

## **BAB III**

### **ANALISA KONTRIBUSI BALAI LATIHAN KERJA DALAM PEMBERDAYAAN KETERAMPILAN KERJA PADA USIA ANGKATAN KERJA DI KOTA SEMARANG**

Pada bab III, penulis akan menjelaskan temuan penelitian yang penulis laksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Data-data yang di peroleh merupakan data yang diambil melalui wawancara. Sumber data yang diperoleh oleh peneliti menggunakan sumber data primer yang tentunya telah diolah dari hasil wawancara dengan narasumber yang memiliki peran penting dalam kontribusi balai latihan kerja dalam pemberdayaan keterampilan kerja pada usia Angkatan kerja, narasumber yang peneliti wawancara merupakan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Bapak Dr. Sutrisno, S.Km, MH.Kes. Sebagai data pendukung, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang, Ibu Farokah. Sedangkan untuk data sekunder didapatkan melalui dokumen ataupun buku yang berkaitan dengan objek permasalahan penelitian. Proses pengambilan data menggunakan wawancara dengan pedoman wawancara yang sudah disediakan oleh peneliti, wawancara yang terdata digunakan untuk mencari informasi atau hal yang berkaitan dengan objek penelitian dari pihak yang berkaitan langsung.

#### 3.1 Peran Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

##### 3.1.1 Peran Dan Latar Belakang Disnaker

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Kamis, 2 Oktober 2025, di Kantor Dinas Tenaga Kerja di jalan Ki Mangunsarkoro No.21, dengan narasumber Bapak Dr. Sutrisno, S.Km, MH.Kes selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Peneliti mengawali dengan pertanyaan, *“Apa peran utama Disnaker Kota Semarang dalam pengembangan dan peningkatan keterampilan tenaga kerja?”* Menjawab hal tersebut, narasumber menyampaikan bahwa,

*“Jadi, peran utama Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dapat dikatakan sebagai fasilitator, regulator, sekaligus pelaksana berbagai kebijakan dan program di bidang ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Kami tidak hanya berfungsi sebagai Lembaga administratif, tetapi juga berperan aktif dalam menjembatani kebutuhan antara dunia pendidikan, pelatihan, dan industri.”* (Kamis, 2 Oktober 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dr. Sutrisno, S.Km., M.H.Kes, selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Disnaker berperan sebagai fasilitator dan pelaksana dalam pengembangan keterampilan tenaga kerja. Melalui UPTD Balai Latihan Kerja (BLK), Disnaker menyelenggarakan berbagai pelatihan berbasis kompetensi seperti otomotif, tata boga, menjahit, komputer, dan digital marketing. Program pelatihan ini dirancang sesuai kebutuhan industri dengan pendekatan demand-driven training agar peserta memiliki keterampilan yang relevan dengan dunia kerja saat ini. Peneliti kemudian menanyakan, *“Bagaimana hubungan antara Disnaker dan UPTD BLK Semarang 2 dalam penyelenggaraan pelatihan keterampilan?”* Narasumber membenarkan hal tersebut dan menjelaskan bahwa,

*“Hubungan antara Dinas Tenaga Kerja dan UPTD BLK Semarang 2 sangat erat dan bersifat koordinatif. BLK merupakan unit pelaksana teknis yang berada di bawah naungan Disnaker, sehingga seluruh kegiatan pelatihan, baik dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi, tetap berada dalam pengawasan dan pembinaan kami di dinas.”* (Kamis, 2 Oktober 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dr. Sutrisno, S.Km., M.H.Kes, hubungan antara Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang dan UPTD BLK Semarang 2 bersifat erat dan koordinatif. UPTD BLK Semarang 2 merupakan unit pelaksana teknis yang berada di bawah naungan Disnaker, sehingga seluruh kegiatan pelatihan keterampilan, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi, tetap berada dalam pengawasan dan pembinaan langsung dari dinas. Dalam hal ini, Disnaker berperan sebagai pembina dan pengarah kebijakan, sedangkan BLK berfungsi sebagai pelaksana teknis di lapangan. Sinergi antara keduanya memastikan program pelatihan berjalan efektif, terarah, serta sesuai dengan kebutuhan dunia kerja di Kota Semarang.

Berikutnya peneliti bertanya yang berkaitan dengan kebijakan produk unggul Dinaker *“Apa kebijakan atau program unggulan Disnaker yang ditujukan untuk usia angkatan kerja di Kota Semarang?”* Narasumber menjelaskan,

*“Salah satu program unggulan kami adalah pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK). Program ini menasar masyarakat usia produktif, baik yang belum bekerja maupun yang ingin meningkatkan keterampilannya. Pelatihan meliputi bidang otomotif, tata boga, menjahit, komputer, hingga digital marketing. Setelah pelatihan, peserta juga dapat mengikuti uji sertifikasi kompetensi agar memiliki pengakuan resmi*

*yang diakui oleh dunia industri.” (Kamis, 2 Oktober 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dr. Sutrisno, S.Km., M.H.Kes, dapat disimpulkan bahwa program unggulan Disnaker Kota Semarang bagi usia angkatan kerja adalah pelatihan berbasis kompetensi melalui UPTD BLK. Program ini menyoar masyarakat usia produktif untuk meningkatkan keterampilan di berbagai bidang seperti otomotif, tata boga, menjahit, komputer, dan digital marketing. Melalui pelatihan dan sertifikasi kompetensi, Disnaker berupaya menciptakan tenaga kerja terampil, bersertifikat, dan siap bersaing di dunia kerja maupun wirausaha mandiri.

Berdasarkan rangkaian hasil wawancara dengan Bapak Dr. Sutrisno, S.Km., M.H.Kes selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya di bidang pengembangan keterampilan kerja. Disnaker tidak hanya berfungsi sebagai lembaga administratif, tetapi juga bertindak sebagai fasilitator, pembina, sekaligus pelaksana berbagai program yang bertujuan untuk memperkuat kompetensi tenaga kerja lokal. Melalui kebijakan yang adaptif terhadap kebutuhan industri, Disnaker berupaya memastikan bahwa masyarakat usia produktif memiliki keterampilan yang relevan dan siap menghadapi tantangan pasar kerja modern.

Hubungan antara Disnaker Kota Semarang dan UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Semarang 2 terjalin secara erat, sinergis, dan bersifat koordinatif. UPTD BLK Semarang 2 merupakan unit pelaksana teknis yang bernaung langsung di bawah Dinas Tenaga Kerja, sehingga seluruh proses pelatihan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi tetap berada dalam pengawasan dan pembinaan Disnaker. Dalam struktur ini, Disnaker berperan sebagai pengarah kebijakan dan penentu arah strategis program pelatihan, sedangkan BLK bertugas menjalankan fungsi teknis di lapangan. Kolaborasi yang kuat antara kedua lembaga ini memastikan pelatihan berjalan secara efektif, terukur, dan sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan dunia industri serta kebutuhan riil masyarakat Kota Semarang.

Adapun kebijakan dan program unggulan yang dijalankan Disnaker difokuskan pada penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi melalui UPTD BLK. Program ini menyoar kelompok usia angkatan kerja yang ingin meningkatkan kemampuan profesional maupun mengembangkan keterampilan baru. Bidang pelatihan yang ditawarkan meliputi otomotif, tata boga, menjahit, komputer, pengelasan, hingga digital marketing. Setiap program pelatihan

dirancang berdasarkan pendekatan demand-driven training, yaitu menyesuaikan kurikulum dengan permintaan dan perkembangan dunia kerja. Selain itu, peserta juga difasilitasi untuk mengikuti uji sertifikasi kompetensi agar memiliki pengakuan resmi yang diakui oleh dunia industri. Dengan strategi tersebut, Disnaker Kota Semarang berupaya mencetak tenaga kerja yang terampil, bersertifikat, mandiri, dan berdaya saing tinggi baik sebagai pekerja profesional di sektor industri maupun sebagai pelaku usaha mandiri yang mampu menciptakan lapangan kerja baru.

### 3.1.2 Dukungan Disnaker Terhadap Pelaksanaan Latihan Kerja BLK Kota Semarang

Disnaker Kota Semarang memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh BLK. Bentuk dukungan tersebut meliputi pemberian bantuan dana, penyediaan sarana dan prasarana pelatihan, serta peningkatan kapasitas instruktur agar pelatihan berjalan optimal. Selain memberikan dukungan teknis, Disnaker juga rutin melakukan pengawasan dan penilaian terhadap efektivitas program pelatihan yang dijalankan. Sinergi antara Disnaker dan BLK ini bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja yang terampil, berkualitas, dan mampu memenuhi tuntutan dunia industri.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Kamis, 2 Oktober 2025, di Kantor Dinas Tenaga Kerja di jalan Ki Mangunsarkoro No.21, dengan narasumber Bapak Dr. Sutrisno, S.Km, MH.Kes selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Peneliti mengawali dengan pertanyaan “Bagaimana bentuk dukungan Disnaker terhadap pelaksanaan pelatihan di BLK(dari sisi anggaran,SDM,kurikulum, atau fasilitas)? Dari pertanyaan tersebut narasumber menjelaskan bahwa:

*“Jadi, Disnaker Kota Semarang memberikan dukungan yang cukup menyeluruh terhadap pelaksanaan pelatihan di BLK. Dari sisi anggaran, kami setiap tahun mengalokasikan dana khusus untuk mendukung kegiatan pelatihan. Anggaran tersebut bersumber dari APBD dan juga bantuan pemerintah pusat, yang digunakan untuk operasional pelatihan, pengadaan peralatan, serta peningkatan sarana dan prasarana.Selain itu, dari sisi SDM, kami memastikan bahwa para instruktur di BLK memiliki kompetensi sesuai bidangnya. Kami juga memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas agar selalu mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan industri. Dari aspek kurikulum, Disnaker bekerja sama dengan dunia industri dan lembaga pendidikan agar materi pelatihan selalu relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Kurikulum yang diterapkan mengacu pada Standar Kompetensi Kerja*

*Nasional Indonesia (SKKNI), sehingga peserta pelatihan memiliki keahlian yang diakui secara profesional. Sedangkan dari sisi fasilitas, kami terus melakukan pembaruan dan perawatan peralatan pelatihan agar sesuai dengan perkembangan teknologi. Kami juga berupaya memperluas akses pelatihan dengan menambah ruang belajar serta menjalin kerja sama dengan perusahaan yang bersedia menjadi tempat praktik kerja bagi peserta BLK.” (Kamis, 2 Oktober 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dr. Sutrisno, S.Km., M.H.Kes selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, dapat disimpulkan bahwa Disnaker memiliki peran dan dukungan yang sangat penting dalam pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang. Dukungan tersebut mencakup berbagai aspek, antara lain penyediaan anggaran melalui APBD dan bantuan pemerintah pusat, peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan bagi instruktur, serta pengembangan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia industri. Selain itu, Disnaker juga berperan dalam penyediaan dan pembaruan fasilitas pelatihan agar sesuai dengan perkembangan teknologi. Sinergi antara Disnaker dan BLK ini bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan siap bersaing di pasar kerja.

Dari pernyataan narasumber tersebut Peneliti melanjutkan pertanyaan “ *Bagaimana proses perencanaan dan penyesuaian program pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di Kota Semarang?* ”Bapak Dr. Sutrisno, S.Km., M.H.Kes selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sebagai narasumber menjawab:

*“Proses perencanaan program pelatihan di BLK dilakukan melalui beberapa tahapan yang melibatkan berbagai pihak terkait. Pertama, kami melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja dengan mengacu pada data ketenagakerjaan dan informasi lowongan dari perusahaan-perusahaan di Kota Semarang. Data tersebut menjadi dasar dalam menentukan jenis pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri saat ini. Kedua, kami mengadakan forum koordinasi bersama dunia usaha, dunia industri, serta lembaga pendidikan untuk memperoleh masukan mengenai kompetensi apa saja yang sedang dibutuhkan di lapangan kerja. Hasil dari forum tersebut kemudian digunakan untuk menyusun kurikulum dan menentukan prioritas bidang pelatihan setiap tahunnya.” (Kamis, 2 Oktober 2025)*

Bapak Dr. Sutrisno, S.Km., M.H.Kes selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang menjelaskan bahwa perencanaan program pelatihan di BLK dilakukan melalui beberapa tahapan

yang melibatkan berbagai pihak. Tahapan tersebut meliputi analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan data ketenagakerjaan dan informasi lowongan dari perusahaan di Kota Semarang untuk menentukan jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu, Disnaker juga mengadakan forum koordinasi dengan dunia usaha, industri, dan lembaga pendidikan guna mendapatkan masukan mengenai kompetensi yang dibutuhkan, yang kemudian menjadi dasar dalam penyusunan kurikulum dan penetapan prioritas pelatihan setiap tahunnya.

Penelitian melanjutkan pertanyaan *“Apakah Disnaker melakukan pemetaan potensi atau kebutuhan tenaga kerja di wilayah Kota Semarang secara berkala?”* Bapak Dr. Sutrisno, S.Km., M.H.Kes selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sebagai narasumber menjawab:

*“Ya, tentu saja. Disnaker Kota Semarang secara rutin melakukan pemetaan potensi dan kebutuhan tenaga kerja agar pelaksanaan program pelatihan di BLK tetap relevan dengan kondisi pasar kerja. Pemetaan ini kami lakukan melalui survei ketenagakerjaan dan kerja sama dengan berbagai perusahaan di wilayah Kota Semarang untuk mengetahui jenis keterampilan dan tenaga kerja yang sedang dibutuhkan. Selain itu, kami juga berkoordinasi dengan instansi terkait, seperti Badan Pusat Statistik (BPS) dan asosiasi industri, untuk memperoleh data yang lebih akurat mengenai perkembangan dunia kerja. Dari hasil pemetaan tersebut, kami dapat mengetahui sektor-sektor yang memiliki peluang besar dalam penyerapan tenaga kerja serta bidang pekerjaan yang sedang mengalami peningkatan permintaan. Hasil analisis dan pemetaan ini kemudian menjadi dasar dalam penyusunan program pelatihan di BLK. Dengan begitu, setiap pelatihan yang kami jalankan dapat lebih tepat sasaran dan benar-benar menjawab kebutuhan pasar kerja di Kota Semarang.”* (Kamis, 2 Oktober 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dr. Sutrisno, S.Km., M.H.Kes selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang pada Kamis, 2 Oktober 2025, dapat disimpulkan bahwa Disnaker Kota Semarang secara rutin melakukan pemetaan potensi dan kebutuhan tenaga kerja di wilayahnya. Kegiatan ini dilakukan melalui survei ketenagakerjaan, kerja sama dengan perusahaan, serta koordinasi dengan instansi seperti Badan Pusat Statistik (BPS) dan asosiasi industri. Tujuan dari pemetaan tersebut adalah untuk mengetahui tren kebutuhan tenaga kerja dan sektor yang memiliki peluang besar dalam penyerapan tenaga kerja. Hasil dari kegiatan ini dijadikan dasar dalam penyusunan program pelatihan di BLK, sehingga pelatihan yang dilaksanakan menjadi lebih tepat sasaran, relevan dengan kebutuhan pasar kerja, dan mampu meningkatkan peluang kerja bagi masyarakat Kota Semarang.

Dari pertanyaan dan jawaban narasumber, peneliti menyimpulkan bahwa Disnaker memiliki peran penting dalam mendukung pelatihan di BLK Kota Semarang. Dukungan tersebut mencakup penyediaan anggaran, peningkatan kompetensi instruktur, pengembangan kurikulum berbasis kebutuhan industri, serta pembaruan fasilitas pelatihan. Selain itu, Disnaker juga rutin melakukan pemetaan potensi dan kebutuhan tenaga kerja melalui survei dan kerja sama dengan berbagai pihak. Upaya tersebut bertujuan agar program pelatihan di BLK lebih tepat sasaran, relevan dengan kebutuhan pasar kerja, dan mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Semarang.

## 3.2 Balai Latihan Kerja Kota Semarang

### 3.2.1 Kontribusi Balai Latihan Kerja Kota Semarang

Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang merupakan unit pelaksana teknis di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang yang berperan sebagai lembaga pelatihan keterampilan kerja bagi masyarakat. BLK memiliki fungsi utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia industri dan pasar kerja. BLK Kota Semarang menyediakan berbagai jurusan pelatihan, seperti teknik otomotif, listrik, menjahit, tata boga, komputer, desain grafis, dan keterampilan lainnya yang bersifat aplikatif. Setiap program pelatihan dilengkapi dengan instruktur yang kompeten serta fasilitas praktik yang memadai guna mendukung proses pembelajaran berbasis kompetensi. Selain menyelenggarakan pelatihan reguler, BLK juga bekerja sama dengan berbagai perusahaan, lembaga pendidikan, serta instansi pemerintah dalam hal pengembangan kurikulum, magang industri, dan penyaluran tenaga kerja. Dengan demikian, Peran BLK Kota Semarang dalam perspektif pemberdayaan masyarakat tidak hanya terbatas pada penyediaan pelatihan keterampilan teknis, tetapi juga mencerminkan fungsi pemerintah daerah sebagai fasilitator pembangunan kapasitas (*capacity building*) masyarakat. Melalui penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, pemberian akses kepada kelompok rentan, serta penguatan jejaring dengan dunia usaha dan industri, BLK berkontribusi dalam meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat dan memperluas peluang partisipasi dalam pasar kerja. Upaya ini menunjukkan bahwa BLK tidak sekadar menjalankan fungsi pelayanan publik, melainkan juga mengimplementasikan prinsip pemberdayaan dengan mendorong masyarakat menjadi subjek pembangunan yang produktif, adaptif, dan berdaya saing. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Senin, 6

Oktober 2025, di Kantor Balai Latihan Kerja Kota Semarang jl Majapahit no 375, dengan narasumber Ibu Farokah selaku Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang, Peneliti mengawali dengan pertanyaan, “*apa saja program pelatihan yang tersedia di BLK Kota Semarang?*” Menjawab hal tersebut, narasumber menyampaikan bahwa:

*“Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang, kami menyediakan berbagai program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja dan minat masyarakat. Beberapa program pelatihan yang tersedia antara lain pelatihan menjahit, tata rias, teknik las, otomotif, komputer, dan desain grafis. Selain itu, ada juga pelatihan di bidang kelistrikan, pendingin (AC), dan tata boga. Setiap program pelatihan dirancang berdasarkan standar kompetensi yang berlaku dan dilengkapi dengan fasilitas praktik yang memadai. Tujuan kami adalah agar peserta tidak hanya memperoleh keterampilan teknis, tetapi juga memiliki kesiapan mental dan etos kerja yang baik ketika memasuki dunia kerja. Kami juga bekerja sama dengan pihak industri dan perusahaan untuk mendukung kegiatan magang atau penempatan kerja”* (Senin, 6 Oktober 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Farokah selaku Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang pada Senin, 6 Oktober 2025, dapat disimpulkan bahwa BLK Kota Semarang menyediakan berbagai program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja, seperti menjahit, tata rias, teknik las, otomotif, komputer, desain grafis, kelistrikan, pendingin (AC), dan tata boga. Setiap pelatihan dirancang berdasarkan standar kompetensi dan dilengkapi fasilitas praktik yang memadai. Selain itu, BLK juga menjalin kerja sama dengan pihak industri untuk mendukung magang dan penempatan kerja bagi peserta pelatihan.

Untuk mengetahui sasaran dari program pelatihan tersebut, peneliti bertanya “*Siapa saja sasaran utama dari pelatihan yang diselenggarakan?*” Ibu Farokah selaku narasumber menyampaikan bahwa:

*“Sasaran utama dari pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK Kota Semarang adalah masyarakat yang sedang mencari pekerjaan, khususnya para pencari kerja baru, lulusan sekolah menengah, serta masyarakat yang ingin meningkatkan keterampilan atau beralih profesi. Selain itu, kami juga membuka kesempatan bagi masyarakat yang terdampak PHK agar mereka dapat memperoleh keterampilan baru dan kembali produktif. Program pelatihan ini juga menyoar kelompok rentan seperti perempuan kepala keluarga dan penyandang disabilitas, agar mereka memiliki peluang yang sama dalam dunia kerja. Untuk usia peserta, umumnya berada pada rentang usia produktif, yaitu mulai dari 18 hingga 35 tahun. Namun, untuk program peningkatan*

*keterampilan atau re-skilling, batas usia dapat lebih fleksibel hingga 45 tahun, tergantung jenis pelatihan yang diikuti.” (Senin, 6 Oktober 2025)*

Pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK Kota Semarang ditujukan untuk meningkatkan kualitas dan kemandirian masyarakat usia produktif melalui berbagai program keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Sasaran utamanya meliputi pencari kerja baru, lulusan sekolah menengah, korban PHK, serta masyarakat yang ingin mengembangkan atau mengubah keahlian. Selain itu, BLK juga memberikan kesempatan bagi kelompok rentan seperti perempuan kepala keluarga dan penyandang disabilitas. Peserta pelatihan umumnya berusia 18–35 tahun, namun untuk program peningkatan keterampilan, usia dapat mencapai hingga 45 tahun. Program ini tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pemberdayaan agar peserta siap bersaing di pasar kerja.

Peneliti melanjutkan pertanyaan selanjutnya *“Apa visi misi BLK dalam meningkatkan keterampilan kerja Masyarakat? Ibu Farokah menjawab:*

*“Visi Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang adalah menjadi lembaga pelatihan yang unggul, profesional, dan berdaya saing dalam mencetak tenaga kerja terampil yang siap menghadapi tantangan dunia kerja. Sementara misi kami antara lain menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri, meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan yang efektif dan efisien, serta memperluas kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri untuk mendukung penempatan tenaga kerja. Selain itu, BLK juga berkomitmen untuk memberdayakan masyarakat agar memiliki keterampilan yang relevan dan dapat menciptakan lapangan kerja mandiri. Dengan visi dan misi tersebut, kami berharap pelatihan di BLK tidak hanya menghasilkan tenaga kerja terampil, tetapi juga individu yang memiliki semangat wirausaha dan bersaing.” (Senin, 6 Oktober 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Farokah selaku Kepala UPTD BLK Kota Semarang pada Senin, 6 Oktober 2025, dapat disimpulkan bahwa visi BLK Kota Semarang adalah menjadi lembaga pelatihan yang unggul dan berdaya saing dalam mencetak tenaga kerja profesional. Misinya meliputi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta penguatan kerja sama dengan dunia usaha dan industri. Selain itu, BLK juga berfokus pada pemberdayaan masyarakat agar memiliki keterampilan yang relevan dan mampu menciptakan peluang kerja secara mandiri.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Farokah selaku Kepala UPTD Balai

Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang pada Senin, 6 Oktober 2025, diperoleh gambaran mendalam mengenai pelaksanaan berbagai program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh BLK Kota Semarang. BLK Kota Semarang menyediakan berbagai program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja dan minat masyarakat. Jenis pelatihan yang tersedia meliputi menjahit, tata rias, teknik las, otomotif, komputer, desain grafis, kelistrikan, pendingin (AC), dan tata boga. Seluruh program dirancang berdasarkan standar kompetensi nasional dan dilengkapi dengan fasilitas praktik yang memadai. BLK juga bekerja sama dengan dunia industri dan perusahaan untuk mendukung kegiatan magang serta penempatan kerja bagi peserta pelatihan.

Sasaran utama pelatihan ini adalah masyarakat usia produktif yang sedang mencari pekerjaan, terutama lulusan sekolah menengah, pencari kerja baru, korban PHK, dan masyarakat yang ingin meningkatkan atau mengubah keterampilan. Selain itu, BLK juga memberi perhatian pada kelompok rentan, seperti perempuan kepala keluarga dan penyandang disabilitas, agar memiliki kesempatan yang sama dalam dunia kerja. Umur peserta umumnya berada pada rentang 18–35 tahun, namun pada program peningkatan keterampilan (re-skilling) dapat mencapai hingga 45 tahun, tergantung jenis pelatihannya.

Visi BLK Kota Semarang adalah menjadi lembaga pelatihan yang unggul, profesional, dan berdaya saing dalam mencetak tenaga kerja terampil yang siap menghadapi tantangan dunia kerja. Adapun misinya meliputi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri, peningkatan kualitas sumber daya manusia, penguatan kerja sama dengan dunia usaha dan industri, serta pemberdayaan masyarakat agar mampu menciptakan lapangan kerja mandiri.

Secara keseluruhan, BLK Kota Semarang berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperluas kesempatan kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi yang adaptif terhadap perkembangan industri dan kebutuhan masyarakat.

Partisipasi masyarakat di BLK Kota Semarang memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan menekan angka pengangguran. Keterlibatan masyarakat tidak hanya terbatas sebagai peserta pelatihan, tetapi juga dalam perencanaan dan evaluasi, yang menjamin relevansi program dengan kebutuhan pasar kerja lokal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Farokah selaku Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang pada Senin, 6 Oktober 2025, diperoleh gambaran mendalam tentang partisipasi masyarakat di BLK Kota Semarang. Partisipasi aktif masyarakat memungkinkan program pelatihan BLK disesuaikan dengan kebutuhan dunia industri dan potensi

ekonomi di sekitar lokasi BLK. Hal ini memastikan keahlian yang diajarkan tepat sasaran dan mempermudah lulusan untuk terserap di dunia kerja atau berwirausaha. BLK Kota Semarang membekali masyarakat dengan pengetahuan dan keterampilan praktis. Partisipasi aktif dalam proses ini meningkatkan produktivitas tenaga kerja, mengurangi angka pengangguran, dan mendorong kemandirian berwirausaha. Keterlibatan masyarakat sejak tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan memastikan bahwa program-program BLK berjalan dengan baik dan optimal. Komunitas yang aktif merasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap BLK tersebut, sehingga menunjang keberlanjutan kegiatannya. BLK sering kali memberikan pelatihan gratis dengan fasilitas lengkap (insentif, konsumsi, sertifikat kompetensi). Partisipasi masyarakat memastikan fasilitas dan kesempatan ini digunakan secara maksimal oleh pihak yang membutuhkan (pencari kerja, pemuda putus sekolah). Partisipasi masyarakat juga memberikan ruang untuk pengawasan, sehingga pengelolaan BLK lebih transparan dan hasil pelatihan (output) sesuai dengan standar kualitas, termasuk sertifikasi dari BNSP.

Di beberapa tempat masih ada anggapan perempuan-perempuan ditempatkan sekedar konco wingking dan pelengkap saja. BLK Kota Semarang, difokuskan pada penyediaan akses, kesempatan, dan partisipasi yang setara antara laki-laki dan perempuan dalam pelatihan vokasi. BLK bertujuan memberikan keterampilan teknis tanpa diskriminasi guna meningkatkan kualitas tenaga kerja yang inklusif.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Farokah selaku Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang pada Senin, 6 Oktober 2025, diperoleh gambaran mendalam tentang kesetaraan gender. BLK Disnaker Kota Semarang membuka pendaftaran bagi calon peserta pelatihan tanpa memandang gender, memberikan peluang yang sama untuk meningkatkan kompetensi. Program pelatihan disusun untuk mencakup berbagai kelompok, termasuk perempuan dan kelompok rentan lainnya, guna memastikan prinsip keadilan gender terpenuhi. Pemerintah Kota Semarang mendorong kesetaraan gender di semua sektor, termasuk melalui sarana yang dimiliki seperti BLK, untuk diwujudkan secara lebih masif. Selain itu, melalui pelatihan, perempuan didorong untuk menguasai keahlian teknis agar dapat bersaing di dunia kerja dan meningkatkan partisipasi ekonomi.

Berdasarkan hasil dokumentasi, diperoleh data peserta pelatihan di BLK Kota Semarang. Data peserta merupakan data di tahun 2025 dikarenakan pada saat penelitian, peserta untuk tahun 2026 belum dapat dikonfirmasi dikarenakan masih dalam proses pendaftaran. Data

peserta pelatihan di BLK Kota Semarang untuk tahun 2025 selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Data Peserta Pelatihan di BLK Kota Semarang Tahun 2025

No.	Pelatihan	Peserta				Jumlah	
		Laki-Laki	%	Perempuan	%	Peserta	%
<b>A</b>	<b>Program APBN Tahap 1</b>						
1	Barista Kafe	15	83,3	3	16,7	18	100
2	Junior Desain Grafis	13	61,9	8	38,1	21	100
3	Merias Wajah	-	0,0	17	100,0	17	100
4	Pembuatan Kue dan Roti	7	28,0	18	72,0	25	100
<b>B</b>	<b>Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Tahap 1</b>						
1	Pembuatan Kue dan Roti	8	38,1	13	61,9	21	100
2	Operator Sewing	10	76,9	3	23,1	13	100
3	Menjahit Pakaian Wanita Dewasa	5	25,0	15	75,0	20	100
4	Practical Office Advance	11	52,4	10	47,6	21	100
5	Digital Marketing	11	73,3	4	26,7	15	100
	<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>46,8</b>	<b>91</b>	<b>53,2</b>	<b>171</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari jumlah seluruh peserta yaitu 171 orang, jumlah peserta laki-laki sebanyak 80 orang (46,8%), sedangkan jumlah peserta perempuan sebanyak 91 orang (53,2%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa baik dari program pelatihan dan jumlah peserta terlihat cukup jelas bahwa BLK Kota Semarang 2 ikut serta dalam mensukseskan program Pemerintah Kota Semarang yang mendorong kesetaraan gender. Program-program pelatihan yang dijalankan oleh BLK Kota Semarang 2 sebagian besar merupakan jenis keahlian yang banyak didominasi oleh kaum perempuan.

### 3.2.2 Kendala dan Upaya Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang dalam Pelaksanaan Pelatihan

Dalam pelaksanaan program pelatihan kerja, Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang menghadapi sejumlah kendala yang memengaruhi efektivitas kegiatan pelatihan. Kendala tersebut muncul dari berbagai aspek, baik internal maupun eksternal, yang memerlukan strategi penanganan agar tujuan peningkatan keterampilan tenaga kerja dapat tercapai secara optimal. Dari sisi internal, salah satu kendala utama adalah keterbatasan jumlah instruktur yang memiliki sertifikasi kompetensi sesuai bidang pelatihan.

Hal ini berpengaruh terhadap pelaksanaan pelatihan secara maksimal, terutama ketika jumlah peserta meningkat pada periode tertentu. Selain itu, beberapa peralatan pelatihan mengalami penurunan fungsi akibat usia pemakaian, sehingga memerlukan pembaruan agar tetap relevan dengan perkembangan teknologi industri. Dari sisi eksternal, kendala yang dihadapi BLK antara lain berkaitan dengan tingkat kesadaran dan motivasi masyarakat untuk mengikuti pelatihan. Sebagian masyarakat masih menganggap bahwa pelatihan di BLK hanya diperuntukkan bagi kalangan tertentu, sehingga minat untuk berpartisipasi belum merata. Selain itu, penyaluran tenaga kerja pasca pelatihan masih menghadapi tantangan, terutama terkait keterbatasan lapangan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian peserta.

Dari permasalahan tersebut, peneliti memberikan pertanyaan kepada narasumber *“Apa saja kendala utama yang dihadapi BLK dalam penyelenggaraan pelatihan kerja?”* Ibu Farokah sebagai narasumber menjawab:

*“Dalam pelaksanaan pelatihan, kami menghadapi beberapa kendala, baik dari segi internal maupun eksternal. Dari sisi internal, tantangan utamanya adalah keterbatasan jumlah instruktur yang memiliki kualifikasi dan sertifikasi sesuai dengan bidang pelatihan. Selain itu, jadwal pelatihan yang cukup padat terkadang membuat pembagian waktu dan fasilitas harus diatur dengan ketat. Dari sisi eksternal, kendala yang kami hadapi antara lain kurangnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pelatihan kerja, serta perubahan kebutuhan industri yang cepat sehingga kurikulum pelatihan harus selalu diperbarui agar tetap relevan.”* (Senin, 6 Oktober 2025)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kendala utama BLK Kota Semarang dalam penyelenggaraan pelatihan meliputi keterbatasan tenaga instruktur bersertifikat, padatnya jadwal pelatihan, serta tantangan dalam menyesuaikan kurikulum dengan dinamika kebutuhan industri. Selain itu, rendahnya minat sebagian masyarakat terhadap pelatihan kerja juga menjadi hambatan tersendiri dalam optimalisasi program pelatihan.

Peneliti memberikan pertanyaan selanjutnya kepada narasumber *“Apakah terdapat kendala dalam hal sarana dan prasarana pelatihan, seperti peralatan praktik atau ruang pelatihan?”* Ibu Farokah menjawab:

*“Kalau berbicara tentang sarana dan prasarana, memang masih ada beberapa kendala yang kami hadapi. Sebagian peralatan pelatihan sudah berusia lama dan perlu pembaruan agar sesuai dengan perkembangan teknologi industri sekarang. Misalnya, pada jurusan otomotif dan*

*teknik las, peralatan praktik yang digunakan masih perlu diperbarui agar peserta dapat berlatih dengan standar industri terkini. Ruang pelatihan juga terbatas, terutama ketika jumlah peserta meningkat pada periode tertentu. Meskipun begitu, kami terus berupaya melakukan perawatan dan pengadaan alat baru secara bertahap melalui dukungan anggaran dari pemerintah dan kerja sama dengan pihak swasta.” (Senin, 6 Oktober 2025)*

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kendala sarana dan prasarana menjadi salah satu tantangan utama dalam pelaksanaan pelatihan di BLK Kota Semarang. Beberapa fasilitas pelatihan perlu pembaruan agar tetap relevan dengan teknologi industri yang berkembang pesat. Selain itu, keterbatasan ruang pelatihan juga menjadi kendala teknis saat jumlah peserta meningkat. Meski demikian, pihak BLK berupaya melakukan perbaikan dan pengadaan sarana baru secara berkelanjutan.

Peneliti memberikan pertanyaan *“Bagaimana tantangan BLK dalam menyalurkan lulusan pelatihan ke dunia kerja atau industri? Ibu Farokah selaku narasumber menjawab:*

*“Tantangan terbesar kami setelah pelatihan selesai adalah proses penyaluran peserta ke dunia kerja. Tidak semua peserta langsung terserap oleh industri karena keterbatasan lapangan pekerjaan dan terkadang bidang keahliannya belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang tersedia. Kami sudah menjalin kerja sama dengan beberapa Perusahaan untuk membantu penyaluran tenaga kerja, namun jumlah peluang kerja yang ditawarkan masih terbatas dibandingkan jumlah lulusan pelatihan setiap tahunnya. Karena itu, kami juga mendorong peserta untuk tidak hanya bergantung pada pekerjaan formal, tetapi juga berani membuka usaha sendiri sesuai keterampilan yang dimiliki.” (Senin, 6 Oktober 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa tantangan BLK Kota Semarang dalam penyaluran lulusan meliputi terbatasnya lapangan kerja yang sesuai dengan keahlian peserta serta ketidaksesuaian antara bidang pelatihan dan kebutuhan industri. Untuk mengatasi hal tersebut, BLK menjalin kerja sama dengan dunia usaha dan industri serta mendorong lulusan agar mampu berwirausaha secara mandiri guna menciptakan lapangan kerja baru.

### 3.2.3 Tantangan BLK dalam Penyaluran Lulusan Pelatihan ke Dunia Kerja atau Industri

Pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan peserta, tetapi juga pada tujuan akhir yaitu penempatan lulusan ke

dunia kerja atau industri. Namun, dalam praktiknya, proses penyaluran lulusan pelatihan belum sepenuhnya berjalan optimal. Meskipun sebagian peserta berhasil memperoleh pekerjaan sesuai bidang keahliannya, masih terdapat sejumlah kendala yang menghambat terserapnya lulusan secara maksimal di pasar kerja. Tantangan ini muncul dari berbagai faktor, baik dari sisi internal lembaga pelatihan seperti keterbatasan fasilitas dan jejaring kemitraan, maupun dari sisi eksternal seperti perubahan kebutuhan industri dan tingkat kompetisi tenaga kerja yang semakin tinggi. Oleh karena itu, pembahasan berikut akan menguraikan berbagai tantangan yang dihadapi BLK dalam menyalurkan lulusan pelatihan ke dunia kerja atau industri secara lebih mendalam.

Dalam wawancara yang dilakukan pada Kamis, 6 Oktober 2025, Ibu Farokah menjelaskan bahwa proses penyaluran lulusan pelatihan ke dunia kerja masih menghadapi sejumlah kendala yang cukup kompleks. Peneliti memberikan pertanyaan *“bagaimana kondisi penyaluran lulusan pelatihan BLK Kota Semarang ke dunia kerja atau industri saat ini?”* Ibu Farokah sebagai narasumber menjawab:

*“Kalau untuk penyaluran lulusan, sebenarnya sudah ada beberapa yang terserap di industri, terutama yang di bidang otomotif, garmen, dan tata rias. Untuk bidang otomotif, misalnya, beberapa lulusan kami sudah bekerja di bengkel-bengkel rekanan yang ada di wilayah Semarang dan sekitarnya. Begitu juga dengan bidang garmen, banyak peserta yang setelah selesai pelatihan langsung direkrut oleh pabrik konveksi atau usaha menjahit lokal. Sedangkan untuk tata rias, sebagian besar lulusan membuka usaha sendiri di rumah atau bergabung di salon-salon kecantikan. (Kamis, 6 Oktober 2025)*

Beliau kemudian menambahkan bahwa tidak semua peserta bisa langsung mendapatkan pekerjaan setelah lulus pelatihan. *“Masih ada sebagian yang belum terserap karena berbagai faktor. Ada yang terkendala dengan kualifikasi pendidikan formal, ada juga yang belum percaya diri untuk langsung bekerja di industri besar. Beberapa peserta memilih bekerja secara mandiri atau membuka usaha kecil di rumah karena merasa lebih nyaman dan sesuai dengan kondisi keluarga mereka,”*

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa proses penyaluran lulusan pelatihan di BLK Kota Semarang sudah menunjukkan hasil yang cukup baik, terutama pada bidang-bidang yang memiliki permintaan tinggi seperti otomotif, garmen, dan tata rias. Namun demikian, penyerapan lulusan ke dunia kerja belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat sejumlah kendala. Faktor-faktor seperti keterbatasan kualifikasi pendidikan, kurangnya rasa

percaya diri peserta, serta pilihan sebagian lulusan untuk bekerja mandiri menjadi penyebab utama belum maksimalnya tingkat penempatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa selain peningkatan kompetensi teknis, BLK juga perlu memperkuat pembinaan nonteknis seperti pengembangan *soft skills*, motivasi kerja, dan pendampingan pascapelatihan agar lulusan lebih siap bersaing di dunia industri maupun membuka peluang usaha secara mandiri.

Peneliti memberikan pertanyaan *“apa yang bisa dilakukan BLK untuk membantu lulusan agar bisa terserap lebih banyak di dunia kerja?”* Ibu Farokah Menjawab : *“Kami terus berupaya memperluas jaringan kerja sama dengan berbagai industri. Setiap kali ada pembukaan pelatihan, kami coba libatkan pihak industri sejak awal, misalnya dengan meminta masukan tentang kurikulum atau kebutuhan tenaga kerja mereka. Selain itu, kami juga ikut menginformasikan lowongan kerja kepada alumni, walaupun sistemnya masih sederhana. Ke depan kami berharap ada platform digital atau bursa kerja online agar lulusan bisa lebih mudah mencari pekerjaan sesuai bidang pelatihannya.”* (Kamis, 6 Oktober 2025)

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa BLK Kota Semarang telah berupaya aktif dalam meningkatkan penyerapan lulusan ke dunia kerja melalui penguatan kerja sama dengan berbagai industri. Upaya tersebut dilakukan dengan melibatkan pihak industri sejak tahap perencanaan pelatihan, termasuk dalam penyusunan kurikulum agar materi yang diajarkan sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Selain itu, BLK juga berperan sebagai fasilitator dengan memberikan informasi lowongan kerja kepada para alumni meskipun masih menggunakan sistem sederhana. Ke depan, BLK berkomitmen untuk mengembangkan sistem penyaluran berbasis digital seperti bursa kerja online guna memperluas akses informasi dan mempermudah lulusan mendapatkan pekerjaan yang relevan dengan bidang pelatihannya.

Peneliti melanjutkan pertanyaan *“Apakah BLK juga aktif menjembatani komunikasi antara peserta dan dunia industri ya, Bu?”* Ibu Farokah menjawab: *“Betul sekali. Kami di BLK memang berupaya agar peserta tidak hanya mendapatkan pelatihan keterampilan teknis, tetapi juga memperoleh peluang kerja yang nyata setelah mereka lulus. Jadi, kami tidak berhenti hanya pada tahap pelatihan saja. Setelah peserta menyelesaikan programnya, kami tetap berusaha menjalin komunikasi dengan pihak industri agar mereka mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh lulusan BLK. Selain itu, kami juga berperan sebagai penghubung antara peserta dengan perusahaan. Misalnya, ketika ada informasi lowongan kerja dari mitra industri, kami segera menyebarkannya kepada para alumni melalui grup WhatsApp atau papan pengumuman di BLK. Walaupun*

*sistemnya masih sederhana, setidaknya itu bisa membantu lulusan mendapatkan informasi kerja lebih cepat.*” (Kamis, 6 Oktober 2025)

Dari hasil wawancara tersebut dapat dirangkum bahwa BLK Kota Semarang berperan aktif dalam menjembatani komunikasi antara peserta pelatihan dan dunia industri. Upaya ini dilakukan agar lulusan tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga memperoleh kesempatan kerja yang nyata setelah pelatihan. BLK terus menjalin komunikasi dengan pihak industri untuk mengenalkan kompetensi lulusan serta menyebarkan informasi lowongan kerja melalui berbagai media seperti grup WhatsApp dan papan pengumuman. Meskipun sistemnya masih sederhana, langkah tersebut dinilai efektif dalam membantu alumni memperoleh informasi dan peluang kerja secara lebih cepat.

#### 3.2.4 Strategi Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang

Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki berbagai strategi dalam meningkatkan kualitas pelatihan dan memperluas kesempatan kerja bagi para lulusannya. Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah memperkuat kerja sama dengan dunia industri. Melalui kemitraan tersebut, BLK berupaya menyesuaikan kurikulum pelatihan dengan kebutuhan aktual pasar tenaga kerja, sehingga keterampilan yang diajarkan lebih relevan dan aplikatif. Selain itu, BLK juga melakukan pembaruan peralatan dan metode pelatihan agar peserta dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat di sektor industri. Di sisi lain, BLK terus mendorong inovasi dengan rencana pengembangan sistem digitalisasi, seperti pembuatan platform *job matching* untuk mempertemukan lulusan dengan dunia industri secara lebih efektif. Dengan strategi-strategi tersebut, BLK diharapkan tidak hanya menjadi lembaga pelatihan semata, tetapi juga berperan sebagai pusat pengembangan tenaga kerja terampil yang siap menghadapi tantangan dunia industri modern.

Hasil wawancara yang dilakukan pada Senin, 6 Oktober 2025, di Kantor Balai Latihan Kerja Kota Semarang Jl Majapahit no 375, dengan narasumber Ibu Farokah selaku Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang, Peneliti mengawali dengan pertanyaan, *“strategi apa saja yang diterapkan oleh BLK Kota Semarang dalam meningkatkan kualitas pelatihan kerja bagi masyarakat?”* Menjawab hal tersebut, narasumber menyampaikan bahwa:

*“Strategi utama yang kami terapkan adalah memperkuat kerja sama dengan dunia industri. Kami berupaya menjalin kemitraan dengan berbagai perusahaan agar pelatihan yang*

*kami selenggarakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Dalam penyusunan kurikulum, kami melibatkan pihak industri untuk memberikan masukan mengenai keterampilan apa yang dibutuhkan di lapangan. Dengan demikian, peserta pelatihan dapat memiliki kompetensi yang relevan dan mudah terserap di dunia kerja.”* (Kamis, 6 Oktober 2025).

Secara keseluruhan, strategi yang diterapkan BLK Kota Semarang menunjukkan komitmen dalam menghubungkan antara pelatihan dan kebutuhan nyata industri. Upaya ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembangunan karakter dan profesionalisme tenaga kerja. Dengan pendekatan tersebut, diharapkan lulusan BLK dapat lebih kompetitif dan siap bersaing di pasar kerja yang dinamis.

Peneliti melanjutkan pertanyaan *“Bagaimana strategi BLK dalam memastikan pelatihan yang diberikan tetap relevan dengan perkembangan teknologi dan pasar kerja yang dinamis? Ibu Farokah Menjawab:*

*“Untuk menjaga relevansi antara program pelatihan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja, kami di BLK Kota Semarang secara rutin melakukan peninjauan dan pembaruan terhadap kurikulum pelatihan. Setiap tahun, kami berkoordinasi dengan dunia industri, asosiasi profesi, serta Dinas Tenaga Kerja untuk memperoleh informasi terkait tren dan kebutuhan keterampilan yang sedang berkembang. Hasil dari koordinasi tersebut kami jadikan acuan dalam memperbarui materi pelatihan agar sesuai dengan standar industri terkini. Selain itu, kami juga berupaya meningkatkan kompetensi para instruktur melalui pelatihan lanjutan, workshop, dan kegiatan *upskilling* maupun *reskilling* agar mereka mampu mengajarkan keterampilan yang relevan dengan teknologi terbaru”* (Kamis, 6 Oktober 2025)

Disimpulkan bahwa strategi BLK Kota Semarang dalam menjaga relevansi pelatihan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja dilakukan melalui tiga langkah utama. Pertama, BLK secara rutin melakukan peninjauan dan pembaruan kurikulum pelatihan agar selalu menyesuaikan dengan standar industri terkini. Kedua, BLK menjalin koordinasi dan kerja sama dengan dunia industri, asosiasi profesi, serta instansi pemerintah terkait untuk memperoleh informasi mengenai tren dan kebutuhan keterampilan tenaga kerja. Ketiga, peningkatan kompetensi instruktur juga menjadi fokus penting melalui kegiatan pelatihan lanjutan, workshop, serta program *upskilling* dan *reskilling*. Dengan langkah-langkah tersebut, BLK Kota Semarang berupaya memastikan agar pelatihan yang diberikan selalu relevan, adaptif terhadap perubahan teknologi, serta mampu mencetak tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di dunia industri

modern.

### 3.3 Pandangan BLK Menurut Alumni, Kepala UPTD BLK, dan Trainer Terkait Program Pemberdayaan Keterampilan Kerja

#### 3.3.1 Pandangan Alumni

Dalam upaya memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas pelaksanaan program pemberdayaan keterampilan kerja, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa alumni dan instruktur pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang. Hasil wawancara menunjukkan bahwa baik alumni maupun trainer memiliki pandangan yang saling melengkapi mengenai manfaat, kendala, serta peluang pengembangan program pelatihan dalam memberdayakan masyarakat agar lebih siap menghadapi dunia kerja. Dari sisi alumni, pandangan pertama disampaikan oleh Siti Rahmawati (27 tahun), alumni pelatihan Tata Busana yang kini bekerja sebagai penjahit rumahan. Ia mengungkapkan bahwa

*“Menurut saya, pelatihan di BLK sangat membantu dalam meningkatkan kemampuan menjahit dan keterampilan praktis yang bisa langsung diterapkan di dunia kerja. Saya sendiri setelah lulus langsung membuka usaha kecil di rumah, menerima pesanan pakaian dan seragam. Jadi manfaatnya sangat terasa, terutama bagi ibu rumah tangga seperti saya yang ingin tetap produktif.”*

Pelatihan di BLK sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan teknis menjahit dan menumbuhkan kepercayaan diri untuk membuka usaha mandiri. Menurutnya, pelatihan tersebut telah memberinya peluang untuk mandiri secara ekonomi, meskipun masih menghadapi kendala dalam hal modal dan pemasaran produk. Pandangan serupa disampaikan oleh Dedi Prasetyo (25 tahun), alumni program Teknik Otomotif yang kini bekerja di bengkel rekanan BLK. Ia menilai

*“Menurut saya, pelatihan di BLK sangat bermanfaat. Selama mengikuti kegiatan, kami tidak hanya mendapatkan teori dasar otomotif, tetapi juga banyak praktik langsung di bengkel pelatihan. Metode belajar seperti itu membuat kami lebih paham dan siap ketika harus bekerja di lapangan. Saya merasa keterampilan yang saya peroleh benar-benar sesuai dengan kebutuhan industri otomotif saat ini.”*

Pelatihan yang diterimanya sangat relevan dengan kebutuhan industri, terutama karena banyak praktik langsung yang membuat peserta lebih siap terjun ke dunia kerja. Namun, Dedi juga menyoroti bahwa masih ada lulusan lain yang belum terserap kerja karena terbatasnya informasi lowongan pascapelatihan.

Sementara itu, Rina Anggraini (29 tahun), alumni pelatihan Tata Rias, menilai bahwa program BLK telah memberinya bekal keterampilan untuk membuka usaha rias pengantin di rumah. Ia menyampaikan bahwa

*“Menurut saya, BLK punya peran penting sekali, terutama bagi perempuan yang ingin mandiri secara ekonomi. Program pelatihan seperti Tata Rias memberi kesempatan bagi kami untuk memiliki keahlian tanpa harus bekerja di luar rumah. Dengan begitu, kami tetap bisa membantu perekonomian keluarga sambil mengurus rumah tangga. Saya berharap BLK terus membuka program-program yang relevan dan memperluas kerja sama dengan pihak swasta agar peluang usaha bagi alumni semakin besar.”*

Selain keterampilan teknis, pelatihan juga membentuk sikap kerja disiplin dan tanggung jawab. Meski demikian, Rina berharap adanya pelatihan lanjutan terkait pengelolaan usaha agar alumni mampu mengembangkan bisnis secara berkelanjutan.

### 3.3.2 Pandangan Kepala UPTD BLK Kota Semarang

Pelaksanaan program pelatihan oleh **UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang** dinilai telah memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas dan pemberdayaan keterampilan kerja masyarakat. Menurut **Ibu Farokah (48 tahun)** selaku **Kepala UPTD BLK Kota Semarang**, lembaga ini berperan strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan siap bersaing di dunia kerja. Melalui pelatihan yang disusun secara sistematis, UPTD BLK berupaya memberikan bekal keterampilan praktis yang sesuai dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi terkini. Ibu Farokah menyampaikan bahwa:

*“Menurut saya, UPTD BLK memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang belum memiliki keahlian atau pekerjaan tetap. Kami berupaya agar pelatihan yang diberikan tidak hanya berorientasi pada keterampilan teknis, tetapi juga mampu menumbuhkan semangat kemandirian dan kesiapan kerja. Banyak peserta yang awalnya belum memiliki pengalaman kini bisa bekerja di industri, atau bahkan membuka usaha sendiri setelah mengikuti pelatihan di BLK. Ke depan, kami ingin UPTD BLK menjadi pusat pengembangan keterampilan modern yang berbasis digital dan berorientasi pada kebutuhan industri masa depan. Kami berkomitmen untuk terus berinovasi dalam penyelenggaraan pelatihan agar peserta memiliki kemampuan adaptif, kreatif, dan berdaya saing tinggi. Dengan dukungan pemerintah daerah dan kolaborasi lintas sektor, kami yakin UPTD BLK*

*akan semakin berperan dalam mewujudkan pemberdayaan tenaga kerja yang berkelanjutan di Kota Semarang.”*

Menurut Ibu Farokah, **UPTD BLK Kota Semarang** berperan strategis dalam meningkatkan kualitas dan pemberdayaan keterampilan kerja masyarakat. BLK tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga menanamkan sikap kerja, kedisiplinan, dan semangat kemandirian agar peserta siap bersaing di dunia kerja maupun berwirausaha. Program pelatihan selalu disesuaikan dengan kebutuhan industri melalui pembaruan kurikulum, peningkatan kompetensi instruktur, dan kerja sama lintas sektor. Dampak positifnya terlihat dari banyaknya alumni yang telah bekerja di industri atau membuka usaha sendiri. Ke depan, BLK berkomitmen untuk menjadi pusat pelatihan berbasis digital dan teknologi yang berorientasi pada pemberdayaan tenaga kerja berkelanjutan di Kota Semarang.

### 3.3.3 Pandangan Trainer

Para trainer di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang memiliki pandangan yang beragam namun sejalan mengenai pentingnya pemberdayaan keterampilan kerja bagi peserta pelatihan. Mereka menilai bahwa pelatihan bukan sekadar proses transfer pengetahuan teknis, melainkan juga upaya membangun sikap profesional dan kesiapan kerja yang utuh. Menurut Bapak Andi Kusumo 38 tahun, trainer teknik otomotif menyampaikan bahwa:

*“Menurut saya, BLK berperan sangat penting dalam menyiapkan tenaga kerja yang siap pakai. Dalam pelatihan otomotif, kami tidak hanya mengajarkan teori dan praktik dasar, tetapi juga menanamkan etos kerja, disiplin, dan tanggung jawab. Banyak peserta yang awalnya tidak percaya diri, setelah mengikuti pelatihan, mereka mampu bekerja di bengkel profesional bahkan membuka usaha sendiri. Itu menjadi indikator nyata bahwa pemberdayaan keterampilan melalui pelatihan BLK benar-benar memberikan dampak.”*

Ibu Lilis Suryani (35 tahun), Trainer Tata Busana memberikan pandangan mengenai ketrampilan kerja, ibu Lilis menyampaikan bahwa:

*“Menurut saya, pelatihan di BLK Kota Semarang cukup efektif dalam meningkatkan keterampilan peserta, terutama bagi mereka yang sebelumnya belum memiliki pengalaman menjahit sama sekali. Kami tidak hanya mengajarkan teknik menjahit dasar, tetapi juga membimbing peserta untuk mengembangkan kreativitas dan kemampuan desain sederhana. Dengan begitu, mereka tidak sekadar menjadi pekerja, tetapi juga memiliki potensi untuk berwirausaha.”*

Berdasarkan pandangan para trainer di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang terampil, mandiri, dan berdaya saing. Para instruktur menilai bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya terletak pada penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan sikap profesional, kedisiplinan, dan kepercayaan diri peserta. Melalui pendekatan yang berorientasi pada praktik, pembimbingan personal, serta pengembangan kreativitas, BLK mampu menjadi wadah pemberdayaan yang efektif bagi masyarakat untuk meningkatkan kualitas hidup dan memperluas peluang kerja maupun wirausaha.