

**PERAN UPTD BLK DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN
ANGKATAN KERJA PENGANGGURAN BERDASARKAN TEORI
HIERARKI KEBUTUHAN MASLOW**

Devi Lusyany, Dinda Rachma Aditya, Syavira Alzena Qinayya, Rizki Cahya Kusuma
Riyanto Putri, Salsa Arfa Nabillah, Kuswan Hadji

Email : devilusyany01@gmail.com, dindarachma128@gmail.com,
syaviraqinayya@gmail.com, rizkiputri1803@gmail.com, salsaarfa22@gmail.com,
kuswanhadji@untidar.ac.id

Universitas Tidar Magelang, Indonesia

Abstrak

Dengan menggunakan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow sebagai kerangka kerja, penelitian ini mengkaji bagaimana Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) berkontribusi dalam meningkatkan kualitas dan daya saing angkatan kerja, khususnya dalam mengurangi pengangguran di Indonesia. Sebagai lembaga penting yang menawarkan pelatihan kejuruan, UPTD BLK sangat penting dalam membantu peserta didik mencapai kebutuhan dasar mereka dan mencapai potensi penuh mereka. Berdasarkan tahapan Maslow, penelitian ini menunjukkan bagaimana infrastruktur, program pelatihan, dan fasilitas BLK dapat memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri para peserta. Sebagaimana dibuktikan dengan peningkatan kesempatan kerja, pendapatan, dan partisipasi sosial, hasil pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga berdampak positif pada kesejahteraan ekonomi, sosial, dan psikologis peserta. Pelatihan kejuruan di UPTD BLK dengan demikian telah menunjukkan dirinya sebagai alat yang berhasil untuk pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang sesuai dengan tuntutan pasar tenaga kerja.

Kata Kunci : UPTD BLK, Angkatan Kerja, Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

PENDAHULUAN

Sumber daya alam dan sumber daya manusia adalah dua aset utama yang dibutuhkan untuk pembangunan suatu negara. Dalam menilai keberhasilan pembangunan, kedua sumber daya tersebut sangat penting. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat untuk kemajuan yang pesat di bidang apa pun. Sebagai salah satu pelaku dan tujuan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki tempat dan peran yang sangat penting. Sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, tenaga kerja yang terampil dapat mendukung pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Namun, kualitas tenaga kerja masih rendah di negara-negara terbelakang. Rendahnya kualitas tenaga kerja terus menjadi penghambat kemajuan ekonomi suatu negara. Pembangunan ekonomi suatu negara. Hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan pengetahuan tenaga kerja, yang jelas diperlukan agar ekonomi dapat tumbuh.

Dengan kata lain, elemen yang paling penting untuk keberhasilan pembangunan ekonomi adalah pendidikan dan keterampilan. Bahkan, Snchumaker mengklaim bahwa, jika dibandingkan dengan komponen produksi lainnya, pendidikan adalah sumber daya yang paling banyak memberikan keuntungan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga didasarkan pada inisiatif pengembangan pendidikan. Seluruh sumber daya manusia digunakan dalam pendidikan dan pelatihan untuk memperoleh informasi dan keterampilan yang dapat langsung diterapkan oleh para peserta dalam pekerjaan mereka. Pelatihan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting, terutama untuk mengembangkan pontensi sumber daya manusia itu sendiri. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam bidang pekerjaan, organisasi, lembaga pendidikan, atau lembaga lainnya semata-mata dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia.

Oleh karena itu, pelatihan sangat diperlukan untuk memperoleh dan menghasilkan sumber daya manusia yang mampu mengikuti perkembangan dunia kerja sesuai dengan kompetensinya. Selain itu, pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, disiplin, sikap, etos kerja, keterampilan, dan keahlian tertentu agar dapat bekerja lebih optimal dan berkualitas. Masalah saat ini adalah bahwa banyak orang di usia kerja tidak

memperoleh semua kemampuan yang diperlukan dari sekolah formal mereka. Kemudian ada masalah banyak anak muda yang ingin melanjutkan pendidikan tetapi tidak dapat melakukannya karena kesulitan keuangan. Pada akhirnya, mereka berusaha untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi tidak semua dari mereka dapat sepenuhnya membenamkan diri di tempat kerja. Kurangnya pelatihan, pengalaman, dan pengetahuan menjadi penyebabnya, sehingga beberapa individu yang lebih baik dari segi pendidikan, kompetensi, dan bakat mengabaikan mereka. Oleh karena itu, program pelatihan kerja yang tepat dan terfokus dapat digunakan untuk mengembangkan tenaga kerja yang profesional dan berpengetahuan luas bagi individu yang tidak dapat belajar melalui pendidikan formal.

Selain menawarkan keuntungan, pendidikan non-formal diperlukan untuk membantu mengembangkan sumber daya manusia yang berkaliber tinggi. Kegiatan pengembangan keterampilan, yang sering dikenal sebagai pendidikan kecakapan hidup, merupakan salah satu cara pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu instrumen penting untuk pengembangan sumber daya tenaga kerja adalah pelatihan kerja. Diharapkan bahwa pengembangan tenaga kerja ini pada akhirnya akan menjadi tenaga kerja yang siap pakai, yang berarti dapat segera memasuki dunia kerja. Mengingat mayoritas tenaga kerja Indonesia masih bekerja di sektor yang tidak terorganisir, di mana produktivitasnya sangat rendah, maka orientasi program pelatihan kerja menjadi sangat penting. Sangat jelas bahwa sistem pelatihan kerja memainkan peran penting dalam membangun kapasitas tenaga kerja dan berkontribusi terhadapnya. Dengan kata lain, semakin relevan sebuah program pelatihan kerja dengan pasar tenaga kerja, semakin besar kemungkinannya untuk menghasilkan tenaga kerja yang terdidik dan terampil. Secara umum, dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan seseorang menunjukkan tingkat kapasitas intelektualnya, sementara jenis keterampilan yang mereka miliki menunjukkan kapasitas teknisnya.

Menurut Pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, yang mengatur tentang ketenagakerjaan, “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.” Program pelatihan kerja ini harus

diprioritaskan untuk memenuhi tuntutan dunia usaha dan pasar tenaga kerja, serta mengatasi dampak krisis ekonomi dan menurunkan tingkat pengangguran. Selain itu, program ini juga diperlukan untuk mempersiapkan diri menghadapi era globalisasi dan persaingan di dunia kerja. Dalam pelaksanaan pelatihan vokasi sendiri, sebaiknya diarahkan pada sektor-sektor pekerjaan yang banyak menyerap tenaga kerja sehingga pelatihan vokasi yang diikuti akan terarah dan membantu memastikan tenaga kerja mendapatkan pekerjaan.

Pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas siswa akan berkembang sebagai hasil dari pelatihan yang mereka terima berdasarkan pekerjaan mereka. Perusahaan yang telah bermitra dengan UPTD Balai Latihan Kerja dapat meminta hasil pelatihan siswa sebelum mempekerjakan mereka, karena hampir setiap bisnis membutuhkan dan menginginkan sumber daya manusia yang siap bekerja dan terampil di bidangnya untuk meningkatkan keuntungan dan pengembangan bisnis. Untuk mempersiapkan para siswa yang terlatih ini, UPTD Balai Latihan Kerja merupakan satu-satunya lembaga yang menindaklanjuti permintaan tenaga kerja terlatih berdasarkan permintaan, seperti jenis kelamin, jumlah, dan program pelatihan.

PERMASALAHAN

Bagaimana peran UPTD BLK dalam meningkatkan angkatan kerja pengangguran berdasarkan pada teori hierarki kebutuhan Maslow?

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran UPTD BLK dalam Pelatihan Kerja

Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) merupakan institusi strategis dalam mengembangkan kompetensi angkatan kerja di Indonesia. Sebagai penyelenggara pelatihan kerja, BLK berfungsi meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja untuk mendukung daya saing ekonomi nasional. Keberadaan UPTD BLK menjadi vital dalam konteks pembangunan sumber daya manusia, dimana

pelatihan kerja berperan sebagai instrumen pemenuhan kebutuhan dasar hingga menengah sesuai teori hierarki kebutuhan Maslow.¹

UPTD BLK menyelenggarakan beragam jenis pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja dan perkembangan teknologi. Jenis pelatihan tersebut mencakup pelatihan berbasis kompetensi di bidang teknologi informasi, otomotif, elektronika, konstruksi, dan kewirausahaan. Keberagaman ini mencerminkan pemahaman terhadap kompleksitas kebutuhan angkatan kerja dalam memenuhi kebutuhan fisiologis melalui peningkatan akses kerja dan penghasilan.

Dalam konteks teori hierarki kebutuhan Maslow, jenis pelatihan yang ditawarkan UPTD BLK berperan memenuhi kebutuhan fisiologis peserta. Pelatihan keterampilan teknis seperti las, mesin, dan elektronika memberikan kemampuan untuk memperoleh pekerjaan dengan upah yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, dan pakaian.² Program pelatihan kewirausahaan tidak hanya memberikan keterampilan teknis, tetapi juga mengembangkan kemandirian ekonomi peserta, yang sejalan dengan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.

Target peserta UPTD BLK meliputi pengangguran terbuka, tenaga kerja yang memerlukan peningkatan keterampilan, serta kelompok rentan seperti penyandang disabilitas dan perempuan kepala keluarga. Strategi penargetan ini relevan dengan upaya pemenuhan kebutuhan keamanan (safety needs) dalam hierarki Maslow. Bagi pengangguran terbuka, ketidakpastian ekonomi merupakan ancaman serius, sehingga pelatihan kerja memberikan jaminan keamanan ekonomi melalui peningkatan employability.³

Program unggulan UPTD BLK dirancang sebagai katalisator transformasi sosial ekonomi, berfokus pada sektor strategis dengan potensi penyerapan tenaga kerja tinggi

¹ Suharto, T., & Budiyanto, A. (2019). Analisis efektivitas pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), hal. 156.

² Wahyuni, S., & Prasetyawan, Y. (2020). Peran pelatihan kewirausahaan dalam meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 78-89.

³ Hidayat, R., & Susanto, B. (2021). Dampak pelatihan kerja terhadap employability pengangguran terbuka di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2), 134-147.

seperti digital skill, teknologi hijau, dan industri kreatif.⁴ Program unggulan berkualitas tidak hanya memberikan keterampilan teknis, tetapi juga menciptakan jejaring sosial dan profesional yang mendukung pemenuhan kebutuhan sosial (belongingness) dan esteem dalam hierarki Maslow.

Implementasi pelatihan kerja di UPTD BLK menunjukkan pendekatan komprehensif dalam memenuhi hierarki kebutuhan Maslow. Pemenuhan kebutuhan fisiologis melalui peningkatan keterampilan dan akses kerja menjadi fondasi, dilanjutkan dengan pemenuhan kebutuhan keamanan melalui sertifikasi kompetensi dan program penempatan kerja yang memberikan stabilitas ekonomi. Aspek sosial dari pelatihan menciptakan lingkungan belajar inklusif yang memenuhi kebutuhan belongingness, sementara pengakuan kompetensi melalui sertifikasi memenuhi kebutuhan esteem peserta.

Dengan demikian, peran UPTD BLK dalam pelatihan kerja tidak hanya terbatas pada transfer keterampilan teknis, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme sistematis untuk memenuhi kebutuhan berlapis angkatan kerja pengangguran. Melalui jenis pelatihan yang beragam, target peserta yang inklusif, dan program unggulan yang strategis, UPTD BLK berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat sesuai dengan prinsip hierarki kebutuhan Maslow.

2. Pemenuhan Kebutuhan Peserta Pelatihan melalui Fasilitas dan Infrastruktur di UPTD BLK

Hierarki Kebutuhan Maslow ialah suatu pernyataan tentang kebutuhan manusia yang menyediakan sebuah kerangka dasar untuk landasan memahami kekuatan yang menyebabkan individu berperilaku dengan cara tertentu.⁵ Hierarki Kebutuhan Maslow sendiri awalnya terdiri atas lima faktor motivasi, yaitu *physical needs*, *safety needs*, *social needs*, *esteem needs*, *self actualization*.⁶ Namun dalam pemenuhan kebutuhan peserta ini di sederhanakan menjadi 3, yakni:

⁴ Nurkholis, A., & Fitriani, D. (2020). Analisis program unggulan BLK dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 89-102.

⁵ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992), 136.

⁶ Slamet Santoso, *Teori-Teori Psikologi Sosial* (Bandung: Refika Aditama, 2010), 111-12.

a. Kebutuhan Dasar (*basic needs*)

Kebutuhan-kebutuhan ini tersusun dalam sebuah piramida, dengan kebutuhan pemenuhan diri di bagian atas dan kebutuhan dasar di bagian bawah. Kebutuhan yang lebih tinggi tidak dapat dipuaskan hingga kebutuhan yang lebih rendah terpuaskan. Maslow memodifikasi hierarki keinginannya dalam versi selanjutnya, menghilangkan persyaratan bahwa kebutuhan yang lebih rendah harus dipuaskan sepenuhnya dan menempatkan pemenuhan diri di puncak piramida. Akibatnya, seseorang atau pekerja mungkin memiliki dorongan untuk merasa dan dihargai pada saat yang bersamaan. Hierarki Kebutuhan Maslow menempatkan kebutuhan dasar-seperti kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan fisik-di bagian bawah. Makanan, kenyamanan, dan istirahat adalah contoh kebutuhan fisik, sedangkan keamanan dan jaminan adalah contoh kebutuhan keamanan. Dalam konteks penyediaan fasilitas UPTD BLK, kebutuhan dasar dapat diterjemahkan sebagai akses terhadap makanan, materi pelatihan, uang saku yang cukup untuk mendukung keikutsertaan dalam pelatihan, alat dan fasilitas pendukung tugas, serta asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan.

Sepanjang prosedur pelatihan, kebutuhan dasar para peserta pelatihan di UPTD BLK berubah dalam hal kepentingan dan tingkat kepentingannya. Sebagai contoh, agar dapat berkonsentrasi dalam belajar, peserta pelatihan yang baru saja dilatih mungkin menginginkan fasilitas dasar seperti makanan, minuman, dan tempat istirahat yang nyaman. Dengan berjalannya waktu, kebutuhan mereka dapat berubah menjadi faktor sosial seperti dihormati oleh pengajar atau rekan pelatihan dan merasa diikutsertakan dalam kelompok. Namun, peserta pelatihan yang berurusan dengan masalah tertentu, seperti masalah kesehatan atau ketidaknyamanan psikologis, dapat menempatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan pelatihan di atas kebutuhan mereka yang lain. Peserta cenderung kehilangan motivasi dan mungkin berhenti mengikuti pelatihan jika mereka merasa bahwa fasilitas di BLK tidak dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka atau bahkan menimbulkan masalah, seperti beban pelatihan yang terlalu berat sehingga mengganggu waktu istirahat mereka atau lingkungan yang tidak aman dan nyaman baik secara fisik maupun psikologis. Untuk menjamin bahwa proses pembelajaran berhasil dan

peserta dapat bertahan hingga mencapai tujuan pelatihan, manajemen BLK harus memastikan bahwa fasilitas dan suasana pelatihan dapat mengakomodasi semua kebutuhan dasar peserta.

b. Kebutuhan Psikologis (*psychological needs*)

Kebutuhan sosial dan keinginan untuk dihargai adalah kebutuhan psikologis yang menempati peringkat lebih tinggi dalam Hierarki Kebutuhan Maslow. Menjadi bagian dari kelompok sosial, menjalin pertemanan, dan mengalami pengalaman yang menyenangkan dalam pelatihan adalah contoh-contoh kebutuhan sosial. Permintaan akan penghargaan termasuk kesempatan untuk menunjukkan atau memperoleh pengetahuan dan prestasi, rasa hormat dari orang lain, dan pujian atas pencapaian atau penyelesaian tugas. Sesuai dengan fokus utama penelitian ini, UPTD BLK dapat dilihat sebagai kesempatan untuk membangun jaringan dan membangun ikatan yang kuat dengan Kepala UPTD BLK, staf UPTD BLK, dan peserta lain yang menawarkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek tim dan di luar pelatihan.

Setelah kebutuhan dasar mereka, seperti memiliki fasilitas dasar yang cukup dan lingkungan pelatihan yang aman dan nyaman terpenuhi, peserta pelatihan di UPTD BLK biasanya mulai mendapatkan tuntutan psikologis. Peserta pelatihan akan mulai mencari keterlibatan yang lebih besar dalam kelompok pelatihan, seperti bergabung dengan tim atau komunitas peserta pelatihan untuk membangun interaksi sosial yang positif, setelah mereka merasa kebutuhan fisik dan keamanan mereka terpenuhi. Mereka juga akan mencari kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam latihan pelatihan, menyelidiki tugas atau proyek yang sulit, dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka. Para peserta juga mengantisipasi bahwa instruktur dan peserta lain akan menghargai dan mengakui upaya dan pencapaian mereka selama program berlangsung. Ketika kebutuhan psikologis terpenuhi, peserta akan lebih siap untuk berkembang secara pribadi, menghadapi kesulitan baru, dan berpartisipasi secara penuh. Peserta dapat kehilangan minat dan motivasi, atau bahkan meninggalkan pelatihan sebelum selesai, jika pengelola BLK tidak dapat mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan ini, seperti kurangnya dukungan sosial atau pujian. Untuk memastikan bahwa proses pelatihan berjalan dengan baik dan para peserta

dapat berkembang secara maksimal, BLK harus menciptakan suasana yang tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar mereka, tetapi juga mendukung kebutuhan psikologis mereka.

c. Kebutuhan Pemenuhan Diri (*self-fulfillment needs*).

Menurut Hierarki Kebutuhan Maslow, kebutuhan akan pemenuhan diri berada di urutan teratas dan umumnya tidak muncul ke permukaan hingga kebutuhan psikologis dan kebutuhan dasar seseorang terpenuhi. Kebutuhan untuk dapat berkontribusi secara signifikan dan memengaruhi perusahaan, di mana orang dapat mewujudkan potensi atau kemampuan mereka, biasanya dikaitkan dengan dorongan untuk aktualisasi diri. Tuntutan untuk mentransendensikan diri lebih jauh dari aktualisasi diri, di mana mereka menginspirasi perusahaan dan pekerja lain dengan melihat segala sesuatu dari sudut pandang yang lebih luas. Dalam studi ini, tuntutan pemenuhan diri dapat dipahami sebagai kesempatan untuk mengawasi inisiatif pelatihan, mengarahkan tim, atau memasukkan ide-ide kreatif ke dalam latihan pelatihan sambil mendapatkan kredensial yang berfungsi sebagai bukti kemahiran peserta.

Peserta yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan diri sendiri biasanya menunjukkan potensi untuk menjadi pemimpin masa depan atau profesional terampil yang siap untuk pengembangan lebih lanjut. Oleh karena itu, sangat penting bagi pengelola BLK untuk memberikan tugas-tugas yang sulit dan kesempatan kepada para peserta untuk secara aktif berkontribusi pada pertumbuhan mereka sendiri dan keberhasilan kelompok pelatihan secara keseluruhan. Sebagai hasilnya, para peserta dapat merasakan arti penting dan pengaruh yang tulus dalam proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan. Selain itu, akan sangat membantu untuk memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang motif peserta melalui berbagai ujian dan pusat penilaian untuk menyesuaikan program pelatihan yang dapat memberdayakan peserta. Pendekatan ini mendukung BLK dalam mengembangkan peserta yang tidak hanya mahir secara teknis, tetapi juga siap untuk mengambil peran sebagai pemimpin dan inovator di masa depan.

3. Dampak Pelatihan Terhadap Kesejahteraan Pekerja

Berkaitan dengan dampak pelatihan, Sudjana (2004:38) mengemukakan bahwa “Dampak merupakan pengaruh (impact) yang menyangkut hasil yang telah dicapai oleh peserta didik

dan lulusan setelah melakukan proses pelatihan”. Pengaruh ini meliputi (1) perubahan taraf hidup yang ditandai dengan perolehan pekerjaan, atau berwirausaha, perolehan atau peningkatan pendapatan, kesehatan, dan penampilan diri. (2) Kegiatan membelajarkan orang lain atau mengikutsertakan orang lain dalam memanfaatkan hasil yang telah ia miliki. (3) Peningkatan partisipasinya dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat, baik partisipasi buah pikiran, tenaga, harta benda, dan dana.⁷

Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan peserta, yang dianalisis melalui lima tingkatan kebutuhan menurut teori hierarki Maslow, diantaranya:

1) Kebutuhan Fisiologis (physiological needs)

Ketika kebutuhan masyarakat terpenuhi dan mereka tidak lagi merasa miskin, maka kesejahteraan masyarakat akan terwujud.⁸ Adanya pelatihan kerja bagi setiap peserta baik secara langsung maupun tidak langsung telah belajar mengenai soft skill dalam perencanaan kaitannya pada dunia kerja maupun dunia wirausaha dalam hal ini melalui salah satu kegiatan yang diselenggarakan oleh BLK yakni Achievement Motivation Training (AMT).⁹ Peserta pelatihan BLK mendapatkan kemampuan yang meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan atau mendapatkan lebih banyak uang, sehingga lebih mudah untuk memenuhi kebutuhan seperti sandang, pangan, dan papan.

Menurut penelitian, kesejahteraan lulusan BLK dipengaruhi secara positif oleh peningkatan kemampuan mereka melalui pelatihan kejuruan, terutama dalam hal memenuhi kebutuhan dasar mereka.

2) Kebutuhan Keamanan (safety needs)

Peserta yang memperoleh keterampilan baru merasa lebih aman secara finansial karena prospek pekerjaan dan stabilitas pendapatan mereka telah meningkat. Selain itu, lingkungan pelatihan yang terkendali mengurangi kekhawatiran di masa depan dengan menawarkan rasa aman secara fisik dan psikologis.

⁷ Hidayat, D. (2017). Pelatihan keterampilan otomotif untuk meningkatkan kesempatan kerja di balai latihan kerja kabupaten karawang. *Jurnal Pendidikan Nonformal dan Pemberdayaan Masyarakat* , 55-63.

⁸ Sari, DN (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesejahteraan Lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) Di Kabupaten Sumbawa. *Jurnal Ekonomi Nusantara* , 3 (01), 39-49.

3) Kebutuhan Sosial (social needs)

Orang perlu terlibat dan membangun hubungan dengan orang lain karena pada dasarnya mereka adalah makhluk sosial. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja ingin merasa dihargai dan diterima oleh atasan dan sesama karyawan.⁹ Dengan adanya pelatihan kerja setiap peserta baik secara langsung maupun tidak langsung telah belajar mengenai soft skill berkomunikasi kaitannya dalam dunia kerja maupun dunia wirausaha dalam hal ini melalui salah satu kegiatan yang diselenggarakan oleh BLK yakni Achievement Motivation Training (AMT). Interaksi sosial peserta selama pelatihan di BLK menumbuhkan rasa kebersamaan dan memperluas jaringan sosial. Kerja sama dan kegiatan kelompok selama pelatihan memenuhi kebutuhan untuk diterima dan rasa memiliki dalam masyarakat.

4) Kebutuhan Penghargaan (esteem needs)

Maslow memisahkan penghargaan terhadap diri sendiri dan penghargaan terhadap orang lain ke dalam dua subkategori yaitu penghormatan dari diri sendiri dan penghargaan dari orang lain. Yang pertama mencakup keinginan seseorang akan kompetensi, kepercayaan diri, kekuatan pribadi, pemenuhan, pencapaian, kemandirian, dan kebebasan sedangkan yang kedua ini mencakup, prestasi.¹⁰ Dengan adanya pelatihan kerja di BLK dapat memberikan materi tambahan atau seminar motivasi dengan tujuan memperkuat konsep diri, motivasi diri, perilaku dan karakter peserta yang pantang menyerah dalam kemandirian, kreativitas dan kewirausahaan. Ketika peserta berhasil menyelesaikan pelatihan dan mempelajari kemampuan baru, harga diri dan kepercayaan diri mereka akan tumbuh. Sertifikat atau pengakuan dari BLK juga memberikan penghargaan eksternal, yang diakui oleh lingkungan sosial dan dunia kerja.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (self actualization needs)

Aktualisasi diri bagi seorang karyawan mengacu pada kesempatan untuk tumbuh secara profesional, memperoleh kemampuan baru, dan memiliki pengaruh positif di tempat kerja.

⁹ Ratnadinigrum, NAA, & Takrim, M. (2023). Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Proyek Pada PT Putera Instrumenindo. JURNAL MAHASISWA BINA INSANI , 7 (2), 169-178.

¹⁰ Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan hierarki abraham maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis , 6 (1), 58-77.

Peserta pelatihan memiliki kesempatan untuk mencapai potensi terbesar mereka, memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keterampilan mereka, dan memberikan kontribusi yang lebih luas kepada masyarakat. Ketika individu dapat menggunakan kemampuan yang telah mereka pelajari untuk mencapai tujuan hidup yang lebih ambisius, mereka telah mencapai aktualisasi diri.¹² Peserta pelatihan di BLK sudah merasakan adanya perencanaan diri setelah mengikuti pelatihan yang mana peserta sudah mampu merencanakan kegiatan atau keputusan setelah mengikuti pelatihan kerja apakah ingin memulai untuk berwirausaha atau memilih untuk bekerja di instansi tertentu dengan sesuai atau tidak bidang pelatihan yang diikuti.

4. Hambatan dan Tantangan yang Dihadapi BLK

Dalam rangka mengoptimalkan kinerja dan fungsi Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK), strategi yang disusun seharusnya mampu menjawab kebutuhan pelatihan kerja masyarakat secara efektif. Strategi ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat agar siap bersaing di dunia kerja melalui berbagai program pelatihan. Namun, implementasi strategi tersebut tidak selalu berjalan mulus karena berbagai tantangan yang dihadapi di lapangan. Hambatan-hambatan ini berpotensi mengganggu efektivitas program pelatihan yang diberikan oleh UPTD BLK, sehingga berdampak pada kualitas lulusan serta kinerja kelembagaan secara keseluruhan.

Salah satu hambatan utama yang paling menonjol adalah keterbatasan sarana dan prasarana pelatihan. Peralatan yang tersedia tidak mencukupi untuk digunakan secara optimal oleh seluruh peserta pelatihan, sehingga proses belajar menjadi kurang maksimal. Hal ini diperparah oleh keterbatasan dana untuk pengadaan dan pemeliharaan alat pelatihan yang sesuai dengan perkembangan industri). Selain itu, rendahnya kualitas dan jumlah tenaga pengajar juga menjadi permasalahan serius. Ketergantungan pada instruktur dari luar menyebabkan pelatihan tidak dapat berjalan konsisten apabila terjadi kendala kehadiran instruktur.¹¹

¹¹ Imron, F. R. (2018). *Optimalisasi fungsi balai latihan kerja dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja (studi pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo)*, Universitas Brawijaya.

Keterbatasan anggaran juga merupakan masalah yang sering dihadapi oleh BLK. Permasalahan ini berdampak pada sulitnya pembaruan kurikulum pelatihan, terbatasnya peningkatan kompetensi instruktur, serta kurangnya penyebaran informasi pelatihan kepada masyarakat. Akibatnya, peserta pelatihan tidak mendapatkan pengalaman belajar yang mencerminkan kondisi nyata di dunia kerja¹². Akibatnya, lulusan BLK belum sepenuhnya mampu bersaing di pasar kerja, dan kepercayaan dari sektor industri terhadap lulusan BLK pun masih rendah¹³.

Lebih jauh, jika dianalisis menggunakan teori Hierarki Kebutuhan Maslow, hambatan-hambatan tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan peserta pelatihan di berbagai tingkatan belum terpenuhi secara memadai. sehingga peserta kesulitan membentuk keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri. Akibatnya, mereka gagal memperoleh pekerjaan dan penghasilan tetap, yang berarti kebutuhan dasar seperti makan, tempat tinggal, dan kehidupan layak sulit tercapai.

Pada tingkat kebutuhan akan rasa aman, ketidakpastian terkait keberlanjutan program, kurangnya jaminan penyaluran kerja, dan terbatasnya peluang pascapelatihan menimbulkan kecemasan secara ekonomi maupun psikologis. Hal ini mengganggu ketenangan batin peserta dan menurunkan semangat serta motivasi belajar mereka.¹⁴

Selanjutnya, kurangnya kerja sama antara BLK dan industri juga dapat menyebabkan peserta kehilangan kesempatan untuk menjalin relasi sosial dan koneksi profesional yang merupakan bagian dari kebutuhan sosial. Kebutuhan akan penghargaan juga belum terpenuhi karena lulusan BLK kurang mendapat pengakuan dari dunia kerja, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan rasa percaya diri peserta. Terakhir, kebutuhan akan aktualisasi diri juga terhambat karena pelatihan masih bersifat satu arah, kurang inovatif, dan minim ruang untuk bereksplorasi. Peserta

¹² Indrianingrum, A. P., Muflichah, A. F., & Angeti, D. C. (2023). Optimisasi Balai Latihan Kerja sebagai wujud program pemerintah guna mendukung persiapan kerja generasi muda. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 178–185.

¹³ Risandi, L. S., & Liana, D. (2023). Tantangan Balai Latihan Kerja Komunitas. *Buletin APBN*, VIII(20), 3-5.

¹⁴ Shefurroh, R. A. (2024). *Efektivitas Pelatihan Kerja Sebagai Upaya Pengentasan Masalah Pengangguran di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Magelang* (Skripsi, Universitas Tidar). Universitas Tidar Repository.

pun tidak banyak mendapat kesempatan untuk menggali potensi diri, termasuk dalam hal pembekalan kewirausahaan.¹⁵

Dengan kondisi tersebut, reformasi menyeluruh terhadap sistem pelatihan kerja menjadi hal yang mutlak diperlukan. Upaya perbaikan tidak cukup hanya dari sisi teknis dan administratif, tetapi juga perlu memperhatikan aspek psikologis dan sosial para peserta. Beberapa langkah yang perlu dilakukan antara lain memperbarui kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan industri, meningkatkan kualitas instruktur, memperbaiki fasilitas pelatihan, dan membangun kerja sama yang kuat dengan dunia usaha dan industri. BLK juga perlu bertransformasi menjadi lembaga pelatihan yang tidak hanya fokus pada keterampilan kerja, tetapi juga mampu mendukung pemenuhan kebutuhan peserta, mulai dari kebutuhan dasar hingga pengembangan diri secara menyeluruh dan berkelanjutan.

5. Persepsi Peserta Pelatihan terhadap Kualitas Layanan dan Relevansi Program

Efektivitas adalah metrik yang menunjukkan sejauh mana tujuan (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai dan yang mempengaruhi dan menghasilkan hasil untuk memastikan keberhasilan suatu kegiatan. Efektivitas adalah pemanfaatan sarana, prasarana, dan sumber daya dalam jumlah tertentu yang direncanakan secara sadar untuk menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan jadwal. Efektivitas menurut Beni adalah hubungan antara output dan tujuan atau, dengan kata lain, pengukur seberapa baik kebijakan, prosedur, dan output organisasi bekerja. Suatu kegiatan dianggap berhasil jika kegiatan tersebut secara signifikan berdampak pada kapasitas untuk memberikan layanan kepada masyarakat, yang merupakan tujuan yang telah ditetapkan.¹⁶ Efektivitas juga berkorelasi dengan tingkat keberhasilan operasi sektor publik.

Efektivitas menunjukkan kapasitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat efektivitas dapat dinilai dengan membandingkan hasil aktual dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya; namun, jika pekerjaan tidak selesai sesuai

¹⁵ Fiqri, M., Munawarah, & Febriadi, H. (2022). Efektivitas program Balai Latihan Kerja di Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 159.

¹⁶ Beni Pekei, (2016). Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi. Buku 1. Jakarta Pusat: Taushia

jadwal, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Akibatnya, pekerjaan tersebut dianggap tidak efektif. Hasibuan menyatakan bahwa ukuran-ukuran berikut ini digunakan untuk menilai seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka :

1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam keadaan yang umum dikenal sebagai kuantitas kerja. Hal ini terlihat dari volume tenaga kerja dan keadaan yang dihadapi atau diperoleh selama bekerja. Setiap organisasi selalu bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pekerjaannya. Oleh karena itu, sebuah bisnis selalu berusaha untuk menjamin bahwa setiap karyawannya memiliki sikap yang positif dalam bekerja.
2. Karyawan yang menunjukkan sikap kualitas kerja mengubah hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketepatan, dan relevansi output dengan tidak mengabaikan jumlah pekerjaan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
3. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefektif mungkin, terutama dengan datang ke tempat kerja tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas secepat mungkin dengan menggunakan waktu sepanjang hari kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.
4. Untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh setiap bisnis, sumber daya manusia harus ditingkatkan. Setiap pekerja harus didorong untuk memberikan upaya terbaik mereka pada fase yang berbeda untuk meningkatkan efektivitas mereka dalam bekerja. agar penggunaan sumber daya manusia yang efektif dapat membantu pencapaian tujuan bisnis dan memiliki potensi yang lebih besar.

Memberikan dukungan kepada sumber daya manusia melalui pelatihan profesional dalam suatu unit pelatihan adalah suatu prosedur yang terdiri dari sejumlah tindakan yang disengaja dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja peserta dalam pekerjaan tertentu untuk meningkatkan kinerja dan produksi organisasi, mengingat bahwa cara-cara seperti pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan kerja dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM adalah melalui pelatihan, yang sangat menekankan pada pengembangan profesionalisme atau kompetensi kerja. Sebagai salah satu alat pengembangan SDM untuk membantu peserta mendapatkan pekerjaan dan meningkatkan keterampilan mereka, program pelatihan kerja membutuhkan fungsi evaluasi untuk menilai keefektifannya.

Biasanya orang beranggapan bahwa evaluasi program pelatihan dilakukan setelah program pelatihan berakhir. Anggapan ini tidak benar karena penilaian merupakan salah satu komponen dari sistem pelatihan yang bila dilihat dari sudut pandang implementasi, dapat dilakukan pada awal tahap perencanaan, pertengahan tahap implementasi, dan pada akhir pelatihan serta pasca pelatihan. Sitorus & Tania (2012) menyatakan bahwa untuk menjamin tercapainya tujuan pelatihan, pelatihan yang efektif harus dinilai selain dirancang dengan baik.¹⁷

Pendapat positif tentang penerapan program dan kualitas layanan disuarakan oleh para peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK). Karena lingkungan pelatihan yang bersahabat dan pendekatan pembelajaran yang partisipatif, mereka merasa dihargai dan diakui sebagai individu yang berpotensi. Selain memberikan pengetahuan dengan cara satu arah, para instruktur juga melibatkan para peserta dalam debat, latihan praktis, dan kritik yang membangun. Hasilnya, para peserta merasa lebih dihargai dan percaya diri dengan kemampuan mereka. Selain itu, pelatihan BLK menawarkan lingkungan untuk keterlibatan sosial yang mendalam di mana individu dapat berkolaborasi, berbagi pengalaman, dan membangun jaringan yang kuat. Kebutuhan sosial peserta untuk merasa diterima dan menjadi bagian dari komunitas yang peduli terpenuhi dalam lingkungan ini. Selain itu, para peserta lebih siap menghadapi dunia kerja ketika program pelatihan disesuaikan dengan minat mereka dan kebutuhan sektor ini. Keterkaitan materi pelatihan dengan tujuan profesional peserta memotivasi mereka untuk mengeksplorasi dan mengembangkan potensi mereka sepenuhnya. Sebagai hasilnya, pelatihan BLK tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar peserta tetapi juga mendorong aktualisasi diri, yang merupakan puncak dari pertumbuhan profesional dan pribadi.

KESIMPULAN

Menurut temuan penelitian, UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas dan kesiapan tenaga kerja yang menganggur dengan menyediakan pelatihan yang relevan dan terfokus. Pelatihan ini memiliki efek menguntungkan pada kemampuan, motivasi, dan prospek karir peserta karena tidak hanya

¹⁷ Sitorus, H. M., & Tania, P. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Konsep Kirkpatrick&Kirkpatrick: Studi Kasus Di PT. X Bandung. (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol.11, No.2, 2018), h. 125-136.

memenuhi kebutuhan dasar mereka, tetapi juga kebutuhan psikologis dan aktualisasi diri mereka seperti yang diuraikan dalam teori hirarki kebutuhan Maslow. Disarankan agar pengelola terus meningkatkan fasilitas, mempertimbangkan kebutuhan semua peserta, dan melakukan tinjauan program secara berkala untuk memastikan bahwa pelatihan yang ditawarkan selalu sesuai dengan tujuan tempat kerja untuk memaksimalkan fungsi UPTD BLK.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Beni Pekei, (2016). Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi. Buku 1. Jakarta Pusat: Taushia
- Slamet Santoso, Teori-Teori Psikologi Sosial (Bandung: Refika Aditama, 2010), 111-12.
- Winardi, Manajemen Perilaku Organisasi (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992), 136.

JURNAL ARTIKEL

- Fiqri, M., Munawarah, & Febriadi, H. (2022). Efektivitas program Balai Latihan Kerja di Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 159.
- Hidayat, D. (2017). Pelatihan keterampilan otomotif untuk meningkatkan kesempatan kerja di balai latihan kerja kabupaten karawang. *Jurnal Pendidikan Nonformal dan Pemberdayaan Masyarakat*, 55-63.
- Hidayat, R., & Susanto, B. (2021). Dampak pelatihan kerja terhadap employability pengangguran terbuka di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2), 134-147.
- Imron, F. R. (2018). Optimalisasi fungsi balai latihan kerja dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja (studi pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo), Universitas Brawijaya.
- Indrianingrum, A. P., Muflichah, A. F., & Angeti, D. C. (2023). Optimatisasi Balai Latihan Kerja sebagai wujud program pemerintah guna mendukung persiapan kerja generasi muda. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 178-185.
- Nurkholis, A., & Fitriani, D. (2020). Analisis program unggulan BLK dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 89102.
- Ratnadinigrum, NAA, & Takrim, M. (2023). Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Proyek Pada PT Putera Instrumenindo. *JURNAL MAHASISWA BINA INSANI*, 7 (2), 169-178.
- Risandi, L. S., & Liana, D. (2023). Tantangan Balai Latihan Kerja Komunitas. *Buletin APBN*, VIII(20), 3-5.
- Sari, DN (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesejahteraan Lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) Di Kabupaten Sumbawa. *Jurnal Ekonomi Nusantara*, 3 (01), 3949.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan hierarki abraham maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6 (1), 58-77.

- Shefurroh, R. A. (2024). Efektivitas Pelatihan Kerja Sebagai Upaya Pengentasan Masalah Pengangguran di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Magelang (Skripsi, Universitas Tidar). Universitas Tidar Repository.
- Sitorus, H. M., & Tania, P. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Konsep Kirkpatrick&Kirkpatrick: Studi Kasus Di PT. X Bandung. (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol.11, No.2, 2018), h. 125-136.
- Suharto, T., & Budiyanto, A. (2019). Analisis efektivitas pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7(2), hal. 156.
- Wahyuni, S., & Prasetyawan, Y. (2020). Peran pelatihan kewirausahaan dalam meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 5(1), 78-89.