan peralatan pelatihan kerja dan mengusulkan penambahan tenaga pengajar atau instruktur sesuai dengan bidang kejuruan yang diperlukan ke Disnaker Kota Metro. Meningkatkan sosialisasi dan informasi tentang pelatihan kerja kepada masyarakat serta mengembangkan aplikasi agar memudahkan masyarakat maupun alumni UPTD-BLK untuk saling berbagi informasi.

### **KESIMPULAN**

Terdapat 3 (tiga) peran krusial yang dilakukan oleh UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Metro dalam menjalankan program pengentasan tenaga kerja, yaitu peran aktif, peran partisipasi dan peran pasif. Pertama, peran aktif yaitu memberikan sosialisasi, menjalankan paket Latihan kerja dengan instruktur langsung dari BLK, dan mengadakan evaluasi uji kompetensi pada akhir pelatihan. Kedua, peran partisipasi yaitu menjembatani program Latihan dengan melakukan kerja sama kepada pihak terkait sesuai dengan kejuruan yang tersedia dalam program pelatihan kerja. Ketiga, melakukan pelatihan dengan sumber dana dari pihak ketiga yaitu kabupaten dan desa yang membutuhkan pelatihan dengan membuat MOU yang disepakati kedua belah pihak.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terimakasih disampaikan kepada STISIPOL Dharmawacana Metro telah menyelenggarakan kegiatan penelitian ini, semua anggota kelompok penelitian dan pegawai UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Metro yang sudah ikut serta dan berpartisipasi dalam mensukseskan program Penelitian ini. Semoga semua diberikan kebaikan oleh Allah SWT.

## **PERNYATAAN KONTRIBUSI PENULIS**

Penelitian ini dilakukan oleh Mirnawati sebagai penulis pertama, Wahyu Widodo sebagai penulis kedua, Sigit Setioko sebagai penulis ketiga dan Maizayanti sebagai penulis keempat. Masing-masing penulis memiliki kontribusi sesuai peran dan fungsinya dalam pengumpulan, analisis dan penyajian data.

## **REFERENSI**

- Basir Barthos, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Makro, Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Jakarta: Rajawali.
- Kaswan, 2013. Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM, Bandung: Alfabeta.
- Meldona, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif, Malang: UIN Malang Press.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 8 Tahun 2017 Tentang Standar Balai Latihan Kerja, Pasal 1.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 2 Tahun 2016 Tentang Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional, Pasal 1 Ayat 2.
- Poerwadarminta, W.JS. 1986. Kamus Besar Umum Indonesia, Jakarta : Balai Pustaka
- Sadili Samsudin, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Pustaka Setia.
- Sadono Sukirno, 2006. Makro Ekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, Rosidah, Ambar, dan Teguh. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thoha, Miftah. 2010. Perspektif Prilaku Birokrasi (Dimensi Prima Administrasi Negara Jilid II). Jakarta : CV. Rajawali.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, 2005 Kamus Besar Bahasa Indonesia (3 eds)
- Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) 2019-2021. (2021). Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. <https://lampung.bps.go.id/indicator/6/47/1/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-.html>
- Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 26 Ayat 5.

---

### **Copyright Holder :**

© Mirnawati Mirnawati, Wahyu Widodo, Sigit Setioko, Meizayanti Meizayanti, (2022).

### **First Publication Right :**

© Tapis : Jurnal Penelitian Ilmiah

### **This article is under:**

CC BY SA