

Kapasitas Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Menurunkan Tingkat Pengangguran di Kabupaten Sukabumi

Dea Nurul Nazmi^{1*}, Rijal Amirulloh², Andi Mulyadi³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sukabumi
Corresponding Author's e-mail : ^{1*}deanurulnazmi@ummi.ac.id, ²rijalamirulloh@ummi.ac.id,
³andimulyadi@ummi.ac.id



e-ISSN: 2964-0962

SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat>

Vol. 5, No. 3, Juni 2026

Page: 285-297

Available at:

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat/article/view/2221>

DOI:

<https://doi.org/10.55681/seikat.v5i3.2221>

Article History:

Received: 05-04-2026

Revised: 10-05-2026

Accepted: 20-06-2026

Abstract : This study aims to analyze the capacity of the Sukabumi Regency Vocational Training Center (BLK) in its efforts to reduce unemployment in Sukabumi Regency. The high level of open unemployment, especially among the productive age group and high school/vocational school graduates, indicates a persistent gap between workforce competency and labor market needs. The research focuses on five aspects of organizational capacity: human resources, infrastructure and financial resources, strategic leadership, program and process management, and collaborative networks. Data collection techniques were conducted through observation, interviews, and documentation with informants consisting of the Head of the BLK UPTD, the Head of the Administration Sub-Division, and training instructors. The results indicate that the capacity of the Sukabumi Regency BLK has been running quite well in supporting the improvement of workforce competency through various training programs based on labor market needs. This is supported by strategic leadership, collaboration with the business and industrial world, and the implementation of diverse training. However, this study also found several obstacles, such as the limited number of training participants compared to the number of job seekers, a less than optimal alumni monitoring system, and limited information regarding instructor competency. The capacity of Vocational Training Centers (BLK) contributes to efforts to reduce unemployment, although strengthening post-training management, human resource development, and expanding collaborative networks are still needed to ensure more effective and sustainable training program implementation.

Keywords: Vocational Training Center, Sukabumi Regency, Organizational Capacity, Job Training, Unemployment.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kapasitas Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sukabumi dalam upaya menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Sukabumi. Tingginya tingkat pengangguran terbuka, khususnya pada kelompok usia produktif dan lulusan SMA/SMK menunjukkan masih adanya kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja. Fokus penelitian mencakup lima aspek kapasitas organisasi, yaitu sumber daya manusia, infrastruktur dan sumber daya keuangan, kepemimpinan strategis, manajemen program dan proses serta jejaring kerja sama. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan informan yang terdiri atas Kepala UPTD BLK, Kepala Sub Bagian Tata Usaha serta instruktur pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapasitas BLK Kabupaten Sukabumi telah berjalan cukup baik dalam mendukung peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui berbagai program pelatihan berbasis kebutuhan pasar kerja. Dukungan kepemimpinan strategis, kerja sama dengan dunia usaha dan industri serta penyelenggaraan pelatihan yang beragam. Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala, seperti keterbatasan jumlah peserta pelatihan dibandingkan jumlah pencari kerja, belum optimalnya sistem monitoring alumni, dan keterbatasan informasi terkait kompetensi instruktur.

Kapasitas BLK memiliki kontribusi dalam mendukung upaya penurunan pengangguran meskipun masih diperlukan penguatan pada aspek manajemen pascapelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan perluasan jejaring kerja sama agar pelaksanaan program pelatihan lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Balai Latihan Kerja, Kabupaten Sukabumi, Kapasitas Organisasi, Pelatihan Kerja, Pengangguran.

PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan salah satu permasalahan utama yang dihadapi oleh hampir seluruh negara di dunia, termasuk Indonesia. Dampak jangka panjang dari pengangguran yang berkepanjangan mencakup dampak psikologis negatif terhadap individu yang menganggur dan keluarganya (Prasetyoningrum & Sukmawati, 2018). Studi tersebut menyatakan bahwa tingkat pengangguran yang tinggi dapat memicu kekacauan politik, keamanan, dan sosial, serta berdampak pada pertumbuhan ekonomi negara dengan menurunnya produk nasional bruto dan pendapatan per kapita. Indonesia merupakan negara yang memiliki kekuatan tenaga kerja yang besar yang akan berkembang lagi di masa yang akan datang sehingga perlu untuk menekankan penciptaan lapangan kerja dalam perekonomian terbesar di Asia Tenggara (Ismi, 2020).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), tingkat pengangguran terbuka di Indonesia per Februari tahun 2023 mencapai 5,45%, dengan jumlah penganggur sekitar 7,99 juta jiwa. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun pertumbuhan ekonomi nasional terus mengalami peningkatan tetapi belum sepenuhnya mampu menyerap seluruh angkatan kerja yang tersedia. Permasalahan pengangguran di Indonesia sangat kompleks meliputi berbagai jenis pengangguran seperti infrastruktur struktural, friksional, siklikal, dan pengangguran terbuka. Salah satu tantangan utama dalam mengatasi kemiskinan adalah ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja (mismatch), rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) serta terbatasnya akses terhadap pelatihan dan pendidikan vokasi yang relevan dengan perkembangan industri saat ini. Fenomena ini menjadi tantangan besar bagi pemerintah, terutama karena jumlah penduduk terus bertambah sementara kesempatan kerja tidak berkembang secepat itu.

Kelompok yang sering kali terdampak justru mereka yang telah menempuh pendidikan tinggi. Persaingan yang ketat dan kecenderungan memilih pekerjaan yang dianggap sesuai dengan latar pendidikan membuat lulusan perguruan tinggi lebih rentan mengalami pengangguran. Kondisi ini berbeda dengan masyarakat pedesaan. Dengan rata-rata pendidikan yang tidak setinggi penduduk kota, mereka cenderung lebih fleksibel dalam menerima jenis pekerjaan apa pun yang tersedia. Sikap inilah yang kemudian memperbanyak jumlah pengangguran terdidik.

Pengangguran di Kabupaten Sukabumi merupakan tantangan lokal yang kompleks, dipengaruhi oleh struktur ekonomi daerah yang bergantung pada sektor pertanian dan pariwisata, serta faktor demografis dan eksternal seperti pandemi COVID-19. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi (2025) tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Agustus 2023 mencapai 7,32%, menunjukkan penurunan sebesar 0,45% poin dibandingkan Agustus 2022 yang sebesar 7,77%. Penurunan ini mencerminkan upaya pemulihan ekonomi pasca-pandemi, namun tetap lebih tinggi dari rata-rata nasional, menekankan kerentanan daerah terhadap fluktuasi eksternal. Penduduk usia kerja di Kabupaten Sukabumi, yang mencakup semua orang berumur 15 tahun ke atas, sebanyak 2,14 juta orang pada Agustus 2023. Dari jumlah tersebut, sebagian besar merupakan angkatan kerja sebanyak 1,45 juta orang sementara sisanya sebanyak 0,69 juta orang termasuk bukan angkatan kerja. Hal ini menunjukkan potensi tenaga kerja yang besar, namun belum sepenuhnya terintegrasi ke pasar kerja formal.

Tabel 1. Karakteristik Pengangguran Periode 2021 – 2023

Karakteristik	2021	2022	2023	Perubahan 2021 – 2022	Perubahan 2022 – 2023
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	9,51%	7,77%	7,32%	-1,74%	-0,45%
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Berdasarkan Jenis Kelamin					
Laki-laki	9,94%	8,11%	7,42%	-1,83%	0,69%
Perempuan	8,7%	7,21%	7,15%	-1,49%	-0,06%

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Pada tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa TPT hasil Sakernas Agustus 2023 sebesar 7,32%. Hal ini berarti dari 100 orang angkatan kerja, terdapat sekitar tujuh orang penganggur. Pada Agustus 2023, TPT mengalami penurunan sebesar 0,45% point dibanding dengan Agustus 2022 (7,77%). Pada Agustus 2023, TPT laki-laki sebesar 7,42%, lebih tinggi dibanding TPT perempuan yang sebesar 7,15%. Jika dibandingkan Agustus 2022, TPT laki-laki maupun yang perempuan mengalami penurunan, masing-masing sebesar 0,69% point dan 0,06% point.

Tabel 2. Karakteristik Pengangguran Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
SD/Sederajat	2,61%
SMP/Sederajat	7,89%
SMA	13,32%
SMK	18,69%
Diploma – Sarjana	6,99%

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka didominasi oleh tingkat pendidikan SMA dan SMK. Dalam hal inilah Balai Latihan Kerja (BLK) menjadi instrumen penting pemerintah dalam memperkuat kualitas sumber daya manusia. Balai Latihan Kerja (BLK) hadir sebagai lembaga yang memberikan akses pelatihan terutama bagi masyarakat yang tidak melanjutkan pendidikan tinggi atau memiliki riwayat pendidikan setara SMP, SMA, dan SMK. BLK berupaya melaksanakan berbagai program untuk membekali peserta dengan kemampuan teknis dan non-teknis yang relevan, sehingga mereka mampu memenuhi kebutuhan pasar kerja yang semakin kompetitif. Selain pelatihan, BLK juga menjalin kerja sama dengan berbagai perusahaan atau instansi yang membutuhkan tenaga kerja terampil sehingga peserta memiliki peluang yang lebih besar untuk terserap ke dunia kerja ataupun membuka usaha secara mandiri. Keberadaan BLK berfungsi untuk menyediakan pelatihan yang beragam dan menjadi pintu pembuka peluang bagi masyarakat untuk meningkatkan kompetensi dan memperkuat posisi mereka di pasar kerja.

Tabel 3. Perbandingan Jumlah Pencari Kerja dan Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja

Tahun	Pencari Kerja	Peserta Pelatihan
2020	17.574	192
2021	27.163	288

2022	20.337	352
2023	15.062	240
2024	27.397	144
2025	-	192

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi (2025)

Berdasarkan data pada tabel 3 dapat terlihat bahwa jumlah pencari kerja di Kabupaten Sukabumi mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak konsisten. Di sisi lain, jumlah peserta pelatihan di BLK masih berada pada jumlah yang terbatas apabila dibandingkan dengan jumlah pencari kerja yang ada. Distribusi ini memberikan gambaran awal mengenai bagaimana pelatihan kerja berhubungan dengan kondisi ketagakerjaan peserta, sekaligus memperlihatkan bahwa persoalan pengangguran masih menjadi tantangan nyata meskipun intervensi pelatihan telah diberikan. Data tersebut juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja belum sepenuhnya dapat menghilangkan potensi pengangguran di daerah sehingga isu penyerapan tenaga kerja perlu untuk diteliti lebih lanjut.

Salah satu permasalahan yang muncul adalah lemahnya sistem monitoring dan pelacakan lulusan. Hingga saat ini, BLK belum memiliki mekanisme yang terstruktur untuk memantau status alumni setelah mereka menyelesaikan pelatihan, sehingga pihak lembaga kesulitan memastikan apakah peserta berhasil memperoleh pekerjaan atau tidak. Hilangnya jejak lulusan ini menjadikan efektivitas program sulit diukur secara akurat dan berdampak pada ketidakjelasan kontribusi pelatihan terhadap penurunan tingkat pengangguran. Masalah ini menunjukkan bahwa kapasitas manajerial BLK dalam mengelola data dan evaluasi pascapelatihan masih perlu diperkuat. Selain itu, terdapat kerancuan terkait kualifikasi instruktur yang tercantum dalam profil UPTD BLK. Informasi mengenai latar belakang pendidikan dan kompetensi instruktur tidak ditampilkan secara jelas. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran mengenai kesesuaian kompetensi instruktur dengan kebutuhan kurikulum dan standar industri. Ketidakjelasan ini dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diterima peserta dan berpotensi melemahkan pencapaian kompetensi yang seharusnya dihasilkan dari pelatihan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana pelatihan kerja dapat berkontribusi dalam memperbaiki kondisi ketenagakerjaan serta faktor apa saja yang mungkin memengaruhi peserta sehingga sebagian di antaranya masih belum memperoleh pekerjaan. Lebih lanjut, data pada penelitian ini mampu menggambarkan kondisi pasca pelatihan dan memperkuat alasan mengapa penelitian terkait kapasitas BLK dan pengangguran perlu di lakukan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini berada di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi. Jenis penelitian yang digunakan pada studi ini yaitu deskriptif kualitatif. Pendekatan ini berpijak pada filsafat postpositivisme dan dilakukan dalam situasi yang berlangsung secara alami (Sugiyono, 2022). Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali suatu persoalan secara lebih mendalam sesuai dengan konteks waktu dan situasi yang terjadi di lapangan. Sumber data penelitian yaitu berasal dari data primer dan sekunder, data primer diperoleh melalui observasi atau pengamatan secara langsung dan wawancara sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi pada laporan atau berita. Validasi data menggunakan teknik triangulasi, yakni triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi sumber yaitu melakukan perbandingan informasi dari pihak atasan, bawahan, dan teman.

Selanjutnya, triangulasi sumber yaitu data yang didapatkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sukabumi telah mengalami beberapa perubahan bentuk dan nomenklatur sejak didirikan pada tahun 1982 oleh pemerintah pusat. Perubahan tersebut menunjukkan adanya dinamika kelembagaan yang menyesuaikan dengan kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan. Keberadaan BLK memiliki peran strategis sebagai lembaga yang berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi. Hal ini berfungsi sebagai sarana pengembangan keterampilan bagi masyarakat, khususnya pencari kerja agar memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja maupun menciptakan peluang usaha secara mandiri. Dalam menjalankan fungsinya, BLK Kabupaten Sukabumi menyelenggarakan berbagai jenis pelatihan, di antaranya pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan non-institusional serta pelatihan berbasis kewirausahaan. Program-program tersebut dirancang untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja agar mampu memenuhi kebutuhan dunia industri yang terus berkembang.

Konteks penelitian ini berfokus pada bagaimana kapasitas organisasi BLK Kabupaten Sukabumi dalam menjalankan perannya sebagai lembaga pelatihan kerja, khususnya dalam upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan mendukung penurunan tingkat pengangguran di daerah.

Hasil Penelitian Berdasarkan Teori Horton

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan kapasitas organisasi, karena keberhasilan pelaksanaan program pada dasarnya sangat bergantung pada kualitas personel yang menjalankan fungsi organisasi. Dalam kerangka Horton *et al.* (2003) kapasitas organisasi mencakup aspek jumlah tenaga yang tersedia, kompetensi, pengembangan kapasitas serta kemampuan organisasi dalam menempatkan personel sesuai kebutuhan tugas dan perubahan lingkungan. Horton juga menekankan bahwa kapasitas personalia tidak berhenti pada tersedianya staf, tetapi mencakup pelatihan, pengembangan, rekrutmen, dan kemampuan staf untuk tetap relevan dengan kebutuhan organisasi.

Dalam penelitian ini, aspek sumber daya manusia pada UPTD BLK Kabupaten Sukabumi dianalisis indikator-indikator seperti kualifikasi dan sertifikasi instruktur, kesesuaian kompetensi instruktur dengan kebutuhan pelatihan dan dunia industri, kecukupan jumlah staf dan instruktur, mekanisme evaluasi kinerja, serta kendala dalam pemenuhan SDM yang kompeten.

Tabel 4. Temuan Sumber Daya Manusia di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sukabumi

Aspek Sumber Daya Manusia	Temuan Lapangan	Keterangan
Kualifikasi Instruktur	Instruktur harus berstatus fungsional, minimal sarjana, mengikuti Dikdas 7-8 bulan, pelatihan metodologi 1 bulan, dan pelatihan teknis sesuai kejuruan.	Menunjukkan adanya standar formal dan jalur pembentukan kompetensi instruktur.

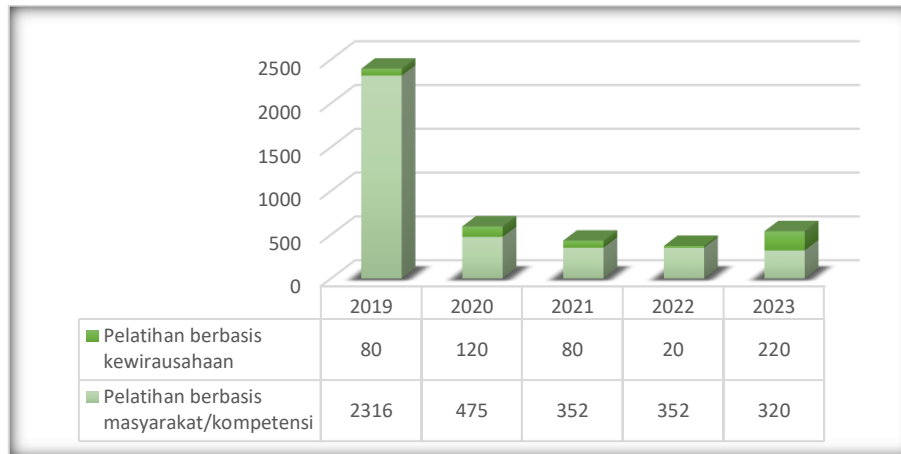
Sertifikasi Kompetensi	Instruktur harus memiliki sertifikat metodologi dan lulus uji kompetensi UPTD/provinsi serta memperoleh sertifikat BNSP.	Mengindikasikan orientasi kualitas dan legitimasi kompetensi instruktur.
Kecukupan Jumlah Instruktur	Secara umum dinilai cukup, tetapi terdapat 2 kejuruan yang belum berjalan karena tidak ada instruktur PNS, yaitu pengolahan hasil pertanian dan menjahit.	Menunjukkan bahwa kecukupan bersifat relatif, belum sepenuhnya merata pada seluruh bidang kejuruan.
Evaluasi Kinerja	Evaluasi dilakukan pada setiap program dengan menekankan keseimbangan antara target, realisasi fisik, dan penggunaan anggaran.	Menunjukkan adanya kontrol kinerja tetapi masih berfokus administratif-programatik.
Kendala SDM	Sulitnya pengajuan tenaga ke pusat dan terbatasnya rekrutmen PNS; pencarian instruktur kompeten membutuhkan waktu.	Menunjukkan hambatan struktural dalam pemenuhan SDM berkelanjutan.

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan pada tabel 4 dapat diketahui bahwa kondisi sumber daya manusia di BLK Kabupaten Sukabumi pada dasarnya telah memiliki fondasi kelembagaan yang cukup jelas. Hal yang paling menonjol dari data tersebut adalah adanya standar kualifikasi instruktur yang cukup ketat dari kewajiban mengikuti pendidikan dasar selama 7 sampai 8 bulan, pelatihan metodologi hingga pelatihan teknis sesuai kejuruan. Artinya, dari sisi pembentukan kapasitas individual, BLK mensyaratkan tahapan profesional tertentu sebelum seseorang dianggap layak mengajar. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek kualitas sumber daya manusia lebih ditekankan dibanding sekadar pemenuhan kuantitas.

Kapasitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, tetapi juga oleh ketersediaan sarana fisik, teknologi yang mendukung pekerjaan, dan sumber daya keuangan yang memungkinkan program berjalan secara berkelanjutan. Infrastruktur, teknologi, dan keuangan menjadi fondasi operasional organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif. Pada studi ini dianalisis melalui kondisi fasilitas pelatihan, kecukupan alat dan teknologi yang digunakan, sumber serta realisasi anggaran, dan hambatan yang muncul dalam pemeliharaan sarana.

Gambar 1. Jumlah Calon Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan di Kabupaten Sukabumi Tahun 2019 – 2023



Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi (2024)

Data pada gambar 1 menunjukkan kecenderungan yang cukup menonjol mulai dari angka tertinggi terdapat pada pelatihan berbasis masyarakat/kompetensi tahun 2019 sebesar 2.316 orang sedangkan angka terendah terdapat pada pelatihan berbasis kewirausahaan tahun 2022 sebesar 20 orang. Setelah tahun 2019, jumlah peserta pelatihan berbasis masyarakat/kompetensi mengalami penurunan sangat tajam menjadi 475 orang pada tahun 2020 yang kemudian cenderung menurun dan relatif stagnan pada kisaran 320 sampai 352 orang pada periode 2021–2023. Sebaliknya, pelatihan berbasis kewirausahaan menunjukkan pola yang lebih fluktuatif. Setelah berada pada angka 80 orang pada 2019, terjadi peningkatan pada tahun 2020 menjadi 120, namun terjadi penurunan kembali yaitu 80 orang pada 2021 dan merosot tajam ke angka 20 orang pada 2022, dan kemudian melonjak signifikan menjadi 220 orang pada 2023. Pola ini menunjukkan bahwa fokus dan jangkauan pelatihan tidak stabil dari tahun ke tahun, terutama pada jenis pelatihan kewirausahaan.

Pada aspek keuangan, angka yang paling menonjol adalah tingkat realisasi anggaran yang berada di atas 99% pada dua program utama ketenagakerjaan. Ini menunjukkan bahwa dari sudut pandang serapan anggaran, pelaksanaan program dapat dikatakan sangat optimal. Sarana yang ada masih memungkinkan pelatihan berjalan, tetapi belum sepenuhnya mampu mengikuti percepatan kebutuhan industri yang terus berubah. BLK memperoleh sumber pembiayaan dari dua jalur utama, yaitu APBD dan APBN. Dengan pagu lebih dari 2,5 miliar rupiah dan realisasi 99,68% pada program pelatihan kerja, dapat disimpulkan bahwa dukungan fiskal terhadap pelaksanaan pelatihan di BLK secara umum cukup kuat. Serapan anggaran yang tinggi menggambarkan kemampuan operasional yang baik, tetapi belum sepenuhnya menyelesaikan kebutuhan penguatan teknologi pelatihan.

Selanjutnya aspek infrastruktur, hal yang menonjol dari temuan ini adalah meskipun program tetap berjalan tetapi kapasitas fasilitas belum sepenuhnya seimbang dengan jumlah peserta yang dilayani. Artinya, BLK memang mampu menjalankan pelatihan, tetapi peningkatan skala layanan perlu diikuti dengan peningkatan sarana pendukung. Hasil penelitian ini pada dasarnya mendukung teori, khususnya bahwa infrastruktur, teknologi, dan sumber daya keuangan merupakan bagian penting dari kapasitas organisasi yang menentukan kemampuan organisasi dalam menjalankan fungsinya.

Kepemimpinan strategis merupakan salah satu unsur penting dalam kapasitas organisasi untuk mencapai tujuan. Pada UPTD BLK Kabupaten Sukabumi dianalisis melalui beberapa aspek, yaitu visi dan strategi BLK dalam menurunkan tingkat pengangguran, target dan upaya perluasan

peluang kerja bagi alumni, mekanisme pemantauan keberhasilan program, respons pimpinan terhadap kebutuhan industri lokal serta inovasi strategis yang dilakukan dalam memperluas akses kerja peserta pelatihan. Kepemimpinan strategis di BLK berangkat dari pembacaan terhadap persoalan riil ketenagakerjaan daerah, yaitu masih banyaknya masyarakat usia kerja yang membutuhkan akses peningkatan keterampilan. Pimpinan menyadari bahwa tupoksi BLK bukan sebagai lembaga penempatan tenaga kerja, tetapi mereka tetap berupaya membangun jembatan menuju pasar kerja. Pendekatan yang dilakukan oleh kepemimpinan di BLK yaitu pendekatan realistik. Pimpinan tidak melebihi-lebihkan fungsi lembaga sebagai “penyalur kerja” secara formal tetapi tetap melakukan langkah-langkah taktis untuk meningkatkan peluang kerja alumni melalui jaringan kemitraan. Karakter kepemimpinan BLK yang tidak sepenuhnya bebas tetapi cukup mampu bergerak dalam batas regulasi. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi strategis di organisasi publik sering kali tidak hadir dalam bentuk perubahan besar yang radikal, melainkan dalam bentuk perluasan cara kerja, pemanfaatan jejaring, dan penyesuaian pendekatan agar tetap relevan tanpa melanggar kewenangan lembaga.

Bila dikaitkan dengan teori Sumber Daya Manusia Horton *et al.* (2003) temuan mendukung teori bahwa kepemimpinan strategis merupakan unsur penting kapasitas organisasi yang memengaruhi arah, motivasi, dan kemampuan organisasi dalam membaca peluang eksternal. Pada BLK Kabupaten Sukabumi, kepemimpinan strategis tampak dari adanya visi yang jelas untuk membantu mengurangi pengangguran, strategi perluasan akses peserta melalui sekolah dan media sosial, penguatan jejaring dengan perusahaan dan FKLPKID serta pemantauan alumni sebagai bagian dari evaluasi hasil pelatihan. Semua ini sejalan dengan gagasan Horton bahwa *strategic leadership* mencakup kemampuan menafsirkan kebutuhan eksternal, menetapkan arah, dan mendorong tindakan organisasi menuju tujuan yang relevan.

Berikutnya yaitu aspek manajemen program dan proses, pada BLK Kabupaten Sukabumi dianalisis melalui sistem pencatatan dan pemantauan alumni, ketersediaan database peserta, kendala dalam pelacakan lulusan, tindak lanjut terhadap alumni yang belum bekerja serta mekanisme rekrutmen peserta pelatihan. Berdasarkan dokumen penelitian, jumlah peserta pelatihan pada periode 2020–2025 adalah 1.408 orang, dengan sekitar 80% atau 1.126 orang telah memperoleh pekerjaan, sedangkan sekitar 20% atau 282 orang masih berada dalam proses mencari pekerjaan. Selain itu, jumlah peserta pelatihan setiap tahun menunjukkan angka yang berfluktuasi, yaitu 192 peserta pada 2020, 288 peserta pada 2021, 352 peserta pada 2022, 240 peserta pada 2023, 144 peserta pada 2024, dan 192 peserta pada 2025. Di sisi lain, jumlah pencari kerja di Kabupaten Sukabumi dalam beberapa tahun jauh lebih besar, yaitu 17.547 orang pada 2020, 27.163 orang pada 2021, 20.337 orang pada 2022, 15.062 orang pada 2023, dan 27.397 orang pada 2024.

Data tersebut memperlihatkan beberapa kecenderungan yang cukup jelas. Pertama, dari sisi hasil program, angka 1.126 alumni yang telah bekerja merupakan angka tertinggi dan paling menonjol, jauh lebih besar dibanding 282 alumni yang belum bekerja. Ini menunjukkan bahwa secara umum program pelatihan BLK memiliki hasil yang relatif positif dalam membantu sebagian besar pesertanya masuk ke dunia kerja. Kedua, angka tertinggi tahun 2022 sebanyak 352 peserta, sedangkan angka terendah terdapat pada tahun 2024 sebanyak 144 peserta. Pola ini menunjukkan bahwa kapasitas program pelatihan yang dijalankan BLK tidak stabil dari tahun ke tahun. Ketiga, bila dibandingkan dengan jumlah pencari kerja, peserta pelatihan BLK terlihat sangat kecil secara proporsional. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa meskipun program BLK cukup berhasil pada level peserta yang terlayani, jangkauan programnya masih terbatas bila dibandingkan dengan luasnya kebutuhan ketenagakerjaan daerah.

Keberadaan data penempatan kerja atau usaha berarti lembaga memiliki instrumen dasar untuk membaca hasil program. Dalam analisis peneliti, ini merupakan indikator penting bahwa manajemen program di BLK telah bergerak ke arah evaluasi keluaran, bukan sekadar evaluasi administrasi pelaksanaan. Hasil tersebut bisa terbentuk karena BLK menyadari bahwa efektivitas program pelatihan diukur dari jumlah peserta yang lulus dan dari keberlanjutan manfaat yang diperoleh peserta setelah program selesai.

Secara substantif, pernyataan ini memperlihatkan bahwa dari segi proses administrasi program, BLK telah memiliki basis data peserta dan alumni. Data memang menunjukkan 80% alumni telah bekerja tetapi proses pelacakan terhadap keseluruhan alumni belum sepenuhnya stabil. Ada kendala komunikasi yang membuat pembaruan data tidak selalu lancar. Hasil ini terjadi karena sistem monitoring alumni masih sangat bergantung pada kontak personal dan komunikasi berbasis nomor telepon, sehingga rentan terputus akibat kondisi sosial-ekonomi peserta. Manajemen proses pada tahap input program bersifat terbuka dan cukup inklusif. Keterbukaan rekrutmen ini menunjukkan bahwa manajemen proses BLK telah diarahkan agar sesuai dengan tujuan sosial lembaga, yaitu perluasan kesempatan pengembangan kompetensi bagi masyarakat, terutama mereka yang sulit mengakses jalur pendidikan formal. Hasil penelitian ini mendukung teori, khususnya bahwa kapasitas organisasi pada aspek program and process management ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam merencanakan, menjalankan, memantau, dan menyesuaikan proses kerjanya secara sistematis.

Tabel 5. Bentuk Jejaring Kerja Sama UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sukabumi

Bentuk Jejaring	Mitra Terkait	Fungsi Utama	Keterangan Analitis
Dukungan pemerintah daerah	Pemerintah daerah/APBD	Mendukung keberlanjutan program pelatihan	Menjadi basis pembiayaan dan legitimasi kelembagaan
Jejaring penempatan informal	Forum FKLPKID dan perusahaan	Menyampaikan informasi lowongan dan membantu akses kerja alumni	Menunjukkan fungsi jejaring sebagai jembatan ke pasar kerja
Hubungan dengan industri	Perusahaan/ industri lokal	Menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan industri dan membuka peluang kerja	Menunjukkan pentingnya respons eksternal terhadap relevansi program
Pemeliharaan hubungan eksternal	Mitra kerja sama	Menjaga komunikasi, silaturahmi, dan keberlanjutan kerja sama	Menunjukkan bahwa jejaring dipelihara secara relasional, bukan hanya administratif

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Dalam penelitian ini, aspek jejaring kerja sama pada UPTD BLK Kabupaten Sukabumi dianalisis melalui bentuk kerja sama yang dibangun dengan pemerintah daerah, forum kelembagaan, dan perusahaan, peran jejaring dalam mendukung pelaksanaan pelatihan dan peluang kerja alumni, serta kendala yang dihadapi dalam memperluas hubungan eksternal. Berdasarkan data lapangan, jejaring kerja sama BLK tidak berdiri sendiri sebagai unsur terpisah,

tetapi terhubung erat dengan pelaksanaan pelatihan, penyampaian informasi kerja, dan upaya memperluas peluang pascapelatihan bagi peserta.

Data tersebut menunjukkan beberapa kecenderungan yang cukup jelas. Pertama, kecenderungan yang paling menonjol adalah bahwa jejaring kerja sama BLK berfungsi terutama sebagai jaringan dukungan program dan akses peluang kerja, bukan sebagai jaringan yang sepenuhnya berperan dalam penempatan kerja formal. Kedua, jika dikaitkan dengan hasil pascapelatihan, angka 1.126 alumni bekerja merupakan angka tertinggi yang menunjukkan bahwa jejaring kerja sama kemungkinan memberi kontribusi terhadap keberhasilan sebagian besar peserta pelatihan. Sebaliknya, angka 282 alumni yang belum bekerja menjadi angka terendah, tetapi tetap penting karena menunjukkan bahwa jejaring yang ada belum mampu menjamin seluruh lulusan terserap kerja. Ketiga, tidak tampak adanya indikasi kendala besar dalam membangun jejaring eksternal, yang berarti secara umum relasi kelembagaan BLK berada dalam kondisi cukup terbuka dan suportif. Kapasitas jejaring BLK pada satu sisi cukup kuat karena memiliki dukungan kelembagaan yang memungkinkan program terus berjalan.

Jika dikaitkan dengan angka 80% alumni yang telah bekerja, maka pola jejaring seperti ini tampak cukup signifikan dalam membantu mempertemukan lulusan pelatihan dengan kebutuhan tenaga kerja. Hasil ini bisa muncul karena BLK memanfaatkan jejaring sebagai jalur praktis untuk memperluas peluang kerja peserta. Kerja sama dengan FKLPKID dan perusahaan memungkinkan BLK memperoleh akses informasi kebutuhan tenaga kerja yang lebih cepat dan lebih dekat dengan kondisi pasar kerja lokal.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa jejaring merupakan bagian penting dari kapasitas organisasi yang memungkinkan lembaga memperoleh dukungan, memperluas akses, dan meningkatkan relevansi programnya. Dukungan terhadap teori terlihat dari adanya kerja sama dengan pemerintah daerah untuk keberlanjutan program, adanya forum FKLPKID dan relasi dengan perusahaan untuk memperluas informasi peluang kerja serta adanya upaya aktif menjaga hubungan dengan mitra melalui komunikasi dan silaturahmi. Semua ini menunjukkan bahwa BLK tidak bekerja secara terisolasi, melainkan mengandalkan kapasitas jejaring untuk menopang pelaksanaan fungsi pelatihannya. Jejaring BLK cukup efektif sebagai penghubung tetapi belum tentu cukup kuat untuk menjamin seluruh alumni memperoleh outcome yang sama.

Kekuatan utama jejaring terletak pada adanya dukungan pemerintah daerah, kerja sama dengan forum dan perusahaan lokal serta kemampuan lembaga menjaga hubungan eksternal secara positif dan berkelanjutan. Adapun keterbatasannya terletak pada fungsi jejaring yang masih lebih bersifat memfasilitasi akses daripada menjamin hasil penempatan kerja secara langsung.

Berdasarkan hasil secara keseluruhan, lima aspek kapasitas organisasi yang dianalisis meliputi sumber daya manusia, infrastruktur dan keuangan, kepemimpinan strategis, manajemen program, serta jejaring kerja sama. Pada bagian ini dilakukan analisis secara menyeluruh untuk melihat keterkaitan antar aspek serta implikasinya terhadap efektivitas kinerja BLK.

Pada aspek sumber daya manusia, BLK telah memiliki standar kualifikasi dan sertifikasi instruktur yang cukup baik. Instruktur diwajibkan mengikuti pendidikan dasar, pelatihan metodologi, serta memiliki sertifikasi kompetensi yang diakui secara formal. Kondisi ini menunjukkan bahwa BLK telah berupaya membangun kapasitas individu secara sistematis, sebagaimana yang ditekankan dalam teori Horton bahwa kualitas personel merupakan fondasi utama kapasitas organisasi. Namun demikian, kualitas tersebut belum sepenuhnya diimbangi dengan pemerataan jumlah instruktur pada seluruh bidang kejuruan. Masih terdapat kejuruan yang tidak berjalan akibat ketiadaan instruktur tetap. Artinya, kapasitas SDM BLK kuat secara

kualitas tetapi belum stabil secara distribusi. Hal ini dikarenakan organisasi membutuhkan orang yang tersedia di tempat yang tepat.

Pada aspek infrastruktur, teknologi, dan keuangan, BLK menunjukkan kondisi yang relatif mendukung pelaksanaan program. Fasilitas pelatihan secara umum telah tersedia dan anggaran yang dimiliki, baik dari APBD maupun APBN memiliki tingkat realisasi yang sangat tinggi. Ini menandakan bahwa secara operasional BLK mampu menjalankan programnya dengan baik. Namun, temuan menunjukkan bahwa alat dan teknologi pelatihan belum sepenuhnya mengikuti perkembangan kebutuhan industri. Di sini terlihat bahwa kapasitas sumber daya fisik BLK berada pada tahap “cukup berfungsi”, tetapi belum sepenuhnya “adaptif”. Dalam konteks teori Horton, kondisi ini memperlihatkan bahwa keberadaan sumber daya saja tidak cukup, tetapi harus disertai kemampuan untuk memperbarui dan menyesuaikannya dengan perubahan lingkungan eksternal.

Kepemimpinan strategis BLK Kabupaten Sukabumi menunjukkan arah yang cukup jelas seperti berfokus pada pengurangan pengangguran melalui peningkatan kompetensi tenaga kerja. Pimpinan BLK telah melakukan berbagai strategi. Strategi tersebut berupa sosialisasi ke sekolah, pemanfaatan media sosial, dan pembangunan kerja sama dengan perusahaan dan forum lokal. Hal ini menunjukkan adanya kemampuan dalam membaca kebutuhan lingkungan dan meresponsnya secara adaptif. Namun demikian, efektivitas kepemimpinan ini masih dipengaruhi oleh keterbatasan struktural, yang terlihat dari fluktuasi jumlah peserta pelatihan setiap tahun. Artinya, arah kepemimpinan sudah tepat, tetapi daya dorongnya belum sepenuhnya mampu menjaga konsistensi output program. Dengan kata lain, visi sudah jelas, tetapi realisasi masih bergantung pada faktor lain di luar kendali penuh pimpinan. Pada aspek manajemen program dan proses, BLK telah memiliki alur kerja yang cukup terstruktur, mulai dari rekrutmen peserta, pelaksanaan pelatihan, dan pemantauan alumni. Tingkat keberhasilan alumni yang mencapai sekitar 80% terserap kerja menunjukkan bahwa proses pelatihan memiliki dampak nyata. Namun, jangkauan program masih sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah pencari kerja di Kabupaten Sukabumi. Selain itu, kendala dalam pelacakan alumni menunjukkan bahwa sistem monitoring belum sepenuhnya kuat. Temuan ini memperlihatkan bahwa manajemen program BLK sudah berjalan namun skala dan ketahanan terhadap kondisi sosial peserta masih terbatas.

Pada aspek jejaring kerja sama, BLK menunjukkan kapasitas yang cukup baik dalam membangun hubungan dengan berbagai pihak mulai dari pemerintah, forum kelembagaan sampai dengan perusahaan. Jejaring ini berperan sebagai jembatan antara pelatihan dan dunia kerja, terutama dalam penyampaian informasi lowongan kerja kepada alumni. Hal ini selaras dengan teori Horton yang menekankan pentingnya hubungan eksternal dalam memperkuat kapasitas suatu organisasi. Namun, jejaring yang dimiliki BLK masih lebih berfungsi sebagai fasilitator akses daripada sebagai sistem penempatan kerja yang terstruktur. Dengan demikian, meskipun jejaring telah membantu meningkatkan peluang kerja alumni, hasil akhirnya tetap sangat bergantung pada kesiapan individu peserta.

Temuan penelitian ini pada dasarnya mendukung teori yang dikemukakan oleh Horton *et al.* (2003) tentang sumber daya manusia karena seluruh aspek kapasitas organisasi terbukti berperan dalam menentukan kinerja BLK. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kapasitas organisasi ditentukan oleh kekuatan masing-masing aspek secara terpisah dan juga aspek-aspek tersebut saling terhubung dan diperkuat secara berkelanjutan. Dengan demikian, kapasitas BLK Kabupaten Sukabumi dapat dikatakan telah berjalan ke arah yang tepat, tetapi masih memerlukan penguatan pada aspek perluasan jangkauan program, pembaruan teknologi, serta penguatan sistem monitoring dan jejaring agar dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam menurunkan tingkat pengangguran di daerah.

Adanya BLK memberikan berbagai implikasi yaitu terlihat pada peningkatan kualitas tenaga kerja pada level individu. Program pelatihan yang diselenggarakan BLK terbukti mampu menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan dan kesiapan kerja yang lebih baik. BLK cukup efektif dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga pelatihan kerja. Artinya, bagi individu yang mengikuti pelatihan, peluang untuk masuk ke dunia kerja menjadi lebih besar dibandingkan sebelum mengikuti program. Implikasi kedua berkaitan dengan ketimpangan antara kapasitas pelatihan dan kebutuhan industri. BLK telah berupaya menyesuaikan program pelatihannya dengan kebutuhan pasar kerja, namun keterbatasan pada aspek teknologi dan ketersediaan instruktur di beberapa jurusan menunjukkan bahwa kapasitas tersebut belum sepenuhnya mampu mengikuti perkembangan industri. Akibatnya, lulusan yang dihasilkan belum seluruhnya berada pada level kompetensi yang paling dibutuhkan. Implikasi ketiga berkaitan dengan peran jejaring kerja sama dalam memperluas peluang kerja. Jejaring yang dibangun BLK dengan perusahaan dan forum lokal terbukti membantu membuka akses informasi kerja bagi alumni. Namun, jejaring tersebut masih berfungsi sebagai fasilitator, bukan sebagai sistem penempatan kerja yang terstruktur dan mengikat. Artinya, keberhasilan alumni dalam memperoleh pekerjaan tetap sangat bergantung pada inisiatif dan kesiapan individu. Implikasi keempat menyangkut keterbatasan sistem monitoring pascapelatihan. BLK telah memiliki mekanisme pemantauan alumni, kendala dalam pelacakan peserta menunjukkan bahwa sistem tersebut belum sepenuhnya kuat. Hal ini berimplikasi pada terbatasnya data yang akurat dan berkelanjutan mengenai kondisi alumni setelah pelatihan.

Secara keseluruhan, implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa BLK Kabupaten Sukabumi telah memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan membuka peluang kerja bagi sebagian masyarakat. Kontribusi tersebut masih berada pada level terbatas dan belum mampu memberikan dampak signifikan terhadap penurunan tingkat pengangguran secara makro. Dengan demikian, upaya penurunan pengangguran tidak dapat hanya mengandalkan BLK sebagai satu-satunya instrumen tetapi memerlukan penguatan kapasitas lembaga secara berkelanjutan dan juga sinergi yang lebih luas dengan kebijakan ketenagakerjaan lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara keseluruhan, kapasitas sumber daya manusia menunjukkan kualitas yang cukup baik ditandai dengan adanya instruktur yang telah memiliki kompetensi dan serifikasi sesuai bidangnya. Selain itu, upaya peningkatan kapasitas melalui pelatihan bagi instruktur juga telah dilakukan secara berkala. Pada aspek infrastruktur, teknologi dan sumber daya keuangan pada dasarnya telah memiliki dukungan fasilitas dan pendanaan yang cukup untuk menunjang pelaksanaan program pelatihan. Ketersediaan sarana prasarana serta dukungan anggaran menunjukkan bahwa organisasi memiliki fondasi yang relatif kuat. Adapun kepemimpinan strategis menunjukkan arah kebijakan yang jelas dalam upaya meningkatkan kualitas pelatihan dan menurunkan tingkat pengangguran. Pimpinan telah mampu menetapkan visi dan strategi yang berorientasi pada peningkatan kompetensi tenaga kerja. Dari segi program dan manajemen proses, sistem pelaksanaan pelatihan kerja yang cukup terstruktur, mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Proses pelatihan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan dan mampu menghasilkan lulusan dengan keterampilan tertentu. Pada aspek jejaring kerja sama, hubungan dengan berbagai pihak mulai dari instansi pemerintahan maupun sektor swasta dalam rangka mendukung pelaksanaan program pelatihan kerja telah terjalin dengan baik. Kerja sama ini memberikan peluang bagi peserta pelatihan untuk memperoleh akses ke dunia kerja.

Berdasarkan aspek teoritis, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengkaji kapasitas organisasi dalam konteks yang lebih luas dengan menggunakan pendekatan teori lain. Adapun UPTD BLK Kabupaten Sukabumi perlu menambah dan meratakan jumlah instruktur agar pelaksanaan pelatihan dapat menjangkau lebih banyak peserta secara optimal, diperlukannya peningkatan dan penyesuaian teknologi pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan dunia industri saat ini, pimpinan perlu memperkuat pengendalian dan evaluasi program secara berkelanjutan yang lebih luas untuk memastikan konsistensi hasil pelatihan juga penguatan sistem pemantauan alumni guna melihat dampak pelatihan secara nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS. (2023, November 20). *Berita resmi statistik: Keadaan ketenagakerjaan Kabupaten Sukabumi Agustus 2023*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukabumi.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi. (2024). *Profil UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sukabumi Tahun 2024*.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi. (2025). *Profil UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sukabumi Tahun 2025*.
- Horton, D., Alexaki, A., Bennett-Lartey, S., Brice, K. N., Campilan, D., Carden, F., Silva, J. D. S., Duong, L. T., Khadar, I., Maestrey Boza, A., Muniruzzaman, I. K., Perez, J., Chang, S. M., Vernoooy, R., & Watts, J. (2003). *Evaluating capacity development: Experiences from research and development organizations around the world*. International Development Research Centre (IDRC).
- Ismi, N. (2020). *Efektivitas Balai Latihan Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Bone*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Prasetyoningrum, A. K., & Sukmawati, U. S. (2018). ANALISIS PENGARUH INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA (IPM), PERTUMBUHAN EKONOMI, DAN PENGANGGURAN TERHADAP KEMISKINAN DI INDONESIA. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6(2), 217–240. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v6i2.3663>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat eksploratif, interpretif, interaktif, dan konstruktif*. Alfabeta.