



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 12510-12518

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengembangan Human Capital Berbasis Pelatihan Kerja: Analisis Peran Balai Latihan Kerja Dalam Menekan Pengangguran Struktural Di Kabupaten Bekasi

Gebrylia Desya Pancawijaya^{1✉}, Dewi Noor Azijah², Gun Gun Gumilar³

Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: 2110631180182@student.unsika.ac.id^{1✉}

Abstrak

Pengangguran struktural menjadi tantangan serius di Kabupaten Bekasi meskipun wilayah ini dikenal sebagai kawasan industri terbesar di Indonesia. Ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja lokal dengan kebutuhan dunia industri menyebabkan rendahnya tingkat serapan tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam mengembangkan human capital berbasis pelatihan kerja guna menekan pengangguran struktural. Pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus deskriptif digunakan untuk menggambarkan implementasi pelatihan kerja di BLK Kabupaten Bekasi. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pegawai BLK, peserta pelatihan, serta pihak Dinas Tenaga Kerja. Analisis dilakukan berdasarkan lima dimensi teori Human Capital Andrew Mayo, yaitu individual capability, individual motivation, organizational climate, workgroup effectiveness, dan leadership. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BLK memiliki peran strategis dalam peningkatan kemampuan dan motivasi tenaga kerja lokal melalui pelatihan berbasis kompetensi. Namun, efektivitas program masih terkendala keterbatasan fasilitas, kurangnya sinergi dengan industri, dan rendahnya kesadaran masyarakat akan pentingnya pelatihan kerja.

Kata Kunci: *Human Capital, Pelatihan Kerja, Balai Latihan Kerja, Pengangguran Struktural, Kabupaten Bekasi.*

Abstract

Structural unemployment remains a serious challenge in Bekasi Regency, despite being one of Indonesia's largest industrial areas. The mismatch between local workforce skills and industrial demands results in low employment absorption rates. This study aims to analyze the role of the Job Training Center (BLK) in developing human capital through training programs to reduce structural unemployment. A qualitative approach with a descriptive case study method was used to describe the implementation of job training in Bekasi's BLK. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation involving BLK employees, training participants, and labor department officials. The analysis was conducted using Andrew Mayo's Human Capital Theory dimensions: individual capability, individual motivation, organizational climate, workgroup effectiveness, and leadership. The findings indicate that BLK plays a strategic role in enhancing local workers' skills and motivation through competency-based training. However, the program's effectiveness remains limited by facility constraints, insufficient industry collaboration, and low public awareness about the importance of job training.

Keywords: *Human Capital, Job Training, BLK, Structural Unemployment, Bekasi Regency.*

PENDAHULUAN

Kabupaten Bekasi merupakan salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia dengan lebih dari 7.000 perusahaan aktif di berbagai bidang seperti manufaktur, otomotif, logistik, hingga elektronik. Namun, tingginya aktivitas industri belum sepenuhnya berdampak positif terhadap serapan tenaga kerja lokal. Berdasarkan data BPS Kabupaten Bekasi tahun 2023, tingkat pengangguran terbuka masih berada di angka 10,32%, jauh di atas rata-rata nasional sebesar 5,86%.

Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan industri tidak serta merta menekan pengangguran. Masih banyak masyarakat usia produktif yang tidak memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Fenomena ini menggambarkan bentuk pengangguran struktural, yaitu kondisi ketika tenaga kerja tersedia tetapi tidak memiliki keahlian yang relevan dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan.

Selain itu, tantangan globalisasi dan era Industri 4.0 juga memperluas kesenjangan kompetensi tenaga kerja. Dunia industri saat ini menuntut pekerja yang memiliki kemampuan digital, komunikasi, dan kolaborasi lintas bidang. Sementara sebagian besar tenaga kerja di Bekasi masih berorientasi pada keterampilan teknis konvensional.

Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja berupaya menjawab tantangan tersebut dengan mendirikan Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai lembaga pelatihan teknis dan vokasional. BLK berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi masyarakat dengan

tujuan mencetak tenaga kerja yang adaptif, produktif, dan kompeten sesuai kebutuhan pasar kerja.

BLK Kabupaten Bekasi menyelenggarakan berbagai pelatihan berbasis kompetensi seperti otomotif, listrik, komputer, tata rias, dan las industri. Program pelatihan ini diharapkan dapat menyiapkan tenaga kerja lokal agar memiliki daya saing tinggi dan siap diserap oleh sektor industri.

Namun demikian, efektivitas pelatihan yang dijalankan BLK masih perlu dikaji lebih dalam. Banyak peserta pelatihan yang belum terserap di dunia kerja meskipun sudah memiliki sertifikat kompetensi. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana pelatihan tersebut benar-benar meningkatkan human capital dan berkontribusi dalam menekan pengangguran struktural.

Penelitian ini menggunakan teori Human Capital dari Andrew Mayo (2000) yang menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga motivasi, iklim organisasi, efektivitas kerja kelompok, dan kepemimpinan. Melalui pendekatan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai peran BLK Bekasi dalam mengembangkan kualitas tenaga kerja lokal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus, yang bertujuan memberikan gambaran mendalam mengenai implementasi pelatihan kerja di BLK Kabupaten Bekasi dalam mengembangkan human capital. Penelitian dilaksanakan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi, di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi. Fokus penelitian diarahkan pada pelaksanaan pelatihan kerja, strategi peningkatan kompetensi peserta, serta hubungan antara pelatihan dan serapan tenaga kerja lokal.

Pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menggali makna dan pemahaman mendalam tentang peran BLK dalam pengembangan human capital. Metode deskriptif studi kasus digunakan agar hasil penelitian dapat menggambarkan fenomena secara utuh, nyata, dan kontekstual. Data diperoleh melalui tiga teknik utama:

1. Wawancara mendalam dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas, para instruktur, peserta pelatihan aktif, alumni, serta pejabat Dinas Tenaga Kerja.

2. Observasi langsung terhadap kegiatan pelatihan dan interaksi antara instruktur dan peserta di berbagai jurusan seperti otomotif, komputer, menjahit, dan tata rias.
3. Dokumentasi, berupa arsip data peserta, kurikulum, daftar kehadiran, laporan hasil pelatihan, serta data penempatan kerja alumni.

Analisis dilakukan dengan model Miles dan Huberman (1994) yang meliputi tiga tahap:

1. Reduksi data: menyaring dan memilih data penting sesuai fokus penelitian.
2. Penyajian data: menampilkan hasil dalam bentuk narasi, tabel, atau matriks
3. sederhana.

Penarikan kesimpulan: menemukan pola, hubungan, dan makna yang relevan dengan teori Andrew Mayo. Informan penelitian ditentukan menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan secara sengaja terhadap pihak yang memahami permasalahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi dengan melibatkan berbagai pihak, mulai dari pengelola, instruktur, hingga peserta pelatihan. Proses penelitian berlangsung melalui observasi langsung terhadap kegiatan pelatihan, wawancara mendalam dengan para informan, serta telaah dokumen pendukung yang berkaitan dengan pelaksanaan program pelatihan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja di BLK Bekasi tidak hanya berfokus pada penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter, motivasi, serta kesiapan peserta untuk bersaing di dunia industri. Dinamika yang muncul selama proses pelatihan memperlihatkan adanya interaksi sosial, kedisiplinan, serta proses pembelajaran yang berorientasi pada praktik dan pengalaman nyata. Untuk memahami secara komprehensif bagaimana pelatihan tersebut berkontribusi terhadap pengembangan human capital, analisis penelitian ini menggunakan lima dimensi teori Andrew Mayo (2000), yaitu Individual Capability, Individual Motivation, Organizational Climate, Workgroup Effectiveness, dan Leadership. Setiap dimensi menjadi landasan dalam menafsirkan hasil temuan lapangan yang disajikan secara naratif. Dengan pendekatan ini, pembahasan tidak hanya menyoroti capaian program pelatihan dari sisi teknis, tetapi juga memaknai proses pembelajaran sosial dan kelembagaan yang berlangsung di lingkungan BLK. Seluruh temuan diuraikan dengan mengaitkan antara pengalaman empiris di lapangan dan konsep teoretis yang relevan untuk memberikan pemahaman menyeluruh tentang peran BLK dalam membangun kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Bekasi.

Peningkatan Kompetensi dan Kemandirian Peserta (Individual Capability)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, peserta pelatihan di BLK Bekasi menunjukkan peningkatan kemampuan yang signifikan setelah mengikuti program pelatihan. Proses pembelajaran dilakukan secara intensif melalui metode praktik langsung (*learning by doing*), di mana peserta terlibat aktif dalam simulasi kerja. Misalnya, pada bidang otomotif, peserta diajarkan mengenali komponen mesin, melakukan servis ringan, hingga analisis kerusakan kendaraan.

Seorang instruktur menjelaskan bahwa sebagian besar peserta mampu memahami keterampilan dasar hanya dalam waktu beberapa minggu :

"Peserta di sini cepat tangkap. Kalau diberi contoh satu kali, biasanya mereka langsung bisa meniru dan berani mencoba."

Namun demikian, hasil wawancara juga menunjukkan adanya kesenjangan antara kemampuan teknis peserta dengan tuntutan dunia industri modern. Sebagian materi pelatihan masih berbasis konvensional dan belum sepenuhnya menyesuaikan perkembangan teknologi otomotif atau sistem kerja digital. Dalam perspektif Human Capital, peningkatan kemampuan individu merupakan elemen utama dalam memperkuat daya saing tenaga kerja. BLK Bekasi telah berhasil menciptakan pondasi kompetensi teknis, tetapi pembaruan kurikulum dan integrasi teknologi menjadi langkah penting untuk meningkatkan relevansi pelatihan dengan kebutuhan industri terkini.

Motivasi dan Tantangan Peserta Pelatihan (Individual Motivation)

Motivasi menjadi salah satu faktor yang paling menentukan dalam keberhasilan pelatihan di BLK. Hasil wawancara dengan peserta menunjukkan bahwa sebagian besar mengikuti pelatihan karena dorongan untuk memperbaiki kehidupan ekonomi dan mendapatkan keterampilan baru. Beberapa di antara mereka merupakan lulusan SMA yang belum bekerja dan ingin memiliki keahlian praktis untuk bersaing di dunia kerja. Seorang peserta mengungkapkan:

"Awalnya saya tidak yakin bisa, tapi setelah beberapa hari ikut pelatihan, saya mulai semangat. Instruktur di sini sabar dan sering kasih motivasi."

Temuan lapangan juga menunjukkan adanya variasi motivasi antar peserta. Ada peserta yang fokus pada proses pembelajaran, tetapi ada pula yang sekadar mengejar sertifikat. Meskipun begitu, lingkungan pelatihan yang suportif dan gaya komunikasi instruktur yang terbuka membantu mempertahankan semangat belajar peserta.

Dalam teori Andrew Mayo, motivasi individu merupakan bagian integral dari pembangunan human capital. Peserta dengan motivasi tinggi akan lebih cepat menyerap materi, aktif berpartisipasi, dan memiliki komitmen untuk menerapkan keterampilan yang diperoleh. Oleh karena itu, penguatan motivasi peserta melalui bimbingan dan pendekatan personal menjadi strategi penting yang harus dipertahankan oleh BLK Bekasi.

Iklim Organisasi dalam Pelaksanaan Pelatihan (Organizational Climate)

Iklim organisasi di BLK Bekasi dapat dikategorikan positif dan kondusif. Suasana pelatihan berjalan dalam suasana yang saling menghargai dan terbuka. Instruktur memainkan peran tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan motivator. Hubungan antara peserta dan pengelola bersifat informal namun tetap profesional, sehingga tercipta keakraban yang mendorong kenyamanan dalam belajar.

Dalam observasi, tampak bahwa ruang pelatihan digunakan secara efisien, meskipun sarana dan peralatan masih terbatas. Peserta bergantian menggunakan alat praktik, namun tetap antusias. Salah satu peserta mengatakan :

"Kami biasa menunggu giliran untuk memakai alat, tapi tidak masalah. Yang penting bisa belajar dan latihan langsung."

Kondisi ini menunjukkan bahwa keterbatasan fasilitas tidak selalu menurunkan semangat belajar, selama iklim organisasi mendukung proses pelatihan. Dalam perspektif Human Capital, iklim organisasi yang positif menciptakan lingkungan belajar yang mendorong inovasi dan peningkatan kompetensi individu. Namun, peningkatan sarana dan infrastruktur pelatihan tetap menjadi kebutuhan mendesak agar pelatihan berjalan lebih efektif dan efisien.

Efektivitas Kerja Kelompok Peserta (Workgroup Effectiveness)

BLK Bekasi menerapkan sistem kerja kelompok dalam setiap pelatihan. Peserta dikelompokkan berdasarkan bidang keahlian dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas praktik. Metode ini bukan hanya mempercepat pemahaman terhadap materi, tetapi juga menumbuhkan kerja sama dan rasa tanggung jawab bersama. Hasil observasi menunjukkan bahwa peserta saling membantu ketika menghadapi kesulitan. Salah satu instruktur menjelaskan:

"Kami sengaja bentuk kelompok kecil supaya mereka bisa belajar dari satu sama lain. Ini menumbuhkan kepercayaan diri dan kebersamaan."

Kerja kelompok terbukti mampu membangun solidaritas dan memperkuat keterampilan sosial peserta. Di sisi lain, kegiatan ini juga melatih kemampuan komunikasi,

kepemimpinan informal, serta penyelesaian konflik. Dalam teori Andrew Mayo, efektivitas kelompok kerja merupakan faktor kunci dalam pengembangan human capital, karena keberhasilan individu tidak hanya diukur dari kemampuan personal, tetapi juga dari kontribusi terhadap tim dan organisasi.

Efektivitas Kerja Kelompok Peserta (*Workgroup Effectiveness*)

Kepemimpinan di BLK Bekasi berperan sentral dalam mengarahkan pelaksanaan pelatihan. Kepala BLK menjalankan fungsi manajerial sekaligus motivasional dengan mengedepankan prinsip partisipatif. Berdasarkan hasil wawancara, gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat terbuka dan komunikatif.

Seorang pegawai menyampaikan :

"Kepala BLK memberi ruang bagi staf dan instruktur untuk berpendapat. Kami sering diajak diskusi sebelum mengambil keputusan"

Kepemimpinan yang inklusif ini menciptakan rasa memiliki di kalangan pegawai dan instruktur. Namun, masih ditemukan kelemahan pada aspek evaluasi pascapelatihan, khususnya dalam hal pemantauan alumni dan keterlibatan mereka di dunia kerja.

Dalam teori Human Capital, kepemimpinan menjadi fondasi utama yang mengarahkan strategi pengembangan sumber daya manusia. Pemimpin yang visioner dan kolaboratif tidak hanya menggerakkan pelatihan, tetapi juga memastikan keberlanjutan manfaat bagi peserta setelah pelatihan selesai.

Dari keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa BLK Kabupaten Bekasi memiliki peran penting dalam pengembangan human capital masyarakat lokal. Pelatihan yang diselenggarakan telah membantu meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kolaborasi peserta. Namun, efektivitas program masih menghadapi hambatan dalam hal sarana prasarana dan keterbatasan sinergi dengan dunia industri.

Dengan memperkuat koordinasi lintas sektor, memperbarui kurikulum pelatihan, serta menerapkan sistem pemantauan alumni, BLK Bekasi berpotensi menjadi model lembaga pelatihan kerja berbasis industri yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pengurangan pengangguran struktural di Kabupaten Bekasi

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi memiliki peran strategis dalam mengembangkan human capital melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi. Peningkatan kemampuan teknis

dan motivasi peserta pelatihan menjadi bukti nyata kontribusi BLK terhadap upaya pengurangan pengangguran struktural di wilayah industri terbesar di Indonesia ini.

Pelaksanaan pelatihan di BLK Bekasi menunjukkan bahwa aspek-aspek Human Capital menurut teori Andrew Mayo (2000) telah terealisasi, meskipun dengan tingkat efektivitas yang berbeda. Dimensi Individual Capability tercermin dalam peningkatan keterampilan peserta yang mengikuti pelatihan. Individual Motivation terlihat dari semangat dan antusiasme peserta dalam belajar meski terdapat keterbatasan fasilitas. Organizational Climate menggambarkan hubungan yang baik antara peserta dan instruktur, sementara Workgroup Effectiveness memperlihatkan keberhasilan kerja sama tim dalam membangun solidaritas dan tanggung jawab. Terakhir, Leadership berperan penting dalam mengarahkan dan menjaga kualitas pelaksanaan pelatihan.

Meskipun demikian, masih terdapat tantangan yang perlu diperbaiki, seperti keterbatasan fasilitas pelatihan, perlunya pembaruan kurikulum agar selaras dengan kebutuhan industri modern, dan lemahnya sistem pemantauan alumni. Oleh karena itu, optimalisasi seluruh dimensi Human Capital menjadi langkah penting bagi BLK Bekasi untuk memperkuat efektivitas pelatihan kerja dan meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, S. K. (2024). The pillars of trustworthiness in qualitative research. *Journal of Medicine, Surgery, and Public Health*.
- Akbar Kurniadi, T. L. (2019). Transformasi Konflik Sosial Antara Etnis Bali Dan Lampung Dalam Mewujudkan Perdamaian Di Balinuraga, Kecamatan Way Panji, Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Pertahanan & Bela Negara*, 91-108.
- Alamudin. (2007). *Demokrasi dalam Pendidikan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiarjo, M. (2008). *Dasar-dasar Ilmu Politik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Gramedia Pusat.
- Butler, M. J. (2009). *International Conflict Management*. London : routledge.
- Creswell, J. W. (2015). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* . SAGE Publications.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Hasanah, N. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Keterampilan Tenaga Kerja di Daerah Industri. *Jurnal Pembangunan SDM*, 5(2), 110–122.
- Mayo, A. (2000). *The Human Value of the Enterprise: Valuing People as Assets—Monitoring,*

Measuring, Managing. Nicholas Brealey Publishing.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Sage Publications.

Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.

Wahyuni, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 12(2), 145–156.*

Zulfikli Alwi. (2022). Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Peningkatan Keterampilan Tenaga Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 7(3), 201–210.*