

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang

Indonesia saat ini berada pada urutan keempat negara dengan jumlah penduduk paling besar secara global. Merujuk pada statistik yang dirilis oleh BPS, kuantitas angkatan kerja di tanah air menyentuh angka 209,42 juta orang pada periode Agustus 2022. Berdasarkan informasi dari Satudata Kemnaker, proporsi tersebut merepresentasikan sekitar 68,63% dari keseluruhan total populasi masyarakat di Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa populasi penduduk di Indonesia didominasi oleh penduduk usia kerja. Jika pemerintah daerah maupun pusat dapat memanfaatkan kondisi ini dengan baik, maka Indonesia memiliki potensi perkembangan tenaga kerja yang pesat. Kondisi ini menuntut ketersediaan lapangan kerja yang mencukupi demi menstimulasi perbaikan sistem ekonomi di Indonesia. Sumber daya manusia yang memiliki daya saing, produktivitas, serta potensi besar merupakan pilar utama bagi keberhasilan pembangunan nasional. Terdapat dua elemen krusial dalam menunjang kemajuan bangsa, yakni kuantitas penduduk pada usia angkatan kerja serta kualitas kecakapan maupun keterampilan tenaga kerja. Melimpahnya ketersediaan pekerja menjadi kekayaan aset bagi negara ini dalam merealisasikan agenda pembangunan nasional. Populasi dan ketersediaan sumber daya manusia yang besar bukan jaminan bahwa proses pembangunan daerah berlangsung maksimal serta memenuhi target. Sebaliknya, jika pemerintah tidak mampu menghadirkan kesempatan kerja proporsional, maka perkembangan negara bakal terhambat dan sasaran strategis gagal diraih. Secara eksplisit, besarnya angka penduduk serta akumulasi tenaga kerja berfungsi layaknya pedang bermata dua yang memberikan konsekuensi menguntungkan atau justru merugikan bagi Indonesia (Sumanto dkk., 2021)

Fenomena tingginya angka pengangguran dipicu oleh ketidakseimbangan antara pertumbuhan populasi dengan ketersediaan lapangan kerja, serta rendahnya taraf edukasi maupun kecakapan teknis para pekerja. Kurangnya latar belakang akademik menghambat individu dalam menjangkau kriteria kualifikasi profesional, sementara minimnya keterampilan spesifik semakin mempersulit akses terhadap posisi produktif. Pengangguran didefinisikan sebagai situasi saat kelompok angkatan kerja memiliki niat untuk berprofesi namun belum berhasil memerolehnya (Yanuar, 2009). Menanggapi isu tersebut, pemerintah memegang tanggung jawab krusial guna menekan angka pengangguran sebagai wujud penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan. Strategi peningkatan probabilitas kerja secara spesifik diatur dalam pasal 39 yang berbunyi;

1. Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam

maupun di luar hubungan kerja.

2. Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja.
3. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah disetiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja.
4. Lembaga keuangan baik perbankan, non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Penyelenggaraan pelatihan bagi sumber daya manusia serta pengembangan peluang okupasi ditujukan guna menghadirkan aksesibilitas yang luas bagi para tenaga kerja. Kendala fundamental yang tengah dialami oleh bangsa Indonesia saat ini adalah terjadinya diskoneksi atau ketidakseimbangan antara kuantitas penduduk produktif terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan. Akibatnya, target-target strategis dalam agenda pembangunan nasional menjadi sangat sulit untuk direalisasikan secara maksimal.

Permasalahan tenaga kerja di Indonesia merupakan persoalan yang bersifat multidimensional karena tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga berkaitan erat dengan kualitas tata kelola pemerintahan. Dalam kajian ilmu pemerintahan, kondisi ini mencerminkan sejauh mana pemerintah mampu merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan publik dalam rangka mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan.

Salah satu isu yang paling menonjol adalah ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja. Banyak lulusan dari lembaga pendidikan maupun pelatihan kerja yang belum memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan dunia industri. Fenomena ini menunjukkan bahwa integrasi antara kebijakan pendidikan, sistem pelatihan vokasi, dan kebutuhan sektor industri masih belum berjalan secara optimal. Selain itu, lemahnya sinergi antar pemangku kepentingan, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, dan dunia usaha, turut memperbesar kesenjangan tersebut.

Permasalahan berikutnya adalah tingginya tingkat pengangguran, termasuk pekerja yang belum terserap secara penuh (setengah menganggur). Pertumbuhan jumlah angkatan kerja yang cukup pesat tidak diimbangi dengan penyediaan kesempatan kerja yang memadai. Dari perspektif kebijakan publik, hal ini mengindikasikan bahwa strategi pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja, baik melalui penguatan investasi maupun pengembangan sektor produktif, belum memberikan hasil yang maksimal.

Di sisi lain, dominasi sektor informal juga menjadi tantangan serius dalam ketenagakerjaan

di Indonesia. Banyak pekerja yang berada di sektor ini tidak memperoleh perlindungan hukum maupun jaminan sosial yang memadai. Kondisi tersebut mencerminkan masih terbatasnya efektivitas regulasi serta pengawasan pemerintah terhadap sektor ketenagakerjaan. Di samping itu, akses terhadap program jaminan sosial bagi pekerja juga belum menjangkau seluruh lapisan tenaga kerja secara merata.

Kualitas sumber daya manusia yang belum merata juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kondisi ketenagakerjaan. Perbedaan tingkat pendidikan dan keterampilan antar daerah masih cukup tinggi. Ketimpangan ini semakin terlihat dengan adanya konsentrasi peluang kerja di wilayah perkotaan, sementara daerah pedesaan relatif tertinggal. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pembangunan yang dilaksanakan pemerintah belum sepenuhnya mampu menciptakan pemerataan kesempatan kerja.

Selain itu, aspek regulasi ketenagakerjaan juga menghadirkan dilema tersendiri bagi pemerintah. Di satu sisi, perlindungan terhadap tenaga kerja harus tetap dijaga, namun di sisi lain diperlukan kebijakan yang mampu menarik minat investor. Ketidakseimbangan dalam merespons kedua kepentingan tersebut seringkali menghasilkan kebijakan yang kurang optimal. Ditambah lagi, koordinasi antar lembaga pemerintah yang belum solid, baik di tingkat pusat maupun daerah, turut memengaruhi efektivitas implementasi kebijakan di lapangan.

Secara keseluruhan, berbagai permasalahan tenaga kerja di Indonesia mencerminkan tantangan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, diperlukan langkah perbaikan yang komprehensif melalui penyusunan kebijakan yang lebih adaptif, peningkatan sinergi antar lembaga, serta perencanaan program yang berbasis pada kebutuhan riil masyarakat dan dunia kerja. Dengan pengelolaan yang lebih terarah dan terintegrasi, diharapkan permasalahan ketenagakerjaan dapat diatasi secara lebih efektif dan berkesinambungan.

Eksistensi tenaga kerja memegang urgensi yang krusial lantaran mereka merupakan instrumen utama dalam merealisasikan target pembangunan nasional. Ketersediaan tenaga kerja terampil mampu menyumbangkan dampak positif secara signifikan terhadap kemajuan ekonomi sebuah bangsa. Sebaliknya, pada kawasan negara berkembang, minimnya standar mutu sumber daya manusia, latar belakang edukasi, serta wawasan sering kali menjadi faktor penghambat bagi akselerasi ekonomi Hariyadi (2022). Dalam konteks tersebut, pemenuhan kebutuhan tenaga kerja terampil menjadi syarat mutlak karena aspek pendidikan dan kecakapan teknis merupakan variabel determinan bagi keberhasilan ekonomi (Bappenas, 2023). Oleh sebab itu, otoritas pemerintah mengambil langkah strategis guna menanggulangi pengangguran melalui peningkatan mutu pekerja. Salah satu skema untuk mengoptimalkan kapabilitas

tersebut dilakukan lewat pelatihan tenaga kerja yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan penyesuaian bakat alami yang dimiliki individu.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), tercatat bahwa proporsi pengangguran di tanah air didominasi oleh kelompok umur 15-29 tahun dengan persentase melampaui 59%. Pada periode Februari 2022, kelompok usia 15-29 tahun tersebut merepresentasikan lebih dari separuh total populasi pengangguran. BPS mencatat jumlah pengangguran dalam rentang usia tersebut mencapai 4,98 juta jiwa per Februari 2022. Di Jawa Tengah, BPS mencatat tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2023 sebesar 5,24 persen. Tingkat pengangguran tersebut turun 0,51 persen jika dibandingkan pada Februari 2022. Tingginya tingkat pengangguran salah satunya disebabkan oleh banyaknya *fresh graduate* yang belum memiliki keterampilan yang memadai. Faktor tambahan yang memicu permasalahan ini adalah adanya diskoneksi antara kompetensi yang dikuasai oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sektor industri. Kondisi tersebut menegaskan bahwa sinkronisasi antara pelatihan tenaga kerja dan sistem pendidikan memegang peranan sangat relevan sebagai instrumen dalam memfasilitasi pengembangan kualitas pekerja.

Kurangnya mutu serta kecakapan sumber daya manusia di tanah air menjadi sinyal adanya hambatan dalam merealisasikan indeks pembangunan ekonomi inklusif. Intervensi otoritas sangat krusial guna memastikan kualitas maupun keterampilan tenaga kerja memiliki standar kompetensi serta daya saing global yang unggul. Oleh karena itu, urgensi peran Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) menjadi sangat vital dalam mengoptimalkan kapabilitas pekerja di Indonesia. Selaku instansi yang memegang mandat di sektor ketenagakerjaan, Disnaker mengimplementasikan regulasi penguatan keahlian melalui pendirian Balai Latihan Kerja (BLK). Otoritas memberikan atensi mendalam terhadap akselerasi potensi manusia, terutama pada aspek peningkatan keterampilan usia angkatan kerja. Berdasarkan pemikiran Amirullah dan Budiyo (2014:21), skill didefinisikan sebagai kapasitas dalam mengonversi wawasan teoritis menjadi tindakan praktis demi meraih target tertentu. Sejak 1983, kementerian terkait telah menginisiasi kursus vokasi bagi pemuda, khususnya mereka dengan latar belakang edukasi terbatas, melalui jaringan UPTD BLK yang menjangkau berbagai wilayah. Merujuk pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2017, Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan fasilitas instruksional bagi masyarakat untuk mendalami kompetensi kerja spesifik. Lembaga ini berfungsi menyiapkan individu menghadapi bursa kerja atau merintis kemandirian ekonomi, sekaligus menjadi sarana pemacu produktivitas demi mencapai taraf hidup yang lebih sejahtera.

Balai Latihan Kerja (BLK) berfungsi untuk melatih keterampilan masyarakat. Pelatihan

memiliki tiga sifat, yaitu bersifat khusus, praktis dan langsung, pelatihan khusus berarti pelatihan yang diberikan berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilakukan, pelatihan praktis dan langsung berarti tenaga kerja yang telah dilatih dan mempraktikkan. Tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan penguasaan pekerjaan dalam waktu yang singkat, tetapi optimal. BLK membekali partisipan dengan kecakapan teknis guna menjawab tuntutan standar profesi. Meskipun demikian, efektivitas BLK Kota Semarang dinilai belum sepenuhnya maksimal dalam mencetak sumber daya berdaya saing unggul pada bursa tenaga kerja. Secara esensial, Balai Latihan Kerja beroperasi sebagai wadah pelaksanaan vokasi praktikal. Objektif utamanya adalah memastikan individu mampu menguasai kualifikasi spesifik sebagai modal menembus sektor industri maupun merintis wirausaha mandiri. Di samping itu, sarana ini dirancang demi mengakselerasi keahlian para pekerja dengan proyeksi akhir berupa eskalasi taraf kesejahteraan hidup mereka.

Dalam rangka mencegah pengerjaan bangunan asal-asalan, Ganjar Pranowo selaku Gubernur Jawa Tengah mendorong tenaga kerja konstruksi ikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja. “Hal itu disampaikan Ganjar, se usai Pembukaan Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kerja Konstruksi Kerja Sama dengan PT Waskita Karya, di BLK 1 Jawa Tengah, Jumat (18/11/2022). Dia mengapresiasi pelatihan yang diikuti 50 pekerja terampil dan 70 pekerja untuk desain interior, dari pekerja konstruksi yang berpengalaman dan juga mahasiswa” (Jatengprov.go.id, 2023). Merujuk pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2012 mengenai kolaborasi pemanfaatan Balai Latihan Kerja bersama entitas swasta, desain program pelatihan diartikan sebagai susunan muatan edukasi yang diorganisasikan secara terstruktur. Konsep ini memuat target kompetensi yang diincar, substansi teoretis hingga praktikal, durasi pelaksanaan, pendekatan serta fasilitas pengajaran, kriteria pendaftar beserta instruktur, hingga tahapan penilaian dalam menentukan kelulusan individu. Sementara itu, regulasi lokal yakni Peraturan Walikota Semarang Nomor 110 Tahun 2016 sebagai penyempurnaan atas beleid Nomor 65 Tahun 2008 tentang sistem organisasi unit terkait mengamanatkan UPTD Balai Latihan Kerja untuk mengeksekusi sebagian fungsi teknis operasional dari Dinas Tenaga Kerja, terkhusus pada ranah peningkatan kecakapan vokasional.

Visi dari UPTD BLK di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang difokuskan untuk bertransformasi sebagai sentra vokasi berlandaskan kompetensi, memiliki keunggulan kompetitif, serta mampu mengakomodasi tuntutan pasar kerja. Sementara itu, rumusan misi institusi ini mencakup inisiatif pencetakan angkatan kerja yang mumpuni sekaligus berdaya saing, perancangan skema edukasi berbasis kompetensi, dan perluasan sinergi strategis bersama para *stakeholder*. Balai Latihan Kerja ini dikepalai oleh Bapak Dr. Sutrisno, SKM,

MH.Kes. Untuk pendaftaran di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang tidak dipungut biaya sepeser pun atau gratis. Wilayah administratif Kota Semarang memiliki dua fasilitas Balai Latihan Kerja. Institusi pertama beroperasi pada kawasan Jalan Brotojoyo Nomor 2, sementara unit kedua berlokasi di Jalan Brigjen Sudiarto Nomor 375, daerah Gemah, Pedurungan. Klasifikasi program pada BLK Semarang 1 dikategorikan ke dalam tiga kelompok utama, meliputi sektor jasa, skema pemagangan, serta penyiapan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI). Melalui sistem tersebut, partisipan yang telah mengantongi sertifikasi diproyeksikan untuk mengisi formasi okupasi, baik pada ranah domestik maupun internasional (Disnakertrans.jatengprov.go.id, 2023). Adapun rincian peminatan vokasi di Balai Latihan Kerja Semarang 1 mencakup spesifikasi berikut;

1. *House keeping*

Sektor ini memikul wewenang dalam pengorganisasian inventaris, pemeliharaan sanitasi, perbaikan fasilitas afkir, serta penataan ornamen estetika. Orientasi utamanya yakni mewujudkan ekosistem penginapan yang tertata, higienis, dan bersih, sehingga mampu menghadirkan kepuasan bagi para tamu.

2. Barista

Terminologi tersebut merujuk pada individu dengan kompetensi spesifik guna meracik sekaligus menghadirkan sajian likuid berfondasi *espresso*. Minuman berkafein ini dihasilkan melalui tahapan ekstraksi memanfaatkan perangkat mekanis tersendiri.

3. Pelatihan *Caregiver Specified Skilled Worker* (Jepang)

Regulasi imigrasi terbaru terbitan otoritas Tokyo menetapkan sepasang klasifikasi izin tinggal tambahan peruntukan buruh migran, yaitu kelompok ahli (*skilled workers*). Individu bersertifikat SSW berhak berkarir di korporasi lokal seraya memperoleh ekuivalensi privilese maupun beban tugas selayaknya penduduk asli.

4. Pelatihan Pemandu Wisata

Vokasi kepariwisataan tersebut merupakan jalur profesional pada bidang pelesiran. Pelaku pekerjaannya mengemban mandat mengawal pelancong, menyuplai arahan, hingga memberikan pedoman informatif kepada turis.

5. Pelatihan Commercial Cookery

Pelatihan mengorganisir dan menyiapkan makanan menggunakan metode dasar memasak.

Wasistiono (2001, dalam Hidete dkk., 2022) merumuskan tiga fungsi esensial penguasa, yang mencakup aspek pelayanan umum, pembangunan atau pemberdayaan, serta perlindungan. Konteks intervensi otoritas terkait inisiatif tersebut berorientasi untuk menuntun kelompok sosial menuju independensi ekonomi, sehingga kemakmuran hidup dapat terealisasi. Oleh karenanya,

proses pengembangan potensi komunal tidak boleh diabaikan apalagi dibebankan sepenuhnya kepada individu bersangkutan. Namun, bila merujuk pada statistik rilis BPS lokal, implementasi target strategis UPTD BLK Kota Semarang rupanya belum berjalan optimal. Padahal, eksistensi institusi tersebut memegang urgensi tinggi guna menyokong pembinaan tenaga kerja, terkhusus bagi kandidat tenaga kerja berlatar belakang edukasi minim. Partisipan program di UPTD Balai Latihan Kerja sebenarnya berasal dari rentang umur yang bervariasi. Meski begitu, dominasinya dikuasai oleh alumni tingkat menengah (SMA/ sederajat) dengan kapasitas intelektual taraf medium. Secara eksplisit, orientasi instruksional lembaga difokuskan bagi kelompok usia angkatan kerja, merespons posisi wilayah ini sebagai penyumbang pengangguran terbesar keempat di tingkat provinsi. Berlandaskan pemaparan problematik tersebut, peneliti terdorong mengkaji fenomena ini melalui studi bertajuk **“Kontribusi Balai Latihan Kerja Dalam Pemberdayaan Keterampilan Kerja Pada Usia Angkatan Kerja di Kota Semarang”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, dapat ditarik rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kontribusi Balai Latihan Kerja dalam pemberdayaan keterampilan kerja pada usia angkatan kerja di Kota Semarang?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi Balai Latihan Kerja dalam pemberdayaan keterampilan kerja pada usia angkatan kerja di Kota Semarang?
3. Bagaimana dampak pemberdayaan masyarakat melalui Balai Latihan Kerja terhadap kondisi ketenagakerjaan di Kota Semarang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi Balai Latihan Kerja dalam pemberdayaan keterampilan kerja pada usia angkatan kerja di Kota Semarang.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi BLK Kota Semarang dalam melaksanakan pelatihan kerja.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pemberdayaan masyarakat melalui Balai Latihan Kerja terhadap kondisi ketenagakerjaan di Kota Semarang.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menyumbangkan pengayaan khazanah keilmuan, terkhusus pada disiplin ilmu pemerintahan, menyangkut esensi kontribusi Balai Latihan Kerja guna merealisasikan pemberdayaan keterampilan kerja bagi kelompok usia angkatan kerja di Kota Semarang. Lebih lanjut, luaran studi tersebut diproyeksikan mampu difungsikan sebagai literatur rujukan ataupun fondasi pijakan bagi para akademisi lain yang berencana mengeksplorasi diskursus sejenis, utamanya terkait evaluasi program pelatihan kerja pemerintah daerah melalui institusi Balai Latihan Kerja.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini menjadi bahan pemikiran atau masukan bagi pemerintah, khususnya DISNAKER (Dinas Tenaga Kerja) sebagai pelaksana atau sebagai pihak yang mengelola UPTD Balai Latihan Kerja.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini memenuhi tugas akhir untuk dapat memperoleh gelar strata satu. Selain itu, peneliti dapat mengetahui kontribusi Balai Latihan Kerja dalam pemberdayaan keterampilan kerja pada usia angkatan kerja di Kota Semarang berbasis pemberdayaan masyarakat dengan mata kuliah yang telah didapat, seperti Pemberdayaan Masyarakat.
- c. Bagi masyarakat umum terutama masyarakat Kota Semarang, penelitian ini memberikan manfaat berupa pengetahuan dan wawasan mengenai program pelatihan UPTD Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan ketarampilan pada usia angkatan kerja, sehingga dapat menjadi bahan penilaian dari masyarakat terhadap kinerja UPTD Balai Latihan Kerja.
- d. Bagi Universitas Diponegoro, penelitian ini memberi manfaat dalam menambah informasi dan referensi bagi mahasiswa yang ingin mengembangkan penelitian dengan topik yang sama.

### 1.5 Peneliti Terdahulu

Untuk memberikan landasan komparatif pada penelitian ini, penulis menyertakan sejumlah literatur akademik terdahulu yang telah ditelaah. Di bawah ini disajikan deretan karya ilmiah relevan dengan fokus observasi sekarang. Penelitian terdahulu tersebut diorientasikan untuk memperkaya wawasan, membangun kerangka teoretis, serta memposisikannya selaku instrumen komparasi terhadap proyek investigasi saat ini. Penelitian terdahulu itu diproyeksikan mampu difungsikan sebagai referensi fundamental bagi pengkajian berfokus kemajuan desa wisata

sekaligus upaya pemberdayaan masyarakat. Adapun daftar uraian kepustakaan bersangkutan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>JUDUL</b>	<b>PENELITI</b>	<b>TUJUAN</b>	<b>METODE</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>
Peran Balai Latihan Kerja Kota Samarinda Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia	Ma'arif Hidayat, H.Badruddin Nasir, Lisbet Situmorang. (2022)	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui besarnya hasil kinerja UPT (Unit Pelaksana Teknis) BLK (Balai Latihan Kerja) tentang pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Kota Samarinda.	Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif data yang di kumpulkan merupakan pengumpulan data dengan cara observasi lapangan, wawancara secara mendalam dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah model analisis interaktif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta yang mengikuti pelatihan di BLK Kota Samarinda adalah orang-orang yang memiliki harapan tinggi dalam dunia kerja, mampu bersaing dalam dunia kerja serta mampu membuka lapangan kerja. Peserta pelatihan keterampilan kejuruan di BLK Kota Samarinda sangat terbantu di dalam meningkatkan keahlian individu yang dibutuhkan di dunia kerja. Peserta pelatihan keterampilan kejuruan BLK Kota Samarinda setelah menyelesaikan pelatihan banyak yang langsung di Tarik bekerja di perusahaan Otomotif, perusahaan PLN, perusahaan Manufaktur, Perusahaan Kontraktor Baangunan dan perusahaan jasa perbaikan Refrigeration. Hal ini membuktikan bahwa peserta yang sudah menyelesaikan pelatihan keterampilan kejuruan di BLK Kota Samarinda mampu bersaing dalam dunia kerja. Untuk pencari kerja lebih baik mengasah kemampuan khususnya di bagian kejuruan agar mengikuti Latihan kerja di BLK Kota Samarinda supaya mampu bersaing di dunia kerja.

Kontribusi Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Pemberdayaan Keterampilan Kerja Di Kabupaten Takalar	Siti Halija (2023)	Tujuan dari penelitian ini ada 2 yaitu: Untuk mengetahui kontribusi BLK dalam pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Takalar dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi BLK Kabupaten Takalar dalam melaksanakan pelatihan kerja.	Riset ini bersandar pada desain penelitian kualitatif. Tahapan koleksi data diwujudkan melalui peninjauan langsung terhadap operasionalisasi BLK Takalar. Selain itu, proses investigasi melibatkan sesi tanya jawab mendalam bersama unsur pimpinan, staf manajemen, partisipan program, maupun aktor kunci lainnya di lingkungan lembaga tersebut, yang turut ditunjang oleh penelusuran dokumen terkait	Temuan riset mengindikasikan bahwa kontribusi Balai Latihan Kerja Takalar tergolong positif dalam menyelenggarakan agenda pembinaan. Indikator keberhasilan ini tercermin dari eskalasi pengetahuan dan keterampilan audiens, yang dibuktikan melalui tingginya angka penyerapan lulusan di dunia profesional pascaprogram. Di sisi lain, hambatan yang sering dikeluhkan mencakup bentangan jarak lokasi yang terlampau jauh bagi partisipan, serta urgensi modernisasi sarana dan prasarana guna menyelaraskan dengan dinamika permintaan pasar.
Peran BLK dalam Meningkatkan Kompetensi Para Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Purworejo	Aji Pranoto, Hanifah Febria Mahatrisna AKPRIND (2023)	Untuk mengetahui peran BLK dalam meningkatkan kompetensi para pelaku usaha mikro kecil menengah Kabupaten Purworejo	Prosedur pelaksanaan studi ini mengombinasikan instrumen survei, wawancara, serta telaah terhadap informasi sekunder. Proses penyebaran kuesioner menasar kalangan penggiat UMKM guna memetakan pandangan maupun rekam jejak mereka seputar fasilitas edukasi vokasi dari BLK. Sementara itu, penggalian keterangan secara verbal ditujukan kepada aparaturnya pengelola BLK beserta pemangku kepentingan yang relevan.	Luaran observasi menegaskan kapabilitas BLK yang memberikan dampak krusial terhadap eskalasi kompetensi kalangan penggiat UMKM. Modul bimbingan dari fasilitas tersebut menyuplai bekal pengetahuan serta keterampilan praktis yang amat sinkron terhadap tuntutan sektor usaha mikro. Lebih lanjut, para pelaku bisnis merespons positif faedah kegiatan ini, khususnya dalam menstimulasi ekspansi niaga, mengontrol kualitas produk, sekaligus mendongkrak daya saing di pasaran.
Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga	Ivan Lilin Suryono, Rita Parmawati, Rotua Yossina Warsida,	Untuk mengukur efektivitas balai latihan kerja komunitas dalam meningkatkan	Pendekatan kuantitatif dengan corak deskriptif diterapkan sebagai landasan	Konklusi studi membuktikan eksistensi BLK Komunitas yang berfungsi efektif guna

Kerja	Maryani, Roos Arafat Ahmad Yani Universitas Brawijaya Malang (2022)	kualitas tenaga kerja	metodologis pada riset ini. Adapun instrumen utama yang difungsikan guna menjaring informasi mencakup penyebaran angket tertulis serta pengkajian terhadap berbagai catatan pendukung.	mengangkat kualitas tenaga kerja. Kesimpulan positif tersebut ditarik berlandaskan analisis terhadap 4 (empat) pilar utama pengkajian, yang merepresentasikan dimensi aspek manajemen BLKK, kelayakan aspek tata kelola, sistem aspek evaluasi, hingga kapasitas aspek modal sosial.
Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Menyediakan Tenaga Kerja Pada Dunia Usaha dan Industri	Yeni Nuraeni, Ari Yuliasuti, Faizal Amir Parlindungan Nasution, Asep Saepul Muharam, Faizul Iqbal (2022)	Untuk mengetahui sejauh mana peran dari BLK-K mampu menghasilkan tenaga kerja terampil yang mampu terserap oleh dunia usaha dan dunia industri. Banyaknya tenaga kerja yang terserap oleh dunia usaha dan industri akan menjadi indikator keberhasilan pembangunan BLK-K yang tersebar di seluruh Indonesia	Jenis penelitian kualitatif deskriptif, dimana peneliti mendeskripsikan, mengevaluasi dan menganalisis implementasi program BLK Komunitas. Pengumpulan data primer dilakukan dengan teknik cara wawancara dengan informan, Focus Group Discussion (FGD), observasi, dan studi dokumen	Kerjasama yang kuat antar pihak pemerintah, swasta dan akademisi dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan SDM sangat perlu dilakukan. Hal ini dilakukan untuk memfasilitasi alumni BLK Komunitas yang kesulitan terserap dunia usaha dan industri. Banyak juga alumni BLK Komunitas yang memutuskan untuk menjadi wirausahawan, meskipun mereka terkendala dengan akses permodalan. Selanjutnya BLK Komunitas perlu melibatkan DUDI mulai dari proses pelatihan sehingga setelah selesai pelatihan, alumni BLK komunitas dapat disalurkan langsung dengan. Selain itu perlu juga adanya pendampingan kepada alumni agar mudah mendapatkan akses permodalan, sehingga alumni BLK Komunitas mampu mengembangkan usahanya.
Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam	Yulindawati, Editia Ari Putra (2024)	Penelitian bertujuan untuk mengetahui	Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif melalui	Hasil penelitian adalah BLK Banda Aceh telah berperan

<p>Mengurangi Pengangguran Di Kota Banda Aceh</p>		<p>peran BLK dalam mengurangi pengangguran di Kota Banda Aceh dan kendala yang dihadapi.</p>	<p>wawancara</p>	<p>dalam mengurangi pengangguran di Kota Banda Aceh dan seluruh Aceh dengan merekrut calon tenaga kerja untuk mengikuti pelatihan agar memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Calon pekerja yang lulus diberikan sertifikat. BLK Banda Aceh melakukan kerjasama dengan pihak ketiga baik untuk lokasi praktek peserta pelatihan maupun penempatan kerja bila diperlukan. BLK Banda Aceh juga menjadi fasilitator penyediaan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan dan instansi. Kendala yang dihadapi BLK Banda Aceh adalah terbatasnya ruang pelatihan dan terbatasnya waktu pelatihan peserta sehingga materi yang diserap peserta tidak maksimal.</p>
---	--	--	------------------	--

Keenam penelitian terdahulu memberikan konklusi bahwa eksistensi BLK membawa dampak esensial guna mendongkrak kompetensi maupun kecakapan teknis partisipan. Investigasi saat ini mengadaptasi benang merah serupa, yakni mengevaluasi fungsi lembaga tersebut. Titik berat pengkajian berpusat pada materi Kontribusi Balai Latihan Kerja Dalam Pemberdayaan Keterampilan Kerja Pada Usia Angkatan Kerja di Kota Semarang. Sementara itu, aspek pembeda antara proyek akademik sekarang dan literatur sebelumnya bersumber dari landasan teoretis beserta subjek observasi.

## 1.6 Kerangka Teori

### 1.6.1 Indikator Keberhasilan Program Pelatihan

Gomes (2003), terdapat lima ukuran atau indikator dari efektivitas pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Reaksi (*reactions*), merupakan parameter keberhasilan yang dinilai melalui respons atau tanggapan langsung dari individu partisipan. Menjelang penutupan agenda, sebuah instrumen angket disebarkan guna mengukur level kepuasan audiens menyangkut penyelenggaraan secara menyeluruh, performa instruktur, substansi materi, hingga kondisi atmosfer pembelajaran. Pihak penyelenggara berupaya menjaring opini tersebut dengan dilandasi oleh beberapa motif esensial, antara lain:
  - a. Mengidentifikasi derajat penerimaan para hadirin terhadap pelaksanaan skema terkait;
  - b. Mengakomodasi kebutuhan perbaikan atau penyempurnaan rancangan bimbingan di masa mendatang;
  - c. Memastikan terbentuknya sikap terbuka dari kandidat lain agar bersedia berpartisipasi pada kelas serupa.

Selain melalui kuesioner, fasilitator bisa menggelar sesi wawancara singkat demi menganalisis seberapa besar faedah instruksional itu berimplikasi pada aktivitas profesi yang dijalani peserta

2. Proses belajar (*learning*), berfungsi sebagai tolok ukur kelayakan program yang berfokus pada kapasitas audiens dalam mengasimilasi informasi selama sesi berlangsung. Uji dimensi ini lazimnya dieksekusi memanfaatkan ujian tertulis, penilaian performa, maupun metode simulasi reka adegan
3. Perubahan perilaku (*behaviour*), bermakna terjadinya transformasi tabiat maupun mentalitas

seseorang jika dikomparasikan antara fase sebelum dengan sesudah latihan.

4. Hasil (*organizational results*), diorientasikan untuk menginvestigasi dampak kegiatan terhadap entitas personal maupun tim kerja. Data pendukung diinventarisasi pada masa prapelaksanaan hingga pascapenutupan, dengan patokan asesmen bertumpu pada lonjakan produktivitas, tingkat perputaran karyawan (*turnover*), rasio absensi, insiden kecelakaan, komplain, eskalasi mutu, indeks kepuasan klien, serta standar kriteria sejenis.
5. Efektivitas Biaya (*cost effectivity*), bertujuan memetakan akumulasi pengeluaran finansial selama periode agenda berlangsung, sekaligus menimbang rasio nominal tersebut apakah tergolong minim atau masif manakala disandingkan dengan kerugian ekonomi akibat problematika internal organisasi.

## 1.6.2 Pemberdayaan Masyarakat

### 1. Pengertian Pemberdayaan Masyarakat

Menurut Roesmidi dan Risyanti (2006:1), terminologi pemberdayaan bersumber dari bentuk dasar "daya" yang ditambahkan prefiks *ber-* sehingga bertransformasi wujud menjadi "berdaya" dengan konotasi menyimpan sebuah kapabilitas. Secara harfiah, kata tersebut mendeskripsikan kekuatan, yang mengindikasikan bahwa subjek berdaya pasti mengantongi energi memadai. Lebih lanjut, ketika istilah itu diapit oleh imbuhan *pe-an*, maknanya bergeser merujuk pada proses pentransformasian agar suatu entitas sanggup memiliki keunggulan absolut (Maulana, n.d.) Dalam buku Sosiologi Pedesaan yang ditulis oleh Syamsir Salam, Triyani menyatakan bahwa pemberdayaan adalah terjemahan dari kata Inggris *empowerment*, yang berarti pemberi kuasa. Pemerkuasaan adalah upaya untuk memberikan atau meningkatkan kekuasaan kepada orang yang lemah atau kurang beruntung. Salam dan Fadhilah (2008: 232) pemberdayaan adalah upaya untuk mendorong seseorang untuk menjadi lebih baik dalam kehidupannya dengan mendorong mereka untuk memiliki kemampuan atau keberdayaan yang mereka miliki. (Maulana, n.d.). Menurut Suharto (2005: 58), pemberdayaan merepresentasikan kapasitas individu, utamanya bagi entitas yang terpinggirkan maupun rapuh, agar golongan tersebut sanggup menguasai kompetensi fundamental untuk:

- a. Merealisasikan tuntutan primer hidupnya demi mencapai tingkat kemerdekaan (*freedom*). Definisi otonomi di sini tidak sebatas keleluasaan dalam menyuarakan opini, tetapi juga kondisi terlepas dari jerat malagizi, rendahnya edukasi, beserta penderitaan medis

- b. Mengakses berbagai aset bernilai guna yang sanggup memfasilitasi eskalasi taraf pendapatan, sekaligus mempermudah proses pengadaan ragam komoditas maupun layanan esensial
- c. Terlibat secara aktif pada jalannya agenda kemajuan daerah beserta penetapan ragam regulasi strategis yang berpotensi memberikan dampak terhadap kelangsungan nasib kelompok bersangkutan.

Merujuk pada pemikiran Lili Bariad (Jakarta: CED, 2005: 54), konsep pemberdayaan identik dengan pengembangan, yakni proses perwujudan ekosistem suportif agar individu rentan sanggup memaksimalkan seluruh kapasitasnya demi menggapai sasaran hidup. Dalam kacamata Kartasasmita, status berdaya pada tatanan komunal merepresentasikan kecakapan subjek guna melebur ke lingkungan sosialnya sekaligus mengonstruksi ketangguhan peradaban lokal itu sendiri. Terminologi ini sejatinya memiliki interpretasi majemuk dari para ahli. Misalnya, Eddy Papilaya (dalam Zubaedi, 2007) mendefinisikannya selaku langkah eskalasi daya warga lewat stimulasi, pemberian dorongan mental, hingga aktualisasi bakat terpendam menjadi aksi konkret. Senada dengan pandangan sebelumnya, Ginandjar Kartasasmitha (1996) merumuskan agenda tersebut sebagai strategi pembentukan ketangguhan melalui motivasi, pemompaan gairah, serta pemantik kesadaran atas keunggulan internal agar senantiasa berkembang. Lebih lanjut, Suharto (2014:57) menitikberatkan proses ini pada pencapaian wawasan, kecakapan teknis, maupun otoritas memadai bagi seseorang guna mengintervensi realitas personal maupun nasib pihak lain di sekitarnya. Di sisi lain, Sumodiningrat (1999) menguraikan bahwa inisiatif tersebut merupakan sarana mewujudkan otonomi publik berbasis pencerahan kemampuan kodrati setiap insan. Praktik pembinaan komunal ini dipastikan melibatkan relasi dua aktor yang berjaln kelindan, yakni entitas target beserta inisiator yang menyalurkan kepeduliannya (Hadiyanti, 2008). Eksekusi programnya diorientasikan menuju pematangan mutu sumber daya manusia serta pembukaan kans bisnis yang selaras ekspektasi khalayak. Berlandaskan aneka rujukan teoretis tersebut, ditarik konklusi bahwa pemberdayaan bermakna penyaluran aneka kompetensi dari institusi, persona, ataupun kelompok. Langkah ini mencakup eskalasi ilmu, penajaman keahlian, beserta sokongan potensi lewat kegiatan spesifik demi menghadirkan independensi sekaligus daya pengaruh pada struktur sosial, melingkupi dimensi finansial, interaksi, kultur, hingga pendidikan.

Pemberdayaan masyarakat adalah konsep utama untuk membangun secara

berkesinambungan. Konsep utama memberdayakan masyarakat terdiri dari usaha untuk memperkuat kemampuan dan kemandirian warga desa supaya dapat terlibat aktif dalam kegiatan pembangunan di desanya. Aspek penting pemberdayaan masyarakat desa adalah sektor ekonomi, karena ekonomi yang unggul bisa memperbaiki kehidupan masyarakat dan membuka kesempatan untuk mencapai kesejahteraan dan kemakmuran bersama. Dalam upaya untuk memperkuat ekonomi pedesaan, maka kegiatan pendampingan yang terencana harus dilakukan oleh berbagai pihak yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang mumpuni tentang pemberdayaan perekonomian masyarakat desa (Harini et al., 2023).

Pemberdayaan masyarakat merupakan suatu konsep dalam pembangunan perekonomian melalui pengintegrasian nilai-nilai sosial yang ada di masyarakat. Konsep pemberdayaan merupakan pandangan baru dalam pembangunan yaitu memiliki sifat “*people centred, participatory, empowering, and sustainable*” (Chambers, 1995).

a. *People Centered*

*People centred* menunjukkan komunikasi dan merupakan unsur utama guna menyalurkan pesan pembangunan yang efektif di tengah masyarakat. Komunikasi yang dilaksanakan pemerintah dalam pembangunan pedesaan salah satunya adalah menginformasikan program kebijaksanaan pembangunan yang akan dilaksanakan kepada masyarakat, tujuannya adalah meningkatkan keikutsertaan masyarakat dalam pembangunan, sehingga program pembangunan dilakukan dengan menerapkan prinsip *people centered development* yang bermakna pembangunan harus ditujukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat (Marshall & Raynol, 2023)

b. *Participatory*

*Participatory* (keikutsertaan) merupakan pemberian kesempatan yang memberi peluang kepada masyarakat untuk ikut serta dan memperoleh keuntungan dari program pembangunan yang diikuti. *Participatory* ditekankan untuk tidak adanya unsur pemaksaan, akan tetapi menerapkan prinsip kesadaran yang tumbuh di kalangan masyarakat untuk terlibat aktif dalam pembangunan. Prinsip utama yang penerapan *Participatory* yaitu mengutamakan masyarakat yang diabaikan (keberpihakan) (Tarore & Supit, 2023). *Participatory* berkaitan erat dengan kegiatan memberdayakan masyarakat. Melalui penerapan prinsip *participatory* diharapkan dapat menciptakan masyarakat di pelosok tanah air berdaya dan mempunyai nilai di dalam pembangunan. Kesuksesan

pembangunan menunjukkan bahwa prinsip partisipatori yang memberikan penekanan pada pembangunan berbasis komunitas melalui pemberian pengarahan (pendampingan) dapat menciptakan solusi untuk mengatasi permasalahan pembangunan yang ada di masyarakat desa. Oleh karena itu dapat disebutkan bahwa tujuan penerapan *participatory* yaitu memberdayakan masyarakat melalui program partisipatif untuk memberi kepercayaan dan kesempatan kepada anggota masyarakat untuk terlibat aktif sebagai pelaku utama dalam pembangunan (Darmawan et al., 2020)

c. *Empowering*

*Empowering* adalah menguatkan potensi yang ada di tengah masyarakat dengan cara melaksanakan program nyata untuk menyediakan segala macam input dan ,membuka peluang sehingga masyarakat berdaya dalam pembangunan (Nani et al., 2024).

d. *Sustainable*

*Sustainable* adalah mengintegrasikan seluruh aspek keunggulan nilai ekonomi yang ada di masyarakat dengan lingkungannya serta nilai-nilai sosial, dalam bentuk pemberdayaan. Pengintegrasian aspek-aspek di atas adalah tanggung jawab perusahaan melalui pelaksanaan program tanggung jawab sosial dan lingkungan (Disemadi et al., (2020).

Hakikat pemberdayaan masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang kondisinya masih tertinggal dalam upaya mengembangkan diri untuk menjamin kelangsungan hidup. Prinsip dalam memberdayakan masyarakat meliputi (Arthawati & Mevlanillah, 2023):

a. Memberdayakan masyarakat menolak adanya pemikiran yang tidak berpihak pada kepentingan masyarakat.

Penerapan prinsip ini adalah upaya untuk mewujudkan nilai masyarakat dan mengartikulasikan dengan jelas di masyarakat. Pemberdayaan menitikberatkan pada warga miskin dan berkeadilan sosial, HAM dari warganegara, memberdayakan diri, perilaku kolektif, dan keberagaman.

b. Terlibat dalam konflik.

Tujuan memberdayakan masyarakat adalah merubah struktur dalam masyarakat yang masih diskriminatif, melakukan pemaksaan, dan penindasan kepada masyarakat miskin. Tujuan memberdayakan masyarakat adalah menghilangkan informasi yang tidak

menyenangkan dan dapat mengganggu kehidupan masyarakat. Pemberdayaan dilengkapi dengan gerakan sosial baru dalam wujud gerakan penguatan HAM dan perdamaian.

- c. Membebaskan, membuka, dan menciptakan demokrasi untuk berpartisipasi.

Pembebasan merupakan bentuk penentangan terhadap kekuasaan yang otoriter, perbudakan, dan penindasan. Pembebasan harus diikuti dengan memberdayakan dan pemberian otonomi, semangat perjuangan untuk membebaskan masyarakat dari penindasan, dan merubah ideologi yang otoriter.

- d. Kemampuan mendapatkan akses informasi tentang program pembangunan masyarakat. Program pemberdayaan ditempatkan pada lokasi yang strategis dan mudah diakses masyarakat. Lingkungan yang dibentuk melalui pembangunan masyarakat harus mempunyai kondisi yang menonjolkan persahabatan, jauh dari kondisi birokratis, dan tidak adanya tekanan.

## 2. Partisipasi Masyarakat

Partisipasi masyarakat dalam konteks pemberdayaan masyarakat merupakan aspek yang sangat vital dalam pembangunan sosial dan ekonomi suatu negara. Untuk memahami konsep ini dengan lebih mendalam, pertama-tama kita perlu menjelaskan bahwa partisipasi bukan hanya sekadar keikutsertaan pasif, tetapi mencakup keterlibatan aktif masyarakat dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi kehidupan mereka sehari-hari. Dengan kata lain, masyarakat bukan hanya objek, tetapi juga subjek yang memiliki peran signifikan dalam membentuk arah dan kebijakan pembangunan.

Partisipasi masyarakat dapat mengambil berbagai bentuk, mulai dari partisipasi dalam pemilihan umum dan proses politik formal hingga keterlibatan dalam inisiatif lokal dan program pemberdayaan ekonomi. Beberapa bentuk umum partisipasi masyarakat meliputi:

- a. Partisipasi politik

Partisipasi politik merupakan elemen kunci dalam sistem demokrasi yang memberikan warga negara hak dan tanggung jawab untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan politik. Salah satu aspek utama dari partisipasi politik adalah hak untuk memilih dan dipilih dalam pemilihan umum. Hak untuk memilih memberikan warga negara suara dalam menentukan perwakilan mereka di tingkat pemerintahan, menciptakan dasar partisipasi yang inklusif dan demokratis.

- b. Partisipasi dalam pembangunan lokal

Partisipasi masyarakat dalam pembangunan lokal memegang peranan krusial dalam membentuk lingkungan yang berkelanjutan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Ini mencakup keterlibatan langsung dalam perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pemantauan proyek pembangunan di tingkat lokal (Shah, 2007). Salah satu aspek utama dari partisipasi ini adalah kemampuan masyarakat untuk berkontribusi dalam pembentukan kebijakan pembangunan yang mencakup bidang infrastruktur, layanan kesehatan, pendidikan, dan aspek penting lainnya yang memengaruhi kehidupan sehari-hari.

c. Partisipasi ekonomi

Partisipasi ekonomi memainkan peran sentral dalam memperkuat ekonomi masyarakat dan menciptakan peluang yang merata. Salah satu bentuk partisipasi ekonomi yang signifikan adalah melalui keterlibatan dalam koperasi, perkumpulan petani, dan inisiatif ekonomi sosial lainnya. Koperasi, sebagai contoh, memberikan platform bagi masyarakat untuk bekerja sama dalam pengelolaan sumber daya dan pemasaran produk, sehingga meningkatkan kekuatan ekonomi kolektif.

d. Partisipasi dalam advokasi kebijakan

Partisipasi dalam advokasi kebijakan merupakan sarana efektif bagi masyarakat untuk membela hak-hak mereka, memperjuangkan keadilan sosial, dan turut serta dalam membentuk perubahan kebijakan yang signifikan. Gerakan advokasi ini menciptakan platform bagi masyarakat untuk bersuara dan memobilisasi dukungan guna mencapai tujuan bersama. Salah satu aspek penting dari partisipasi ini adalah bahwa masyarakat dapat mengakses arena politik tanpa harus menjadi bagian dari struktur formal pemerintahan.

3. Kesetaraan Gender

Kata gender dalam istilah bahasa Indonesia sebenarnya berasal dari bahasa Inggris yaitu “*gender*”. Jika merujuk pada kamus bahasa Inggris tidak secara jelas dibedakan antara *sex* dan *gender*. Sering kali gender dipersamakan dengan seks (jenis kelamin; laki-laki dan perempuan). Istilah gender pertama kali diperkenalkan oleh Robert Stoller (1968) untuk memisahkan pencirian manusia yang didasarkan pada pendefinisian yang bersifat sosial budaya dengan pendefinisian yang berasal dari ciri-ciri fisik biologis. Dalam pendekatan ilmu sosial orang yang juga sangat berjasa dalam mengembangkan istilah dan pengertian gender

adalah Aan Oakley (1972) yang mengartikan gender sebagai konstruksi sosial atau atribut yang dikenakan pada manusia yang dibangun oleh kebudayaan manusia. Pada sumber lain, Oakley (1972) dalam *sex, gender and society* menuturkan bahwa gender berarti perbedaan yang bukan biologis dan bukan kodrat Tuhan.

Fakih (2006: 71) mengemukakan bahwa gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Perubahan ciri dan sifat-sifat yang terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lainnya disebut konsep gender. Wilson dan Elaine Sholwalter seperti yang dikutip Zaitunah (2022:13) bahwa gender bukan hanya sekedar perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi sosial budaya, tetapi lebih ditekankan pada konsep analisis dalam memahami dan menjelaskan sesuatu. Jenis kelamin adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang ditentukan oleh perbedaan biologis, yang melekat pada keduanya. Jenis kelamin adalah tafsir sosial atas perbedaan biologis laki-laki dan perempuan. Gender adalah perbedaan peran, fungsi dan tanggung jawab antara perempuan dan laki-laki yang dihasilkan dari konstruksi sosial budaya dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman. Disebut dengan perbedaan karena konstruksi sosial yang membentuk menjadi laki-laki dan menjadi perempuan mengalami proses dan perubahan. Dalam konteks ini gender dipahami sebagai jenis kelamin sosial.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah, kesetaraan gender (*gender equity*) adalah posisi yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh akses, partisipasi, kontrol dan manfaat dalam aktifitas kehidupan baik dalam keluarga, masyarakat maupun berbangsa dan bernegara. Keadilan gender (*gender justice*) adalah suatu proses menuju setara, selaras, seimbang, serasi, tanpa diskriminasi. Dalam Kepmendagri disebutkan Kesetaraan Gender adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan, dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan. Dan keadilan gender adalah suatu proses untuk menjadi adil terhadap laki-laki dan perempuan.

Kesetaraan yang berkeadilan gender merupakan kondisi yang dinamis, dimana laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki hak, kewajiban, peranan, dan kesempatan yang dilandasi

oleh saling menghormati dan menghargai serta membantu di berbagai sektor. Untuk mengetahui apakah laki-laki dan perempuan telah berkesetaraan dan berkeadilan sebagaimana capaian pembangunan berwawasan gender, yaitu :

- a. Seberapa besar akses dan partisipasi atau keterlibatan perempuan terhadap peran-peran sosial dalam kehidupan baik dalam keluarga masyarakat, dan dalam pembangunan.
- b. Seberapa besar kontrol serta penguasaan perempuan dalam berbagai sumber daya manusia maupun sumber daya alam dan peran pengambilan keputusan dan lain sebagainya

#### 4. Indikator Keberdayaan Masyarakat

Keberadaan parameter penilai memegang urgensi krusial tatkala menjalankan skema pemberdayaan di lapangan. Instrumen ukur tersebut difungsikan selaku panduan evaluasi guna menakar apakah sebuah komunitas telah mencapai taraf independen ataukah masih menuntut supervisi lanjutan. Mengacu pada dalil Mardikanto (2005: 289) dalam Maulana (n.d.), signifikansi tolok ukur ini bertugas mengarahkan para fasilitator mengenai titik bidik serta tujuan utama program. Dengan demikian, saat intervensi sosial diaplikasikan, seluruh manuver bisa dikonsentrasikan menuju elemen-elemen paling urgen dari pihak penerima faedah yang wajib dioptimalkan. Schuler, Hashemi, beserta Riley (dikutip melalui Soeharto, 2005: 64) mengonstruksi delapan metrik penilaian yang masyhur dilabeli sebagai *empowerment index* (indeks pemberdayaan). Adapun rincian kelima acuan spesifik itu meliputi:

- a. Kebebasan mobilitas: kapasitas subjek guna melakukan perjalanan melintasi area kediaman, misal menuju pusat perbelanjaan, sentra kesehatan, ruang hiburan, tempat ibadah, ataupun rumah kerabat. Indeks pergerakan dinilai optimal apabila insan terkait sanggup bepergian secara tunggal.
- b. Kemampuan membeli komoditas kecil: kemampuan personal dalam mengakuisisi produk primer harian bagi ranah domestik (seperti logistik pangan, pelumas masak, berikut bumbu); serta keperluan personal (perawatan rambut, sabun, perlengkapan kosmetik, dan sejenisnya). Seseorang dikategorikan mumpuni mengeksekusi aktivitas ini bilamana dirinya berani menetapkan pilihan secara otonom, tanpa membutuhkan persetujuan dari mitra hidupnya; apalagi kalau transaksi pemenuhan peranti itu murni memakai dana pribadinya.
- c. Kemampuan membeli komoditas besar: daya beli warga buat menebus benda bertaraf sekunder maupun tersier, contohnya perabotan, perangkat elektronik, media cetak, beserta busana sanak saudara. Serupa dengan parameter sebelumnya, skor istimewa disematkan kepada figur

yang bisa merumuskan putusan mutlak walau tiada izin suami atau istri; terlebih lagi andai proses perolehan barang sepenuhnya dibiayai lewat finansial miliknya.

- d. Kesadaran hukum dan politik: penguasaan wawasan mengenai identitas aparatur birokrasi lokal; perwakilan legislatif daerah; sosok kepala negara; sampai pemahaman ihwal signifikansi dokumen pernikahan beserta regulasi pembagian warisan.
- e. Jaminan ekonomi dan kontribusi terhadap keluarga: kepemilikan atas hunian, lahan, aset berdaya guna, termasuk simpanan bank. Angka maksimal bakal diraih oleh pihak bersangkutan seandainya semua instrumen properti tersebut berstatus hak milik eksklusif, terlepas dari kepunyaan pasangan resminya.

## 1.7 Metode Penelitian

Pendekatan kualitatif diaplikasikan sebagai rancangan utama pada kajian ini. Prosedur tersebut sejatinya merupakan wujud investigasi beserta pendalaman makna yang bertumpu pada observasi atas realitas sosial maupun dinamika problematik di ruang publik. Merujuk pemikiran Creswell (2016), kerangka keilmuan ini dirumuskan guna menggali sekaligus menginterpretasikan esensi pemahaman milik persona ataupun kelompok spesifik berkenaan dengan suatu problematika kemasyarakatan. Pada prinsipnya, tata cara bersangkutan lumrah diimplementasikan untuk mengkaji berbagai diskursus menyangkut historiografi, isu-isu komunal, ragam kejadian konseptual, hingga seluk-beluk peradaban manusia. Alasan pemilihan skema tersebut dilandasi oleh asumsi penulis bahwa instrumen itu mampu menyingkap serta menelaah aneka substansi tersembunyi di balik sebuah peristiwa rumit yang sukar dipecahkan secara kasat mata. Lewat pengaplikasian format ini, peneliti sanggup membuat visualisasi komprehensif, menganalisis struktur bahasa, menyusun deskripsi mendetail berdasar perspektif narasumber, seraya melangsungkan penelaahan di tengah kondisi lingkungan yang otentik.

### 1.7.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif berdesain deskriptif, yakni tata cara sistematis guna memproduksi informasi naratif berwujud ujaran verbal maupun teks tulisan dari subjek beserta tindak-tanduknya yang bisa diobservasi. Skema investigasi tersebut sanggup menelurkan temuan spesifik yang mustahil diraih andai sekadar mengandalkan rumusan statistik ataupun formula pengukuran lain. Umumnya, instrumen eksplanatori ini difungsikan buat

menelaah dinamika kemasyarakatan, histori, pola laku, hingga interaksi sosial. Laporan akhirnya bakal memuat cuplikan fakta sebagai sarana memvisualisasikan paparan. Material pendukung tersebut berpeluang digali lewat transkrip interviu, catatan peninjauan lapangan, potret, dokumentasi rekaman, arsip personal, memorandum, beserta bermacam berkas legalistik formal.

### 1.7.2 Subjek dan Objek Penelitian

Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendalami fenomena problematik yang dialami oleh entitas amatan. Merujuk pada pemikiran Moleong (2010: 132), subjek didefinisikan sebagai informan atau figur yang berpartisipasi dalam studi demi menyuplai keterangan serta gambaran situasi pada latar riset. Penentuan narasumber diprioritaskan bagi individu dengan tingkat pemahaman paling mendalam menyangkut topik pembahasan yang meliputi Kepala Dinas UPTD BLK, peserta pelatihan, dan alumni peserta pelatihan. Langkah ini diambil guna mempermudah proses analisis mengenai kontribusi Balai Latihan Kerja terhadap penguatan kecakapan bagi kelompok usia angkatan kerja di Kota Semarang. Para pihak terpilih diproyeksikan sanggup menyediakan data komprehensif sekaligus detail menyangkut peran institusi tersebut. Adapun strategi dalam menetapkan informan dijalankan melalui koordinasi bersama jajaran staf Dinas Tenaga Kerja, terutama otoritas yang mengelola unit teknis terkait. Di bawah ini disajikan matriks daftar narasumber untuk kajian tersebut;

Tabel 2.1 Daftar Subjek Penelitian

No.	Jabatan	Instansi	Jumlah Orang yang diwawancara
1	Ka. UPTD Balai Latihan Kerja	Dinas Tenaga Kerja	1
2.	Peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja	Balai Latihan Kerja	4
3.	Peserta yang telah mendapatkan pelatihan di BLK	Balai Latihan Kerja	4

### 1.7.3 Sumber Data Penelitian

Mengacu pada Moleong (2005), basis informasi dalam investigasi kualitatif mencakup tuturan verbal, perilaku subjek, serta materi komplementer seperti arsip maupun dokumen pendukung. Rujukan fakta yang dimanfaatkan pada kajian ini terbagi menjadi:

#### 1. Data primer

Basis data yang dihimpun secara personal dari narasumber utama tanpa melalui perantara pihak lain. Instrumen perolehan informasi tersebut dijalankan lewat prosedur wawancara

mendalam terhadap satu representasi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang beserta delapan partisipan program vokasi, baik yang sedang menempuh maupun telah menyelesaikan masa studi. Selain itu, teknik observasi diaplikasikan melalui peninjauan langsung atas aktivitas peserta selama berada di Balai Latihan Kerja.

## 2. Data sekunder

Klasifikasi berikut adalah referensi tidak langsung yang dikumpulkan dari catatan kronologis, laporan berkala, simpanan lama, serta dokumen relevan bagi topik bahasan. Keberadaan materi ini berfungsi guna menyempurnakan temuan lapangan. Komponen yang digunakan meliputi literatur buku, regulasi otoritas, bagan struktur organisasi, hasil telaah riset terdahulu, serta naskah tertulis lain yang bersinggungan terhadap kontribusi Balai Latihan Kerja dalam pemberdayaan keterampilan kerja pada usia angkatan kerja di Kota Semarang.

### 1.7.4 Jenis Data

Terdapat dua jenis data, yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk kata, bukan angka (Muhadjir, 1996). Dalam penelitian ini, menggunakan jenis data kualitatif, dimana data berbentuk non numerik atau bukan angka yang berisi analisis terkait kondisi yang terjadi pada fokus penelitian sehingga membantu peneliti dalam menentukan masalah.

### 1.7.5 Teknik Pengumpulan Data

Proses perolehan data dalam penelitian ini dieksekusi melalui tiga instrumen utama, yakni:

1. Observasi, merupakan tindakan peninjauan lapangan secara empiris memanfaatkan segenap indra disertai pendokumentasian terstruktur atas fenomena yang muncul pada lokasi riset. Langkah ini diwujudkan lewat penelaahan langsung terhadap aktivitas operasional di BLK Kota Semarang.
2. Wawancara, adalah mekanisme penggalian fakta secara tatap muka melalui interaksi verbal. Prosedur ini diorientasikan untuk menjaring keterangan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan lisan guna memperoleh jawaban serupa. Keunggulan teknik tersebut terletak pada fleksibilitas peneliti dalam melakukan penelusuran mendalam terhadap substansi yang dibutuhkan dari informan. Penulis melibatkan unsur pimpinan pada Dinas Tenaga Kerja Kota

Semarang serta para individu penerima faedah program BLK Kota Semarang sebagai narasumber utama.

3. Dokumentasi, adalah skema penjarangan data kualitatif melalui penelaahan beserta analisis terhadap beragam naskah yang disusun oleh subjek bersangkutan maupun pihak luar mengenai entitas amatan. Pendekatan ini menjadi strategi krusial bagi pengkaji untuk menangkap potret realitas dari perspektif informan melalui medium tulisan serta berkas pendukung lainnya.

#### 1.7.6 Analisis dan Interpretasi Data

Sugiyono (2016) menegaskan bahwa tahapan bedah informasi merupakan aspek krusial dalam lingkup investigasi kualitatif. Prosedur ini diorientasikan untuk menghasilkan paparan naratif yang bersumber dari ujaran narasumber serta perilaku subjek yang tertangkap selama observasi (Lexi J. Moleong, 2005). Mengacu pada model Miles dan Huberman, aktivitas pengolahan fakta diklasifikasikan ke dalam tiga fase utama (Sugiyono, 2016):

##### 1. Reduksi Data

Tahapan ini merupakan proses penyaringan serta peringkasan terhadap seluruh material yang dihimpun melalui interviu, peninjauan lapangan, maupun studi dokumen dengan menitikberatkan pada poin-poin esensial. Objektif utamanya adalah memudahkan pemahaman terhadap timbunan informasi sehingga mampu menyajikan deskripsi fenomena secara lebih spesifik. Segala unsur yang tidak relevan dengan fokus kajian kontribusi Balai Latihan Kerja dalam pemberdayaan keterampilan kerja pada usia angkatan kerja di Kota Semarang wajib dieliminasi guna menjamin konsistensi pembahasan terhadap target orisinal riset.

##### 2. Display Data

Penyajian data merepresentasikan pengorganisasian temuan lapangan yang telah disusun secara sistematis demi menyuguhkan gambaran studi yang komprehensif. Setelah fakta terkumpul secara detail, pengkaji mulai memetakan pola keterkaitan antar unsur guna merumuskan konklusi yang akurat. Format pemaparannya dituangkan dalam bentuk deskripsi naratif sesuai dengan realitas yang ditemukan. Miles dan Huberman berpendapat bahwa dalam kerangka kualitatif, teks serta narasi menjadi instrumen utama dalam menyajikan informasi (Sugiyono, 2010: 341). Bagian ini memuat potret hasil riset yang telah

melalui fase triangulasi beserta penyaringan sebelumnya. Selanjutnya, dilakukan analisis mendalam melalui perbandingan antara data empiris dengan kerangka teoretis yang dipilih. Sinergi antara temuan faktual dan landasan teori inilah yang nantinya mengungkap derajat kontribusi Balai Latihan Kerja dalam pemberdayaan keterampilan kerja pada usia angkatan kerja di Kota Semarang.

### 3. Kesimpulan atau Verifikasi

Kesimpulan bertujuan memberikan makna substantif terhadap seluruh informasi yang telah dibedah. Pasca melampaui tahapan penyaringan dan pemaparan, peneliti akan merumuskan intisari menyangkut evaluasi program vokasi UPTD Balai Latihan Kerja dalam mengakselerasi kecakapan kelompok usia angkatan kerja di Kota Semarang. Proses tersebut dilakukan dengan mengorelasikan aneka teori pendukung sehingga sintesis akhir mudah dipahami. Hasil yang diperoleh kemudian memasuki tahap verifikasi guna menguji validitasnya. Perlu dipahami bahwa konklusi pada fase awal bersifat temporer dan berpeluang mengalami pergeseran apabila tidak didukung oleh bukti lapangan yang solid (Sugiyono, 2016). Sebaliknya, manakala temuan tersebut terbukti konsisten serta sah, maka hasil akhir dapat dikategorikan kredibel. Melalui rangkaian aktivitas pengolahan data ini, pembaca diharapkan lebih mudah menangkap alur serta capaian studi mengenai peran institusi dalam penguatan kompetensi kerja di wilayah terkait.

#### 1.7.7 Kualitas Data

Data-data yang telah terhimpun wajib melewati fase pengujian keabsahan data untuk menjamin akurasi serta orisinalitasnya. Verifikasi ini memegang peranan vital untuk memastikan validitas temuan lapangan, mengingat penulis memikul tanggung jawab penuh atas kredibilitas fakta yang dipaparkan. Dalam kajian ini, diaplikasikan skema triangulasi, yakni strategi pengujian keabsahan data melalui teknik komparasi antarunsur informasi. Berdasarkan pemikiran Patton, terdapat empat klasifikasi metode verifikasi tersebut, meliputi:

1. Triangulasi sumber, prosedur penelaahan informasi dengan mendayagunakan aneka referensi narasumber yang bervariasi.
2. Triangulasi metode, tahapan pengecekan melalui perbandingan berbagai teknik penjarangan data guna menjamin konsistensi serta kemantapan substansi yang diperoleh.
3. Triangulasi peneliti, yaitu pengujian validitasnya hasil observasi dengan melakukan

konfrontasi terhadap temuan milik pengkaji lainnya.

4. Triangulasi teori, proses pemeriksaan material riset melalui kaca mata atau sudut pandang dari beragam kerangka teoretis yang berbeda.