

## **PERAN BALAI LATIHAN KERJA KOTA SAMARINDA DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Ma'arif Hidayat<sup>1</sup>, H. Badruddin Nasir<sup>2</sup>, Lisbet Situmorang<sup>3</sup>**

### **Abstrak**

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja merupakan bagian dari Dinas Tenaga Kerja yang di khsuskan untuk memberikan pelatihan kerja serta untuk meningkatkan kualitas kerja, khususnya bagi masyarakat yang memiliki tingkat pendidikan rendah yang mana cenderung memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan Pendidikan ke jenjang ke lebih tinggi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui besarnya hasil kinerja UPT (Unit Pelaksana Teknis) BLK (Balai Latihan Kerja) tentang pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Kota Samarinda. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-Kualitatif dengan fokus (1). Meningkatkan Keterampilan Kejuruan Otomotif, (2). Meningkatkan Keterampilan Kejuruan Teknik Listrik, (3). Meningkatkan Keterampilan Kejuruan Manufaktur, (4). Meningkatkan Keterampilan Kejuruan Bangunan, (5). Meningkatkan Keterampilan Kejuruan Refrigeration. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif data yang di kumpulkan merupakan pengumpulan data dengan cara observasi lapangan, wawancara secara mendalam dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah model analisis interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta yang mengikuti pelatihan di BLK Kota Samarinda adalah orang-orang yang memiliki harapan tinggi dalam dunia kerja, mampu bersaing dalam dunia kerja serta mampu membuka lapangan kerja. Peserta pelatihan keterampilan kejuruan di BLK Kota Samarinda sangat terbantu di dalam meningkatkan keahlian individu yang dibutuhkan di dunia kerja. Peserta pelatihan keterampilan kejuruan BLK Kota Samarinda setelah menyelesaikan pelatihan banyak yang langsung di Tarik bekerja di perusahaan Otomotif, perusahaan PLN, perusahaan Manufaktur, Perusahaan Kontraktor Baangunan dan perusahaan jasa perbaikan Refrigeration. Hal ini membuktikan bahwa peserta yang sudah menyelesaikan pelatihan keterampilan kejuruan di BLK Kota Samarinda mampu bersaing dalam dunia kerja. Untuk pencari kerja lebih baik mengasah kemampuan khususnya di bagian kejuruan agar mengikuti Latihan kerja di BLK Kota Samarinda supaya mampu bersaing di dunia kerja.

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Sosiatri-Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. [Email: farif2426@gmail.com](mailto:farif2426@gmail.com)

**Kata Kunci:** Peran Balai Latihan Kerja, Kinerja Balai Latihan Kerja

**Pendahuluan**

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja merupakan bagian dari Disnaker. Misinya adalah untuk meningkatkan kualitas kerja dan memberikan pelatihan kerja, terutama bagi mereka yang berpendidikan rendah yang biasanya tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melanjutkan pendidikan mereka.

Hal ini senada dengan yang disampaikan Menteri Sumber Daya Manusia Muhammad Hanif Dakhiri. Ia mengklaim salah satu upaya pemerintah untuk membekali tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan rendah yang berkompotensi adalah pelatihan kompetensi atau disebut juga dengan pelatihan kerja. Menggunakan konsep Kompetensi Pelatihan Berbasis (PBK), pelatihan ini dilaksanakan di Balai Latihan Kerja (BLK). Dengan gagasan ini diharapkan pelatihan kerja masyarakat memiliki link and match dengan pertumbuhan dunia usaha dan industri untuk mendorong penyerapan tenaga kerja.

Balai Latihan Kerja UPTD hadir sebagai bagian dari upaya pemerintah untuk meningkatkan penyediaan tenaga ahli spesialis yang bebas, beretika kerja yang kuat, dan bermanfaat, mengurangi pengangguran, dan membina sumber daya manusia. tidak berkinerja lebih rendah dari pekerja dari negara-negara ASEAN lainnya, otoritas publik menghabiskan banyak energi dan sangat fokus pada pengembangan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi dan terampil.

Keadaan berkelanjutan dari seorang individu yang tidak bekerja pada usia produktif antara 15 sampai 16 tahun disebut pengangguran. Penduduk yang berusia antara 15 sampai 65 tahun harus terlihat sebagai pekerja yang diharapkan. Namun kenyataannya masih banyak individu yang menganggur, padahal pekerjaan merupakan komitmen dimana setiap orang harus memenuhi kebutuhannya secara efektif. Pengangguran pada umumnya disebabkan karena jumlah pencari kerja atau pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah posisi yang dapat memPERTAHKANNYA.

Masalah pengangguran merupakan masalah yang benar-benar kacau, masalah lokal atau lokal serta masalah global.. Pengangguran semakin memburuk, terutama di wilayah metropolitan. Tingginya perkembangan urbanisasi dan imigrasi juga membuat semakin banyak orang yang menganggur. Banyak orang bergegas ke komunitas perkotaan besar dalam keinginan untuk menemukan pekerjaan yang baik. Namun pada kenyataannya mereka menjadi pengangguran.

Tidak terkecuali di wilayah Kalimantan Timur, pengangguran juga menjadi persoalan yang sangat memprihatinkan. Sesuai informasi dari Badan Pusat Statistika Provinsi Kalimantan Timur, tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2019 mencapai 6,66 persen atau sebanyak 125,529 orang, menurun

dibandingkan Februari 2018 yang sebesar 6,90 persen atau sebanyak 125,167 orang. Namun, angka pengangguran terbuka kembali meningkat pada Februari 2020 mencapai 6,88 persen atau lebih dari 137,189 orang (*Badan Pusat Statistik Kota Samarinda*).

Kondisi ini benar-benar sangat menegangkan. Hal ini menunjukkan bahwa pengangguran juga merupakan masalah yang sulit dilihat oleh pemerintah Daerah Kota Samarinda. Ketiadaan posisi dan kemampuan terbuka yang digerakkan oleh individu yang cukup umur menjadi salah satu penyebab tingginya angka pengangguran. Hal ini membuat badan legislatif pusat dan sekitarnya mengajukan berbagai upaya untuk membatasi pengangguran.

Beberapa dari upaya otoritas publik dalam mengatasi pengangguran adalah dengan mengadakan pasar kerja untuk menampung minat dan penawaran pekerjaan, menumbuhkan posisi terbuka, misalnya membuka bisnis serius kerja, mendapatkan tenaga ahli yang siap diajar dan dipersiapkan dengan memperluas Sekolah Formal, misalnya dengan wajib sekolah, pekerja perencanaan yang benar-benar dapat bekerja keras, gigih, ulet dan berguna dengan bekerja pada kesejahteraan dan rezeki masyarakat, mengadakan proyek pekerjaan sementara untuk spesialis yang akan datang, dan posisi terdepan mempersiapkan program dalam mempersiapkan fokus kerja.

Saat ini ada banyak organisasi yang mengajukan proyek-proyek pendidikan yang bertujuan untuk memberdayakan daerah. Salah satu lembaga yang mengkoordinir proyek-proyek yang dapat memberikan kemampuan kepada daerah agar dilibatkan adalah Balai Latihan Kerja (BLK). Balai Latihan Kerja adalah salah satu lembaga persiapan yang mengkoordinir kemampuan dasar mempersiapkan program bagi individu yang perlu memperoleh kemampuan atau yang perlu mengembangkan keterampilan mereka di bidangnya masing-masing. Balai Latihan Kerja merupakan salah satu lembaga yang memberikan pengajaran di luar jalur persekolahan nonformal.

Organisasi ini menawarkan program pelatihan kerja kepada orang-orang di semua tingkat sosial ekonomi, tetapi fokusnya adalah pada mereka yang tidak memiliki pendidikan formal, terutama mereka yang biasanya memiliki kemampuan rendah dan tidak dapat melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Persiapan kerja Balai Latihan Kerja Kota Samarinda beradaptasi dengan perubahan waktu dan persyaratan pasar kerja.

Balai Latihan Kerja Kota Samarinda merupakan salah satu sarana untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dianggap biasa untuk menggerakkan informasi, kemampuan, dan mental yang bermanfaat serta karya untuk mengurangi jumlah pengangguran di Kota Samarinda sehingga dapat bekerja pada ekonomi daerah setempat. Anggota penyiapan kerja di Balai Latihan

Kerja Kota Samarinda akan dipersiapkan dari tidak memiliki apa yang dibutuhkan dan kemampuan sampai memiliki kemampuan dan mampu dan terampil dalam bidang profesinya masing-masing.

### **Kerangka Dasar Teori**

#### ***Peran***

Peran seseorang adalah perilaku yang diharapkan dari mereka berdasarkan posisi sosialnya, baik secara informal maupun formal. Peran didasarkan pada resep dan harapan peran, yang menjelaskan apa yang perlu dilakukan orang dalam situasi tertentu untuk memenuhi harapan mereka sendiri atau orang lain. dari peran-peran itu.

Pengertian Peran menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, peran adalah sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa.

1. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peran dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
2. Peran adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peran adalah seseorang yang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukan sosial tertentu, baik dari lingkungannya, jabatan atau pekerjaannya.

#### ***Organisasi***

Sekelompok orang yang bekerja menuju tujuan bersama adalah sebuah organisasi. Organisasi, di sisi lain, didefinisikan sebagai "tempat atau tempat di mana orang berkumpul untuk bekerja sama secara terencana, terarah, dan terkendali untuk memanfaatkan sumber daya, baik uang, metode, material, dan lingkungan, serta infrastruktur, data, dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Menurut Wisnu dan Nurhasanah (2005:3) mengemukakan organisasi adalah alat yang digunakan orang-orang secara individu maupun kelompok untuk mencapai beberapa tujuan. Sedangkan Prof. Dr. Mr Pradjudi Armosudiro mengatakan Organisasi adalah cara sekelompok orang yang memegang posisi berbeda berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2013:24) Merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang berkerjasama dalam mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan Teori Sondang Siagian (1997:26) yaitu organisasi ditelaah dengan pendekatan struktural dan organisasi ditelaah dari sudut pandang keprilakuan. Pendekatan yang sifatnya struktural menyoroti organisasi sebagai tempat atau wadah, hal ini berarti:

- a. Organisasi dipandang merupakan penggambaran jaringan hubungan kerja yang bersifat formal serta tergambar “kotak-kotak”, kedudukan dan jabatan yang diduduki oleh orang-orang.
- b. Organisasi dipandang sebagai rangkaian hierarki kedudukan yang menggambarkan secara jelas garis kewenangan dan tanggung jawab.
- c. Organisasi dipandang sebagai alat pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan strukturnya bersifat permanen tanpa menutup kemungkinan terjadinya reorganisasi apabila hal itu dipandang perlu baik demi pencapaian laju usaha pencapaian tujuan maupun dalam usaha peningkatan efisiensi, efektifitas dan produktifitas kerja.

Organisasi merupakan tempat yang mempunyai struktur yang biasa digunakan orang-orang secara individu maupun kelompok untuk bekerjasama demi mencapai tujuan bersama.

### ***Balai Latihan Kerja***

Di Indonesia terdapat beberapa daerah yang memiliki Balai Latihan Kerja salah satunya di kota Samarinda. Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTD) di bidang persiapan kerja modern adalah Balai Latihan Kerja Samarinda yang juga dikenal dengan BLK Samarinda. Dibimbing oleh Dirjen Dikti dan memiliki kewenangan di atasnya. Provinsi Kalimantan Timur, Provinsi Kalimantan Tengah, dan Provinsi Kalimantan Utara merupakan tiga wilayah tempat BLK Samarinda berkantor.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 21 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Praktek Kerja adalah dasar hukum pendirian Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disebut BLK. Sejak BLK Samarinda berdiri hingga saat ini, istilah tersebut telah mengalami beberapa kali perubahan untuk mencerminkan kemajuan di dunia kerja dan persiapan persyaratan. Berikut perkembangannya:

1. 1979-1980 (PLKIMK, atau Pusat Pelatihan Kejuruan Manajemen Industri dan Kehutanan);
  2. 1981-1989 (BLKI atau Balai Latihan Kerja Industri);
  3. 1990-1995 (BLK atau Balai Latihan Kerja);
  4. (Pusat Latihan Kerja Industri) tahun 1995 sampai September 2015;
  5. (Pusat Kerja Praktek) dari September 2015 sampai sekarang
- BLK didirikan dengan maksud dan tujuan sebagai berikut:

1. melalui penempatan tenaga kerja, sertifikat kompetensi, dan pelatihan, untuk menghasilkan tenaga kerja Indonesia yang berkualitas dan berdaya saing, khususnya tenaga kerja industri.
2. mencapai kemandirian kelembagaan yang profesional dan transparan dalam pengelolaan sumber daya pelatihan.

Secara umum, cara BLK Samarinda dalam melakukan berbagai tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan pengembangan keterampilan didasarkan pada koreksi kedua atas Peraturan No. 7 Tahun 2019 yang dikeluarkan oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Peraturan No. 21 Tahun 2015 dari Menteri Sumber Daya Manusia tentang Organisasi dan Kepegawaian Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja.

Balai Latihan Kerja, atau disingkat BLK, adalah tempat dan jalan bagi orang-orang yang ingin mempelajari keterampilan baru atau yang perlu meningkatkan keterampilan mereka dalam pekerjaan mereka saat ini. Secara umum, kehadiran BLK membuka sejumlah jalur karir baru, termasuk di bidang teknik sepeda motor, teknisi komputer dan operator komputer, desain busana, teknik pendinginan, tata graha, catering, dan bidang terkait lainnya.

Salah satu lembaga yang memberikan pelayanan publik adalah Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Samarinda, khususnya yang berkaitan dengan kursus komputer dan alat berat bagi warga Kota Samarinda dan Provinsi Kalimantan Timur. Dalam hal melayani anggota masyarakat atau perorangan yang sedang menjalani pelatihan kerja, Balai Latihan Kerja Kota Samarinda selalu memberikan pelayanan yang terbaik.

Untuk memenuhi perannya sebagai lembaga pelatihan yang berada di bawah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan merupakan salah satu wilayah kerja pemerintah pusat. Ini memberikan warga pilihan pendidikan yang secara langsung diarahkan untuk memberikan keterampilan dan pendidikan. Sebagai departemen atau organisasi independen, tidak diragukan lagi memiliki visi, misi, tugas pokok, dan fungsi sebagai tujuan organisasi. Berikut adalah visi, misi, dan tugas pokok dan fungsi:

- a. Visi  
Menjadi pelopor dalam pengembangan Sumber Daya Manusia untuk kebutuhan dunia usaha dan dunia industri regional.
- b. Misi  
Menyelenggarakan pelatihan secara profesional dalam rangka menghasilkan tenaga kerja yang kompeten untuk mendukung industri regional sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Tugas Pokok

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.404/MEN-SJ/X/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tugas pokok dan fungsi Balai Latihan Kerja Kota Samarinda adalah sebagai berikut : Balai Latihan Kerja Kota Samarinda, memiliki tugas pokok melaksanakan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi dan kerjasama bidang pelatihan kerja industri.

d. Fungsi

Acara yang direncanakan oleh Balai Latihan Kerja Kota Samarinda:

1. penyusunan rencana, program, dan anggaran pelatihan kerja industri.
2. di bidang pelatihan kerja industri, pelaksanaan dan uji kompetensi.
3. Jasa pemasaran, promosi, dan konsultasi, serta kerjasama antar lembaga di bidang pelatihan kerja industri.
4. Laporan pelatihan kerja industri dan pengelolaan administrasi, keuangan, dan rumah tangga di Balai sedang dievaluasi dan disusun.
5. evaluasi dan pelaporan, serta penyusunan rencana, program, dan anggaran.
6. pelaksanaan pelatihan bagi tenaga kerja.
7. pelaksanaan uji kompetensi tenaga kerja.
8. pemasaran, uji kompetensi, kerjasama kelembagaan, pelaksanaan program evaluasi pelatihan kerja, dan penyusunan laporan.
9. pelaksanaan tugas rumah tangga dan administrasi.

Tugas-tugas berikut diberikan kepada BLK Samarinda, Unit Pelaksana Teknis Pusat Direktorat Jenderal Pelatihan dan Pengembangan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi:

1. Sepanjang Renstra Pusat.
2. Perhatikan Renja K/L Balai.
3. Ikuti anggaran dan program untuk Balai (RKA-KL).
4. Mengawasi RTK Balai.
5. Kepastian Penunjukan Balai Kinerja
6. Renlaksiat dan Program Kerja Pusat adalah dua pilihan.
7. penyusunan rencana kegiatan dan pelatihan kerja dalam negeri bagi peserta pelatihan di lembaga, dunia usaha, dan industri.
8. Software untuk pelatihan, serta bahan ajar, di bidang pelatihan kerja industri.
9. program pelatihan yang disesuaikan berdasarkan kebutuhan pengguna.
10. Melakukan sertifikasi pelatihan dan uji kompetensi.
11. menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi, uji kompetensi, dan sertifikasi di bidang pelatihan kerja industri, serta peningkatan kualitas instruktur dan staf.

12. Melakukan studi tentang persyaratan pelatihan.
13. Mengevaluasi dan mengawasi lulusan pelatihan.
14. Di bidang pelatihan industri, mengelola data dan informasi.
15. Di wilayah kerjanya, melakukan pemberdayaan lembaga pelatihan.
16. Melaksanakan konsultasi, promosi, dan pemasaran, serta pelatihan industri.
17. Struktur kelembagaan pelatihan kerja industri.
18. Laporan triwulan, bulanan, semester, dan tahunan Balai Besar.
19. Ikuti terus LAKIP Balai Besar.
20. Di Balai Besar, menangani urusan rumah tangga dan administrasi.
21. Lakukan tanggung jawab tambahan yang dipercayakan kepada Anda oleh atasan.

### ***Keterampilan***

Keterampilan adalah kemampuan untuk memanfaatkan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah atau membuat suatu yang lebih signifikan menciptakan nilai dari pekerjaan. Pada dasarnya, kemampuan atau kapasitas tersebut akan terus ditingkatkan dan dipersiapkan untuk meningkatkan keterampilan sehingga menjadi spesialis atau bos dari salah satu bidang keahlian saat ini.

Berbagai tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang biasanya disebut sebagai keterampilan mereka. Kemampuan untuk bekerja secara efisien dan hati-hati adalah keterampilan (Sri Widiastuti, 2010:49). Sementara itu, Hari Amirullah (2003:17) Keterampilan juga bisa dapat didefinisikan sebagai tindakan atau tugas dan sebagai ukuran kecakapan. Penyanyi, seperti dikutip Amung (2000:61) Keterampilan adalah tingkat keberhasilan seseorang secara konsisten dalam mencapai tujuan secara efektif.

Menurut Robbins (2000), ada empat kategori keterampilan:

1. Keterampilan Literasi Dasar: merupakan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang, seperti menulis, membaca, mendengar, dan berhitung.
2. Pengetahuan Teknis: adalah keterampilan yang diperoleh melalui instruksi di bidang teknis seperti penggunaan komputer, perbaikan ponsel, dan sebagainya.
3. Communication Skills: yaitu kemahiran setiap orang dalam komunikasi interpersonal, termasuk kemampuan untuk menyuarakan pendapat dan bekerjasama dengan orang lain.
4. Memecahkan Masalah: khususnya kemampuan seseorang dalam menggunakan logika untuk memecahkan masalah.

Berdasarkan penjelasan diatas maka keterampilan adalah suatu kelebihan yang dimiliki oleh seorang manusia, keterampilan tersebut biasanya sudah terlihat ketika dia menjalani kehidupan sehari-hari, ataupun ketika menjalani pendidikan disekolah. Adapun keterampilan dapat diperoleh ketika orang

tersebut menggeluti suatu bidang atau keahlian tertentu dengan menjalani latihan dan ketentuan-ketentuan dengan teratur dan terarah.

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

Berkenaan dengan oposisi ini asosiasi atau organisasi harus memiliki kekuatan untuk dimiliki. Asset dibutuhkan oleh sebuah organisasi atau asosiasi tidak boleh terlihat sebagai bagian yang bebas, tetapi sebagai unit yang mengesankan yang membingkai energi koperasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting. Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “sumber daya manusia”, namun beberapa ahli percaya bahwa “tenaga kerja” (labor) setara dengan sumber daya manusia. Personal (personil, kepegawaian, dll) dan sumber daya manusia terkadang disamakan. Satu-satunya sumber daya dengan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dukungan, kekuatan, dan pekerjaan (rasio, selera, dan niat) adalah sumber daya manusia.

Tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi: (a) tujuan daerah, khususnya yang bertanggung jawab secara social untuk kebutuhan daerah dan kesulitan serta mengurangi dampak pesimis dari permintaan pada organisasi; (b) tujuan hierarkis, khususnya administrasi SDM dalam menambah latihan otoritatif, dan menganggap bahwa aset manusia dewan bukanlah tujuan namun instrumen untuk membantu asosiasi dalam mencapai tujuannya; (c) tujuan praktisnya adalah untuk menjaga komitmen dan dewan SDM menawarkan jenis bantuan yang proporsional dengan kebutuhan asosiasi; (d) tujuan individu, untuk menjadi perwakilan khusus yang membantu dalam mencapai tujuan mereka sendiri sejauh tujuan ini membantu komitmen mereka terhadap asosiasi.

### **Metode Penelitian**

bahwa pendekatan kualitatif digunakan dalam jenis penelitian ini. Informasi yang dikumpulkan berasal dari catatan pribadi, catatan lapangan, naskah wawancara, dan dokumen resmi lainnya bukan angka. Sehingga tujuan penelitian adalah untuk menggambarkan secara komprehensif dan mendalam realitas empiris. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mencocokkan teori yang berlaku dengan realitas empiris dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif (Lexy J Maelong, 2024:131).

Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara utuh melalui penggunaan bahasa dan deskripsi bahasa dalam setting yang unik dan alami. pendekatan ilmiah.

penelitian deskriptif kualitatif yang mengandalkan informasi langsung dari sumbernya mengenai keadaan subjek atau objek yang diteliti. Menurut Hadari Hawawi (2002:63), penelitian deskriptif adalah penelitian yang proses

pemecahan masalahnya diselidiki dengan cara menggambarkan atau menggambarkan keadaan yang sedang terjadi. keadaan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain).

Dari beberapa pendapat diatas mengenai penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis dan memberikan gambaran serta memaparkan meningkatkan keterampilan sumber daya manusia didalam Balai Latihan Kerja Kota Samarinda.

## **Hasil Penelitian**

### ***Peran Balai Latihan Kerja Kota Samarinda Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia***

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Sebagian besar responden yang menjadi peserta pelatihan keterampilan di Balai Latihan Kerja Kota Samarinda merupakan lulusan dari SMA sederajat yang tidak mampu melanjutkan Pendidikan di perguruan tinggi, tujuan mereka mengikuti pelatihan keterampilan agar mampu bersaing di dunia kerja maka dari itu sebelum mereka terjun ke dunia kerja, mempersiapkan diri mengasah kemampuan dengan mengikuti pelatihan keterampilan di BLK Kota Samarinda, terbukti peserta alumni BLK Kota Samarinda mampu bersaing di dunia kerja hal tersebut karena adanya Perspektif peserta menggambarkan peran yang dimainkan oleh Balai Latihan Kerja Kota Samarinda. Persepsi ini merupakan perspektif atau penilaian peserta pelatihan. Peserta, pelatih atau instruktur, metode pelatihan, durasi pelatihan, materi atau materi pelatihan, dan media pelatihan adalah semua komponen dari pelatihan tersebut. pelaksanaan pelatihan.

Untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan, pelatihan kerja dirancang untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja. BLK Samarinda menawarkan berbagai pilihan pelatihan, antara lain pelatihan kelistrikan, pelatihan otomotif, pelatihan garmen, pelatihan gedung, dan pelatihan manufaktur. Berdasarkan temuan penelitian, BLK Samarinda cukup berperan dalam memberikan pelatihan yang berdampak pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta.

Kendala yang ada saat ini dan yang terjadi di BLK Samarinda tidak lepas dari setiap program yang dilaksanakan. Peserta menemui berbagai kendala, antara lain sarana, peralatan, atau perlengkapan praktik yang masih kurang, seperti SMK manufaktur. alat dan komponennya yang tidak lengkap, sehingga menyulitkan instruktur untuk memaksimalkan pelatihan.

## **Kesimpulan dan Saran**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan langsung terhadap subjek penelitian ditemukan fakta, bahwa Balai Latihan Kerja Kota Samarinda dalam meningkatkan Keterampilan Sumber Daya Manusia memiliki beberapa kejuruan di antaranya:

Kejuruan Otomotif merupakan keterampilan yang mempelajari cabang ilmu mesin bagaimana merancang, membuat dan mengembangkan alat-alat transportasi darat yang menggunakan mesin, terutama sepeda motor, mobil, bus dan truk. Dari hasil pengamatan dan penelitian secara langsung di Balai Latihan Kerja Kota Samarinda peserta yang lulus mengikuti pelatihan keterampilan kejuruan otomotif mampu bersaing di dunia kerja baik bekerja diperusahaan seperti Dealer, Bengkel dan ada juga yang membuka usaha secara mandiri.

Kejuruan kelistrikan mempelajari berbagai fenomena fisika yang berhubungan dengan keberadaan dan aliran muatan listrik. Listrik sering menimbulkan berbagai macam efek yang telah diketahui, seperti petir, listrik statis, induksi elektromagnetik, dan arus listrik. Listrik juga dapat menghasilkan dan menerima gelombang radio dan gelombang elektromagnetik lainnya. Seperti yang dapat dilihat dari penjelasan ini, siswa keterampilan listrik di Balai Latihan Kerja Kota Samarinda telah mempelajari dan mempraktekkan secara langsung. Alhasil, lulusan SMK kelistrikan Balai Latihan Kerja dapat dengan cepat mendapatkan pekerjaan baik di perusahaan negeri maupun swasta karena keterampilan mereka dibutuhkan.

Ketrampilan vokasional manufaktur dipekerjakan pada suatu usaha atau organisasi yang menggunakan peralatan, mesin produksi, dan peralatan lainnya untuk memproduksi barang jadi dari bahan baku dalam skala besar. Alumni yang telah menyelesaikan pendidikan vokasional di Balai Latihan Kerja Kota Samarinda biasanya langsung bekerja untuk pusat, namun ada juga alumni yang bekerjasama dengan usaha lain yang memproduksi barang.

Ilmu yang mempelajari struktur buatan manusia dengan dinding dan atap yang didirikan secara permanen di suatu tempat, juga dikenal sebagai bangunan atau rumah, atau semua sarana, prasarana, prasarana dalam budaya atau kehidupan manusia dalam membangun peradaban dikenal sebagai bangunan kejuruan. lulusan SMK di Balai Diklat Kota Samarinda bekerja langsung di instansi pemerintah atau di Swasta karena kebutuhan akan keahliannya. Namun, ada juga naturalis yang memulai bisnis sendiri, seperti kontraktor bangunan, dan pembangun.

Kejuruan Refrigeration merupakan ilmu yang mempelajari proses pemindahan kalor dari suatu ruangan dengan temperatur rendah ke temperatur

yang lebih tinggi. Dari alumni kejuruan refrigeration Balai Latihan Kerja Kota Samarinda banyak mereka bekerja di instansi pemerintahan dan perusahaan swasta namun ada juga yang bekerja secara mandiri menjadi tukang servis AC, disini dapat kita lihat alumni dari Balai Latihan Kerja Kota Samarinda mampu berasing di dunia kerja, dan hasilnya cukup memuaskan.

Terlepas dari kenyataan bahwa semua SMK di BLK Kota Samarinda memiliki keunggulan di bidangnya masing-masing dan banyaknya siswa yang antusias, dapat disimpulkan bahwa Balai Latihan Kerja Samarinda cukup berfungsi dalam memberikan pelatihan dimana peserta mendapatkan pengetahuan baru. dan keterampilan tetapi belum optimal. dilihat dari imperatif yang dialami baik dari anggota maupun dari BLK.

Manajemen BLK dan Pemerintah Kota Samarinda sangat berharap Balai Latihan Kerja Kota Samarinda dapat segera memenuhi kebutuhan akan perangkat vokasi yang loyal guna meningkatkan kualitas dan mutu BLK Kota Samarinda serta meningkatkan tuntutan dalam mengasah kemampuan dan keterampilan individu masyarakat Kota Samarinda yang mampu bersaing di dunia kerja dan mengurangi pengangguran sebagai jawaban atas kendala yang dihadapi peserta diklat. Kendala tersebut antara lain peralatan dan perlengkapan yang masih kurang memadai.

### **Saran**

1. Kepada Pemerintah Kota Samarinda bahwa Balai Latihan Kerja Kota Samarinda, perlu adanya penambahan peralatan dan pemerajaan sarana dan prasarana praktik dan alat praktik yang masih digunakan sampai sekarang padahal kondisi saran dan prasarana udah tidak layak untuk digunakan, hal ini diharapkan dapat lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas pembelajaran.
2. Untuk pimpinan Balai Latihan Kerja Kota Samarinda agar memperhatikan dan merawat perlengkapan yang di butuhkan Balai Latihan Kerja Kota Samarinda guna mencetak sumber daya manusia yang siap bersaing di dunia kerja dan mengurangi angka pengangguran di kota Samarinda Khususnya.
3. Untuk masyarakat Kota Samarinda yang masih belum memiliki keahlian atau keterampilan khususnya dibidang kejuruan penulis menyarankan untuk daftar di Balaik Latiha Kerja Kota Samarinda, banyak kelas kejuruan yang bisa dipilih sesuai minat dan bakat masyarakat Kota Samarinda khususnya pemuda dan pemudi pencaei kerja namun belum memiliki keterampilan yang memupuni.

4. Untuk semua peserta pelatihan diharapkan setelah selesai mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja di Kota Samarinda dan dinyatakan lulus dapat mengaplikasikan keterampilan yang telah diperoleh dengan baik dan diharapkan dapat membuka usaha secara mandiri.

### **Daftar Pustaka**

- Adhi Pratama, Rizki 2015 . *Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja Di Kabupaten Ponorogo*, Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Auliya, Muhammad Rosul 2017. *Peran Balai Latihan Kerja Mojokerto dalam Menciptakan Individu yang siap kerja dalam industri otomotif*, Universitas Negeri Malang
- Amirullah. 2003. *Alat Evaluasi Keterampilan: Jurnal Nasional Pendidikan Jasmani dan Ilmu Keolahragaan*. Jakarta: Depdiknas
- Amung Ma'mun, Yudha. M. Saputra. (2000). *Perkembangan Gerak dan Belajar Gerak*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dodi Slamet Riyadi. 2002, *Pengembangan Wilayah : Teori dan Konsep Dasar*, Jakarta: Pusat Pengkajian Kebijakan Teknologi Pengembangan Wilayah BBPT.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Hadari Nawawi. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ideawati, nadia Fitri 2015 . *Peran Pengelola Balai Latihan Kerja Dalam Memberdayakan Peserta Melalui Pelatihan Kecakapan Hidup*, Universitas Pendidikan Indonesia
- Ndraha, Taliziduhu, 1999, *Pengantar Teori Pengembangan sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management. Edisi kelima*. New York: McGraw-Hill.
- Wisnu, Dicky dan Siti Nurhasanah (2005), *Teori Organisasi : Struktur dan Desain* , Penerbit UMM Press
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- <http://blkisamarinda.blogspot.com>, Sejarah BLKI Samarinda
- [http://id.m.wikipedia.org/wiki/Balai\\_Latihan\\_Kerja](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Balai_Latihan_Kerja)
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2019
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tenaga Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.404/MEN-SJ/X/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan nasional  
Sri Widiastuti dan Nur Rohmah Muktiani. (2010). Peningkatan Motivasi dan Keterampilan Menggiring Bola Dalam Pembelajaran Sepakbola Melalui Kucing Tikus Pada Siswa Kelas 4 SD Glagahombo 2 Tempel. Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia. Volume 7 Nomor 1. Hlm. 47-59.