

IMPLEMENTATION OF WORK TRAINING CENTER STANDARDS IN UPT-LK REGION I RIAU PROVINCE IN 2018 (CASE STUDY OF PEKANBARU CITY WORK AREA)

By: Ranti Astari
rantiastari09@gmail.com
Supervisor: Wazni, S.IP, M.Si.

Kampus Bina Widya, Jalan H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru
28293. Telp/Fax.0761-63277

ABSTRACT

The quality of the workforce affects the absorption or adaptability of technology which also has an impact on economic growth. The increase in the quality and productivity of the workforce has not been maximized due to the limited training facilities and infrastructure that is owned, the limited quality of the quantity and quality of instructors according to the training needs and the limited information on the workforce needed. One of the functions of BLK is to absorb workers so that the unemployment rate in Pekanbaru City decreases. So, with this BLK, it is hoped that the workforce who do not have a job after participating in activities at BLK will have skills. The skills are those that can be used to find work, so unemployment will be minimal. However, the problem is that BLK is not effective because the employment of BLK alumni is still low.

This study aims to see the implementation of the standards of the Work Training Center in UPT-LK Region I Riau Province, Pekanbaru City. This research uses descriptive research. The technique of selecting informants in this study was using purposive sampling technique. Data techniques are interviews and documentation.

The results of the study found that the standard implementation of work training centers was not optimal. This is due to the fear of not fulfilling several elements of BLK implementation such as feasibility studies that do not meet standards, environmental analysis documents that do not meet standards, instructors and training personnel and facilities and infrastructure that do not meet BLK standards. From the research conducted, it was found that the implementation and program of BLK were still lacking. That is, it is like the training provided is not in accordance with the company demand for BLK graduates. Concerning the workforce of BLK graduates is still lacking. This is of course related to the learning methods applied by instructors in each field.

Keywords: *Work Training Center Standards, Feasibility Study, BLK Facilities and Infrastructure*

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan akan pekerjaan menjadi hal yang penting bagi penduduk untuk memperoleh pendapatan dan mempertahankan hidup. Masalah ketenagakerjaan menjadi masalah yang belum bisa terselesaikan hingga saat ini, walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut. Perbedaan antara jumlah penduduk yang butuh pekerjaan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan adalah beban yang harus ditanggung oleh pemerintah, dan seluruh penduduk. Provinsi Riau yang sedang berkembang dan merupakan kota dengan pertumbuhan ekonomi yang terus berkembang.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan tugas dan fungsinya merumuskan kebijakan dan langkah-langkah dalam mendorong terciptanya lapangan kerja melalui program-program perluasan dan pengembangan kesempatan kerja, peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, serta perlindungan dan pengembangan lembaga kerja dan mendorong berkurangnya kesenjangan pembangunan daerah (Nazaruddin Malik, 2016: 141).

Besarnya angka pengangguran yang ada saat ini bukan hanya diakibatkan dari pertumbuhan ekonomi yang belum mampu menyerap angkatan kerja secara optimal namun juga disebabkan rendahnya kualitas dan kompetensi angkatan kerja tersebut. Salah satu upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah adalah melalui penyelenggaraan pelatihan kerja. Kebijakan ini memberikan penawaran bagi tenaga kerja Indonesia untuk dapat meningkatkan kompetensi dan daya saingnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dapat mengurangi angka pengangguran dan mengentaskan kemiskinan.

Masalah penduduk tidak terlepas dari masalah ketenagakerjaan. Jika tingkat

pertumbuhan penduduk tinggi maka akan tinggi pula penyediaan tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang cukup akan menimbulkan pengangguran. Salah satu fungsi dari BLK adalah menyerap tenaga kerja agar tingkat pengangguran di Kota Pekanbaru menurun. Jadi, dengan adanya BLK ini diharapkan angkatan kerja yang belum memiliki pekerjaan setelah mengikuti kegiatan di BLK memiliki skill. Skill nya adalah bisa mencari kerja, dengan begitu pengangguran akan minim. Tetapi, permasalahannya BLK tidak efektif karena penyerapan tenaga kerja dari alumni BLK masih rendah.

Angkatan kerja dapat dikatakan sebagai bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif, yaitu memproduksi barang dan jasa dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan pengangguran adalah kondisi saat seseorang tidak bekerja dalam usia produktif antara 15 hingga 65 tahun. (Adioetomo, 2010: 200)

Di Kota Pekanbaru tingginya angka pengangguran dan minimnya keterampilan masyarakat produktif membuat pemerintah pusat dan daerah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menunjuk UPT-LK Wilayah I kota Pekanbaru untuk melakukan pelatihan bagi masyarakat umum usia produktif, pencari kerja, pengangguran, maupun orang yang terkena pemutusan hubungan kerja sebagai upaya mengurangi jumlah pengangguran agar mampu terserap kembali oleh pasar kerja atau membuka lapangan pekerjaan sendiri sehingga meningkatkan perekonomian masyarakat serta mengurangi kemiskinan.

Pelatihan di BLK juga tak menuntut siswanya untuk menjadi pekerja karena dengan keahlian yang mereka punya, siswa bisa saja membuka usaha sehingga bisa membuka lapangan pekerjaan. Jadi BLK menjadi motor dalam mengurangi pengangguran. Kekurangan yang mengganjal program di BLK yaitu

sosialisasi mengenai BLK tersebut yang justru minim terdengar di sekolah-sekolah menengah tingkat atas. Skema yang ada justru menunggu bukan menjemput bola. BLK tertinggal dengan perkerutan yang biasanya dilakukan sekolah tinggi dan universitas swasta menjelang ujian nasional dengan mendatangi sekolah-sekolahan menengah tingkat atas tersebut. Belum lagi seleksi yang dilakukan melalui ujian tertulis yang justru mengingkari makna harfiah Balai Latihan Kerja tersebut karena BLK seharusnya menjadi kepanjangan tangan pemerintah daerah untuk membantu pemerintah mengentaskan pengangguran melalui pendidikan yang biayanya sudah ditanggung pemerintah. Wispandono (2018:147-148)

Fungsi dari Balai Latihan Kerja (BLK) yang berorientasi kepada pelaksanaan pelatihan serta penempatan tenaga kerja dapat optimal sehingga mampu meningkatkan nilai efektivitas pelatihan kerja yang mampu diberikan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) dalam menghasilkan calon-calon tenaga kerja yang terampil sesuai kebutuhan pasar kerja.

Provinsi Riau menyadari ada beberapa persoalan tenaga kerja yang telah dituangkan dalam arah kebijakan pemerintah antara lain adalah pemberdayaan Balai Latihan Kerja (BLK) yang merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan SLTP dan SMA, yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. BLK merupakan salah satu instrumen pengembangan, keterampilan kerja. Dengan kurikulum dan program yang ada, Balai Latihan Kerja (BLK) menarik minat banyak masyarakat untuk menjadi peserta pelatihannya.

Dicantumkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 Bab II pasal 3, persyaratan pendirian BLK

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 harus memiliki:

- a. Lahan
- b. Studi kelayakan
- c. Dokumen analisa lingkungan hidup
- d. Struktur organisasi
- e. Program Pelatihan Kerja
- f. Instruktur dan Tenaga Pelatihan; dan
- g. Sarana dan Prasarana

BLK dalam menjalankan program pelatihan mesti mengikuti perkembangan dunia usaha, maupun dunia industri, dalam perkembangan ekonomi yang akan memengaruhi jumlah kebutuhan tenaga kerja sebagai sumber daya manusianya. Standar dan kualitas tenaga kerja perlu selalu dipertimbangkan, baik dari jenis maupun kualifikasinya yang cenderung pada kompetensi yang semakin tinggi agar mampu bersaing di pasar nasional, regional, maupun internasional. Keberhasilan dari pelaksanaan Balai Latihan Kerja adalah serapan kerja yang tinggi pada alumninya. Namun dari informasi yang didapatkan diketahui bahwa serapan Tenaga kerja masih minim. Terbukti pada tahun 2018 tidak sampai setengah dari anggota pelatihan BLK yang mendapatkan pekerjaan sesuai dengan pelatihan yang didapatkan. Untuk itu peneliti akan memfokuskan kajian penelitian pada pelaksanaan standar BLK pada tahun 2018.

Dari latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis menarik untuk meneliti Pelaksanaan Standar Balai Latihan Kerja Provinsi Riau. Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **‘Pelaksanaan Standar Balai Latihan Kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2018 (Studi Kasus Wilayah Kerja Kota Pekanbaru)’**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah penelitian adalah bagaimana pelaksanaan Standar Balai Latihan Kerja Di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau Kota Pekanbaru?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pelaksanaan standar Balai Latihan Kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau Kota Pekanbaru.

2) Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan mutu tenaga kerja di Provinsi Riau yang lebih maksimal. Terutama dalam pelaksanaan standar Balai Latihan Kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau tahun 2018 Kota Pekanbaru.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya bagaimana Pelaksanaan Standar Balai Latihan Kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau tahun 2018 Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas pelatihan.

D. Tinjauan Pustaka

1) Kerangka Teori

Kewenangan Pemerintah

Negara Indonesia adalah Negara demokrasi. Karena itu, kedaulatan berada di tangan rakyat. Karena memiliki kedaulatan adalah rakyat, maka yang memiliki kewenangan menyelenggarakan Negara ini juga rakyat. Tapi karena rakyat Indonesia berjumlah 250 juta, tidak mungkin menyelenggarakan pemerintahan

sendiri secara beramai-ramai. Untuk itu, dibuatlah sistem perwakilan. Rakyat memilih wakil-wakilnya untuk duduk dalam lembaga tinggi Negara yaitu Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) yang terdiri atas DPR dan DPD, lalu memberi mandat untuk melaksanakan sebagian kedaulatannya. Lembaga tinggi Negara ini disertai wewenang legislatif. Sedangkan dalam bidang eksekutif rakyat menyerahkan kepada presiden dengan cara memilihnya secara langsung. Dengan adanya penyerahan kewenangan pemerintahan oleh rakyat kepada presiden, maka presiden menjadi penanggungjawab pemerintahan tertinggi di Negara Indonesia.

Kristiadi (1992) menjelaskan, kewenangan pemerintahan umum mencakup pengaturan kehidupan politik, sosial, ketertiban, pertahanan, dan keamanan. Sedangkan kewenangan diluar kewenangan pemerintahan umum meliputi pos dan telekomunikasi. Bayu Surianingrat (1980:51) menjelaskan kewenangan pemerintahan umum adalah kewenangan yang pada zaman Belanda dijalankan oleh pamong praja yang dikenal yaitu tugas di bidang kepolisian yang bersangkutan dengan pemeliharaan keamanan dan ketertiban.

Adapun yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Bab I pasal 1 ayat (6) yang berbunyi: Urusan pemerintahan adalah kekuasaan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden yang pelaksanaannya dilakukan oleh kementerian negara dan penyelenggara Pemerintahan Daerah untuk melindungi, melayani, memberdayakan dan menyejahterakan masyarakat.

Balai Latihan Kerja merupakan salah satu bagian dari tugas pembantuan, dimana pelaksanaannya merupakan penugasan dari Pemerintah Pusat kepada daerah otonom untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat atau dari Pemerintah

daerah Proinsi kepada Daerah kabupaten/kota untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah proinsi.

Hal ini dipertegas oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Bab IV pasal 20 ayat 1 (b) bahwa: Urusan Pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan Daerah Proinsi diselenggarakan dengan cara menugasi Daerah kabupaten/kota berdasarkan asas Tugas Pembantuan.

Kebijakan Pemerintah

Proses pembuatan kebijakan merupakan proses yang kompleks karena melibatkan banyak proses maupun variabel yang harus dikaji. Oleh karena itu, beberapa ahli politik yang menaruh minat untuk mengkaji kebijakan publik membagi proses-proses penyusunan kebijakan publik kedalam beberapa tahap.

Tahap penyusunan agenda, Para pejabat yang dipilih dan diangkat menempatkan masalah pada agenda publik. Sebelumnya masalah-masalah ini berkompetisi terlebih dahulu untuk dapat masuk ke dalam agenda kebijakan. Pada akhirnya, beberapa masalah masuk ke agenda kebijakan para perumus kebijakan. Pada tahap ini suatu masalah mungkin tidak disentuh sama sekali dan beberapa yang lain pembahasan untuk masalah tersebut tertunda untuk waktu yang lama.

Tahap formulasi kebijakan, Masalah yang telah masuk ke agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tadi didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah terbaik. Pemecahan masalah tersebut berasal dari berbagai alternatif yang ada. Sama halnya dengan perjuangan suatu masalah untuk masuk ke dalam agenda kebijakan, dalam tahap perumusan kebijakan masing-masing alternatif bersaing untuk dapat dipilih sebagai kebijakan yang diambil untuk memecahkan masalah. Pada tahap ini, masing-masing aktor akan “bermain”

untuk mengusulkan pemecahan masalah terbaik.

Tahap adopsi kebijakan, Dari sekian banyak alternatif kebijakan yang ditawarkan oleh para perumus kebijakan, pada akhirnya salah satu dari alternatif kebijakan tersebut diadopsi dengan dukungan dari mayoritas legislatif, konsensus antara direktur lembaga atau keputusan keadilan.

Tahap implementasi kebijakan, Suatu program kebijakan hanya akan menjadi catatan-catatan elit, jika program tersebut tidak diimplementasikan. Oleh karena itu, program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah di tingkat bawah. Kebijakan yang telah diambil dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasikan sumber daya finansial dan manusia. Pada tahap implementasi ini berbagai kepentingan akan saling bersaing. Beberapa implementasi kebijakan mendapat dukungan para pelaksana, namun beberapa yang lain mungkin akan ditentang oleh para pelaksana.

Tahap penilaian kebijakan, Pada tahap ini kebijakan yang telah dijalankan akan dinilai atau dievaluasi untuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat telah mampu memecahkan masalah. Kebijakan publik pada dasarnya dibuat untuk meraih dampak yang diinginkan. Dalam hal ini, memperbaiki masalah yang dihadapi masyarakat. Oleh karena itu, ditentukan ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria yang menjadi dasar untuk menilai apakah kebijakan publik telah meraih dampak yang diinginkan (Winarno Budi, 2002).

Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan

penerapan. Menurut Majone dan Wildavsky (dalam skripsi Rini Anggraini, 2016 Hal:16) mengemukakan pelaksanaan sebagai evaluasi. Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa Pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan. Rini Anggraini (2016:16).

Perbedaan antara pelaksanaan kebijakan, program dan standar yaitu, pelaksanaan kebijakan lebih mengarahkan kepada rangkaian konsep asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, maupun tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pejabat-pejabat/kelompok-kelompok pemerintah dalam mencapai tujuan yang digariskan dalam keputusan kebijakan. Sedangkan pelaksanaan program lebih mengarahkan kepada rancangan atau usaha-usaha yang akan dijalankan. Dan pelaksanaan standar yaitu ukuran atau nilai yang ingin dicapai sebagai pedoman suatu organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di pemerintahan.

Balai Latihan Kerja

Dalam Wikipedia dijelaskan bahwa Balai Latihan Kerja adalah sarana dan prasarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian di bidangnya masing-masing. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2008), pengertian dari Balai Latihan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Balai : gedung; rumah (umum); kantor
2. Latihan : belajar dan membiasakan diri agar mampu melakukan sesuatu; berbuat agar menjadi biasa
3. Kerja : kegiatan melakukan sesuatu; sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Secara umum, Balai Latihan Kerja (BLK) adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah keterampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Dengan adanya Balai Latihan kerja ini dapat

menjadi solusi yang efektif dalam mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja di suatu daerah. Alumni dari BLK akan memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja untuk bersaing dan mengembangkan diri dalam dunia kerja industri karena BLK merupakan pilihan, harapan, dan karir masa depan yang menjadi kunci sukses untuk pekerja dan atau pengusaha yang profesional dan berdaya saing (Wispondono 2018; 141).

E. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan bersifat deskriptif.

Lokasi Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian ini di Kota Pekanbaru. Lokasi ini dipilih sebagai lokasi penelitian yang secara sengaja diambil, dengan pertimbangan dilokasi ini terdapat sampel yang bisa dijadikan sebagai objek penelitian, dan peneliti sangat memahami akan lokasi ini, sehingga memudahkan peneliti untuk mencari informasi dan data yang diperlukan.

Informan Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi Informan penelitian adalah Kepala UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau, setiap ketua jurusan di UPT-LK, maupun peserta pelatihan, dan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau yang berada di Kota Pekanbaru. Disini peneliti melakukan wawancara dengan responden yang bersedia melakukan wawancara saja sebanyak 10 orang yang diantaranya: 1 Kepala UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau, 3 orang Ketua jurusan sebagai informan penelitian, dan 5 orang peserta pelatihan maupun kepala Dinas Ketenagakerjaan yang dijadikan sebagai key informan guna melakukan triangulasi data .

Jenis Data dan Sumber Data

Adapun jenis data penelitian adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data berupa informasi yang didapatkan dari informan penelitian melalui wawancara mengenai pelaksanaan standar BLK di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau tahun 2018 Kota Pekanbaru.

2. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK / BLK) Provinsi Riau Jl. Terubuk No. 04 Telp. (0761) 35926 Pekanbaru dan Kantor Badan Pusat Statistik Pekanbaru.

II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Lahan

Disebutkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 Bab II pasal 4 ayat 1 berbunyi: lahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf a memiliki luas minimal 5.000 m² (lima ribu meter persegi). Adapun di BLK Provinsi Riau Kota Pekanbaru Memiliki luas area 30.000 m² dengan bangunan yang terdiri dari gedung kantor, asrama, aula, perpustakaan, kantin, ruang ibadah, ruang kelas, workshop, dan TUK.

Balai Latihan Kerja yang secara langsung di kelola oleh UPT-LK wilayah I Provinsi Riau berdiri di atas lahan milik pemerintahan provinsi Riau. Penelitian yang dilakukan menemukan bahwa lahan yang ditempati oleh sarana dan prasarana BLK bukanlah bantuan dari pusat. Hal tersebut dibuktikan dengan penuturan kepala UPT-LK wilayah I Provinsi Riau sebagai berikut:

“Sampai sekarang ini lahan masih milik Provinsi Riau. Semua aset-aset yang ada disini masih milik pemerintah Provinsi

Riau. Belum ada aset-aset yang diserahkan ke pusat. Tetapi bantuan-bantuan peralatan ada juga dari pusat. dikelola oleh pemerintah daerah, pegawai, instruktur juga dari pemerintah daerah. Wawancara dengan Bpk. Burhami Yusuf kepala UPT-LK wilayah I Provinsi Riau, pada tanggal 30 Januari 2020”.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau diatas diketahui bahwa lahan yang saat ini digunakan BLK Pekanbaru adalah milik pemerintah Provinsi Riau. Baik bantuan untuk pelaksanaan kegiatan BLK maupun asset-aset BLK semuanya dikelola oleh Pemerintah Provinsi Riau. Namun Pemerintah Provinsi Riau juga menerima beberapa bantuan dari pusat terkait pelaksanaan dan pemenuhan sarana-sarana BLK. Tidak hanya lahan saja namun pegawai dan instruktur BLK juga dikelola langsung oleh pemerintah Provinsi Riau. Menurut penuturan kepala UPT-LK wilayah I Provinsi Riau, Lahan yang disediakan oleh Pemerintah Provinsi Riau untuk BLK memang belum di efektifkan semua. Masih banyak sarana dan prasarana untuk pelatihan yang sedang dicanangka

Studi Kelayakan

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 Bab II pasal 5, yang berbunyi: Studi kelayakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b memuat kajian dan rekomendasi pendirian BLK dengan mempertimbangkan aspek:

- a) Ketenagakerjaan
- b) Demografi
- c) Geografi
- d) Hukum
- e) Sosial dan budaya
- f) Ekonomi
- g) Ilmu pengetahuan dan teknologi
- h) Manajemen, dan
- i) Pendanaan

Studi kelayakan diperlukan agar pemerintah tahu arah dari pembangunan

dan pelaksanaan BLK. Studi Kelayakan sudah mencakup bagaimana BLK dikelola, dari mana sumber dananya, pihak pendidik yang akan digunakan seperti apa dan juga diperlukan pengkajian mengenai kelayakan tempat penelitian untuk dibangun oleh Pemerintah Provinsi Riau. *“Pertanggungjawaban operasional itu dibebankan kepada APBD, dilimpahkan kepada BLK untuk mengelola keuangan itu. Kita yang mengadakan pelatihan kepada instruktur. Akan dikirimkan cipes untuk pelatihan selama 6 bulan. Setelah pelatihan disana baru kita anggap sebagai Instruktur Non-ASN. Itu yang akan melatih peserta-peserta yang ada disini. Sumber dana operasional itu dari APBD.* **Wawancara dengan Bpk. Burhami Yusuf kepala UPT-LK wilayah I Provinsi Riau, pada tanggal 30 Januari 2020”.**

Berdasarkan wawancara bersama kepala UPT-LK wilayah I Provinsi Riau diatas diketahui bahwa semua kegiatan yang terhubung kepada operasional maka sudah menjadi pertanggung jawaban dari APBD. APBD kemudian melimpahkan kepada BLK untuk mengelola keuangan yang berhubungan dengan operasional.

UPT-LK wilayah I Provinsi Riau juga memberikan pelatihan kepada calon instruktur terlebih dahulu sebelum dijadikan Instruktur Non-ASN. Calon instruktur terlebih dahulu diberikan pelatihan selama 6 bulan. Setelah selesai melakukan pelatihan selama 6 bulan maka calon instruktur baru diangkat menjadi Instruktur Non-ASN.

Dokumen Analisa Lingkungan Hidup

Disebutkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 tahun 2017 Bab II pasal 6 ayat 1 dan 2 yang berbunyi, yaitu:

- 1) Dokumen analisa lingkungan hidup sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf c disusun oleh pelaksana studi analisa dampak lingkungan

sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- 2) Susunan organisasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf d disusun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengamatan yang dilakukan peneliti menemukan bahwa banyak terdapat sarana dan prasarana BLK yang terbengkalai karena kurangnya perawatan. Seharusnya perawatan sarana dan prasarana dilakukan secara efektif guna pelaksanaan standar BLK yang lebih baik.

“Sampai sekarang ini mereka mengetahui bagaimana situasi dan kondisi di BLK ini tetapi sekarang ini memang agak susah karena pendanaan perawatan kantor dan sarannya memang sangat-sangat minim. Itu makanya, sampai sekarang ini yang terbengkalai, yang bocor-bocor, rehab-rehab tidak ada. Karena memang dananya memang sangat-sangat minim dari pemerintah daerah. Pemerintah mengawasi secara aktif ketersediaan fasilitas lingkungan hidup untuk operasional BLK **Wawancara dengan Bpk. Burhami Yusuf kepala UPT-LK wilayah I Provinsi Riau, pada tanggal 30 Januari 2020”.**

Berdasarkan wawancara bersama kepala UPT-LK wilayah I Provinsi Riau diatas diketahui bahwa pemerintah hingga saat ini pemerintah mengetahui bagaimana situasi dan kondisi di BLK. Namun meskipun mengetahui kondisi BLK saat ini pemerintah belum juga menyalurkan dana bantuan untuk operasional BLK. Pihak UPT-LK wilayah I Provinsi Riau menyayangkan betapa minimnya dana yang diperuntukkan untuk operasional BLK.

Karena minimnya dana yang diperuntukkan untuk operasional BLK menyebabkan sangat banyak ruangan-ruangan yang tidak terurus hingga atap bocor dan sebagainya. Bahkan ketersediaan alat atau fasilitas untuk pelatihan dinilai masih kurang. padahal sudah saatnya pemerintah memperhatikan lebih banyak mengenai pembangunan

berkelanjutan operasional pelatihan di BLK.

Program Pelatihan Kerja

Dicantumkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 Bab III Program Pelatihan di BLK, pasal 7 ayat 1 yaitu: Program Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e disusun berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Khusus dan/atau Standar Kompetensi Kerja Internasional (SKKNI) artinya pelatihan di BLK harus sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) dengan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Pelatihan yang dilakukan adalah berbasis kompetensi agar nantinya angkatan kerja yang dihasilkan tidak memiliki pengetahuan saja, tetapi juga memiliki sikap kerja dan keterampilan sehingga siap dan mampu bersaing. Kemudian, pelaksanaan pelatihan di BLK memiliki sistem dalam melaksanakan program pelatihan, ada beberapa sistem yang digunakan dalam melaksanakan pelatihan kerja yaitu secara institusional dan non institusional

Program pelatihan kerja diupayakan oleh UPT-LK wilayah I Provinsi Riau sejak BLK resmi didirikan di Pekanbaru. Program latihan dilakukan dengan upaya agar masyarakat yang belum mendapatkan pengalaman kerja dimudahkan untuk menemukan skill yang bisa digunakan untuk menemukan pekerjaan yang tepat kedepannya. berikut tanggapan dari kepala UPT-LK wilayah I Provinsi Riau.

“Jenis latihan kerja yang sudah terealisasi di BLK Sangat-sangat banyak karena kita adalah dana-dana dari pusat. Kalau tahun 2019 sekitar 84 paket itu dana-dana APBN. Untuk dana APBD mungkin sekitar 2-3 paket. Sekarang semuanya sudah optimal. Cuma ada satu jurusan itu instrukturnya tinggal satu orang yaitu jurusan bangunan. Itupun instrukturnya sudah mau pensiun, sementara penerusan tidak ada. Itu yang menjadi kendala. Yang

kedua peminatnya pun sangat-sangat kurang dalam jurusan bangunan. Tidak ada hambatan sama sekali. Malahan kita yang kualahan untuk menerima peserta itu karena satu jurusan itu cuma 16 orang sementara yang mendaftar membeludak sampai ratusan orang. Yang sangat banyak responnya itu program teknologi informasi, ada disitu komputer, ada disitu service Hp, ada disitu merakit komputer, ada disitu membuat audio-audio disitu sangat banyak. Wawancara dengan Bpk. Burhami Yusuf kepala UPT-LK wilayah I Provinsi Riau, pada tanggal 30 Januari 2020”.

Dari wawancara dengan kepala UPT-LK diketahui bahwa Jenis latihan kerja yang sudah terealisasi di BLK sangat banyak. Maka dengan demikian jenis program latihan kerja yang diperuntukkan oleh UPT-LK wilayah I Provinsi Riau untuk masyarakat Pekanbaru sangat banyak. Sehingga dengan demikian masyarakat memiliki banyak pilihan dan lebih terarah untuk menemukan skill masyarakat sebenarnya dibagian apa dan dibidang mana.

Dari wawancara dengan kepala UPT-LK diketahui bahwa pada tahun 2019 terdapat sekitar 84 paket jenis latihan kerja. Untuk pelaksanaannya diketahui langsung dari dana-dana APBN. Untuk dana APBD, diketahui diperuntukkan sekitar 2-3 paket. Berdasarkan keterangan dari kepala UPT-LK diketahui program latihan kerja sekarang semuanya sudah optimal.

Instruktur dan tenaga Pelatihan

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 Bab IV pasal 10, Instruktur dan Tenaga Pelatihan yaitu: Instruktur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f harus memiliki:

- a. Kompetensi metodologi; dan
- b. Kompetensi teknis.

Instruktur dan tenaga pelatihan adalah komponen penting dalam

pelaksanaan program pelatihan BLK. Kendati demikian masih banyak ditemukan masalah dalam ketersediaan instruktur dan tenaga pelatih BLK. Pada pembahasan sebelumnya peneliti telah menjelaskan bahwa terdapat masalah seperti jangka waktu kerja instruktur yang hampir habis namun belum ada penggantinya. Namun sangat disayangkan alih-alih menyiapkan penerus instruktur, BLK malah lebih fokus kepada kesiapan instruktur lama dalam menggunakan peralatan pelatihan. berikut tanggapan UPT-LK wilayah I Provinsi Riau:

“Kita upgrade, sehingga mereka bisa meningkatkan peralatan yang perlu di upgrade. Maksudnya pelatihannya tidak monoton, pelajarannya yang tahun kemarin meningkat. jadi instruktur perlu di upgrade dikirim ke padang atau ke Jakarta. Sebagai instruktur harus memiliki sertifikat. Manajemennya mereka punya ketua jurusan, punya koordinator jurusan, mereka yang akan memilih siapa-siapa yang akan ikut mengajar. Wawancara dengan Bpk. Burhami Yusuf kepala UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau, pada tanggal 30 Januari 2020”.

Dari wawancara dengan kepala UPT-LK diketahui bahwa BLK terlalu terfokus kepada peningkatan skill instruktur dalam menggunakan alat pelatihan. Dari penuturan BLK juga diketahui bahwa instruktur perlu di upgrade dikirim ke padang atau ke Jakarta. Selain itu instruktur juga harus memiliki sertifikat. Padahal jika memungkinkan seharusnya BLK juga harus menyediakan waktu untuk menyiapkan adanya penerus dari instruktur yang ada.

Tidak hanya masalah minimnya instruktur di BLK, namun kehadiran dari instruktur saat jadwal pelatihan juga kurang. Hal inilah salah satu penyebab kurangnya efektivitas pelaksanaan BLK selama masa pelatihan berlangsung.

Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang disediakan UPT-LK Wilayah I Kota

Pekanbaru sudah sesuai dengan Dicantumkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 tahun 2017 Bab V Sarana dan Prasarana BLK Pasal 13. Adapun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 Bab V Sarana dan Prasarana BLK, pasal 13 ayat 1 yaitu standar Sarana BLK sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf g untuk masing-masing kejuruan meliputi:

- a. Mesin/peralatan;
- b. Alat perkakas tangan;
- c. Alat Kesehatan Keselamatan Kerja(k3);dan/atau
- d. Perlengkapan pendukung.

Dalam memfasilitasi terlaksananya program latihan kerja yang efektif, UPT-LK wilayah I Provinsi Riau menyediakan berbagai sarana untuk terlaksananya latihan kerja yang optimal. Terlengkapinya sarana dan prasarana program setiap latihan kerja diharapkan dapat menarik minat banyak masyarakat dan utamanya untuk membuka latihan kerja untuk bidang-bidang umum di masyarakat. terkait hal itu berkikut pendapat UPT-LK wilayah I Provinsi Riau:

“Banyak sarananya. Sarananya ada beberapa jenis seperti bisnis manajemen, pariwisata, teknologi informasi, garmen apparel, otomotif, las, bangunan, kecantikan, tata boga. Prasarananya juga banyak. Perawatan berkala yang dilakukan terhadap sarana dan prasarana BLK Belum ada sampai sekarang karena peralatannya memang sudah cukup lama perlu peralatan, akan tetapi dananya sangat minim tidak ada dari pemerintah daerah. yang bertanggung jawab atas sarana dan prasarana BLK ya kepala BLK. Semua instruktur disini bertanggung jawab terutama instruktur BLK karena dia langsung bersentuhan dengan peralatan itu, sarananya jadi kita semua yang bertanggung jawab. Wawancara dengan Bpk. Burhami Yusuf kepala UPT-LK wilayah I Provinsi Riau, pada tanggal 30 Januari 2020”.

Dari wawancara dengan kepala UPT-LK diketahui bahwa Sarana yang disediakan oleh BLK ada beberapa jenis seperti bisnis manajemen, pariwisata, teknologi informasi, garmen apparel, otomotif, las, bangunan, kecantikan, tata boga. begitu juga dengan prasarana latihan dan belajar yang disediakan juga banyak. Tujuan BLK menyiapkan banyak program latihan kerja adalah untuk memudahkan masyarakat menemukan skill mereka sehingga mudah memperdalam skill tersebut dan dapat mengembangkannya setelah mengikuti latihan kerja.

Dari wawancara dengan kepala UPT-LK diketahui bahwa Perawatan berkala yang dilakukan terhadap sarana dan prasarana BLK Belum ada sampai sekarang karena perlatannya memang sudah cukup lama perlu peralatan. Padahal perawatan berkala terhadap prasarana sangat diperlukan agar angkatan belajar selanjutnya dapat memiliki kesempatan belajar yang optimal sebagaimana angkatan sebelumnya.

Penyerapan Tenaga Kerja Balai Latihan Kerja

Disebutkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 tahun 2017 Bab I pasal I berbunyi : Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

Berdasarkan wawancara diatas kembali dapat dianalisis bahwa anggota BLK atau siswa BLK termotivasi untuk mengikuti pelatihan agar mendapatkan sertifikat. Karena sertifikat tersebut akan berguna saat melamar pekerjaan nantinya. artinya siswa tidak lagi terfokus pada kompetensi yang mereka dapatkan

nantinya saat menjadi alumni BLK. Inilah yang menjadi tantangan pihak BLK agar siswa dan anggota latihan BLK lebih mengutamakan kompetensi mereka dibandingkan dengan mengejar sertifikat.

Pekerjaan yang bergengsi sebagai salah satu contoh komponen status sosial ekonomi, terdiri dari pendapatan dan pencapaian pendidikan. Status pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan suatu individu yaitu melalui, mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, mengeksplorasi dan mempertahankan posisi yang baik. Status pekerjaan akibatnya menjadi sebuah indikator untuk posisi sosial atau status dalam masyarakat, maka status sosial menggambarkan karakteristik pekerjaan, pengambilan membuat kemampuan dan pengendalian emosi serta psikologis tuntutan pada pekerjaan. Pekerjaan dirangkingkan oleh jejak pendapat (antara organisasi lainnya) dan pendapat dari masyarakat umum yang disurvei. Beberapa pekerjaan yang paling bergengsi adalah dokter dan ahli bedah, pengacara, insinyur kimia dan biomedis, spesialis komputer dan komunikasi analisis. Pekerjaan ini, dianggap dikelompokkan dalam klasifikasi status sosial ekonomi tinggi, memberikan lebih banyak pekerjaan menantang dan kemampuan dan kontrol yang lebih besar terhadap kondisi kerja.

III. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan dan hasil penelitian yang telah penulis kemukakan, maka penulis mencoba menarik kesimpulan dari penelitian Pelaksanaan Standar Balai Latihan Kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau Tahun 2018 (Studi Kasus Wilayah Kerja Kota Pekanbaru). Adapun kesimpulan tersebut yaitu:

1. Pelaksanaan Standar Balai Latihan Kerja

Dari penelitian yang dilakukan diketahui bahwa pelaksanaan standar balai latihan kerja belum optimal. hal ini ditandai dengan belum terpenuhinya beberapa unsur pelaksanaan BLK seperti studi kelayakan yang tidak memenuhi standar, dokumen analisa lingkungan hidup yang tidak memenuhi standar, Instruktur dan Tenaga Pelatihan dan sarana serta prasarana yang tidak memenuhi standar BLK.

2. Penyerapan Tenaga Kerja Balai Latihan Kerja

Dari penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa pelaksanaan dan efektivitas program BLK masih terdapat kekurangan. Yaitu seperti pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan permintaan perusahaan yang akan menampung tenaga kerja lulusan BLK. Sehingga penyerapan tenaga kerja lulusan BLK masih kurang. Hal ini tentu berhubungan dengan metode pembelajaran yang diterapkan oleh instruktur setiap bidang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang disimpulkan diatas, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan peneliti:

1. Balai Latihan Kerja harus lebih antusias dalam mengembangkan bakat para peserta latihan kerja. BLK mesti mampu menciptakan terobosan kompetitif baru yang mampu membuat para peserta mengembangkan kemampuan mereka.
2. Bersama dinas ketenagakerjaan, BLK harus mampu menyerap lebih banyak lagi kategori pencari kerja serta membuat terobosan pemberdayaan yang mampu menampung segala pengembangan skill para pencari kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adioetomo, 2010. Dasar-Dasar Demografi edisi 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan Nasional (Edisi Keempat). 2008. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Kristiadi, J.B.1992.''Administrasi Pembangunan dan Administrasi Keuangan''. Dalam JIIS, No. 2.
- Malik, Nazaruddin 2016. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. UMM Press: Malang.
- Winarno Budi. 2002, *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Media Pressindo: Yogyakarta.
- _____, 2012. *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta :CAPS
- Wispanono. 2018. *Menguak Kemampaun Pekerja Migran*. CV. Budi Utama: Sleman.

Peraturan Perundang-Undangan

- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Peraturan Daerah