

EFEKTIVITAS BALAI LATIHAN KERJA (BLK) BIPTAK DIMEDIASI PENINGKATAN KETERAMPILAN TERHADAP KUALITAS PEKERJA PADA INDUSTRI GARMEN SEMARANG

Dwi Anjani
12211541

Program Studi Manajemen Universitas BPD
dwianjani165@gmail.com

Abstrak

Kualitas pekerja dalam industri garmen menjadi elemen krusial dalam menjaga daya saing dan produktivitas perusahaan. Balai Latihan Kerja (BLK) BIPTAK sebagai lembaga pelatihan vokasional memiliki peran strategis dalam membekali tenaga kerja dengan keterampilan yang relevan dan dibutuhkan industri. *Human Capital Theory* digunakan sebagai landasan untuk mengkaji pengaruh efektivitas Balai Latihan Kerja terhadap kualitas pekerja yang dimediasi oleh peningkatan keterampilan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 115 responden dari alumni peserta pelatihan di BLK Semarang dan dianalisis melalui regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel berpengaruh positif terhadap kualitas pekerja, serta peningkatan keterampilan mampu memediasi pengaruh efektivitas BLK terhadap kualitas pekerja.

Kata kunci: Efektivitas Balai Latihan Kerja, peningkatan keterampilan, kualitas pekerja.

Abstract

The quality of workers in the garment industry is a crucial element in maintaining the company's competitiveness and productivity. The Training Center (BLK) BIPTAK as a vocational training institution has a strategic role in equipping the workforce with relevant skills needed by the industry. *Human Capital Theory* is used as a basis for examining the effect of BLK's effectiveness on worker quality mediated by skill enhancement. This study employs a quantitative approach involving 115 respondents from alumni of training participants at BLK Semarang and analyzed through multiple linear regression. The results indicate that all variables positively affect worker quality, and skill enhancement can mediate the effect of BLK's effectiveness on worker quality.

Keyword: Effectiveness of vocational training centers, skill enhancement, worker quality.

1. Pendahuluan

Sebuah masalah yang sering terjadi di Indonesia adalah masalah banyaknya pengangguran dan juga kebijakan atas ketenagakerjaan. Pengangguran terjadi karena berbagai faktor seperti,

pertumbuhan lapangan kerja yang tidak seimbang dengan pertumbuhan penduduk, ketidaksesuaian pendidikan dengan dunia kerja, dan kurangnya keterampilan atau pengalaman kerja. Kota Semarang sendiri yang merupakan pusat dari pemerintahan dan pusat perekonomian di Jawa Tengah memiliki kontribusi sebagai pusat perdagangan dan bisnis yang memberikan dampak besar terhadap perekonomian nasional. Dalam perkembangannya, kawasan metropolitan Semarang terus berpartisipasi dalam finansial dan moneter yang vital di Indonesia. Mantan Wali Kota Semarang Hevearita Gunaryanti Rahayu menyebutkan bahwa angka pengangguran di Semarang mengalami penurunan sebesar 1,7 persen pada 2023 dengan berbagai upaya yang dilakukan.

Tenaga kerja memiliki kedudukan yang penting dan berfungsi sebagai pelaku utama dalam pembangunan nasional. Dengan tenaga kerja yang berkualitas maka akan berdampak positif pada pembangunan perekonomian suatu negara. Begitupun sebaliknya apabila tenaga kerjanya memiliki kualitas yang rendah maka dapat menghambat perekonomian, hal ini dapat terjadi karena rendahnya Pendidikan, faktor sosial dan ekonomi atau kurangnya pelatihan atas ketenagakerjaan. Untuk mengetahui data ketenagakerjaan lebih lanjut berikut tabel penduduk usia kerja, angkatan kerja, dan bukan angkatan kerja di Kota Semarang tahun 2020-2024:

Tabel 1. Jumlah Penduduk Usia Kerja dan Jumlah Presentase Tingkat Pengangguran di Kota Semarang

No.	Status Keadaan Ketenagakerjaan	2021	2022	2023	2024	Perubahan 2023-2024	
		<i>orang</i>	<i>orang</i>	<i>Orang</i>	<i>Orang</i>	<i>Orang</i>	<i>persen</i>
1.	<i>Penduduk Usia Kerja</i>	850.247	862.524	848.321	857.226	8.905	1,04
2.	<i>Angkatan Kerja</i>	630.040	650.497	645.289	679.734	34.445	5,07
3.	<i>Bekerja</i>	598.413	619.227	619.153	654.412	35.259	5,39
4.	<i>Pengangguran</i>	31.627	31.270	26.136	25.322	-814	-3,21
5.	<i>Bukan Angkatan Kerja</i>	220.207	212.027	177.492	177.492	-24.540	-14,39

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Semarang, 2025

Berdasarkan tabel 1 disimpulkan bahwa jumlah penduduk usia kerja, angkatan kerja (bekerja), dan bukan angkatan kerja pada tahun 2021-2024 mengalami ketidakstabilan karena adanya kenaikan dan penurunan disetiap tahunnya. Namun untuk angka pengangguran setiap tahunnya terus berkurang, hal tersebut terjadi karena adanya upaya pemerintah dengan peningkatan investasi yang mendorong perekonomian, memperbanyak akses lapangan kerja dan upaya meningkatkan keterampilan penduduknya dengan melakukan pelatihan seperti yang sudah dikatakan oleh Wali Kota Semarang pada berita Antara Jateng. Salah satu program pemerintah

yaitu melakukan kolaborasi dengan lembaga BLK di Kota Semarang dapat membantu meningkatkan kompetensi para mencari kerja (Zudhiar, 2024).

Balai Latihan Kerja menyerap para tenaga kerja guna disalurkan ke perusahaan termasuk industri garmen. Dimana industri garmen merupakan salah satu industri pengolahan yang menyerap tenaga kerja terbanyak nomor 2 di Jawa Tengah dengan jumlah 18,82% pada data BPS, Mei 2024. Di Semarang sendiri cukup banyak industri yang berkembang pesat dan juga potensial yang memproduksi pakaian jadi dan juga produk tekstil berskala besar, selain itu industri ini juga memiliki potensi perkembangan yang lebih lanjut (Sarbullah, 2021)

Efektivitas BLK sendiri merupakan tingkat keberhasilan dalam menyelenggarakan program pelatihan yang berkualitas, relevan, dan mampu menciptakan lulusan yang mampu diserap oleh dunia kerja ataupun menciptakan lapangan kerja sendiri. Efektivitasnya dapat dilihat dengan berbagai faktor seperti dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai sehingga program pelatihan dapat berjalan dengan baik dan mencapai keberhasilannya (Naufal et al., 2021).

Menurut (Anisah, 2024) peningkatan keterampilan sendiri memiliki arti upaya untuk meningkatkan kompetensi para peserta melalui berbagai program pelatihan. Peningkatan keterampilan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, dapat beradaptasi dengan dunia kerja dan tidak hanya mendapatkan pengetahuan teknis saja. Peningkatan keterampilan dapat berupa peningkatan penguasaan hard skills, peningkatan soft skills, adanya sertifikasi pelatihan dan peningkatan daya saing untuk menghadapi dunia kerja yang semakin kompleks.

Sedangkan untuk kualitas tenaga kerja sendiri merupakan mutu sumber daya manusia yang sudah memiliki tingkat keterampilan, kesehatan, pengetahuan, pendidikan, dan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perkembangan teknologi sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di industri. Kualitas tenaga kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing suatu negara atau organisasi. Tenaga kerja yang berkualitas tidak hanya menguasai keterampilan teknis, namun juga memiliki sikap dan etos kerja yang baik.

Hubungan antar variabel tersebut yaitu apabila program yang dijalankan oleh BLK berlangsung secara efektif yang didukung oleh instruktur kompeten, sarana yang memadai, dan materi pelatihan yang relevan maka dapat meningkatkan keterampilan para pesertanya. Peningkatan keterampilan berdampak menjadikan peserta dapat bekerja dengan lebih baik dan efisien. Dengan mengikuti pelatihan di BLK juga dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih berkualitas. Namun secara tidak langsung para peserta yang mengikuti pelatihan di BLK akan mendapatkan peningkatan keterampilan yang menciptakan kualitas tenaga kerja yang lebih maksimal.

Menurut (Azhar & Januri, 2023) BLK memiliki tantangan untuk saat ini dan masa yang akan datang dalam meningkatkan daya saing angkatan kerja melalui pengembangan dan juga pelatihan ketenagakerjaan berbasis kompetensi dan juga sertifikasi keahlian, sehingga para calon pelamar kerja sudah memiliki bekal dan mampu bersaing dengan potensi yang telah diasah melalui BLK. Salah satu balai latihan kerja yang ada di Semarang yaitu Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki (BIPTAK) yang merupakan balai pelatihan dibidang jahit garmen dan sepatu yang

berada di Jl. Tambak Aji No.1, Semarang. Berikut data mengenai peserta yang mengikuti pelatihan di balai petihan (BIPTAK) pada tahun 2022-2024:

Tabel 2. Rekap dan Penyaluran Tekstil BIPTAK Periode Tahun 2022-2024

<i>Tahun</i>	<i>Jumlah Peserta Pelatihan</i>	<i>Jumlah Peserta Penyaluran</i>	<i>Jumlah Peserta Mandiri</i>	<i>Jumlah Peserta Mandiri</i>	<i>Jumlah Presentase Tidak Tersalurkan</i>
2022	1100	916	117	64	16%
2023	900	846	14	-	1,56%
2024	700	694	6	-	0,85%

Sumber: Fungsional BIPTAK Disperindag Jateng, 2025

Berdasarkan tabel diatas menurut Fungsional BIPTAK Disperindag jumlah peserta mengalami penurunan setiap tahunnya karena menyesuaikan dengan anggaran pendapatan daerah yang diberikan oleh pemerintah. Dan pada tahun terakhir mengalami pemangakasan anggaran yang cukup banyak dan berdampak pada jumlah peserta yang dilatih. Sedangkan untuk peserta yang mengundurkan diri atau memilih bekerja mandiri disebabkan oleh beberapa hal seperti, belum siap mengikuti pelatihan di balai pelatihan kerja, belum bisa menyesuaikan diri dengan suasana industri, belum bisa beradaptasi dengan lingkungan sekitar, belum siap dengan penempatan kerja dan kendala keuangan saat penempatan.

Table 3. Penyaluran SDM Industri Tekstil 2024

<i>No.</i>	<i>Nama Perusahaan</i>	<i>Jumlah</i>
1.	PT. Mas Arya Indonesia	162
2.	PT. Mas Arya Indonesia Kab. Kendal	122
3.	PT. Eclat Tekstil	107
4.	PT. Mercindo Global Manufaktur	87
5.	PT. Hoplun Boyolali Indonesia	45
6.	PT. Apparel One Indonesia	45
7.	PT. Liebra Permana	33
8.	PT. Gagaclo	26
9.	PT. Jaya Asri Garmino	25
10.	PT. Hoplun Indonesia	18
11.	PT. Ungaran Sari Garments	11
12.	PT. Sahabat	6
13.	PT. MOD INDO	4
14.	PT. Sumbiri	3
	<i>Jumlah ditempatkan</i>	694
	<i>Mandiri</i>	6
	<i>Jumlah dilatih</i>	700
	<i>Presentase ditempatkan</i>	99.14%

Sumber: Fungsional BIPTAK Disperindag Jateng, 2025

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa penyaluran SDM untuk industri tekstil tahun 2024 terbanyak yaitu pada PT Mas Arya Indonesia, dengan jumlah penyaluran sebanyak 162 orang pertahun. Hal tersebut terjadi karena adanya kerja sama antara PT Mas Arya Indonesia dengan BIPTAK dengan melakukan kolaborasi penyewaan fasilitas asrama oleh BIPTAK dan penambahan fasilitas mesin jahit dan penambahan trainer oleh PT Mas Arya Indonesia.

Berdasarkan kajian diatas mengenai efektivitas BLK dalam peningkatan keterampilan menurut penelitian (Rofi et al., 2023) (Juliana, 2023) (Ayi & Nana, 2022) menyatakan terdapat hasil yang positif mengenai keefektifan BLK dalam meningkatkan keterampilan kerja pesertanya. Namun tidak sejalan dengan penelitian (Azhar & Januri, 2023) dimana pelatihan di BLK mendapatkan hasil negatif karena peningkatan keterampilan tidak terealisasi karena adanya kendala kesulitan mencari tenaga pengajar yang kompeten. Berbanding terbalik dengan penelitian (Siti & Soemitra, 2022) (Chaerica & Nurmania, 2025) dimana efektivitas BLK belum berpengaruh karena peserta pelatihan kerja tidak dilakukan evaluasi atau tindak lanjut apakah para peserta setelah melakukan pelatihan akan bekerja atau mendirikan usaha mandiri.

Selain itu BLK juga efektif dalam menciptakan tenaga kerja berkualitas yang didukung oleh penelitian (Bagus & Hailuddin, 2023), (Nur & Aan, 2021), (Musdiansyah, 2023), (Candra et al., 2024) yang memiliki hasil yang positif dimana BLK telah berhasil meningkatkan kualitas kerja pesertanya. Namun berbeda dengan penelitian (Yulzain & Jumiati, 2020) yang menyatakan hasil negatif karena terdapat sarana di BLK masih kurang memadai, seperti mengalami kerusakan dan kekurangan instruktur yang kompeten. Berbanding terbalik dengan penelitian (Naufal et al., 2021) menyebutkan bahwa pelatihan di balai latihan kerja belum berpengaruh dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan melihat beberapa aspek dan faktor. Berbanding terbalik dengan penelitian

Peningkatan keterampilan kerja juga memiliki hubungan dengan kualitas tenaga kerja, dimana peningkatan keterampilan pada pelatihan akan menghasilkan peserta yang lebih bermutu dan berkualitas. Sejalan dengan penelitian (Nidyawati, 2022), (Sanjana et al., 2023) dan (Anisah, 2024) yang menyatakan bahwa peningkatan keterampilan berpengaruh positif terhadap kualitas tenaga kerja. Pada penelitian terdahulu yang mengkaji variabel tersebut cenderung belum ada yang mengasilkan argument negatif atau tidak berpengaruh, hal tersebut dikarenakan keterampilan merupakan pondasi dari adanya kualitas tenaga kerja yang baik.

Walaupun hasil dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa balai latihan kerja dapat meningkatkan keterampilan dan berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja, namun dinamika kebutuhan industri dan terus berkembangnya teknologi menuntut adanya validasi ulang guna meningkatkan generalisasi kedalam konteks yang lebih luas. Masih ada ruang untuk memperdalam kajian tersebut dikarenakan pada penelitian terdahulu hanya membahas hubungan secara langsung, belum ditemukan adanya mediasi antara efektivitas balai latihan kerja terhadap kualitas tenaga kerja, oleh karena itu pada penelitian ini akan menjadi pembaharuan dari penelitian sebelumnya, dimana pada penelitian ini akan berupaya mengkaji bagaimana mekanisme hubungan

antara efektivitas BLK yang dimediasi oleh peningkatan keterampilan terhadap kualitas tenaga kerja.

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa efektivitas BLK memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kualitas tenaga kerja, oleh karena itu saya sebagai peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai efektivitas balai pelatihan kerja pada industri garmen di Kota Semarang. Hal utama yang akan diteliti yaitu sebagai berikut (i) Bagaimana pengaruh efektivitas BLK terhadap kualitas pekerja (ii) Bagaimana pengaruh efektivitas BLK terhadap peningkatan keterampilan pesertanya (iii) Bagaimana pengaruh antara keterampilan kerja terhadap kualitas tenaga kerja (iv) Apakah peningkatan keterampilan dapat memediasi hubungan antara efektivitas BLK dan kualitas tenaga kerja.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kajian Teori

Human Capital Theory (HCT)

Teori Modal Manusia atau disebut (*Human Capital Theory*) teori ini pertama dikembangkan lebih lanjut oleh (Gary, 1993) dalam bukunya yang berjudul “Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education”. Kemudian dikemukakan oleh (Dr. Kartini, 2024) dalam bukunya yang berjudul “Human Capital” yang menjelaskan bahwa manusia seperti halnya aset atau modal yang memiliki nilai pada setiap individu di organisasi berdasarkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan hal lainnya yang dapat berkontribusi terhadap produktivitas dan kesuksesan organisasi.

Dalam buku (Dr. Erick & Ode, 2024) yang berjudul “Organization & Human Capital” juga menyebutkan bahwa pendekatan menggunakan teori ini memiliki fokus terhadap pengembangan, pelatihan, kesejahteraan karyawan yang menjadi hal penting dikarenakan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan organisasi dimasa yang akan datang. Human Capital Theory dipilih sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini karena dapat menjelaskan bagaimana pelatihan kerja yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) dapat meningkatkan keterampilan individu, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kualitas kerja. Sesuai dengan pandangan (Dr. Kartini, 2024), (Dr. Erick & Ode, 2024) dimana keterampilan merupakan modal yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan berkontribusi terhadap kualitas tenaga kerja. Dalam beberapa buku tersebut telah dijelaskan bahwa semua variabel pada penelitian ini saling berkaitan dan memiliki hubungan.

Efektivitas Organisasi

(Drucker, 1994) mendefinisikan efektivitas sebagai kemampuan untuk melakukan hal yang benar. Ini berarti fokus pada tugas-tugas yang paling penting dan memiliki dampak terbesar pada pencapaian tujuan organisasi. (Drucker, 1994) menekankan pentingnya *knowing what to do* dan *doing the right things*. Bukan hanya bekerja keras, tapi bekerja cerdas. Ini melibatkan identifikasi peluang, pengambilan keputusan yang tepat, dan pendelegasian tugas yang efektif. dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan dengan melihat ketepatan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya apakah

pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung, apakah tugas itu diselesaikan atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Dalam konteks individual, efektivitas Balai Latihan Kerja berarti mengenali kekuatan dan kelemahan program yang dijalankan didukung dengan adanya peran mediasi yaitu peningkatan keterampilan, agar dapat memberikan kontribusi terbaik. Ini juga berarti belajar terus-menerus dan beradaptasi dengan perubahan.

Peningkatan Keterampilan

Kegiatan yang kita lakukan sehari-hari tidak terlepas dengan yang namanya keterampilan. Menurut KBBI keterampilan berasal dari kata “terampil” yang merupakan suatu kecapakan atau kemampuan menyelesaikan suatu hal. Untuk peningkatan keterampilan dapat diartikan sebagai proses perkembangan suatu kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat meningkatkan kualitas kerja agar dapat menghadapi berbagai tantangan terutama didunia kerja. Sebagian besar peserta yang sebelumnya tidak memiliki keterampilan, berhasil memperoleh kemampuan baru setelah mengikuti pelatihan di BLK BIPTAK. BLK BIPTAK secara konsisten mengembangkan program pelatihannya agar selaras dengan perkembangan teknologi. Selain itu, setiap tahunnya BLK ini juga menyelenggarakan kegiatan upgrading untuk meningkatkan keterampilan para peserta di bidang menjahit. Peningkatan keterampilan merupakan suatu kemampuan atau penguasaan secara teknis pada dibidang tertentu yang dimiliki oleh tenaga kerja (Ayi & Nana, 2022)

Kualitas Pekerja

Menurut Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kualitas tenaga merujuk pada sejauh mana kemampuan dan keterampilan seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Menurut Undang Undang ini juga terdapat kunci dalam menciptakan kualitas tenaga kerja meliputi pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, keselamatan kerja, kesehatan pekerja dan keterampilan pekerja. Peningkatan kualitas tenaga kerja sangat penting dilakukan karena berpengaruh langsung terhadap daya saing dan kemajuan suatu bangsa di masa depan. Beberapa langkah yang bisa ditempuh meliputi pelatihan kerja di berbagai bidang kejuruan, serta pengelolaan manajemen yang efektif.

Kualitas pekerja yang tinggi dapat menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan BLK yang efektif. Pekerja yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja yang baik akan lebih mudah menyerap materi pelatihan, berpartisipasi aktif dalam proses belajar, serta memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap metode maupun kurikulum pelatihan. Hal ini memungkinkan BLK BIPTAK untuk menyesuaikan programnya agar lebih relevan dan tepat sasaran sesuai kebutuhan industri. Selain itu, keberhasilan lulusan dengan kualitas yang baik akan meningkatkan reputasi BLK BIPTAK, mendorong kepercayaan dari perusahaan pengguna tenaga kerja, dan memperkuat kemitraan dengan dunia industri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

<i>EB:</i>	<i>Efektivitas BLK</i>		<i>KPJ:</i>	<i>Kualitas Pekerja</i>		<i>PK:</i>	<i>Peningkatan Keterampilan</i>							
<i>No.</i>	<i>Peneliti</i>	<i>Pranala</i>	<i>EB (X)</i> → <i>KPJ (Y)</i>			<i>EB (X)</i> → <i>PK (Z)</i>			<i>PK (Z)</i> → <i>KP (Y)</i>			<i>EB(X)</i> → <i>PK (Z)</i> → <i>KP (Y)</i>		
			+	-	≠	+	-	≠	+	-	≠	+	-	≠
1.	(Ivan Lilin et al., 2022)		✓											
2.	(Naufal et al., 2021)			✓										
3.	(Yulzain & Jumiati, 2020)				✓									
4.	(Rofi et al., 2023)					✓								
5.	(Azhar & Januri, 2023)						✓							
6.	(Siti & Soemitra, 2022)							✓						

<i>EB:</i>	<i>Efektivitas BLK</i>		<i>KPJ:</i>	<i>Kualitas Pekerja</i>				<i>PK:</i>			<i>Peningkatan Keterampilan</i>			
<i>No.</i>	<i>Peneliti</i>	<i>Pranala</i>	<i>EB (X)</i> → <i>KPJ (Y)</i>			<i>EB (X)</i> → <i>PK (Z)</i>			<i>PK (Z)</i> → <i>KP (Y)</i>			<i>EB(X)</i> → <i>PK (Z)</i> → <i>KP (Y)</i>		
			+	-	≠	+	-	≠	+	-	≠	+	-	≠
7	<i>(Sanjana et al., 2023)</i>								✓					

Sumber: Berbagai Sumber

2.3 Hipotesis Penelitian

Efektivitas BLK Terhadap Kualitas Pekerja

Efektivitas BLK secara teori menurut (Gary, 1993) merupakan investasi human capital yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu dan kualitas tenaga kerja yang akan menjadi bekal sebelum memasuki dunia kerja yang diperoleh dari kegiatan pelatihan. Efektivitas BLK sendiri merupakan suatu pengukuran keberhasilan dari program pelatihan berdasarkan kuantitas peserta, waktu pelatihan yang sesuai dengan rencana, dan kualitas ketenagakerjaan yang dihasilkan setelah melakukan pelatihan. Oleh karena itu keberhasilan program BLK sangat berkaitan dengan kualitas pekerja yang dihasilkan, karena BLK yang berhasil yaitu BLK yang mampu menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu diserap oleh industri/perusahaan.

Menurut penelitian (Ivan et al., 2022) menunjukkan hasil positif bahwa BLK secara efektif dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja. Hal tersebut dikarenakan peserta yang melakukan pelatihan di BLK akan mendapat pengetahuan, skill, sertifikat dan akses yang lebih jelas ke dunia kerja.

H1 : Efektivitas BLK berpengaruh positif terhadap kualitas pekerja

Efektivitas BLK Terhadap Peningkatan Keterampilan

Menurut buku (Dr. Erick & Ode, 2024) menjelaskan mengenai perkembangan yang berkelanjutan yang didasarkan oleh pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan peningkatan keterampilan merupakan kunci dari adanya inovasi dan peningkatan produktivitas. Pada pernyataan dalam buku tersebut sudah terlihat jelas bahwa pelatihan memiliki peran dan keterkaitan terhadap keterampilan. Dimana saat seseorang menjalankan suatu program pelatihan seperti pelatihan yang ada di BLK maka orang tersebut akan mendapatkan peningkatan keterampilan.

Dalam penelitian (Rofi et al., 2023) yang menyatakan hasil positif mengenai efektivitas BLK terhadap peningkatan keterampilan pesertanya. Hal tersebut didukung oleh beberapa hal seperti program sosialisasi yang berjalan dengan baik dan fasilitas yang memadai saat melakukan pelatihan.

H2 : Efektivitas BLK berpengaruh positif terhadap peningkatan keterampilan

Pengaruh Peningkatan Keterampilan Terhadap Kualitas Pekerja

Dalam buku (Dr. Kartini, 2024) yang berjudul “Human Capital” menjelaskan bahwa keterampilan teknis (hard skills) dan keterampilan interpersonal (soft skills) merupakan komponen penting dari human capital. Hard skills mencakup kemampuan teknis yang spesifik pada suatu bidang, sedangkan soft skills mencakup kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis, dan memecahkan masalah yang dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kolaborasi tim. Kedua jenis keterampilan ini saling melengkapi dan penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Begitupula pada penelitian (Sanjana et al., 2023) yang menyatakan bahwa peningkatan keterampilan berpengaruh positif terhadap kualitas pada kehidupan kerja termasuk karyawan itu sendiri. Dimana peningkatan keterampilan memungkinkan individu untuk mengubah pengetahuan menjadi keterampilan yang diperlukan untuk mendapatkan kualitas pekerja yang baik.

H3 : Peningkatan keterampilan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas pekerja

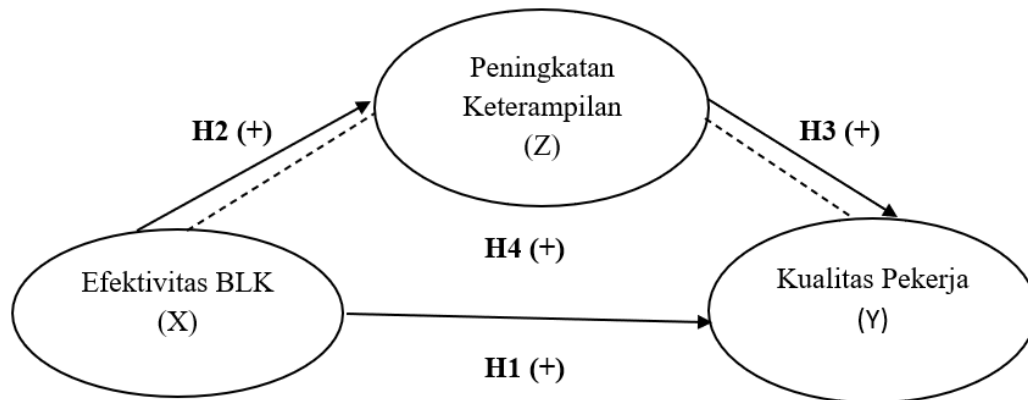
Efektivitas BLK Yang Dimediasi Peningkatan Keterampilan Terhadap Kualitas Pekerja

Berdasarkan beberapa penelitian dan beberapa buku yang membahas mengenai teori human capital terdapat kesimpulan bahwa pelatihan dapat berpengaruh terhadap peningkatan keterampilan dan kualitas pekerja, hal tersebut dapat dikaji menggunakan dua cara yaitu pengaruh secara langsung dan tidak langsung. Efektivitas pelatihan mendorong peningkatan keterampilan spesifik bidang kerja (hard skills) dan kemampuan komunikasi, kerja tim, dan kedisiplinan (soft skills). Sedangkan dengan adanya peningkatan keterampilan akan berdampak pada kualitas tenaga kerja yang lebih baik dan mampu bersaing dipasar kerja (Susanti & Afifah, 2022)

Peningkatan keterampilan sendiri yang merupakan suatu proses perkembangan ilmu dan kemampuan yang dapat menunjang kualitas pekerja. Oleh karena itu maka program pelatihan pada BLK yang sudah menjalankan beberapa kegiatan/program guna meningkatkan keterampilan pesertanya maka secara positif dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan lebih maksimal.

H4 : Efektivitas BLK yang dimediasi oleh peningkatan keterampilan berpengaruh positif terhadap kualitas pekerja.

Berdasarkan pengembangan keseluruhan hipotesis antar variabel, berikut visualisasi model penelitiannya:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: dikembangkan untuk penelitian, 2025

Berdasarkan model penelitian yang telah dikembangkan, maka dapat dijelaskan hubungan antarvariabel melalui pengajuan hipotesis sebagai berikut:

H1: Efektivitas BLK (X) → Kualitas Pekerja (Y)

Hipotesis ini menyatakan bahwa semakin efektif Balai Latihan Kerja (BLK) dalam menyelenggarakan pelatihan, maka semakin baik kualitas pekerja yang dihasilkan. Efektivitas BLK meliputi kurikulum yang sesuai, instruktur yang kompeten, fasilitas yang memadai, dan metode pelatihan yang tepat.

H2: Efektivitas BLK (X) → Peningkatan Keterampilan (Z)

Hipotesis ini menyatakan bahwa efektivitas BLK berpengaruh positif terhadap peningkatan keterampilan peserta. Artinya, semakin baik pelaksanaan pelatihan (materi, instruktur, sarana prasarana, metode), maka keterampilan peserta juga semakin berkembang.

H3: Peningkatan Keterampilan (Z) → Kualitas Pekerja (Y)

Hipotesis ini menyatakan bahwa peningkatan keterampilan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas pekerja. Artinya, peserta yang memperoleh keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang dimilikinya akan lebih kompeten, produktif, dan mampu bekerja dengan standar yang lebih tinggi.

H4: Efektivitas BLK (X) → Kualitas Pekerja (Y) melalui Peningkatan Keterampilan (Z)

Hipotesis ini menyatakan bahwa peningkatan keterampilan memediasi hubungan antara efektivitas BLK dengan kualitas pekerja. Maksudnya, meskipun efektivitas BLK dapat langsung memengaruhi kualitas pekerja, pengaruh tersebut akan lebih optimal apabila melalui peningkatan keterampilan peserta. Dengan kata lain, efektivitas BLK menghasilkan keterampilan baru, dan keterampilan itulah yang kemudian meningkatkan kualitas pekerja secara signifikan.

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah alumni peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) BIPTAK Semarang tahun 2025, yang secara administratif tercatat sebanyak 162 orang. Pemilihan populasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa para alumni tersebut merupakan individu yang telah melalui seluruh proses pelatihan, mulai dari tahap seleksi, pelaksanaan pembelajaran teknis dan non-teknis, hingga evaluasi akhir pelatihan.

3.2 Sampel dan Teknis Sampling

Sampel

Sampel adalah beberapa peserta yang dipilih berdasarkan jumlah keseluruhan populasi (Wahyudi et al., 2023). Untuk metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode probability sampling. Menurut (Sugiyono, 2023) probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dapat memberikan peluang sama besar bagi setiap populasinya untuk dipilih menjadi sampel. Jumlah responden dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 0,05% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Total populasi

e = Tingkat toleransi kesalahan

Berdasarkan rumus yang dipaparkan di atas maka dapat menghitung jumlah sampel dengan memasukkan data $N = 162$ dan $e = 0,05$ adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{162}{1 + 162(0,05)^2} = 115,30 \quad (2)$$

Dibulatkan menjadi 115, jadi sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 115 responden.

Teknik Sampling

Menurut (Sugiyono, 2023) teknik *sampling* merupakan salah satu metode yang sering digunakan dalam pengambilan sampel dalam suatu penelitian. Teknik ini dilakukan berdasarkan aturan atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan menggunakan teknik ini, peneliti dapat menentukan sampel yang mewakili populasi secara tepat, dengan mempertimbangkan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel *simple random sampling* dan *snowball sampling*. *Simple random sampling* (sampel acak sederhana), yaitu dimana setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih secara acak menjadi bagian dari sampel. Sedangkan untuk *snowball sampling* (sampel bola salju), sampel awal dipilih secara sengaja, dan kemudian peserta dalam sampel tersebut memberikan rekomendasi atau mengidentifikasi individu lain yang memenuhi kriteria penelitian.

Proses ini terus berlanjut sampai ukuran sampel yang diinginkan tercapai (Wahyudi et al., 2023). Penilaian ini dilakukan berdasarkan sejumlah kriteria yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan penelitian ini. Objek yang dinilai adalah individu yang sebelumnya pernah menjadi peserta dalam program BIPTAK.

3.3 Variabel Penelitian

Tabel 5. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Variabel
1.	Efektivitas BLK (X)	Efektivitas BLK yaitu pengukuran hasil pelatihan dari pelaksanaan program pemerintah daerah di Indonesia yang bertugas melaksanakan pelatihan kerja. Yang menunjukkan kemampuan suatu lembaga dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat (Ivan Lilin et al., 2022)	1. Sosialisasi program pelatihan 2. Ketepatan sasaran 3. Tercapainya tujuan 4. Pemantauan pelatihan (Rofi et al., 2023)
2.	Kualitas Pekerja (Y)	Kualitas tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang memiliki mutu baik dan vital sebagai pelaku dan berdampak pada tujuan pembangunan nasional (Ivan Lilin et al., 2022)	1. Knowledge 2. Skill 3. Abilities (Yana et al., 2020)
3.	Peningkatan Keterampilan (Z)	Peningkatan keterampilan adalah kemampuan manusia dalam menggunakan pikiran, ide serta kreatifitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna (Rofi et al., 2023)	1. Menyelesaikan pelatihan dengan baik sesuai konsep dari pelatihan 2. Memahami dan mempraktikkan kembali tanpa bantuan instruktur 3. Mencapai keefektifan yang diharapkan dalam organisasi. 4. Mengasah dan mengembangkan keterampilan sesuai dengan karakter (Chaerica & Nurmania, 2025)

Sumber: Berbagai Sumber Literasi

3.4 Alat Analisis

Penelitian ini disusun menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang dilakukan secara sistematis, terencana dengan baik, dan tersusun secara terstruktur mulai dari tahap perencanaan hingga perumusan, selain itu penelitian ini juga berlandaskan filsafat potoviesme yang menjelaskan hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2023). Dalam proses pengukuran, data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner. Selanjutnya, untuk menganalisis data, penulis menerapkan teknik uji kelayakan data, uji asumsi klasik, uji hipotesis (regresi linier berganda) dan uji sobel dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 30.

Uji Kelayakan Data

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji validitas dapat digunakan untuk menilai kelayakan item dalam kuesioner dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian. Atau dengan kata lain uji validitas menguji kecocokan antara pertanyaan dalam kuesioner dan konsep yang akan diukur. Tujuan dari uji validitas yaitu untuk memastikan bahwa kuesioner benar mempresentasikan konstruk yang akan diukur, menyaring item yang tidak relevan, dan menjamin keakurasian serta ketepatan alat ukur penelitian. Dalam penilaian *Pearson Correlation* pernyataan suatu item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka item tersebut dianggap tidak memenuhi kriteria validitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan pengukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau konsisten dalam mengukur suatu data. Instrumen yang reliabel memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan berulang kali. Tujuan dari uji realibilitas adalah untuk memastikan item kuesioner konsisten mengukur variabel yang sama, menilai stabilitas, dan sebagai identifikasi kosntruk lebih lanjut (Ghozali, 2021). Uji reliabilitas biasanya dapat dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$, maka instrumen dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,70$, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel. Batas ini dipilih karena secara teoritis, nilai di atas 0,70 menunjukkan bahwa item-item dalam suatu variabel memiliki korelasi internal yang cukup kuat, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud (Ghozali, 2021).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

(Ghozali, 2021) uji normalitas adalah suatu pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data dalam suatu variabel atau model regresi berdistribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memastikan residual dalam model regresi menyebar secara normal, menentukan teknik analisis statistik yang digunakan (parametrik atau non-parametrik) tepat berdasarkan distribusi data, memastikan validitas inferensi statistik yang akan dilakukan selanjutnya (misalnya uji-t, regresi linier). Pada uji ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan syarat jika nilai signifikansi (Sig./p-value) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas merupakan uji untuk mengukur kondisi dimana terdapat korelasi tinggi atau hubungan linear yang kuat antara variabel bebas dalam model regresi. Tujuan menggunakan uji ini yaitu agar mendeteksi apakah terjadi korelasi tinggi antar yang dapat mengganggu validitas model regresi, menjamin kestabilan koefisien regresi, menentukan kelayakan variabel dependen dalam mode regresi. Terdapat dua metode umum untuk mendeteksi multikolineritas, yaitu nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Syarat model yang baik adalah yang bebas dari multikolineritas, ditandai dengan nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 (Ghozali, 2021).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji heteroskedastisitas merupakan pengukuran jika residual model regresi tidak memiliki varians yang konstant, yaitu dimana asumsi klasik dari regresi linear dilanggar. Uji ini dilakukan bertujuan untuk mendeteksi apakah ada ketidakkonsistenan varians residual model regresi, menjamin validitas estimasi koefisien regresi, menghindari kesalahan dalam pengambilan keputusan. Syarat lulus uji heteroskedastisitas yaitu dapat dilakukan dengan melakukan uji *Glejser*, dimana jika nilai Signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

Uji Hipotesis (Analisis Regresi Linier Berganda)

Uji hipotesis regresi linier berganda merupakan teknik untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel independent terhadap satu variabel dependen. Tujuan hipotesis ini untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap dependen, menguji kekuatan dan arah hubungan antar variabel, menguji kebenaran model regresi (Ghozali, 2021). Uji regresi linear berganda digunakan pada penelitian ini untuk menilai pengaruh langsung dan tidak langsung, menguji signifikansi setiap hubungan, mengetahui peran mediasi pada *efektivitas BLK (X)*, *peningkatan keterampilan (Z)* terhadap *kualitas pekerja (Y)* pada industri garmen di Semarang. Dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05. Dengan rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

Persamaan regresi linear model 1

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + \varepsilon \quad (3)$$

Persamaan regresi linear model 2

$$Z = \alpha + \beta_3 X + \varepsilon \quad (4)$$

Keterangan:

Y = Kualitas Pekerja

X = Efektivitas BLK

Z = Peningkatan Keterampilan

α = Konstanta

$\beta_1 X$ = Koefisien regresi langsung BLK terhadap kualitas pekerja

$\beta_2 Z$ = Koefisien regresi peningkatan keterampilan terhadap kualitas pekerja

ε = Error (residual)

a. Uji Statistik F (Uji Simultan)

(Ghozali, 2021) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa signifikan satu variabel independen memengaruhi variabel dependen, menjawab apakah masing-masing koefisien regresi berbeda secara signifikan dari nol (0). Syarat lulus uji ini yaitu ketika signifikansi $< 0,05$ maka hasil menyatakan signifikan secara simultan.

b. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji Statistik dapat digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa signifikan satu variabel independen memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2021). Syarat uji t yaitu dimana signifikansi $< 0,05$ maka hasil menyatakan signifikan secara parsial.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R^2) dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) dalam model regresi. Tujuan dari uji ini untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas dan terikat, mengukur tingkat kecocokan (*goodness-of-fit*) model regresi, menentukan seberapa baik model menjelaskan realitas data. Nilai *Adjusted R^2* minimal berada pada kisaran 0,5 hingga 1 maka hasil dapat dianggap bahwa variabel independen dapat menjelaskan keseluruhan informasi mengenai perubahan variabel dependen.

Uji Sobel Test

Uji sobel yaitu uji yang digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh secara tidak langsung yang menggunakan mediasi antara variabel X ke Y. Uji Sobel digunakan untuk menguji pengaruh mediasi dari variabel peningkatan keterampilan terhadap hubungan antara efektivitas Balai Latihan Kerja (BLK) dan kualitas pekerja. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mediasi secara signifikan menjadi perantara dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. persamaan uji sobel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengembangan Persamaan Model 3

$$Y = \alpha + \beta_3 X + \beta_2 Z + \varepsilon \quad (5)$$

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan metode sobel menurut (Soleman & Tiffanie Victoria, 2021) dengan rumus sebagai berikut:

$$sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2} \quad (6)$$

Keterangan:

sab = besar standar error pengaruh tidak langsung

a = jalur variabel independen (X) dengan variabel mediasi (Z)

b = jalur variabel mediasi (Z) dengan variabel dependen (Y)

sa = standar error koefisien a

sb = standar error koefisien b

Untuk menguji apakah pengaruh tidak langsung bersifat signifikan, diperlukan perhitungan nilai t dari hasil perkalian koefisien ab dengan menggunakan rumus berikut:

$$t = \frac{ab}{sab} \quad (7)$$

Nilai hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan t tabel, apabila t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi yang signifikan. Untuk perhitungan sobel test menggunakan Sobel Test Calculator (<https://www.danielsoper.com/statcalc>) agar hasil yang diperoleh akurat.