

**PERAN BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN DAN PRODUKTIVITAS MASYARAKAT**  
**(Studi Kasus di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan)**

**Dahniar Situmorang<sup>1\*)</sup>, Tri Eva Juniasih<sup>2</sup>, Rina Tiur Lona<sup>3</sup>**

*<sup>1</sup>Mahasiswa Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara  
Padangsidimpuan, Indoensia*

*<sup>2,3</sup>Dosen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara  
Padangsidimpuan Indoensia*

*Email Korespondensi : [situmorangdahniar06@gmail.com](mailto:situmorangdahniar06@gmail.com)*

**Abstrak**

Di tengah persaingan global dan pertumbuhan ekonomi yang dinamis, peningkatan keterampilan tenaga kerja menjadi kebutuhan mutlak. Balai Latihan Kerja (BLK) hadir sebagai lembaga strategis yang berfungsi untuk memberikan pelatihan berbasis kompetensi kepada masyarakat, terutama bagi angkatan kerja yang belum terserap dalam dunia kerja formal. UPTD BLK Kota Padangsidimpuan merupakan salah satu lembaga pelatihan yang memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia lokal, terutama dalam mencetak tenaga kerja siap pakai dan produktif. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui peran balai latihan kerja Kota Padangsidimpuan dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi jenis pendekatan kualitatif deskriptif dengan peneliti terlibat langsung lapangan (Field Research). Dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis interaktif, yaitu dengan reduksi data, penyajian data, dan penerikan kesimpulan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa peran UPTD. BLK Kota Padangsidimpuan sudah baik dapat dilihat bahwa terdapat 71,4% peserta pelatihan yang terserap oleh peserta balai latihan kerja. Oleh karena itu UPTD. BLK Kota Padangsidimpuan sudah membantu pemerintah dalam menekan angka pengangguran di kota padangsidimpuan, namun harus perlu ditingkatkan dikarenakan masih belum secara keseluruhan dalam melakukan penempatan atau penyaluran peserta yang telah melakukan pelatihan kerja. Namun UPTD. Balai Latihan kerja Kota Padangsidimpuan sudah mampu dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitasnya. Kemudian kendala UPTD. BLK Kota Padangsidimpuan ada empat yaitu: yang pertama, peserta pelatihan bersifat heterogen. Yang kedua, sarana dan prasaran (Peralatan) pelatihan yang belum memadai. Yang ketiga, motivasi peserta. Yang keempat, masih kurangnya penempatan atau penyaluran kerja. Adapun tindakan UPTD. BLK Kota Padangsidimpuan, yaitu yang pertama, memperbaiki kualitas instruktur. Yang kedua, yaitu melakukan prosedur pengajuan sarana dan prasarana untuk memenuhi kebutuhan peralatan yang belum memadai. Yang ketiga, melakukan pendekatan personal. Yang keempat, yaitu meningkatkan kerjasama dengan pihak lain agar dapat menyerap peserta pelatihan secara keseluruhan. UPTD. Balai Latihan Kerja hendaknya terus melakukan pembaharuan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dengan diimbangi peralatan pelatihan yang memadai.

**Kata Kunci :** Peran, Balai Latihan Kerja, Keterampilan, Produktivitas

### **Abstract**

*Amid global competition and dynamic economic growth, improving workforce skills has become an absolute necessity. The Job Training Center (Balai Latihan Kerja/BLK) serves as a strategic institution that provides competency-based training to the community, especially for members of the workforce who have not yet been absorbed into the formal employment sector. The UPTD BLK of Padangsidempuan City is one of the training institutions that plays an important role in developing local human resources, particularly in producing job-ready and productive workers. The purpose of this study is to determine the role of the Padangsidempuan City Job Training Center in improving community skills and productivity. This research uses a qualitative method, with data collection techniques consisting of observation, interviews, and documentation, employing a descriptive qualitative approach in which the researcher is directly involved in field research. The data analysis technique used in this study is interactive analysis, which includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of the study indicate that the role of the UPTD BLK of Padangsidempuan City has been good, as evidenced by the fact that 71.4% of training participants were absorbed into employment after completing training at the Job Training Center. Therefore, the UPTD BLK of Padangsidempuan City has assisted the government in reducing the unemployment rate in the city of Padangsidempuan. However, further improvement is still needed, as the placement or job distribution of training participants has not yet been carried out comprehensively. Nevertheless, the UPTD Job Training Center of Padangsidempuan City has been able to improve participants' skills and productivity. The constraints faced by the UPTD BLK of Padangsidempuan City consist of four main issues: first, the heterogeneous nature of training participants; second, inadequate training facilities and infrastructure (equipment); third, participants' motivation; and fourth, the lack of job placement or employment distribution. The actions taken by the UPTD BLK of Padangsidempuan City include: first, improving the quality of instructors; second, implementing procedures to propose and procure facilities and infrastructure to meet inadequate equipment needs; third, conducting personal approaches; and fourth, increasing cooperation with other parties to absorb all training participants. The UPTD Job Training Center should continue to update its competencies in accordance with labor market needs, balanced with adequate training equipment.*

**Kata Kunci :** *Rôle, Centre de formation professionnelle, Compétences, Productivité*

### **I. Latar Belakang Penelitian**

Indonesia adalah salah satu negara yang mempunyai jumlah penduduk terbanyak di dunia, tetapi banyak diantara mereka yang termasuk dalam tenaga kerja usia muda yang tidak memiliki keterampilan, dan hal ini mengakibatkan rendahnya produktifitas kerja dan semakin tinggi tingkat pengangguran di Indonesia. Masalah ini disebabkan karena struktur ekonomi yang ada saat ini belum mampu untuk menciptakan kesempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh angkatan kerja (Wijayanti, 2018), atau kesempatan kerja belum cukup menyerap angkatan kerja yang ada. Sehingga menyebabkan banyaknya pengangguran pada

angkatan kerja. Pengangguran merupakan kondisi dimana seseorang sedang tidak aktif bekerja atau tidak mempunyai pekerjaan. Banyak faktor yang menjadi latar belakang para pencari kerja di usia kerja tidak segera mendapatkan pekerjaan, mulai dari ketersediaan lapangan pekerjaan yang sedikit dengan jumlah angkatan yang banyak, kemampuan yang tidak memenuhi kualifikasi, minimnya informasi terkait informasi lowongan pekerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan lain sebagainya.

Salah satu cara yang digunakan untuk mengatasi masalah pengangguran adalah dengan pembangunan nasional yang berpusat pada pertumbuhan ekonomi dan sosial

melalui penciptaan kesempatan kerja dan penggunaan tenaga kerja secara tepat dan memadai. Masalah ketenagakerjaan terus-menerus menjadi perhatian dari berbagai pihak, seperti halnya pada pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu atau bahkan sentral dari pembangunan nasional, ini dikarenakan ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan tenaga pembangun bangsa yaitu sumbangsih terhadap keberhasilan pembangunan bangsa dan daerah (Wahyudi, 2019).

Salah satu penyebab pengangguran adalah kurangnya pendidikan dan keterampilan. Kurangnya tingkat pendidikan akan menyebabkan seseorang menjadi sulit untuk dijadikan sebagai tenaga kerja. Selain itu kurangnya keterampilan juga merupakan penyebab pengangguran, seperti dalam dunia kerja perusahaan yang memiliki lowongan pekerjaan akan membutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria dengan posisi yang akan ditempati oleh calon tenaga kerja. Tapi itu menjadi kendala ketika perusahaan membutuhkan beberapa tenaga kerja dengan keterampilan tinggi. Secara otomatis, hanya akan ada beberapa pelamar yang memiliki kesempatan (Ulfah, 2019). Hal ini disebabkan jarang pelamar yang memiliki banyak keterampilan untuk mendukung posisi dalam suatu perusahaan.

Besarnya angka pengangguran saat ini bukan hanya disebabkan karena pertumbuhan ekonomi yang belum mampu menyerap angkatan kerja secara optimal namun juga disebabkan oleh rendahnya kualitas dan kompetensi antar angkatan kerja. Maka dari itu pemerintah melakukan upaya dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan salah satunya dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yaitu dengan cara latihan untuk pengembangan profesionalisme tenaga kerja, selain itu dengan mencoba latihan magang di

tempat kerja, dan cara yang sangat ampuh untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yaitu dengan meningkatkan kualitas pendidikan masyarakat dan juga menyesuaikan bakat yang dimiliki masyarakat terutama generasi muda dengan usaha, baik itu melalui pendidikan formal, kursus, ataupun lainnya.

Pemberdayaan tenaga kerja melalui Balai Latihan Kerja merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setingkat SMP atau SMA yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan Pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Balai Latihan Kerja merupakan salah satu instrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja produktif dengan berbagai kurikulum dan program yang ada. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik didalam maupun di luar hubungan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kualifikasi keterampilan atau keahlian yang pelaksanaannya dilakukan secara berjenjang, berkait, dan lanjut (Sastrohadiwiryono, 2003).

Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh para pengangguran adalah dengan mengikuti program pelatihan dan pembinaan. Dengan tujuan meningkatkan keterampilan dan produktivitas sehingga kualitas sumber daya manusia pun meningkat. Program pelatihan dan pembinaan ini bisa didapat pada UPTD BLK Kota Padangsidimpuan. Sehingga untuk para calon tenaga kerja sudah mempunyai bekal berupa keterampilan yang dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Balai Latihan Kerja merupakan lembaga strategis yang diharapkan dapat ikut memecahkan permasalahan dalam masyarakat terutama tentang ketenagakerjaan yaitu pengangguran dan kualitas tenaga kerja.

Balai latihan kerja adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan (Maesyarah, 2018). Kondisi potensi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padangsidimpuan yang tersedia saat ini terutama dari unsur kelembagaan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana sudah memadai sebagai unit pelatihan kerja.

Melalui program-program pelatihan yang dilaksanakan oleh UPTD BLK Kota Padangsidimpuan para peserta pelatihan dapat memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia yang ahli pada bidangnya sehingga penyedia lapangan kerja akan merasa puas akan hasil kerja yang dilakukan. Dalam hal ini, masyarakat Kota Padangsidimpuan masih banyak yang belum bisa menjangkau program-program pelatihan yang disediakan oleh UPTD BLK Kota Padangsidimpuan diantara penyebabnya yaitu lokasi, sehingga masyarakat yang berada di pinggiran kota merasa enggan untuk mengikuti program pelatihan pada BLK karena lokasinya yang jauh. Selain itu juga terbatasnya kuota peserta pelatihan, dikarenakan anggaran dana yang diberikan daerah maupun pusat hanya mencukupi untuk mengadakan pelatihan dengan jumlah peserta yang ditentukan.

Dengan adanya sebuah Balai Latihan Kerja (BLK), diharapkan mampu menjadi instrumen pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja

produktif. Dengan berbagai kurikulum dan program yang ada, Balai Latihan Kerja diharapkan pula dapat menarik minat banyak masyarakat untuk menjadi peserta pelatihannya. Sehingga seiring dengan perkembangan zaman dan penambahan penduduk, maka kualitas dan daya tampung Balai Latihan Kerja selalu ditingkatkan. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Dan Produktivitas Masyarakat (Studi Kasus di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan)”**.

## **II. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Konsep Peran**

#### **2.1.1 Pengertian Peran**

Teori peran mengambil domain studi tentang sifat perilaku manusia yang kompleks. Dengan demikian, teori peran menganalisa dan memeriksa pertanyaan yang berkaitan dengan posisi seseorang pada organisasi serta perilaku dan berbagai element lainnya (Nurhidayanto, 2021). Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa peran adalah sikap seseorang yang selalu berubah dan terus berkembang dari kondisinya. Seseorang yang dianggap sebagai seseorang yang memiliki peran yaitu apabila sudah mendapatkan hak dan sudah melaksanakan kewajibannya terhadap orang lain. Setiap orang tentu saja memiliki peran yang berbeda sesuai dengan amanah dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Riyadi mengartikan peran sebagai suatu arah, tujuan dan juga diartikan sebagai konsep yang dibuat dan diterapkan oleh pihak-pihak yang tertentu (Diana dan Suwena, 2017).

Dalam sebuah organisasi tentu ada beberapa tekanan dan kemudahan yang menghubungkan dengan pembimbing yang kemudian akan mendukung fungsi organisasinya. Peran merupakan serangkaian tindakan oleh suatu kelompok, yang

semuanya melakukan peran yang berbeda, besar atau kecil (Lantaeda, 2022). Sondang P Siagian mengartikan peran sebagai wadah tertentu yang ditentukan untuk diduduki oleh seseorang dalam proses pencapaian tujuan (Takalawangen, 2019). Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa peran yaitu suatu kedudukan atau kinerja dari sebuah organisasi untuk menunjukkan kualitas organisasi tersebut. Peran tersebut juga akan menunjukkan kualitas dari organisasi tersebut serta pelaku yang mengelolanya sehingga identik dengan pembagian tugas atau sesuai poksi dari pelaku dalam organisasi tersebut.

### 2.1.2 Jenis Peran

Soekanto membagi peran menjadi beberapa macam, diantaranya yaitu:

- a. Peran Aktif yaitu peran yang diberikan kepada sekelompok orang yang memiliki kedudukan atau jabatan seperti ketua yayasan, ketua BLK, dan lain-lain.
- b. Peran Partisipatif yaitu peran yang diberikan kepada anggota dalam suatu kelompok atau suatu lembaga sebagai sumbangsih untuk memajukan kelompok itu sendiri.
- c. Peran Pasif yaitu peran yang diberikan anggota kelompok yang didalamnya hanya pasif atau diam. Dalam hal tersebut, perannya dijalankan agar menahan diri dan membiarkan orang lain bisa melaksanakan perannya dengan baik dan maksimal.

Sutarto mengemukakan bahwa komponen peran yaitu:

- a. Konsepsi peran, yaitu kepercayaan terhadap seseorang untuk melaksanakan tugasnya dalam situasi dan kondisi tertentu.
- b. Harapan peran, yaitu harapan kepada seseorang yang memiliki tugas dan amanah dalam menjalankan perannya.

- c. Pelaksanaan peran, yaitu perilaku atau sikap yang dilakukan seseorang untuk memenuhi amanah dan tanggung jawabnya.

## 2.2 Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja

Menurut KBBI Balai Latihan Kerja yaitu balai yang artinya gedung, rumah umum atau kantor. Latihan yaitu belajar dan membiasakan diri agar mampu melakukan sesuatu atau berbuat agar menjadi biasa. Kerja yaitu kegiatan melakukan sesuatu atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Berdasarkan istilah BLK yaitu salah satu prasarana dan sarana yang dijadikan sebagai tempat pelatihan untuk mendapatkan tambahan keterampilan atau dijadikan seseorang untuk memperdalam keahlian dibidangnya masing-masing. BLK juga merupakan salah satu pendidikan yang bisa digunakan oleh masyarakat yang memerlukan bekal tambahan ilmu pengetahuan, meningkatkan keterampilan, memaksimalkan kecakapan hidup, menanamkan sikap untuk mengembangkan diri, senantiasa untuk mengembangkan profesi, memudahkan bekerja, memudahkan membuat usaha secara mandiri, dan atau untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Ida, 2017).

Balai Latihan Kerja tersebut di berikan kepada lembaga lembaga pendidikan diseluruh wilayah nusantara dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas keterampilan sehingganya memiliki bekal untuk menghadapi perkembangan zaman yang memerlukan adanya keterampilan dalam segala aspek pekerjaan. Dari berbagai BLK Komunitas tersebut memiliki beberapa bidang keterampilan yang diselenggarakan sesuai dengan yang akan di ambil, beberapa



bidang yang diselenggarakan oleh BLK yaitu : Otomotif, Menjahit, TIK, Bahasa, Pertanian, Tata Boga dan masih ada beberapa bidang lagi dari program yang diselenggarakan BLK.

### **2.2.2 Fungsi Balai Latihan Kerja**

Adapun fungsi dari Balai Latihan kerja yaitu a) membuat susunan rencana kegiatan, rencana kegiatan, dan anggaran kegiatan atau anggaran pelatihan; 2) melaksanakan kegiatan, pelatihan pelatih (pendidik), dan peserta dalam kegiatan tersebut; 3) melaksanakan pemberdayaan terhadap peserta, terhadap pelatih, terhadap tenaga pelatihan, dan juga kepada lembaga agar bisa berjalan secara maksimal; 4) melaksanakan sertifikasi-sertifikasi agar lebih memudahkan suksesnya lembaga pelatihan BLK; 5) evaluasi terhadap kegiatan atau pelatihan yang sudah dilaksanakan dan membuat laporan di semua bidang agar selalu berkembang; dan 6) melaksanakan peraturan dan tata tertib (AD-ART) BLK, agar lebih jelas dan terarah dalam semua kegiatan pelatihan.

Pada UPTD BLK Kota Padangsidimpuan memberikan fasilitas kegiatan pengembangan pelatihan di beberapa kejuruan yang disediakan oleh pemerintah pada Balai Latihan Kerja. Adapun beberapa kejuruan yang diselenggarakan yaitu kejuruan pengelasan, kejuruan menjahit, kejuruan listrik, kejuruan TIK, dan kejuruan mesin industri.

Berdasarkan fungsi dan juga kejuruan yang ada pada balai latihan kerja yang didirikan oleh pihak pemerintah ada beberapa manfaat yang akan di peroleh bagi pihak-pihak terkait dalam mengikuti pelatihan seperti peserta pelatihan diantaranya meningkatkan produktivitas tenaga kerja baik dipedesaan dan dipinggiran kota, memperluas lapangan usaha dan kesempatan kerja, menciptakan pelatihan produksi serta uji keterampilan, mendorong dan mengembangkan jiwa kewirausahaan., serta meningkatkan motivasi dan jiwa mandiri.

## **2.3 Pelatihan**

### **2.3.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah proses secara sistematis. Mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk membantu pegawai untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Notoadmojo, 2009). Menurut Soekidjo Notoadmojo ialah merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Andrew E. Sikula pelatihan adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan umum (Sedarmayanti, 2001).

Menurut Hasibuan (2018) bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Berdasarkan ketiga definisi tersebut, maka dapat dipahami bahwa pelatihan kerja merupakan suatu pembelajaran jangka pendek untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai didalam instansi atau organisasi. Karena semakin lama pelatihan kerja dilakukan maka karyawan akan semakin mengerti akan pekerjaan yang harus dilakukan dan akan semakin meningkatkan kinerja. Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi.

### **2.3.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Sebelum menyelenggarakan pelatihan, perusahaan akan menjelaskan tujuan-tujuan dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Tujuan

utama pelatihan diantaranya adalah memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan permasalahan operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, serta memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

## **2.4 Keterampilan**

Sifat manusia dalam segala sesuatu yang dikerjakan dalam bekerja tak lepas dari yang namanya keterampilan. Keterampilan adalah kemampuan manusia dalam menggunakan pikiran, ide serta kreatifitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang tersebut melakukan kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan peralatan, berkomunikasi, dan lain lain. Maka keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Maliah et al., 2023). Hasibuan (Azimmi dan Zaitul, 2020) mengemukakan bahwa keterampilan kerja seseorang adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan padanya. Keterampilan seseorang dapat dilihat saat mengambil kesempatan, kecermatan memakai alat-alat dalam perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan yang dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja yaitu pengetahuan dan kemampuan. Indikator keterampilan kerja yaitu mengetahui tugas yang harus dikerjakan diperusahaan, mengetahui cara mengerjakan pekerjaan, mampu menyelesaikan suatu

pekerjaan yang sulit, mempunyai ide dalam mengerjakan pekerjaan, serta berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan yang didapatkan melalui tahap belajar atau pelatihan untuk melakukan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat.

## **2.5 Produktivitas**

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga Perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, dan kesempatan berprestasi.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan

antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

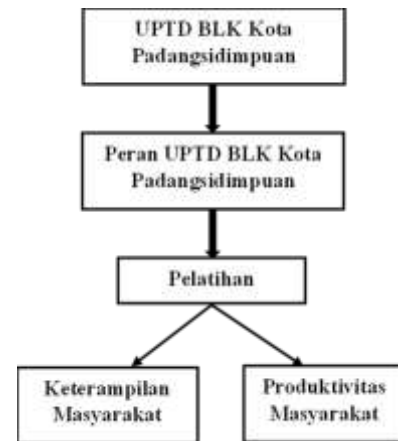
### III. Kerangka Pemikiran

Banyak masyarakat yang masih menghadapi permasalahan rendahnya keterampilan kerja, yang berdampak pada rendahnya produktivitas dan daya saing dalam dunia kerja. Masalah ini diperparah dengan ketidaksesuaian antara kebutuhan pasar kerja dan keterampilan yang dimiliki oleh angkatan kerja. Balai Latihan Kerja merupakan lembaga pemerintah (atau swasta) yang berfungsi memberikan pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan keterampilan masyarakat. BLK menawarkan berbagai program pelatihan kejuruan, seperti teknik, kerajinan, tata boga, pertanian, dan lainnya.

Upaya yang Dilakukan BLK antara lain menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industry, memberikan sertifikasi kompetensi sebagai pengakuan formal, melibatkan instruktur yang kompeten dan kurikulum berbasis pasar kerja, serta menyediakan fasilitas pelatihan yang mendekati kondisi lapangan kerja nyata. Dampak terhadap masyarakat yang diharapkan yaitu eningkatkan keterampilan

teknis dan non-teknis masyarakat, meningkatnya produktivitas kerja, terbukanya peluang kerja dan usaha mandiri, dan meningkatnya kesejahteraan sosial dan ekonomi. Adapun kerangka pemikiran digambarkan di bawah ini.

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



### IV. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif, di mana penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti atau penelitian yang dilakukan terhadap variable mandiri atau tunggal, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable lain. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, dan pemikiran orang baik secara individual ataupun secara berkelompok.

#### 4.1. Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif, sumber data disebut dengan informan. Syarat untuk menentukan sumber data adalah ketepatan sumber, baik secara pribadi, berkelompok, ataupun lembaga. Secara perencanaan, sebanyak apapun yang akan diteliti disebut dengan sumber data. Sugiyono (2018)



mengemukakan bahwa data berdasarkan sumbernya, dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber datanya. Dalam penelitian ini, data primer adalah hasil wawancara dan hasil observasi kepada Kepala BLK dan Pengelola BLK. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tanngan kedua). Dalam penelitian ini, data sekunder adalah dokumen dari Balai Latihan Kerja

#### **4.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan Data adalah metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam menjawab rumusan masalah penelitian. Pemilihan teknik ini harus disesuaikan dengan jenis data dan pendekatan penelitian dan dalam penelitian ini digunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Observasi

Observasi ini digunakan untuk mengetahui peran Balai Latihan Kerja menjahit terhadap pemberdayaan kreativitas pemuda desa untuk pertumbuhan ekonomi kreatif.

2. Wawancara

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur yaitu teknik wawancara yang dilaksanakan dengan menggunakan pedoman wawancara yang bertujuan mengetahui lebih lanjut tentang permasalahan kreativitas pemuda desa untuk dapat ikut serta dalam pelatihan skil untuk meningkatkan perekonomian.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik dokumentasi untuk mendapatkan data tentang struktur organisasi BLK dan juga proses kegiatan yang dilaksanakan di BLK. Dokumentasinya berupa arsip-arsip,

dokumentasi resmi, dan foto-foto kegiatan yang dijadikan sebagai bukti pelaksanaan penelitian.

#### **4.4 Teknik Analisis Data**

Aktivitas dalam analisis data, yaitu data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification. Pada penelitian ini, setelah peneliti mendapatkan data yang dijadikan rujukan, peneliti memilah dan menyusun data sesuai dengan kategori permasalahan yang diteliti. Seperti, mengelompokkan hasil wawancara sesuai dengan kategori wawancara yang dilakukan peneliti. Selanjutnya peneliti melakukan penyajian data untuk menggambarkan hasil penelitian tentang peran balai latihan kerja menjahit terhadap pemberdayaan kreativitas pemuda desa untuk pertumbuhan ekonomi kreatif. Kesimpulan yang dibuat oleh peneliti masih bersifat sementara, dimana peneliti masih dapat menerima saran dari peneliti lainnya.

#### **V. Hasil Penelitian**

UPTD BLK adalah lembaga yang penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan membantu pemerintah dalam mengatasi masalah pengangguran dan kemiskinan. Dengan memberikan pelatihan yang relevan dan berkualitas, BLK dapat membantu masyarakat memiliki keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja, meningkatkan peluang kerja, dan menciptakan masyarakat yang produktif dan lebih Sejahtera. Pelatihan kerja diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas, dan kesejahteraan. Ada beberapa jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh UPTD BLK Kota Padangsidempuan, yaitu meinjahit, tata rias, tata boga, instalasi listrik, bordir, batik dan finishing.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. UPTD. Balai Latihan Kerja mempunyai tugas untuk membantu dinas ketenagakerjaan dalam melaksanakan kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang di bidang pelatihan dan keterampilan kerja berbasis kompetensi yang berperan dalam upaya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompotensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja. Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD.BLK) Kota Padangsidempuan dalam upaya meningkatkan keterampilan di Kota Padangsidempuan yaitu berperan dalam melakukan pelatihan kerja kepada calon tenaga kerja agar menghasilkan kualitas Sumber Daya Manusia yang mempunyai keterampilan yang tinggi yang mana sudah berjalan dengan baik. Peran UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan dalam membantu pemerintah mengurangi pengangguran sudah berjalan dengan baik namun perlu ditingkatkan karena belum di karenakan penyaluran tenaga kerja masih sebesar 71,4% yang dapat disalurkan dari keseluruhan peserta UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan.
2. Pelatihan tenaga kerja yang dilakukan oleh UPTD BLK Kota Padangsidempuan terbukti berperan penting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, terutama dalam hal keterampilan kerja, produktivitas, dan kesiapan kerja. Secara keseluruhan, program pelatihan di UPTD BLK ini terbukti mampu meningkatkan kemampuan, hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, dan mutu tenaga kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.
3. Kendala Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD.BLK) Kota Padangsidempuan dalam upaya meningkatkan keterampilan dan produktivitas peserta ada 4 yaitu: yang

pertama, peserta pelatihan yang berlatar belakang pendidikan yang beragam. Yang kedua, sarana dan prasarana yang masih kurang memadai. Yang ketiga motivasi peserta. Yang keempat, masih kurangnya penempatan atau penyaluran kerja.

## VI. Daftar Pustaka

- Azimmi, N., dan Zaitul. (2020) Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Bonjol Kabupaten Pasaman. *Prosiding Sinmag* 6, 4(1); 249-255.
- Busro, M. (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Diana, P., dan Suwena, I.K. (2017) Peran Dan Pengembangan Industri Kreatif Dalam Mendukung Priwisata Di Desa Mas Dan Desa Peliatan. *Jurnal Analisis Pariwisata*, 17(2); 86–87.
- Elbadiansyah. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Hasibuan, M.S.P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ida, N. (2017) Pengelolaan Pembelajaran Kursus Menjahit Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. *Jurnal EMPOWERMENT*, 6(6); 11-19.
- Lantaeda, S. B., Lengkong, F. D., & Ruru, J. (2017) Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RPJMD Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(48); 1-9.
- Maesyarrah, A.A. (2018) Analisis Efektifitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda). *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

- Maliah, M., Damayanti, R., Heryati, H., & Saputra, E. (2023) Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kayawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(1), 104–119.
- Notoadmojo, N. (2009) *Pengembangan Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhidayanto. (2021) Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran. *Skripsi*, Ponorogo, IAIN Ponorogo.
- Sastrohadiwiryono, B.S. (2003) *Manajemen tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*, Cet. Ke-2. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2009) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Takalawangen, M., Mantiri, M., & Monintja, D. (2019) Peran Pemerintah Dalam Pemberdayaan Pemuda Di Desa (Lesabe Tabukan Selatan Kabupaten Kepulauan Sangihe). *Jurnal Eksekutif*, 3(3); 1-13.
- Ulfah, M. (2019) Kontribusi Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Pemberdayaan Keterampilan Kerja, Peningkatan Motivasi Kerja dan Minat Berwirausaha Pada Generasi Muda (Studi Kantor BLK Provinsi Jambi. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Wahyudi. (2019) Analisis Peranan Balai Latihan Kerja (BLK) Terhadap Penyediaan Tenaga Kerja Guna Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Makassar. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Wijayanti, E.P. (2018) Respon Alumni Terhadap Pelatihan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Dalam Menanggulangi Pengangguran Di Kota Parepare. *Skripsi*, Sekolah Tinggi Agama Islam Parepare.