



## Jurnal Ekspos

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan  
Pengembangan Daerah Kabupaten Kudus



# Dampak Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Terhadap Pengurangan Kemiskinan dan Pengangguran di Kabupaten Kudus

Amalia<sup>1✉</sup>, A. H. Setyawan<sup>2</sup>

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kudus

✉ [amalia.litbang@gmail.com](mailto:amalia.litbang@gmail.com)

### Info Artikel

Riwayat:

Diterima :

Direvisi :

Disetujui :

Kata kunci:

Balai Latihan Kerja,

Kemiskinan,

Keterampilan, Pelatihan

Kerja, Pengangguran

### Abstrak

Pengangguran dan kemiskinan merupakan permasalahan sosial dan ekonomi yang saling berkaitan dan menjadi tantangan bagi pemerintah daerah. Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki peran penting dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja guna meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan BLK dalam mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan di Kabupaten Kudus. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan campuran (mixed methods) dengan analisis kuantitatif melalui survei kepada peserta pelatihan dan analisis kualitatif melalui wawancara mendalam serta diskusi kelompok terfokus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK mampu meningkatkan keterampilan peserta, yang berdampak pada peningkatan kesempatan kerja dan pendapatan mereka. Selain itu, terdapat hubungan positif antara jumlah pelatihan yang diikuti dengan penurunan angka pengangguran dan kemiskinan. Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala, seperti keterbatasan akses terhadap pelatihan bagi masyarakat di daerah terpencil dan kurangnya kesesuaian beberapa program pelatihan dengan kebutuhan industri. Kesimpulannya, pelatihan BLK berkontribusi dalam meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja, sehingga berperan dalam menurunkan angka pengangguran dan kemiskinan di Kabupaten Kudus. Diperlukan sinergi antara pemerintah, sektor industri, dan lembaga pelatihan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan ke depan.

ISSN 3110-570X (Print)

ISSN 3110-4932 (Online)

## PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan isu krusial dalam bidang ekonomi yang memengaruhi stabilitas sosial dan ekonomi suatu negara (Frisnoiry, Sihotang, Indri, & Munthe, 2024). Pemerintah baik pusat maupun daerah telah berupaya dalam melaksanakan berbagai kebijakan dan program-program penanggulangan kemiskinan (Nasution, Yulmardi, & Hardiani, 2018). Pengangguran dan kemiskinan merupakan dua permasalahan utama yang berdampak pada kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi suatu daerah. Perubahan tingkat pengangguran dari sisi ekonomi baik secara langsung ataupun tidak langsung dapat mencerminkan stabil tidaknya kondisi ekonomi penduduk di suatu wilayah (Rianda, 2020).

Di Kabupaten Kudus, angka pengangguran terbuka mencapai 3,21%, sementara tingkat kemiskinan berada pada angka 7,24%. Ketidakseimbangan antara keterampilan tenaga kerja dan kebutuhan pasar kerja menjadi salah satu faktor yang menyebabkan tingginya angka pengangguran. Balai Latihan Kerja (BLK) hadir sebagai solusi dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja guna

meningkatkan daya saing mereka dan membuka lebih banyak peluang kerja. Pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif (Elmi, 2018). Sedangkan pelatihan kerja ialah suatu upaya dalam memelihara, mengembangkan kemampuan dan kesiapan karyawan untuk melaksanakan berbagai tugas dan tantangan (Shefani & Jaya, 2024). Pelatihan kerja berpengaruh terhadap perbaikan dan pengembangan sikap, cara bekerja, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan serta moral pekerja sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik dan mendapat hasil yang optimal untuk kesejahteraan hidupnya (Novitasari & Fahlia, 2021).

Peserta pelatihan, baik yang baru akan bekerja ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Basri, Susanto, & Kenedi, 2020). Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional, tenaga kerja yang berkualifikasi tinggi dapat memimpin pembangunan ekonomi negara, tetapi di negara berkembang kualitas tenaga kerja masih rendah (Hidayat & Ismelani, 2022). Lapangan perkerjaan berpengaruh sekali terhadap tingkat pengangguran di Indonesia, keduanya saling berkaitan dan tidak akan mungkin bisa dipisahkan (Ritongga, 2021).

Program pelatihan kerja sebagai salah satu strategi pengembangan SDM untuk mempersiapkan diri peserta mencari pekerjaan dan meningkatkan kompetensinya memerlukan fungsi evaluasi untuk mengetahui efektivitas program yang bersangkutan (Daud & Mobonggi, 2019). Pelatihan melalui Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan potensi dan kualitas sumber daya manusia. Hal ini terutama berlaku bagi mereka yang hanya bersekolah di sekolah menengah pertama atau sekolah menengah atas, yang biasanya berkualifikasi rendah dan tidak dapat memperoleh kualifikasi untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi (Fakhira & Yus, 2022). Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak positif dalam mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. SDM memiliki peran sentral dalam mendukung keberhasilan program pelatihan kerja (Kristina, Setyaningsih, & Kanada, 2024).

Di Indonesia, penelitian oleh Kementerian Ketenagakerjaan (2021) juga menemukan bahwa lulusan BLK memiliki peluang kerja yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang tidak mengikuti pelatihan. Namun, penelitian sebelumnya masih terbatas dalam mengukur efektivitas pelatihan BLK secara spesifik di Kabupaten Kudus serta dampaknya terhadap penurunan angka kemiskinan dan pengangguran. Kesadaran akan kemiskinan akan dirasakan ketika membandingkan kehidupan yang sedang dijalani dengan kehidupan orang lain yang tergolong mempunyai tingkat kehidupan ekonomi lebih tinggi (Yuspira, Sugara, Bukit, Suprayetno, & Rangkuty, 2023). Tantangan yang dihadapi di masa yang akan datang yaitu mengembangkan sumber daya manusia yang menjadi praktisi pembangunan yang berkualitas dan kompeten, serta memiliki inovasi dan kreativitas tingkat tinggi, kemampuan analitis dan pandangan jauh ke depan (Nur, Ramdani, & Aditya, 2024). Kualitas sumber daya manusia adalah faktor penyebab terjadinya kemiskinan, hal ini dapat dilihat dari indeks pembangunan manusia yang terdiri dari tiga dimensi yaitu kesehatan, pendidikan dan daya beli, ini merupakan indikator pembangunan yang berkorelasi negatif dengan kondisi kemiskinan di daerah tersebut, oleh karena itu semakin tinggi nilai IPM di suatu daerah, maka idealnya kualitas hidup masyarakat akan semakin baik dan angka kemiskinan juga rendah (Salsabilla, Juliannisa, & Triwahyuningtyas, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program pelatihan BLK dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran serta kemiskinan di Kabupaten Kudus. Studi ini berkontribusi dalam memberikan rekomendasi kebijakan terkait optimalisasi program pelatihan kerja di daerah tersebut. Dengan pendekatan penelitian campuran (*mixed methods*), penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif tentang peran BLK dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) dengan kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur dampak pelatihan BLK

terhadap tingkat pengangguran dan kemiskinan melalui survei kepada peserta pelatihan. Sementara itu, pendekatan kualitatif dilakukan untuk menggali pengalaman peserta, tantangan yang dihadapi, serta efektivitas program pelatihan melalui wawancara mendalam dan diskusi kelompok terfokus (*focus group discussion*).

Populasi dalam penelitian ini adalah individu yang telah mengikuti program pelatihan BLK serta pelatihan dari perangkat daerah terkait di Kabupaten Kudus dalam kurun waktu dua tahun terakhir. Sampel penelitian dipilih dengan metode *stratified random sampling* untuk memastikan keterwakilan peserta dari berbagai jenis pelatihan dan wilayah. Jumlah sampel yang digunakan adalah 150 responden yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur, dan pihak industri yang menjadi mitra BLK.

Data kuantitatif dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mencakup informasi mengenai latar belakang demografi, jenis pelatihan yang diikuti, status pekerjaan sebelum dan setelah pelatihan, serta persepsi peserta terhadap manfaat pelatihan. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara mendalam dengan peserta dan penyelenggara pelatihan untuk memahami pengalaman mereka dalam mengikuti program pelatihan serta kendala yang dihadapi.

Data kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan tren serta statistik inferensial guna menguji hubungan antara variabel pelatihan dengan tingkat pengangguran dan kemiskinan. Sementara itu, data kualitatif dianalisis menggunakan metode analisis tematik dengan mengelompokkan temuan berdasarkan tema utama yang muncul dalam wawancara dan diskusi kelompok terfokus. Metode ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif tentang efektivitas pelatihan BLK dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja serta menurunkan angka pengangguran dan kemiskinan di Kabupaten Kudus.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kondisi Pelatihan Keterampilan dan Kondisi Kerja**

Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kudus dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terkait telah menyelenggarakan berbagai program pelatihan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Pelatihan yang diberikan mencakup berbagai bidang, seperti teknik otomotif, teknik las, tata busana, teknologi informasi dan komunikasi (TIK), serta kewirausahaan. Berdasarkan data dari BLK dan OPD, jumlah peserta pelatihan mengalami peningkatan dari 1.200 orang pada tahun 2019 menjadi 1.750 orang pada tahun 2023.

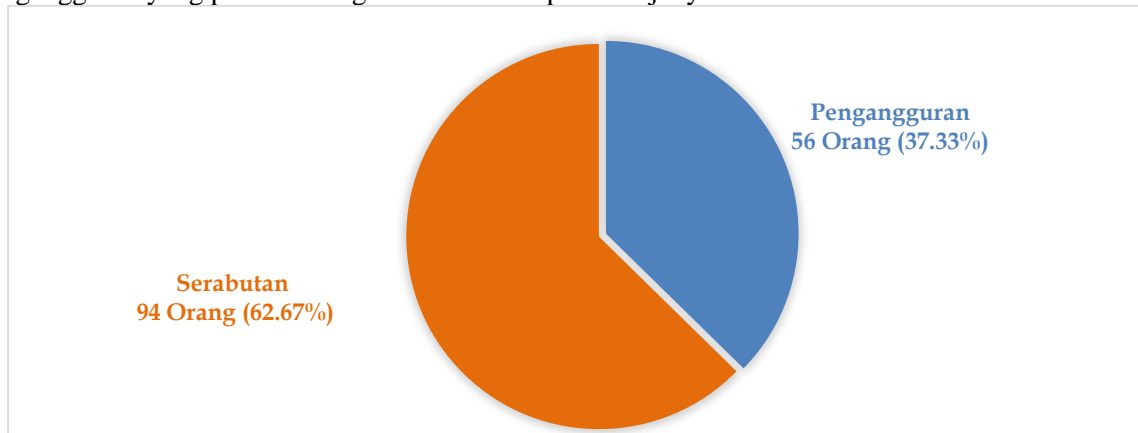
Responden dalam penelitian ini berjumlah 150 orang yang terdiri dari peserta pelatihan BLK (60%), peserta pelatihan OPD (30%), serta perwakilan instruktur dan industri mitra (10%). Mayoritas responden (55%) berasal dari kelompok usia 20–30 tahun, dengan tingkat pendidikan terakhir terbanyak adalah SMA/SMK (65%). Sebagian besar responden memilih pelatihan di bidang teknik dan jasa (45%), diikuti oleh kewirausahaan (35%) dan sektor industri lainnya (20%).

Meskipun jumlah peserta pelatihan meningkat setiap tahunnya, beberapa tantangan masih ditemukan dalam pelaksanaannya. Sebanyak 30% responden menyatakan bahwa akses ke pelatihan masih terbatas bagi masyarakat di daerah terpencil. Selain itu, 25% responden menilai bahwa kurikulum pelatihan belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan industri, sehingga perlu adanya pembaruan agar lebih adaptif terhadap dinamika pasar kerja.

### **Analisis Dampak dari Pelatihan yang Telah Diberikan Oleh BLK dan OPD**

Analisis dampak dari pelatihan dilakukan berdasarkan hasil dari kuesioner yang diisi oleh 150 responden yang dipilih berdasarkan metode random sampling. Hasil dari penilaian responden terhadap 8 variabel yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan yakni 1) Peningkatan Keterampilan Kerja; 2) Pemenuhan sarana prasarana; 3) Kurikulum yang sesuai kebutuhan pasar kerja; 4) Aksesibilitas layanan; 5) Pelatihan yang Disesuaikan dengan Kebutuhan Industri; 6) Penyediaan bursa tenaga kerja; 7) Penyediaan bursa tenaga kerja; dan 8) Pola Kolaborasi dengan Industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebelum memperoleh pelatihan baik di BLK maupun OPD mayoritas peserta pelatihan bekerja serabutan dan pengangguran. Tercatat sebanyak 94 orang (62,67%) peserta pelatihan dulunya

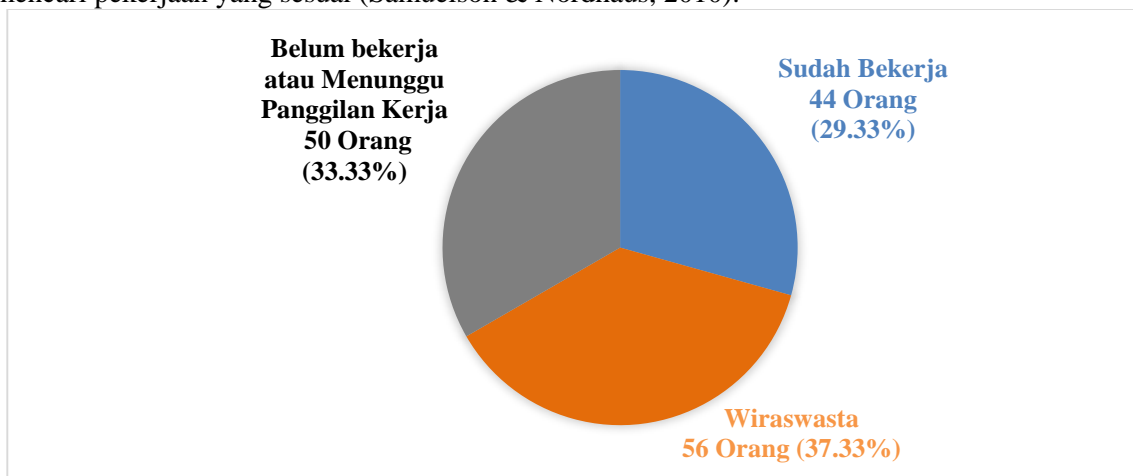
merupakan pekerja serabutan dengan gaji tidak tetap, dan sisanya sebanyak 54 orang (37,33%) tidak bekerja atau berstatus sebagai pengangguran. Jika ditinjau dari kondisi ini maka sasaran peserta pelatihan yang diberikan BLK dan OPD sangat sesuai karena diberikan pada pekerja serabutan dan pengangguran yang perlu meningkatkan ketrampilan kerjanya.



**Gambar 1.** Status Pekerjaan Peserta Sebelum Mendapatkan Pelatihan

Setelah mendapat pelatihan baik dari BLK maupun OPD mayoritas responden telah bekerja sebagai wiraswasta sebanyak 56 orang (37,33%) dan sudah bekerja di dunia industri sebanyak 44 orang (29,33%). Hasil penelitian masih terdapat 45 orang alumni peserta pelatihan yang hingga saat ini belum bekerja (30%). Hasil tersebut juga memberikan gambaran bahwa 66,67% alumni peserta pelatihan telah berhasil memperoleh perkerjaan, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pelatihan terhadap pengurangan pengangguran sudah cukup baik.

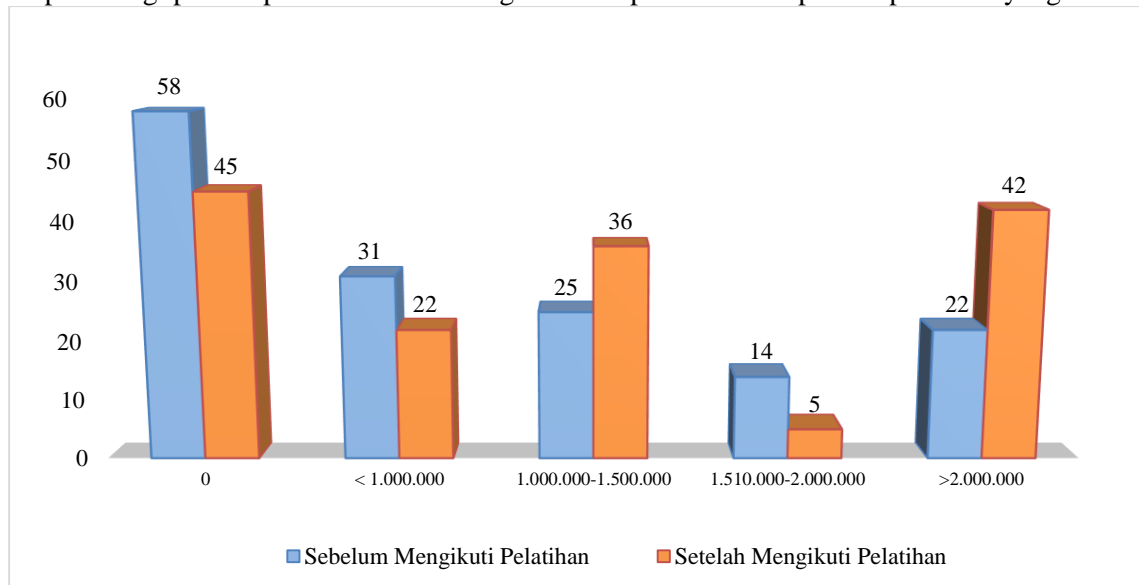
Sebanyak 50 orang atau 33,33% alumni pelatihan BLK Kudus masih belum bekerja atau masih menunggu panggilan kerja. Beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebab adalah ketidaksesuaian keterampilan (*skill mismatch*) dengan kebutuhan pasar kerja lokal (Blanchard & Johnson, 2017). Pelatihan yang diberikan mungkin tidak sepenuhnya relevan dengan sektor-sektor industri di Kudus atau belum mengikuti perkembangan teknologi dan pasar. Minimnya kerjasama dengan dunia usaha dan industri membuat alumni sulit mendapatkan akses langsung ke lapangan kerja (Mankiw, 2019) . Pengangguran friksional juga bisa terjadi, yaitu kondisi sementara ketika alumni masih dalam proses mencari pekerjaan yang sesuai (Samuelson & Nordhaus, 2010).



**Gambar 2.** Status Pekerjaan Peserta Setelah Mendapatkan Pelatihan

Dilihat dari besaran pendapatan sebelum mengikuti pelatihan terdapat 58 orang yang tidak berpenghasilan (Rp.0,-) sedangkan setelah mengikuti pelatihan ada pengurangan sebanyak 45 orang yang masih belum berpenghasilan karena belum bekerja. Kondisi tersebut menggambarkan adanya perubahan meskipun tidak signifikan terhadap pengurangan penduduk yang tidak memiliki penghasilan. Selanjutnya sebelum mengikuti pelatihan hanya ada 22 orang yang memiliki penghasilan >Rp.2.000.000,- sedangkan setelah mengikuti pelatihan terdapat kenaikan menjadi 42 orang yang

memiliki penghasilan >Rp.2.000.000,- Dari kondisi tersebut menggambarkan bahwa adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK maupun OPD dapat memberikan perubahan atau peningkatan pendapatan bagi peserta pelatihan sesuai dengan ketrampilan dan kompetensi pelatihan yang diikuti.

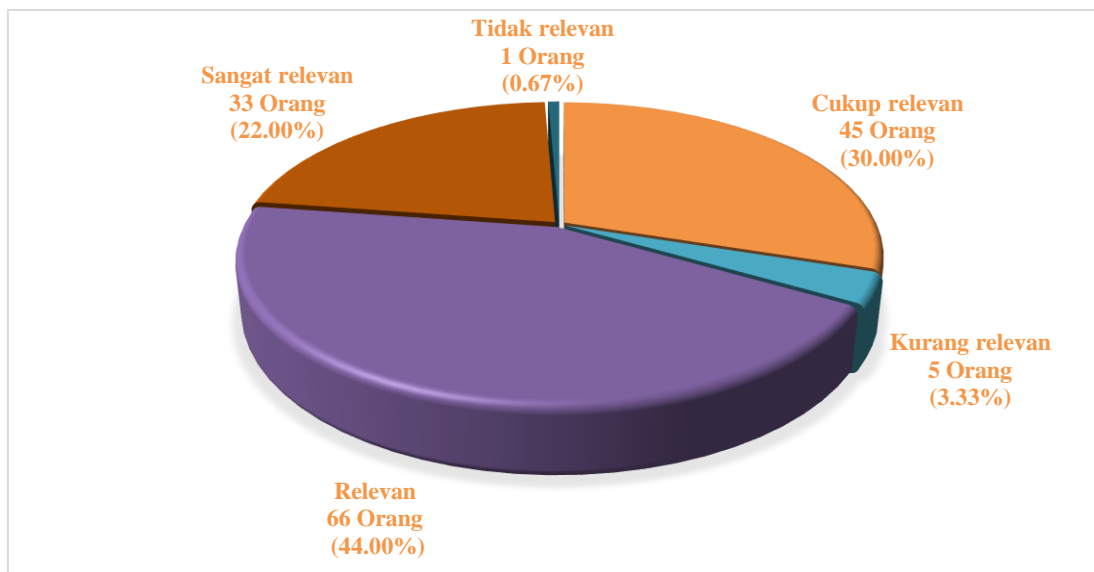


**Gambar 3.** Besaran Pendapatan Sebelum dan Setelah Mengikuti Pelatihan

Kesesuaian materi pelatihan dinilai oleh 61 orang (40,67%) telah sesuai dengan perkembangan teknologi terkini. Hal ini menggambarkan bahwa kebutuhan pelatihan yang disusun oleh BLK maupun OPD telah sesuai dengan optimalisasi perkembangan teknologi. Hal ini juga didukung dengan adanya skema dengar pendapat masyarakat akan kebutuhan pelatihan baik melalui polling medsos maupun melalui survei. Selain itu pasca penyelenggaraan pelatihan mayoritas alumni pelatihan lebih merasa percaya diri dengan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini menggambarkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK dan OPD telah mampu memberikan peningkatan ketrampilan bagi peserta pelatihan sehingga mayoritas dari mereka cukup percaya diri dengan ketrampilan dan kompetensi yang dimiliki.

Indikator keterjangkauan lokasi penyelenggaraan pelatihan dengan tempat tinggal peserta tercatat 71 orang (47,33%) menyatakan bahwa lokasi Mudah dijangkau. Selain itu responden yang berjumlah 51 orang (34%) menyatakan bahwa lokasi pelatihan Sangat Mudah dijangkau dari tempat tinggal peserta. Sisanya 27 orang (18%) responden menyatakan Cukup Mudah dan 1 (0,67%) orang responden menyatakan Sulit. Hal ini menggambarkan bahwa lokasi pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK maupun OPD dapat dijangkau dengan mudah oleh masyarakat.

Mayoritas responden menyatakan bahwa penilaian pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri melalui relevansi materi pelatihan sudah relevan oleh 66 orang (44%). Selain itu, sebanyak 33 orang (22%) menyatakan bahwa materi pelatihan yang diberikan sangat relevan dengan kebutuhan industri dan 45 orang (30%) menyatakan cukup relevan. Hal ini menggambarkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK maupun OPD sudah memberikan materi sesuai dengan kebutuhan industri saat ini.



**Gambar 4.** Relevansi Materi Pelatihan yang Diberikan dengan Kebutuhan Industri

### **Analisis Kontribusi dalam Menurunkan Angka Pengangguran dan Pengurangan Angka Kemiskinan di Kabupaten Kudus**

Program pelatihan yang diberikan oleh BLK dan OPD berkontribusi dalam menurunkan angka pengangguran dan kemiskinan di Kabupaten Kudus. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Kudus menurun dari 4,02% pada tahun 2019 menjadi 3,21% pada tahun 2023. Hasil survei menunjukkan bahwa 72% peserta pelatihan mengalami peningkatan peluang kerja setelah menyelesaikan program pelatihan.

Selain itu, tingkat kemiskinan di Kabupaten Kudus juga mengalami penurunan dari 8,12% pada tahun 2019 menjadi 7,24% pada tahun 2023. Peningkatan keterampilan kerja yang dihasilkan melalui pelatihan berdampak pada peningkatan pendapatan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pengurangan jumlah penduduk miskin.

Namun, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi agar pelatihan lebih efektif dalam menurunkan pengangguran dan kemiskinan. Sebanyak 30% responden menyatakan bahwa informasi mengenai program pelatihan masih kurang tersebar luas, sehingga masyarakat yang membutuhkan belum sepenuhnya mengetahui atau mengakses program tersebut. Selain itu, 22% responden menyoroti perlunya sinergi lebih erat antara BLK, OPD, dan sektor industri agar lulusan pelatihan lebih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

**Tabel 1. Hasil Output *Principal Component Analysis* Pengaruh Variabel Pelatihan dalam Penurunan Angka Kemiskinan dan Pengangguran di Kabupaten Kudus.**

Variabel Pelatihan	Nilai Extraction
Peningkatan Keterampilan Kerja	.826
Pemenuhan sarana prasarana BLK	.758
Kurikulum yang sesuai kebutuhan pasar kerja	.752
Aksesibilitas layanan	.724
Pelatihan yang Disesuaikan dengan Kebutuhan Industri	.798
Penyediaan bursa tenaga kerja	.721
Pola Kolaborasi dengan Industri	.577

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan variabel Pola Kolaborasi dengan Industri menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling kecil dalam keberhasilan pelatihan sehingga perlu untuk dikembangkan. Pola kolaborasi dengan industri memiliki pengaruh paling kecil dalam keberhasilan

pelatihan karena beberapa faktor, antara lain kurangnya keterlibatan industri dalam penyusunan kurikulum dan terbatasnya peluang magang atau praktik kerja. Menurut teori Triple Helix, sinergi antara pemerintah, perguruan tinggi, dan industri sangat penting untuk memastikan bahwa pelatihan selaras dengan kebutuhan pasar kerja (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000). Tanpa keterlibatan aktif dari industri, keterampilan yang diajarkan dalam pelatihan sering kali tidak relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

Selain itu, industri mungkin belum melihat pelatihan sebagai bagian penting dari pengembangan tenaga kerja mereka, sehingga kolaborasi masih bersifat terbatas dan sporadis (Mankiw, 2019). Keterbatasan ini mengurangi peluang bagi peserta pelatihan untuk mendapatkan pengalaman langsung yang relevan melalui magang atau penempatan kerja, yang sebenarnya sangat dibutuhkan. Penguatan pola kolaborasi dapat dilakukan dengan mengembangkan kemitraan strategis antara lembaga pelatihan dan industri, seperti program pemagangan dan kurikulum berbasis kebutuhan industri. Selain itu, insentif bagi perusahaan yang berpartisipasi dalam program pelatihan dan penyerapan tenaga kerja bisa meningkatkan keterlibatan mereka.

## **SIMPULAN**

Pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) memiliki potensi besar dalam mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan di Kabupaten Kudus. Program ini berperan tidak hanya dalam meningkatkan keterampilan teknis dan profesional peserta, tetapi juga memperluas peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di sektor formal, yang pada akhirnya dapat membantu masyarakat keluar dari siklus kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan secara berkelanjutan. Peningkatan keterampilan dan kompetensi peserta menjadikan mereka lebih kompetitif di pasar kerja dan lebih siap menghadapi tantangan dunia industri yang terus berkembang.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan berkontribusi sebesar 31,38% dalam penurunan angka pengangguran di Kabupaten Kudus. Dampak pelatihan terhadap pengangguran paling signifikan pada tahun 2023, dengan kontribusi sebesar 15,20%. Untuk penurunan kemiskinan, pelatihan berkontribusi sebesar 4,64%, dengan dampak terbesar juga terlihat pada tahun 2023, mencapai 4,79%. Namun, pada periode 2019 hingga 2022, kontribusi pelatihan terhadap pengangguran dan kemiskinan masih tergolong rendah, masing-masing di bawah 10% dan 4%.

Meskipun memberikan dampak positif, efektivitas program pelatihan masih terhambat oleh berbagai kendala, seperti kurang optimalnya kolaborasi dengan industri, regulasi yang belum terpadu, serta keterbatasan anggaran, khususnya dalam alokasi Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT), yang membatasi akses pelatihan bagi kelompok tertentu, seperti keluarga pekerja rokok. Hal ini mengurangi akses bagi masyarakat miskin dan kelompok usia produktif yang sangat membutuhkan pelatihan.

Keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada pemenuhan sarana dan prasarana yang memadai, kurikulum yang selaras dengan kebutuhan pasar kerja, serta keterlibatan aktif industri dalam penyusunan dan pelaksanaan program. Aksesibilitas juga menjadi faktor kunci, karena pelatihan harus dapat dijangkau oleh masyarakat luas, termasuk yang berada di daerah terpencil. Penyediaan platform bursa tenaga kerja untuk menghubungkan lulusan pelatihan dengan perusahaan juga penting agar peserta dapat segera memperoleh pekerjaan setelah pelatihan.

BLK dan OPD perlu memperkuat sinergi lintas sektor dan meningkatkan keterlibatan industri dalam seluruh proses pelatihan, mulai dari perencanaan hingga penempatan tenaga kerja. Dengan perbaikan pada berbagai aspek ini, program pelatihan dapat lebih efektif dalam memberdayakan masyarakat, mengurangi angka pengangguran, dan menekan tingkat kemiskinan secara berkelanjutan. Langkah ini akan mendorong pertumbuhan ekonomi lokal dan menciptakan tenaga kerja yang tangguh serta siap beradaptasi dengan perkembangan pasar tenaga kerja di masa depan.

## **SARAN**

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis, terdapat beberapa rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK dan OPD dalam menekan angka pengangguran dan mengurangi kemiskinan secara berkelanjutan:

#### 1. Prioritasi Kelompok Usia Produktif dan Masyarakat Miskin sebagai Sasaran Pelatihan

Regulasi perlu disusun agar pelatihan memberikan prioritas bagi masyarakat miskin dan penganggur usia produktif. Hal ini akan memastikan kelompok yang paling rentan mendapatkan manfaat langsung dari program pelatihan, sehingga mereka dapat memperoleh keterampilan yang dapat meningkatkan peluang kerja dan kesejahteraan mereka.

#### 2. Peningkatan Kerjasama dengan Industri dan Sektor Usaha

Kolaborasi yang lebih erat antara lembaga pelatihan dan dunia industri diperlukan untuk memastikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Program magang, pelatihan berbasis kerja (work-based training), dan keterlibatan industri dalam penyusunan kurikulum akan meningkatkan keterampilan peserta dan memperluas peluang kerja. Hal ini juga akan memperkecil gap antara keterampilan yang dimiliki peserta dengan yang dibutuhkan oleh industri.

#### 3. Pengembangan Kurikulum yang Adaptif dan Relevan

Kurikulum pelatihan perlu disesuaikan secara berkala dengan perkembangan teknologi dan tren pasar kerja. Melalui pembaruan kurikulum yang lebih adaptif, peserta pelatihan dapat memperoleh keterampilan yang relevan dan kompetitif. Oleh karena itu, evaluasi kurikulum perlu dilakukan secara berkala dengan melibatkan pihak industri untuk mengidentifikasi keterampilan yang sedang dibutuhkan di pasar kerja.

#### 4. Pemenuhan Sarana dan Prasarana Pelatihan

Sarana dan prasarana yang memadai sangat diperlukan untuk mendukung proses belajar yang efektif. Pemerintah dan lembaga terkait perlu memastikan ketersediaan infrastruktur yang menunjang praktik langsung, seperti peralatan dan fasilitas yang mendukung keterampilan teknis. Hal ini akan membantu peserta pelatihan menguasai keterampilan secara praktis dan lebih siap terjun ke dunia kerja.

#### 5. Aksesibilitas Layanan Pelatihan untuk Seluruh Masyarakat

Program pelatihan harus mudah diakses oleh seluruh lapisan masyarakat, termasuk kelompok marginal dan mereka yang tinggal di daerah terpencil. Penyediaan layanan pelatihan berbasis digital atau pelatihan keliling, serta subsidi transportasi untuk peserta dari daerah yang sulit dijangkau, bisa menjadi solusi untuk mengatasi hambatan aksesibilitas yang ada.

#### 6. Optimalisasi Platform Bursa Kerja

BLK dan OPD perlu menyediakan platform bursa tenaga kerja yang efektif, sehingga lulusan pelatihan dapat terhubung dengan perusahaan secara cepat dan mudah. Penyediaan informasi yang akurat tentang lowongan pekerjaan juga akan mempercepat penyerapan tenaga kerja dan membantu mencocokkan keterampilan lulusan dengan kebutuhan industri.

#### 7. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan

Monitoring dan evaluasi pasca-pelatihan harus dilakukan secara rutin untuk mengetahui tingkat keberhasilan program dan kendala yang dihadapi peserta dalam mendapatkan pekerjaan. Hasil evaluasi ini akan memberikan wawasan penting untuk memperbaiki dan mengembangkan program pelatihan ke depan, serta memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan tujuan pengurangan kemiskinan.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kudus dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terkait yang telah memberikan data serta informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam survei dan wawancara, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Selain itu, apresiasi diberikan kepada pihak akademisi dan rekan-rekan peneliti yang telah memberikan masukan berharga dalam penyusunan penelitian ini. Dukungan dari berbagai pihak sangat membantu dalam menghasilkan kajian yang lebih komprehensif dan bermanfaat bagi pengembangan kebijakan pelatihan kerja di Kabupaten Kudus.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basri, A., Susanto, Y., & Kenedi, J. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Mutu Peserta Pelatihan Pada UPT BLK UKM Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi*, 46-58.
- Blanchard, O., & Johnson, D. (2017). *Macroeconomics*. Pearson Education.
- Daud, D. R., & Mobonggi, A. (2019). Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja: Studi Evaluatif Kirkpatrick's Evaluation Model Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam*, 143-159.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: from National Systems and "Mode 2" to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research Policy*, 109-123.
- Fakhira, H. N., & Yus, D. (2022). Model Operasional Pelatihan pada Balai Latihan Kerja Tasikmalaya Dalam Menyiapkan Tenaga Kerja Profesional. *Lifelong Education Journal*, 138-143.
- Frisnoiry, S., Sihotang, H., Indri, N., & Munthe, T. (2024). Analisis Permasalahan Pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 365-374.
- Hidayat, A. N., & Ismelani, N. (2022). Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat. *Journal of Social Humanities and Education*, 181-190.
- Kristina, M., Setyaningsih, K., & Kanada, R. (2024). Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kecamatan Kayuagung Kabupaten Oki. *Journal Ilmu Pendidikan*, 104-111.
- Mankiw, N. G. (2019). *Principles of Economics*. Cengage Learning.
- Nasution, D. Q., Yulmardi, & Hardiani. (2018). Studi Tentang Kemiskinan di Kabupaten Batang Hari dan Kabupaten Muaro Jambi. *Perspektif Ekonomi dan Pembangunan Daerah*, 79-90.
- Novitasari, D., & Fahlia. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesejahteraan Lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) di Kabupaten Sumbawa. *Nusantara Journal of Economics*, 39-49.
- Nur, A. F., Ramdani, R., & Aditya, I. (2024). Kebijakan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang. *Community Development Journal*, 3932-3936.
- Rianda, C. N. (2020). Analisis Dampak Pengangguran Berpengaruh Terhadap Individual. *Jurnal Ilmiah Prodi Muamalah*, 17-26.
- Ritonga, M. (2021). Upaya Mengurangi Pengangguran Melalui Ekonomi Kreatif. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat*, (ss. 61-70). Medan.
- Salsabilla, A., Juliannisa, I. A., & Triwahyuningtyas, N. (2022). Analisis Faktor-Faktor Kemiskinan di Kabupaten/Kota Daerah Istimewa Yogyakarta. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 96-105.
- Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2010). *Economics*. McGraw-Hill Education.
- Shefani, A. N., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 862-872.
- Yuspira, P., Sugara, I. A., Bukit, R. P., Suprayetno, E., & Rangkutyo, D. M. (2023). Studi Kajian Garis Kemiskinan dan Penduduk Miskin di Kabupaten Deli Serdang. *Studi Kajian Garis Kemiskinan dan Penduduk Miskin di Kabupaten Deli Serdang*, 228-234.