JURNAL
KEBIJAKAN PUBLIK
ISSN : 3063-3664
Vol. 3, No. 3, 2026

OPTIMALISASI FUNGSI BALAI LATIHAN KERJA DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI MASYARAKAT DI KABUPATEN BALANGAN

Putri Erliana[1], Siti Raudah[2], Sri Agusmila Aneta Herlinda[3]
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email : erliputri75@gmail.com

ABSTRAK

Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan berbasis kompetensi. Namun, efektivitasnya seringkali terkendala oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis optimalisasi fungsi BLK Kabupaten Balangan dalam meningkatkan kompetensi masyarakat serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan 13 informan yang terdiri dari pengelola, instruktur, staf, dan alumni, observasi lapangan, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi fungsi BLK Kabupaten Balangan secara umum belum optimal. Dari lima indikator optimalisasi yang dikemukakan oleh Siagian (2018), hanya indikator menekankan mutu hasil kerja yang berjalan optimal, sementara indikator lainnya seperti keberhasilan tujuan, fokus pada sumber daya, hubungan output-input, dan kepuasan masyarakat masih menghadapi kendala. Faktor pendukung utama adalah kompetensi instruktur dan dukungan anggaran, sedangkan faktor penghambat meliputi ketidaksesuaian program dengan kebutuhan industri, sosialisasi yang rendah, dan keterbatasan sumber daya manusia. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan relevansi program pelatihan, penguatan kemitraan dengan industri, serta perbaikan sistem monitoring dan evaluasi untuk mencapai optimalisasi yang lebih baik.

Kata kunci: Optimalisasi, Balai Latihan Kerja, Kompetensi Masyarakat, Pelatihan Kerja, Administrasi Publik

ABSTRACT

The Job Training Center (BLK) has a strategic role in improving the quality of human resources through competency-based training. However, its effectiveness is often constrained by various internal and external factors. This study aims to analyze the optimization of the function of BLK Balangan Regency in improving community competence and to identify the influencing factors. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through in-depth interviews with 13 informants consisting of managers, instructors, staff, and alumni, field observations, and documentation. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results show that the optimization of BLK Balangan Regency's functions is generally not optimal. Of the five optimization indicators proposed by Siagian (2018), only the indicator emphasizing the quality of work results is running optimally, while other indicators such as goal achievement, resource focus, output-input linkage, and community satisfaction still face obstacles. The main supporting factors are instructor competence and budget support, while inhibiting factors include misalignment of programs with industry needs, low socialization, and limited human resources. This study recommends improving the relevance of training programs, strengthening partnerships with industry, and enhancing monitoring and evaluation systems to achieve better optimization.

Keywords: *Optimization, Job Training Center, Community Competence, Job Training, Public Administration*

PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan fondasi utama bagi kemajuan suatu daerah dan negara (Hasibuan, 2020). Di tengah arus globalisasi dan revolusi industri 4.0, tuntutan akan tenaga kerja yang kompeten, terampil, dan adaptif menjadi semakin tinggi (Zainuddin, 2021). Pemerintah Indonesia melalui berbagai regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, telah menetapkan kerangka kebijakan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan. Balai Latihan Kerja (BLK) hadir sebagai lembaga pelatihan pemerintah yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi, dengan tujuan membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja agar tenaga kerja memiliki produktivitas dan daya saing yang tinggi (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2021). Keberadaan BLK menjadi instrumen penting dalam upaya pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran, mengatasi kesenjangan keterampilan, serta menciptakan tenaga kerja yang siap menghadapi dinamika pasar kerja yang terus berubah (Yusuf & Firdaus, 2020).

Dalam konteks desentralisasi dan otonomi daerah, peran pemerintah kabupaten/kota dalam pengelolaan pelatihan kerja menjadi semakin signifikan (Robbins and Coulter, 2018). Kabupaten Balangan sebagai salah satu daerah di Provinsi Kalimantan Selatan memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas SDM melalui penyelenggaraan pelatihan di BLK. Namun demikian, berbagai tantangan masih dihadapi dalam pengoptimalan fungsi BLK tersebut. Sebagai lembaga pelatihan pemerintah, BLK Kabupaten Balangan diharapkan mampu menjembatani kebutuhan dunia usaha dan dunia industri dengan kompetensi yang dimiliki oleh masyarakat. Konsep link and match antara pelatihan dan kebutuhan industri menjadi kunci utama dalam menciptakan lulusan yang siap kerja, baik sebagai tenaga kerja profesional maupun sebagai wirausaha mandiri (Zainuddin, 2021). Tanpa adanya keselarasan antara program pelatihan dan kebutuhan pasar kerja, maka investasi yang dikeluarkan pemerintah melalui berbagai program pelatihan akan kehilangan efektivitasnya dan tidak memberikan dampak yang optimal terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat (Yusuf and Firdaus, 2020).

Meskipun secara nasional tingkat penyerapan lulusan BLK mencapai sekitar 70% (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2021), realisasi di tingkat daerah seringkali tidak sejalan. Kabupaten Balangan, sebagai salah satu daerah berkembang di Kalimantan Selatan, juga menghadapi tantangan serupa. Berdasarkan data awal dan fenomena di lapangan, terdapat kesenjangan antara kompetensi yang dihasilkan pelatihan dengan kebutuhan dunia usaha dan industri. Hal ini tercermin dari masih rendahnya data terukur mengenai penyerapan lulusan, kesulitan lulusan dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai, serta belum optimalnya kerja sama dengan industri (Yusuf and Firdaus, 2020). Selain itu, partisipasi masyarakat dalam memanfaatkan fasilitas BLK masih rendah, yang disebabkan oleh kurangnya sosialisasi, jarak lokasi, dan minimnya informasi (Firmansyah, 2021). Fenomena ini menunjukkan bahwa optimalisasi fungsi BLK tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis pelatihan, tetapi juga mencakup aspek manajemen, pemasaran program, serta penguatan kelembagaan dan kemitraan (Meylinda, 2024).

Penelitian terdahulu mengenai BLK banyak berfokus pada efektivitas pelaksanaan program (Firmansyah, 2021) dan peran BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja (Meylinda, 2024). Namun, kajian yang secara komprehensif menganalisis optimalisasi fungsi BLK melalui pendekatan manajemen publik masih terbatas, terutama yang mengaitkannya secara langsung dengan peningkatan kompetensi masyarakat di daerah dengan karakteristik spesifik seperti Kabupaten Balangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji secara

mendalam optimalisasi fungsi BLK, tidak hanya dari sisi output pelatihan, tetapi juga dari aspek manajemen sumber daya, mutu, dan kepuasan pelanggan. Tinjauan pustaka dalam penelitian ini menggunakan teori optimalisasi dari Siagian (2018) yang menekankan pada lima indikator: keberhasilan tujuan, fokus pada sumber daya, hubungan output-input, mutu hasil kerja, dan kepuasan sebagai indikator, serta teori manajemen dan fungsi organisasi publik dari Handoko (2021) dan Robbins & Coulter (2018) Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya dalam pengelolaan lembaga pelatihan pemerintah, serta menjadi masukan strategis bagi pemangku kebijakan di Kabupaten Balangan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif (Sugiyono, 2024). Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara mendalam realitas optimalisasi fungsi BLK Kabupaten Balangan berdasarkan fakta-fakta yang ada di lapangan (Ibrahim, 2018). Masalah yang diteliti adalah bagaimana fungsi BLK dioptimalkan dalam meningkatkan kompetensi masyarakat dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Sasaran penelitian adalah seluruh elemen yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan di BLK Kabupaten Balangan, yang berlokasi di Jl. Poros Mantimin Batumandi-Lampihong, Kecamatan Batumandi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara. Pertama, wawancara mendalam dengan 13 informan yang dipilih secara purposive sampling (Sugiyono, 2024), meliputi Kepala BLK, Kasubbag Tata Usaha, Staf TU, 5 orang instruktur ahli pertama, 3 orang alumni peserta pelatihan (tahun 2024, 2025, dan 2026), serta 2 orang staf operasional. Kedua, observasi langsung terhadap kegiatan pelatihan, kondisi sarana dan prasarana, serta interaksi antara instruktur dan peserta (Hardani et al., 2020). Ketiga, dokumentasi yang meliputi data administrasi peserta, laporan pelatihan, struktur organisasi, dan dokumen pendukung lainnya (Sugiyono, 2024). Analisis data dilakukan mengikuti model interaktif Miles dan Huberman (2014), yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin kredibilitas data, penelitian ini melakukan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi sumber dan teknik, serta *member check* (Sugiyono, 2024).

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini difokuskan pada lima indikator optimalisasi menurut Siagian (2018). Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa secara keseluruhan, optimalisasi fungsi BLK Kabupaten Balangan dalam meningkatkan kompetensi masyarakat masih belum optimal, dengan satu indikator yang menunjukkan hasil baik.

1. Keberhasilan Tujuan

a. Ketepatan Sasaran

Hasil penelitian mengenai ketepatan sasaran program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Balangan menunjukkan adanya kesenjangan antara desain program dan realitas implementasinya. Di satu sisi, penentuan program dan sasaran peserta telah diupayakan berbasis kebutuhan melalui penyebaran angket ke masyarakat dan kecamatan, serta mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) guna menyelaraskan kompetensi lulusan dengan permintaan dunia usaha dan industri. Prioritas sasaran diarahkan pada pencari kerja, pengangguran, dan masyarakat usia produktif. Namun, data empiris mengungkap bahwa implementasinya belum optimal. Temuan dominan memperlihatkan adanya ketidaksesuaian antara jenis pelatihan yang

ISSN : 3063-3664
Vol. 3, No. 3, 2026

diselenggarakan dengan kebutuhan riil pasar kerja, pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) instruktur yang belum maksimal, serta variasi motivasi peserta yang sebagian berorientasi pada perolehan sertifikat atau perluasan relasi, bukan pendalaman keahlian. Lebih lanjut, proses pengelolaan program, termasuk seleksi peserta dan dokumentasi, belum terselenggara secara sistematis, sementara sebaran informasi yang tidak merata mengakibatkan sebagian kelompok sasaran potensial tidak terjangkau.

Apabila disandingkan dengan teori optimalisasi Sondang P. Siagian melalui indikator ketepatan sasaran, temuan ini justru menunjukkan inkonsistensi dengan prinsip dasar bahwa keberhasilan optimalisasi ditentukan oleh kemampuan program menjangkau kelompok sasaran yang tepat sesuai tujuan yang ditetapkan. Secara prosedural, BLK telah mendesain program dengan pendekatan penjaringan kebutuhan, yang merepresentasikan upaya memenuhi indikator tersebut. Akan tetapi, secara substansial, realitas di lapangan seperti adanya program pelatihan yang kurang diminati, SDM instruktur yang memerlukan pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan motivasi peserta yang melenceng dari tujuan peningkatan kompetensi inti menandakan bahwa sasaran yang dibidik secara formal belum tercapai secara efektif. Dengan demikian, fenomena ini mempertegas bahwa pencapaian ketepatan sasaran bukan sekadar proses administratif penentuan kriteria, melainkan menuntut keselarasan dinamis antara perencanaan, kapasitas SDM pelaksana, dan karakteristik kebutuhan kelompok sasaran yang beragam. Secara implisit, temuan ini merevisi pemahaman atas indikator Siagian bahwa ketepatan sasaran tidak hanya diukur dari kesesuaian kriteria awal, namun juga dari konsistensi implementasi dan keselarasan motivasi antara penyelenggara dan penerima manfaat pada seluruh tahapan program.

b. Prosedur dalam menentukan sasaran

Temuan penelitian mengenai prosedur penentuan sasaran program pelatihan di BLK Kabupaten Balangan menunjukkan bahwa mekanisme formal telah dirancang secara sistematis melalui pendekatan Training Need Analysis (TNA), survei kebutuhan masyarakat, koordinasi lintas lembaga, serta seleksi administrasi dan wawancara calon peserta. Prosedur ini bertujuan memastikan peserta yang diterima benar-benar sesuai dengan kebutuhan program dan memiliki motivasi yang jelas. Namun, implementasinya belum sepenuhnya optimal. Data empiris mengungkap beberapa kendala, antara lain rendahnya minat masyarakat pada kejuruan tertentu yang justru memiliki prospek kerja tinggi, penerimaan peserta yang belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan riil program, serta birokrasi pelaksanaan yang dipersepsikan masih berbelit-belit. Lebih lanjut, sistem monitoring dan evaluasi terhadap perkembangan alumni pasca pelatihan belum berjalan efektif akibat keterbatasan sumber daya manusia pengelola, sehingga proses penentuan sasaran belum didukung sepenuhnya oleh data keberlanjutan lulusan di dunia kerja.

Apabila dikaitkan dengan teori optimalisasi Sondang P. Siagian yang menekankan bahwa optimalisasi dapat dicapai melalui prosedur kerja yang tepat dan efektif dalam mencapai tujuan, temuan ini mendukung premis dasar teori tersebut, namun memperlihatkan adanya kesenjangan antara kecukupan prosedur formal dan efektivitas implementasinya. BLK Kabupaten Balangan telah memenuhi dimensi ketepatan prosedural dengan adanya TNA dan alur seleksi terstruktur, sehingga sejalan dengan tuntutan teori. Akan tetapi, efektivitas prosedur tersebut tergerus oleh lemahnya kapasitas evaluasi berkelanjutan dan rigiditas birokrasi yang menghambat adaptasi terhadap dinamika minat pasar. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa optimalisasi tidak hanya mensyaratkan keberadaan prosedur yang benar, melainkan juga menuntut fleksibilitas,

daya tanggap institusi, dan dukungan sistem evaluasi yang memadai agar prosedur tersebut mampu mentransformasikan input menjadi sasaran yang tepat guna dan tepat hasil. Implikasinya, teori Siagian perlu diperluas dengan menekankan dimensi efektivitas fungsional prosedur secara berkelanjutan, bukan sekadar keberadaan tahapan administratifnya.

2. Berfokus pada Sumber daya

a. Penyerapan sumber daya Manusia

Temuan penelitian menunjukkan bahwa penyerapan sumber daya manusia lulusan BLK Kabupaten Balangan belum optimal. Meskipun pelatihan telah dirancang sesuai kebutuhan dunia usaha dan industri (DUDI), membekali peserta dengan kompetensi teknis, etos kerja, serta jiwa kewirausahaan, realitas pasca-pelatihan memperlihatkan bahwa sebagian besar lulusan masih mencari pekerjaan secara mandiri. Keterbatasan kerja sama dengan DUDI, minimnya pendampingan alumni berupa informasi lowongan dan penyaluran kerja, serta belum lengkapnya basis data penempatan dan pelacakan lulusan menjadi faktor penghambat utama. Hasil pelatihan yang berkualitas secara substansi belum berkorelasi kuat terhadap tingkat penyerapan lulusan, sehingga tujuan mempersiapkan tenaga kerja siap pakai baru tercapai pada tataran penyiapan kompetensi, bukan pada integrasi riil ke pasar kerja.

Apabila dianalisis melalui teori optimalisasi Sondang P. Siagian yang menekankan bahwa optimalisasi organisasi dicapai melalui penyerapan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, temuan ini memperkuat relevansi indikator tersebut, namun secara kritis mengungkap bahwa efektivitas penyerapan tidak cukup hanya bertumpu pada pengelolaan sumber daya internal. Penyelenggaraan pelatihan di BLK telah memenuhi dimensi efisiensi dalam penyiapan instruktur, fasilitas, dan kurikulum, tetapi gagal mewujudkan dimensi efektivitas penyerapan eksternal karena lemahnya fungsi intermediasi kelembagaan dalam menghubungkan lulusan dengan pasar kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperluas pemahaman terhadap indikator penyerapan dalam teori Siagian, yang tidak hanya mencakup pemanfaatan sumber daya selama proses pelatihan, melainkan juga mensyaratkan kapasitas institusi dalam membangun ekosistem transisi lulusan yang berkelanjutan. Implikasi teoretisnya menegaskan bahwa optimalisasi program pelatihan vokasi memerlukan integrasi vertikal antara kualitas output internal dan efektivitas jejaring penempatan eksternal sebagai satu kesatuan penyerapan sumber daya manusia yang utuh.

b. Sarana dan Prasarana

Hasil penelitian mengenai sarana dan prasarana di BLK Kabupaten Balangan mengungkap bahwa fasilitas pelatihan secara umum tersedia dan masih berfungsi menunjang proses pembelajaran, termasuk ruang kelas, bengkel praktik, dan peralatan teknis. Namun, kondisinya belum mencapai tingkat optimal. Temuan dominan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa sebagian besar peralatan praktik telah menua dan jumlahnya terbatas sehingga peserta harus bergiliran. Kesenjangan antara spesifikasi alat dengan perkembangan teknologi terkini di dunia industri menjadi kelemahan krusial. Keterbatasan anggaran menyebabkan pengadaan dan pembaruan dilakukan secara bertahap, sehingga kualitas pengalaman praktik peserta belum sepenuhnya merefleksikan tuntutan kompetensi industri mutakhir.

Apabila disandingkan dengan teori optimalisasi Sondang P. Siagian yang menempatkan efektivitas sarana dan prasarana sebagai prasyarat pencapaian tujuan

organisasi, temuan ini menunjukkan ketidakselarasan yang signifikan. Teori tersebut mengasumsikan bahwa ketersediaan sarana efektif akan menopang optimalisasi, namun realitas di BLK memperlihatkan bahwa fungsionalitas minimal fasilitas tidak cukup menjamin efektivitas pelatihan. Peralatan usang dan terbatas menciptakan kesenjangan antara proses alih kompetensi dengan kebutuhan industri kontemporer, sehingga fungsi sarana sebagai faktor produksi utama dalam pelatihan vokasi tidak terpenuhi secara optimal. Dengan demikian, penelitian ini merevisi pemaknaan indikator sarana dan prasarana dalam kerangka Siagian, bahwa efektivitas bukan sekadar kehadiran fisik alat, melainkan harus mencakup kemutakhiran, kecukupan rasio alat terhadap peserta, dan relevansi teknologis. Implikasi teoretisnya menegaskan bahwa optimalisasi pelatihan berbasis kompetensi meniscayakan standar ketersediaan sarana yang adaptif terhadap dinamika industri, bukan hanya fungsionalitas minimal.

3. Menghubungkan Output Dengan Input Secara Langsung

a. Pemenuhan kebutuhan program

Hasil penelitian mengenai kesesuaian program pelatihan menunjukkan bahwa orientasi penyusunan program di BLK Kabupaten Balangan telah diupayakan mengacu pada kebutuhan masyarakat dan dunia kerja, sebagaimana terlihat dari pengembangan kejuruan welder SMAW hingga standar 4G yang merespons peningkatan permintaan industri. Namun, secara umum implementasi program dinilai belum optimal. Temuan utama mengungkapkan adanya ketidakrelevanan beberapa program terhadap kondisi riil pasar kerja lokal, contohnya pelatihan PLC dan robotika yang belum didukung kesiapan industri setempat. Selain itu, keterbatasan sarana praktik dan belum meratanya kesesuaian materi dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri menyebabkan kompetensi lulusan belum sepenuhnya dapat terserap secara maksimal. Kendati demikian, sebagian peserta mengakui relevansi materi pelatihan tertentu dalam membekali keterampilan dasar, namun kesenjangan antara jenis program yang dibuka dengan daya serap industri lokal masih menjadi kendala dominan.

Apabila dianalisis menggunakan teori optimalisasi Sondang P. Siagian yang menekankan bahwa optimalisasi tercapai melalui hubungan langsung antara input dan output, temuan ini menunjukkan ketidakselarasan. Input berupa program pelatihan yang disusun berdasarkan identifikasi kebutuhan semestinya menghasilkan output peningkatan kompetensi dan penyerapan kerja, namun realitasnya output tersebut terhambat oleh ketidaktepatan jenis program dengan ekosistem industri daerah. Secara analitis, dimensi keterkaitan input-output dalam teori ini tidak berfungsi optimal karena variabel relevansi lokal dan kapasitas dukung pasar kerja belum terintegrasi dalam perencanaan program. Hal ini mengindikasikan bahwa optimalisasi tidak hanya bergantung pada kesesuaian formal antara pelatihan dan kebutuhan umum, tetapi juga menuntut keselarasan spesifik dengan dinamika dan kapasitas sektor industri setempat. Implikasi teoretisnya menegaskan perlunya perluasan konsep optimalisasi Siagian dengan memasukkan variabel kontekstual pasar kerja lokal sebagai prasyarat efektivitas hubungan input-output dalam pelatihan vokasi.

b. Pencapaian Tujuan

Hasil penelitian mengenai pencapaian tujuan program pelatihan di BLK Kabupaten Balangan menunjukkan adanya capaian yang bersifat parsial. Secara internal, tujuan instruksional pelatihan dinilai cukup tercapai, tercermin dari peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri peserta yang diakui oleh para instruktur, pengelola,

maupun alumni. Peserta mampu mengikuti materi dan praktik dengan baik sesuai standar yang ditetapkan. Namun demikian, tujuan akhir yang lebih luas, yaitu terserapnya lulusan ke dunia kerja atau terbentuknya wirausaha mandiri, belum optimal. Hasil triangulasi wawancara, observasi, dan dokumentasi mengonfirmasi bahwa masih terdapat lulusan yang belum memperoleh pekerjaan, terbatasnya pemantauan terhadap alumni, serta belum maksimalnya dukungan sarana dan kerja sama dengan dunia usaha dan industri. Kondisi ini menandakan bahwa keberhasilan baru terwujud pada tataran peningkatan kompetensi individual, sementara dampak eksternal program belum sepenuhnya tercapai.

Jika dikaitkan dengan teori optimalisasi Sondang P. Siagian yang menekankan pengukuran optimalisasi melalui pencapaian tujuan pelaksanaan program, temuan ini menunjukkan ketidakselarasan. Teori tersebut mengasumsikan bahwa ketercapaian tujuan merupakan indikator tunggal yang linear, tetapi realitas empiris di BLK memperlihatkan adanya hierarki tujuan yang tidak seluruhnya terpenuhi. Peningkatan keterampilan sebagai tujuan antara telah berhasil, namun tujuan akhir berupa integrasi lulusan ke pasar kerja belum terwujud maksimal akibat lemahnya faktor eksternal seperti kemitraan industri dan sistem evaluasi pasca-pelatihan. Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman terhadap indikator pencapaian tujuan dalam teori Siagian, bahwa optimalisasi organisasi pelatihan tidak cukup diukur dari capaian output instruksional semata, melainkan harus mencakup ketercapaian outcome yang berkelanjutan. Implikasi teoretisnya menegaskan perlunya konseptualisasi pencapaian tujuan sebagai kesinambungan antara output dan outcome, bukan sekadar pemenuhan target kegiatan.

4. Menekankan Mutu Hasil Kerja

a. Kesesuaian Program Dengan SOP

Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Balangan telah berjalan cukup optimal. Seluruh tahapan, mulai dari perencanaan, persiapan administrasi, pelaksanaan pembelajaran teori dan praktik, hingga evaluasi akhir, secara konsisten mengacu pada SOP yang berlaku. Setiap unsur pelaksana, termasuk kepala BLK, staf tata usaha, instruktur, dan petugas layanan operasional, menjalankan tugas sesuai fungsi dan tanggung jawabnya secara terstruktur. Kesiapan dokumen, modul, jadwal, serta sarana praktik diatur sebelum kegiatan dimulai, sehingga proses pelatihan berlangsung tertib, terkoordinasi, dan sistematis. Para alumni pun mengonfirmasi adanya kejelasan alur pelatihan sejak awal, menandakan internalisasi prosedur yang baik di seluruh lini penyelenggaraan.

Temuan ini sejalan dengan teori optimalisasi Sondang P. Siagian yang menekankan bahwa optimalisasi organisasi dapat dicapai melalui Standar Operasional Prosedur sebagai pedoman kerja yang menjamin efektivitas, efisiensi, dan konsistensi pencapaian tujuan. Dalam konteks penelitian ini, SOP berfungsi sebagai kerangka acuan yang menstandarisasi setiap tahapan, mulai dari rekrutmen peserta, penyampaian materi berbasis modul, pengawasan praktik, hingga uji kompetensi, sehingga mutu hasil kerja dapat terjaga. Kesesuaian pelaksanaan dengan SOP membuktikan bahwa dimensi prosedural dalam teori Siagian terwujud melalui mekanisme kerja yang terstandar dan terpadu, yang menciptakan kepastian proses serta akuntabilitas penyelenggaraan. Dengan demikian, hasil penelitian memperkuat premis bahwa kepatuhan terhadap SOP merupakan prasyarat struktural bagi optimalisasi, khususnya dalam institusi pelatihan vokasi yang menuntut standarisasi kompetensi. Implikasi teoretisnya menegaskan bahwa optimalisasi tidak hanya bergantung

pada keberadaan SOP, melainkan pada konsistensi implementasinya di seluruh lini organisasi sebagai instrumen utama pencapaian mutu layanan publik.

b. Kemampuan Instruktur

Kemampuan instruktur di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Balangan dinilai sudah cukup optimal dalam menunjang efektivitas pelatihan. Berdasarkan data wawancara dan observasi, para instruktur menunjukkan penguasaan materi bidang keahlian yang memadai serta menerapkan metode pengajaran yang menekankan demonstrasi langsung dan pendampingan intensif selama praktik. Pendekatan ini memudahkan peserta memahami keterampilan teknis, meningkatkan kepercayaan diri, dan menciptakan suasana belajar yang interaktif. Instruktur juga responsif terhadap kebutuhan individual peserta dengan memberikan bimbingan ulang bagi yang mengalami kesulitan. Meskipun demikian, terdapat kesadaran kolektif akan perlunya pengembangan kompetensi instruktur secara berkelanjutan melalui pelatihan lanjutan, terutama untuk menyelaraskan materi ajar dengan perkembangan teknologi dan dinamika kebutuhan dunia kerja yang terus berubah.

Temuan ini sejalan dengan teori optimalisasi Sondang P. Siagian yang menempatkan mutu hasil kerja sebagai indikator kunci keberhasilan organisasi. Dalam konteks ini, kemampuan instruktur yang mumpuni berperan langsung dalam menghasilkan mutu hasil kerja berupa lulusan yang memiliki kompetensi standar dan sertifikasi yang diakui dunia usaha dan industri. Secara analitis, dimensi penguasaan materi oleh instruktur menjamin akurasi konten pelatihan, sementara metode pengajaran partisipatif dan pendampingan praktik memastikan transformasi pengetahuan menjadi keterampilan terukur. Keselarasan ini membuktikan bahwa mutu hasil bukan sekadar capaian administratif, melainkan resultansi langsung dari kapasitas teknis dan pedagogis instruktur sebagai ujung tombak proses produksi kompetensi. Namun, tuntutan pengembangan berkelanjutan yang teridentifikasi mengindikasikan bahwa mutu hasil kerja dalam kerangka Siagian bersifat dinamis, memerlukan adaptasi kontinu terhadap standar industri. Implikasi teoretisnya menegaskan bahwa optimalisasi pelatihan vokasi meniscayakan investasi pada peningkatan kapasitas instruktur sebagai prasyarat esensial untuk menjaga relevansi dan daya saing output lulusan di pasar kerja.

5. Mengukur Kepuasan Sebagai Indikator Optimalisasi

a. Kepuasan Masyarakat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Balangan masih belum optimal. Meskipun sebagian besar peserta mengapresiasi kemudahan proses administrasi, kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi, serta pendekatan pembelajaran berbasis praktik yang interaktif, masih terdapat sejumlah keluhan signifikan yang memengaruhi pengalaman peserta. Keterbatasan fasilitas praktik dan durasi waktu latihan yang dinilai kurang memadai menjadi faktor dominan penyebab belum terpenuhinya harapan peserta. Para alumni secara terbuka menyatakan bahwa manfaat pelatihan sudah dirasakan, namun kepuasan secara menyeluruh belum tercapai karena kekurangan pada aspek sarana penunjang dan alokasi waktu praktik yang terbatas, yang dikonfirmasi pula oleh para instruktur dan pengelola layanan.

Temuan ini belum sejalan dengan ideal teori optimalisasi Sondang P. Siagian yang menempatkan kepuasan sebagai indikator penting untuk mengukur keberhasilan suatu program. Secara konseptual, teori tersebut mengasumsikan bahwa pencapaian tujuan organisasi yang optimal akan berkorelasi positif dengan tingginya tingkat kepuasan

penerima manfaat. Namun, realitas di BLK Kabupaten Balangan justru menunjukkan bahwa kepuasan tidak semata-mata ditentukan oleh kualitas transfer pengetahuan dan sikap responsif petugas, melainkan sangat bergantung pada ketersediaan dan kemutakhiran fasilitas serta kecukupan kesempatan praktik. Kesenjangan ini mengindikasikan bahwa indikator kepuasan dalam kerangka optimalisasi bersifat multidimensi; keberhasilan aspek instruksional tidak otomatis menghasilkan kepuasan tinggi apabila dimensi fasilitas dan alokasi waktu belum terpenuhi. Dengan demikian, temuan ini memperluas pemahaman terhadap teori Siagian, menegaskan bahwa kepuasan sebagai tolok ukur optimalisasi hanya valid jika seluruh komponen layanan baik teknis, fisik, maupun durasional dapat memenuhi ekspektasi peserta secara holistik.

b. Dampak Program Pelatihan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa dampak program pelatihan di BLK Kabupaten Balangan telah berjalan cukup optimal. Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, seluruh informan, mulai dari kepala BLK, instruktur, hingga alumni, mengonfirmasi adanya peningkatan kompetensi yang signifikan pada diri peserta. Sebelum pelatihan, sebagian besar peserta belum memiliki keterampilan sesuai bidang kejuruan yang diikuti, namun setelah mengikuti proses pembelajaran yang menekankan praktik, mereka menjadi lebih terampil, percaya diri, dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Selain peningkatan aspek teknis, dampak pelatihan juga tercermin pada perubahan sikap kerja, seperti disiplin, tanggung jawab, dan keberanian dalam mengambil inisiatif. Lebih lanjut, dampak tersebut meluas pada kesiapan peserta untuk memasuki dunia kerja maupun membuka usaha mandiri, yang didukung dengan kepemilikan sertifikat kompetensi sebagai bukti formal peningkatan kapasitas individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep optimalisasi Sondang P. Siagian yang menekankan efektivitas sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, tujuan BLK untuk meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja masyarakat telah tercapai, yang ditunjukkan oleh dampak positif langsung pada peserta. Secara analitis, indikator dampak membuktikan adanya hubungan linear antara proses pelatihan yang berkualitas, yang dicirikan oleh metode praktik intensif dan bimbingan instruktur, dengan output berupa peningkatan keterampilan teknis, sikap profesional, dan kepercayaan diri peserta. Kesesuaian antara dampak yang dihasilkan dengan sasaran program yaitu menciptakan tenaga kerja kompeten dan wirausahawan mandiri mengonfirmasi bahwa pelatihan telah beroperasi secara efektif. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat premis bahwa optimalisasi organisasi tidak hanya diukur dari kelancaran proses internal, melainkan terutama dari dampak transformatif yang terwujud pada penerima manfaat sebagai cerminan pencapaian tujuan substantif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Optimalisasi Fungsi BLK

Keberhasilan optimalisasi fungsi Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan dalam meningkatkan kompetensi masyarakat ditopang oleh sinergi antara kualitas sumber daya instruksional, relevansi program, serta dukungan sumber daya finansial dan fisik. Keberadaan instruktur yang kompeten dan tersertifikasi menjadi fondasi utama yang memastikan transfer pengetahuan dan keterampilan teknis berlangsung efektif dan sesuai standar industri. Faktor ini saling terkait erat dengan penyesuaian program pelatihan, seperti welder SMAW dan digital marketing, yang disusun berdasarkan identifikasi kebutuhan pasar kerja sehingga menghasilkan kompetensi praktis dan aplikatif. Kedua elemen tersebut menemukan daya ungkitnya melalui

ISSN : 3063-3664
Vol. 3, No. 3, 2026

dukungan anggaran dari APBD, APBN, dan dana CSR yang menjamin ketersediaan sarana dan prasarana pelatihan yang memadai. Alokasi pendanaan ini memungkinkan pengadaan alat praktik dan fasilitas pembelajaran yang menunjang proses belajar berbasis praktik, sehingga secara kolektif ketiga faktor ini menciptakan sebuah ekosistem pelatihan vokasional yang kondusif, terstruktur, dan berorientasi pada kebutuhan industri untuk mencapai tujuan peningkatan kompetensi.

Di sisi lain, efektivitas implementasi program masih terkendala oleh disharmoni antara desain program dengan konteks lokal, lemahnya diseminasi informasi, serta defisit sumber daya manusia, yang secara langsung menggerus dimensi efektivitas dan efisiensi dalam kerangka teori implementasi kebijakan publik. Masih terdapatnya program pelatihan yang belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan riil industri di Kabupaten Balangan mengindikasikan lemahnya ketepatan sasaran program (policy accuracy), yang berimplikasi pada rendahnya daya serap lulusan di pasar kerja lokal. Persoalan ini diperparah oleh kurangnya sosialisasi yang menyebabkan rendahnya partisipasi masyarakat dan ketimpangan akses informasi, sehingga tujuan pemerataan manfaat program tidak tercapai secara optimal. Secara simultan, keterbatasan tenaga pelaksana dan instruktur yang berkompeten menghambat optimalisasi pengelolaan program, mulai dari pelaksanaan pembelajaran hingga monitoring dan evaluasi, yang bermuara pada menurunnya efektivitas dan keberlanjutan dampak pelatihan. Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa kerangka implementasi kebijakan publik tidak hanya menuntut terpenuhinya sumber daya dan legitimasi program, melainkan juga meniscayakan adanya keselarasan konten program dengan ekosistem lokal serta strategi komunikasi publik yang masif untuk mencapai kinerja implementasi yang ideal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Balangan dalam meningkatkan kompetensi masyarakat belum optimal. Dari lima indikator yang digunakan, hanya satu indikator yang berjalan optimal, yaitu menekankan mutu hasil kerja, yang didukung oleh kesesuaian prosedur dengan SOP dan kompetensi instruktur yang memadai. Sementara itu, empat indikator lainnya masih menghadapi kendala signifikan. Keberhasilan tujuan terhambat oleh ketidaksesuaian program dengan kebutuhan industri dan kurangnya minat masyarakat. Fokus pada sumber daya terhambat oleh penyerapan lulusan yang rendah dan keterbatasan sarana prasarana. Hubungan output-input belum langsung terwujud karena program pelatihan yang belum sepenuhnya relevan dengan pasar kerja. Kepuasan masyarakat belum optimal karena fasilitas dan durasi pelatihan yang masih kurang memadai serta kurangnya tindak lanjut pasca pelatihan.

Esensi temuan penelitian ini adalah bahwa optimalisasi BLK tidak hanya terletak pada kepatuhan terhadap prosedur formal atau kualitas teknis pengajaran, tetapi sangat bergantung pada keselarasan strategis antara program pelatihan dan dinamika ekosistem ekonomi lokal (industri dan pasar kerja), serta pada pemenuhan harapan publik sebagai pengguna layanan. Kegagalan dalam menciptakan link and match dan kepuasan peserta akan mereduksi dampak program terhadap pengurangan pengangguran dan peningkatan kesejahteraan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih adaptif dan kolaboratif, melibatkan dunia usaha secara aktif dalam perancangan kurikulum, serta penguatan sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa setiap investasi pelatihan menghasilkan outcome yang terukur dan bermanfaat bagi masyarakat.

ISSN : 3063-3664
Vol. 3, No. 3, 2026

DAFTAR PUSTAKA

Firmansyah, G. (2021) 'Pelaksanaan Program UPT Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia'.

Handoko, T.H. (2021) *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M.S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ibrahim (2018) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2021) *Pedoman Balai Latihan Kerja (BLK) dan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Meylinda, S. (2024) 'Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja'.

Robbins, S.P. and Coulter, M. (2018) *Management*. 14th edn. New Jersey: Pearson.

Siagian, S.P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono (2024) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R\&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Yusuf, M. and Firdaus, A. (2020) 'Optimalisasi Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja: Studi Kasus di Jawa Barat', *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), pp. 112–125.

Zainuddin, H. (2021) 'Strategi Peningkatan Kompetensi Masyarakat Melalui Pelatihan Kerja', *Jurnal Pengembangan SDM*, 5(1), pp. 45–60.