



**ANALISA YURIDIS TERHADAP FUNGSI DAN PERAN
BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA (BBPLK)
SEMARANG DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA
DI KOTA SEMARANG**

Fachul Nur Rohmah*, Sonhaji, Suhartoyo
Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
E-mail : fachulnur@gmail.com

Abstrak

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki etos kerja tinggi melalui pelatihan kerja, sertifikasi, dan kemitraan. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang berdiri berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang memiliki Visi Menjadi Lembaga Pelatihan Kerja yang Unggul, Bermartabat dan Diakui dunia Industri. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang terdiri dari 11 kejuruan meliputi: teknik listrik, elektronika, manufaktur, informatika, las, otomotif, *refrigeration*, bangunan, bisnis dan manajemen, tata busana, serta garmen. Selain itu Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang juga mendirikan KIOSK 3 IN 1 yang terdiri dari: pelatihan, sertifikasi, dan penempatan. Dalam menjalankan fungsi dan perannya Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang didukung oleh 3 faktor yakni: struktur organisasi, sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana. Capaian Indikator Kinerja BBPLK Semarang Tahun 2016 merupakan hasil untuk mengetahui tingkat kualitas tenaga kerja di kota Semarang. Adapun terhadap hambatan-hambatan yang timbul selama pelaksanaan fungsi dan peran, Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang telah melakukan tindakan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

Kata kunci : Fungsi dan Peran; Kualitas Tenaga Kerja; BBPLK Semarang

Abstract

The Center for Development of Vocational Training (BBPLK) Semarang aims to create a workforce that is competent and has a high work ethic through job training, certification, and partnerships. The Center for Development of Training Semarang has been established by the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 21 Year 2015 concerning Organization and Technical Implementation Unit of the Field Training. The Center for Development of Training Semarang has a vision Become a Winning Job Training Institute, Dignity and Industry Recognized world. The Center for Development of Training consists of 11 vocational Semarang include: electrical engineering, electronics, manufacturing, information technology, welding, automotive, refrigeration, building, business and management, fashion, and garment. Besides the Center for Development of Training Semarang also founded KIOSK 3 IN 1 consisting of: training, certification, and placement. In carrying out the functions and role of the Center for Development of Training Semarang supported by three factors namely: the organizational structure, human resources, and facilities. Semarang BBPLK Achievement Performance Indicators 2016 is the result to determine the level of quality of the workforce in the city of Semarang. As for the obstacles that arise during the execution of the functions and roles, the Center for Development of Training Semarang has taken action to overcome these barriers.

Keywords: Functions and Roles; Quality of Labor; BBPLK Semarang

I. PENDAHULUAN

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.¹ Indonesia 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 karena itu penanganan masalah tenaga kerja harus dilakukan secara komprehensif. Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial dan politik. Masalah tenaga kerja yang demikian luas, bangsa Indonesia sekarang ini sedang menghadapi beberapa masalah ketenagakerjaan mendesak yang memerlukan perhatian khusus, yaitu :

- a. Masalah pengangguran dan setengah pengangguran
- b. Masalah pengiriman tenaga kerja ke luar negeri
- c. Masalah pelatihan kerja
- d. Masalah pembinaan hubungan industrial
- e. Masalah perundang-undangan ketenagakerjaan
- f. Masalah kesiapan aparatur

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat besar dalam pembangunan nasional. Tenaga kerja merupakan pelaksana pembangunan untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang semakin baik. Oleh karena itu, upaya perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya yang dapat timbul selama bekerja merupakan kebutuhan yang sangat mendasar. Dengan perlindungan tersebut diharapkan tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga gairah/semangat kerja dapat meningkat dan pada akhirnya produktivitas kerja juga akan meningkat.

Tenaga kerja merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia 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. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku

¹ Hardijan Rusli, "*Hukum Ketenagakerjaan*", (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), halaman 5.

dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/ buruh.

Pembangunan tenaga kerja dapat dilihat dari dua aspek yaitu *supply* atau penawaran kerja dan *demand* atau permintaan kerja. Pembangunan tenaga kerja diarahkan pada menyeimbangkan antara penyediaan tenaga kerja (penawaran) dengan permintaan tenaga kerja (kebutuhan tenaga kerja). Pada sisi penyediaan tenaga kerja terdapat beberapa unsur antara lain angkatan kerja, kualitas tenaga kerja, dan pengangguran. Sedangkan dari sisi permintaan ada jumlah kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja dan penyerapan tenaga kerja.

Pada saat ini masih terdapat kesenjangan antara laju pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja. Kesenjangan ini harus segera diatasi, karena sesuai amanat pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Hal ini berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negaranya agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak. Hal tersebut ditindaklanjuti dengan menetapkan kewenangan yang besar di bidang ketenagakerjaan bagi pemerintah pusat, provinsi, dan

kabupaten/ kota yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian (Pasal 13 Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang sekarang ini telah mengalami perubahan menjadi Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Banyak usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja SDM, diantaranya melalui kegiatan pelatihan.

Kegiatan pelatihan merupakan proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan sikap kepada karyawan dimana proses tersebut akan sangat membantu karyawan dalam mengoreksi kekurangan-kekurangan kerjanya di masa silam sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Roza, (2009) mengenai peranan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan membuktikan bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan

sehingga lebih efektif dalam pencapaian sasaran-sasaran program kerja ataupun tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan pelatihan memerlukan biaya yang tidak sedikit maka diperlukan suatu perencanaan yang matang, sistematis dan terarah dengan baik agar dana yang dikeluarkan tidak sia-sia melainkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan. Kegiatan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Kegiatan pelatihan juga dimaksudkan untuk mengurangi kesenjangan antara sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan sumber daya manusia yang diharapkan perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuan, visi dan misi. Tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian Khan, (2009) yang dimuat dalam *Global Journal of Management and Business Research* menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Selain itu metode *on job training* yang diterapkan di perusahaan terbukti efektif dalam hal waktu dan penghematan biaya pelatihan.

Kementerian Ketenagakerjaan sebagai institusi yang bertugas dan bertanggung jawab mengurus masalah ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan-kebijakan berkaitan dengan peningkatan kualitas tenaga kerja. Salah satu

upaya yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah pembentukan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja. Pembentukan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja 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 Besar Pengembangan Latihan Kerja tersebut adalah Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang yang berada di bawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan.

Penyediaan lapangan kerja di Kota Semarang masih belum seimbang dengan jumlah angkatan kerja baru setiap tahunnya sampai dengan saat ini. Angkatan kerja baru seperti lulusan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) dan lulusan perguruan tinggi jumlahnya meningkat setiap tahun. Lulusan SMK yang masuk angkatan kerja pada tahun 2013 sebesar 9.572 orang dan lulusan perguruan tinggi pada 2013 di Kota Semarang sebesar 5.127 orang. Apabila angkatan kerja baru tersebut tidak tertampung di pasar kerja, maka akan menambah angka pengangguran. Peningkatan kesempatan kerja dan perbaikan kualitas tenaga kerja yang berdaya saing perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah melalui berbagai cara antara lain adalah peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan kerja pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang.

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang keberadaannya dimaksudkan untuk

mengatasi masalah ketenagakerjaan yang selama ini masih menjadi persoalan yang serius bagi kota-kota di Jawa Tengah. Diharapkan dengan adanya Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang, tenaga kerja dapat memanfaatkan pelatihan yang diberikan untuk menunjang bekal dan kemampuannya setelah keluar atau lulus dari tempat latihan. Dari uraian di atas maka permasalahan yang dapat disusun antara lain:

1. Bagaimana fungsi dan peran Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Semarang?
2. Hambatan apa saja yang dihadapi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Semarang?
3. Bagaimana cara mengatasi hambatan yang dihadapi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Semarang?

II. METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *yuridis empiris*. Pendekatan *yuridis* (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder). Pendekatan *empiris* (hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das sein*), karena dalam penelitian ini digunakan data

primer yang diperoleh dari lapangan. Metode pendekatan *yuridis empiris* 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.²

Adapun alasan digunakannya pendekatan ini karena permasalahan yang diteliti berkaitan erat dengan analisa bagaimana berjalannya Fungsi dan Peran Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Kota Semarang dan kondisi yang membuat hambatan-hambatan dalam pelaksanaan agar sesuai dengan amanah peraturan perundang-undangan terkait serta upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

Spesifikasi dalam penelitian ini adalah penelitian *deskriptif analitis*, yaitu penelitian yang menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan diatas.³

Metode penentuan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sample* (penarikan sample). Penarikan Sample (*Purposive Sample*) adalah pemilihan

² Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), halaman 35.

³ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), halaman 97-98.

sekelompok subyek atas ciri-ciri/ sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri/ sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. *Purposive sample/* penarikan sample dilakukan dengan cara mengambil subyek yang didasarkan pada tujuan tertentu. Teknik ini dipilih karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, sehingga tidak dapat mengambil sample yang benar jumlahnya dan jauh letaknya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan berbagai cara yang disesuaikan dengan informasi yang diinginkan, antara lain dilakukan dengan :

a) Studi Kepustakaan, yaitu mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara membaca, mengutip, mencatat dan memahami berbagai literatur yang ada hubungannya dengan materi penelitian, berupa buku-buku, peraturan perundang-undangan, majalah-majalah serta dokumen lain yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

b) Studi Lapangan, yaitu mengumpulkan data yang mengadakan penelitian langsung pada tempat atau objek penelitian yang dilakukan dengan wawancara kepada para informan yang sudah ditentukan.

Berkaitan dengan cara memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mempergunakan:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari objek yang akan diteliti atau dengan melakukan studi lapangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan mempelajari peraturan perundang-undangan, buku-buku hukum, dan dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas. Dengan kata lain, data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka melalui studi kepustakaan, dan data ini juga di peroleh dari instansi atau lembaga yang berkaitan dengan tujuan penelitian ini.⁴

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

a) Bahan Hukum Primer

Bahan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, dokumen hukum dan peraturan-peraturan lainnya yang mempunyai kekuatan hukum yang mengikat karena dibuat dan diumumkan secara resmi oleh pembentukan hukum negara.⁵ Bahan hukum primer dalam penelitian ini antara lain :

1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer, yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer. Terdiri dari buku-buku, literatur dan hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang

⁴ Soeratno dan Lincolin Arsyad, *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2003), halaman 173.

⁵ Peter M. Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2010), halaman 142.

dibahas dalam penelitian ini.⁶ Dari berbagai kepustakaan tersebut yang berhubungan dengan Analisa Yuridis Fungsi dan Peran Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Kota Semarang.

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan-bahan penunjang lain yang ada relevansinya dengan pokok permasalahan, memberikan informasi, petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder,⁷ bukan merupakan bahan hukum, secara signifikan dapat dijadikan bahan analisa terhadap penerapan kebijakan hukum dilapangan, seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, Ensiklopedia, Buletin, Majalah, Artikel-artikel di internet dan bahan-bahan lain yang sifatnya seperti Karya Ilmiah berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Analisa data merupakan langkah terakhir dalam suatu kegiatan penelitian. Analisa data yaitu proses pengumpulan data yang didasarkan atas segala data yang sudah diolah dan diperoleh dari data sekunder berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier serta didukung dari data primer yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap narasumber yang telah dilakukan terhadap obyek penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisa secara *kualitatif*. Metode *kualitatif*, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dianalisis tanpa menggunakan rumus

statistic, akan tetapi disajikan dalam bentuk uraian dan konsep.

Analisa *kualitatif* dilakukan dengan mendeskripsikan serta menggambarkan data dan fakta yang dihasilkan dari suatu penelitian dilapangan dengan suatu interpretasi, evaluasi, dan induktif, yaitu suatu cara berpikir yang didasarkan pada fakta-fakta yang bersifat umum dilanjutkan dengan dibuatnya suatu rangkuman yang bersifat khusus untuk mengajukan saran-saran. Penelitian ini menyusun desain yang secara terus menerus disesuaikan dengan kenyataan di lapangan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN



Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Kota Semarang beralamat di Jalan Brigjen Sudiarto No.118 Pedurungan Semarang, Jawa Tengah. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja atau disingkat (BBPLK) adalah lembaga pelatihan kerja pemerintah di bawah naungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan merupakan salah satu UPTP (Unit Pelaksana Teknik Pusat). Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang memiliki area kurang lebih 6,7 hektar. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja

⁶ *Ibid.*, halaman 141.

⁷ Soerjono, Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2007), halaman 52.

Semarang mempunyai fungsi melatih dan menyiapkan para calon karyawan (pencari kerja) untuk di didik menjadi seorang tenaga kerja yang kompeten dan profesional di bidangnya.

Bidang pelatihan yang ada di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang meliputi 11 kejuruan:

1. Teknik Listrik
2. Teknik Elektronika
3. Teknik Manufaktur
4. Teknik informatika
5. Tenik Las
6. Teknik otomotif
7. *Refrigeration*
8. Bangunan
9. Bisnis dan Manajemen
10. Tata Busana
11. Garmen *Apparel*⁸

Masing-masing bidang tersebut merupakan rumpun kejuruan dimana setiap kejuruan memiliki berbagai jenis pelatihan yang bisa dipilih oleh setiap calon peserta pelatihan sesuai bidang jurusannya. Program-program pelatihan yang ada di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Pelatihan dengan biaya Pemerintah (gratis)
2. Pelatihan yang dibiayai oleh para peserta sendiri (swadana)
3. Pelatihan yang dibiayai oleh pihak ke-III (Perusahaan/industri/instansi)

Selain tersebut di atas seluruh kejuruan yang ada di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang telah mendapatkan lisensi sebagai tempat asesmen kompetensi (TAK) yang bekerja sama dengan LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi)

sesuai kejuruannya masing-masing. Di akhir tahun 2011 BLKI Semarang melalui VNZ (Verification New Zealand) telah dilakukan verifikasi ISO 9001-2000 dengan hasil layak memperoleh lisensi dan tinggal menunggu sertifikatnya. Fasilitas yang ada di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang meliputi:

1. Kantor
2. Bengkel
3. Ruang Pelatihan
4. Gedung Pertemuan (Aula)
5. Asrama
6. Perpustakaan
7. Tempat Ibadah
8. Tempat Uji Kompetensi
9. KIOS 3 IN 1
10. Kantin
11. Tempat Olah Raga
12. Area Parkir yang luas
13. Internet Hotspot
14. Website
15. Intranet dan lain-lain yang menunjang kegiatan pelatihan.

Dasar Hukum Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Kota Semarang adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja pada saat ini juga mengadakan bentuk KIOS 3 IN 1. KIOS 3 IN 1 menyediakan informasi program pelatihan dan Uji Kompetensi serta menyediakan informasi pasar kerja yang berisi lowongan pekerjaan dari perusahaan. KIOS 3 IN 1 terdiri dari tiga bagian yaitu meliputi:

⁸ Buku Panduan BLKI Semarang

a. Pelatihan

Prinsip pelatihan adalah melengkapi kompetensi kerja yang sesuai dengan tuntutan permintaan atau syarat jabatan. Efektifitas pelatihan sangat tergantung pada kondisi tenaga kerja yang akan dilatih. Penyelenggaraan pelatihan perlu di dukung oleh sistem informasi pasar kerja tentang ketersediaan dan kondisi penyediaan tenaga kerja.

b. Sertifikasi

Program sertifikasi dilakukan sebagai bukti keabsahan kualifikasi kompetensi yang di miliki seseorang, setelah yang bersangkutan mengikuti proses uji kompetensi. Uji kompetensi harus sesuai dengan syarat jabatan pada sisi permintaan.

c. Penempatan

Apabila pelatihan dilakukan berdasarkan permintaan yang sudah riil, maka penempatan akan berlangsung secara otomatis.⁹

A. Pelaksanaan Fungsi dan Peran Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Kota Semarang

Berdasarkan hasil rekapitulasi data mengenai jumlah pencari kerja terdaftar penempatan, penghapusan, dan sisa akhir di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang yang terlampir maka dapat diketahui berapa banyak tenaga kerja yang telah memperoleh pekerjaan dan berapa banyak tenaga kerja yang masih menganggur. Dalam hal kaitannya dengan tenaga kerja yang masih menganggur Balai Besar

Pengembangan Pelatihan Kerja dibawah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas memberikan wewenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dengan tujuan untuk menunjang peningkatan kualitas calon tenaga kerja kedepannya. Kegiatan pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang sebagai bagian dari upaya peningkatan daya saing sumber tenaga kerja harus dapat diakses oleh seluruh warga negara terutama warga Jawa Tengah sesuai minat dan bakat yang di miliknya tanpa memandang status sosial, suku, etnis, agama dan jenis kelamin. Dengan kemudahan akses tersebut diharapkan akan membuat setiap warga Negara memiliki kualitas yang baik dalam bekerja maupun dalam mendapatkan pekerjaan guna mendapatkan penghidupan yang layak, sebagaimana yang diamanahkan dalam UUD 1945.

Berdasarkan perumusan tujuan strategis BBPLK Semarang, maka dirumuskan sasaran strategis searah dengan tujuan strategis dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Perumusan sasaran strategis yang mengacu pada tujuan strategis adalah: Terlaksananya peningkatan daya saing lulusan pelatihan. Dalam rangka mewujudkan tujuan ini, maka sasaran strategis adalah:

1. Terselenggaranya Pelatihan Berbasis Kompetensi
2. Terlaksananya Pelatihan Calon Wirausaha Baru

⁹ *Ibid.*,

3. Terlaksananya Pelatihan Peningkatan Produktivitas¹⁰

Tabel 1. Rencana Strategis BBPLK Semarang Tahun 2016

N o	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Targ et 2016
1	Terselenggara nya pelatihan berbasis kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	5428
		Jumlah peserta pelatihan yang diserap oleh pasar kerja	3256
2	Terlaksananya pelatihan calon wirausaha baru	Jumlah calon wirausaha baru yang dilatih	20
3	Terlaksananya pelatihan peningkatan produktivitas	Jumlah tenaga kerja yang ditingkatkan produktivitas nya	100

Sumber : Laporan Hasil Rencana Kerja BBPLK Semarang 2016

A.1. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah alat ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sasaran atau kegiatan utama dan dapat digunakan sebagai fokus perbaikan kinerja di masa depan. Tujuan khusus penetapan indikator kinerja antara lain adalah untuk:

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah

2. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/ kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi

3. Menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur

4. Sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.

Pada tahun 2015 ini telah ditetapkan indikator kinerja tahun 2016 yang disusun pada pelaksanaan kegiatan konsinyering penyusunan rencana kerja BBPLK Semarang. Secara ringkas, gambaran keterkaitan tujuan, sasaran, indikator kinerja dan target BBPLK Semarang tahun 2016 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Pemetaan Tujuan Sasaran dan Indikator Kinerja BBPLK Semarang Tahun 2016

N O	Sasaran Strategis	Indikator	Targ et
1	Terselenggara nya pelatihan berbasis kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	5403
		Jumlah peserta pelatihan yang diserap oleh pasar kerja	4322
2	Terlaksananya pelatihan calon wirausaha baru	Jumlah calon wirausaha baru yang dilatih	20
3	Terlaksananya pelatihan peningkatan produktivitas	Jumlah tenaga kerja yang ditingkatkan produktivitas nya	100

Sumber : Laporan Hasil Rencana Kerja BBPLK Semarang 2016

¹⁰Laporan Hasil Rencana Kerja BBPLK Semarang 2016

A.2. Kinerja BBPLK Semarang

A.2.1 Pengukuran Kinerja BBPLK Semarang

BBPLK Semarang tahun 2016 mempunyai 4 (empat) Indikator kinerja dan setiap indikator kinerja tersebut telah ditetapkan target kinerjanya. Pengukuran pencapaian target kinerja dilakukan dengan menghitung jumlah realisasi dibandingkan jumlah target kinerja. Pada Tabel 4 disajikan capaian kinerja BBPLK Semarang beserta jumlah pencapaiannya.

Tabel 5
Capaian Indikator Kinerja BBPLK Semarang Tahun 2016

N O	Sasaran strategis	Targ et	Realisa si	%
1	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	4868 orang	4525 orang	92,95
2	Jumlah peserta pelatihan yang diserap oleh pasar kerja	3400 orang	2134 orang	62,76
3	Jumlah peserta yang dimagangkan	520 orang	520 orang	100
4	Jumlah calon wirausaha baru yang dilatih	20 orang	20 orang	100
5	Jumlah tenaga kerja yang ditingkatkan produktivitasnya	100 orang	100 orang	100
Rata-rata pencapaian indikator kinerja utama				91,14

Sumber : Laporan Hasil Rencana Kerja BBPLK Semarang 2016

A.2.2 Pengukuran Capaian Kinerja

Pengukuran tingkat pencapaian kinerja BBPLK Semarang tahun 2016 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing – masing indikator kinerja. Secara umum sasaran strategis yang ditargetkan cukup baik, namun demikian masih terdapat sasaran strategis yang belum tercapai target yang ditetapkan. Terhadap sasaran strategis yang belum tercapai akan dianalisis dan dievaluasi agar dapat dilakukan perbaikan di masa mendatang.

A.2.3 Analisis Capaian Kinerja

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang telah berupaya melaksanakan tugas pokoknya sebagai amanat pembangunan dibidang peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan. Capaian sasaran strategis BBPLK Semarang Tahun 2016 dijelaskan sebagai berikut:

1. Sasaran pertama : Terlaksananya Pelatihan Berbasis Kompetensi

Keberhasilan sasaran strategis ini diukur melalui 1 (satu) indikator kinerja sasaran yaitu Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi. Indikator kinerja, target dan realisasi disajikan sebagai berikut:

Indikator kinerja	Target	Realisasi	Persentase Capaian
Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	4868	4525	92,95

Sumber : Laporan Hasil Rencana Kerja BBPLK Semarang 2016

Sebagai lembaga pemerintah yang bertanggungjawab meningkatkan kualitas kompetensi tenaga kerja. BBPLK Semarang memberikan pelatihan keterampilan bagi tenaga kerja yang tujuannya menjadikan tenaga kerja kompeten berdaya saing dan dapat bekerja di industri maupun berwirausaha sehingga meningkat kesejahteraannya. Pencapaian tahun 2016 sebesar 92,95% terdiri dari paket pelatihan untuk BBPLK Semarang sebanyak 114 paket dan anggaran APBN dengan jumlah peserta setiap paketnya 16 orang, paket pelatihan yang anggarannya bersumber dari masyarakat (swadana) yang berjumlah 405 orang dan paket pelatihan di UPTD sebanyak 134 paket dengan jumlah peserta setiap paketnya 16 orang ditambah BP2TK sejumlah 6 paket pelatihan dengan jumlah peserta setiap paket 20 orang dengan pencapaian sebesar 92,95%.

2. Sasaran kedua : Jumlah lulusan pelatihan yang bekerja di industri atau berwirausaha

Keberhasilan sasaran strategis ini diukur melalui 1 (satu) indikator kinerja sasaran yaitu: jumlah lulusan pelatihan yang bekerja di industri atau berwirausaha. Indikator kinerja, target dan realisasi disajikan sebagai berikut:

Indikator kinerja	Target	Realisasi	Persentase Capaian
Jumlah peserta pelatihan yang diserap oleh pasar kerja	3400	2134	62,76

Sumber : Laporan Hasil Rencana Kerja BBPLK Semarang 2016

Pada tahun 2016 BBPLK Semarang berhasil menempatkan lulusan bekerja di perusahaan dan berwirausaha di wilayah Jawa Tengah, Tangerang, Kalimantan, dan Kota – kota lain di Sumatera. Target penempatan lulusan belum dapat terpenuhi atau belum mencapai target optimal disebabkan perbandingan kesempatan bekerja di industri yaitu antara jumlah lulusan dan lowongan yang ada tidak sesuai dengan kebutuhan. Yang artinya satu posisi lowongan bisa diperebutkan oleh banyak siswa lulusan BBPLK, kemudian beberapa lulusan tidak termonitoring dengan baik, kebanyakan lulusan tidak mau bekerja dan ditempatkan di perusahaan yang jauh dari wilayah domisilinya, banyaknya lulusan yang memutuskan keluar dari perusahaan secara sepihak dikarenakan tidak kerasan dengan jadwal waktu kerja dan alasan rawan PHK dan perbedaan jumlah upah minimum disuatu daerah menyebabkan lulusan memilih - milih perusahaan tempatnya ditempatkan.

3. Sasaran ketiga : Terlaksananya Pelatihan Pemagangan

Keberhasilan sasaran strategis ini diukur melalui 1 (satu) indikator kinerja sasaran yaitu: jumlah peserta yang dimagangkan. Indikator kinerja, target dan realisasi disajikan sebagai berikut:

Indikator kinerja	Target	Realisasi	Persentase Capaian
Jumlah peserta yang dimagangkan	520	520	100

Sumber : Laporan Hasil Rencana Kerja BBPLK Semarang 2016

Pelatihan pemagangan ini merupakan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan dan pesertanya diakhir pelatihan melaksanakan magang di perusahaan tersebut dimana pendanaan kegiatan tersebut tergabung dalam DIPA BBPLK Semarang tahun anggaran 2014. Pelatihan ini memiliki target 520 orang dan terealisasi sesuai dengan target.

4. Sasaran keempat : Terlaksananya Pelatihan Calon Wirausaha Baru

Keberhasilan sasaran strategis ini diukur melalui 1 (satu) indikator kinerja sasaran yaitu: jumlah calon wirausaha baru yang dilatih. Indikator kinerja, target dan realisasi disajikan sebagai berikut:

Indikator kinerja	Target	Realisasi	Persentase Capaian
Jumlah calon wirausaha baru yang dilatih	20	20	100

Sumber : Laporan Hasil Rencana Kerja BBPLK Semarang 2016

Pelatihan calon wiausaha baru ini merupakan pelatihan yang diselenggarakan oleh BP2TK Jawa Tengah dimana pendanaan kegiatan tersebut tergabung dalam DIPA BBPLK Semarang tahun anggaran 2014. Pelatihan ini memiliki target 20 orang dan terealisasi sesuai dengan target.

5. Sasaran kelima : Terlaksananya Pelatihan Peningkatan Produktivitas

Keberhasilan sasaran strategis ini diukur melalui 1 (satu) indikator kinerja sasaran yaitu: Jumlah tenaga kerja yang ditingkatkan produktivitasnya. Indikator kinerja,

target dan realisasi disajikan sebagai berikut:

Indikator kinerja	Target	Realisasi	Persentase Capaian
Jumlah tenaga kerja yang ditingkatkan produktivitasnya	100	100	100

Sumber : Laporan Hasil Rencana Kerja BBPLK Semarang 2016

Target awal untuk tenaga kerja yang ditingkatkan produktivitasnya sebanyak 100 orang. Dan realisasinya mencapai 100% dan target yang telah ditetapkan. Target ini tetap akan dipertahankan pada perencanaan tahun mendatang.

A.2.4 Analisis Capaian Keuangan

Anggaran dan realisasi belanja dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang adalah sebagai berikut:

N O.	Uraian kegiatan	Pagu anggaran	Realisasi penyerapan	%
1	Dokumen perencanaan dan pengeluaran anggaran	166,370,000	145,843,598	87.66
2	Laporan kegiatan dan pembinaan	919,613,000	826,978,650	89.93
3	Layanan perkantoran	9,824,212,000	9,221,928,472	93.87
4	Peralatan dan fasilitas perkantoran	324,338,000	322,082,000	99.30

	oran			
5	Perangkat pengolahan data dan komunikasi	344,000,000	342,940,000	99.56
6	Gedung / bangunan	14,195,600,000	13,506,538,600	95.15
7	Pemagangan dalam negeri berbasis pengguna	1,270,000,000	1,204,265,000	94.82
8	Calon wirusaha baru yang dilatih	50,095,000	49,895,000	99.60
9	Peningkatan produktivitas tenaga kerja	195,975,000s	186,676,500	95.26
10	Tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	11,308,736,000	10,726,846,736	95.17
	TOTAL	38,598,939,000	36,569,544,556	94.74

Sumber : Laporan Hasil Rencana Kerja BBPLK Semarang 2016

Total anggaran yang dikelola BBPLK Semarang pada tahun 2016 sebesar Rp. 38.598.939.000,- (tiga puluh delapan milyar lima ratus sembilan puluh delapan juta sembilan ratus tiga puluh sembilan ribu rupiah) jumlah tersebut telah direalisasikan Rp.36.569.544.556,- (tiga puluh enam milyar lima ratus

enam puluh sembilan juta lima ratus empat puluh empat ribu lima ratus lima puluh enam rupiah) atau sebesar 94,74%. Berdasarkan tabel diatas realisasi tertinggi pada calon wirausaha baru yang dilatih mencapai 99,60% dan terendah pada dokumen perencanaan dan pengelolaan anggaran mencapai 87,66%.¹¹

B. Hambatan yang dihadapi oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Kota Semarang

Menurut Edy Purnomo SPd, MM ketua Sub Bagian Kepegawaian dan Umum, faktor penghambat atau permasalahan yang ada dalam menjalankan fungsi dan peran Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Semarang menjadi hal yang biasa ditemukan. Pada pelaksanaan fungsi dan peran Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang hanya ada beberapa faktor penghambat yang sampai saat ini masih belum terselesaikan. Dimana faktor penghambat itu sendiri berasal dari peserta pelatihan. Permasalahan tersebut yakni mencakup sulitnya mencari peserta pelatihan, kurangnya keseriusan dari peserta dalam hal pelatihan dan pekerjaan yang telah ditempatkan serta keinginan peserta yang terlalu memilih – milih dalam hal pekerjaan yang disesuaikan dengan keinginan upah yang cukup tinggi.

¹¹ *Ibid.*,

Adapun uraian mengenai permasalahan atau faktor penghambat yang dialami Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang dalam menjalankan fungsi dan perannya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Semarang, antara lain:

1. Kesulitan dalam hal mencari peserta pelatihan

Permasalahan tersebut merupakan faktor penghambat paling utama yang dialami oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang dalam menjalankan fungsi dan perannya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Semarang. Adapun kesulitan dalam hal mencari peserta pelatihan dilihat dari masih banyaknya bagian kejuruan dalam Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang yang beberapa kejuruan belum memenuhi kuota pesertanya, seperti kejuruan teknik las dan bangunan. Di samping itu tidak seimbangnya jumlah peminatan peserta pelatihan dengan kuota tiap bidang kejuruan yang ada di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.

2. Kurangnya keseriusan peserta pelatihan dalam pelaksanaan pelatihan maupun pekerjaan yang telah ditempatkan

Permasalahan tersebut merupakan faktor penghambat lain yang dialami oleh Balai Besar Pengembangan Pelatihan Kerja (BBPLK) Semarang dalam menjalankan fungsi dan perannya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Semarang. Adapun kurangnya keseriusan peserta pelatihan dalam pelaksanaan pelatihan maupun pekerjaan yang

telah ditempatkan dilihat dari masih banyaknya peserta pelatihan yang hanya menggunakan pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang hanya sebagai pengisi waktu luang saja. Hal ini yang sangat dikecewakan oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang, padahal pelatihan tersebut sudah dibiayai oleh pemerintah dengan gratis dan memperoleh fasilitas yang lengkap serta uang saku per bulannya.

3. Keinginan peserta yang terlalu memilih – milih dalam hal pekerjaan yang disesuaikan dengan keinginan upah yang tinggi

Permasalahan tersebut merupakan faktor penghambat lain yang dialami oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang dalam menjalankan fungsi dan perannya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Semarang. Adapun keinginan peserta yang terlalu memilih – milih dalam hal pekerjaan yang disesuaikan dengan upah yang tinggi dilihat dari banyaknya keluhan peserta yang ketika sudah ditempatkan dalam suatu pekerjaan namun ternyata upahnya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dari hal tersebut dapat dilihat kurangnya kesadaran dari peserta bahwa dalam menjalankan suatu pekerjaan tidak dapat langsung dengan memperoleh upah yang tinggi melainkan ada tahapannya. Selain itu dari sikap mental peserta pelatihan yang tidak bisa menyikapi dengan baik dalam hal pelatihan maupun pekerjaan yang telah ditempatkan.¹²

¹² Edy Purnomo SPd, MM, Wawancara, Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja, (Semarang: 27 Januari, 2017).

Selain permasalahan tersebut di atas, ada permasalahan lain yang dialami oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang dalam menjalankan fungsi dan perannya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Semarang yakni dari bagian KIOS 3 IN 1. Menurut Miftachul Huda, ST, M.Sc, permasalahan atau faktor penghambat yang dihadapi dalam bagian KIOS 3 IN 1 yakni masih banyaknya penduduk asli Kota Semarang yang belum mengetahui keberadaan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang, tidak adanya asrama mulai tahun ini dikarenakan sedang direnovasi, serta kurangnya promosi mengenai Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.¹³

C. Upaya mengatasi hambatan yang dihadapi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Kota Semarang

Berdasarkan penjelasan mengenai hambatan – hambatan yang dialami oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang dalam menjalankan fungsi dan perannya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Semarang tentunya ada upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan – hambatan tersebut. Upaya yang dilakukan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja

(BBPLK) Semarang antara lain adalah:

Upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan hambatan dalam hal mencari peserta pelatihan, maka Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang melakukan beberapa hal diantaranya:

- Menyebarkan informasi dengan mendatangi sekolah – sekolah SMK dan mengadakan sosialisasi.
- Menyebarkan informasi melalui website, brosur, media cetak, pamflet dan lain – lain.

Upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan hambatan dalam hal kurangnya keseriusan peserta pelatihan dalam pelaksanaan pelatihan maupun pekerjaan yang telah ditempatkan, maka Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang melakukan beberapa hal diantaranya:

- Sebelum diadakan pelatihan di BBPLK Semarang akan diadakan karakter building yang bekerjasama dengan daerah Banyubiru.
- Menghimbau kepada para peserta untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan tujuan dan aturan di BBPLK Semarang.
- Pemberian materi soft skill

Upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan hambatan dalam hal keinginan peserta yang terlalu memilih – milih dalam pekerjaan yang disesuaikan dengan keinginan upah yang tinggi, maka Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang melakukan beberapa hal diantaranya:

- Memberikan arahan kepada peserta pelatihan bahwa setiap pekerjaan ada jenjang untuk bisa sampai atas.

¹³ Miftachul Huda, ST, M.Sc, Wawancara, KIOS 3 IN 1 Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja, (Semarang: 02 Februari, 2017).

b. Memberikan kesadaran bahwa setiap pekerjaan tidak dapat langsung memperoleh upah yang besar.¹⁴

Upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan hambatan dalam hal masih banyaknya penduduk asli Kota Semarang yang belum mengetahui keberadaan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang, maka BBPLK Semarang melakukan beberapa hal diantaranya:

a. Penyebaran informasi melalui koran, radio, dan TV

b. Penyebaran informasi melalui akun facebook

Upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan hambatan dalam hal kurangnya promosi mengenai Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang, maka BBPLK Semarang melakukan beberapa hal diantaranya:

a. Penyebaran informasi melalui pamflet, media cetak, dan akun twitter

b. Penyebaran informasi melalui website.¹⁵

IV. KESIMPULAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa pelaksanaan Fungsi dan Peran Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang dalam meningkatkan

kualitas tenaga kerja di Kota Semarang didukung oleh beberapa faktor diantaranya meliputi: sumber daya manusia, struktur organisasi, serta sarana dan prasarana. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang memiliki beberapa kejuruan seperti teknik listrik, elektronika, manufaktur, informatika, las, otomotif, *Refrigeration*, bangunan, bisnis dan manajemen, tata busana serta garmen. Capaian Indikator Kinerja BBPLK Semarang Tahun 2016 merupakan hasil untuk mengetahui tingkat kualitas tenaga kerja di Kota Semarang. Capaian Indikator tersebut meliputi 5 (lima) sasaran yaitu: jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi, jumlah peserta pelatihan yang diserap oleh pasar kerja, jumlah peserta yang dimagangkan, jumlah calon wirausaha baru yang dilatih, serta jumlah tenaga kerja yang ditingkatkan produktivitasnya. Sedangkan Capaian Keuangan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BBPLK Semarang berdasarkan data, realisasi tertinggi pada calon wirausaha baru yang dilatih mencapai 99,60% dan terendah pada dokumen perencanaan dan pengelolaan anggaran mencapai 87,66%.

Hambatan yang dihadapi oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Semarang umumnya berasal dari peserta pelatihan. Permasalahan

¹⁴ Edy Purnomo SPd, MM, Wawancara, Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja, (Semarang: 27 Januari, 2017).

¹⁵ Miftachul Huda, ST, M.Sc, Wawancara, KIOS 3 IN 1 Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja, (Semarang: 02 Februari, 2017).

tersebut yaitu mencakup sulitnya mencari peserta pelatihan, kurangnya keseriusan dari peserta dalam hal pelatihan dan pekerjaan yang telah ditempatkan serta keinginan peserta yang terlalu memilih – milih dalam hal pekerjaan yang disesuaikan dengan keinginan upah yang cukup tinggi.

Upaya – upaya yang dilakukan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang dalam mengatasi hambatan yang dialami, antara lain: menyebarkan informasi dengan mendatangi sekolah – sekolah SMK dan mengadakan sosialisasi, menyebarkan informasi melalui *website*, brosur, media cetak, *pamflet*, *twitter*, *facebook*, TV, koran, radio, dan lain – lain. Selain itu juga dengan mengadakan karakter *building*, pemberian materi *soft skill*, serta memberikan arahan dan kesadaran bagi setiap peserta mengenai pentingnya pelatihan.

A. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh saran sebagai berikut:

1. Bagi Peserta Pelatihan

Dalam mengikuti pembelajaran pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang sebaiknya diikuti dengan serius dan fokus untuk mendapat kompetensi atau keahlian berdasarkan harapannya masing – masing. Selain itu juga dalam hal penempatan pekerjaan

mengenai pekerjaan apa yang didapatkan jangan dilihat dari besar kecilnya upah melainkan dilihat dari kesempatan kerja untuk dapat memperoleh pekerjaan yang lebih nyaman kedepannya.

2. Bagi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang

Dalam memberikan materi baik berupa karakter *building* maupun *soft skill* sebaiknya diikuti dengan seminar atau diskusi dengan mengundang para peserta pelatihan sehingga peserta dapat antusias mengikuti dan memberikan keluhan apa saja mengenai permasalahan atau pertanyaan yang tidak dipahami selama ini oleh peserta.

3. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang

Mengadakan pendekatan dan kerjasama dengan perusahaan dalam mencari informasi terkait perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan baik melalui *Job Fair* atau bentuk kerjasama lainnya. Selain itu juga menghimbau kepada setiap penduduk Kota Semarang untuk melapor ketika sudah diterima di perusahaan tempat bekerjanya.

V. DAFTAR PUSTAKA

Buku Literatur

Rusli, Hardijan, Hukum Ketenagakerjaan, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011);



Soemitro, Ronny Hanitijo, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982);

Lincoln, Arsyad, Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2003);

M. Marzuki, Peter, Penelitian Hukum, (Jakarta: Kencana, 2010);

Soekanto, Soerjono, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2007);

Laporan Hasil Rencana Kerja BLKI Semarang 2016

Suhartoyo, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia*, Jurnal Masalah-Masalah Hukum Fakultas Hukum UNDIP, Jilid 43 Nomor 4, Oktober 2014;

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja

Wawancara

Wawancara dengan Edy Purnomo SPd, MM, selaku Kepala Bagian Kepegawaian dan Umum Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang;

Wawancara dengan Miftachul Huda ST, M.Sc, selaku Kepala KIOS 3 IN 1 Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang;

Lain-Lain

Buku Panduan BLKI Semarang