



**PERAN BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI DINAS TENAGA KERJA  
DAN TRANSMIGRASI PROPINSI JAWA TENGAH DALAM RANGKA  
PELAKSANAAN KEBIJAKAN PENINGKATAN KUALITAS  
KETRAMPILAN TENAGA KERJA INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum  
pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh**

**Joko Legowo**

**PERPUSTAKAAN  
UNNES  
3450404041**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

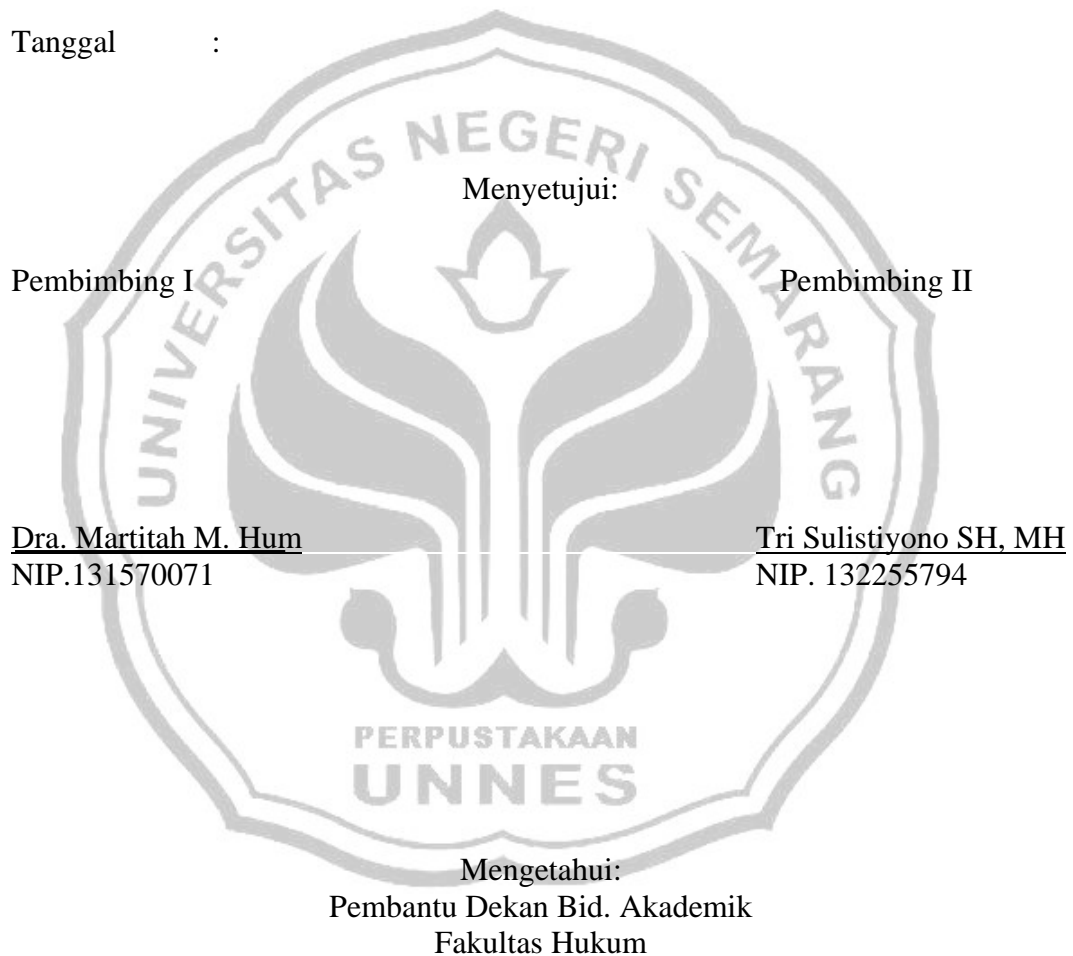
**2009**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari :

Tanggal :



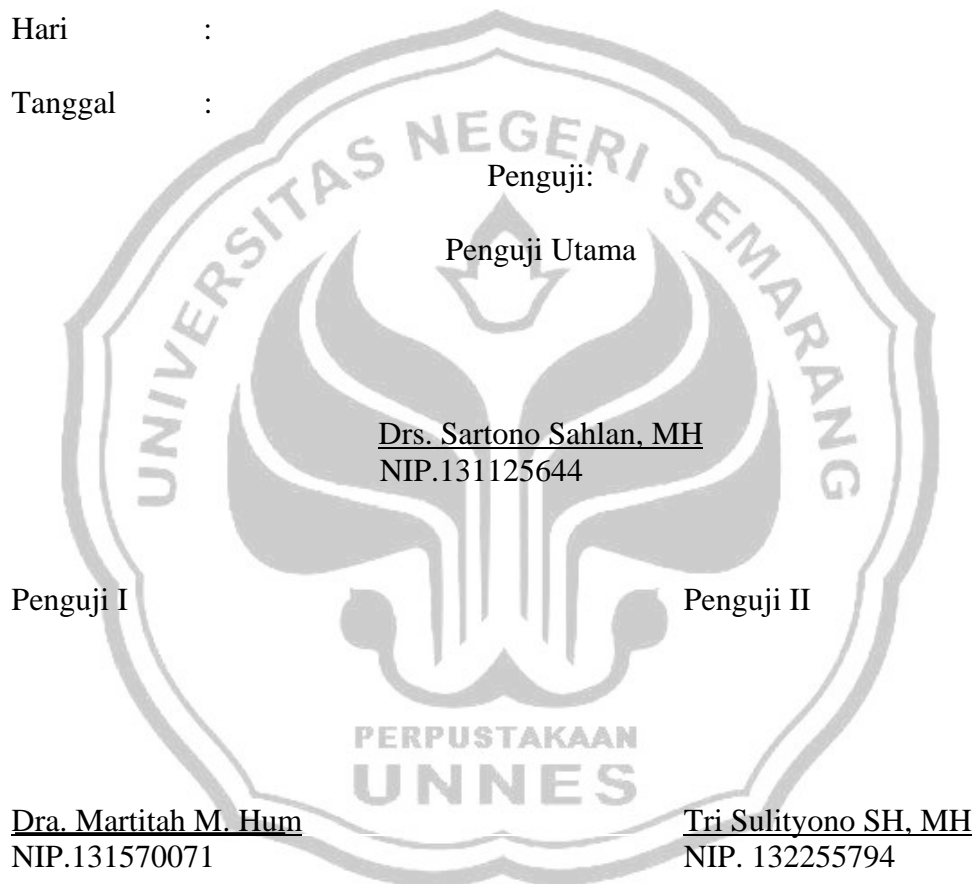
Drs. Suhadi SH, M.Si  
NIP.132067383

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi  
Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang,  
pada :

Hari :

Tanggal :



Mengetahui:  
Dekan Fakultas Hukum

Drs. Sartono Sahlan, MH  
NIP.131125644

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik.



Semarang, Februari 2009

Joko Legowo  
3450404041

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

1. Sukses tidak diukur dari posisi yang dicapai seseorang dalam hidup, tapi dari kesulitan-kesulitan yang berhasil diatasi ketika berusaha meraih sukses
2. Ada tujuh ciri yang dapat kita tandai sebagai alat ukur pribadi yang mampu meraih kesuksesan hidup baik di dunia maupun di akhirat diantaranya : tenang, terencana, terampil, tertib, tegar, dan akhirnya tawadhu. (Aa Gym)

### PERSEMBAHAN :

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Bapak dan Ibu, terima kasih atas kasih sayang, keiklasan, kelimpahan do'a dan pengorbanannya selama ini
2. Saudaraku Kakak Pratiwi dan Adek Farida yang selalu menyayangiku dan memberi semangat,
3. Seseorang yang ada dalam hatiku dan slalu ada untukku “ Dian Kartika Passussari”
4. Teman-teman HUKUM Angkatan 2004
5. Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Peran Balai Latihan Kerja Industri Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Dalam Rangka Pelaksanaan Kebijakan Peningkatan Kualitas Ketrampilan Tenaga Kerja Indonesia”. Keberhasilan penulis dalam menyusun skripsi ini atas bantuan dan dorongan dari berbagi pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Prof. Dr. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sartono Sahlan, MH, Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
3. Dra. Martitah. MHum, Dosen Pembimbing I yang telah berjasa dalam memberikan bimbingan, petunjuk, saran-saran dengan penuh bijaksana dan tanggung jawab sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Tri Sulistiyono SH, MH, Dosen Pembimbing II yang telah berjasa dalam memberikan bimbingan, petunjuk, saran-saran dengan penuh bijaksana dan tanggung jawab sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Drajat, ST. MM Kepala BLKI Semarang yang telah mengijinkan penelitian di Kantor BLKI Semarang.
6. Seluruh Pegawai Kantor BLKI Semarang yang telah memberikan informasi dan membantu pelaksanaan penelitian ini.

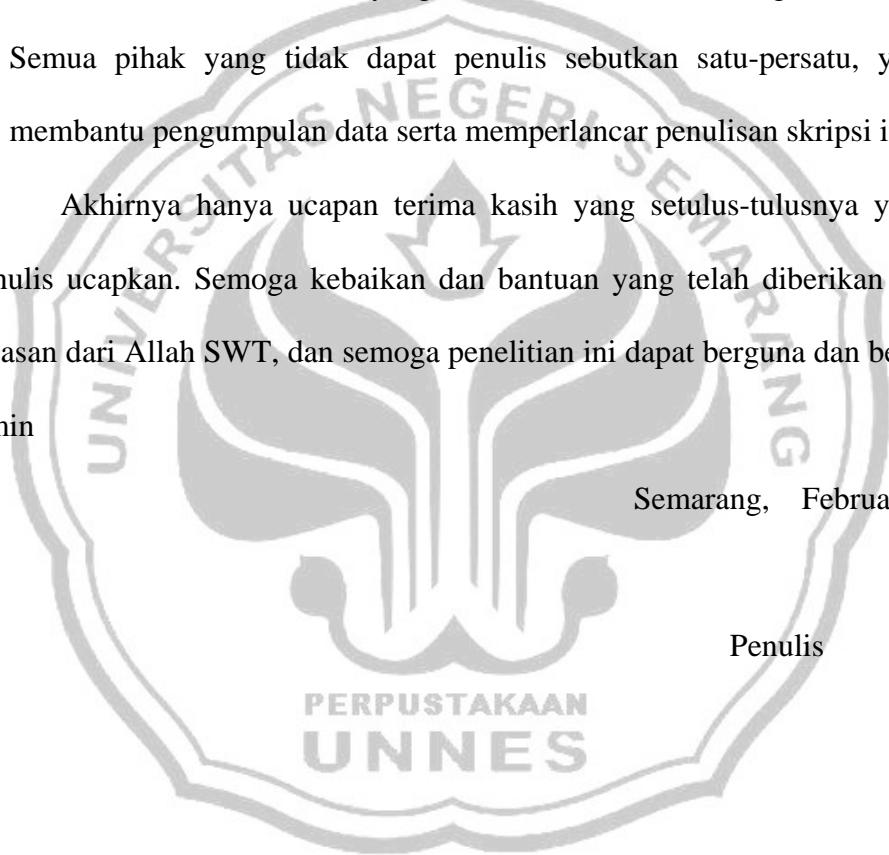
7. Seluruh dosen Fakultas Hukum yang telah memberikan kuliah sebagai bekal pengetahuan yang berguna dalam penyusunan skripsi.
8. Seluruh keluarga besar Bapak Rachmad dan Ibu Aisah tercinta yang telah memberikan kasih sayang, pengorbanan, keiklasan, dorongan semangat dan do'a.
9. Teman-teman Hukum 2004 yang selalu memberikan dukungan.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, yang telah membantu pengumpulan data serta memperlancar penulisan skripsi ini.

Akhirnya hanya ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya yang dapat penulis ucapkan. Semoga kebaikan dan bantuan yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah SWT, dan semoga penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat.

Amin

Semarang, Februari 2009

Penulis



## SARI

**Legowo, Joko.** 2009. *“Peran Balai Latihan Kerja Industri Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Dalam Rangka Pelaksanaan Kebijakan Peningkatan Kualitas Ketrampilan Tenaga Kerja Indonesia”*. Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, Dra. Martitah. MHum dan Tri Sulityono SH, MH. 86 hal.

### **Kata Kunci: Kebijakan Kualitas Tenaga Kerja Indonesia**

Banyak kendala yang dihadapi oleh tenaga kerja setelah keluar dari Balai Latihan Kerja dan Industri, seperti belum adanya kepercayaan dari pengusaha untuk mempekerjakan mereka, sempitnya lahan kerja bagi mereka, serta jumlah pencari kerja yang demikian tinggi, sehingga menyulitkan tenaga kerja yang baru lulus dari pelatihan serta terbatasnya lowongan kerja di luar negeri sesuai dengan ketrampilan yang mereka miliki.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah : (1) Bagaimana kebijakan peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia di BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah (2) Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dalam rangka meningkatkan kualitas ketrampilan tenaga kerja Indonesia dan bagaimana cara mengatasi hambatan tersebut. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui dan memahami Bagaimana kebijakan peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia di BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, (2) Untuk mengetahui dan memahami hambatan-hambatan yang dihadapi oleh BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dalam rangka meningkatkan kualitas ketrampilan tenaga kerja Indonesia dan cara mengatasi hambatan tersebut.

Penelitian ini dilakukan di di BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah. Fokus penelitian ini adalah: (1) Pelaksanaan kebijakan peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia di BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dikaji menurut UU Nomor 13 Tahun 2003, (2) Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dalam rangka meningkatkan kualitas ketrampilan tenaga kerja Indonesia dan cara mengatasi hambatan tersebut dikaji menurut UU Nomor 13 Tahun 2003. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: (1) metode observasi, (2) metode wawancara, (3) metode dokumentasi. Penelitian ini yang dijadikan responden adalah Peserta latihan pada Balai Latihan Kerja dan Industri dan dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dan Kepala Balai Latihan Kerja dan Industri .Teknik pengolahan keabsahan data menggunakan teknik triangulsi. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) pengumpulan data, (2) reduksi data, (3) penyajian data, (4) penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan kebijakan Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang berusaha mencetak tenaga kerja berkualitas yang sesuai



dengan dengan standar mutu yang telah ditetapkan dalam peningkatan kualitas kerja tenaga kerja Indonesia dilakukan sesuai dengan kebutuhan pasar, artinya pada masing-masing perusahaan yang meliputi berbagai macam bidang keahlian yang ada, pemberian pelatihan pada BLKI meliputi bidang-bidang industri yang telah bekerja sama maupun yang belum menjalin hubungan dengan BLKI tetapi membutuhkan tenaga yang terampil. Adapun pelaksanaan dari pelatihan tersebut calon atau peserta pelatihan nantinya siap pakai dengan kata lain langsung bisa bekerja pada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja terdidik atau terampil dibidangnya, dalam pelaksanaannya pendidikan ketrampilan yang diberikan oleh BLKI disesuaikan dengan kebutuhan industri yang meliputi berbagai macam bidang industri. Bahwa secara umum pemberian pelatihan kepada tenaga kerja Indonesia disesuaikan dengan kebutuhan industri, sehingga program pelatihannyapun disesuaikan dengan kebutuhan industri/pasar. Dari berbagai keterampilan yang dibutuhkan, maka Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang hanya memfokuskan pada 7 (tujuh) bidang/program/kejuruan saja, yakni kejuruan otomotif, kejuruan Teknologi mekanik logam, kejuruan teknologi mekanik las, kejuruan listrik, kejuruan tata niaga, kejuruan aneka kejuruan, kejuruan bangunan.

Simpulan dari hasil penelitian di atas adalah peran balai Latahan Kerja Dan Industri Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Dalam Rangka Pelaksanaan Kebijakan Peningkatan Kualitas Keterampilan Tenaga Kerja Indonesia. Yaitu dengan cara membuka beberapa program kejuruaan. Saran penulis dalam skripsi ini adalah: Mengingat kebutuhan keahlian ketenagakerjaan saat ini semakin luas, hendaknya Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang memperluas program kejuruan, tidak hanya 7 (tujuh) kejuruan saja seperti sekarang ini, melainkan lebih banyak lagi program pelatihan yang diberikan kepada masyarakat. Balai Latihan Kerja Industri Semarang perlu meningkatkan koordinasi antar bagian dalam lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, meningkatkan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan dan memperluas informasi kepada masyarakat di wilayah kerjanya.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN KELULUSAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>SARI</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah .....	6
C. Perumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
E. Sistematika Penulisan Skripsi .....	9
<b>BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN</b> .....	11
A. Pengertian Tenaga Kerja dan Pekerja/ Buruh .....	11
B. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia.....	14

C. Kebijakan Pemerintah .....	22
D. Pengaturan Otonomi daerah Bidang Ketenagakerjaan .....	29
Fungsi Otonom .....	29
Fungsi Pembantuan .....	30
E. Kerangka Berpikir.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Metode Pendekatan .....	36
B. Spesifikasi Penelitian .....	36
C. Lokasi Penelitian.....	37
D. Fokus atau Variabel Penelitian.....	37
E. Sumber Data Penelitian .....	38
1. Sumber Data Primer .....	38
2. Data Sekunder.....	39
F. Metode Pengumpulan Data.....	39
1. Observasi .....	40
2. Wawancara .....	40
3. Dokumentasi .....	41
G. Objektivitas dan Keabsahan Data .....	41
H. Teknik Analisa Data.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
A. Hasil Penelitian .....	46
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46

2.	Kebijakan Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Indonesia di BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah .....	53
3.	Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Ketrampilan Tenaga Kerja Indonesia dan Cara Mengatasi Hambatan tersebut.....	68
B.	Pembahasan .....	72
1.	Kebijakan Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Indonesia di BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.....	72
2.	Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Ketrampilan Tenaga Kerja Indonesia dan Cara Mengatasi Hambatan tersebut.....	81
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b> .....	<b>84</b>
A.	Simpulan .....	84
B.	Saran .....	85

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1	: Jumlah instruktur Balai Latihan Kerja Industri .....	67
---------	--	----



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Kerangka teoritik.....	34
Gambar 2 : Komponen-komponen analisis Data Model interaksi.....	45



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Lampiran 2 : Per.21 / Men / X / 2007 Tentang Tata Cara Penetapan SKKNI
- Lampiran 3 : Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Penelitian dari Kantor BLKI Semarang
- Lampiran 5 : Kartu Bimbingan Pembimbing I
- Lampiran 6 : Kartu Bimbingan Pembimbing II
- Lampiran 7 : Dokumentasi Foto
- Lampiran 8 : KEPGUB Namur 65 Tahun 2008



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kewajiban Pemerintah sebagaimana termaktub dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah untuk memajukan kesejahteraan umum. Kewajiban Pemerintah untuk memajukan kesejahteraan umum memberikan makna bahwa pemerintah harus benar-benar memperhatikan dan memikirkan nasib warga negara Indonesia tanpa terkecuali. Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum tersebut, ditentukan arah pembangunan nasional Indonesia dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Jangka Panjang.

Negara Republik Indonesia merupakan negara hukum modern, untuk itu Pemerintah lebih banyak berperan aktif dalam kehidupan sosial untuk mewujudkan kesejahteraan umum. Konsep negara yang demikian itu disebut dengan *Welfare state* atau menurut istilah Lemaire disebut "*Bestuurszorg*" fungsi *bestuurszorg* meliputi penyelenggaraan kesejahteraan umum dan mempunyai tanda istimewa yaitu memberi kepada Administrasi Negara keleluasaan untuk menyelenggarakan dengan cepat dengan jalan memberi kegunaan (*doeltreffend*) kepentingan dan guna kesejahteraan umum. (Siti Soetami, 2000:46) :

Sebagai negara yang menganut konsep *welfare state* (negara kesejahteraan), maka pembangunan nasional terutama pembangunan ekonomi nasional benar-benar harus memperhatikan beberapa aspek yang ada di dalamnya termasuk aspek kependudukan dan ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang cukup kompleks bagi negara-negara sedang berkembang seperti Indonesia, oleh karenanya penanganan masalah tenaga kerja



harus dilakukan secara komprehensif. Ada 4 (empat) aspek kependudukan yang perlu diperhatikan oleh negara-negara sedang berkembang seperti Indonesia, yaitu :

1. Adanya tingkat perkembangan penduduk yang relatif tinggi
2. Adanya struktur umur yang tidak favorabel
3. Tidak adanya distribusi penduduk yang seimbang
4. Tidak adanya tenaga kerja yang terdidik dan terlatih  
(Irawan dan M Suparmoko, 1999:61)

Secara umum ada beberapa kendala yang dihadapi Pemerintah dalam pembangunan ekonomi dan ketenagakerjaan, yaitu :

1. Daya serap ekonomi yang terbatas
2. Tingkat pendidikan dan produktivitas tenaga kerja yang relatif masih rendah
3. Penyebaran penduduk dan angkatan kerja yang kurang merata, baik secara regional maupun sektoral
4. Pendayagunaan tenaga kerja yang relatif masih rendah. (Soeharsono Sagir, 1989: 44)

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebijaksanaan ketenagakerjaan yang dianggap paling strategis adalah : perluasan kesempatan kerja, peningkatan mutu tenaga kerja, penyebaran dan pendayagunaan tenaga kerja, pengendalian pertumbuhan angkatan kerja dan pembinaan hubungan industrial, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Penempatan tenaga kerja Indonesia merupakan salah satu alternatif solusi yang saat ini masih menjadi kebijakan utama dari Pemerintah dalam rangka mengurangi angka pengangguran dan mengatasi masalah ketenagakerjaan. Disebutkan dalam Pasal 1 ayat (1) KepMenakertrans Nomor KEP-104 A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri : penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri yang selanjutnya disebut

penempatan TKI adalah kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka mekanisme Antar Kerja, untuk mempertemukan persediaan TKI dengan permintaan pasar di luar negeri dengan menggunakan mekanisme Antar Kerja.

Dalam menempatkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri diperlukan persiapan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan tenaga kerja Indonesia, Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan untuk memberikan bekal bagi tenaga kerja Indonesia melalui berbagai latihan dan ketrampilan kerja.

Departemen Tenaga kerja sebagai institusi yang bertugas dan bertanggung jawab mengurus masalah ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan berkaitan dengan peningkatan keahlian dan ketrampilan tenaga kerja Indonesia. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Departemen Tenaga kerja adalah pembentukan Balai Latihan Kerja dan Industri. Pembentukan Balai Latihan Kerja dan Industri bertujuan untuk memberikan bekal bagi tenaga kerja yang ingin bekerja baik bekerja di dalam negeri, bekerja di luar negeri maupun membuka usaha sendiri. Salah satu Balai Latihan Kerja dan Industri tersebut adalah Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang yang berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah. Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 Tahun 2003 dan terletak di Jalan Brigjend Sudiarto Nomor 118 Kota Semarang..

Keberadaan Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dimaksudkan untuk mengatasi

masalah ketenagakerjaan yang selama ini masih menjadi persoalan yang serius bagi kota-kota di Jawa Tengah. Diharapkan dengan adanya Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang, tenaga kerja dapat memanfaatkan pelatihan yang diberikan untuk menunjang bekal dan kemampuannya setelah keluar atau lulus dari tempat latihan.

Pasal 4 Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 Tahun 2003 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Balai Latihan Kerja Industri pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah menyebutkan :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, Balai mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana teknis operasional pelatihan kerja bidang industri
- b. Pengkajian dan analisis teknis operasional pelatihan kerja bidang industri
- c. Pelaksanaan kebijakan teknis pelatihan kerja bidang industri
- d. Pelaksanaan pelatihan kerja bidang industri
- e. Pelaksanaan kerjasama pelatihan dengan pihak ketiga bidang industri
- f. Pelaksanaan uji dan sertifikat pelatihan bidang industri
- g. Pelaksanaan pemasaran dan informasi lulusan, jasa, fasilitas produksi hasil pelatihan bidang industri
- h. Pelaksanaan pengembangan dan pemberdayaan pelatihan
- i. Pelaksanaan pengelola bengkel, mesin dan peralatan pelatihan bidang industri
- j. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan
- k. Pelayanan penunjang penyelenggara tugas dinas
- l. pengelolaan ketatausahaan.(SK.Gub Jateng No. 33/2003)

Pada kenyataannya dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para tenaga kerja, ada beberapa persoalan yang dihadapi oleh Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, yakni jumlah instruktur yang belum sesuai dengan kebutuhan yang ada, jumlah tenaga kerja yang dilatih oleh Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah saat ini belum sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan serta tidak

semua tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan dan ketrampilan di Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang dapat langsung memperoleh pekerjaan setelah keluar dari pelatihan. Jumlah tenaga kerja yang dilatih saat ini berjumlah  $\pm 769$  siswa sedangkan jumlah instruktur yang ada 34 orang. (Wawancara dengan Drajat, Kepala BLKI Semarang)

Banyak kendala yang dihadapi oleh tenaga kerja setelah keluar dari Balai Latihan Kerja dan Industri, seperti belum adanya kepercayaan dari pengusaha untuk mempekerjakan mereka, sempitnya lahan kerja bagi mereka, serta jumlah pencari kerja yang demikian tinggi, sehingga menyulitkan tenaga kerja yang baru lulus dari pelatihan serta terbatasnya lowongan kerja di luar negeri sesuai dengan ketrampilan yang mereka miliki.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :”**PERAN BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROPINSI JAWA TENGAH DALAM RANGKA PELAKSANAAN KEBIJAKAN PENINGKATAN KUALITAS KETRAMPILAN TENAGA KERJA INDONESIA**”

## **B. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah**

### **1. Identifikasi masalah**

Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah didirikan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas. Situasi pembangunan yang berkembang cepat dan kompleks serta perkembangan dunia yang selalu

berubah mengharuskan penyiapan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, kreatif dan inovatif. Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Terbatasnya tenaga instruktur yang ada di Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah
- b. Terbatasnya daya tampung Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah.
- c. Terbatasnya dana operasional Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah

## **2. Pembatasan Masalah**

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas dan menyimpang dari tujuan utamanya, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Dalam penelitian ini permasalahan dibatasi pada masalah kebijakan yang diambil oleh Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Propinsi Jawa Tengah dan hambatan yang dihadapi. dikaji menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kebijakan peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia di BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah ?

2. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dalam rangka meningkatkan kualitas ketrampilan tenaga kerja Indonesia dan bagaimana cara mengatasi hambatan tersebut ?

#### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan memahami Bagaimana kebijakan peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia di BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah
- b. Untuk mengetahui dan memahami hambatan-hambatan yang dihadapi oleh BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dalam rangka meningkatkan kualitas ketrampilan tenaga kerja Indonesia dan cara mengatasi hambatan tersebut

##### **2. Kegunaan Penelitian**

###### **a. Kegunaan Teoritis**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti dan ilmu pengetahuan yang selama ini telah didapat selama proses perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang khususnya yang menyangkut hukum perburuhan.

###### **b. Kegunaan Praktis**

###### **1) Bagi Instansi**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi dalam mengeluarkan dan melaksanakan kebijakan yang berkaitan dengan masalah peningkatan kualitas tenaga kerja di Jawa Tengah.

## **2) Bagi Masyarakat**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai peran Balai Latihan Kerja dan Industri dalam rangka pelaksanaan kebijakan peningkatan kualitas ketrampilan tenaga kerja di Jawa Tengah.

## **3) Bagi Peneliti**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan awal bagi penelitian selanjutnya pada permasalahan yang sama.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika merupakan garis besar penyusunan yang bertujuan memudahkan jalan pikiran dalam memahami secara keseluruhan isi skripsi. Sistematika penulisan skripsi terdiri dari 3 (tiga) bagian yaitu : bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir.

Bagian awal skripsi terdiri dari bagian sebagai berikut: halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, pernyataan, motto dan persembahan, kata pengantar, sari, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, serta daftar lampiran.

Bagian isi skripsi, bagian isi skripsi ini terdiri dari 5 (lima) Bab yaitu : Bab I, Bab II, Bab III, Bab IV, dan Bab V yang masing-masing berisi :

Bab I Pendahuluan, menguraikan alasan pemilihan judul, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Landasan Teori, berisi tentang Tenaga Kerja yang meliputi pengertian Tenaga Kerja dan Pekerja/Buruh, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia, Kebijakan Pemerintah dan Pengaturan Otonomi Daerah Bidang Ketenagakerjaan .

Bab III Metode Penelitian, menguraikan tentang dasar penelitian, lokasi penelitian, fokus penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, validasi data dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

Bab V Penutup, berisi tentang kesimpulan dari penelitian dan saran bagi pihak tertentu yang terkait.

Bagian Akhir, bagian ini terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Tenaga Kerja dan Pekerja/Buruh**

Pengertian tenaga kerja dapat dilihat dalam rumusan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan pengertian tenaga kerja : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Dikemukakan oleh Iman Soepomo” pengertian tenaga kerja adalah sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan-kerja maupun di luar hubungan-kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh-bebas” (Soepomo, 1995:26).

Istilah tenaga kerja menurut Irawan dan M Suparmoko adalah penduduk pada usia kerja yaitu antara 15 sampai dengan 64 tahun. Penduduk dalam usia kerja ini dapat digolongkan menjadi dua, yaitu angkatan kerja (labor force) dan bukan angkatan kerja (unlabor force). Angkatan kerja (labor force) adalah penduduk yang bekerja dan penduduk yang belum bekerja, namun siap untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. Penduduk yang bekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memperoleh penghasilan, baik bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh (Irawan dan M Suparmoko, 2001:83).

Berdasarkan kutipan-kutipan di atas dapat dijelaskan bahwa tenaga kerja pada dasarnya adalah pekerja potensial, artinya seseorang yang memiliki potensi untuk bekerja dengan mendapatkan penghasilan. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut pula dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki maupun wanita yang memiliki potensi untuk melakukan suatu pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja. Pengertian tenaga kerja di sini adalah termasuk orang yang sudah bekerja, baik dalam hubungan kerja maupun swa pekerja dan orang yang belum bekerja.

Mengenai pengertian pekerja, disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian yang sama diberikan oleh Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pada Pasal 1 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, disebutkan bahwa buruh ialah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Buruh menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, adalah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah. Sedangkan majikan adalah orang yang mempekerjakan buruh.

Menurut Pasal 1 huruf d Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan, buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah.

Menurut Irawan dan Suparmoko, "pekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memperoleh penghasilan, baik bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh. Mereka menyebut pekerja dengan istilah penduduk yang bekerja" (Irawan dan M Suparmoko, 2001:26).

Dilihat dari jenis kelaminnya, pekerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Apabila dilihat dari tingkat usianya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pekerja anak dan pekerja dewasa. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 memberikan batasan pengertian mengenai anak. Disebutkan dalam Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Dari pengertian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pengertian pekerja anak adalah setiap orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dilihat dari kemampuan yang dimiliki, maka tenaga kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

1) Tenaga kerja terampil (*Skilled Labour*)

Yaitu tenaga kerja yang memiliki bekal ketrampilan yang diperoleh baik dari lembaga formal seperti sekolah-sekolah maupun lembaga informal seperti tempat-tempat kursus.

## 2) Tenaga kerja tidak terampil (*Unskilled Labour*)

Yaitu tenaga kerja yang tidak dibekali atau tidak memiliki ketrampilan khusus yang menunjang pekerjaan (Irawan dan Suparmoko,2001:88).

### **B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia**

Secara umum pengertian perlindungan hukum adalah tindakan melindungi ataupun memberikan pertolongan dalam bidang hukum. (Purwodarminto, 1990:224). Dari pengertian tersebut, dapat ditarik satu pemahaman mengenai pengertian dari perlindungan hukum yang secara sederhana dapat diartikan sebagai tempat berlindung melalui ketentuan-ketentuan, kaidah-kaidah maupun peraturan-peraturan yang mengatur tata kehidupan masyarakat yang diakui dan diikuti oleh anggota masyarakat itu. Hukum memiliki peran yang cukup penting dalam memberikan perlindungan kepada masyarakat.

Bagi negara yang sedang berkembang, peran hukum belum terlihat optimal. Hukum belum mampu memberikan petunjuk, sehingga hukum senantiasa kalah berkembang dibandingkan dengan bidang ekonomi. Upaya untuk menjadikan hukum sebagai sarana untuk melindungi kegiatan perekonomian masih sering terbentur dengan kendala norma hukum yang kaku. Beberapa aturan hukum baru terbatas pada tataran normatif yang belum banyak berperan dalam mendorong kegiatan ekonomi. Dikatakan oleh Wolfgang G. Friedman bahwa peran hukum dan ahli hukum di negara-negara sedang berkembang kecenderungannya kurang diperhatikan. Hukum dan ahli hukum lebih bertindak sebagai pembela kepentingan yang sudah mapan (dalam T. Mulya Lubis dan Buxbaum Richard, 1986:2).

Perlindungan hukum merupakan hal yang sangat penting dalam tatanan masyarakat hukum. Dijelaskan oleh Barda Nawawi bahwa berkaitan dengan masalah perlindungan hukum, ada 4 (empat) aspek dari perlindungan hukum yang perlu mendapat perhatian :

1. Masyarakat memerlukan perlindungan terhadap perbuatan-perbuatan anti sosial yang merugikan dan membahayakan masyarakat.
2. Masyarakat memerlukan perlindungan terhadap sifat berbahaya seseorang.
3. Masyarakat memerlukan perlindungan terhadap penyalahgunaan sanksi atau reaksi dari penegak hukum maupun dari warga masyarakat pada umumnya.
4. Masyarakat memerlukan perlindungan terhadap keseimbangan atau keselarasan berbagai kepentingan dan nilai yang terganggu sebagai akibat adanya kejahatan. (Barda Nawawi, 1988:17)

Terkait dengan masalah perlindungan hukum adalah upaya penegakan hukum itu sendiri. Secara konseptual inti dan arti penegakkan hukum terletak pada kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan mengejawantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup (Soekanto, 2003:3).

Pada hakikatnya penegakan hukum sebagai suatu proses merupakan penerapan diskresi yang menyangkut membuat keputusan yang tidak secara ketat diatur oleh kaidah hukum, akan tetapi mempunyai unsur penilaian pribadi, bahwa pada hakikatnya diskresi berada di antara hukum dan moral. Atas dasar uraian tersebut, dapatlah dikatakan bahwa gangguan terhadap penegakan hukum mungkin terjadi, apabila ada ketidakserasian antara “tritunggal” nilai, kaidah dan pola perilaku. Gangguan tersebut terjadi apabila ketidakserasian antara nilai-nilai

yang berpasangan, yang menjelma di dalam kaidah-kaidah yang bersimpang siur, dan pola perilaku tidak terarah yang mengganggu kedamaian pergaulan hidup.

Penegakan hukum dengan demikian dapat dikatakan bukanlah semata-mata berarti pelaksanaan perundang-undangan, ada kecenderungan yang kuat untuk mengartikan penegakan hukum sebagai pelaksanaan keputusan-keputusan hakim.

Perlindungan hukum merupakan dasar bagi penegakan hukum, sedangkan penegakan hukum dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Faktor hukumnya sendiri, yang di dalam tulisan ini akan dibatasi pada Undang-Undang saja.
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidupnya (Soekanto, 2002:5).

Kelima faktor di atas saling berkaitan satu sama lain, karena merupakan esensi dari penegakan hukum, serta juga merupakan tolok ukur daripada efektivitas penegakan hukum.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia merupakan salah satu bagian yang sangat penting bagi pelaksanaan hak pekerja dalam perusahaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja diberikan untuk memberikan jaminan kepastian hukum bagi pekerja dalam suatu perusahaan.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki

kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Bentuk-bentuk perlindungan hukum ketenagakerjaan antara lain meliputi :

#### 1. Hak Mendapatkan Pekerjaan

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar tahun 1945 menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, dapat dikemukakan bahwa setiap tenaga kerja dijamin oleh Undang-Undang Dasar tahun 1945 untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Undang-Undang Dasar tidak melakukan diskriminasi dalam memberikan perlindungan hukum. Hal tersebut dapat dilihat dari kata “setiap orang” yang berarti memiliki makna siapa saja tanpa membedakan ras, agama, jenis kelamin.

#### 2. Pelatihan

Masalah pelatihan diatur dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

Selanjutnya dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau

meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

### 3. Penempatan Tenaga kerja

Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur tentang masalah hak penempatan bagi tenaga kerja. Disebutkan dalam Pasal 31 tersebut bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Mengenai penempatan tenaga kerja tersebut, Pasal 33 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa penempatan tenaga kerja terdiri dari :

- a. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri
- b. Penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Selanjutnya dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

### 4. Pengupahan dan Kesejahteraan

Disebutkan dalam Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 bahwa :

- a. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya



- b. Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan

Mengenai keselamatan dan kesehatan kerja disebutkan dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 :

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

- (2) untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mengenai pengupahan diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh

- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi
- a. Upah minimum
  - b. Upah kerja lembur
  - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
  - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
  - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
  - f. Bentuk dan cara pembayaran upah
  - g. Denda dan potongan upah
  - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
  - i. Struktur dan skala pengupahan
  - j. Upah untuk pembayaran pesangon dan
  - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam hal perlindungan terhadap kesejahteraan, Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan :

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### C. Kebijakan Pemerintah

Istilah kebijakan lazim digunakan dalam kaitannya dengan tindakan atau kegiatan pemerintah, serta perilaku negara pada umumnya dan kebijakan tersebut dituangkan dalam berbagai bentuk peraturan. Lebih lanjut Mustopadidjaja memberikan definisi kerja tentang kebijakan sebagai keputusan suatu organisasi yang dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan tertentu atau untuk mencapai tujuan tertentu, berisikan ketentuan-ketentuan yang dapat dijadikan pedoman perilaku dalam :

- a. Pengambilan keputusan lebih lanjut, yang harus dilakukan baik kelompok sasaran ataupun (unit) organisasi pelaksana kebijakan,
- b. Penerapan atau pelaksanaan dari suatu kebijakan yang telah ditetapkan baik dalam hubungan dengan (unit) organisasi pelaksana maupun dengan kelompok sasaran yang dimaksudkan. (Mustopadidjaja, 1992:16)

Anderson mengklasifikasikan kebijakan (*policy*) menjadi dua, yakni substantif dan prosedural. Kebijakan substantif yaitu apa yang seharusnya dikerjakan oleh pemerintah, sedangkan kebijakan prosedural yaitu siapa dan bagaimana kebijakan tersebut diselenggarakan (dalam Nurcholis, 2005:158). Menurut Anderson, kebijakan politik adalah kebijakan-kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah. Terdapat lima hal yang berhubungan dengan kebijakan publik :

- a. Pertama, tujuan atau kegiatan yang berorientasi tujuan haruslah menjadi perhatian utama perilaku acak atau peristiwa yang tiba-tiba terjadi.
- b. Kedua, kebijakan merupakan pola-model tindakan pejabat pemerintah mengenai keputusan-keputusan diskresinya secara terpisah.
- c. Ketiga, kebijakan harus mencakup apa yang secara pemerintah pemerintah perbuat, bukan apa yang mereka maksud untuk berbuat, atau apa yang mereka katakan akan dikerjakan.
- d. Keempat, bentuk kebijakan bisa berupa hal yang positif atau negatif.
- e. Kelima, kebijakan publik dalam bentuknya yang positif didasarkan pada ketentuan hukum dan kewenangan. Sedangkan tujuan kebijakan publik

adalah dapat dicapainya kesejahteraan masyarakat melalui peraturan yang dibuat oleh pemerintah (dalam Nurcholis, 2005:159)

Sebenarnya ada dua pengertian yang sering di pakai oleh pakar dalam hubungannya dengan kebijakan ini, yaitu kebijakan yang merupakan terjemahan dari *policy* dan kebijaksanaan yang merupakan terjemahan dari *wisdom*. Dikemukakan oleh Inu Kencana Syafie bahwa kebijakan merupakan terjemahan dari *policy* yang berarti suatu dasar keputusan yang dibuat oleh pemerintah pusat, sedangkan kebijaksanaan atau *wisdom* lebih merupakan suatu keputusan yang diambil oleh pejabat pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan (Inu Kencana Syafie, 2005:145).

Perserikatan Bangsa-Bangsa merumuskan kebijaksanaan sebagai pedoman untuk bertindak. Pedoman tersebut boleh jadi amat sederhana atau kompleks, bersifat umum atau khusus, luas atau sempit, kabur atau jelas, longgar atau terperinci, bersifat kualitatif atau kuantitatif, publik atau privat (Abdul Wahab, 1991:12). Kebijaksanaan dalam makna seperti ini dapat berupa suatu deklarasi mengenai suatu dasar pedoman bertindak, suatu arah tindakan tertentu, suatu program mengenai aktivitas-aktivitas tertentu atau suatu rencana.

Carl Frieddrich seorang pakar politik memberikan pengertian kebijaksanaan yang sedikit berbeda, yakni sebagai “suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau Pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan.” (dalam M Irfan, 1994:23)

Di dalam kepustakaan ilmu kebijaksanaan negara, dapat ditemukan berbagai macam definisi dan pengertian mengenai kebijaksanaan negara. Salah satu pengertian dari kebijaksanaan negara, yakni antar hubungan di antara unit Pemerintahan tertentu dengan lingkungannya. W.I. Jenkins dalam bukunya Solichin Abdul Wahab yang berjudul “Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi”, merumuskan kebijaksanaan negara sebagai :

*“a set of interrelated decisions taken by a political actor or group of actors concerning the selection of goals and the means of achieving them within a specified situation where these decisions should, in principle, be within the power of these actors to achieve”*. (Serangkaian keputusan yang saling berkaitan yang diambil oleh seorang aktor politik atau sekelompok aktor politik berkenaan dengan tujuan yang telah dipilih beserta cara-cara untuk mencapainya dalam suatu situasi di mana keputusan-keputusan itu pada prinsipnya masih berada dalam batas-batas kewenangan kekuasaan dari para aktor tersebut) (1991:14).

Apabila dilihat dari pengertian tersebut di atas dapat ditarik suatu pemahaman bahwa kebijaksanaan negara itu lebih merupakan suatu tindakan yang mengarah pada tujuan. Kebijaksanaan-kebijaksanaan negara bukanlah merupakan suatu tindakan yang serba kebetulan, tetapi merupakan tindakan yang direncanakan. Seperti yang dinyatakan oleh Solichin Abdul Wahab bahwa dalam sistem politik modern pada umumnya, kebijaksanaan negara bukanlah merupakan tindakan yang serba kebetulan, melainkan tindakan yang direncanakan (Solichin Abdul Wahab, 1991:14)

Pemerintah dalam menetapkan suatu kebijaksanaan harus melalui tahap-tahap tertentu. Dengan demikian untuk membuat kebijaksanaan diperlukan suatu proses yang menyertainya. Dijelaskan oleh Solichin Abdul Wahab bahwa

membuat kebijaksanaan Pemerintah (*Government Policy*) merupakan suatu proses pembuatan keputusan, karena kebijaksanaan Pemerintah (*public policy*) itu merupakan pengambilan keputusan (*decision making*) dan pengambilan kebijaksanaan (*policy making*) yaitu memilih dan menilai informasi yang ada untuk memecahkan masalah (Solichin Abdul Wahab, 1991:13).

Dari beberapa literatur hukum administrasi negara diterangkan bahwa kebijaksanaan negara dapat berbentuk kebijaksanaan yang positif dan kebijaksanaan yang negatif. Dalam bentuk positifnya, kebijaksanaan negara mencakup beberapa bentuk tindakan yang dimaksudkan untuk mempengaruhi masalah tertentu. Sementara dalam bentuk negatifnya, kebijaksanaan negara dapat meliputi keputusan-keputusan untuk tidak bertindak atau tidak melakukan tindakan apapun dalam masalah-masalah pemerintah.

Pada umumnya kebijaksanaan negara dalam bentuk positif didasarkan pada peraturan dan kewenangan tertentu dan memiliki daya ikat yang kuat terhadap masyarakat secara keseluruhan serta memiliki daya paksa tertentu yang tidak dimiliki oleh kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dibuat oleh organisasi-organisasi swasta.

Menurut Solichin Abdul Wahab kategori dari hakikat kebijaksanaan negara sebagai jenis tindakan yang mengarah pada tujuan tertentu dapat diperinci ke dalam beberapa kategori, antara lain sebagai berikut :

a. *Policy Demands* (Tuntutan Kebijaksanaan)

Tuntutan atau desakan yang ditujukan pada pejabat-pejabat pemerintah yang dilakukan oleh aktor-aktor lain, baik swasta maupun kalangan pemerintah sendiri, dalam sistem politik untuk melakukan tindakan tertentu atau sebaliknya untuk tidak berbuat sesuatu terhadap masalah tertentu. Tuntutan-tuntutan ini bervariasi, mulai dari desakan umum agar Pemerintah berbuat sesuatu hingga usulan untuk mengambil tindakan kongkrit tertentu terhadap sesuatu masalah yang terjadi di masyarakat.

b. *Policy Decisions* (Keputusan Kebijakan)

Keputusan-keputusan yang dibuat oleh para pejabat pemerintah yang dimaksudkan untuk memberikan keabsahan, kewenangan atau memberikan arah terhadap pelaksanaan kebijakan negara. Dalam hubungan ini termasuk di dalamnya keputusan-keputusan untuk menciptakan statuta (ketentuan-ketentuan dasar), ketetapan-ketetapan, mencanangkan peraturan-peraturan administrasi, atau membuat penafsiran terhadap undang-undang.

c. *Policy Statement* (Pernyataan Kebijakan)

Pernyataan resmi atau artikulasi (penjelasan) mengenai kebijakan negara tertentu. Termasuk dalam hal ini adalah Ketetapan-Ketetapan MPR, Keputusan Presiden atau Dekrit Presiden, peraturan-peraturan administratif, keputusan-keputusan peradilan, maupun pernyataan-pernyataan dan pidato-pidato para pejabat Pemerintah yang menunjukkan hasrat dan tujuan pemerintah serta apa yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan tujuan tersebut.

d. *Policy Outputs* (Keluaran Kebijakan)

Merupakan wujud kebijakan negara yang dapat dilihat dan dirasakan karena menyangkut hal-hal yang senyatanya dilakukan guna merealisasikan apa yang telah digariskan dalam keputusan-keputusan dan pernyataan-pernyataan kebijakan. Keluaran-keluaran kebijakan ini menyangkut apa yang dikerjakan oleh Pemerintah, yang dapat dibedakan dari apa yang ingin dibedakan Pemerintahan.

e. *Policy Outcomes* (Hasil Akhir Kebijakan)

Akibat-akibat atau dampak yang benar-benar dirasakan oleh masyarakat, baik yang diharapkan maupun yang tidak diharapkan sebagai konsekuensi dari adanya tindakan atau tidak adanya tindakan Pemerintah dalam bidang-bidang atau masalah-masalah tertentu yang ada dalam masyarakat (Solichin Abdul Wahab, 1991:18-20).

Dari beberapa kategori tersebut di atas dapat dipahami bahwa kebijakan secara umum merupakan kewenangan pemerintah atau negara dalam mengatur kehidupan bernegara dan berbangsa. Kebijakan negara muncul seiring dengan perkembangan masyarakatnya. Untuk memberikan jaminan terhadap pelaksanaan kebijakan, diperlukan alat atau sarana yang megalakan kebijakan tersebut. Alat atau sarana yang diperlukan merupakan produk-produk hukum.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kebijakan lebih merupakan keputusan yang dikeluarkan oleh pemerintah, sedangkan kebijakan adalah



keputusan yang diambil oleh pejabat pemerintah untuk berbuat atau tidak berbuat dalam hubungannya dengan penyelenggaraan pemerintahan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kebijakan dengan pengertian kebijaksanaan tidaklah sama, sebab kebijakan lebih mengarah kepada keputusan jangka panjang, sedangkan kebijaksanaan lebih mengarah pada keputusan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

#### **D. Pengaturan Otonomi Daerah Bidang Ketenagakerjaan**

Dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah terdapat beberapa fungsi-fungsi pemerintah daerah. Adapun fungsi-fungsi tersebut meliputi :

##### **a. Fungsi otonom**

Dengan adanya asas desentralisasi maka terbentuklah daerah otonom atau dengan kata lain daerah otonom merupakan pelaksanaan asas desentralisasi. Daerah otonom menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 1 butir 6, yaitu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas daerah tertentu berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selanjutnya di dalam penjelasan umum ditegaskan bahwa tujuan pemberian otonomi kepada daerah adalah untuk memungkinkan daerah yang bersangkutan mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat dan pelaksanaan pembangunan.

Jadi pada prinsipnya fungsi otonom dari pemerintah daerah adalah melaksanakan segala urusan yang telah diserahkan oleh pemerintah pusat maupun daerah yang lebih tinggi tingkatannya.

b. Fungsi Pembantuan

pembantuan merupakan konsekuensi adanya asas *medebewind* di dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Fungsi pembantuan adalah fungsi untuk turut serta dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah (otonom) oleh pemerintah pusat atau pemerintah daerah (otonom) tingkat atasnya dengan kewajiban mempertanggung jawabkan kepada yang menugaskannya.

Dengan demikian pemerintah daerah otonom di samping bertugas mengatur dan mengurus urusan rumah tangganya sendiri yaitu urusan-urusan pemerintahan yang oleh pemerintah pusat telah diserahkan kepada daerah otonom untuk menjadi urusan rumah tangganya sendiri, kepadanya dapat pula diberikan tugas pembantuan.

Berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan, Pasal 13 Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah menyebutkan :

- (1) Urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah propinsi merupakan urusan dalam skala propinsi yang meliputi :
  - a. Perencanaan dan pengendalian pembangunan
  - b. Perencanaan, pemanfaatan dan pengawasan tata ruang
  - c. Penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
  - d. Penyediaan sarana dan prasarana umum
  - e. Penanganan di bidang kesehatan
  - f. Penyelenggaraan pendidikan dan alokasi sumber daya manusia potensial
  - g. Penanggulangan masalah sosial lintas kabupaten/kota
  - h. Pelayanan di bidang ketenagakerjaan termasuk lintas kabupaten/kota
  - i. Fasilitasi pengembangan koperasi, usaha kecil dan menengah termasuk lintas kabupaten/kota
  - j. Pengendalian lingkungan hidup

- k. Pelayanan pertanahan termasuk lintas kabupaten/kota
  - l. Pelayanan kependudukan dan catatan sipil
  - m. Pelayanan administrasi umum pemerintahan
  - n. Pelayanan administrasi penanaman modal termasuk lintas kabupaten/kota
  - o. Penyelenggaraan pelayanan dasar lainnya yang belum dapat dilaksanakan oleh pemerintah kabupaten/kota dan
  - p. Urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (2) Urusan pemerintahan propinsi yang bersifat pilihan meliputi urusan pemerintahan yang secara nyata ada dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan dan potensi unggulan daerah yang bersangkutan.

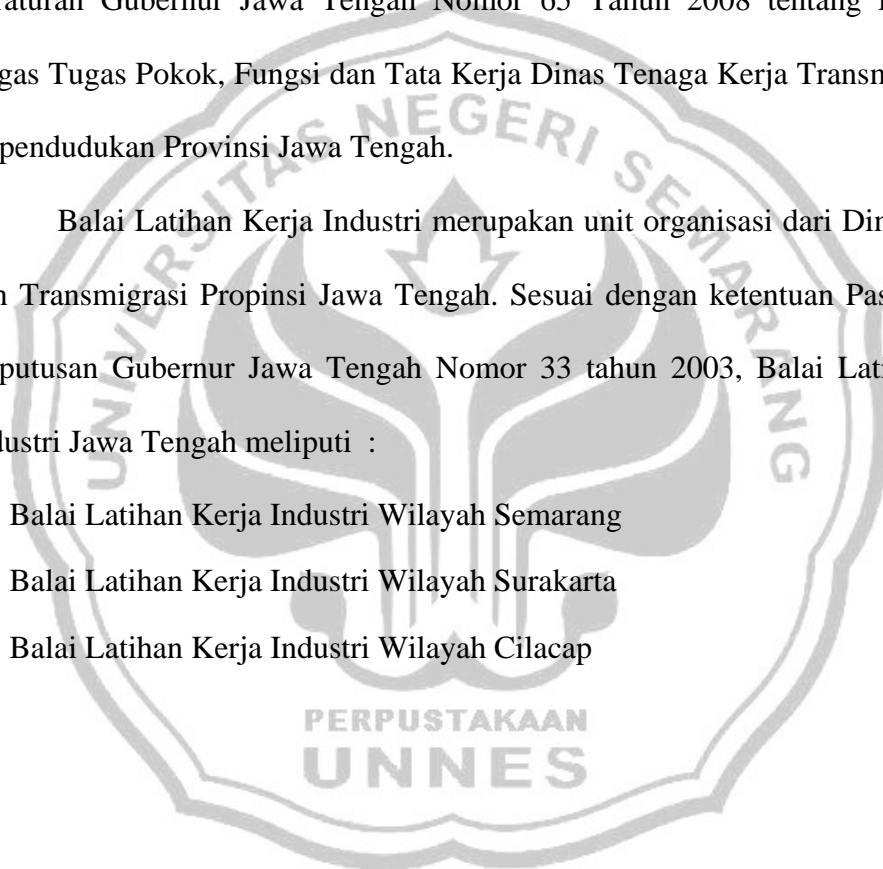
Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa pelayanan ketenagakerjaan termasuk salah satu dari urusan pemerintah yang dilimpahkan kepada pemerintah daerah. Dengan demikian kebijakan di bidang pelayanan ketenagakerjaan dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah diserahkan kepada masing-masing pemerintah daerah.

Berkaitan dengan otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan tersebut di atas, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah mengeluarkan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Tengah Nomor 1 tahun 2002 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesejahteraan Sosial, Dinas Pariwisata, Dinas Pelayanan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Bina Marga, Dinas Permukiman dan Tata Ruang, Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Dinas Peternakan, Dinas Perikanan dan Kelautan, Dinas Kehutanan, Dinas Perkebunan, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Kesehatan, Dinas Pertambangan dan Energi, Dinas Pendapatan Daerah, dan Dinas Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan

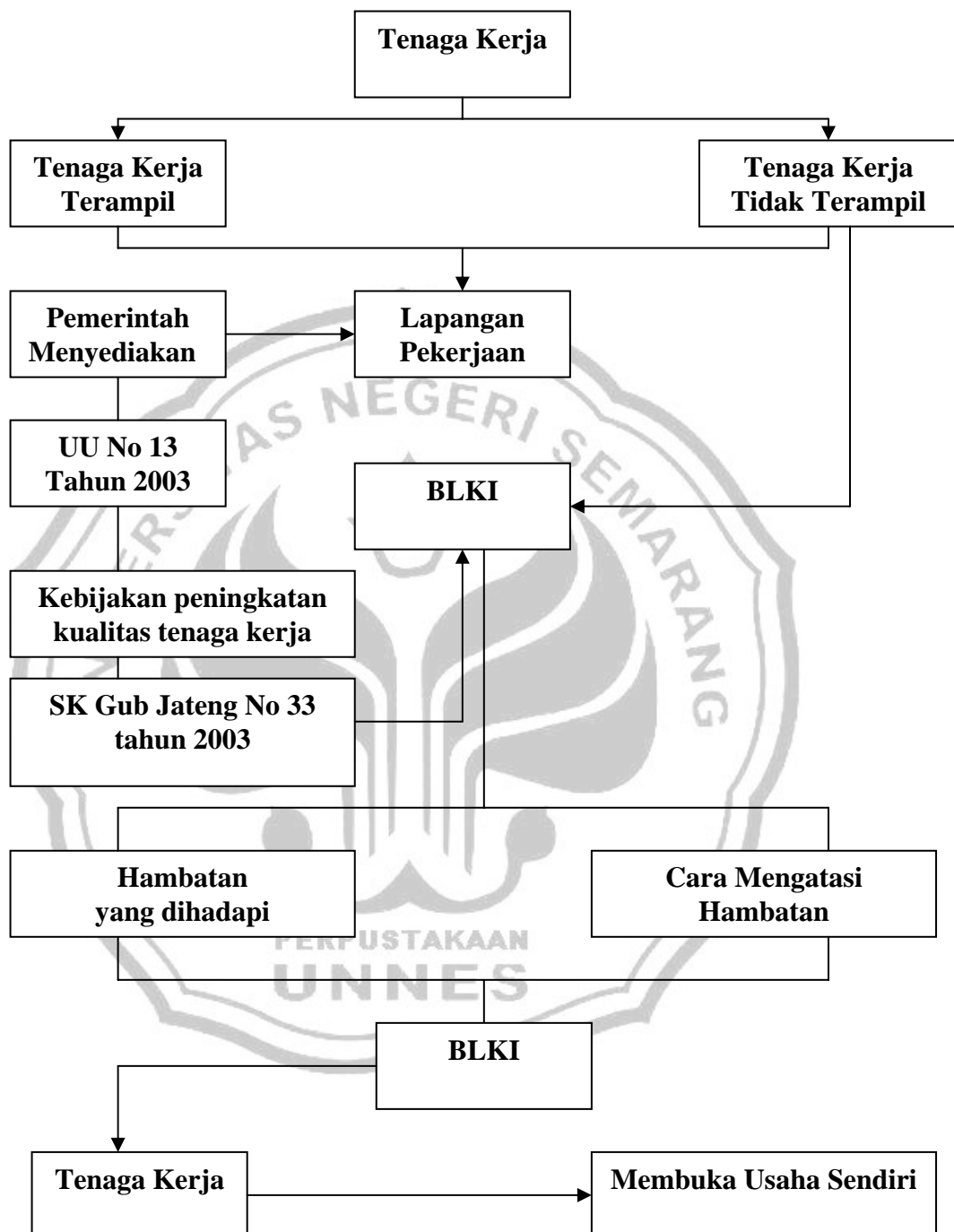
Propinsi Jawa Tengah juncto Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 tahun 2003 Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Balai Latihan Kerja Industri pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah juncto Peraturan Daerah Propinsi Jawa Tengah Nomor 6 tahun 2008 tentang tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Tengah dan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 65 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Balai Latihan Kerja Industri merupakan unit organisasi dari Dinas Tenaga dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah. Sesuai dengan ketentuan Pasal 2 Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 tahun 2003, Balai Latihan Kerja Industri Jawa Tengah meliputi :

- a. Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang
- b. Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Surakarta
- c. Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Cilacap



### E. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Bagan Kerangka Teoritik

Penjelasan :

Kondisi tenaga kerja Indonesia saat ini dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu tenaga kerja yang memiliki keterampilan (skill labour) dan tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan (unskill labour). Kedua-duanya membutuhkan lapangan pekerjaan.

Pemerintah sebagai penyelenggara negara bertanggung jawab terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan dan peningkatan kemampuan dan kualitas tenaga kerja. Secara normatif pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagai pelaksana tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, pemerintah membentuk Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Melalui Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dibentuk Balai Latihan kerja Indonesia (BLKI).

Tenaga kerja yang tidak terampil dapat mendaftar untuk menerima pelatihan di BLKI sesuai dengan keahlian yang ingin dikuasainya. BLKI dalam melakukan pelatihan tidak terlepas dari hambatan-hambatan yang dihadapi. Oleh karena itu BLKI memiliki cara untuk mengatasi hambatan tersebut.

Dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh BLKI, maka tenaga kerja yang sebelumnya tidak memiliki keterampilan, setelah mendapat pelatihan diharapkan dapat membuka lapangan usaha sendiri sehingga keahlian yang diperoleh dapat bermanfaat untuk menunjang kesejahteraan hidupnya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis, yaitu suatu pendekatan yang memberikan arti penting pada langkah-langkah observasi dan analisis yang bersifat empiris kuantitatif, sehingga langkah-langkah dan desain-desain teknis penelitian hukum yang sosiologis mengikuti pola penelitian ilmu-ilmu sosial khususnya sosiologi (Hanitijo Soemitro, 1994 : 35).

Pendekatan yuridis sosiologis digunakan karena obyek yang diteliti adalah hal-hal yang bersifat yuridis dan dalam praktek sehari-hari. Faktor-faktor yuridis di sini adalah hal-hal yang mengatur tentang kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya tenaga kerja Indonesia di Balai Latihan Kerja Industri Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Jawa Tengah dalam rangka meningkatkan kualitas ketrampilan tenaga kerja Indonesia.

#### **B. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi pada penelitian ini adalah deskriptif analisis yaitu menggambarkan keadaan obyek dan masalahnya serta menganalisa dan memberi kesimpulan terhadap permasalahan yang menjadi obyek penelitian, yaitu mengenai peran Balai Latihan Kerja dan Industri dalam rangka pelaksanaan kebijakan peningkatan kualitas keterampilan tenaga kerja Indonesia.

### **C. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilaksanakan atau tempat dimana seseorang melakukan penelitian. Tujuan ditetapkannya lokasi penelitian yaitu agar diketahui lebih jelas objek penelitian. Adapun lokasi penelitian adalah Balai Latihan Kerja dan Industri Propinsi Jawa Tengah dan yang menjadi objek penelitian adalah pelaksana Balai Latihan Kerja dan Industri.

Penulis memilih lokasi penelitian di Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dengan alasan Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang merupakan salah satu tempat pelatihan yang didirikan pemerintah sebagai implementasi kebijakan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya kerja Indonesia dan mengurangi angka pengangguran.

### **D. Fokus atau Variabel Penelitian**

Yang menjadi fokus penelitian ini adalah :

1. Pelaksanaan kebijakan peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia di BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dikaji menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dalam rangka meningkatkan kualitas ketrampilan tenaga kerja Indonesia dan cara mengatasi hambatan tersebut dikaji menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.



## E. Sumber data penelitian

Yang dimaksud sumber data penelitian adalah objek dan mana data yang diperoleh, diambil dan dikumpulkan (Arikuto,1998:16).

### 1. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan dengan melakukan wawancara, yaitu tanya jawab secara langsung dengan responden dengan menggunakan pedoman wawancara yang disusun tidak terstruktur, yaitu hanya memuat garis besar pertanyaan yang mengarah pada permasalahan.

Adapun alat yang dipergunakan dalam wawancara ini adalah Daftar pertanyaan, yaitu dilakukan dengan mempersiapkan daftar pertanyaan terlebih dahulu agar pertanyaan tidak menyimpang dari pokok permasalahan dan dimungkinkan adanya variasi pertanyaan pada saat wawancara berlangsung.

Sumber data utama ini mencatat melalui catatan tertulis yang dilakukan melalui wawancara , yaitu diperoleh peneliti dari :

#### 1. Responden

Responden merupakan sumber data yang berupa orang. Penelitian ini yang dijadikan responden adalah Peserta latihan pada Balai Latihan Kerja dan Industri. Dari beberapa responden diharapkan terungkap kata-kata, tindakan yang diharapkan terungkap kata-kata, atau tindakan orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama (Moleong, 2002:112)

## 2. Informan

Informan Adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi, latar belakang peneliti (Moleong, 2002:90). Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dan Kepala Balai Latihan Kerja dan Industri,

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan.

Bahan-bahan yang dipergunakan adalah :

### a. Bahan Hukum Primer

Peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang diteliti guna mendapatkan landasan teori untuk menyusun skripsi. Peraturan perundang-undangan yang digunakan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Daerah Propinsi Jawa Tengah Nomor 1 tahun 2002 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesejahteraan Sosial, Dinas Pariwisata, Dinas Pelayanan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Bina Marga, Dinas Permukiman dan Tata Ruang, Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Dinas Peternakan, Dinas Perikanan dan Kelautan, Dinas Kehutanan, Dinas Perkebunan, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Kesehatan, Dinas Pertambangan dan Energi, Dinas Pendapatan Daerah, dan Dinas Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan Propinsi Jawa Tengah juncto Surat Keputusan Gubernur

Jawa Tengah Nomor 33 tahun 2003 Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Balai Latihan Kerja Industri pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, Peraturan Daerah Propinsi Jawa Tengah Nomor 6 tahun 2008 tentang tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Tengah, Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 65 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

b. Bahan Hukum Sekunder

Pendapat para sarjana berupa literatur, hasil-hasil penelitian, makalah, dokumen yang ada kaitannya dengan perlindungan hukum bagi pekerja atau tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier ini berupa kamus ensiklopedi.

#### **F. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian guna mendapatkan informasi yang diharapkan pengumpulan data dapat dilakuka melalui :

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan (Moleong,2000:62). Observasi sebagai alat pengumpulan data dapat dilakukan secara spontan dapat pula dengan daftar isian yang telah disiapkan sebelumnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi langsung yaitu di Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang yang berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah

Pengamatan dilakukan sendiri secara langsung di tempat yang menjadi objek penelitian, sedangkan objek yang diamati adalah Bagaimana kebijakan peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia di BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah

## 2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu percakapan dilakukan oleh dua pihak yaitu wawancara (interview) yang memberikan jawaban itu (Moleong,2000:135).

Wawancara yang digunakan dalam penelitian adalah wawancara tak berstruktur atau wawancara bebas terpilih, yaitu wawancara dengan membuat pedoman pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang menghendaki jawaban yang luas. Wawancara ini dapat dikembangkan apabila dianggap perlu agar mendapatkan informasi yang lebih lengkap atau dapat dihentikan apabila dirasakan telah cukup informasi yang didapatkan atau diharapkan.

Melalui wawancara yang penulis lakukan pada Kepala Balai Latihan Kerja dan Industri Wilayah Semarang Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah ini dihaparkan peneliti mendapatkan gambaran mengenai Bagaimana kebijakan peningkatan kualitas Keterampilan tenaga kerja Indonesia di BLKI Wilayah Semarang Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

## 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan lain-lain

(Arikunto,1997:149). Dokumentasi digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan alasan :

- a. Data yang dibutuhkan mudah diperoleh dari sumber data.
- b. Data yang diperoleh sangat akurat, sehingga dapat dibuktikan.
- c. Waktunya tidak perlu ditentukan dan tidak perlu mengadakan perjanjian dengan pihak yang menyimpan sumber data.

### **G. Objektivitas dan Keabsahan Data**

Pemeriksaan keabsahan data ini diterapkan dalam rangka membuktikan kebenaran temuan hasil penelitian dalam kenyataan di lapangan. Menurut Lincoln dan Guba (dalam Moleong,2000:75), untuk memeriksa keabsahan data pada penelitian kualitatif antara lain digunakan taraf kepercayaan data (*credibility*). Teknik yang digunakan untuk melacak *credibility* dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi (*triangulation*).

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data ini (Moleong,2000:178). Proses pemeriksaan data dalam penelitian ini dilakukan dengan mengecek dan membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil observasi dan data pelengkap lainnya.

Dalam pemeriksaan ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif (Moleong,2000:231). Pemeriksaan keabsahan data dapat dicapai dengan jalan :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan yang dikatakan secara pribadi
3. Membandingkan data hasil pengamatan orang-orang tentang situasi lingkungan dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat, pandangan orang berpedidikan menengah atau tinggi, orang berada dan orang golongan menengah
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen

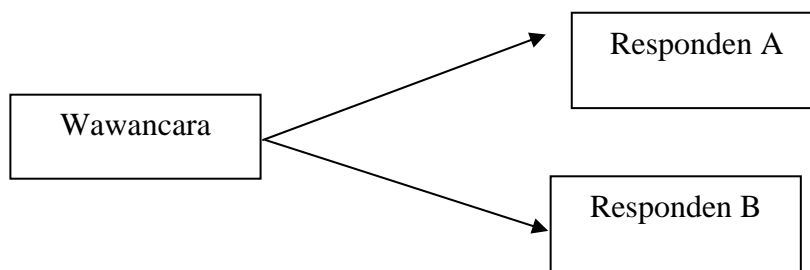
Menurut Patton dalam buku Moleong (2000:178), teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara



Sumber data yang berasal dari pedoman wawancara, dibandingkan antara pengamatan lapangan seperti pelaksanaan perjanjian bagi hasil maro antara teori dan wawancara dengan warga yang melakukan perjanjian bagi hasil maro terhadap tanah pertanian.

2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi dalam teknik ini membandingkan antara responden A dengan responden B dengan menggunakan pedoman . wawancara yang sama. Tujuannya agar didapatkannya hasil penelitian yang diharapkan sesuai dengan fokus penelitian.



## H. Teknik Analisa Data

Data yang terkumpul dalam penelitian di analisa dengan metode analisa kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang di amati (Bogdan dan Taylor dalam Moleong 2002:3). Adapun alasan di lakukan penelitian kualitatif adalah :

- a. Untuk menanggulangi banyaknya informasi yang hilang sehingga intisari konsep yang ada dalam data yang diungkap.
- b. Untuk menanggulangi kecenderungan pembatasan variabel yang di ungkap sesuai dengan masalah.
- c. Untuk menanggulangi kecenderungan menggali dan empiris.
- d. Untuk menanggulangi adanya indeks-indeks kasar.

Dalam metode ini di gunakan langkah-langkah sebagai berikut :

### 1. Pengumpulan data

Dalam hal ini peneliti mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan.

### 2. Reproduksi data

Proses penelitian perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan informasi data 'kasar' yang muncul dan menajamkan, menggolongkan,

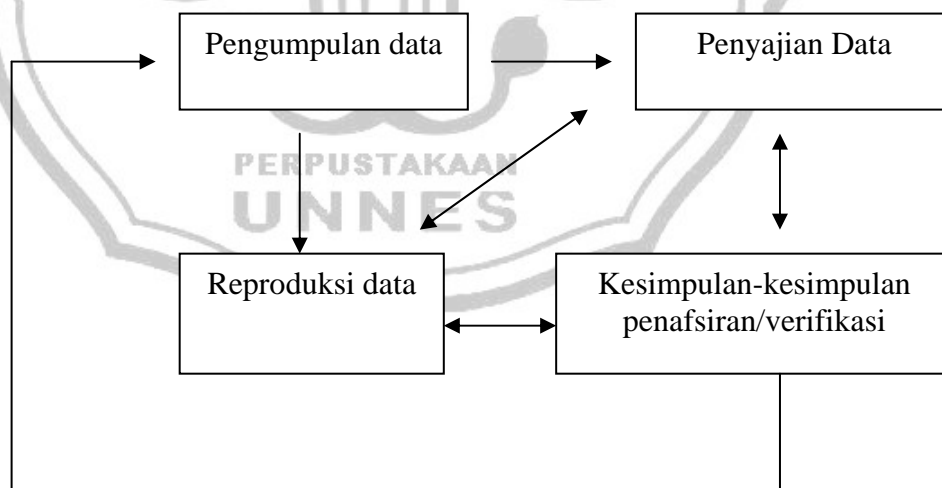
menyatukan dan membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kumpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

### 3. Penyajian data

Penyajian data yaitu sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penerikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Menurut Miles penyajian dan merupakan analisa merancang deretan dengan dan kolom dalam sebuah metrik data vbkualitatif dan menentukan ke dalam kotak-kotak metrik (Miles, 1992:17-18).

### 4. Menarik Kesimpulan Verifikasi

Kesimpulan adalah suatu tinjauan ulang pada pada catatan lapangan atau kesimpulan dapat di tinjau sebagaimana yang muncul dari data yang harus di uji kebenarannya, kekokohnya.



Gambar : Komponen-komponen analisis data model interaksi

( Miles,1992:19)



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Sejarah perkembangan Balai Latihan Kerja Industri dapat dilihat dari 2 (dua) aspek, yaitu dari aspek fungsional dan aspek yuridis. Dari aspek fungsional keberadaan Balai Latihan Kerja Industri sudah ada sejak tahun 1930, yakni pada masa pemerintahan kolonial Belanda untuk mengatasi masalah resesi ekonomi yang melanda dunia. Dari aspek yuridis Balai Latihan Kerja Industri mulai dibentuk pada tahun 1978 dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 69/MEN/1978 tentang Lembaga Pembinaan Tenaga Kerja dengan nama Pusat Bina Kerja, dengan unit kerja di daerah dengan nama Balai Latihan Kerja. Balai Latihan Kerja Industri Semarang pada saat itu merupakan unit teknis Pusat Bina Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Koperasi.

Seiring dengan perkembangan kebijakan pemerintah, berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Tengah Nomor 1 tahun 2002 juncto Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 tahun 2003 Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Balai Latihan Kerja Industri pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, Balai Latihan Kerja Industri menjadi unit organisasi dari Dinas Tenaga dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah.(lihat lampiran Nomor 3)

Dalam perkembangannya, untuk menyesuaikan situasi dan kondisi dinamis pemerintahan Provinsi Jawa Tengah, perlu dilakukan penataan ulang struktur organisasi dan tata kerja dinas di lingkungan Provinsi Jawa Tengah. Oleh karena itu dikeluarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan peraturan daerah tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah diubah menjadi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah. Selanjutnya khusus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Gubernur Jawa Tengah mengeluarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 65 Tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah

Dalam rangka meningkatkan daya saing dan nilai tambah harus didukung dengan tersedianya sumber daya manusia yang kompeten, mandiri, profesional, produktif dan mampu bersaing di pasar kerja global. Untuk memenuhi upaya ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut, maka dibentuklah Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang. Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Secara yuridis pembentukan Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang didasarkan pada Peraturan Daerah Propinsi Jawa Tengah Nomor 1 tahun 2002 yang diubah dengan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Tengah Nomor 6 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi

Jawa Tengah dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 65 tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Untuk menjabarkan tugas dan fungsi dari Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang, dikeluarkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 tahun 2003 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Balai Latihan Kerja Industri pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 tahun 2003, Balai Latihan Kerja Industri Jawa Tengah meliputi :

- a. Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang
- b. Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Surakarta
- c. Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Cilacap

Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang didirikan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas. Situasi pembangunan yang berkembang cepat dan kompleks serta perkembangan dunia yang selalu berubah yang ditunjukkan dengan adanya keterbukaan hubungan antar negara baik di bidang ekonomi, industrialisasi, perdagangan/bisnis, serta kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi mengharuskan penyiapan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, kreatif dan inovatif. Pembangunan yang dilaksanakan perlu berorientasi pada ketangguhan ekonomi dengan memperhatikan pada daya saing dan nilai tambah sehingga menghasilkan produksi nasional yang lebih

kompetitif guna meningkatkan produktivitas nasional, pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja.

Visi dan misi dari Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang adalah sebagai berikut :

a. Visi :

“Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten dan mandiri sesuai dengan kebutuhan pasar kerja global”

b. Misi :

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan dan profesionalisme pelatihan.
- b. Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi tenaga kerja melalui penyelenggara pelatihan kerja di bidang industri yang berorientasi pada kebutuhan pasar global.
- c. Membangun, membina dan mengembangkan jaringan kerja (*networking*) di bidang pelatihan kerja dan penempatan lulusan.
- d. Meningkatkan pengembangan dan pemberdayaan Sumber Daya Pelatihan.
- e. Mengembangkan dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui uji kompetensi.

Berdasarkan hasil penelitian di Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang di ketahui struktur organisasi lembaga tersebut. Struktur organisasi pada umumnya merupakan gambaran skematis tentang hubungan kerja sama orang-orang yang terdapat dalam suatu badan dalam rangka mencapai suatu tujuan. Di dalam sebuah lembaga perlu adanya suatu organisasi, sebab tanpa adanya organisasi segala kegiatan dari lembaga tersebut tidak akan berlangsung secara teratur sehingga dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan yang telah ditentukan bersama. Struktur organisasi yang ada pada Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang berbentuk organisasi garis dan

berada di bawah struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai struktur organisasi yang ada pada Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang dapat dilihat pada skema di bawah ini :



Sumber : Lampiran I Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 tahun 2003

Keterangan :

a. Kepala Balai

Dipegang oleh Drajat, ST.MM

Tugas :

1) Melaksanakan sebagaimana tugas Teknik Dinas

- 2) Melaksanakan kebijakan teknis operasional pelatihan kerja bidang industri

Untuk menyelenggarakan tugas pokok Kepala Balai mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan rencana teknis operasional pelatihan kerja bidang industri
- 2) Pengkajian dan analisis teknis operasional pelatihan kerja bidang industri
- 3) Pelaksanaan kebijakan teknis pelatihan kerja bidang industri
- 4) Pelaksanaan pelatihan kerja bidang industri
- 5) Pelaksanaan kerjasama pelatihan dengan pihak ketiga bidang industri
- 6) Pelaksanaan uji dan sertifikat pelatihan bidang industri
- 7) Pelaksanaan pemasaran dan informasi lulusan, jasa, fasilitas produksi hasil pelatihan bidang industri
- 8) Pelaksanaan pengembangan dan pemberdayaan pelatihan
- 9) Pelaksanaan pengelola bengkel, mesin dan peralatan pelatihan bidang industri
- 10) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan
- 11) Pelayanan penunjang penyelenggara tugas dinas
- 12) Pengelolaan ketatausahaan. (SK.Gub.Jateng No. 33/2003)

b. Sub Bagian Tata Usaha

Dipegang oleh Supardi, SPd

Tugas :

Menyiapkan bahan, rencana kerja dan pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, dokumentasi, perpustakaan, perlengkapan dan rumah tangga, pengelolaan bengkel, mesin dan peralatan pelatihan, surat menyurat serta pelaporan Balai.

c. Seksi Penyelenggaraan Pelatihan

Tugas :

Menyiapkan bahan, rencana kegiatan teknis operasional, pelaksanaan administrasi dan kebijakan teknis operasional, pelaksanaan seleksi dan pelatihan calon tenaga kerja, kerjasama pelatihan dengan pihak ketiga, pelaksanaan pendayagunaan fasilitas pelatihan, monitoring, evaluasi dan pelaporan Penyelenggaraan Pelatihan.

d. Seksi Pengembangan dan Pemberdayaan

Tugas :

Menyiapkan bahan, rencana kegiatan teknis operasional, pelaksanaan administrasi dan kebijakan teknis operasional, pengembangan dan pemberdayaan sumber daya pelatihan, monitoring evaluasi dan pelaporan kegiatan Pengembangan dan Pemberdayaan.

e. Seksi Pemasaran dan Informasi

Tugas :

Menyiapkan bahan, rencana kegiatan teknis operasional, pelaksanaan administrasi dan kebijakan teknis operasional, pelaksanaan pemasaran, pendaftaran calon peserta pelatihan, informasi lulusan dan sumber daya pelatihan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan Pemasaran dan Informasi.

## **2. Kebijakan Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Indonesia di BLKI Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah**

Menurut ketentuan Pasal 23 Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 65 tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang standarisasi dan sertifikasi, pelatihan dan pemagangan dan produktivitas. Sebagai unit pelaksana teknis tugas Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas adalah Balai Latihan Kerja dan Industri.

Pada dasarnya tugas dan fungsi Kepala Balai berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Dinas. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 11 Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 tahun 2003.

Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Balai, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi dan Pejabat Fungsional wajib menerapkan prinsip *koordinasi, integrasi* dan *sinkronisasi* secara vertikal maupun horisontal, baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar unit organisasi lain sesuai dengan tugasnya.

Dalam tata kerja Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang, setiap Pimpinan Satuan Organisasi wajib mengawasi bawahan masing-masing dan apabila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setiap Pimpinan Satuan organisasi dalam lingkungan Balai bertanggung jawab dalam memimpin, mengkoordinasikan bawahannya masing-masing serta memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya. Setiap Pimpinan dalam Satuan Organisasi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing serta menyampaikan laporan berkala tepat pada waktunya. Dalam menyampaikan laporan masing-masing kepada atasan, tembusan laporan disampaikan kepada Satuan Organisasi lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja.

Setiap laporan yang diterima oleh Pimpinan Satuan Organisasi dari bawahannya wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan penyusunan laporan lebih lanjut dan dijadikan bahan untuk memberikan petunjuk-petunjuk kepada bawahan. Saat ini Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang



dipimpin oleh Kepala Balai Latihan Kerja Industri. Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang memiliki wilayah kerja yang meliputi :

- a. Kota Semarang
- b. Kabupaten Semarang
- c. Kota Salatiga
- d. Kabupaten Kendal
- e. Kabupaten Demak
- f. Kabupaten Kudus
- g. Kabupaten Pati
- h. Kabupaten Rembang
- i. Kabupaten Jepara
- j. Kabupaten Batang
- k. Kota Pekalongan
- l. Kabupaten Pekalongan
- m. Kabupaten Temanggung ( Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 tahun 2003)

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa keberadaan Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang adalah bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia melalui pelatihan kerja. Disebutkan dalam Pasal 3 Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 tahun 2003 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Balai Latihan Kerja Industri pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah :

Balai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, masing-masing mempunyai tugas pokok :

- a. Melaksanakan sebagian tugas Teknis Daerah
- b. Melaksanakan kebijakan teknis operasional pelatihan kerja bidang industri.

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang bertugas melaksanakan kebijakan

teknis operasional pelatihan kerja bidang industri. Dengan demikian Balai Latihan Kerja Industri merupakan tempat penyelenggaraan pelatihan ketrampilan, sikap kerja, etos kerja bagi tenaga kerja maupun tenaga kerja di bidang industri kejuruan tertentu.

Kebijakan peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia di Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang pada dasarnya merupakan operasionalisasi dari kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah. Dengan demikian, dalam pelaksanaan tugas pokoknya, Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang tetap mengacu pada kebijakan teknis dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah. Lebih lanjut disebutkan dalam Pasal 4 Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 tahun 2003 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Balai Latihan Kerja Industri pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah bahwa untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, Balai mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana teknis operasional pelatihan kerja bidang industri
- b. Pengkajian dan analisis teknis operasional pelatihan kerja bidang industri
- c. Pelaksanaan kebijakan teknis pelatihan kerja bidang industri
- d. Pelaksanaan pelatihan kerja bidang industri
- e. Pelaksanaan kerjasama pelatihan dengan pihak ketiga bidang industri
- f. Pelaksanaan uji dan sertifikat pelatihan bidang industri
- g. Pelaksanaan pemasaran dan informasi lulusan, jasa, fasilitas produksi hasil pelatihan bidang industri
- h. Pelaksanaan pengembangan dan pemberdayaan pelatihan
- i. Pelaksanaan pengelola bengkel, mesin dan peralatan pelatihan bidang industri
- j. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan
- k. Pelayanan penunjang penyelenggara tugas dinas

1. Pengelolaan ketatausahaan. (Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 tahun 2003)

Berdasarkan ketentuan di atas, maka Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang perlu menyusun rencana program kegiatan dalam rangka melaksanakan fungsi sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 3 tersebut di atas.

Adapun program kegiatan Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang adalah pelatihan yang terdiri dari dua jenis pelatihan, yaitu :

a. Pelatihan Jangka Panjang (3 tahun)

1) Program pelatihan teknisi/pendidikan politeknik D3

Dalam praktek, program pelatihan teknik/pendidikan politeknik D3 ini sudah berjalan dengan baik.

2) Program pemagangan berjenjang

Dalam praktek, program pemagangan berjenjang dilakukan melalui jalinan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan dan industri-industri.

3) Pelatihan jangka menengah (480-960 jam)

Dalam praktek, Balai Latihan dan Kerja Industri Semarang telah membuka program pelatihan jangka menengah dan setiap angkatan selalu penuh.

4) Initial training untuk pencari dan korban PHK

Dalam rangka mengatasi masalah pengangguran dan korban PHK, maka Balai Latihan Kerja Industri Semarang membuka program pelatihan khusus bagi pencari kerja dan korban PHK. Selama ini banyak masyarakat khususnya pencari kerja dan korban PHK yang memanfaatkan program tersebut.

#### 5) Magang modular

Magang modular merupakan satu program yang dirancang khusus untuk memberikan kesempatan magang bagi pencari kerja.

#### b. Pelatihan Jangka Pendek (40-120 jam)

##### 1) Program modular (40-80 jam latihan)

Program modular jangka pendek dirancang khusus untuk masyarakat yang memerlukan ketrampilan secara praktis dan cepat, sehingga dalam waktu singkat sudah memiliki ketrampilan dan mampu membuka usaha sendiri ataupun mencari kerja ke perusahaan dengan bekal ketrampilan yang telah diterima. Program ini banyak sekali peminatnya dan sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut disebabkan sebagian besar masyarakat lebih berminat untuk mengikuti pelatihan singkat agar langsung dapat bekerja.

##### 2) Praktikum mahasiswa (50-120 jam latihan)

Dalam praktek, Balai Latihan Kerja Industri Semarang menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi swasta yang tidak memiliki workshop sendiri atau yang memadai, sehingga para mahasiswa dapat melakukan praktikum di Balai Latihan Kerja Industri Semarang.

##### 3) Program pelatihan pesanan

Program ini dirancang untuk menerima pesanan dari perusahaan yang menginginkan program pelatihan bagi karyawannya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungannya.

##### 4) Program pelatihan standar dengan kualitas, kompetensi, waktu pelatihan dan jumlah peserta sesuai dengan permintaan kebutuhan pihak luar.

Merupakan suatu program yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan instansi/perusahaan/lembaga yang membutuhkan pelatihan dari Balai Latihan Kerja Industri Semarang.

Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang di samping memberikan pelatihan kepada para tenaga kerja, juga melakukan penempatan magang dan penempatan lulusan Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang, yakni :

1. Menempatkan magang siswa Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang pada perusahaan/industri sesuai bidang keahliannya.
2. Menempatkan lulusan Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang pada perusahaan/industri sesuai dengan bidang keahliannya.

Selama ini Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang bekerjasama dengan beberapa perusahaan seperti PT AST, PT Djarum, PT ALKA, untuk program magang maupun penempatan tenaga kerja.

Dilihat dari segmen pasar, pelatihan tenaga kerja oleh Balai Latihan Kerja Industri Semarang ditujukan kepada :

1. Pencari kerja, korban PHK  
Pelatihan yang diberikan dalam bentuk *initial training* (pelatihan untuk penempatan)
2. Karyawan  
Pelatihan yang diberikan adalah *upgrading, adjustmen training*
3. Mahasiswa/siswa  
Pelatihan yang diberikan adalah praktikum, PKL.

Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang juga memberikan uji kompetensi, yaitu uji kompetensi terhadap karyawan perusahaan/industri dan tenaga terampil. Uji kompetensi dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap kemampuan atau kompetensi karyawan perusahaan/industri atau tenaga terampil. Hasil uji kompetensi diberikan dalam bentuk sertifikasi kompetensi.

Adapun syarat untuk mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang adalah sebagai berikut :

1. Persyaratan Umum
  - a. Berkelakuan baik dan terlibat pengedaran dan pemakaian narkoba
  - b. Berbadan sehat, tidak mempunyai cacat tubuh yang dapat mengganggu kelancaran pelaksanaan latihan
  - c. Usia minimum 18 tahun
2. Persyaratan Khusus :
  - a. Pendidikan formal minimum SLTP untuk pelatihan menjahit, las dan mebel kayu.
  - b. Pendidikan formal minimum SLTA untuk pelatihan otomotif, teknologi mekanik logam, teknologi mekanik las tingkat ahli dan tata niaga.
  - c. Menyerahkan photo copy ijazah terakhir 1 (satu) lembar
  - d. Menyerahkan pas photo 4 x 6 sebanyak 2 (dua) lembar
  - e. Menyerahkan photo copy KTP 1 (satu) lembar.

Balai Latihan Kerja Industri Semarang telah banyak meluluskan siswa terampil sesuai bidang kejuruannya. jumlahnya secara pasti belum bisa diketahui, namun rata-rata setiap tahun melatih lebih kurang 1.500 siswa.

Kebijakan pelatihan yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang terbagi dalam beberapa jenis pelatihan. Ada 7 (tujuh) kejuruan yang diberikan di Balai Latihan kerja Industri Semarang, yaitu :

1. Kejuruan Otomotif

Untuk kejuruan otomotif ini terbagi dalam beberapa sub kejuruan yang dapat dipilih oleh peserta didik, yaitu :

- a. Teknisi mobil bensin
- b. Teknisi mobil diesel
- c. Teknisi sepeda motor
- d. Teknisi motor tempel
- e. Teknisi *body repair*

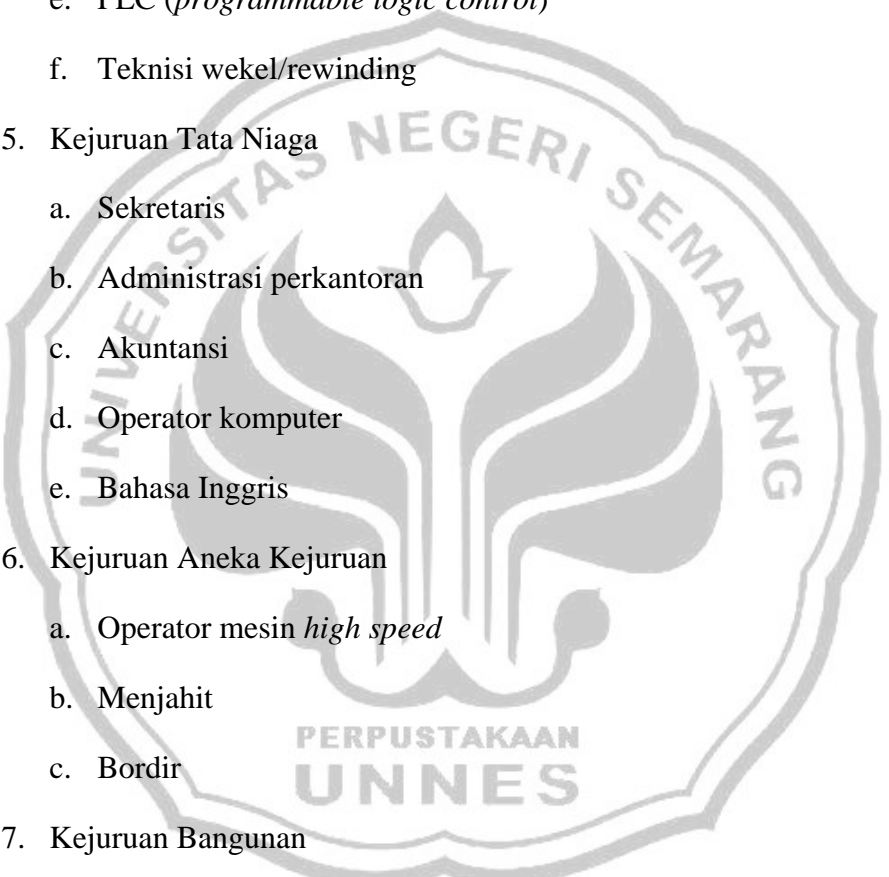
2. Kejuruan Teknologi Mekanik Logam

Untuk kejuruan teknologi mekanik logam terbagi dalam beberapa sub kejuruan yang dapat dipilih oleh peserta didik, yaitu :

- a. Operator mesin perkakas logam
- b. Operator mesin CNC dasar
- c. Operator mesin CNC produksi
- d. CAM dan Autocad R 2000
- e. Pemeriksaan dan Pengujian material

3. Kejuruan Teknologi Mekanik Las

- a. Juru pemipaan
- b. Juru las listrik
- c. Juru las karbit
- d. Juru sheet metal

4. Kejuruan Listrik
    - a. Teknisi elektronik
    - b. Teknisi listrik industri
    - c. Teknisi instalasi tenaga listrik
    - d. Teknisi pendingin/AC
    - e. PLC (*programmable logic control*)
    - f. Teknisi wekel/rewinding
  5. Kejuruan Tata Niaga
    - a. Sekretaris
    - b. Administrasi perkantoran
    - c. Akuntansi
    - d. Operator komputer
    - e. Bahasa Inggris
  6. Kejuruan Aneka Kejuruan
    - a. Operator mesin *high speed*
    - b. Menjahit
    - c. Bordir
  7. Kejuruan Bangunan
    - a. Tukang bangunan batu/kayu
    - b. Pembesian beton
    - c. Juru gambar
    - d. Mebel kayu
    - e. Operator mesin kayu
- 



Pelatihan yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang memiliki ciri khusus dibandingkan dengan pelatihan yang diberikan oleh lembaga lain. Ciri khas pelatihan yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja Industri tersebut dapat dilihat dari kurikulum yang disusun Balai Latihan Kerja Industri yang mengacu pada kebutuhan industri/pasar kerja.

Berdasarkan *booklet* yang dikeluarkan oleh Balai Latihan Kerja Industri Semarang, kurikulum yang disusun oleh Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang meliputi :

1. Kelompok Umum  
Mata latihan untuk membentuk kepribadian/karakter kerja individu.
2. Kelompok Inti  
Mata latihan keterampilan/keahlian yang harus dikuasai oleh peserta latihan untuk membentuk kompetensi profesi (keterampilan dan keahlian), di susun mengacu pada kebutuhan keterampilan di pasar kerja/industri.
3. Kelompok Penunjang  
Mata latihan untuk menunjang keterampilan kerja dan membentuk kompetensi sosial (BLKI Semarang, 2008).

Kurikulum yang disusun oleh Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang ini memiliki perbandingan antara teori dan praktek adalah 30 : 70, artinya 30% mata latihan yang diberikan adalah teori sementara 70% mata latihan yang diberikan adalah praktek. Pemberian 30% teori dan 70% praktek dimaksudkan untuk lebih memberikan bekal kemampuan kepada para peserta didik, sehingga setelah lulus dari pelatihan diharapkan mampu mengembangkan keterampilan yang telah dimilikinya serta dapat mengaplikasikan dalam pekerjaan yang ditekuninya kelak.

Untuk menunjang program pelatihan yang telah disusun, Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang menyediakan peralatan latihan sesuai

dengan kejuruan masing-masing. Adapun peralatan pelatihan yang dimiliki oleh Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang adalah sebagai berikut :

1. Mesin dan Perlengkapan Teknologi Mekanik Las

Terdiri atas mesin las MIG, mesin las TIG, *plasma cutting rectifier* las, *bending test*, *tensile strenght test*, *rol plat*

2. Mesin dan Perlengkapan Teknologi Mekanik Logam

Terdiri atas *Turning ET 242 (CNC)*, *Vertical Milling center mechine VMC 200*, *lab CNC*, *Cut A Veewer*, *TU 2 A TU 3A*, lab pengujian, mesin Bubut dan Frais Konvensional, *Surface Grinding*, *Tool Grinding*.

3. Mesin dan Perlengkapan Otomotif

Terdiri atas kendaraan Daihatsu Espass, Suzuki Carry 1000, Isuzu Panther, Sepeda Motor Yamaha Vega, Yamaha FIZR, Honda GL 100.

4. Mesin dan Perlengkapan Listrik/Elektronika

Terdiri atas *AC Central Air Cool Condition*, *AC Central Water Cool Condition*, *Power Pack Ferco*, *Load Resistor Ferco*, *Synchrone Cuo Machine*, *Vaccum Pump*, *Generator set*, *AC Trainer*, *Refregerator Trainer*, Laboratorium Mesin listrik lebold, Laboratorium Rangkaian listrik lebold, Laboratorium PLC *Omron*, Laboratorium kendali/kontrol, *TV Trainer BW*, *TV Trainer Colour*.

5. Mesin dan perlengkapan Bangunan

Terdiri atas mesin bubut tangan, mesin boor besi, mesin gergaji potong, mesin gergaji belah, mesin gergaji pita, mesin ketam penebal, mesin ketam perata, mesin gergaji pelobang pen.

#### 6. Perlengkapan Tata Niaga

Terdiri atas laboratorium bahasa, laboratorium komputer, laptop, note book, scanner, LCD proyektor, mesin ketik manual, mesin ketik elektrik.

#### 7. Mesin dan Perlengkapan Menjahit

Terdiri atas mesin jahit *high speed*, mesin jahit manual, mesin obras, mesin bordir

#### 8. Peralatan kerja Bangku

Peralatan yang dipakai untuk latihan kerja bangku sesuai dengan program pelatihan, misalnya meja kerja, ragum, palu, pahat, gergaji tangan, siku blok, mistar baja, pena gores.

#### 9. Peralatan Tangan

Peralatan tangan yang sering digunakan oleh tangan dalam praktek dan terdiri dari berbagai tipe dan ukuran misalnya, kunci obeng, penjepit, palu.

#### 10. Peralatan Potong

Peralatan yang digunakan dalam praktek memotong bahan atau benda praktek misalnya peralatan pahat, gergaji, mata bor, kikir.

#### 11. Peralatan Ukur

Peralatan ini terdiri dari peralatan ukur listrik dan peralatan ukur mekanik, misalnya mistar baja, siku besi, micrometer, mistar insut, fuller.

#### 12 Peralatan Keselamatan Kerja

Peralatan ini untuk melindungi peserta latihan dari kecelakaan dalam berlatih, misalnya kacamata las, sarung tangan, pelindung dada, alat pemadam kebakaran.

### 13. Alat Bantu Pelatihan

Peralatan ini sebagai alat bantu untuk meningkatkan daya serap peserta latihan, misalnya : *over head projector* (OHP), LCD, Video, model-model mesin untuk peraga.

Fasilitas latihan yang disediakan di Balai Latihan Kerja Industri

Wilayah Semarang meliputi :

1. Ruang teori
2. Ruang bengkel
3. Ruang perpustakaan
4. Aula
5. Bangunan Asrama
6. Ruang Gambar
7. Sarana olah raga
8. Koperasi
9. Kantin (Wawancara dengan Bapak Drajat, ST.MM)

Untuk tenaga pengajar yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang adalah tenaga pengajar yang memiliki kualitas dan berstatus pegawai negeri, yaitu instruktur dengan latar belakang pendidikan DIII dan S1 serta mendapat pendidikan dan latihan teknis di dalam negeri dan di luar negeri. Adapun jumlah instruktur yang ada di Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang dapat dilihat pada tabel berikut ini dan diterangkan dalam lampiran 1 :

Tabel 1

## Jumlah Instruktur

### Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang

No	Kejuruan	Lulusan		Jumlah	%
		DIII	SI		
1	Kejuruan Otomotif	2	4	6	17.0
2	Kejuruan Mekanik Logam	3	2	5	15.0
3	Kejuruan Mekanik Las	2	2	4	11.5
4	Kejuruan Listrik	2	3	5	15.0
5	Kejuruan Tata Niaga	2	2	4	11.5
6	Kejuruan Aneka Kejuruan	3	2	5	15.0
7	Kejuruan Bangunan	1	4	5	15.0
	Jumlah	15	19	34	100.0

Sumber : Data dari BLKI Semarang 2007

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat dilihat bahwa jumlah instruktur secara keseluruhan ada 34 orang dengan rincian 6 orang instruktur kejuruan otomotif, 5 orang instruktur kejuruan mekanik logam, 4 orang instruktur kejuruan mekanik las, 5 orang instruktur kejuruan listrik, 4 orang menjadi instruktur kejuruan tata niaga, 5 orang instruktur kejuruan aneka kejuruan, 5 orang instruktur kejuruan Bangunan. Jumlah instruktur itu sebetulnya belum seimbang jika melihat kapasitas kelas yang ada saat ini.

Untuk mendukung program pelatihan, Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang juga melakukan kerjasama penempatan kerja dan penempatan magang lulusan serta pendayagunaan fasilitas latihan Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang dengan berbagai industri/perusahaan, instansi pemerintah dan swasta, institusi pendidikan yang berasal dari kota Semarang maupun dari luar Kota Semarang.

Bagi seluruh peserta didik yang selesai menjalani pelatihan, akan diberi kesempatan untuk melaksanakan magang kerja di perusahaan/industri yang berada di Jawa Tengah dan kota lain di luar Jawa Tengah sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki. Khusus bagi peserta didik yang memenuhi persyaratan dari perusahaan/industri, maka akan ditempatkan pada perusahaan/industri tersebut.

Kebijakan Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang dalam peningkatan kualitas kerja tenaga kerja Indonesia dilakukan sesuai dengan kebutuhan pasar pada saat itu, artinya bahwa secara umum pemberian pelatihan kepada tenaga kerja Indonesia disesuaikan dengan kebutuhan industri, sehingga program pelatihannyapun disesuaikan dengan kebutuhan industri/pasar. Dari berbagai keterampilan yang dibutuhkan, maka Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang hanya memfokuskan pada 7 (tujuh) bidang/program/kejuruan saja, yakni kejuruan otomotif, kejuruan Teknologi mekanik logam, kejuruan teknologi mekanik las, kejuruan listrik, kejuruan tata niaga, kejuruan aneka kejuruan, kejuruan bangunan.

### **3. Hambatan-Hambatan yang Dihadapi oleh BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Ketrampilan Tenaga Kerja Indonesia dan Cara Mengatasi Hambatan Tersebut**

Dalam melakukan pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas keterampilan tenaga kerja Indonesia, Balai Latihan Kerja Industri Semarang masih mengalami beberapa hambatan atau kendala, yaitu hambatan yang bersifat internal dan hambatan yang bersifat eksternal.

#### **a. Hambatan Internal**

##### **1) Faktor Anggaran**

Balai Latihan Kerja Industri Semarang belum bisa bekerja sepenuhnya. Hal tersebut disebabkan faktor anggaran operasional yang belum sebanding dengan tugas dan wewenang yang harus diembannya, sehingga dalam operasional sehari-hari belum bisa berjalan optimal sesuai dengan perencanaan.

Meskipun ada bea siswa bagi peserta didik, bea siswa tersebut bukan merupakan anggaran rutin tetapi anggaran proyek yang berasal dari instansi lain. Selain hambatan berupa anggaran, sumber daya manusia juga menjadi kendala.

Untuk mengatasi hambatan, Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang berupaya mengajukan rencana anggaran pegawai kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah.

## 2) Faktor Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Balai Latihan Kerja Industri saat ini belum mampu memenuhi kebutuhan akan tenaga kepelatihan, sehingga dalam mengadakan program pelatihan, Balai Latihan Kerja Industri terpaksa harus mengambil tenaga dari luar instansi. Biasanya diambil dari Balai Latihan dan Pendidikan Teknik Semarang yang berada di bawah naungan Departemen Pendidikan Nasional. Jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan pada saat itu.

Untuk mengatasi hambatan, Balai Latihan Kerja Industri Semarang berupaya mengajukan penambahan pegawai kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah.

## 3) Faktor kebijakan

Sampai saat ini Pemerintah Kota Semarang belum memiliki kebijakan yang cukup jelas dalam mengatasi masalah pengangguran dan ketenagakerjaan.

Untuk mengatasi hambatan ini, Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang berupaya memberikan masukan-masukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah.

### b. Hambatan koordinasi

Koordinasi yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang saat ini dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah belum bisa berjalan secara optimal, sehingga dalam menjalankan tugas sehari-hari masih terjadi tumpang tindih dengan bagian



lain. Hal ini terlihat dari sulitnya memperoleh informasi antar bagian yang saling berkaitan seperti jumlah penempatan tenaga kerja pasca pelatihan.

Untuk mengatasi kondisi tersebut, Balai Latihan Kerja Industri Semarang sebagai instansi yang berhubungan langsung dengan masalah peningkatan kualitas kemampuan tenaga kerja berupaya untuk terus mengadakan koordinasi terutama dengan Pentakerja.

c. Hambatan Eksternal

1) Minat Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan sebagian besar dari Kota Semarang, padahal sesuai dengan wilayah kerjanya Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang diperuntukkan bagi tenaga kerja yang berasal dari Kota Semarang, Kabupaten Semarang, Kota Salatiga, Kabupaten Kendal, Kabupaten Demak, Kabupaten Kudus, Kabupaten Pati, Kabupaten Rembang, Kabupaten Jepara, Kabupaten Batang, Kota Pekalongan, Kabupaten Pekalongan, Kabupaten Temanggung

Untuk mengatasi hambatan tersebut, Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang meminta kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di wilayah Kabupaten/Kota untuk menginformasikan keberadaan program pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang.

2) Tidak adanya ikatan Alumni peserta didik Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang

Saat ini belum ada ikatan alumni peserta didik Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang, sehingga hal tersebut menyulitkan bagi Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang untuk mendata, memantau keberadaan dan kegiatan peserta didik setelah selesai mengikuti pelatihan.

Untuk mengatasi hambatan tersebut, Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang selalu meminta kepada peserta pelatihan yang telah selesai untuk memberikan data paling tidak 3 (tiga) bulan setelah mengikuti pelatihan untuk mengetahui perkembangan mereka.

## **B. Pembahasan**

### **1. Kebijakan Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Indonesia di BLKI Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah**

Pada dasarnya arah dan tujuan dari pelatihan kerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

Berdasarkan arah dan tujuan tersebut di atas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah melalui Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang perlu mengeluarkan kebijakan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki kompetensi usaha.

Pemberian pelatihan terhadap tenaga kerja sangat penting mengingat secara kualitas tenaga kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu (Irawan dan Suparmoko,2001:88):

1. Tenaga kerja terampil (*Skilled Labour*)

Yaitu tenaga kerja yang memiliki bekal ketrampilan yang diperoleh baik dari lembaga formal seperti sekolah-sekolah maupun lembaga informal seperti tempat-tempat kursus.

2. Tenaga kerja tidak terampil (*Unskilled Labour*)

Yaitu tenaga kerja yang tidak dibekali atau tidak memiliki ketrampilan khusus yang menunjang pekerjaan.

Dengan demikian sesuai dengan pembagian tersebut di atas, kebijakan pemberian pelatihan dilakukan terhadap tenaga kerja tidak terampil (*unskill labour*).

Keberadaan Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan demikian keberadaan Balai Latihan kerja Industri Semarang sesuai dengan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program kerja pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- (3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang
- (4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Dalam penyelenggaraan pelatihan tidak terlepas dari kebutuhan akan tenaga pelatih itu sendiri. Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang telah memiliki 34 instruktur yang berkualitas meliputi 7 (tujuh) kejuruan. Kurikulum pelatihan sesuai dengan tingkat pelatihan telah dibuat oleh Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang,

Dalam pemberian materi pelatihan tersebut, disampaikan pula beberapa materi hukum ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja penting untuk diketahui mengingat perlindungan hukum merupakan salah satu perwujudan hak warga di dalam negara hukum. Adapun bentuk-bentuk perlindungan hukum ketenagakerjaan antara lain meliputi :

- b. Hak Mendapatkan Pekerjaan
- c. Pelatihan
- d. Penempatan Tenaga kerja
- e. Pengupahan dan Kesejahteraan

Mengenai sarana dan prasarana pelatihan, sesuai dengan bidang kejuruan yang ditawarkan, Balai Latihan Kerja dan Industri Wilayah Semarang telah menyediakan sarana dan prasarana yang sangat memadai. Sarana dan prasarana tersebut dilengkapi juga dengan fasilitas pendukung seperti ruang teori, ruang bengkel, ruang perpustakaan, aula, bangunan asrama, ruang gambar, sarana olah raga, koperasi dan kantin.

Untuk masalah dana, ada dua sumber pendanaan dalam pemberian pelatihan tenaga kerja di Balai Latihan Kerja Industri Semarang, yaitu :

1. Berasal dari Subsidi Pemerintah

Subsidi pemerintah diberikan dalam bentuk pemberian beasiswa. Beasiswa ini biasanya berkaitan dengan program-program tertentu dari instansi pemerintah, seperti Dinas Sosial, Dinas Pendidikan Nasional, Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

2. Berasal dari peserta didik

Besarnya biaya pelatihan bagi peserta didik yang tidak mendapatkan beasiswa tergantung dari kejuruan yang diikuti, namun secara umum berkisar antara Rp. 50.000 sampai dengan Rp. 250.000. biaya yang dikeluarkan tersebut untuk membeli bahan praktek, seperti karbit, batang las (untuk kejuruan las), bahan elektronik (untuk kejuruan elektronik), kain, benang, kertas (untuk menjahit) dan sebagainya.

Ditegaskan dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa :

Penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :

- a. Tersedianya tenaga kepelatihan
- b. Adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan
- c. Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja dan
- d. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, dapat dipahami bahwa secara yuridis, Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang telah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai tempat penyelenggaraan pelatihan keterampilan, sikap kerja, etos kerja bagi calon tenaga kerja maupun tenaga kerja di bidang industri kejuruan tertentu.

Balai Latihan Kerja Industri Semarang senantiasa melihat perkembangan dunia usaha, sehingga pemberian pelatihan kepada calon tenaga kerja maupun tenaga kerja dapat tepat sasaran. Meskipun demikian secara umum, Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang telah memiliki kebijakan sendiri dalam menentukan program pelatihan yang akan diberikan kepada para calon tenaga kerja ataupun tenaga kerja. Kebijakan tersebut adalah membuka 7 (tujuh) program kejuruan.

Dilihat dari kurikulum yang diberikan, dapat dibedakan menjadi dua sasaran, yaitu sasaran jangka panjang dan sasaran jangka pendek. Kurikulum pelatihan jangka panjang yang memerlukan waktu pelatihan maksimal 3 (tiga) tahun ini ditujukan bagi pelatihan teknisi/pendidikan politeknik D3, program pemagangan berjenjang, sementara untuk kurikulum program angka pendek ditujukan pada program modular, program pelatihan standar dan pelatihan pesanan.

Di dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil, maupun spiritual.

Untuk mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki kompetensi diperlukan suatu upaya yang nyata serta berkesinambungan baik oleh pemerintah, masyarakat, maupun oleh swasta. Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang sebagai bagian dari Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Tengah memiliki peran untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan tenaga kerja Indonesia melalui program pelatihan yang ditawarkan.

Setiap pembukaan program pelatihan oleh Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang selalu dipenuhi oleh siswa peserta didik yang ingin meningkatkan keterampilan kerja mereka.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 tahun 2003 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Balai Latihan Kerja Industri pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, secara umum Balai Latihan Kerja Industri telah berperan dalam meningkatkan kualitas kemampuan tenaga kerja Indonesia melalui program pelatihan yang telah dibuat. Dari 7 (tujuh) program yang ditawarkan oleh Balai Latihan Kerja Industri Semarang, paling banyak adalah peserta pelatihan program kejuruan otomotif, kejuruan tata niaga dan kejuruan aneka kejuruan.

Alasan para peserta pelatihan lebih memilih ketiga kejuruan tersebut adalah :

- a. Untuk kejuruan otomotif, setelah lulus dapat langsung membuka usaha sendiri tanpa harus menunggu lowongan pekerjaan, sehingga keterampilan yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal.

- b. Untuk Kejuruan Tata Niaga, sesuai dengan dasar keilmuan yang telah dimiliki sebelum mengikuti pelatihan, yaitu mereka berasal dari sekolah menengah kejuruan ekonomi/akuntansi.
- c. Untuk kejuruan aneka kejuruan, pada umumnya mereka ingin bekerja di perusahaan garment, sehingga memilih mengikuti pelatihan dibidang kejuruan aneka kejuruan (menjahit).

Pada umumnya masyarakat mengetahui adanya pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri Semarang dari informasi yang terpasang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah dan spanduk yang dipasang di depan kantor Balai Latihan Kerja Industri Semarang. Harapan dari para responden setelah mengikuti pelatihan adalah dapat memperoleh pekerjaan secepatnya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Namun ada juga yang ingin membuka usaha sendiri setelah memperoleh keterampilan.

Dilihat dari jumlah peserta didik yang telah mengikuti program selama satu tahun, Balai Latihan Kerja Industri telah meluluskan rata-rata 1500 orang setiap tahunnya. Dari 1500 orang tersebut sebanyak 500 orang merupakan peserta didik yang mendapatkan bea siswa dari Pemerintah. Pemerintah setiap tahun mengeluarkan program bea siswa bagi peserta didik. Adapun banyaknya siswa yang mendapat bea siswa tidak tetap, namun rata-rata sebanyak 500 orang pertahun. Mengenai persyaratan bagi penerima bea siswa ini adalah mereka yang memiliki prestasi bagus, keluarga kurang mampu, untuk membuka usaha sendiri, serta diutamakan adalah korban PHK.



Pemberian latihan tersebut telah sesuai dengan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Selanjutnya dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Persyaratan pelatihan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah dipenuhi oleh Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang, seperti ketersediaan instruktur, kurikulum pelatihan, sarana prasarana dan pendanaan.

Untuk menindaklanjuti hasil pelatihan, Balai Latihan Kerja Industri mengadakan bursa kerja setiap enam bulan sekali, yaitu mempertemukan antara pencari kerja dengan perusahaan/industri yang membutuhkan tenaga kerja. Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang di samping mengadakan bursa kerja juga menjalin kerja sama dengan beberapa perusahaan untuk menerima tenaga kerja magang hasil didikan dari Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang mengatur tentang masalah hak penempatan bagi tenaga kerja. Disebutkan dalam Pasal 31 tersebut bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama

untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Jika dilihat dari tugas dan wewenang Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang, maka sebetulnya tugas pokok dari Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang hanyalah meningkatkan kemampuan dan keterampilan dari tenaga kerja atau calon tenaga kerja melalui program pelatihan dan peningkatan kualitas tenaga kerja yang dibuat. Adapun untuk penempatan tenaga kerja yang telah mendapatkan pelatihan menjadi tanggung jawab Bagian Penempatan Tenaga Kerja (Pentakerja), sehingga masalah bursa tenaga kerja adalah tanggung jawab dari Bagian Pentakerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah. Bagi siswa yang telah mendapatkan pelatihan, Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang mengharapkan agar memberikan informasi jika telah mendapat pekerjaan/bekerja. Data tersebut diperlukan untuk mengetahui perkembangan siswa pasca pelatihan. Namun demikian sampai saat ini masih jarang siswa yang memberikan data, sehingga Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang tidak memiliki data yang akurat jumlah siswa yang telah mendapatkan pekerjaan/bekerja pasca pelatihan.

Namun demikian dalam perkembangannya, meskipun bukan menjadi tugasnya, Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang tetap memiliki inisiatif untuk memberikan informasi dan penempatan tenaga kerja melalui program pemagangan dan bursa kerja. Langkah tersebut dilakukan pada dasarnya untuk memenuhi harapan dari para peserta didik yang telah selesai

mengikuti program pelatihan, yakni ingin mendapatkan pekerjaan melalui bursa kerja maupun pemagangan perusahaan.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang telah berperan dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan tenaga kerja Indonesia. Dikaitkan dengan visi dan misi dari Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang, maka pelaksanaan tugas, fungsi dan peran Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang sudah sesuai dengan visi dan misinya yang intinya menciptakan sumber daya manusia Indonesia yang memiliki jiwa profesionalisme dan kompetensi, sehingga mampu bersaing dengan dunia luar yang semakin global.

## **2. Hambatan-Hambatan yang Dihadapi oleh BLKI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dalam rangka Meningkatkan Kualitas Ketrampilan Tenaga Kerja Indonesia dan Cara Mengatasi Hambatan Tersebut**

Sebagaimana telah diuraikan pada subbab sebelumnya bahwa dalam melakukan pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas keterampilan tenaga kerja Indonesia, ada beberapa hambatan yang dihadapi oleh Balai Latihan Kerja Industri Semarang, yaitu :

### **a. Hambatan Internal, yang meliputi**

#### **1) Faktor Anggaran**

Minimnya anggaran yang diberikan pemerintah terhadap pelaksanaan program pelatihan ini menunjukkan pemerintah belum optimal dalam melaksanakan kebijakan yang dibuatnya. Balai Latihan Kerja Industri Semarang merupakan salah satu lembaga yang dibentuk

dengan tujuan memberikan pelatihan kepada tenaga kerja yang ada. Dengan demikian diperlukan dukungan anggaran oleh pemerintah untuk melaksanakan setiap program pelatihan yang telah disusun.

## 2) Faktor Sumber Daya Manusia

Besarnya minat tenaga kerja yang ingin mendapatkan pelatihan perlu ditindaklanjuti dengan penambahan tenaga instruktur. Kurangnya tenaga instruktur merupakan salah satu faktor yang menghambat pelaksanaan pelatihan.

## 3) Faktor kebijakan

Kebijakan pemerintah sampai saat ini belum terintegral, artinya kebijakan antara instansi pemerintah yang satu dengan yang lainnya belum saling mendukung dan melengkapi.

### b. Hambatan Eksternal, yang meliputi

#### 1) Minat Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan hampir sebagian besar adalah berasal dari Kota Semarang, sedangkan dari luar kota Semarang masih jarang.

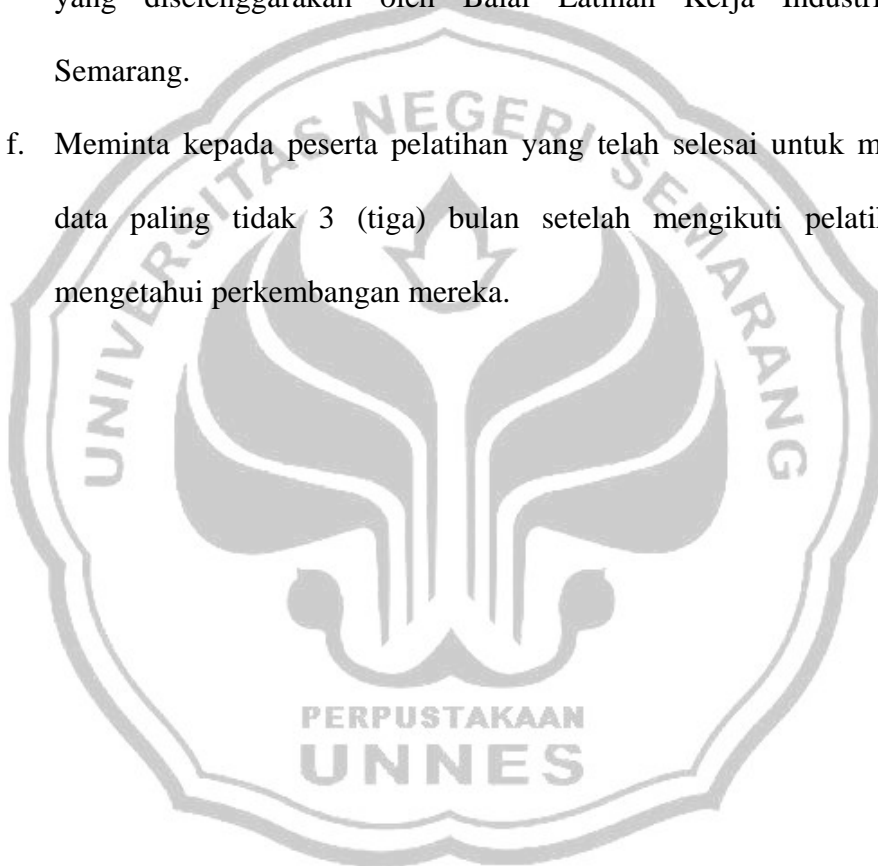
#### 2) Tidak adanya ikatan Alumni peserta didik Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang

Adanya beberapa hambatan yang dihadapi oleh Balai Latihan Kerja Industri Semarang, telah dilakukan beberapa upaya untuk mengatasinya.

Upaya-upaya yang dilakukan yaitu :

- a. Berupaya mengajukan rencana anggaran pegawai kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah.
- b. Berupaya mengajukan penambahan pegawai kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah.

- c. Berupaya memberikan masukan-masukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah.
- d. Berupaya untuk terus mengadakan koordinasi terutama dengan Pentakerja
- e. Meminta kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di wilayah Kabupaten/Kota untuk menginformasikan keberadaan program pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang.
- f. Meminta kepada peserta pelatihan yang telah selesai untuk memberikan data paling tidak 3 (tiga) bulan setelah mengikuti pelatihan untuk mengetahui perkembangan mereka.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya mengenai hasil penelitian dan pembahasan tentang peran Balai Latihan Kerja Industri Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dalam rangka pelaksanaan kebijakan peningkatan kualitas ketrampilan tenaga kerja indonesia dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang dalam peningkatan kualitas kerja tenaga kerja Indonesia memiliki kebijakan pelatihan dengan membuka beberapa program pelatihan kejuruan. Dilihat dari kurikulum yang diberikan, dapat dibedakan menjadi dua sasaran, yaitu sasaran jangka panjang dan sasaran jangka pendek. Kurikulum pelatihan jangka panjang yang memerlukan waktu pelatihan maksimal 3 (tiga) tahun ini ditujukan bagi pelatihan teknisi/pendidikan politeknik D3, program pemagangan berjenjang, sementara untuk kurikulum program jangka pendek ditujukan pada program modular, program pelatihan standar dan pelatihan pesanan.
2. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang dalam rangka meningkatkan kualitas keterampilan tenaga kerja Indonesia, yaitu (a) Hambatan Internal berupa (1) Faktor Anggaran. Untuk mengatasi hambatan ini, Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang berupaya mengajukan rencana anggaran pegawai kepada Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, (2) Faktor Sumber Daya Manusia. Untuk mengatasi hambatan, Balai Latihan Kerja Industri Semarang berupaya mengajukan penambahan pegawai kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, (3) Faktor kebijakan. Untuk mengatasi hambatan ini, Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang berupaya memberikan masukan-masukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, (4) Hambatan koordinasi. Untuk mengatasi kondisi tersebut, Balai Latihan Kerja Industri Semarang sebagai instansi yang berhubungan langsung dengan masalah peningkatan kualitas kemampuan tenaga kerja berupaya untuk terus mengadakan koordinasi terutama dengan penempatan tenaga kerja. (b) Hambatan Eksternal berupa minat peserta pelatihan. Untuk mengatasi hambatan tersebut, Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang meminta kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di wilayah Kabupaten/Kota untuk menginformasikan keberadaan program pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang.

## **B. Saran**

1. Mengingat kebutuhan keahlian ketenagakerjaan saat ini semakin luas, hendaknya Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang memperluas program kejuruan, tidak hanya 7 (tujuh) kejuruan saja seperti sekarang ini, melainkan lebih banyak lagi program pelatihan yang diberikan kepada masyarakat.

2. Adanya beberapa hambatan yang dihadapi oleh Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang menunjukkan bahwa masih ada beberapa persoalan yang perlu dibenahi. Oleh karena itu dalam mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi itu, Balai Latihan Kerja Industri Semarang perlu meningkatkan koordinasi antar bagian dalam lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, meningkatkan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan dan memperluas informasi kepada masyarakat di wilayah kerjanya.





## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2002. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hanitijo Soemitro, Ronny, 2000, **Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri**, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Husni, Lalu, 2003, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Jakarta, Radja Grafindo Prsada
- Irawan dan M Suparmoko, 1999, **Ekonomika Pembangunan**, Yogyakarta, BPFE
- Islamy, M Irfan, 1984, **Prinsip-Prinsip Perumusan kebijakan Negara**, Jakarta : Bumi Aksara
- Manullang, Senjun, 1988, **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonsia**, Jakarta, Rineka Cipta
- Mustopadidaja, 1992, **Studi Kebijakan, Perkembangan dan Penerapan dalam rangka Administrasi dan Manajemen Pembangunan**, LP-FEUI, Jakarta
- Moleong, Lexy. J. 2006. **Metode Penelitian Kualitatif**. Bandung: PT. Remja Rosdakarya.
- Nurcholis, Hanif, 2005, **Teori dan Praktek Pemerintahan dan Otonomi Daerah**, Grasindo, Jakarta
- Sagir Soeharsono,, 1989, **Membangun Manusia Karya**, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Soepomo, Imam, 1985, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Jakarta : Djambatan, 1985
- \_\_\_\_\_, 1986, **Hukum Perburuhan Bidang kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)**, Jakarta, Padnya Paramita
- Soetami, Siti, 2000, **Hukum Administrasi Negara**, Semarang : BP Undip
- Syafiie, Kncana. Inu, 2005 **Pengantar Ilmu Pemerintahan**, Bandung, Relika Aditama
- Wahab, Abdul Solichin, 1991, **Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi**, Jakarta : Bumi Aksara

Purwodarminto, W.J.S, 1990, **Kamus Lengkap Bahasa Indonesia**, Jakarta :  
Balai Pustaka

