

## MANAJEMEN PENGELOLAAN PELATIHAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BALAI LATIHAN KERJA DI DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN ACEH BARAT

### Management Management Of Human Resources Development Training At Work Training Centers At The Transmigration And Manpower Department Of Barat Aceh District

#### Abstrak

Indah Levina\*

Safrida

\*Universitas Teuku Umar,  
Meulaboh, Aceh, Indonesia

\*email:

[levina337@gmail.com](mailto:levina337@gmail.com)

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk dapat mengetahui atau melihat sejauh mana pihak Balai Latihan Kerja pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, Kabupaten Aceh Barat ini dalam mengelola manajemen dan pengawasan pada instruktur atau pengajar terhadap peserta pelatihan pada setiap kejuruannya. Peran manajemen pengelolaan pada setiap organisasi yaitu untuk mengatur semua proses yang telah direncanakan untuk mendapatkan sebuah hasil yang diharapkan. Penelitian ini dilakukan dengan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi literatur sebagai penghubung dalam melakukan penelitian. Pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja khususnya pada bidang Balai Latihan Kerja harus adanya pembentukan manajemen pengelolaan agar dapat mengatur segala hal secara baik dan terstruktur.

Penelitian ini menarik kesimpulan bahwasama banyak keluhan dari peserta pelatihan terhadap kurangnya instruktur yang ada di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) BLK disebabkan karena para peserta terlalu berbelit dalam mengelola syarat administrasi yang diberikan oleh pihak BLK dan pihak DISTRANAKER sudah mengajukan terkait kekurangan SDM instruktur kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), tetapi pihak dari BKPSDM tersebut belum menanggapi persoalan kurangnya Sumber Daya Manusia pengajar yang ada di BLK. Dari data yang telah didapat oleh peneliti, menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia instruktur yang ada di UPTD BLK masih belum ada penambahan sama sekali, bahkan instruktur atau pengajar yang ada masih sangat kurang adanya. Temuan yang telah didapat oleh peneliti menyatakan bahwa kurangnya SDM pada instruktur yang ada DISTRANAKER khususnya di Bidang UPTD BLK dikarenakan banyak instruktur itu sudah rentan atau dalam artian pensiun.

#### Kata Kunci:

Manajemen  
Pengembangan  
Sumber Daya Manusia

#### Keywords:

Management  
Development  
Human Resources

#### Accepted

Januari 2022

#### Published

April 2022

#### Abstract

*This research was carried out with the aim of being able to find out or see how far the Job Training Center at the Transmigration and Manpower Office, West Aceh Regency is in managing the management and supervision of instructors or instructors for training participants in each vocational. the role of management in every organization is to manage all the processes that have been planned to get an expected result. This research was carried out with qualitative research with a case study approach. Techniques in data collection are carried out through observation, interviews, and literary studies as a liaison in conducting research. At the Office of Transmigration and Manpower, especially in the field of Job Training Centers there must be the formation of management management so that they can manage everything in a good and structured manner.*

*This study concludes that there are still many complaints from training participants against the lack of instructors in the BLK Regional Technical Implementation Unit (UPTD) because the participants are too complicated in managing the administrative requirements given by the BLK and the DISTRANAKER has submitted a related shortage of instructors to the Personnel Agency. and Human Resources Development (BKPSDM), but the BKPSDM has not responded to the problem of the lack of teaching Human Resources in BLK. From the data that has been obtained by the researcher, it is stated that the Human Resources of instructors in UPTD BLK still have no additions at all, even the existing instructors or instructors are still very lacking. there are DISTRANAKER especially in the field of UPTD BLK because many instructors are already vulnerable or in the sense of retiring.*





## PENDAHULUAN

Dalam mensejahterakan suatu rakyat dari berbagai sisi kehidupan dan membuat sebuah pendidikan yang ada di lingkungan sekitar kita seharusnya itu lebih dalam atau luas lagi untuk dapat memberikan suatu dampak yang timbale balik yang positif bagi lingkungan disekitar itu adalah keinginan yang kecil tetapi baik untuk dapat membentuk suatu Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Keinginan itu adalah cita-cita negara untuk dapat mengembangkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang lebih baik lagi melalui suatu program pelatihan kerja yang ada pada setiap-setiap daerah yang ada. Dengan itu pemerintah dapat membentuk suatu pengelolaan manajemen yang baik serta andal dalam pelayanan publik. Pada setiap program yang tujuannya untuk dapat meningkatkan kualitas SDM maka pemerintah juga harus menyeimbangkan pengelolaan manajemen yang baik sehingga sesuai dengan masyarakat dalam mengikuti suatu program pelatihan yang ada.

Pengembangan Sumber Daya Manusia yang baik pada masa sekarang ini ialah dapat mengelola manajemen dengan tertata serta rapi, sehingga dalam sebuah organisasi yang akan berjalan kedepannya dapat menghasilkan keefektifan dalam hal pengelolaan yang ada. Dengan itu pengembangan dalam setiap Sumber Daya Manusia sangat penting untuk memahami secara dasar serta luas proses atau bagian penting dari pengelolaan manajemen, agar pada masa yang akan datang dalam mengelola suatu organisasi yang ada setiap orang dapat membuat suatu tahap-tahap yang baik dan selektif dalam menangani persoalan-persoalan yang ada pada suatu organisasi tersebut, baik itu pada instansi atau perusahaan.

Menurut (Husaini & Fitria, 2019) manajemen ialah suatu potensi, keterampilan, dan kemampuan dalam memperoleh suatu hasil yang sesuai dengan pencapaian tujuan tertentu dengan melalui kegiatan-kegiatan yang dibuat oleh orang lain. Sedangkan menurut (Prof. Dr. Syafaruddin & Drs. Asrul,

2014) manajemen yaitu suatu pengelolaan atau proses yang telah diatur dan dimanfaatkannya sumber daya yang telah dimiliki oleh suatu kelompok atau organisasi secara efektif dan efisien. Dari beberapa pendapat para ahli yang diatas dapat dijelaskan bahwa manajemen adalah suatu proses pengelolaan tahapan demi tahapan secara beraturan yang dilakukan oleh suatu kelompok atau organisasi untuk dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sejak awal, dengan kata lain manajemen ini adalah tempat pengoperasian suatu proses pelayanan serta proses pengelolaan lainnya.

Secara kebiasaan, bentuk pelatihan pengembangan Sumber Daya Manusia yang dimana juga harus dijalankan selaras dengan fasilitas seperti bangunan, mesin dan peralatan lainnya dalam mendukung suatu program tersebut. Pelatihan dan pendidikan suatu bagian yang sulit dipisahkan dari suatu bentuk pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan bersatunya pendidikan dan pelatihan maka dapat diharapkan oleh pegawai atau karyawan serta masyarakat dalam meningkatkan potensi dan keterampilan diri sehingga terbentuknya sikap yang siap untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi pada setiap lingkungan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan bagi masyarakat itu adalah salah satu bentuk yang akan dilakukan oleh organisasi atau individu atau birokrasi agar dapat memberikan suatu bantuan-bantuan untuk masyarakat yang ada yaitu dalam rangka suatu pengelolaan program pelatihan yang juga tidak jauh berbeda dengan pengelolaan program pelatihan yang lainnya. Oleh karena itu dengan adanya bentuk pelatihan dan pendidikan pada disetiap diri individu menjadikan Sumber Daya Manusia akan dapat mengelola atau mememanajemenkan tahap atau proses yang kedepannya akan dilakukan oleh setiap individu dalam meningkatkan setiap ilmu pelatihan, pendidikan, serta pengembangan dan keterampilan yang telah didapat atau dibentuk oleh setiap SDM itu sendiri.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan mengenai proses manajemen itu ada 4 yaitu: *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*, pada buku (Al-Amin, 2006). Dalam penelitian “Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Marauke” fungsi dari manajemen ada beberapa diantaranya: (1) Fungsi dari peranan yang telah dilakukan oleh pemerintah kampung Tambat, terkait perencanaan dalam jangka panjang dan jangka pendek; (2) Fungsi dari pengorganisasian pemerintah kampung Tambat membentuk suatu struktur kelompok; (3) Fungsi dari pengarahan yang dilakukan oleh pemerintah kampung Tambat agar dapat bertanggung jawab dan memotivasi pada saat bekerja sesuai dengan tugasnya; (4) Fungsi dari pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah kampung Tambat masih ada kekurangan dilihat dari salah satu hal hasil kerja yang masih tidak sesuai, disebabkan pemerintahnya digantikan terus (Batlajery, 2016). Dalam buku (Sjamsuddin et al., 2007) Terlihat pada setiap kegiatan yang ada memerlukan adanya sebuah proses dalam suatu pengelolaan yang pertama kali dimulai oleh tahapan perencanaan sampai pada pengendalian dan evaluasi.

Dalam penelitian (Husaini & Fitria, 2019b) yang berjudul “Manajemen Kepemimpinan Kepada Lembaga Pendidikan Islam” dikatakan dalam manajemen harus adanya beberapa komponen yang baik dan tepat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang bagus serta bijaksana yaitu diantaranya *planning*, *organizing*, *actuating*, dan juga *controlling*. Buku (Wijaya & Muhammad Rifa'i, 2016) mengatakan bahwa manajemen ini ialah suatu yang sudah dipraktikkan baik dalam suatu bisnis yang sudah dikelola, pemerintah, sekolah, universitas, RS (Rumah Sakit), industry, dan banyak organisasi lainnya.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Istiantara, 2019) yang berjudul “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia” dikatakan bahwa aspek dari sebuah peningkatan kinerja pada pegawai

sangat perlu dan penting untuk diterapkannya model pengembangan MSDM yang berbasis kompetensi. Pada buku (Sari, 2009) menyatakan proses pada pengembangan SDM itu pastinya harus dilakukan dengan sebaik mungkin serta tepat, untuk dapat memiliki keunggulan dalam kompetitif dari sudut aspek SDM yang akan sangat sulit dicontoh oleh pesaing.

Pada penelitian (Krisdianto & Nurhajati, 2017) berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Parawisata Kota Batu” mengatakan proses dari persiapan yang dilakukan oleh perindividu yaitu tentunya dilakukan untuk memikul akan tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar serta tinggi dalam sebuah organisasi, sehingga akan terkait dengan peningkatan keahlian intelektual untuk melaksanakan sebuah pekerjaan yang lebih baik lagi. Buku (Bukit et al., 2017) mengatakan pengembangan SDM merupakan suatu aktivitas yang akan dilakukan pada setiap kelompok dalam menyediakan karyawan atau pegawai untuk dapat memiliki akan keterampilan, potensi atau sikap bertanggung jawab dalam menangani pekerjaan kedepannya.

Fenomena yang terjadi dalam penelitian yang telah peneliti amati ialah disetiap kejuruan pelatihan yang ada di BLK (Balai Latihan Kerja) masih kurang atau minimnya instruktur (pengejar) dalam pengajaran dan mengelola data-data khususnya pada peserta pelatihan yang mengikuti program pelatihan disetiap kejuruan atau pada bidang masing-masing pelatihan.

Peneliti tertarik dengan penelitian ini karena tujuan peneliti ingin melihat sejauh mana pihak Balai Latihan Kerja pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja ini mengelola manajemen dan pengawasan pada instruktur atau pengajar terhadap peserta pelatihan pada setiap kejuruannya. Peneliti mengambil lokasi tersebut yaitu untuk dapat mengukur serta ingin mengetahui sejauh mana keefektifitasan dan efisiensi dalam mengelola manajemen dan pengawasan di Dinas

Transmigrasi dan Tenaga Kerja khususnya pada bidang Balai Latihan Kerja tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan oleh peneliti yaitu metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus guna melihat peran manajemen dalam pengelolaan pelatihan pengembangan pada sumber daya manusia (Creswell, 2009). Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi literatur sebagai penunjang dalam melakukan penelitian.

Penelitian yang diteliti oleh peneliti berada di lokasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat bidang UPTD BLK, Kabupaten Aceh Barat. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa narasumber yang ada di instansi tersebut, diantaranya: Kepala DISTRANAKER, kepala UPTD BLK, Peserta Pelatihan Teknik Las, Peserta Pelatihan Perakitan Komputer, Peserta Pelatihan Listrik, dan Peserta Pelatihan Menjahit. Peneliti melakukan suatu fokus penelitian ini karena peneliti ingin melihat Pengelolaan Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Balai Latihan Kerja di DISTRANAKER. Teknik dalam pengumpulan data yang peneliti gunakan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Manajemen (pengelolaan) Pelatihan**

Manajemen juga diartikan sebagai pengelolaan, yang dimana manajemen atau pengelolaan sangat dibutuhkan disetiap organisasi atau kelompok dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah dibuat atau direncanakan. Tanpa adanya manajemen maka disetiap usaha yang telah dilakukan akan sia-sia karena tidak adanya suatu proses, yang juga tidak dapat mencapai suatu tujuan yang akan sulit dicapai nantinya. Menurut (Robbins & Coulter, 2007) manajemen ialah kegiatan-kegiatan pekerjaan yang ada merupakan suatu proses pengoordinasian, dengan terselesainya pekerjaan yang ada tersebut maka akan secara otomatis terbentuk

efisien serta efektif itu dengan melalui orang lain. Efisiensi ini mengarah pada suatu perolehan luaran (*output*) terbesar serta dengan perolehan dalam (*input*) yang terkecil; yang digambarkan sebagaimana ialah “melakukan segala sesuatu yang ada itu secara benar.” Sedangkan efektivitas dijelaskan bahwa ini mengarah pada penyelesaian suatu kegiatan-kegiatan sehingga sasarannya suatu organisasi itu dapat tercapai dengan sesuai harapan; yang telah tergambarkan sebagai “melakukan segala sesuatu itu harus dengan benar.” Sedangkan Menurut (Heene & Desmidt, 2010) manajemen adalah serangkaian aktivitas manusia yang terhubung dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkannya.

Beberapa pendapat para ahli yang telah dijabarkan diatas bahwa yang dilihat dalam pengelolaan manajemen ini sangat penting pada setiap instansi atau pada perusahaan terutama juga pada setiap Sumber Daya Manusia yang harus menguasai berbagai pengelolaan manajemen yang ada agar dapat mengelola suatu organisasi dengan mencapai suatu tujuan tertentu yang telah direncanakan atau diharapkan sejak awal secara efektif, maka akan menjadi hal yang bisa diatasi dengan cepat dan baik oleh setiap individu kedepannya. Maka dari itu manajemen merupakan suatu proses pengelolaan yang ingin dicapai akan tujuan yang telah dirancang sejak awal. Dengan demikian, manajemen juga diartikan sebagai kebutuhan pada setiap instansi atau perusahaan yang tentunya untuk dapat memudahkan suatu pencapaian tujuan manusia dalam sebuah organisasi, serta mengelola akan berbagai semua sumber daya organisasi yang ada, seperti sarana maupun prasarana, waktu yang tepat, SDM, metode serta lainnya secara efektif, inovatif, kreatif, solutif, dan juga efisien.

Pelatihan pada dasarnya sangat penting untuk pembentukan suatu keterampilan atau potensi diri pada setiap Sumber Daya Manusia. Potensi atau keahlian yang telah didapat pada setiap individu itu harus digunakan untuk terus dapat dikembangkan dengan sebaik-baiknya dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan

dari awal. Dengan adanya pelatihan maka setiap SDM mempunyai peluang yang besar untuk lebih mengetahui secara dasar dan mendalam setiap kemampuan atau keahlian yang telah dimiliki sejak awal yang dimana pada pelatihan tersebut disetiap individu dapat mengembangkan lagi kemampuan yang telah ada pada diri sendiri itu dengan lebih baik lagi agar dapat terciptanya SDM yang berkualitas kedepannya, tentunya pelatihan terbagi lagi pada setiap bidang kejuruannya yang dimana akan diajarkan oleh instruktur atau pengajar yang sudah mampu atau memiliki skill serta berpengalaman pada bidang setiap kejuruannya. “Agar dapat meningkatkan efektifitas dan produktivitas suatu pelatihan, maka dibutuhkan sekumpulan upaya dalam pelatihan yang terencana diajarkan oleh penagajar ahli atau professional pelatihan dibidangnya kepada tenaga kerja agar dapat meningkatkan suatu kemampuan kerja kedepannya” (Hamalik, 2010). Sedangkan menurut (Bangun, 2012) menyatakan bahwa “Agar mendapatkan suatu pekerjaan yang baik secara efektif, maka dibutuhkannya pelatihan sebagai jalan untuk memperbaiki dan meningkatkan keterampilan atau kemampuan tenaga kerja.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan suatu proses yang dilakukan oleh seseorang secara sadar, terencana, maupun sejalan untuk dapat membuat serta memperbaikinya, sehingga menjadi suatu peluang untuk meningkatkan suatu kualitas sebagai upaya untuk menciptakan mutu kedepannya lebih baik lagi. Sehingga pengembangan sangat perlu diasah dengan baik dalam setaip diri Sumber Daya Manusia, karena pengembangan Sumber Daya Manusia pada zaman sekarang harus terus berkembang dengan seiring berjalannya waktu, sehingga terciptanya pengembangan SDM yang berkualitas efektif dan efisien. Menurut (Krisdianto & Nurhajati, 2017) pengembangan SDM bertujuan untuk dapat menghasilkan suatu kerangka kerja yang berkaitan secara masuk akal dan menyeluruh untuk dapat

mengembangkan suatu lingkungan yang dimana pegawai atau karyawan didorong untuk dapat belajar berkembang. Sedangkan menurut (Krisdianto & Nurhajati, 2017) pengembangan SDM yaitu upaya yang berkelanjutan dalam meningkatkan suatu keunggulan pada SDM dalam artian yang seluas-luasnya, melalui cara pelatihan, pendidikan, serta pembinaan.

Sumber Daya Manusia Menurut (Lubis, 2017) adalah kemampuan yang sistematis dari dasar daya pikir serta daya fisik yang telah dimiliki oleh individu. Menurut (Lubis, 2017) Sumber Daya Manusia ini termasuk salah satu faktor input (masukan) yang berkesinambungan dengan faktor lainnya seperti bahan, modal, mesin, serta teknologi/metode yang dimana akan diubah menjadi suatu bagian dari proses manajemen menjadi output (keluaran) bersifat barang atau jasa dalam suatu usaha untuk dapat mencapai sebuah tujuan perusahaan. Sumber Daya manusia juga diartikan sebagai seseorang yang mau, mampu dan siap dalam menyumbangkan usaha pencapaian tujuan organisasi. Dengan itu maka dapat dikatakan memang SDM ini salah satu aset yang sangat penting dalam peningkatan kualitas masyarakat atau kelompok. Serta dalam sebuah susunan atau struktur yang dibuat oleh organisasi baik instansi atau perusahaan, setiap bagian kelompok yang ada tentunya pasti ada bagian khusus yang disengaja dibentuk seseorang yang mampu bertanggung jawab dalam mengontrol dan mengatur para anggotanya seperti karyawan atau pegawai serta peserta pelatihan. Pentingnya SDM dijalankan atau dikelola dengan sangat baik, disebabkan karena setiap manusia itu sangat berperan aktif dalam setiap kegiatan-kegiatan yang ada pada setiap organisasi. Oleh karena itu SDM setiap individunya memiliki peran penting baik dalam pelaku, perencana, serta sekaligus sebagai sosok penentu dalam terwujudnya suatu tujuan seseorang atau organisasi.

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Peserta Pelatihan Mendaftar</b>	<b>Jumlah Instruktur (Pengajar)</b>
2021	240	11
2020	256	11
2019	368	11

Sumber: Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

Dari hasil tabel pertama yang diatas yang dapat dijelaskan bahwa jumlah peserta pelatihan di UPTD BLK Aceh Barat mengalami penurunan pertahunnya. Dan sedangkan jumlah instruktur yang ada di BLK tidak adanya penambahan instruktur dan masih dengan instruktur yang sama.

Tahun	Jumlah Peserta Yang Lulus UJK	Jumlah Peserta Magang
2021	83	0
2020	0	0
2019	0	0

Sumber: Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

Dari hasil tabel yang kedua dijelaskan bahwa peserta yang lulus UJK pada tahun 2019-2020 tidak ada, karena program pelatihan di BLK tidak terlaksana dengan semestinya disebabkan pandemi covid, namun pada tahun 2021 peserta pelatihan ada yang lulus UJK, tetapi para peserta yang magang pada perusahaan atau instansi belum ada atau belum terlaksana dengan semestinya.

Hasil wawancara Kepala DISTRANAKER yang telah didapat oleh peneliti yaitu bahwa pengembangan di UPTD BLK pada DISTRANAKER harus didukung oleh tiga faktor, pertama dari tugas pokok dan fungsi, kedua dari sisi kelembagaan struktur organisasi BLK, ketiga pengembangan dari dalam rangka peningkatan SDM dengan Instruktur. Sebagaimana yang diketahui UPTD BLK instruktur yang diakui hanya satu orang saja, sementara ada beberapa jenis kegiatan workshop yang selama ini bekerjasama dengan MOU pada Dinas Pendidikan dan SMK. Salah satu indikator yang dijelaskan oleh pihak BLK yaitu kekurangan instruktur yang ada pada Balai Latihan Kerja, tentunya pihak BLK sudah mengajukan kekurangan instruktur pada BKSDM (Badan kepegawaian dan perkembangan Sumber Daya Manusia). Kepala bidang BLK mengatakan bahwa faktor penyebab kurangnya instruktur salah satunya sudah banyak yang pensiun serta untuk instruktur khusus, ada

diunsur ASN (Aparatur Sipil Negara) yang dimana pihak BLK sudah mengajukan kepada BKPSDM untuk diajukan pengajar kembali atau direkrut menjadi ASN khususnya ditempatkan pada instruktur BLK nantinya. Pihak DISTRANAKER khususnya bidang BLK juga memakai pengajar dari luar yaitu pengajar dari SMK dan tenaga-tenaga ahli lainnya yang ada di Kabupaten Aceh Barat. Seharusnya instruktur yang ada pada BLK disetiap kejurumannya memang lebih kurang harus ada 3 instruktur perbidang kejurumannya, karena didalam satu kejuruan itu ada beberapa program pelatihan yang mungkin tidak bisa dilakukan oleh satu instruktur saja. Peserta listrik, menjahit, perakitan komputer, dan las mengatakan bahwa instruktur yang ada di BLK kurang, oleh karena itu terkadang ada para peserta pelatihan sering sekali mengalami kesulitan dalam mengelola syarat administrasi yang diminta oleh pihak UPTD BLK, yang dimana para peserta mengharapkan adanya penambahan instruktur agar lebih leluasa dalam pemanfaatan waktu serta lebih tertata akan pengelolaan untuk pelatihan yang dijalankan oleh setiap kejurumannya.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah peneliti temukan bahwa faktor kekurangannya SDM pengajar atau Instruktur pada DISTRANAKER khususnya di bidang UPTD BLK (Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja) disebabkan karena banyaknya instruktur yang sudah pensiun, namun pihak DISTRANAKER pada bidang BLK sudah mengajukan terkait kekurangan SDM instruktur ini kepada BKPSDM, tetapi pihak dari BKPSDM belum menanggapi persoalan kurangnya SDM pengajar yang ada di BLK. Dari tabel yang telah dijelaskan oleh peneliti bahwa Sumber Daya Manusia instruktur yang ada di UPTD BLK masih belum ada penambahan sama sekali. Disarankan kepada pihak DISTRANAKER khususnya pada bidang BLK untuk dapat memanfaatkan dan melihat akan kemampuan atau keahlian SDM yang telah teruji atau berkualitas seperti halnya para peserta yang mengikuti pelatihan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti berterimakasih sebesar-besarnya kepada Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja serta pada Bidang UPTD BLK, yang telah sangat banyak membantu dalam pelaksanaan penelitian.

## REFERENSI

- Al-Amin, M. (2006). *Manajemen Pengawasan: Refleksi dan Kesaksian Seorang Auditor*. Kalam Indonesia.
- Batlajery, S. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 3(2), 135–155.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Creswell, J. W. (2009). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Tradition*. London: Sage Publications.
- Heene, A., & Desmidt, S. (2010). *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Husaini, & Fitria, H. (2019a). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 1–15.
- Husaini, & Fitria, H. (2019b). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 43–54.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia*, 3(2), 1–9.
- Krisdianto, B., & Nurhajati. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 1–13.
- Lubis, S. A. (2017). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Padangsidempuan*.
- Prof. Dr. Syafaruddin, M. P., & Drs. Asrul, M. S. (2014). *Manajemen Pengawasan Pendidikan (Cetakan Pe)*. CitaPustaka Media.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Manajemen (Edisi Kese)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sari, E. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (S. Rohana (ed.))*. Jakarta: Jayabaya University Press.
- Sjamsuddin, D., R., D. A. K., & Kasminto, Ak., M. B. . (2007). *Manajemen Pengawasan (S. . Yenni (ed.); Edisis Kee)*. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan BPKP.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R&D)*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*.
- Wijaya, D. C. M. P., & Muhammad Rifa'i, M. P. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen (M. S. Syarbaini Saleh, S.Sos (ed.); Cetakan Pe)*. Perdana Publishing.