

KONTRIBUSI BALAI LATIHAN KERJA DALAM PEMBERDAYAAN KETERAMPILAN KERJA PADA USIA ANGGKATAN KERJA DI KOTA SEMARANG

Rahman Alamsyah Atmaja, Wahid Abdulrahman

Email:

@rahmanalamsyah118@gmail.com

Departemen Politik dan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Soedarto, Tembalang, Semarang, Kode Pos 50139

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 74654505

Laman: <https://fisip.undip.ac.id/id/> Email: [fisip@undip.ac.id](mailto: fisip@undip.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang dalam pemberdayaan keterampilan kerja masyarakat usia angkatan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan informan yang terdiri dari Kepala UPTD BLK, peserta pelatihan, serta alumni pelatihan. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Balai Latihan Kerja Kota Semarang memiliki peran strategis dalam meningkatkan keterampilan, kompetensi, serta kemandirian masyarakat melalui program pelatihan berbasis kompetensi. Pelatihan yang diselenggarakan memberikan dampak positif bagi peserta, baik dalam memperoleh pekerjaan maupun membuka usaha mandiri. Selain itu, BLK juga berperan dalam mendukung kesetaraan gender melalui program pelatihan yang memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki. Namun, masih terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan sarana dan prasarana serta penyaluran kerja yang belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan fasilitas, kerja sama dengan dunia industri, serta pengembangan kurikulum pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Kata kunci: Balai Latihan Kerja, pemberdayaan masyarakat, keterampilan kerja

Abstract

This study aims to analyze the role of the Technical Implementation Unit of the Job Training Center (BLK) of Semarang City in empowering work skills for the working-age community. This research uses a qualitative method with a descriptive approach. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, and documentation with informants consisting of the Head of BLK, training participants, and training alumni. The data sources used were primary data and secondary data. Data analysis used the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The results of the study indicate that the Job Training Center of Semarang City has a strategic role in improving skills, competence, and community independence through competency-based training programs. The training programs have a positive impact on participants in obtaining jobs and starting independent businesses. In addition, BLK also supports gender equality through training programs that provide equal opportunities for both women and men. However, there are still several obstacles such as limited facilities and infrastructure and job placement systems that are not yet optimal. Therefore, it is necessary to improve facilities, strengthen cooperation with industries, and develop training curricula in accordance with labor market needs.

Keywords: Job Training Center, community empowerment, work skills

PENDAHULUAN

Indonesia saat ini berada pada urutan keempat negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 209,42 juta orang pada Agustus 2022 atau sekitar 68,63% dari total penduduk Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk Indonesia berada pada usia produktif. Kondisi tersebut menjadi potensi besar bagi pembangunan nasional apabila dapat dimanfaatkan secara optimal melalui penyediaan lapangan kerja yang memadai dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki daya saing, produktivitas, dan keterampilan menjadi faktor penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional.

Namun, jumlah penduduk usia kerja yang besar juga dapat menjadi masalah apabila tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja yang cukup. Jika pemerintah tidak mampu menyediakan kesempatan kerja secara proporsional, maka angka pengangguran akan meningkat dan

menghambat pembangunan nasional. Oleh karena itu, jumlah penduduk dan tenaga kerja dapat diibaratkan sebagai pedang bermata dua yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi pembangunan ekonomi Indonesia.

Tingginya angka pengangguran di Indonesia disebabkan oleh ketidakseimbangan antara pertumbuhan penduduk dengan ketersediaan lapangan kerja, serta rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan tenaga kerja. Banyak tenaga kerja yang belum memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan dunia industri sehingga sulit terserap di pasar kerja. Pengangguran sendiri merupakan kondisi ketika seseorang yang termasuk angkatan kerja memiliki keinginan untuk bekerja tetapi belum memperoleh pekerjaan. Oleh karena itu, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk mengurangi angka pengangguran melalui berbagai kebijakan ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam upaya perluasan kesempatan kerja.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan masalah yang kompleks dan multidimensional karena tidak hanya berkaitan dengan faktor ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan kualitas pendidikan, keterampilan tenaga kerja, kebijakan pemerintah, serta kondisi pasar kerja. Salah satu permasalahan utama adalah ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri. Banyak lulusan pendidikan formal yang belum memiliki keterampilan praktis yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pendidikan dan pelatihan kerja belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan industri.

Selain itu, tingginya tingkat pengangguran dan setengah pengangguran juga menjadi masalah yang cukup serius. Pertumbuhan jumlah angkatan kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan penyediaan lapangan kerja yang memadai. Di sisi lain, banyak tenaga kerja yang bekerja di sektor informal tanpa perlindungan hukum dan jaminan sosial yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas

kebijakan pemerintah dalam sektor ketenagakerjaan masih perlu ditingkatkan. Selain itu, ketimpangan kualitas sumber daya manusia antar daerah juga menjadi faktor penyebab ketidakseimbangan kesempatan kerja antara wilayah perkotaan dan pedesaan.

Dalam rangka mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan kerja dan pendidikan vokasi. Peningkatan kualitas tenaga kerja sangat penting karena tenaga kerja yang terampil dapat meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, pelatihan kerja menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Salah satu lembaga yang berperan dalam peningkatan keterampilan tenaga kerja adalah Balai Latihan Kerja (BLK) yang berada di bawah Dinas Tenaga Kerja. BLK merupakan lembaga pelatihan yang bertujuan untuk memberikan keterampilan teknis kepada masyarakat agar siap

memasuki dunia kerja atau membuka usaha secara mandiri. Pelatihan di BLK bersifat praktis, khusus, dan langsung sehingga peserta pelatihan dapat dengan cepat menguasai keterampilan kerja sesuai bidang yang dipilih.

Di Kota Semarang, Balai Latihan Kerja berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan memiliki tujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing. Program pelatihan yang diselenggarakan meliputi berbagai bidang seperti housekeeping, barista, caregiver, pemandu wisata, dan commercial cookery. Melalui pelatihan tersebut, peserta diharapkan memiliki keterampilan yang dapat digunakan untuk bekerja di dalam maupun luar negeri atau membuka usaha sendiri.

Meskipun demikian, peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih tingginya angka pengangguran, terutama pada kelompok usia muda dan lulusan sekolah menengah. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kualitas

pelatihan, kerja sama dengan dunia industri, serta peningkatan jumlah peserta pelatihan agar Balai Latihan Kerja dapat berperan lebih efektif dalam mengurangi pengangguran dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan permasalahan tersebut, Balai Latihan Kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pemberdayaan keterampilan tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat usia angkatan kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian mengenai kontribusi Balai Latihan Kerja dalam pemberdayaan keterampilan kerja pada usia angkatan kerja di Kota Semarang guna mengetahui sejauh mana peran dan efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sebagai metode utama dalam mengkaji peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam pemberdayaan keterampilan kerja masyarakat. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam berdasarkan kondisi nyata di

lapangan. Metode ini bertujuan untuk menggali makna, pengalaman, serta pandangan dari individu atau kelompok yang terlibat dalam program pelatihan kerja. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menyusun deskripsi secara sistematis berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi sehingga menghasilkan gambaran yang komprehensif mengenai peran BLK dalam meningkatkan keterampilan kerja masyarakat.

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual mengenai suatu fenomena yang terjadi di lapangan. Data yang diperoleh berupa kata-kata, hasil wawancara, catatan lapangan, serta dokumen yang berkaitan dengan kegiatan pelatihan kerja di BLK. Penelitian ini berfokus pada subjek penelitian yang terdiri dari Kepala UPTD Balai Latihan Kerja, peserta pelatihan, serta alumni pelatihan. Subjek penelitian dipilih karena dianggap memiliki informasi yang relevan dan memahami secara langsung pelaksanaan program

pelatihan kerja di BLK Kota Semarang. Objek penelitian adalah peran Balai Latihan Kerja dalam pemberdayaan keterampilan kerja masyarakat usia angkatan kerja di Kota Semarang.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara dan observasi terhadap informan yang terlibat dalam program pelatihan kerja. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, arsip, buku, jurnal, serta peraturan yang berkaitan dengan Balai Latihan Kerja dan pemberdayaan tenaga kerja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa informasi dalam bentuk kata-kata dan deskripsi mengenai kondisi yang terjadi di lapangan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kegiatan pelatihan di BLK. Wawancara dilakukan kepada pihak Dinas Tenaga Kerja, instruktur, peserta pelatihan, dan alumni

pelatihan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen pendukung seperti laporan kegiatan, foto, dan arsip yang berkaitan dengan penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi peneliti, dan triangulasi teori agar data yang diperoleh lebih valid dan dapat dipercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

1 Peran dan Latar Belakang Disnaker

Berdasarkan hasil wawancara, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang memiliki peran utama sebagai fasilitator,

regulator, sekaligus pelaksana kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Disnaker tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan dalam menjembatani hubungan antara dunia pendidikan, pelatihan, dan dunia industri. Melalui peran tersebut, Disnaker berupaya meningkatkan kompetensi tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Hubungan antara Disnaker dan UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) bersifat koordinatif dan sinergis. BLK merupakan unit pelaksana teknis yang berada di bawah naungan Disnaker, sehingga seluruh kegiatan pelatihan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi berada dalam pengawasan Disnaker. Dalam hal ini, Disnaker berperan sebagai pembuat kebijakan dan pengarah program, sedangkan BLK berfungsi sebagai pelaksana teknis pelatihan keterampilan kerja.

Program unggulan Disnaker Kota Semarang dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja adalah pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan melalui BLK. Program ini menyoar masyarakat usia produktif, baik yang belum bekerja

maupun yang ingin meningkatkan keterampilan. Bidang pelatihan meliputi otomotif, tata boga, menjahit, komputer, pengelasan, dan digital marketing. Setelah mengikuti pelatihan, peserta dapat mengikuti uji sertifikasi kompetensi agar memiliki pengakuan resmi dari dunia industri.

2 Dukungan Disnaker terhadap Pelaksanaan Latihan Kerja BLK Kota Semarang

Disnaker Kota Semarang memberikan dukungan yang cukup besar terhadap pelaksanaan pelatihan kerja di BLK. Dukungan tersebut meliputi anggaran, sumber daya manusia, kurikulum, dan fasilitas pelatihan. Dari sisi anggaran, dana pelatihan berasal dari APBD dan bantuan pemerintah pusat yang digunakan untuk operasional pelatihan, pengadaan peralatan, serta pengembangan sarana dan prasarana.

Dari sisi sumber daya manusia, Disnaker memastikan bahwa instruktur pelatihan memiliki kompetensi sesuai bidangnya. Instruktur juga diberikan pelatihan peningkatan kapasitas agar mampu mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan industri. Dari sisi

kurikulum, Disnaker bekerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri untuk menyusun kurikulum berbasis Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) agar pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Dalam perencanaan program pelatihan, Disnaker melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan data ketenagakerjaan dan informasi lowongan kerja dari perusahaan di Kota Semarang. Selain itu, Disnaker juga melakukan forum koordinasi dengan dunia industri dan lembaga pendidikan untuk menentukan jenis pelatihan yang dibutuhkan. Disnaker juga melakukan pemetaan potensi dan kebutuhan tenaga kerja secara berkala melalui survei dan kerja sama dengan berbagai instansi seperti Badan Pusat Statistik (BPS) dan asosiasi industri.

B. Balai Latihan Kerja Kota Semarang

1 Kontribusi Balai Latihan Kerja Kota Semarang

Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang merupakan lembaga pelatihan keterampilan kerja yang

berada di bawah Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. BLK memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai program pelatihan berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja.

Program pelatihan yang tersedia di BLK Kota Semarang antara lain menjahit, tata rias, teknik las, otomotif, komputer, desain grafis, kelistrikan, pendingin (AC), dan tata boga. Setiap pelatihan dilengkapi dengan instruktur kompeten dan fasilitas praktik yang memadai. BLK juga bekerja sama dengan dunia industri untuk kegiatan magang dan penempatan kerja bagi peserta pelatihan.

Sasaran utama pelatihan di BLK adalah masyarakat usia produktif, terutama pencari kerja baru, lulusan sekolah menengah, korban PHK, serta masyarakat yang ingin meningkatkan keterampilan atau beralih profesi. BLK juga memberikan kesempatan kepada kelompok rentan seperti perempuan kepala keluarga dan penyandang disabilitas. Usia peserta pelatihan umumnya berkisar antara 18–35 tahun, namun untuk program

peningkatan keterampilan dapat mencapai usia 45 tahun.

Visi BLK Kota Semarang adalah menjadi lembaga pelatihan yang unggul dan profesional dalam mencetak tenaga kerja terampil dan berdaya saing. Misinya meliputi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta kerja sama dengan dunia industri untuk mendukung penempatan tenaga kerja. Partisipasi masyarakat dalam pelatihan BLK memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengurangi pengangguran. Selain itu, BLK juga mendukung kesetaraan gender dengan memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk mengikuti pelatihan kerja.

2 Kendala dan Upaya Balai Latihan Kerja Kota Semarang

Dalam pelaksanaan pelatihan kerja, BLK Kota Semarang menghadapi beberapa kendala baik dari sisi internal maupun eksternal. Dari sisi internal, kendala yang dihadapi antara lain keterbatasan jumlah instruktur bersertifikat,

keterbatasan fasilitas pelatihan, serta beberapa peralatan pelatihan yang sudah perlu diperbarui.

Dari sisi eksternal, kendala yang dihadapi meliputi rendahnya minat sebagian masyarakat untuk mengikuti pelatihan kerja serta perubahan kebutuhan industri yang cepat sehingga kurikulum pelatihan harus terus diperbarui. Selain itu, penyaluran tenaga kerja pasca pelatihan juga masih menjadi tantangan karena keterbatasan lapangan kerja.

Untuk mengatasi kendala tersebut, BLK berupaya melakukan pembaruan peralatan pelatihan secara bertahap, meningkatkan kompetensi instruktur, serta memperkuat kerja sama dengan dunia industri agar lulusan pelatihan dapat terserap di dunia kerja.

3 Tantangan BLK dalam Penyaluran Lulusan Pelatihan ke Dunia Kerja atau Industri

Penyaluran lulusan pelatihan ke dunia kerja merupakan tujuan utama dari program pelatihan di BLK. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa tantangan seperti keterbatasan lapangan kerja,

ketidaksesuaian antara bidang pelatihan dan kebutuhan industri, serta kurangnya kepercayaan diri sebagian lulusan untuk bekerja di industri besar.

Sebagian lulusan pelatihan telah berhasil bekerja di bidang otomotif, garmen, dan tata rias. Namun, masih ada lulusan yang memilih bekerja secara mandiri atau membuka usaha kecil di rumah. Untuk meningkatkan penyerapan lulusan, BLK berupaya memperluas jaringan kerja sama dengan industri serta memberikan informasi lowongan kerja kepada alumni.

BLK juga berperan sebagai penghubung antara peserta pelatihan dan dunia industri dengan menyebarkan informasi lowongan kerja melalui media komunikasi seperti grup alumni dan papan pengumuman. Ke depan, BLK berencana mengembangkan sistem bursa kerja online untuk mempermudah lulusan mendapatkan pekerjaan.

4 Strategi Balai Latihan Kerja Kota Semarang

BLK Kota Semarang memiliki beberapa strategi dalam

meningkatkan kualitas pelatihan dan memperluas kesempatan kerja bagi lulusan. Strategi utama yang dilakukan adalah memperkuat kerja sama dengan dunia industri agar kurikulum pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Selain itu, BLK secara rutin melakukan pembaruan kurikulum pelatihan agar tetap relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri. BLK juga meningkatkan kompetensi instruktur melalui pelatihan lanjutan, workshop, serta program upskilling dan reskilling. Dengan strategi tersebut, BLK diharapkan dapat menjadi pusat pengembangan tenaga kerja terampil yang siap menghadapi perkembangan dunia industri dan teknologi.

C. Pandangan BLK Menurut Alumni, Kepala UPTD BLK, dan Trainer Terkait Program Pemberdayaan Keterampilan Kerja

1. Pandangan Alumni

Berdasarkan hasil wawancara dengan alumni BLK, pelatihan di BLK dinilai sangat membantu dalam meningkatkan

keterampilan kerja dan membuka peluang usaha. Alumni pelatihan tata busana menyatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan, ia dapat membuka usaha menjahit di rumah. Alumni pelatihan otomotif juga menyatakan bahwa pelatihan praktik di BLK sangat membantu dalam mempersiapkan diri untuk bekerja di bengkel profesional.

Selain itu, alumni pelatihan tata rias menyatakan bahwa pelatihan BLK memberikan kesempatan bagi perempuan untuk mandiri secara ekonomi dengan membuka usaha rias pengantin. Namun, alumni juga berharap adanya pelatihan lanjutan mengenai pengelolaan usaha dan pemasaran agar usaha yang dijalankan dapat berkembang.

2. Pandangan Kepala UPTD BLK Kota Semarang

Menurut Kepala UPTD BLK Kota Semarang, BLK memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan keterampilan berbasis kompetensi. Pelatihan tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan sikap kerja, kedisiplinan, dan semangat

kemandirian. Banyak alumni BLK yang telah bekerja di industri maupun membuka usaha sendiri setelah mengikuti pelatihan. Ke depan, BLK diharapkan dapat menjadi pusat pelatihan berbasis digital dan teknologi yang berorientasi pada kebutuhan industri masa depan.

3. Pandangan Trainer

Trainer BLK berpendapat bahwa pelatihan di BLK tidak hanya mengajarkan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk sikap profesional, disiplin, dan tanggung jawab peserta. Pelatihan berbasis praktik membuat peserta lebih siap memasuki dunia kerja.

Trainer juga menilai bahwa pelatihan di BLK cukup efektif dalam meningkatkan keterampilan peserta, terutama bagi mereka yang sebelumnya belum memiliki pengalaman kerja. Selain itu, peserta juga dibimbing untuk mengembangkan kreativitas dan potensi wirausaha agar tidak hanya menjadi pekerja, tetapi juga mampu membuka usaha sendiri. Pelatihan di BLK Kota Semarang dinilai memiliki peran penting dalam

pemberdayaan keterampilan kerja masyarakat, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta membuka peluang kerja dan wirausaha bagi masyarakat usia produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa BLK memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta menyiapkan tenaga kerja yang kompeten dan mandiri. Melalui pelatihan berbasis kompetensi, BLK tidak hanya memberikan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk sikap profesional, disiplin, dan tanggung jawab sebagai bekal memasuki dunia kerja maupun berwirausaha. Partisipasi masyarakat terhadap BLK terlihat dari penyelarasan pelatihan dengan kebutuhan lokal, peningkatan kompetensi dan produktivitas, serta pemberdayaan ekonomi masyarakat. Pelatihan yang diselenggarakan BLK memberikan dampak positif, terbukti dari banyaknya alumni yang terserap di dunia kerja maupun mampu membuka usaha sendiri. Keberhasilan program pelatihan juga

didukung oleh kerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja, dunia industri, dan lembaga keuangan. Namun, masih terdapat kendala seperti keterbatasan sarana dan prasarana, peralatan praktik yang belum memadai, serta sistem penyaluran kerja yang belum optimal. Secara teoritis, peran BLK sejalan dengan konsep pemberdayaan masyarakat melalui capacity building dan empowerment, di mana masyarakat didorong menjadi mandiri dan berpartisipasi dalam pembangunan ekonomi. Selain itu, program pelatihan BLK juga mendukung kesetaraan gender dengan memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemandirian ekonomi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S. N. (2022). Pengaruh pelatihan, motivasi dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).
- Candra, & Sulandri. (2017). Efektivitas program pelatihan dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blora. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(3), 145–153.
- Creswell, J. W. (2016). *Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran* (4th ed.). Pustaka Belajar.
- Dermawan, & Aseanty. (2016). Pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap produktivitas kinerja karyawan di Hotel Amaris Jakarta. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*.
- Dewi, Y. S. (2022). Pemberdayaan masyarakat dalam penanggulangan stunting melalui program Bandung Tanginas di Kecamatan Rancasari Kota Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Hadiyanti. (2008). Strategi pemberdayaan masyarakat melalui program

- keterampilan produktif di PKBM Rawasari Jakarta Timur. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 17(9), 90–99.
- Kartasasmitha, G. (1996). *Pembangunan untuk rakyat: Memadukan pertumbuhan dan pemerataan*. PT Pustaka Cisendo.
- Marsono, S., Edy, I. C., & Utama, H. B. (2018). Pelatihan bisnis keluarga bagi kaum wanita dalam mendukung terciptanya kemandirian ekonomi daerah di Soloraya. *Wasana Nyata*, 2(2), 81–88.
- Maulana. (n.d.). Pemberdayaan masyarakat melalui pelaksanaan pelatihan teknik sepeda motor Unit Balai Latihan Kerja Provinsi Jawa Barat (Bachelor's thesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Remaja Rosdakarya.
- Muhadjir, N. (1996). *Metode penelitian kualitatif*. Rake Sarasin.
- Soleh. (2014). *Dialektika pembangunan dengan pemberdayaan*. Fokus Media.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Zubaedi. (2007). *Wacana pembangunan alternatif: Ragam perspektif pembangunan dan pemberdayaan masyarakat*. Ar-Ruzz Media.