BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persoalan Ketenagakerjaan dan Penghidupan yang layak merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara sebagaimana diamanatkan Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya di Kota Padang sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memperihatinkan ditandai dengan jumlah pengangguran serta pendapatan yang relative rendah dan kurang merata. Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Barat mencatat jumlah penduduk yang menganggur di Sumatera Barat bertambah sebanyak 2.980 orang sejak tahun 2017. Untuk tingkat pengangguran terbuka (TPT) diperkotaan lebih tinggi di banding dengan pedesaan. Untuk perkotaan hingga agustus 2018 jumlah TPT sebesar 6,71 %. Sedangkan untuk pedesaan sebesar 5.54%. jika dibandingkan dengan tahun 2017 TPT perkotaan mengalami peningkatan sebesar 0,08 poin dan pedesaan mengalami penurunan 0,08 poin.[1]

Persoalan pengangguran bukan sekedar bertumpu pada makin menyempitnya dunia kerja, tetapi juga rendahnya kualitas SDM (sumber daya manusia) yang kita punyai. Negara berkembang seringkali dihadapkan dengan besarnya angka pengangguran karena sempitnya lapangan pekerjaan. Sempitnya lapangan pekerjaan dikarenakan karena faktor kelangkaan modal untuk berinvestasi.

[1]Goriau.com,2018https://goriau.com/berita/umum/data-bps-tahun-jumlah-pngangguran-di-sumbar-meningkat.html diakses pada tanggal 14 november 2018 jam 18.00

UNIVERSITAS BUNG HATTA

Tenaga kerja merupakan faktor pendukung perekonomian suatu daerah. Untuk memajukan perekonomian suatu daerah diperlukan tenaga kerja yang berkualitas. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab V Pasal 11 yaitu tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan. Kualitas tenaga kerja yang rendah mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas. Karena mayoritas perusahaan-perusahaan atau lapangan pekerjaan lainnya lebih memilih tenaga kerja yang berkualitas baik, sehingga jarang tenaga kerja yang mendapatkan kesempatan untuk bekerja. Keterampilan dan pendidikan yang terbatas membatasi ragam dan jumlah pekerjaan.[2]

Pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja berguna untuk membekali keterampilan dan meningkatkan kompetensi kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri. Adapun sasaran kegiatan ini adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan memiliki etoskerja produktif sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri. Balai Latihan Kerja dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan lembaga pelatihan kerja yang berdedikasi mencetak tenaga kerja yang siap terjun kedalam dunia kerja.

Berdasarkan peraturan menteri ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 Pasal 7 ayat (1) program pelatihan kerja disusun berdasarkan SKKNI (standar

[2]Reza Zulfani Nur, 2016, *Pelaksanaan Tugas Dan Fungus Balai Latihan Kerja Samarinda Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja Di Samarinda*, Universitas Mulawarman Samarinda, Volume 4 Nomor 3, hlm. 2

UNIVERSITAS BUNG HATTA

kompetensi kerja nasional Indonesia), standar kompetensi kerja khusus dan/atau standar kompetensi kerja internasional.

Tersedianya Balai Latihan Kerja dapat menjadi langkah efektif dalam mengatasi permasalahan pengangguran dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja di daerah. Dengan demikian, alumni BLK akan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kerja untuk mengembangkan diri dalam dunia industri maupun usaha wiraswasta secara mandiri karena BLK adalah pilihan, harapan, dan karir masa depan yang menjadi tiket pekerja profesional dan pengusaha yang tangguh.[3]

Pada kenyataan dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja, salah satu persoalan yang dihadapi oleh Balai Latihan Keja Padang yakni jumlah instruktur yang belum sesuai dengan kebutuhan yang ada, jumlah tenaga kerja yang dilatih belum sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan serta tidak semua tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan. Berdasarkan data laporan rekapitulasi balai latihan kerja Kota Padang, jumlah peserta pelatihan dari tahun 2012-2018 sebanyak 5573 orang dan khusus dari tahun 2016-2018 mengalami naik turunnya jumlah peserta pelatihan yakni 2016 sebanyak 688 orang, 2017 sebanyak 1141 dan ditahun 2018 ini sampai dengan bulan September sebanyak 800 orang. Sedangkan jumlah instruktur yang ada sebanyak 32 orang.[4]

Hal ini perlu segera diantisipasi pemerintah dalam menambah jumlah instruktur yang berkompeten di Balai Latihan Kerja Kota Padang, guna

[3]Hastomo, 2016 http://e-journal.uajy.ac.id/9036/3/2TA13203.pdf hlm. 9 Diakses Pada Tanggal 15 November 2018 Jam 9.20 WIB

[4]BLKPadang,http://www.lemsar.net/0menulembaga/08pemerintah/datapemerintahlengkap diakses pada hari Senin 22 Oktober 2018 jam 19.00.

meningkatkan kualitas peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Padang, agar setelah mengikuti pelatihan dan mendapatkan pekerjaan atau memiliki usaha sendiri, mereka mampu bersaing dan tidak kalah dengan kualitas tenaga kerja asing. Untuk mengatasi hal tersebut, Balai Latihan kerja Kota Padang harus memberikan bekal kompetensi yang dibutuhkan dalam mencari kerja salah satunya melalui program pelatihan dan penempatan kerja/pemagangan yang dijalankan dengan tujuan meningkatkan kemampuan tenaga kerja mandiri dan terdidik.[5]

Pemerintah mengharapkan terjadinya pertumbuhan dalam usaha karena akan meningkatkan akses lapangan kerja melalui ivestasi kemudian dengan adanya berbagai reformasi dalam memudahkan orang untuk berusaha, harapannya akan mendorong semakin banyak masyarakat yang mau berusaha. Karena pengangguran bisa diminimalkan dengan kegiatan wirausaha ini. Demikian pula halnya dengan kemiskinan, dengan makin banyak orang berusaha maka akan semakin terbuka jalan untuk keluar dari jeratan kemiskinan.[6]

Balai Latihan Kerja adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan, sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja / usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang

[5] Reza Zulfani Nur, op. cit. hlm 2

[6] Said Darius Darma Dkk, 2017, *Pelaksanaan Program Kerja Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kemampuan Sumberr Daya Manusia Di Provinsi Kepulauan Riau,* Universitas Maritime Raja Ali Haji Tanjung pinang, hlm. 3

UNIVERSITAS BUNG HATTA

kompetitif serta berproduktivitas tinggi Balai latian Kerja menyusun program pelatihan untuk tenaga kerja, namun masih ada beberapa kelemahan yang dilihat dari setiap pelaksanaan program yang ada yaitu diperlukannya tenaga instruktur yang berkompeten, kurangnya pengetahuan dan teknologi peserta pelatihan serta sarana dan prasarana dalam pelatihan.

Berdasarkan gambaran permasalahan tersebut, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul "**PERANAN BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM MEMBERIKAN PROGRAM PELATIHAN KERJA DI KOTA PADANG"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraiana latar belakang yang telah dirumuskan diatas, maka yang menjadi permasalahan penelitian dalam proposal ini adalah:

1. Bagaimanakah Peranan Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Memberikan Program Pelatihan Kerja di Kota Padang?
2. Apakah kendala yang dihadapi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Memberikan Program Pelatihan Kerja di Kota Padang?
3. Bagaimanakah Upaya yang Dilakukan Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Memberikan Program Pelatihan Kerja di Kota Padang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan memahami peranan yang dilakukan Balai Latihan Kerja (Blk) dalam memberikan program pelatihan kerja di Kota Padang.

2. Untuk mengetahui dan memahami kendala yang dilakukan Balai Latihan Kerja (Blk) dalam memberikan program pelatihan kerja di Kota Padang.
3. Untuk mengetahui dan memahami upaya yang dilakukan Balai Latihan Kerja (Blk) dalam memberikan program pelatihan kerja di Kota Padang

D. Metode Penelitian

metode penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan ada metode, sistematika, dan pemikirran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari suattu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisanya.[7]

Oleh karena itu, metode yang digunakan harus sesuai dengan ilmu pengetahuan dan objek yang diteliti.Penelitian ini dilakukan di Balai Latihan Kerja Kota Padang. Untuk memperoleh data yang maksimal dalam penelitian dan penulisan ini sehingga tercapai tujuan yang diinginkan, maka metode yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis sosiologis, yaitu dengan melihat aspek hukum yang berlaku, dikaitkan dengan prakeknya dilapangan.Penelitian ini dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Kota Padang untuk memperoleh data primer.Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif, yaitu suattu penelitian hukum deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang diteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya.[8]

---

[7]Bambang Sunggono, 1997, *Metode Penelitian Hukum*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm. 38

[8]Soerjono Soekanto Dan Sri Mamudji, 2012, *Penelitian Hukum Normative*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm.14

2. Sumber Data

Sumber data dari penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama.[9]Data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap kepala tata usaha dan instruktur Balai Latihan Kerja Kota Padang.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari kepustakaan.Data sekunder dapat dikategorikan menjadi dua kelompok. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat publik seperti data arsip, data resmi atau data lain yang dipubliskan dan data ini diambil dari tahun 2016-2018.

3. Teknik pengumpulan data

Dalam melakukan penelitian ini, teknik yang dipakai adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian lapangan. Dalam melaksanakan wawancara, penulis menggunakan teknik wawancara terbuka, yaitu wawancara dengan pertanyaan yang diajukan sudah sedimikian bentuknya.

[9] Soerjono Soekanto, 1981, *Pengantar Peneliian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, hlm.12

b. Studi dokumen

Studi dokumen adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari bahan bahan kepustakaan yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen dan jurnal.

4. Analisis Data

Analisis data yang digunakan ada penelitian ini adalah menggunakan analisis kualitatif, yaitu mengelompokan data sesuai dengan masalah yang diteliti untuk ditarik kesimpulan kemudian diuraikan dalam bentuk kalimat.