

PERAN SARANA PRASARANA DALAM MENDUKUNG MUTU PROGRAM PELATIHAN KERJA DI UPT BALAI LATIHAN KERJA SURABAYA

Devinda Putri Ramadhani

UIN Sunan Ampel Surabaya

devindapr8@gmail.com

Ni'matus Sholihah

UIN Sunan Ampel Surabaya

nimatus.sholihah@uinsa.ac.id

Mukhlisah AM

UIN Sunan Ampel Surabaya

mukhlisah.bki@uinsa.ac.id

Abstract: Penelitian ini membahas pemanfaatan sarana dan prasarana dalam mendukung mutu pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya. Tujuannya untuk mengidentifikasi kondisi sarana prasarana, kendala yang muncul, serta strategi perbaikannya. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan informan yang meliputi kepala unit, instruktur, dan peserta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana memiliki peran besar dalam mendukung keterampilan peserta, namun pelaksanaannya masih menghadapi kendala seperti alat yang usang, pembaruan fasilitas yang lambat, pemeliharaan yang belum optimal, dan keterbatasan anggaran. Pembahasan menegaskan bahwa kondisi tersebut berdampak pada efektivitas pelatihan dan kesiapan peserta menghadapi kebutuhan industri. Strategi perbaikan dilakukan melalui evaluasi rutin, pengusulan kebutuhan alat, pelibatan instruktur, serta penguatan koordinasi internal. Kesimpulannya, pengelolaan sarana prasarana yang tepat dapat meningkatkan mutu pelatihan dan daya saing lulusan.

Keywords: Sarana Prasarana, Mutu Program Pelatihan, Manajemen Pelatihan, Balai Latihan kerja Surabaya.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang sangat pesat seperti saat ini, kebutuhan akan tenaga kerja terampil menjadi semakin mendesak. Perkembangan dunia industri dan pasar tenaga kerja yang begitu cepat menuntut adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang tidak hanya mampu menguasai pengetahuan teoritis, tetapi juga memiliki

keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan di lapangan. Dunia kerja kini menuntut individu yang tidak hanya memiliki pemahaman dasar dalam bidang tertentu, tetapi juga keterampilan teknis yang relevan dengan kebutuhan industri terkini. Oleh karena itu, lembaga pelatihan kerja seperti UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya memegang peranan yang sangat strategis dalam mempersiapkan individu untuk memasuki dunia kerja dengan bekal kompetensi yang relevan, terukur, dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang semakin dinamis. Tidak hanya berfungsi sebagai tempat pembelajaran, lembaga pelatihan kerja juga berperan penting sebagai jembatan antara teori yang dipelajari di ruang kelas dengan praktik yang diterapkan di lapangan kerja. Proses ini memungkinkan peserta pelatihan untuk mengasah keterampilan teknis mereka dengan cara yang lebih aplikatif dan sesuai dengan perkembangan zaman.¹

Untuk menjawab tantangan besar tersebut, lembaga pelatihan kerja harus mampu menyediakan ekosistem pembelajaran yang mendukung secara menyeluruh. Bukan hanya dari sisi kurikulum dan pengajaran yang disampaikan oleh instruktur yang kompeten, namun juga dari aspek fasilitas dan sarana yang mendukung kegiatan pembelajaran. Di tahap ini, penting bagi lembaga untuk mengidentifikasi secara menyeluruh kondisi dan kebutuhan sarana prasarana, baik alat praktik maupun fasilitas fisik, agar sesuai dengan perkembangan industri. Identifikasi yang tepat memastikan fasilitas yang digunakan benar-benar relevan dan mendukung efektivitas proses pelatihan. Peserta pelatihan akan merasa lebih siap ketika menggunakan peralatan dan mesin yang sejalan dengan kondisi nyata di dunia kerja, sehingga keterampilan praktis mereka dapat langsung diterapkan.

Kualitas pelatihan yang diberikan lembaga seperti UPT BLK Surabaya pun tidak bisa dipisahkan dari kualitas sarana dan prasarana yang tersedia. Pelatihan yang efektif tidak hanya bergantung pada instruktur dan kurikulum, tetapi juga ruang pelatihan yang nyaman, alat praktik yang memadai, serta infrastruktur pendukung lainnya². Tanpa adanya dukungan fasilitas tersebut, proses pelatihan akan berjalan kurang optimal dan peserta berpotensi kesulitan dalam menghubungkan teori dengan praktik. Oleh karena itu, identifikasi kebutuhan dan kondisi sarana prasarana secara berkala menjadi faktor penentu dalam menjamin tercapainya kompetensi peserta pelatihan.

Selain itu, kualitas sarana dan prasarana juga berperan besar dalam menciptakan suasana pelatihan yang nyaman sekaligus efektif. Lingkungan pelatihan yang tertata rapi, ruang praktik yang bersih, serta peralatan yang aman dan sesuai standar mampu memberi pengaruh positif terhadap motivasi peserta. Suasana yang kondusif sangat diperlukan, karena kegiatan pelatihan umumnya

¹ Afrida Maharani et al., "Ketenagakerjaan Di Indonesia: Tantangan Dan Peluang Di Era Globalisasi," *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)* 1, no. 2 (2024): 288–96, <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.65>.

² Ahmad Fauzan Purba et al., "Pengaruh Produktifitas Tenaga Kerja Terhadap Keunggulan Komporatif Di Era Globalisasi," *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi* 2, no. 1 (2025): 450–60.



melibatkan praktik yang menuntut konsentrasi dan ketelitian tinggi. Dalam konteks ini, sarana mencakup berbagai peralatan pelatihan seperti mesin, alat praktik, bahan ajar, hingga perangkat teknologi, sedangkan prasarana mencakup fasilitas pendukung seperti ruang kelas, bengkel kerja, laboratorium, jaringan listrik, maupun infrastruktur teknologi informasi³. Kedua aspek tersebut saling melengkapi dalam mendukung terciptanya pembelajaran yang produktif. Tanpa identifikasi dan pengelolaan yang jelas terhadap sarana dan prasarana, proses pelatihan akan sulit berjalan optimal dan pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas kompetensi peserta.

Peran sarana dan prasarana dalam kegiatan pelatihan kerja sangat penting untuk mendukung pencapaian kompetensi peserta. Sarana yang tepat dan relevan memungkinkan peserta memperoleh pengalaman belajar yang mendekati kondisi nyata di dunia kerja. Misalnya, penggunaan mesin produksi setara dengan yang ada di industri membantu peserta memahami langsung prosedur kerja yang berlaku. Begitu pula prasarana yang memadai, seperti ruang praktik yang bersih dan peralatan aman, turut memengaruhi semangat serta konsentrasi peserta. Tanpa dukungan fasilitas yang sesuai, kualitas pelatihan akan terganggu dan kompetensi lulusan menjadi kurang optimal.⁴

Namun, meskipun perannya besar, penggunaan sarana dan prasarana di lembaga pelatihan sering terkendala berbagai masalah. Keterbatasan anggaran membuat pembaruan alat pelatihan berjalan lambat, bahkan banyak yang sudah tidak relevan dengan kebutuhan industri. Pemeliharaan yang kurang optimal juga menghambat kelancaran pelatihan, karena kerusakan sering terlambat ditangani. Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi belum merata di semua unit pelatihan sehingga efektivitas pembelajaran masih terbatas.

Untuk mengatasi kendala tersebut, diperlukan strategi yang berkelanjutan, seperti menjalin kerja sama dengan industri agar mendapatkan dukungan alat praktik maupun peningkatan kompetensi instruktur. Perencanaan berbasis kebutuhan serta evaluasi fasilitas secara rutin juga penting untuk menjaga relevansi sarana. Modernisasi berbasis digital dan teknologi informasi harus menjadi prioritas agar pelatihan tetap sesuai perkembangan zaman. Dengan pendekatan sistematis dan kolaboratif, pengelolaan sarana dan prasarana akan lebih berdampak pada mutu pelatihan.⁵

Dalam konteks UPT BLK Surabaya, pengembangan sarana dan prasarana memiliki nilai strategis yang besar. Sebagai pusat pelatihan yang diminati masyarakat, dukungan fasilitas yang memadai akan memperkuat citra lembaga sekaligus meningkatkan kepercayaan publik. Lebih dari itu, sarana yang

³ Nurlaila Fadjarwati et al., "Evaluasi Aset Fisik Dan Fasilitas Pada Upt Blk Pemerintah Kabupaten Garut," *Pondasi* 26, no. 1 (2021): 27, <https://doi.org/10.30659/pondasi.v26i1.17439>.

⁴ Rinda Amalia, Elok Damayanti, and Ani Wulandari, "Sustainability Tenaga Kerja Profesional Indonesia Di Era Masyarakat," 2014, 344–51.

⁵ Linawati, "Analisis Perencanaan Tenaga Kerja," *Journal of Management, Economics, and Entrepreneur* 2, no. 2 (2023): 2023, <https://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/maen>.

representatif menjamin lulusan memiliki keterampilan sesuai standar industri. Hal ini memberi peluang lebih besar bagi mereka untuk terserap di dunia kerja. Karena itu, UPT BLK Surabaya perlu terus melakukan evaluasi dan pembaruan fasilitas agar kualitas program pelatihan selalu meningkat dan tetap relevan dengan kebutuhan industri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai strategi pelaksanaan program pelatihan dan sertifikasi, khususnya dalam pemanfaatan sarana dan prasarana sebagai penunjang mutu pelatihan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggambarkan aspek-aspek yang memengaruhi mutu pelatihan secara menyeluruh, mulai dari perencanaan hingga penggunaan fasilitas. Mengacu pada Bogdan dan Taylor, metode kualitatif menghasilkan data deskriptif melalui ucapan, tulisan, dan perilaku yang diamati. Karena itu, peneliti berinteraksi langsung dengan subjek penelitian melalui wawancara dan observasi guna memahami bagaimana sarana dan prasarana berperan dalam menciptakan lingkungan pelatihan yang efektif.⁶

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu unit pelatihan yang berfokus pada penyelenggaraan program pelatihan dan sertifikasi. Sumber informan dalam penelitian ini mencakup kepala unit pelatihan, instruktur yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pelatihan, serta peserta pelatihan yang memanfaatkan fasilitas secara langsung. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi dari narasumber terkait, observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata kondisi sarana prasarana di lapangan, sedangkan studi dokumentasi digunakan untuk menelusuri data tertulis yang mendukung.

Seluruh data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan tematik untuk memahami peran sarana dan prasarana dalam mendukung mutu pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan hasil wawancara, temuan observasi, dan dokumen pendukung. Triangulasi ini membantu peneliti memeriksa konsistensi informasi sehingga data yang dihasilkan lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

HASIL PEMBAHASAN

Mengidentifikasi Sarana Prasarana

Pelatihan kerja pada dasarnya membutuhkan lingkungan belajar yang benar-benar mendukung peserta untuk memahami dan mempraktikkan keterampilan secara maksimal. Karena itu, setiap lembaga pelatihan perlu

⁶ Sarmini et al, *Metode Penelitian Kualitatif - Jejak Pustaka*, 2021.

memastikan bahwa semua fasilitas yang dipakai dalam proses belajar sudah sesuai dengan kebutuhan pelatihnnya. Dalam konteks ini, sarana mencakup berbagai alat praktik dan perangkat yang dipakai langsung peserta dalam proses pembelajaran, sedangkan prasarana meliputi ruang pelatihan, bengkel, laboratorium, serta infrastruktur yang memastikan kegiatan dapat berlangsung tertib dan aman. Sebelum diterapkan dalam pelatihan, keduanya perlu dipetakan secara menyeluruh untuk melihat kecocokannya dengan kompetensi yang ditargetkan dan tuntutan industri yang terus berkembang.⁷

Dalam pelatihan kerja, Sarana diidentifikasi sebagai segala sesuatu yang secara langsung digunakan oleh peserta dalam proses praktik. Komponen ini mencakup alat praktik, mesin, komputer, bahan ajar, dan perangkat pelatihan lainnya yang dirancang untuk memberikan pengalaman belajar sedekat mungkin dengan kondisi dunia kerja yang sesungguhnya. Sementara itu, Prasarana diidentifikasi sebagai fasilitas fisik penunjang yang bersifat tetap, meliputi gedung, ruang pelatihan, laboratorium, bengkel kerja, jaringan listrik, dan lingkungan belajar yang mendukung kenyamanan, konsentrasi, serta keamanan peserta selama mengikuti kegiatan.

Keberadaan sarana dan prasarana yang saling terintegrasi di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya menuntut pemenuhan yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang ditetapkan. Standar ini tidak hanya berfokus pada jumlah ketersediaan, tetapi juga mencakup kelayakan fisik fasilitas, kecanggihan teknologi yang digunakan, serta kesesuaiannya dengan kompetensi yang ingin dicapai oleh peserta pelatihan. Sebagai contoh, peralatan praktik otomotif harus mutakhir dan sesuai standar bengkel industri. Proses identifikasi standar ini penting agar fasilitas mampu memberikan hasil yang optimal dan peserta dapat beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang terus berkembang.

Identifikasi yang tepat terhadap kebutuhan dan kualitas sarana prasarana memiliki dampak langsung pada kemampuan praktis peserta. Fasilitas yang memadai akan sangat membantu peserta pelatihan untuk menguasai keterampilan secara mendalam dan cepat. Sebaliknya, tanpa dukungan sarana yang relevan seperti peralatan yang usang atau tidak sesuai standar maka kemampuan peserta untuk memahami materi dan menguasai keterampilan akan sangat terbatas, sehingga kualitas kompetensi yang diperoleh menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, perhatian terhadap kualitas dan relevansi sarana dan prasarana di BLK perlu dilakukan secara berkala dan menyeluruh, baik dari sisi jumlah maupun fungsi dan efektivitas penggunaannya.

Lebih dari sekadar pendukung teknis, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai juga mencerminkan tingkat profesionalisme lembaga pelatihan kerja di hadapan masyarakat dan mitra industri. Fasilitas yang modern, terawat, dan teridentifikasi sesuai dengan kebutuhan industri akan meningkatkan

⁷ Rudi Bastaman, *Manajemen Pelatihan Dasar Peningkatan Mutu CPNS*, 2022.

kepercayaan publik dan menjadi nilai tambah bagi BLK. Dengan perencanaan dan pengelolaan yang matang, sarana dan prasarana menjadi instrumen strategis jangka panjang untuk memperkuat citra, daya saing lembaga, serta menjamin kesiapan lulusan untuk memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif, di mana keahlian dan keterampilan praktis sangat dibutuhkan.

Peran Sarana dan Prasarana dalam Kegiatan Pelatihan

Sarana dan prasarana memiliki peran penting dalam menunjang kelancaran serta efektivitas pelatihan kerja. Sarana seperti alat praktik, komputer, peralatan keselamatan, dan bahan ajar menjadi penunjang utama proses belajar peserta. Tanpa sarana yang memadai, peserta akan sulit memahami maupun mengaplikasikan materi. Di sisi lain, prasarana berupa ruang pelatihan, jaringan listrik, pencahayaan, serta ventilasi turut menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif. Ketersediaan sarana dan prasarana yang layak secara langsung memengaruhi kelancaran pelaksanaan maupun kenyamanan peserta selama pelatihan. Dengan dukungan yang baik, kegiatan pelatihan dapat berlangsung lebih efektif dan berkesinambungan.⁸

Di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya, peran sarana dan prasarana sangat menentukan keberhasilan program pelatihan yang berbasis kompetensi. Dalam program pelatihan yang difokuskan pada pengembangan keterampilan praktis, peserta tidak hanya dituntut untuk memahami materi secara teori, tetapi juga harus mampu mengaplikasikan keterampilan secara langsung melalui praktik kerja. Dalam hal ini, sarana dan prasarana yang relevan dengan standar industri sangat membantu peserta untuk terbiasa menggunakan alat atau mesin yang sama seperti yang digunakan di dunia kerja sesungguhnya. Dengan keberadaan sarana dan prasarana yang sejalan dengan kondisi di lapangan, peserta pelatihan tidak hanya diberikan pengalaman belajar, tetapi juga dibentuk kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja secara nyata. Hal ini membuat pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya lebih relevan dan bermanfaat bagi peserta dalam mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan oleh industri.

Selain itu, sarana dan prasarana juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan semangat belajar peserta pelatihan. Ketika fasilitas pelatihan lengkap dan memadai, peserta akan merasa dihargai dan lebih serius dalam mengikuti kegiatan. Mereka akan merasa lebih percaya diri dan antusias untuk belajar karena merasa fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan mereka. Sebaliknya, jika sarana tidak tersedia atau tidak layak, proses pelatihan bisa terhambat, dan peserta menjadi kurang optimal dalam menyerap materi. Tidak jarang, ketidaksesuaian fasilitas dengan kebutuhan materi pelatihan dapat menyebabkan peserta merasa tidak dihargai atau frustrasi, yang pada akhirnya

⁸ Dilla Aprianti and Widya Putri, "Menata Ruang Dan Teknologi: Memahami Peran Sarana Dan Prasarana Kantor Dalam Mendukung Efektivitas Kerja Karyawan," *Indonesian Journal of Public Administration Review* 1, no. 3 (2024): 13, <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2600>.



berdampak pada kualitas pelatihan itu sendiri. Oleh karena itu, keberadaan sarana dan prasarana bukan hanya sebagai pelengkap teknis, melainkan menjadi salah satu penentu mutu pelatihan kerja secara keseluruhan. Fasilitas yang baik dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan memberikan dampak positif bagi kualitas kompetensi peserta.⁹

Untuk mendukung hal tersebut, diperlukan pengelolaan sarana dan prasarana yang sistematis, mulai dari perencanaan kebutuhan, pemeliharaan berkala, hingga evaluasi penggunaan. Manajemen yang baik akan memastikan bahwa seluruh fasilitas tetap dalam kondisi optimal dan sesuai dengan perkembangan teknologi industri. Misalnya, dengan adanya perencanaan yang matang, lembaga pelatihan dapat merencanakan pembaruan atau perbaikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan peserta dan perkembangan industri yang terus berubah. Dengan begitu, UPT Balai Latihan Kerja Surabaya dapat terus menjaga kualitas pelatihan dan meningkatkan daya saing lulusan di dunia kerja. Pengelolaan yang efektif tidak hanya mempertimbangkan kondisi fisik fasilitas, tetapi juga memastikan bahwa fasilitas tersebut dapat digunakan secara maksimal dan sesuai dengan tujuan pelatihan.

Tidak hanya itu, partisipasi aktif dari tenaga pelatih dan pengelola pelatihan juga sangat diperlukan dalam menjaga keberlanjutan fungsi sarana dan prasarana. Pelatih yang memahami cara penggunaan alat secara tepat dapat mencegah kerusakan dini, sementara pengelola yang responsif terhadap kebutuhan dan kerusakan fasilitas dapat menjamin proses pelatihan tetap berjalan lancar. Kolaborasi antara manajemen, pelatih, dan peserta dalam menjaga serta memanfaatkan fasilitas pelatihan menjadi kunci utama terciptanya lingkungan pelatihan yang produktif dan profesional. Jika ketiga pihak ini bekerja sama dengan baik, sarana dan prasarana yang ada akan selalu dalam kondisi terbaik, mendukung kelancaran setiap sesi pelatihan. Dengan demikian, sarana dan prasarana tidak hanya menjadi faktor pendukung, melainkan bagian integral dari keberhasilan program pelatihan kerja. Keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada sinergi antara sarana, prasarana, tenaga pelatih, dan peserta yang secara keseluruhan menciptakan lingkungan belajar yang optimal.

Kendala yang Dihadapi dalam Penggunaan Sarana Prasarana

Di tengah dinamika pelatihan kerja yang semakin kompleks dan cepat berubah, keberadaan sarana dan prasarana menjadi salah satu fondasi utama dalam mendukung efektivitas proses pembelajaran di UPT BLK Surabaya. Sarana dan prasarana yang memadai tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu teknis semata, tetapi juga memiliki peran yang sangat strategis sebagai penunjang kualitas serta daya saing peserta pelatihan. Hal ini semakin penting

⁹ Adriansyah Adriansyah and Trisnowati Josiah, "Pengaruh Kompetensi Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan," *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 10, no. 1 (2024): 136–46, <https://doi.org/10.24967/jims.v10i1.3306>.

mengingat dunia industri yang kian kompetitif menuntut tenaga kerja dengan keterampilan dan pengetahuan yang terus berkembang. Oleh karena itu, sarana dan prasarana yang tepat dan sesuai standar sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa peserta pelatihan siap menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin maju dan dinamis. Sayangnya, meskipun berbagai inovasi telah coba diterapkan, masih terdapat sejumlah hambatan nyata yang mengganggu optimalisasi penggunaan sarana dan prasarana dalam kegiatan pelatihan¹⁰. Hambatan-hambatan ini tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan fasilitas, tetapi juga dengan pengelolaan, pemeliharaan, dan pembaruan yang tidak sejalan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri yang terus berubah.

Salah satu kendala utama yang muncul dari wawancara adalah kondisi peralatan yang sudah usang dan jarang diperbarui. Meski jumlah peralatan di kelas dianggap mencukupi, dari sisi kualitas dan spesifikasi banyak yang tertinggal jauh dari kebutuhan industri saat ini, terutama pada bidang yang menuntut teknologi tinggi seperti TIK. Hal ini berdampak langsung pada proses pelatihan, karena peserta tidak bisa berlatih menggunakan perangkat terkini yang banyak dipakai di dunia kerja. Akibatnya, pengalaman praktik yang diperoleh kurang representatif dengan kondisi lapangan, padahal tujuan utama pelatihan adalah menyiapkan peserta agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan industri.

Selain itu, mekanisme pemeliharaan peralatan juga menjadi hambatan tersendiri. Tugas perawatan masih sepenuhnya dibebankan kepada instruktur tanpa adanya dukungan teknisi khusus. Akibatnya, instalasi ulang, perbaikan minor, atau perawatan berkala hanya dilakukan sebatas kemampuan instruktur yang sebenarnya lebih difokuskan untuk mengajar. Keterbatasan ini membuat banyak kerusakan terlambat ditangani, sehingga proses pelatihan kerap terganggu dan jadwal tidak berjalan optimal. Hal ini menunjukkan pentingnya keberadaan tim teknis khusus yang mampu menjaga agar peralatan tetap dalam kondisi prima dan siap digunakan kapan saja.

Di sisi lain, keterbatasan anggaran juga menjadi faktor penting yang memperlambat pembaruan sarana dan prasarana. Walaupun setiap kejuruan rutin mengajukan kebutuhan alat baru, realisasi dari dinas terkait sering kali jauh di bawah usulan dan tidak sesuai spesifikasi yang diajukan. Akibatnya, peningkatan kualitas fasilitas berjalan lambat dan belum sejalan dengan dinamika industri. Bahkan, beberapa kebutuhan mendesak seperti pelatihan tenaga kerja untuk Green Job atau digital marketing masih belum terakomodasi karena minimnya sarana pendukung. Kondisi ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara perencanaan kebutuhan dan realitas anggaran yang tersedia,

¹⁰ Fitri Efendi, "Analisis Kompetensi, Sarana Prasarana Dan Perencanaan Program Pelatihan Terhadap Kualitas Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Balangan Kalimantan Selatan," *Kindai* 16, no. 2 (2020): 177–200, <https://doi.org/10.35972/kindai.v16i2.389>.



yang pada akhirnya berdampak pada mutu pelatihan dan kesiapan lulusan menghadapi dunia kerja.

Strategi Perbaikan Sarana dan Prasarana

Keberadaan sarana dan prasarana yang memadai di UPT BLK Surabaya memiliki peranan yang sangat krusial dalam menunjang keberhasilan proses pelatihan kerja. Fasilitas yang ada bukan hanya sekadar berfungsi sebagai penunjang teknis, melainkan juga menjadi indikator kesiapan lembaga dalam menghadapi perkembangan teknologi, dinamika dunia kerja, serta tuntutan kompetensi yang terus berubah dari waktu ke waktu. Sarana dan prasarana yang modern dan terawat dengan baik mampu menciptakan pengalaman belajar yang lebih optimal bagi peserta, meningkatkan motivasi, serta menumbuhkan rasa percaya diri dalam menguasai keterampilan yang diajarkan. Dengan kata lain, fasilitas pelatihan yang memadai menjadi pondasi utama dalam mencetak tenaga kerja yang kompeten, profesional, dan siap bersaing di dunia industri.¹¹

Namun, penting dipahami bahwa keberadaan sarana prasarana tidak cukup hanya memenuhi standar minimal atau formalitas administrasi semata. Sarana tersebut harus dirancang dan dikelola agar benar-benar sesuai dengan kebutuhan industri yang terus berkembang. Tanpa adanya pembaruan atau penyesuaian secara berkala, kualitas pelatihan akan stagnan dan berisiko tertinggal jauh dari perkembangan dunia kerja. Sebagai contoh, apabila pelatihan di bidang teknologi masih menggunakan perangkat lama yang sudah tidak relevan dengan praktik di perusahaan, maka keterampilan peserta tidak akan sesuai dengan standar industri terkini¹². Hal ini dapat menurunkan daya saing lulusan BLK serta mengurangi kepercayaan stakeholder terhadap kualitas lembaga. Oleh sebab itu, pembaruan sarana prasarana menjadi keharusan, bukan sekadar pilihan.

Untuk menjaga kualitas dan relevansi, UPT BLK Surabaya menerapkan strategi evaluasi rutin setiap selesai pelatihan. Evaluasi ini meliputi aspek ketersediaan dan kelayakan sarana prasarana, kualitas instruktur, hingga efektivitas modul pelatihan. Hasil evaluasi kemudian dianalisis untuk menemukan kelemahan, misalnya keterbatasan jumlah peralatan praktik atau kondisi alat yang sudah tidak layak digunakan. Analisis ini menjadi dasar penyusunan prioritas pembaruan agar penggunaan anggaran lebih tepat sasaran. Dengan mekanisme tersebut, keputusan perbaikan yang diambil tidak

¹¹ Felik Sad Windu Wisnu Broto, "IBM Karang Taruna Petungsewu: Revitalisasi Organisasi," *ASAWIKA: Media Sosialisasi Abdimas Widya Karya* 1, no. 02 (2017): 1–8, <https://doi.org/10.37832/asawika.v1i02.30>.

¹² Hafidz Fathurohman, "Revitalisasi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI): Visi Strategis Untuk Meningkatkan Pelatihan Tenaga Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Singosari Malang," *Journal of Community Service and Society Empowerment* 2, no. 02 (2024): 240–48, <https://doi.org/10.59653/jcsse.v2i02.616>.

hanya bersifat reaktif terhadap kerusakan, tetapi juga terarah, terencana, dan benar-benar sesuai dengan kebutuhan lapangan.

Selain evaluasi, UPT BLK Surabaya juga melakukan pengusulan kebutuhan peralatan baru setiap tahun kepada dinas terkait. Meskipun realisasi pengadaan tidak selalu sesuai dengan jumlah atau spesifikasi yang diusulkan karena keterbatasan anggaran, upaya ini tetap dilakukan secara konsisten. Lembaga juga menerapkan sistem prioritas dengan mendahulukan kejuruan yang paling mendesak. Misalnya, bidang otomotif atau teknologi informasi yang peralatannya cepat mengalami perkembangan, biasanya lebih diprioritaskan dibandingkan bidang lain. Proses pengajuan yang berulang dan konsisten ini mencerminkan komitmen lembaga dalam memperjuangkan kualitas pelatihan agar tetap berdaya saing meskipun sering kali hanya sebagian kebutuhan yang dapat dipenuhi.

Di sisi lain, instruktur juga dilibatkan secara aktif dalam pemeliharaan fasilitas. Mereka tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga bertanggung jawab terhadap kondisi alat yang digunakan. Tugas seperti pengecekan rutin, instalasi ulang perangkat lunak, serta pelaporan kerusakan dilakukan langsung oleh instruktur. Dengan pelibatan ini, kendala teknis dapat segera ditangani tanpa menunggu teknisi, sehingga pelatihan tidak terganggu. Selain itu, keterlibatan instruktur menumbuhkan rasa memiliki terhadap sarana prasarana, karena mereka turut menjaga dan merawat fasilitas yang menjadi bagian penting dari proses pembelajaran. Bahkan, masukan dari instruktur sering kali dijadikan bahan pertimbangan dalam penyusunan usulan kebutuhan alat baru, karena merekalah yang paling memahami kondisi di lapangan.

Lebih jauh lagi, keberhasilan pengelolaan sarana prasarana juga ditentukan oleh adanya koordinasi yang solid antara manajemen, instruktur, serta tim teknis. Komunikasi yang baik memungkinkan setiap kendala ditindaklanjuti dengan cepat, sehingga proses pelatihan dapat terus berjalan lancar tanpa hambatan berarti. Misalnya, jika terdapat kerusakan mendadak pada peralatan praktik, laporan segera ditindaklanjuti oleh pihak manajemen dengan menghubungi teknisi atau melakukan solusi alternatif. Dengan adanya sistem komunikasi dan koordinasi yang efektif ini, tercipta lingkungan pelatihan yang lebih kondusif, aman, dan mendukung proses pembelajaran yang berkualitas.

Secara keseluruhan, pengelolaan sarana dan prasarana di UPT BLK Surabaya menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah pelatihan kerja tidak hanya ditentukan oleh modul pembelajaran dan kompetensi instruktur, tetapi juga oleh kualitas fasilitas yang tersedia. Dengan strategi evaluasi yang berkesinambungan, pengusulan pengadaan yang konsisten, keterlibatan instruktur, serta koordinasi yang solid antar pihak, lembaga mampu menjaga mutu pelatihan agar tetap relevan dengan tuntutan dunia kerja. Hal ini menjadi bukti bahwa sarana prasarana bukan sekadar aspek pendukung, melainkan

faktor strategis yang berkontribusi langsung pada peningkatan mutu lulusan dan daya saing lembaga di era industri yang terus berkembang.

KESIMPULAN

Sarana dan prasarana (Sarpras) merupakan faktor integral dan strategis yang sangat menentukan mutu serta keberhasilan program pelatihan berbasis kompetensi di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya. Sarpras yang relevan, yang diidentifikasi dan disesuaikan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), berperan penting dalam menciptakan lingkungan praktik yang menyerupai industri, mendukung penguasaan keterampilan secara optimal, memotivasi peserta, serta meningkatkan profesionalisme lembaga. Namun, optimalisasi Sarpras masih menghadapi tiga kendala utama: kondisi peralatan yang usang atau tertinggal teknologinya, keterbatasan anggaran pengadaan yang tidak sejalan dengan usulan, serta minimnya dukungan tenaga teknis khusus untuk pemeliharaan. Kondisi ini secara kolektif berpotensi mengurangi efektivitas pelatihan dan kesiapan lulusan menghadapi tuntutan dunia kerja yang terus berkembang.

Untuk mengatasi kendala tersebut, UPT BLK Surabaya menerapkan strategi pengelolaan yang sistematis dan berkelanjutan. Strategi ini mencakup evaluasi rutin fasilitas pasca pelatihan sebagai dasar perencanaan prioritas kebutuhan, pengusulan pengadaan alat yang konsisten meskipun realisasi anggaran terbatas, dan pelibatan aktif instruktur dalam pemeliharaan harian. Pengelolaan yang adaptif ini bertujuan memastikan Sarpras tetap relevan dan mendukung penuh proses pelatihan berbasis kompetensi. Dengan mempertahankan strategi ini, BLK dapat meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja, menjaga kualitas program pelatihan tetap sesuai dengan standar industri, dan memperkuat citra lembaga di hadapan masyarakat serta mitra industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, Adriansyah, and Trisnowati Josiah. "Pengaruh Kompetensi Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 10, no. 1 (2024): 136–46. <https://doi.org/10.24967/jims.v10i1.3306>.
- Amalia, Rinda, Elok Damayanti, and Ani Wulandari. "Sustainability Tenaga Kerja Profesional Indonesia Di Era Masyarakat," 2014, 344–51.
- Aprianti, Dilla, and Widya Putri. "Menata Ruang Dan Teknologi: Memahami Peran Sarana Dan Prasarana Kantor Dalam Mendukung Efektivitas Kerja Karyawan." *Indonesian Journal of Public Administration Review* 1, no. 3 (2024): 13. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2600>.

- Fadjarwati, Nurlaila, Jaka Sastrawan, Rima Midiyanti, and Septian Ahmad. "Evaluasi Aset Fisik Dan Fasilitas Pada Upt Blk Pemerintah Kabupaten Garut." *Pondasi* 26, no. 1 (2021): 27. <https://doi.org/10.30659/pondasi.v26i1.17439>.
- Fathurohman, Hafidz. "Revitalisasi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI): Visi Strategis Untuk Meningkatkan Pelatihan Tenaga Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Singosari Malang." *Journal of Community Service and Society Empowerment* 2, no. 02 (2024): 240–48. <https://doi.org/10.59653/jcsse.v2i02.616>.
- Fitri Efendi. "Analisis Kompetensi, Sarana Prasarana Dan Perencanaan Program Pelatihan Terhadap Kualitas Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Balangan Kalimantan Selatan." *Kindai* 16, no. 2 (2020): 177–200. <https://doi.org/10.35972/kindai.v16i2.389>.
- Linawati. "Analisis Perencanaan Tenaga Kerja." *Journal of Management, Economics, and Entrepreneur* 2, no. 2 (2023): 2023. <https://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/maen>.
- Maharani, Afrida, Ahmad Rafli, Atif Naufal Y.L, Masturi, Rudiansyah, and Bahrul Ulum. "Ketenagakerjaan Di Indonesia: Tantangan Dan Peluang Di Era Globalisasi." *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)* 1, no. 2 (2024): 288–96. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.65>.
- Purba, Ahmad Fauzan, Dava Maulana Tanjung, Feryanda Feryanda, Mu'arya Sinaga, Muhammad Arif Barus, and Dwita Sakuntala. "Pengaruh Produktifitas Tenaga Kerja Terhadap Keunggulan Komporatif Di Era Globalisasi." *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi* 2, no. 1 (2025): 450–60.
- Rudi Bastaman. *Manajemen Pelatihan Dasar Peningkatan Mutu CPNS*, 2022.
- Sad Windu Wisnu Broto, Felix. "IBM Karang Taruna Petungsewu: Revitalisasi Organisasi." *ASAWIKA: Media Sosialisasi Abdimas Widya Karya* 1, no. 02 (2017): 1–8. <https://doi.org/10.37832/asawika.v1i02.30>.
- Sarmini et al. *Metode Penelitian Kualitatif - Jejak Pustaka*, 2021.