

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) agar mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebutuhan pasar. Sumber Daya Manusia memainkan peran sentral dalam kesuksesan organisasi (Suparyawan & Suarmanayasa, 2024). Organisasi yang efektif dalam mengelola SDM mereka memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Kondisi ini mengharuskan pemahaman yang mendalam tentang perkembangan terkini dalam riset mengenai SDM sangat penting bagi para peneliti dan praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia (Pusparani, 2021).

Daerah Kabupaten Buleleng peningkatan kompetensi sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang mendesak. Wilayah ini memiliki potensi ekonomi yang signifikan, khususnya pada sektor pariwisata, pertanian, perikanan, dan industri kreatif (Cahyadi & Telagawathi, 2021). Meskipun peluang kerja terbuka luas, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara kemampuan tenaga kerja lokal dan standar kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan industri. Banyak perusahaan dan pelaku industri masih mengalami kesulitan dalam memperoleh tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai tuntutan pasar kerja.

Fenomena ini semakin kompleks dengan munculnya ketidaksesuaian antara keterampilan yang diperoleh di lembaga pendidikan formal dengan kebutuhan riil dunia kerja. Lulusan sekolah maupun perguruan tinggi sering kali memiliki dasar teoretis yang kuat, namun kurang memiliki kemampuan teknis dan pengalaman

praktis. Kondisi ini memberikan dampak tenaga kerja lokal sering kali belum siap bersaing dalam pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif, bahkan untuk posisi di tingkat operasional sekalipun. Hal ini menandakan bahwa proses pengembangan SDM belum berjalan optimal dan memerlukan pendekatan pelatihan yang lebih terarah serta relevan dengan kebutuhan industri (Krisna Prasetya & Suwena, 2024).

Data pada Tabel 1. 1 memaparkan data survei awal peneliti ke perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan kerja khususnya di Kabupaten Buleleng. Ada sebanyak 16 perusahaan yang mendaftarkan perusahaannya di kegiatan *Job Fair* yang memang membuka lowongan kerja, 4 (empat) diantaranya adalah perusahaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

Tabel 1. 1 Survei Perusahaan Pemberi Kerja

NO	NAMA PERUSAHAAN	SEKTOR LAPANGAN USAHA	JUMLAH LOWONGAN KERJA
1	My Republik	Jasa Telekomunikasi	18
2	MMI (Permodalan Nasional Madani)	Pelatihan, Rektutment, Dan Pengelolaan Sdm	11
3	FIF	Finance	-
4	BFI	Finance	10
5	Astra	Perdagangan	15
6	Daihatsu	Perdagangan	2
7	Adira	Finance	-
8	Circle K	Retail Food and Non-Food	-
9	Otto Finance	Finance	10
10	PT. Indomarco Prismaatama	Retail Waralaba	-
11	PT. SIM Group	Jasa Manajemen Outsourcing dan SDM	-
12	R.S. Parama Sidhi	Kesehatan	30
13	PT. Alzubara Man Power	Penempatan Tenaga Kerja Keluar Negeri	-
14	PT. Alqurny Bagas Pratama	Penempatan Tenaga Kerja Keluar Negeri	50
15	PT. Sultan Monarki Nusantara	Penempatan Tenaga Kerja Keluar Negeri	100
16	PT. Saraswati	Penempatan Tenaga	-

	Manajemen	Kerja Keluar Negeri	
JUMLAH			246

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng, 2025

Tabel di atas memperlihatkan ada sebanyak 246 lowongan kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng pada kegiatan *Job Fair* tersebut, namun tidak secara spesifik mengenai jabatan atau posisi yang akan diisi oleh calon tenaga kerja. Berkaitan dengan survei awal, Peneliti menyebarkan kuesioner pada 16 perusahaan tersebut, berharap mendapatkan hasil survei yang riil dan sesuai dengan topik penelitian mengenai kesenjangan kebutuhan industri terkait kualitas sumber daya manusia lulusan BLK.

Hasil survei awal terhadap 16 perusahaan di Kabupaten Buleleng menunjukkan bahwa kebutuhan utama industri adalah pelatihan teknis, diikuti pelatihan soft skill, manajerial, dan bahasa internasional. Sebagian besar perusahaan belum mengetahui BLK (62,5%) dan belum mempekerjakan lulusan BLK (81,3%), serta belum menjalin kerja sama formal dengan lembaga tersebut. Meskipun demikian, 50% perusahaan menilai program pelatihan BLK sudah sesuai dengan kebutuhan industri, dan 75% menilai tingkat relevansinya cukup hingga sangat relevan. Semua perusahaan (100%) bersedia menjalin kerja sama dengan BLK dalam perekrutan tenaga kerja. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan BLK dengan kebutuhan industri.

Sebagai lembaga pelatihan di bawah naungan pemerintah daerah, UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Buleleng berada di bawah pengelolaan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Buleleng. Disnaker berperan strategis sebagai instansi pengempu kebijakan ketenagakerjaan yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui penyusunan kebijakan,

perencanaan program, serta pengawasan pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi. Disnaker juga berfungsi sebagai penghubung antara lembaga pelatihan dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) melalui program kemitraan, penyusunan kurikulum berbasis kebutuhan pasar kerja, serta fasilitasi penempatan kerja bagi lulusan pelatihan.

Namun dalam praktiknya sinergi antara Disnaker, UPTD BLK, dan pihak industri masih belum optimal. Koordinasi dalam menentukan arah pelatihan yang relevan dengan kebutuhan sektor-sektor strategis di Kabupaten Buleleng masih bersifat parsial dan belum dilakukan secara berkelanjutan. Padahal, peran Disnaker sangat penting dalam memastikan agar kebijakan pelatihan tenaga kerja sejalan dengan arah pembangunan ekonomi daerah dan kebutuhan industri yang terus berkembang.

Kondisi industri di Kabupaten Buleleng menunjukkan potensi ekonomi yang beragam dengan sektor unggulan meliputi pariwisata, pertanian, perikanan, dan industri kreatif. Dalam beberapa tahun terakhir, sektor pariwisata dan industri pendukungnya seperti perhotelan, kuliner, serta jasa transportasi mengalami peningkatan signifikan. Sementara itu, sektor pertanian dan perikanan mulai mengadopsi teknologi modern untuk meningkatkan produktivitas. Meskipun demikian, sebagian besar pelaku industri masih menghadapi kendala keterbatasan tenaga kerja terampil yang sesuai dengan standar industri modern, khususnya pada bidang digitalisasi, otomasi, dan pelayanan berbasis kompetensi.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peran UPTD BLK dan Disnaker harus lebih terintegrasi dalam menyusun kebijakan pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan industri daerah. Disnaker sebagai lembaga pengarah kebijakan

diharapkan mampu memperkuat fungsi koordinasi lintas sektor, meningkatkan kolaborasi dengan pelaku industri, serta memastikan setiap program pelatihan di BLK berlandaskan hasil analisis kebutuhan tenaga kerja yang valid dan terkini. Dengan demikian, pelatihan yang diselenggarakan tidak hanya menghasilkan lulusan yang terampil secara teknis, tetapi juga memiliki daya saing dan kesiapan kerja sesuai tuntutan industri masa kini.

Permasalahan secara keseluruhan menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM di Kabupaten Buleleng masih menghadapi berbagai tantangan struktural dan manajerial. Diperlukan perbaikan menyeluruh mulai dari perencanaan program pelatihan yang berbasis kebutuhan industri, peningkatan kompetensi dan profesionalitas instruktur, hingga penyediaan fasilitas pelatihan yang memadai dan berstandar industri. Selain itu, membangun kemitraan strategis antara UPTD BLK dan dunia industri menjadi langkah penting untuk menciptakan sinergi dalam mencetak tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan siap bersaing di era globalisasi.

Melihat kesenjangan kompetensi antara kebutuhan industri dan kualitas tenaga kerja yang tersedia di Kabupaten Buleleng, UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) berperan strategis dalam menyelenggarakan program pelatihan yang bertujuan menutup jurang kompetensi tersebut. UPTD BLK hadir tidak hanya sebagai penyedia pelatihan teknis, tetapi juga sebagai lembaga yang membekali peserta dengan keterampilan soft skill, manajerial, dan kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Keberadaan lembaga ini menjadi sangat penting karena mampu menjembatani antara dunia pendidikan formal yang lebih bersifat teoretis dengan kebutuhan nyata dunia industri.

Manajemen pengembangan sumber daya manusia berfungsi melaksanakan

perencanaan sumber daya manusia, implementasi, dan perekrutan, pelatihan dan pengembangan karier karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional suatu organisasi (Purbadharmaja et al., 2023). Sasaran utama MSDM adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya dan secara simultan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan serta memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang sangat bernilai bagi organisasi. MSDM mencakup usaha-usaha untuk mengangkat kemajuan personal, kepuasan karyawan, dan mematuhi ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan (Yun, 2019).

Salah satu perihal penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah kompetensi (Wispondono & Purnomo, 2024). Kompetensi merupakan aspek sentral dalam manajemen sumber daya manusia karena menentukan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi (Wispondono & Purnomo, 2024). Kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga sikap, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Karyawan yang kompeten mampu bekerja secara produktif, menyelesaikan masalah secara tepat, dan berinovasi untuk mendukung keberlanjutan organisasi (Susila et al., 2024).

Secara teoretis konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi acuan utama, yang menekankan pengelolaan SDM secara sistematis untuk meningkatkan produktivitas dan kesiapan tenaga kerja (Suparyawan & Suarmanayasa, 2024; Purbadharmaja et al., 2023). Menurut teori *Competency-Based Training* (CBT) menjadi kerangka penting dalam pelatihan kerja, di mana

keberhasilan program sangat bergantung pada kesesuaian materi, metode, dan kompetensi instruktur dengan kebutuhan industri. Teori ini menekankan bahwa peserta pelatihan tidak hanya memperoleh pengetahuan, tetapi juga keterampilan praktis dan sikap profesional yang siap diterapkan di dunia kerja (Wispondono & Purnomo, 2024).

Berbagai penelitian terdahulu juga menunjukkan pentingnya faktor perencanaan pelatihan, kompetensi instruktur, dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kualitas SDM. Penelitian oleh Purbadharmaja et al. (2023) menekankan bahwa program pelatihan yang terstruktur dan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kesiapan kerja lulusan lembaga pelatihan. Penelitian lain oleh Wispondono & Purnomo (2024) menegaskan bahwa instruktur yang kompeten dan fasilitas yang memadai berperan signifikan dalam pencapaian hasil pelatihan yang optimal. Temuan-temuan ini sejalan dengan kondisi di UPTD BLK Kabupaten Buleleng, dimana program pelatihan, kompetensi instruktur, dan fasilitas kerja menjadi faktor kunci dalam menyiapkan tenaga kerja yang kompeten dan adaptif terhadap kebutuhan industri.

Berdasarkan paparan latar belakang, penelitian ini dilakukan dengan judul **“Analisis Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi di UPTD BLK Kabupaten Buleleng”**. Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Buleleng agar sesuai dengan kebutuhan industri.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ketidaksihesuaian antara perencanaan program yang direalisasikan dengan tuntutan industri. Perencanaan program pelatihan pada lembaga pelatihan kerja pada dasarnya bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Namun dalam praktiknya masih ditemukan adanya kesenjangan antara program pelatihan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan perkembangan kebutuhan keterampilan di dunia industri yang terus mengalami perubahan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan belum sepenuhnya mampu mengikuti dinamika perkembangan kebutuhan tenaga kerja di dunia industri, sehingga memunculkan tantangan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang benar-benar sesuai dengan tuntutan dunia kerja saat ini.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada kajian mengenai pelaksanaan program pelatihan kerja yang diselenggarakan di UPTD BLK Kabupaten Buleleng dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan dunia industri. Fokus penelitian diarahkan pada proses penyelenggaraan pelatihan yang berlangsung di lingkungan UPTD BLK Kabupaten Buleleng serta berbagai faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan tersebut. Penelitian ini tidak mencakup seluruh aspek manajerial lembaga secara keseluruhan, melainkan hanya pada aspek yang berkaitan dengan proses pelaksanaan pelatihan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual mengenai fenomena yang terjadi dalam

pelaksanaan pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

Berpedoman pada identifikasi serta batasan masalah di atas, maka dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Buleleng?
2. Bagaimana kompetensi instruktur dalam pelaksanaan pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Buleleng dalam mendukung proses pembelajaran bagi peserta pelatihan?
3. Bagaimana kondisi fasilitas dan sarana prasarana pelatihan yang tersedia di UPTD BLK Kabupaten Buleleng dalam menunjang pelaksanaan program pelatihan?
4. Bagaimana analisis peran perencanaan program, kompetensi instruktur, dan fasilitas pelatihan berdasarkan SWOT dalam peningkatan kualitas SDM peserta pelatihan?
5. Bagaimana strategi yang dilakukan oleh UPTD BLK Buleleng untuk meningkatkan kualitas SDM peserta pelatihan dalam memenuhi kebutuhan dunia industri?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah di atas, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis perencanaan program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Buleleng.

2. Menganalisis kompetensi instruktur dalam pelaksanaan pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Buleleng dalam mendukung proses pembelajaran bagi peserta pelatihan.
3. Mengidentifikasi kondisi fasilitas dan sarana prasarana pelatihan yang tersedia di UPTD BLK Kabupaten Buleleng dalam menunjang pelaksanaan program pelatihan.
4. Menggali peran perencanaan program, kompetensi instruktur, dan fasilitas pelatihan berdasarkan SWOT dalam peningkatan kualitas SDM peserta pelatihan.
5. Menganalisis strategi yang dilakukan oleh UPTD BLK Buleleng untuk meningkatkan kualitas SDM peserta pelatihan dalam memenuhi kebutuhan dunia industri.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan peran perencanaan program pelatihan, kompetensi instruktur, dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah ada mengenai pengembangan SDM berbasis pelatihan, serta menjadi referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa pada konteks lembaga pelatihan yang berbeda. Melalui hasil penelitian ini diharapkan turut berkontribusi terhadap pengembangan

kajian akademik tentang strategi peningkatan kompetensi tenaga kerja yang relevan dengan kebutuhan industri.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung bagi pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan program pelatihan kerja, khususnya UPTD BLK Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar evaluasi bagi pihak manajemen BLK dalam memperbaiki perencanaan program pelatihan agar lebih efektif dan selaras dengan kebutuhan dunia industri. Selain itu, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kompetensi instruktur serta mengoptimalkan penggunaan fasilitas pelatihan untuk mendukung proses pembelajaran yang lebih produktif dan efisien.

1.7 Penjelasan Istilah

Penjelasan istilah ini dimaksudkan agar pembahasan penelitian dapat dipahami secara tepat sesuai dengan konteks permasalahan yang diteliti. Berikut adalah penjelasan istilah dalam penelitian ini.

1. Perencanaan Program Pelatihan

Perencanaan program pelatihan merupakan proses sistematis dalam menyusun kegiatan pelatihan yang meliputi penetapan tujuan, materi, metode, waktu, serta sasaran peserta. Perencanaan program pelatihan diartikan sebagai langkah strategis UPTD BLK Kabupaten Buleleng dalam merancang program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan dan tuntutan dunia industri.

2. Kompetensi Instruktur

Kompetensi instruktur adalah kemampuan profesional yang dimiliki oleh tenaga pelatih dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kompetensi ini mencakup penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya, serta kemampuan dalam menerapkan metode pelatihan yang efektif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan industri.

3. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah seluruh sarana dan prasarana yang digunakan untuk mendukung kegiatan pelatihan, seperti ruang praktik, alat, bahan, dan teknologi pendukung. Fasilitas kerja dimaknai sebagai ketersediaan dan kelayakan sarana pelatihan yang disediakan oleh UPTD BLK Kabupaten Buleleng guna menciptakan proses pelatihan yang optimal dan sesuai dengan standar industri.

4. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas SDM merujuk pada kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki individu setelah mengikuti proses pelatihan. Kualitas SDM mencerminkan sejauh mana peserta pelatihan mampu menguasai kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja serta memiliki kesiapan untuk bersaing di lingkungan industri.

5. Kesenjangan Kebutuhan Industri

Kesenjangan kebutuhan industri adalah perbedaan antara kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kompetensi yang diharapkan oleh dunia industri. Kesenjangan kebutuhan industri menggambarkan tantangan utama yang dihadapi UPTD BLK Kabupaten Buleleng dalam menyesuaikan hasil

pelatihannya dengan kebutuhan nyata dunia kerja.

