

**SKRIPSI**

**PERAN BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM  
MENGURANGI PENGANGGURAN DI KOTA BANDA  
ACEH**



**Disusun Oleh:**

**EDITIA ARI PUTRA  
NIM. 160604049**

**PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2022 M / 1444 H**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Editia Ari Putra

NIM : 160604049

Program Studi : Ilmu Ekonomi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila dikemudian hari ada tuntutan pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan isi saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 11 Juli 2022

Yang Menyatakan,



  
Editia Ari Putra

# LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

## SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Untuk Menyelesaikan Program Studi Ilmu Ekonomi  
Dengan Judul:

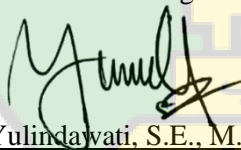
### **Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Banda Aceh**

Disusun Oleh:

Editia Ari Putra  
NIM: 160604049

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi pada Program Studi Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar- Raniry Banda Aceh

Pembimbing I



Yulindawati, S.E., M.M  
NIP. 197907132014112002

Pembimbing II



Jalilah, S.HI., M.Ag  
NIDN. 2008068803

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi



Cut Dian Fitri, SE., M.Si., Ak.  
NIP. 198307092014032002

## LEMBAR PENGESAHAN SIDANG HASIL

Editia Ari Putra  
NIM: 160604049

Dengan Judul:

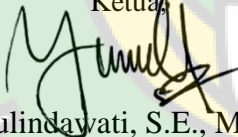
### **Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengurangi Pengguguran di Kota Banda Aceh**

Telah Disidangkan oleh Program Studi Strata Satu (1) Ilmu Ekonomi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry dan  
Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk  
Menyelesaikan Program Studi S1 dalam Bidang Ilmu Ekonomi

Pada Hari/Tanggal: Kamis, 29 November 2022 M  
05 Jumadil Awal 1444 H

Banda Aceh  
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua



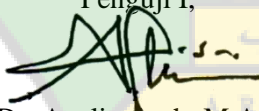
Yulindawati, S.E., M.M.  
NIP. 197907132014112002

Sekretaris,



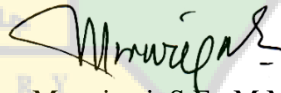
Jalilah, S.HI., M.Ag.  
NIDN. 2008068803

Penguji I,



Dr. Aniliansyah, M.Ag.  
NIP. 19740407200031004

Penguji II,

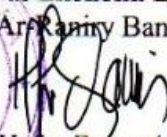


Marwiyati, S.E., M.M.  
NIP. 197404172005012002

Mengetahui

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Hafas Furqani, M.Ec.  
NIP. 198006252009011009f



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922  
Web: [www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id), Email: [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Editia Ari Putra  
NIM : 160604049  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ilmu Ekonomi  
E-mail : [160604049@student.ar-raniry.ac.id](mailto:160604049@student.ar-raniry.ac.id)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksekutif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir  KKKU  Skripsi  .....

Yang berjudul:

**Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengurangi  
Pengganguan di Kota Banda Aceh**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendisminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain. Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.


UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya,


Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 11 Juli 2022

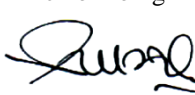
Penulis

  
Editia Ari Putra  
NIM. 160604049

Mengetahui,  
Pembimbing I

  
Yulindawati, S.E., M.M  
NIP. 197907132014112002

Pembimbing II

  
Jalilah, S.HI., M.Ag  
NIDN. 2008068803

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur kehadirat Allah Swt. yang telah mencurahkan segenap rahmat dan karunia-Nya yang tak terhingga, selawat berserta salam tak lupa tucurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad Saw. yang telah menjadi nahkota utama dala peradaban kehidupan. Sehingga dengan karunia dari Allah dan syafaat Baginda Nabi peneliti memperoleh petunjuk dan mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul: **“Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Banda Aceh”**. Tugas akhir ini bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan tingkat sarjana pada Program Studi Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam menyelesaikan tugas akhir ini, peneliti telah mendapatkan berbagai macam bantuan, arahan serta bimbingan dari berbagai macam pihak. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini sebagaimana mestinya. Oleh karena itu peneliti tidak lupa mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada:

1. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Cut Dian Fitri, SE., M.Si., Ak selaku Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dan Ana Fitria, SE., M.Sc selaku

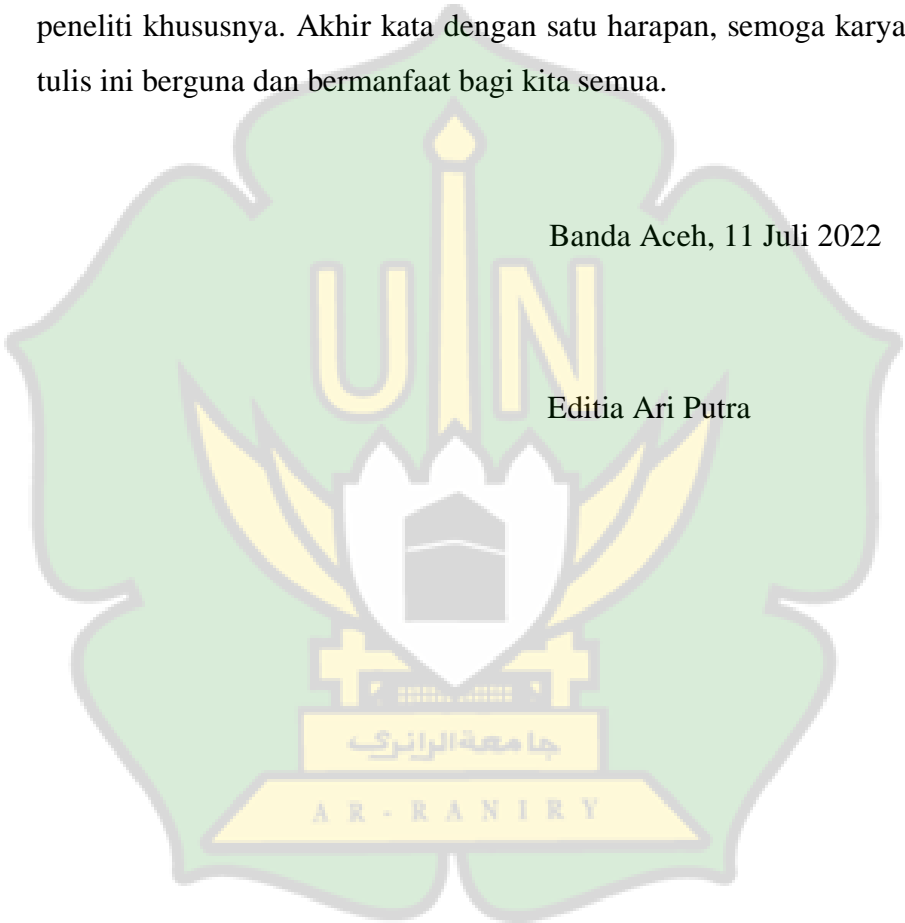
Sekretaris Program Studi Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan nasehat, arahan, dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Hafizh Maulana, SP., S.Hi., ME selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan bantuan, dukungan dan masukan yang penulis harapkan.
4. Yulindawati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I, dan Jalilah, S.HI., M.Ag selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberi arahan dan motivasi dari awal penulisan hingga tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Dr. Analiansyah, M.Ag selaku penguji I dan Marwiyati, S.E., M.M selaku pembimbing II yang telah memberi banyak masukan demi kesempurnaan tugas akhir ini.
6. Pihak Balai Latihan Kerja Banda Aceh yang telah mendukung dan memberikan informasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Heri dan Ibunda Nurul Ayati yang sudah bekerja keras dan selalu memberikan nasehat, dan doa yang tiada hentinya kepada adik dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan dan keluarga Ilmu Ekonomi angkatan 2016.

Peneliti menyadari bahwa, karya tulis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan karya tulis ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan peneliti khususnya. Akhir kata dengan satu harapan, semoga karya tulis ini berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Banda Aceh, 11 Juli 2022

Editia Ari Putra





## TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K  
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor:0543 b/u/1987

### 1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak Dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ث	T	18	ع	'
4	ث	Ş	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ż	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	Ş	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	'
14	ص	S	29	ي	Y
15	ض	d			

## 2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
◌َ و	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haul*

### 3. *Maddah*

*Maddah* atau panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
اِيْ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*  
رَمَى : *ramā*  
قِيلَ : *qīla*  
يَقُولُ : *yaqūlu*

### 4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua, yaitu:

- Ta marbutah* (ة) hidup  
*Ta marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah.
- Ta marbutah* (ة) mati  
*Ta marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah.
- Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta

bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl/rauḍatulatfāl*  
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah al-MadīnatulMunawwarah*  
طَلْحَةَ : *Ṭalḥah*

### Catatan:

#### Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Beirut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasawuf, bukan Tasawuf.

## ABSTRAK

Nama : Editia Ari Putra  
NIM : 160604049  
Fakultas/prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ilmu Ekonomi  
Judul : Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Banda Aceh  
Pembimbing I : Yuliandawati, S.E., M.M  
Pembimbing II : Jalilah, S.HI., M.Ag

Pengangguran adalah masalah sosial yang perlu ditanggulangi. Kota Banda Aceh peringkat 6 tertinggi pengangguran dari seluruh kabupaten/kota Provinsi Aceh. BLK Banda Aceh sebagai lembaga pemerintah bertugas menanggulangnya. Penelitian ini bertujuan mengetahui peran BLK mengurangi pengangguran di Kota Banda Aceh dan kendala yang dihadapi. Jenis penelitian yaitu deskriptif kualitatif melalui wawancara. Hasil penelitian yaitu BLK Banda Aceh sudah berperan mengurangi pengangguran di Kota Banda Aceh maupun di seluruh wilayah Aceh dengan cara melakukan perekrutan calon tenaga kerja untuk dilakukan pelatihan guna memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Para calon tenaga kerja yang lulus diberikan sertifikat. BLK Banda Aceh menjalin kerja sama dengan pihak ketiga baik untuk tempat praktik peserta pelatihan maupun penempatan kerja tenaga kerja bila dibutuhkan. BLK Banda Aceh juga menjadi fasilitator penyediaan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan maupun intansi. Kendala yang dihadapi BLK Banda Aceh yaitu ruangan pelatihan yang terbatas, waktu yang tersedia melatih para peserta pelatihan terbatas sehingga materi yang diserap oleh para peserta pelatihan tidak maksimal, dan masalah pandemi Covid-19.

**Kata Kunci:** Balai Latihan Kerja, Pengangguran, Kota Banda Aceh

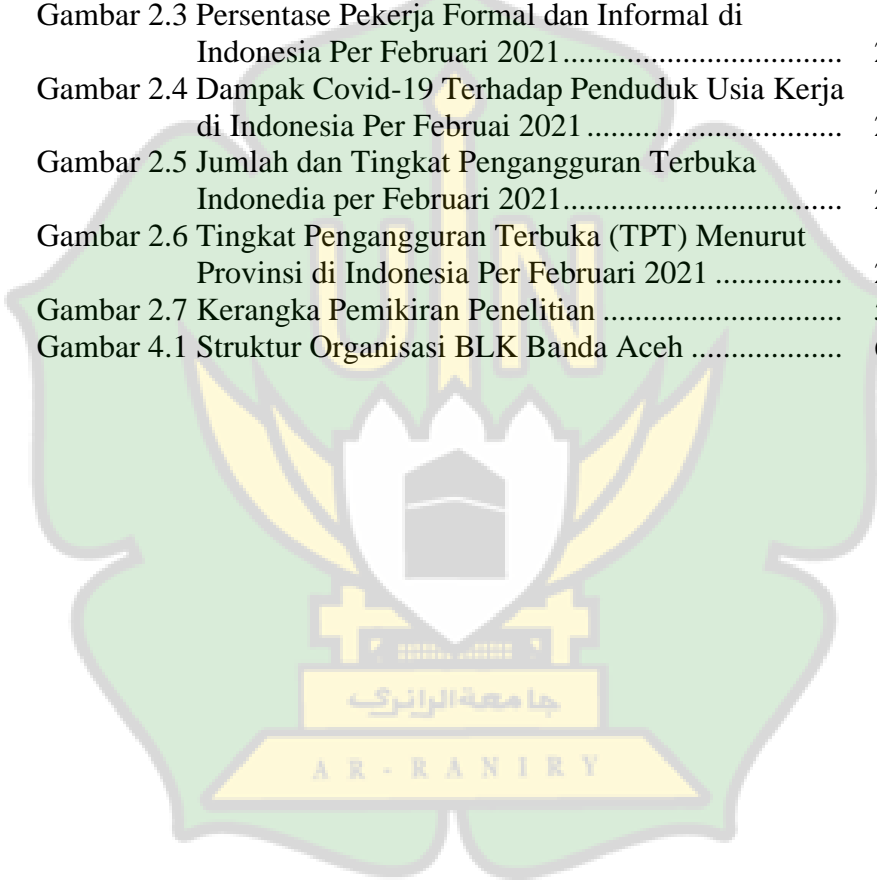
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SIDANG HASIL .....</b>	<b>v</b>
<b>FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
2.1 Balai Latihan Kerja.....	11
2.1.1 Pengertian Balai Latihan Kerja (BLK).....	11
2.1.2 Tugas dan Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) ...	13
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Balai Latihan Kerja (BLK)	14
2.2 Tenaga Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja .....	16
2.2.2 Klasifikasi Tenaga Kerja .....	17
2.2.3 Perkembangan Tenaga Kerja di Indonesia .....	23
2.3 Pengangguran .....	30
2.3.1 Pengertian Pengangguran .....	30
2.3.2 Penyebab Terjadi Pengangguran .....	34
2.3.3 Dampak dari Pengangguran .....	40
2.4 Penelitian Terkait.....	43
2.5 Kerangka Berpikir.....	57

<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>59</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	59
3.2 Jenis Data dan Sumber Data .....	59
3.2.1 Jenis Data .....	59
3.2.2 Sumber data.....	60
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.4 Definisi Operasional.....	61
3.5 Teknik Analisis Data.....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	65
4.1.1 Sejarah Singkat BLK Banda Aceh .....	65
4.1.2 Lokasi BLK Banda Aceh.....	66
4.1.3 Visi dan Misi BLK Banda Aceh.....	67
4.1.4 Struktur Organisasi BLK Banda Aceh .....	67
4.1.5 Pegawai BLK Banda Aceh.....	69
4.1.6 Tujuan BLK Banda Aceh Secara Umum .....	70
4.1.7 Tugas Pokok dan Fungsi BLK Banda Aceh.....	71
4.2 Program dan Dampak BLK Banda Aceh.....	72
4.3 Peran BLK Banda Aceh.....	81
4.4 Hambatan dan Kendala BLK Banda Aceh Mengatasi Pengguguran .....	92
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>97</b>
5.1 Kesimpulan .....	97
5.2 Saran.....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>100</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>105</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Indonesia per Februari 2021 .....	24
Gambar 2.2 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin di Indonesia Per Februari 2021 .....	25
Gambar 2.3 Persentase Pekerja Formal dan Informal di Indonesia Per Februari 2021 .....	26
Gambar 2.4 Dampak Covid-19 Terhadap Penduduk Usia Kerja di Indonesia Per Februari 2021 .....	27
Gambar 2.5 Jumlah dan Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia per Februari 2021 .....	28
Gambar 2.6 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Provinsi di Indonesia Per Februari 2021 .....	29
Gambar 2.7 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	57
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BLK Banda Aceh .....	68





## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terkait.....	49
Tabel 4.1 Jenis Jabatan dan Jumlah Pegawai BLK Banda Aceh	69
Tabel 4.2 Waktu Pelaksanaan Setiap Pelatihan.....	77



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara.....	105
Lampiran 2. Struktur Organisasi BLK Banda Aceh.....	107
Lampiran 3. Foto Penelitian .....	108



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Indonesia adalah negara berpenduduk terpadat keempat di dunia setelah Cina, India dan Amerika Serikat dengan jumlah total penduduk sekitar 260 juta orang. Selain itu, Indonesia juga memiliki populasi penduduk yang muda karena sekitar setengah dari total penduduk Indonesia berumur di bawah 30 tahun (Ismi, 2020). Lebih lanjut Ismi (2020) menjelaskan maka jika kedua faktor tersebut digabungkan, indikasinya Indonesia adalah negara yang memiliki kekuatan tenaga kerja yang besar yang akan berkembang menjadi lebih besar lagi ke depan maka menekankan pentingnya penciptaan lapangan kerja dalam perekonomian terbesar di Asia Tenggara. Di satu sisi dengan jumlah penduduk yang besar akan menjadi sumber daya pelaksana pembangunan nasional. Masyarakat akan berperan sebagai tenaga kerja yang dapat melaksanakan pembangunan tersebut. Disisi lain, jumlah penduduk yang besar dan selalu bertambah juga dapat menimbulkan masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Hal ini dapat terjadi apabila pemerintah tidak dapat mengatur jumlah penduduk yang besar menjadi input pembangunan, yaitu dengan menyediakan lapangan kerja yang memadai. Bertambahnya jumlah penduduk maka bertambah pula jumlah angkatan kerja yang harus diikuti juga oleh perluasan lapangan kerja.

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional, tenaga kerja yang berkualitas dapat mendorong pembangunan ekonomi suatu negara, tetapi di negara-negara berkembang kualitas tenaga kerja masih rendah, sehingga merupakan penghalang pembangunan ekonomi suatu negara karena rendahnya tingkat pendidikan dan tingkat pengetahuan tenaga kerja. Untuk menciptakan perkembangan ekonomi dibutuhkan lebih banyak tenaga kerja yang mempunyai skill, dengan kata lain pendidikan dan keterampilan merupakan faktor terpenting bagi berhasilnya pembangunan ekonomi, bahkan menurut Snehumer pendidikan merupakan sumber daya yang terbesar manfaatnya dibandingkan faktor-faktor produksi lain. Oleh karena itu, tenaga kerja Indonesia yang kualitasnya rendah akan lebih banyak menjadi pengangguran, karena dunia kerja lebih banyak menerima tenaga kerja yang berkualitas tinggi. Hal ini juga yang menjadi salah satu penyebab Indonesia memiliki angka penganggurannya tinggi (Ismi, 2020).

Pengangguran adalah masalah sosial yang mempengaruhi manusia secara langsung dan merupakan masalah yang paling berat. Bagi kebanyakan orang, pengangguran merupakan masalah masyarakat dan negara. Pengangguran atau orang yang menganggur adalah mereka yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak aktif mencari pekerjaan. Kategori orang yang menganggur adalah mereka yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak aktif mencari pekerjaan. Kategori orang yang

menganggur biasanya adalah mereka yang tidak memiliki pekerjaan pada usia kerja dan masanya kerja. Usia kerja biasanya adalah usia yang tidak dalam masa sekolah tetapi di atas usia anak-anak (relatif di atas 6-18 tahun, yaitu masa pendidikan dari tamat SD - tamat SMU). Sedangkan di atas usia 18 tahun, namun masih sekolah dapat dikategorikan sebagai pengangguran, meski masih banyak yang memperdebatkan (Amiruddin, 2017). Masalah pengangguran di Indonesia seolah-olah tidak pernah habis. Sehingga mengundang berbagai pihak untuk ikut berperan dalam menyelesaikannya. Salah satunya yaitu *International Labour Organization* (ILO) dalam Arfiani (2014) yang berupaya mengatasi masalah pengangguran dengan diterbitkannya Konvensi ILO No.88 dan telah ditindaklanjuti pemerintah dengan meratifikasinya melalui Keppres No. 36 Tahun 2002 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 88 mengenai lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja. Sehubungan dengan telah diratifikasinya konvensi tersebut, pemerintah Indonesia dituntut untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada pencari kerja maupun pengguna tenaga kerja.

Menurut Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada tahun 2020 bulan Februari tercatat sebesar 05,01 persen. Pengangguran merupakan selisih antara angkatan kerja dengan penggunaan tenaga kerja yang sebenarnya. Sedangkan tingkat pengangguran terbuka sendiri diartikan sebagai persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Pengangguran terbuka terdiri dari orang yang tidak mempunyai

pekerjaan dan mencari pekerjaan, orang yang tidak mempunyai pekerjaan dan mempersiapkan usaha, orang yang tidak mempunyai pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, serta orang yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Tingkat pengangguran yang tinggi merupakan masalah mendasar dalam masalah ketenagakerjaan di Indonesia (Indayani dan Hartono, 2020). Hal ini jelas bahwa dengan tingginya jumlah tenaga kerja di suatu negara yang belum memiliki kerja (pengangguran) akan menimbulkan berbagai masalah lain. Oleh karena itu, untuk tenaga kerja di Indonesia perlu dilakukan penataan dan dikelola dengan bijak sehingga dapat diterima bekerja, memiliki kompetensi, dan dapat bersaing di dunia kerja baik tingkat nasional maupun internasional. Untuk mewujudkan ini maka perlu adanya upaya dan dukungan pemerintah dalam memberikan bimbingan atau pelatihan khusus.

Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja sehingga mereka lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Tidak terlalu jauh dalam instansi pendidikan, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja pendidikan yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam pendidikan. Secara deskripsi tertentu potensi para pekerja pendidikan mungkin sudah memenuhi syarat

administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual para pekerja pendidikan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan pendidikan sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Departemen Tenaga kerja sebagai institusi yang bertugas dan bertanggung jawab mengurus masalah ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan berkaitan dengan peningkatan keahlian dan keterampilan tenaga kerja.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja adalah pembentukan Balai Latihan Kerja (BLK). BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya (Ismi, 2020). Permasalahan pengangguran tidak hanya terjadi di ibu kota dan kota-kota besar di Indonesia, melainkan juga di Provinsi Aceh. Berdasarkan data hasil sensus penduduk tahun 2020, menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2020) angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Aceh yaitu 6,59% per Agustus 2020. Angka pengangguran terbuka tersebut naik dari 5,42 persen pada semester I – 2020 menjadi 6,59 persen di semester II - 2020. Hal ini juga dijelaskan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh (2020) bahwa, jumlah pengangguran di Aceh bertambah menjadi 167 ribu orang (6,59%), sedangkan di tahun

sebelumnya hanya berjumlah 148 ribu orang. Penyebab utama bertambahnya pengangguran di Aceh karena pandemi Covid-19 yang gejalanya mengglobal, sehingga berdampak pada rusaknya tatanan perekonomian. Sedangkan angka pengangguran di Kota Banda Aceh tahun 2020 yaitu 7,24%. Angka ini menunjukkan peringkat 6 tertinggi dari keseluruhan kabupaten/kota Provinsi Aceh (BPS, 2020). Hal ini karena Kota Banda Aceh merupakan Ibu Kota Provinsi yang merupakan tujuan banyak orang untuk memperoleh pekerjaan, sehingga persaingan untuk memperoleh kerja sangat tinggi. Selain disebabkan oleh pandemi Covid-19, juga karena kurangnya ketersediaan lapangan pekerjaan dan kurangnya kompetensi yang dimiliki sehingga dapat menyebabkan tingginya angka pengangguran di kota tersebut. Dengan demikian tentu akan menimbulkan berbagai hal negatif dan berdampak buruk di Kota Banda Aceh. Seperti yang dijelaskan oleh Gunawan (2017) salah satu dampak negatif dari pengangguran adalah dengan makin beragamnya tindakan kriminal, banyaknya jumlah pengemis, pengamen dan sebagainya yang sudah menjadi patologi sosial atau kuman penyakit sosial yang menyebar bagaikan virus yang sulit diberantas. Penyakit sosial ini sangat berbahaya dan menghasilkan korban-korban sosial yang tidak bernilai.

Dengan demikian BLK Banda Aceh memiliki tugas yang sangat vital dalam mengatasi pengangguran di Kota Banda Aceh. BLK Banda Aceh merupakan BLK berstatus Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) dengan nomenkelatur BLK Banda Aceh yang



seluruh kebijakan di BLK mengacu kepada kebijakan yang ada di pusat. Berdasarkan Kepmen Nomor :06/PER.MEN/III/2006 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksanaan teknis di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tugas pokok BLK adalah melaksanakan program pelatihan tenaga kerja, uji coba program pelatihan, uji kompetensi serta pemberdayaan lembaga pelatihan di bidang industri (BLK Banda Aceh, 2021).

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Karimuddin (2019) memberikan gambaran bahwa sementara ini kedudukan dan keberadaan BLK Banda Aceh belum mampu sepenuhnya mengatasi permasalahan pengangguran yang terjadi, dari hasil observasi selama ini bahwa mereka tidak mendapatkan pekerjaan dikarenakan ada beberapa faktor, diantaranya: kurangnya penyediaan lapangan kerja, tidak ada modal untuk memulai usaha, tidak ada skill yang dibutuhkan oleh pengguna jasa dan lain sebagainya. Oleh karenanya, salah satu solusi untuk keluar dari masalah tersebut, pemerintah membentuk satu program yaitu Balai Latihan Kerja, di mana para pengangguran dapat dibina dan diberikan pelatihan keterampilan kerja sehingga dapat membuatnya mandiri.

Dengan melihat begitu berpengaruhnya peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam menanggulangi pengangguran demi pembangunan nasional, perkembangan suatu negara, dan bahkan meningkatkan kesejahteraan di suatu negara maka perlu dilakukan

kajian dengan judul “Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Banda Aceh”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun berdasarkan uraian latar belakang di atas adapun rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam mengurangi pengangguran di Kota Banda Aceh?
2. Apa saja kendala dan hambatan Balai Latihan Kerja (BLK) dalam mengurangi pengangguran di Kota Banda Aceh?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam mengurangi pengangguran di Kota Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis kendala dan hambatan yang dihadapi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam mengurangi pengangguran di Kota Banda Aceh.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai peran Balai Latihan kerja (BLK) dalam mengurangi pengangguran.

### 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yaitu, melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang saran, referensi, dan informasi kepada BLK dalam upaya meningkatkan efektivitas pelaksanaan pelatihan kerja yang diselenggarakan demi mengurangi pengangguran di Kota Banda Aceh.

### 3. Pembuat Kebijakan

Memberikan arahan kebijakan yang maksimal dalam melaksanakan peran BLK yang efektif guna dapat menurunkan angka pengangguran melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan.

## **1.5. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan pada karya tulis ini perlu untuk dilakukan, mempunyai fungsi untuk menyatakan garis besar alur penelitian pada masing-masing bab secara sistematis. Agar penulisan karya tulis ini mudah dipahami, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini berisi tentang pembahasan umum topik yaitu tentang pengertian, Peran, Balai Latihan Kerja (BLK), Tenaga Kerja, Pengangguran, penelitian yang terkait, dan kerangka berpikir.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, definisi dan operasionalisasi variabel, metode dan teknik analisis data.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan permasalahan yaitu analisis peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam mengurangi pengangguran di Kota Banda Aceh.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir yang memuat kesimpulan dari semua pembahasan dan sekaligus jawaban dari permasalahan yang dikaji. Bab ini meliputi kesimpulan, saran-saran yang berguna bagi penyusun pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Balai Latihan Kerja (BLK)**

##### **2.1.1. Pengertian Balai Latihan Kerja (BLK)**

Secara umum menurut KBBI (2008), Balai Latihan Kerja (BLK) adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah keterampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja berguna untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri. Adapun sasaran kegiatan ini adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan memiliki etos kerja produktif sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri. Balai Latihan Kerja dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan lembaga pelatihan kerja yang berdedikasi mencetak tenaga kerja yang siap terjun ke dalam dunia kerja. Hal ini juga jelas tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 bahwa Balai Latihan Kerja adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan

produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing (Wikipedia, 2020). Secara umum keberadaan BLK adalah membuka beberapa bidang kejuruan seperti kejuruan teknik sepeda motor, kejuruan teknisi komputer, kejuruan operator komputer, kejuruan tata busana, kejuruan teknik pendingin, kejuruan tata graha, kejuruan tata kecantikan rambut, kejuruan tata kecantikan kulit, kejuruan tata rias, kejuruan tata boga dan lain sebagainya. Bahkan keberadaan BLK juga bisa memfasilitasi untuk keahlian dalam bidang bahasa asing seperti, Bahasa Inggris, Bahasa Jepang dan Bahasa Korea (Kominfo, 2020).

Sedangkan menurut Qanun Aceh (2003) Balai Latihan Kerja adalah suatu Unit Pelaksana Teknis Daerah yang melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam menunjang kemampuan teknis dan operasional serta memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat industri dan masyarakat umum dalam bidang pelatihan. Hal serupa juga dijelaskan oleh Karimuddin (2019) bahwa BLK merupakan lembaga pelatihan yang direncanakan dan dibentuk oleh pemerintah untuk membantu mengatasi beberapa masalah terkait dengan ketenagakerjaan dan pengangguran serta masalah lapangan pekerjaan di dalam negeri, terutama bagi anak putus sekolah yang tidak bisa melanjutkan sekolah karena faktor

ekonomi, bagi anak yang sulit mendapatkan lapangan pekerjaan setelah menyelesaikan bangku pendidikan serta untuk angkatan pengangguran yang terjadi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan pusat pelatihan kerja yang berada di bawah naungan Kemnaker yang berada di beberapa provinsi yang berfungsi untuk melatih, meningkatkan, dan membekali para peserta pelatihan agar memiliki keterampilan, pengetahuan, pemahaman, kinerja yang sehingga memiliki kompetensi kerja yang memadai dan mampu bersaing di dunia kerja, dengan demikian dapat mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan.

### **2.1.2. Tugas dan Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK)**

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja, Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan klasifikasi dari Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja (UPTBPK) yang terdiri dari Balai latihan kerja Kelas I dan Balai Latihan Kerja Kelas II (Permenaker, 2015). Permenaker (2015) juga menjelaskan bahwa Balai Latihan Kerja Kelas I dan Kelas II mempunyai tugas yang sama yaitu melaksanakan pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja. Sedangkan fungsi BLK menurut Permenaker (2015) adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana, program dan anggaran.
2. Penyusunan pelatihan dan pemberdayaan bagi tenaga kerja, dan/atau instruktur dan/atau tenaga pelatihan.
3. Pelaksanaan kerja sama pelatihan dan pemberdayaan bagi tenaga kerja, instruktur dan/atau tenaga pelatihan.
4. Evaluasi dan penyusunan laporan.
5. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi dari Balai Latihan Kerja adalah sebagai wadah kegiatan pelatihan tenaga kerja yang memiliki unit-unit pelatihan di dalamnya dan mendukung calon tenaga kerja yang siap pakai serta berkualitas dan berkompeten sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja yang lain, dapat membuka usaha sendiri dan mengurangi pengangguran, dan memperluas lapangan pekerjaan. Dengan fungsi Balai Latihan Kerja yang dapat mewadahi kegiatan pelatihan tenaga kerja, maka Balai Latihan Kerja dipandang sebagai lembaga yang tepat untuk menjawab persoalan pengangguran dan mengurangi lebarnya kesenjangan sosial di kalangan masyarakat.

### **2.1.3. Tujuan dan Manfaat Balai Latihan Kerja (BLK)**

Tujuan dan manfaat dari Balai Latihan Kerja (BLK) menurut Ismi (2020) diketahui diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Balai Latihan Kerja (BLK)

Adapun tujuan dari adanya Balai Latihan Kerja (BLK) menurut Ismi (2020) secara umum adalah sebagai berikut:



- a. Sarana pelatihan bagi masyarakat yang tidak memiliki keahlian khusus.
- b. Mewadahi interaksi antarsesama peserta pelatihan dan pengajar yang turut menghasilkan tenaga-tenaga kerja yang siap pakai.
- c. Mengembangkan kembali Lembaga Balai Latihan Kerja yang perannya selama ini tidak terlalu diperhatikan dan terbengkalai.
- d. Mengembangkan sumber daya manusia bagi masyarakat Indonesia umumnya, dan daerah Klaten khususnya, untuk meningkatkan kemampuan di bidang ketenagakerjaan sehingga menghasilkan tenaga kerja yang profesional dan berdedikasi.

## 2. Manfaat Balai Latihan kerja (BLK)

Menurut Ismi (2020) terdapat beberapa manfaat BLK antara lain (a) bagi pengusaha/pemilik modal; (b) bagi peserta pelatihan; (c) bagi pemerintah, maupun lingkungan sekitar.

### a. Bagi Pengusaha/Pemilik Modal

- 1) Memperoleh tenaga kerja yang terampil dan berdedikasi terhadap pekerjaannya.
- 2) Meningkatkan kepuasan terhadap hasil kerja dan pekerjaannya dan mengurangi tingkat ketidakpercayaan atasan terhadap hasil kerja bawahan.

- 3) Mengurangi tindak kekerasan yang dilakukan atas akibat hasil kerja yang buruk karena kemampuan yang dimiliki tenaga kerja tidak maksimal.

b. Bagi Peserta Pelatihan :

- 1) Meningkatkan kualitas dan daya saing peserta.
- 2) Memberikan pelatihan-pelatihan yang sangat bermanfaat di lingkungan kerja.
- 3) Mampu menciptakan peluang usaha sendiri tanpa harus menunggu kesempatan kerja karena keterampilan yang diberikan merupakan keterampilan yang siap pakai.

c. Bagi Pemerintah :

- 1) Mengurangi angka pengangguran dan membuka kesempatan kerja yang baru.
- 2) Meningkatkan pendapatan daerah dari tenaga kerja yang bekerja di luar negeri.
- 3) Mengurangi kasus-kasus kekerasan terhadap tenaga kerja yang merugikan negara.

## **2.2. Tenaga Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Subijanto, 2011).

Sedangkan menurut alam (2014) tenaga kerja adalah penduduk dengan usia antara 17 tahun sampai 60 tahun yang bekerja untuk menghasilkan uang sendiri. Adapun Dalam KBBI (2018), tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, pekerja, pegawai, atau sebagainya. Secara garis besar penduduk menjadi dua kelompok, yakni tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Selain itu, seperti yang dijelaskan oleh Kusumawardani (2009), bahwa penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk telah berusia 15-64 tahun. Sementara di usia kurang dari 15 tahun dan lebih dari 64 tahun tidak termasuk tenaga kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu/masyarakat/penduduk yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup.

### **2.2.2. Klasifikasi Tenaga Kerja**

Klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan, menurut Sa'diyah (2020) terdapat beberapa klasifikasi tenaga kerja, diantaranya sebagai berikut:

### 1. Berdasarkan Penduduknya

- a. Tenaga Kerja, merupakan seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
- b. Bukan Tenaga Kerja, merupakan mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

### 2. Berdasarkan Batas Kerja

- a. Angkatan Kerja, merupakan penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
- b. Bukan Angkatan Kerja, merupakan mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah anak sekolah dan

mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

### 3. Berdasarkan Kualitasnya

- a. Tenaga Kerja Terdidik, merupakan tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya pengacara, dokter, guru dan lain-lain.
- b. Tenaga Kerja Terlatih, merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.
- c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Terlatih, merupakan tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga kerja saja. Contohnya kuli angkut, pembantu rumah tangga dan sebagainya.

### 4. Masalah Ketenagakerjaan

Salah satu masalah mendasar yang dihadapi Indonesia disepanjang perjalanan menjadi bangsa yang merdeka adalah masalah pengangguran, dimana pemerintah dengan berbagai upaya yang telah dilakukan untuk mengurangi akan tingkat pengangguran. Upaya yang ditempuh pemerintah dalam persoalan pengangguran dari waktu ke waktu ditempuh

melalui berbagai pendekatan pembangunan bertumpu pada pertumbuhan ekonomi (*production contered development*). namun pada kenyataanna masalah ketengakerjaan di Indonesia masih bisa diatasi oleh pemerintah (Wawa, 2005).

Menurut Batubara (2015) permasalahan yang timbul dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebagai berikut:

### 1. Perluasan Lapangan Pekerjaan

Masalah perluasan lapangan yang mendesak, selama pelita IV sebenarnya cukup banyak diciptakan lapangan kerja. Namun angkatan kerja bertambah melebihi kemampuan penciptaan lapangan kerja, sehingga jumlah pengangguran dan setengah pengangguran masih cukup besar. Untuk replika ke V tantangan perluasan lapangan pekerjaan tersebut menjadi semakin besar karena angkatan kerja Indonesia. Diperkirakan akan bertambah dan terus bertambah. Sebagaian besar dari mereka terdiri dari angkatan kerja usia muda, wanita dan berpendidikan relative tinggi (sekolah menengah). Oleh karena itu diharapkan dalam masa perkembangan ini diciptakan lapangan kerja baru diberbagai sektor untuk dapat menampung pertambahan angkatan kerja yang semakin banyak akibat pertumbuhan penduduk yang sangat cepat.

### 2. Peningkatan Mutu dan Kemampuan Kerja

Mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia keseluruhan relatif masih tergolong rendah. Untuk meningkatkan telah dilakukan melalui berbagai program pendidikan dan latihan

yang selaras dengan tuntutan perkembangan pembangunan dan teknologi. Namun demikian, secara keseluruhan mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia masih tergolong rendah yang tercermin dari rendahnya produktivitas kerja, baik tingkatnya maupun pertumbuhannya. Dalam era modernisasi peningkatan mutu dan kemampuan kerja tidak hanya berkaitan dengan besarnya jumlah angkatan kerja yang harus terdidik dan dilatih, tetapi juga berkaitan dengan kesesuaian serta kualitas hasil pendidikan dan latihan dengan kebutuhan lapangan kerja dan persyaratan kerja. Namun demikian disinilah letak tantangan yang harus dihadapi, yaitu bagaimana dengan sumber daya yang terbatas kita dapat meningkatkan mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia secara merata. Maka diperlukan akan adanya peningkatan, membangun, dan mengembangkan pengetahuan, bakat, kepribadian dan sikap mental, kreatifitas penalaran dan kecerdasan seseorang.

### 3. Penyebaran Tenaga Kerja

Penyebaran dan pendayagunaan kerja, telah dikembangkan melalui program dan kebijakan yang tujuan untuk meningkatkan pendayagunaan serta penyebaran tenaga kerja yang lebih merata baik secara sektoral maupun regional. Secara sektoral pembangunan sektor-sektor diluar sektor pertanian terus ditingkatkan untuk dapat memperbesar perannya baik menghasilkan nilai lebih atau penyerapan tenaga kerja. Namun demikian, mengingat sebagian angkatan

kerja Indonesia mutunya relatif masih rendah dan berasal dari sektor pertanian. Sektor regional kita masih menghadapi masalah penyebaran angkatan kerja yang bertumpuk di pulau jawa. Penyebaran angkatan kerja yang kurang merata baik secara sektoral maupun regional menyulitkan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja secara maksimal, sehingga menimbulkan situasi pasar kerja paradoks (sesuatu yang bersifat bertolak belakang).

#### 4. Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan agar tenaga dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga mereka dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja. Para tenaga kerja sering merasa dirugikan ataupun dieksploisasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena menetapkan kebijakan bagi para karyawan maupun para buruh, minimnya upah dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia tenaga kerja yang aman dan sehat, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan tenang dan produktif sesuai dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 apabila tenaga kerja dapat hidup layak, maka motivasi dan produktivitas kerjanya akan meningkat.

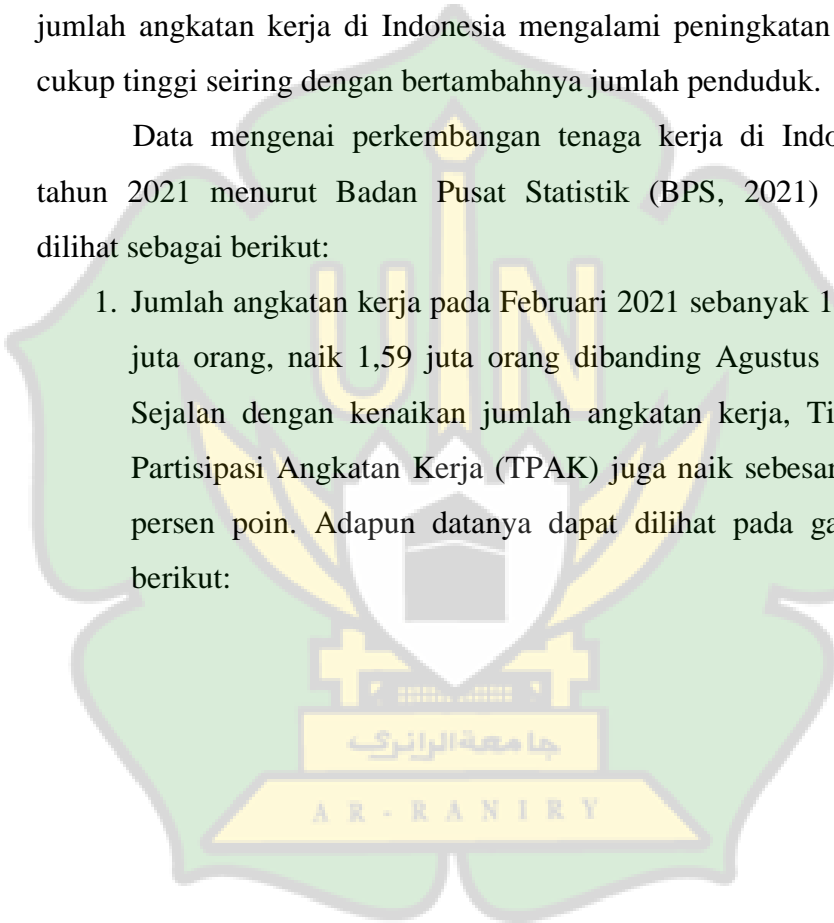


### 2.2.3. Perkembangan Tenaga Kerja di Indonesia

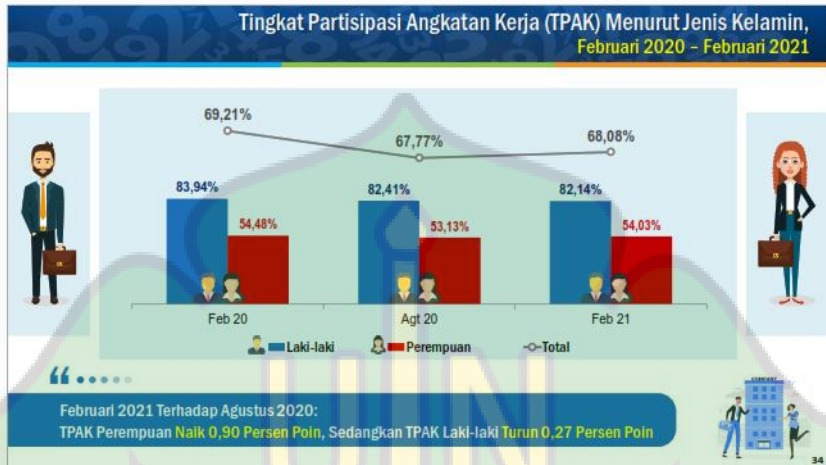
Berdasarkan data yang dirilis World Bank (2013), disebutkan bahwa jumlah angkatan kerja atau tenaga kerja di Indonesia merupakan yang terbesar keempat didunia. Artinya jumlah angkatan kerja di Indonesia mengalami peningkatan yang cukup tinggi seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk.

Data mengenai perkembangan tenaga kerja di Indonesia tahun 2021 menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2021) dapat dilihat sebagai berikut:

1. Jumlah angkatan kerja pada Februari 2021 sebanyak 139,81 juta orang, naik 1,59 juta orang dibanding Agustus 2020. Sejalan dengan kenaikan jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga naik sebesar 0,31 persen poin. Adapun datanya dapat dilihat pada gambar berikut:



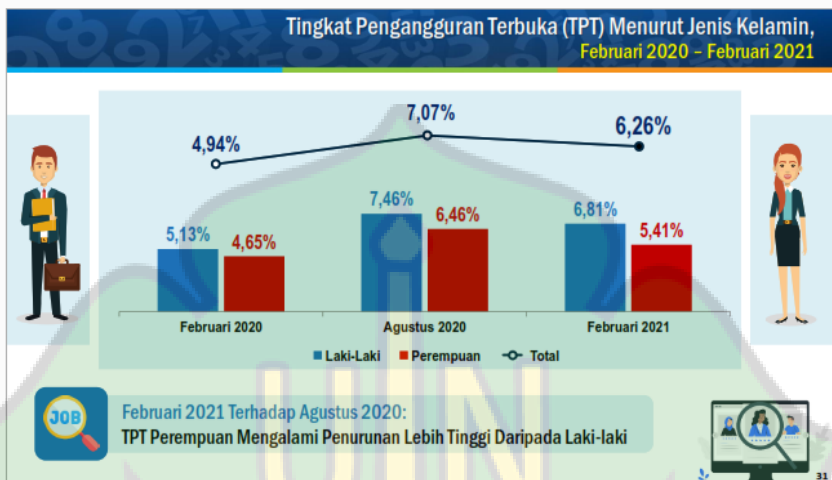
**Gambar 2.1**  
**Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut**  
**Jenis Kelamin di Indonesia per Februari 2021**



Sumber : BPS (2021)

2. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2021 sebesar 6,26 persen, turun 0,81 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2020. Adapun datanya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

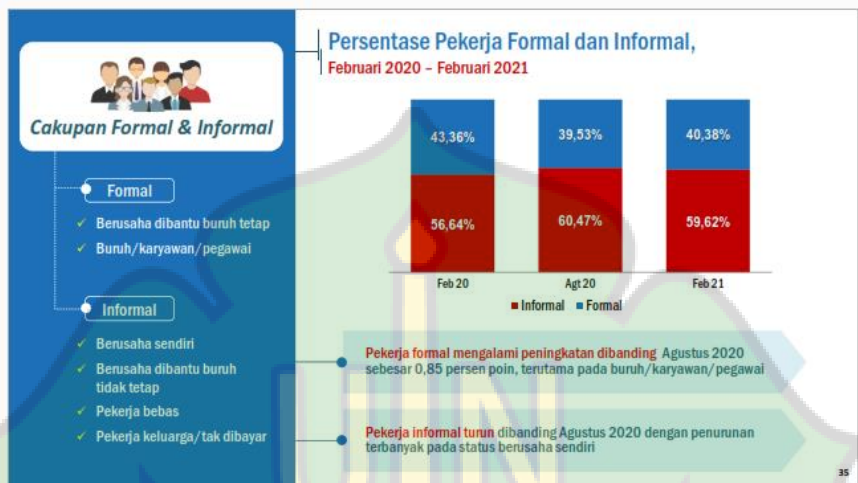
**Gambar 2.2**  
**Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut**  
**Jenis Kelamin di Indonesia Per Februari 2021**



Sumber : BPS (2021)

3. Penduduk yang bekerja sebanyak 131,06 juta orang, meningkat sebanyak 2,61 juta orang dari Agustus 2020.
4. Lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan persentase terbesar adalah Sektor Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (0,34 persen poin). Sementara sektor yang mengalami penurunan terbesar yaitu Sektor Transportasi dan Pergudangan (0,30 persen poin).
5. Sebanyak 78,14 juta orang (59,62 persen) bekerja pada kegiatan informal, turun 0,85 persen poin dibanding Agustus 2020. Datanya dapat dilihat pada gambar berikut:

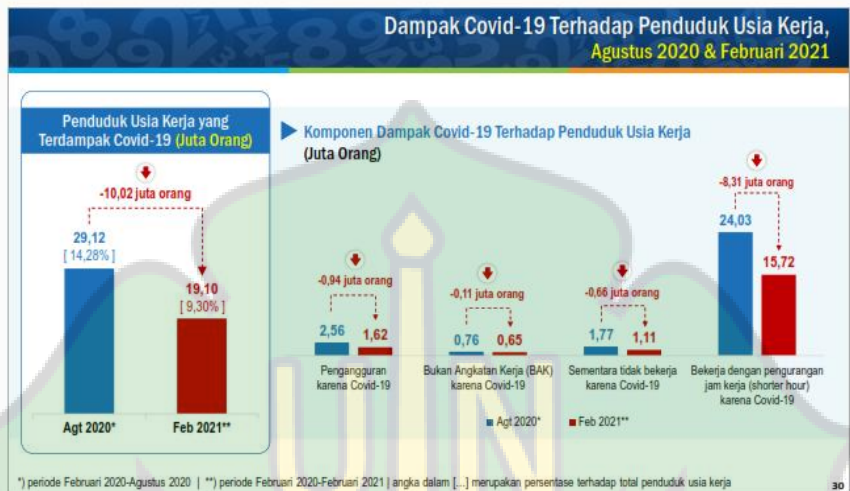
**Gambar 2.3**  
**Persentase Pekerja Formal dan Informal di Indonesia Per**  
**Februari 2021**



Sumber : BPS (2021)

- Persentase setengah penganggur turun sebesar 1,48 persen poin, sementara persentase pekerja paruh waktu naik sebesar 1,13 persen poin dibandingkan Agustus 2020.
- Jumlah pekerja komuter pada Februari 2021 sebanyak 8,01 juta orang, naik satu juta orang dibanding Agustus 2020.
- Terdapat 19,10 juta orang (9,30 persen penduduk usia kerja) yang terdampak Covid-19. Terdiri dari pengangguran karena Covid-19 (1,62 juta orang), Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena Covid-19 (0,65 juta orang), sementara tidak bekerja karena Covid-19 (1,11 juta orang), dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena Covid-19 (15,72 juta orang).

**Gambar 2.4**  
**Dampak Covid-19 Terhadap Penduduk Usia Kerja di**  
**Indonesia Per Februari 2021**



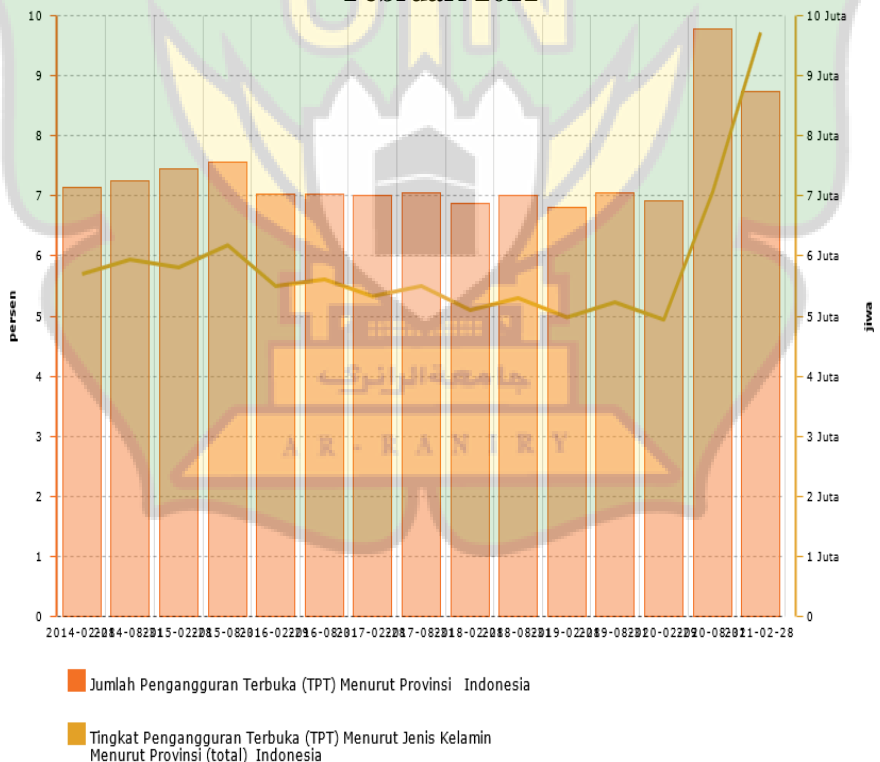
Sumber : BPS (2021)

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa jumlah pekerja di Indonesia pada Februari 2021 meningkat dibandingkan dengan Agustus 2020. Namun jika dibandingkan setahun lalu yaitu Februari 2020, angka tenaga kerja Indonesia menurun dan angka pengangguran meningkat. Memang berdasarkan data tersebut angka pengangguran di Indonesia menurun sejak Agustus 2020 yaitu turun 0,81 persen. Namun sebaliknya jika dibandingkan Februari 2021 angka pengangguran di Indonesia naik 26,26%. Hal ini sesuai dengan pendapat Annur (2021) dimana data yang dikutip dari BPS jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 8,75 juta orang pada Februari 2021. Jumlah tersebut meningkat 26,26% dibandingkan periode yang sama tahun lalu sebesar 6,93 juta orang. Kendati, angka pengangguran tersebut menurun dibandingkan

10,44% dibandingkan pada Agustus 2020 yang mencapai 9,77 juta orang. Adapun, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia mencapai 6,26% pada Februari 2021. TPT tersebut naik dibandingkan 1,32% poin dibandingkan Februari 2020 yang sebesar 4,99%. Namun, angkanya turun 0,81% poin ketimbang Agustus 2020 yang sebesar 7,07%.

Adapun data mengenai pengangguran di Indonesia hingga Februari 2021 dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

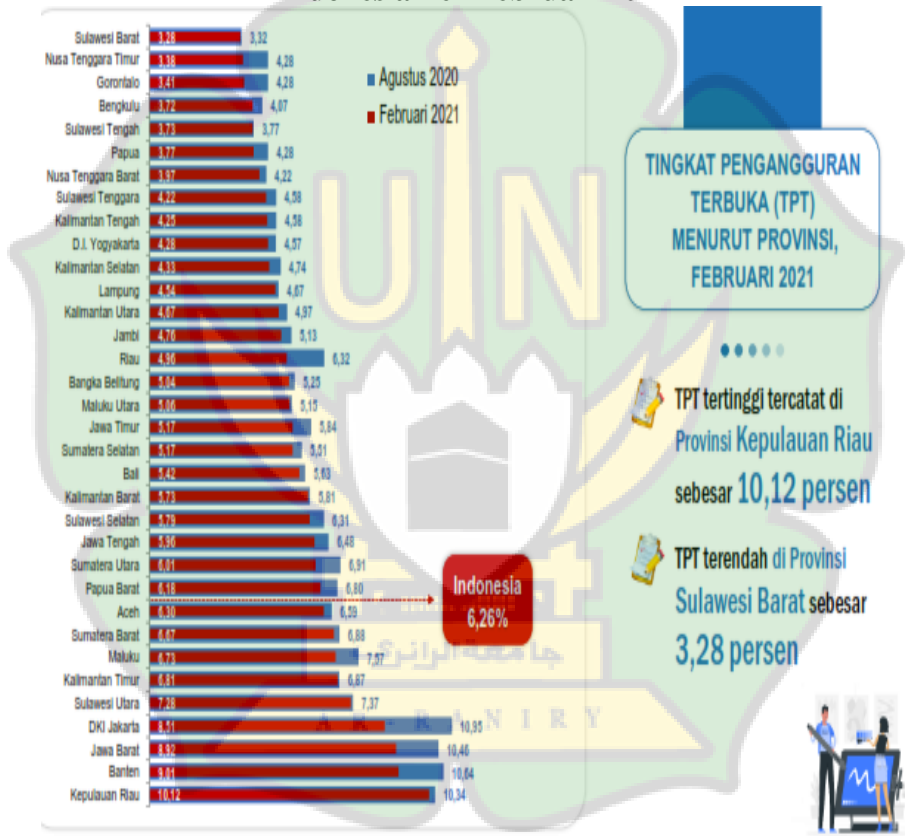
**Gambar 2.5**  
**Jumlah dan Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia per Februari 2021**



Sumber : BPS (2021)

Sedangkan data mengenai Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Provinsi di Indonesia Per Februari 2021 dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 2.6**  
**Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Provinsi di Indonesia Per Februari 2021**



Sumber : BPS (2021)

## **2.3. Pengangguran**

### **2.3.1. Pengertian Pengangguran**

Menurut Sukirno (2008) dalam Pramesthi (2013), pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Sedangkan Murni (2009) memberikan penjelasan bahwa istilah pengangguran selalu dikaitkan dengan angkatan kerja (*labor force*). Angkatan kerja adalah bagian dari penduduk yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 65 tahun, yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja, serta mereka yang sedang mencari pekerjaan.

Pengangguran berkaitan erat dengan tenaga kerja, menurut Simanjuntak (1985) menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan dan melakukan kegiatan lainnya, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Sedangkan Menurut BPS (2020) penduduk berumur 10 tahun ke atas terbagi sebagai Angkatan Kerja (AK) dan bukan AK. Angkatan Kerja dikatakan bekerja bila mereka melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit 1 (satu) jam secara kontinu selama seminggu yang lalu. Sedangkan penduduk yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan disebut menganggur, (Santosa, 2001 dalam Rustiono, 2008). Jumlah angkatan kerja



yang bekerja merupakan gambaran kondisi dari lapangan kerja yang tersedia. Semakin bertambah besar lapangan kerja yang tersedia maka akan menyebabkan semakin meningkatkan total produksi di suatu daerah.

Dalam standar pengertian yang sudah ditentukan secara internasional, yang dimaksud pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya (Sukirno, 2008). Pengangguran menunjukkan sumber daya yang terbuang. Para pengangguran memiliki potensi untuk memberikan kontribusi pada pendapatan nasional, tetapi mereka tidak dapat melakukannya. Pencarian pekerjaan yang cocok dengan keahlian mereka adalah menggembirakan jika itu berakhir, dan orang-orang yang menunggu pekerjaan di perusahaan yang membayar upah di atas keseimbangan merasa senang ketika lowongan terbuka (Sukirno, 2008).

Menurut Sukirno (2008) sebab terjadinya pengangguran digolongkan kepada tiga jenis yaitu:

1. Pengangguran Friksional

Pengangguran friksional adalah pengangguran yang terjadi karena kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja yang ada. Kesulitan temporer ini dapat berbentuk sekedar waktu yang diperlukan selama prosedur pelamaran dan seleksi, atau terjadi karena faktor jarak

atau kurangnya informasi. Pengangguran friksional tidak bisa diletakkan dari perekonomian yang sedang berubah. Untuk beberapa alasan, jenis-jenis barang yang dikonsumsi perusahaan dan rumah tangga bervariasi sepanjang waktu. Ketika permintaan terhadap barang bergeser, begitu pula permintaan terhadap tempat kerja yang memproduksi barang-barang tersebut (Mankiw, 2000).

## 2. Pengangguran Struktural

Pengangguran struktural terjadi karena ada problema dalam struktur atau komposisi perekonomian. Perubahan struktur yang demikian memerlukan perubahan dalam keterampilan tenaga kerja yang dibutuhkan sedangkan pihak pencari kerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan keterampilan baru tersebut. Pengangguran ini juga disebabkan oleh struktur perekonomian yang belum maju, kurang mampu menciptakan cukup lapangan kerja produktif dan remuneratif bagi seluruh angkatan kerjanya (Soertomo, 2010).

## 3. Pengangguran Konjungtural

Pengangguran konjungtur terjadi karena kelebihan pengangguran alamiah dan berlaku sebagai pengangguran dalam permintaan agregat. Pengangguran konjungtural juga ditimbulkan karena penurunan kegiatan ekonomi. kekurangan permintaan efektif mengenai barang dan jasa menyebabkan penurunan kegiatan produksi dan distribusi barang dan jasa (Soertomo, 2010).

Selain itu, Sukirno (2008) juga mengklasifikasikan pengangguran berdasarkan cirinya, dibagi menjadi empat kelompok:

#### 1. Pengangguran Terbuka

Pengangguran adalah tenaga kerja yang sungguh-sungguh tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran jenis ini cukup banyak karena memang belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal dan sebagai akibat pertambahan tenaga kerja. Efek dari keadaan ini di dalam suatu jangka masa yang cukup panjang mereka tidak melakukan suatu pekerjaan. Jadi mereka menganggur secara nyata dan separuh waktu, dan oleh karenanya dinamakan pengangguran terbuka. Pengangguran terbuka dapat pula wujud sebagai akibat dari kegiatan ekonomi yang menurun, dari kemajuan teknologi yang mengurangi penggunaan tenaga kerja, atau sebagai akibat dari kemunduran suatu industri.

#### 2. Pengangguran Tersembunyi

Pengangguran ini adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena suatu alasan tertentu. Salah satunya adalah karena kecilnya perusahaan dengan tenaga kerja yang terlalu banyak sehingga untuk menjalankan kegiatannya tidak efisien. Kelebihan tenaga kerja yang digunakan digunakan dalam pengangguran tersembunyi.

### 3. Setengah Menganggur

Pengangguran ini adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada lapangan pekerjaan, biasanya yang bekerja setengah menganggur ini merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu. Mereka mungkin hanya bekerja satu hingga dua hari dalam seminggu, atau satu hingga empat jam sehari. Pekerja-pekerja yang mempunyai masa kerja seperti ini digolongkan sebagai setengah menganggur.

### 4. Pengangguran Bermusim

Pengangguran ini adalah tenaga kerja yang tidak bekerja karena terikat pada musim tertentu. Pengangguran seperti ini terutama di sektor pertanian dan perikanan. Pada umumnya petani tidak begitu aktif di antara waktu sesudah menanam dan panen. Apabila dalam masa tersebut tidak melakukan pekerjaan lain maka terpaksa menganggur.

#### **2.3.2. Penyebab Terjadi Pengangguran**

Masalah pengangguran selalu menjadi permasalahan yang sulit terpecahkan di setiap negara. Sebab jumlah penduduk yang bertambah semakin besar tiap tahunnya, akan menyebabkan meningkatnya jumlah orang pencari kerja, dan seiring itu tenaga kerja juga akan bertambah. Jika tenaga kerja tidak dapat terserap ke dalam lapangan pekerjaan maka mereka akan tergolong ke dalam orang yang menganggur (Ishak, 2018). Lebih lanjut Ishak (2018)

menjelaskan bahwa pengangguran terjadi disebabkan antara lain, yaitu karena kondisi ekonomi, Kebijakan Pemerintah yang tidak berpihak kepada rakyat, Pengembangan sektor ekonomi non-real, pendidikan yang rendah dan tidak memiliki keterampilan, keterbatasan lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dari jumlah pencari kerja, kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja, memiliki pendidikan yang tinggi tapi tidak memiliki peluang kerja dikarenakan tidak memiliki akses sehingga berpotensi untuk tidak dapat tertampungnya lulusan program pendidikan di lapangan kerja setiap tahun selalu meningkat tidak pernah mengalami penurunan, budaya suatu daerah dimana yang berkerja itu hanya perempuan saja sementara kaum adam tidak bekerja, Selain itu juga kurang efektifnya informasi pasar kerja bagi para pencari kerja. Fenomena pengangguran juga berkaitan erat dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja, yang disebabkan antara lain; perusahaan yang menutup/mengurangi bidang usahanya akibat krisis ekonomi atau keamanan yang kurang kondusif; peraturan yang menghambat investasi, hambatan dalam proses ekspor impor, dan lain-lain. Berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat ditarik mengenai faktor penyebab pengangguran yang dikemukakan oleh Ishak (2018):

1. Sedikitnya lapangan pekerjaan yang menampung para pencari kerja. Banyaknya para pencari kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang dimiliki oleh Negara Indonesia.

2. Kurangnya keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja. Banyak jumlah sumber daya manusia yang tidak memiliki keterampilan menjadi salah satu penyebab makin bertambahnya angka pengangguran di Indonesia.
3. Kurangnya informasi, dimana pencari kerja tidak memiliki akses untuk mencari tau informasi tentang perusahaan yang memiliki kekurangan tenaga pekerja.
4. Kurang meratanya lapangan pekerjaan, banyaknya lapangan pekerjaan di kota, dan sedikitnya perataan lapangan pekerjaan.
5. Masih belum maksimalnya upaya pemerintah dalam memberikan pelatihan untuk meningkatkan softskill budaya malas yang masih menjangkit para pencari kerja yang membuat para pencari kerja mudah menyerah dalam mencari peluang kerja. (Ishak, 2018).

Adapun Menurut Sukirno (2006) sebab terjadinya pengangguran dapat digolongkan kepada tiga jenis yaitu:

1. Pengangguran friksional adalah pengangguran yang wujud apabila ekonomi telah mencapai kesempatan kerja penuh.
2. Pengangguran struktural, terjadi karena adanya perubahan dalam struktur atau komposisi perekonomian.
3. Pangangguran teknologi, ditimbulkan oleh adanya pengantian tenaga manusia oleh mesin-mesin dan bahan kimia yang disebabkan perkembangan teknologi.

Kaufman dan Hotchkiss dalam Pujoalwanto (2014) mengidentifikasi penyebab pengangguran yaitu proses mencari kerja, kekakuan upah, dan efisiensi upah, besarnya angkatan kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja, struktur lapangan kerja tidak seimbang, kebutuhan jumlah dan jenis tenaga kerja terdidik tidak seimbang, meningkatnya peran dan aspirasi angkatan kerja wanita dalam seluruh struktur angkatan kerja Indonesia, dan penyediaan dan pemanfaatan tenaga kerja antar daerah tidak seimbang. Selain faktor tersebut, terdapat faktor lain yang juga menyebabkan pengangguran menurut Sukamti (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Pribadi

Dalam hal ini penyebab pengangguran dapat bisa disebabkan oleh kemalasan, cacat/udzur dan rendahnya pendidikan dan ketrampilan. Penjelasanannya sebagai berikut:

- a. Faktor kemalasan, pengangguran yang berasal dari kemalasan individu sebenarnya sedikit. Namun dalam sistem materialis dan politik sekuler, banyak yang mendorong masyarakat menjadi malas, seperti sistem penggajian yang tidak layak atau maraknya perjudian. Banyak orang yang miskin menjadi malas bekerja karena berharap kaya mendadak dengan jalan menang judi atau undian.
- b. Faktor Cacat, dalam sistem kapitalis hukum yang diterapkan adalah “hukum rimba”. Karena itu, tidak ada

tempat bagi mereka yang cacat/uzur untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

- c. Faktor rendahnya pendidikan dan keterampilan, saat ini sekitar 74% tenaga kerja Indonesia adalah mereka yang berpendidikan rendah, yaitu SD dan SMP. Dampak dari rendahnya pendidikan ini adalah rendahnya keterampilan yang mereka miliki. Belum lagi sistem pendidikan Indonesia yang tidak fokus pada persoalan praktis yang dibutuhkan dalam kehidupan dan dunia kerja. Pada akhirnya mereka menjadi pengangguran intelek.

## 2. Faktor Sosial dan Ekonomi

Dalam hal ini penyebab pengangguran dapat bisa disebabkan oleh faktor sosial dan ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ketimpangan antara penawaran tenaga kerja dan kebutuhan, setiap tahun diperkirakan akan muncul pencari tenaga kerja baru yang jumlahnya semakin banyak, sedangkan yang bisa ditampung hanya dalam sektor formal saja. Sisanya di sektor informal atau menjadi pengangguran.
- b. Kebijakan pemerintah yang tidak berpihak kepada rakyat, banyak kebijakan Pemerintah yang tidak berpihak kepada rakyat dan menimbulkan pengangguran baru, Menurut Menakertrans, kenaikan



BBM kemarin telah menambah pengangguran sekitar 1 juta orang. Kebijakan Pemerintah yang lebih menekankan pada pertumbuhan ekonomi bukan pemerataan juga mengakibatkan banyak ketimpangan dan pengangguran. Banyaknya pembukaan industri tanpa memperhatikan dampak lingkungan telah mengakibatkan pencemaran dan mematikan lapangan kerja yang sudah ada.

- c. Pengembangan sektor ekonomi non-real, dalam sistem ekonomi kapitalis muncul transaksi yang menjadikan uang sebagai komoditas yang di sebut sektor non-real, seperti bursa efek dan saham perbankan sistem ribawi maupun asuransi. Sektor ini tumbuh pesat. Nilai transaksinya bahkan bisa mencapai 10 kali lipat daripada sektor real. Pertumbuhan uang beredar yang jauh lebih cepat daripada sektor real ini mendorong inflasi dan penggelembungan harga aset sehingga menyebabkan turunnya produksi dan investasi di sektor real. Akibatnya, hal itu mendorong kebangkrutan perusahaan dan PHK serta pengangguran.
- d. Banyaknya tenaga kerja wanita, peningkatan jumlah tenaga kerja wanita ini mengakibatkan persaingan pencari kerja antara wanita dan laki-laki. Akan tetapi, dalam sistem kapitalis, untuk efisiensi biaya biasanya yang diutamakan adalah wanita karena mereka mudah

diatur dan tidak banyak menuntut, termasuk dalam masalah gaji. Kondisi ini mengakibatkan banyaknya pengangguran di pihak laki-laki.

### **2.3.3. Dampak Dari Pengangguran**

Dampak dari pengangguran berimbas pada menurunnya tingkat perekonomian negara, berdampak pada ketidakstabilan politik, berdampak pada para investor, dan pada sosial dan mental. Banyak sekali dampak yang ditimbulkan dari pengangguran. Beberapa dampak yang timbul oleh pengangguran menurut (Franita, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Ditinjau dari segi ekonomi pengangguran akan meningkatkan jumlah kemiskinan. Karena banyaknya yang menganggur berdampak rendahnya pendapat ekonomi mereka. sementara biaya hidup terus berjalan. Ini akan membuat mereka tidak dapat mandiri dalam menghasilkan finansial untuk kebutuhan hidup para pengangguran.
2. Ditinjau dari segi sosial, dengan banyaknya pengangguran yang terjadi maka akan meningkatnya jumlah kemiskinan, dan banyaknya pengemis, gelandangan, serta pengamen. Yang dapat mempengaruhi terhadap tingkat kriminal, karena sulitnya mencari pekerjaan, maka banyak orang melakukan tindak kejahatan seperti mencuri, merampok, dan lain-lain untuk memenuhi kehidupan mereka.

3. Ditinjau dari segi mental, dengan banyaknya pengangguran maka rendahnya kepercayaan diri, keputusan asa, dan akan menimbulkan depresi.
4. Ditinjau dari segi politik maka akan banyaknya demonstrasi yang terjadi. Yang akan membuat dunia politik menjadi tidak stabil, banyaknya demosntrasi para serikat kerja karena banyaknya pengangguran yang terjadi.
5. Ditinjau dari segi keamanan, banyaknya pengangguran membuat para pengangur melakukan tindak kejahatan demi menghidupi perekonomiannya, seperti merampok, mencuri, menjual narkoba, tindakan penipuan.
6. Banyaknya pengangguran juga dapat meningkatkan Pekerja Seks komersial dikalangan muda, karena demi menghidupi ekonominya.
7. Banyaknya dampak pengangguran yang timbul, menjadi tanggung jawab pemerintah dan masyarakat untuk segera menanggulangi jumlah pengangguran yang terjadi. Pemerintah harus meningkatkan kegiatan ekonomi di Indonesia. Setiap daerah harus mampu mandiri dalam meningkat laju perekonomiannya.

Sedangkan menurut Muhdar (2015), akibat buruk dari pengangguran dapat dibedakan menjadi dua aspek yaitu sebagai berikut:

## 1. Akibat Buruk ke Atas Perekonomian

Setiap Negara akan berusaha agar tingkat kemakmuran masyarakat dapat dimaksimalkan dan perekonomian selalu mencapai pertumbuhan ekonomi yang tangguh. Tingkat pengangguran yang relatif tinggi tidak memungkinkan masyarakat mencapai tujuan tersebut. Berbagai akibat buruk yang bersifat ekonomi yang ditimbulkan oleh masalah pengangguran. Akibat-akibat buruk tersebut dapat dibedakan sebagai berikut:

- a. Pengangguran menyebabkan masyarakat tidak dapat memaksimalkan tingkat kemakmuran.
- b. Pengangguran menyebabkan pendapatan pajak pemerintah berkurang.
- c. Pengangguran tidak menggalakkan pertumbuhan ekonomi.

## 2. Akibat Buruk ke Atas Individu dan Masyarakat

Pengangguran akan mempengaruhi kehidupan individu dan kestabilan sosial dalam masyarakat. Beberapa keburukan sosial yang diakibatkan oleh pengangguran adalah:

- a. Pengangguran menyebabkan kehilangan mata pencaharian dan pendapatan.
- b. Pengangguran dapat menyebabkan kehilangan keterampilan.
- c. Pengangguran menyebabkan ketidakstabilan sosial dan politik

#### **2.4. Penelitian Terkait**

Terdapat beberapa penelitian terkait mengenai peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam mengurangi pengangguran, penelitian yang dilakukan oleh Karimuddin (2019) dengan judul “Balai Latihan Kerja dan Upaya Mengatasi Pengangguran (Studi di BLK Kota Banda Aceh)”. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilakukan oleh BLK selama ini sudah berhasil membantu pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran. Adapun ukuran keberhasilan yang peneliti pakai adalah jumlah lulusan yang sudah bekerja selama lima tahun terakhir berjumlah 2871 orang (55%) dan yang belum punya pekerjaan sekitar 1827 orang (35%) sedangkan yang gagal 522 orang (10%), dari jumlah peserta seluruhnya 5220 orang. Adapun perbedaan tersebut dengan penelitian ini yaitu tidak menganalisis secara mendalam peran, strategi, dan efektivitas BLK dalam mengurangi pengangguran. Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menganalisis kendala dalam mengurangi pengangguran.

Penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Khalimatus Sa'diyah (2020) dengan judul “Efektivitas pelatihan kerja terhadap penurunan pengangguran di Kota Surabaya (studi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya)”. Hasil penelitian yaitu pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja kurang efektif dilihat dari banyaknya data pengangguran di Kota Surabaya. Meskipun pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja kurang efektif ada beberapa peran yang sudah mampu meningkatkan kualitas guna untuk

mengurangi angka pengangguran di Kota Surabaya yaitu dengan menambah skill, pengetahuan, keterampilan dan pendidikan angkatan kerja Kota Surabaya. Perbedaan yang signifikan dengan penelitian ini yaitu dilakukan pada daerah yang berbeda, sedangkan persamaan yaitu menganalisis strategi, program-program, kendala dalam mengurangi pengangguran. Penelitian selanjutnya yaitu penelitian dilakukan oleh Nur Ismi tahun 2020. Penelitian tersebut berjudul “Efektivitas balai latihan kerja dalam mengurangi pengangguran Di Kabupaten Bone”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Balai Latihan Kerja belum maksimal efektif dalam mengurangi pengangguran. Hal tersebut dilihat dari hasil analisis data dan penjelasan hasil penelitian ternyata pada tahun 2016-2018 jumlah peserta pelatihan di UPT BLK Bone yang dapat terserap di dunia kerja adalah sebesar 48,9%. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu dilakukan pada daerah yang berbeda. Sedangkan persamaan yaitu menganalisis strategi, program-program, kendala dalam mengurangi pengangguran.

Kemudian penelitian serupa mengenai Balai Latihan Kerja (BLK) dalam mengurangi angka kemiskinan juga dilakukan oleh Arwani Ahmad tahun 2014. Penelitian tersebut berjudul Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja. Hasil penelitian tersebut menginformasikan bahwa bahwa peran BLK I Samarinda dalam meningkatkan kualitas peserta pelatihan kerja industri melalui

kegiatan pelatihan, sertifikasi dan penempatan kerja telah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perbedaan penelitian tersebut menganalisis pada Balai Latihan Kerja Industri dan pada daerah yang berbeda dan menganalisis peningkatan kualitas kinerja peserta pelatihan. Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menganalisis peran, strategi, dan program BLK.

Penelitian terkait selanjutnya mengenai penelitian serupa juga dilakukan oleh Pramusiska Gumilar (2016) dengan judul “Peran Balai Latihan Kerja Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia”. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan pelatihan sudah berjalan baik sebagaimana mestinya. Perbedaan penelitian ini yaitu menganalisis pada Balai Latihan Kerja dalam peningkatan kualitas kinerja peserta pelatihan, sedangkan persamaan yaitu sama-sama menganalisis peran, strategi, dan program BLK.

Kemudian penelitian terkait juga dilakukan oleh Simatupang, Fajar Asshiddiq, Purwoko, Herawati, dan Nunik Retno dengan judul “Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang” pada tahun 2017. Hasil dari penelitian tersebut ditemukan bahwa masih terdapat faktor efektivitas UPTD BLK yang belum terpenuhi dan mempengaruhi keefektifan UPTD tersebut salah satunya adalah kurangnya instruktur tetap dan materi pelatihan yang belum sesuai dengan

perkembangan zaman sekarang, dimana kebutuhan akan kemampuan dan keahlian yang diperlukan terus meningkat. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis sendiri bahwa ini menganalisis efektifitas Balai Latihan Kerja dan pada daerah yang berbeda dan hanya menganalisis pada peningkatan keterampilan peserta pelatihan, tidak untuk menganalisis penurunan angka pengangguran di kota tersebut. Sedangkan persamaan yaitu sama-sama menganalisis peran, strategi, dan program BLK.

Penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Said Arius Darma, Alfiandri, dan Imam Yudhi Prasetya dengan judul “Pelaksanaan Program Kerja Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kemampuan Sumber Daya Manusia di Provinsi Kepulauan Riau” pada tahun 2017. Hasil yang diperoleh bahwa pelaksanaan Program Kerja Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di Provinsi Kepulauan Riau sudah berjalan dengan baik walaupun ada beberapa hal yang masih menjadi hambatan yaitu banyaknya pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja yang pada akhirnya tidak mampu mencapai tujuan yang diharapkan hanya karena para peserta tidak mampu beradaptasi dengan kondisi dan suasana pelatihan yang dilaksanakan. Banyak permasalahan yang bisa saja muncul yang dapat mempengaruhi konsentrasi para peserta dalam menerima materi yang diberikan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis bahwa penelitian ini



menganalisis hanya pada pelaksanaan program Balai Latihan Kerja untuk meningkat kemampuan SDM dan dilakukan pada daerah yang berbeda. Sedangkan persamaan yaitu sama-sama menganalisis program BLK dalam upaya meningkatkan kemampuan SDM dalam upaya mengentaskan kemiskinan.

Penelitian berikutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi pada tahun 2019 dengan judul “Analisis Peranan Balai Latihan Kerja (BLK) Terhadap Penyediaan Tenaga Kerja Guna Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi di Kota Makassar”. Hasil yang diperoleh yaitu ditemukan bahwa Balai Latihan kerja Makassar memiliki peran terhadap penyediaan tenaga kerja berdasarkan pengumpulan data di BLK Makassar dengan membuka pelatihan untuk angkatan kerja sehingga memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja untuk meningkatkan produktifitas barang dan jasa guna meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Kota Makassar. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu, penelitian ini menganalisis peran BLK dalam penyediaan tenaga kerja dalam meningkatkan perekonomian, dan dilakukan pada daerah yang berbeda. Sedangkan persamaan yaitu sama-sama menganalisis peran BLK dalam upaya mengentaskan kemiskinan.

Penelitian terkait selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Irma Arfiani pada (2014) dengan judul “Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan menekan angka pengangguran melalui program pelatihan kerja ini telah berjalan optimal. Peran Disnakertransos Kota Magelang ialah sebagai stabilisator, innovator, modernisator, pelopor, dan pelaksana program pelatihan kerja. Terdapat 11 jenis pelatihan kerja dengan jumlah peserta keseluruhan sebanyak 240 orang. Hal-hal terkait tujuan, peserta, materi, metode, media dan manfaat pelatihan telah sesuai standard dan prosedur yang ditetapkan, selain itu output telah benar-benar sampai ke kelompok sasaran. Faktor penghambat dalam penyelenggaraan program yaitu berkaitan dengan ketersediaan waktu, instruktur, dan fasilitas. Faktor-faktor tersebut dapat diselesaikan dengan baik dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia. Perbedaan dengan penelitian penulis yaitu dilakukan penelitian pada daerah yang berbeda. Sedangkan persamaan yaitu sama-sama menganalisis penurunan angka pengangguran melalui program pelatihan kerja melalui BLK.

Penelitian terkait terakhir yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rizka Nurhidayanto pada (2021) dengan judul “Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran”. Hasil penelitian ini menunjukan bahwasanya Balai Latihan Kerja Ponorogo memiliki peranan yang penting dalam membantu pemerintah mengurangi tingkat pengangguran yang ada. Dalam kurun waktu 4 tahun terakhir Balai Latihan Kerja Ponorogo Melatih peserta sebanyak 5.434 peserta dan dari seluruh peserta sebanyak 3.816 alumni mampu terserap ke dalam dunia kerja

dengan persentase sebesar 70,2%. Di samping itu, BLK Ponorogo juga menghadapi beberapa kendala diantaranya: krisis nya tenaga instruktur yang ada, kurangnya sarana prasarana, dan terdapat bagian yang tidak kompeten. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu penelitian ini dilakukan pada daerah yang berbeda. Sedangkan persamaan yaitu sama-sama menganalisis peran BLK dalam mengurangi angka pengangguran.

Adapun untuk lebih jelas mengenai penelitian sebelumnya yang terkait yang dijadikan sebagai rujukan tentang peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam mengurangi pengangguran di Kota Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terkait**

No	Nama dan Judul	Metode dan Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Nama: Karimuddin (2019)  Judul: Balai Latihan Kerja dan Upaya Mengatasi Pengangguran (Studi di BLK Kota Banda Aceh).	Metode: deskriptif kualitatif  Hasil: program pelatihan yang dilakukan oleh BLK selama ini sudah berhasil membantu pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran. ukuran keberhasilan yang peneliti pakai adalah jumlah lulusan yang sudah bekerja selama lima tahun terakhir berjumlah 2871 orang (55%)	Persamaan: menganalisis kendala dalam mengurangi pengangguran.  Perbedaan: tidak menganalisis secara mendalam peran, strategi, dan efektivitas BLK dalam mengurangi pengangguran.

**Tabel 2.1-Lanjutan  
Penelitian Terkait**

		dan yang belum punya pekerjaan sekitar 1827 orang (35%) sedangkan yang gagal 522 orang (10%), dari jumlah peserta seluruhnya 5220 orang.	
2	<p>Nama: Khalimatus Sa'diyah (2020)</p> <p>Judul: Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Penurunan Pengangguran Di Kota Surabaya (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya).</p>	<p>Metode: kualitatif deskriptif</p> <p>Hasil: pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja kurang efektif dilihat dari banyaknya data pengangguran di Kota Surabaya. Meskipun pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja kurang efektif ada beberapa peran yang sudah mampu meningkatkan kualitas guna untuk mengurangi angka pengangguran di kota Surabaya yaitu dengan menambah skill, pengetahuan, keterampilan dan pendidikan angkatan kerja Kota Surabaya.</p>	<p>Persamaan: menganalisis strategi, program-program, kendala dalam mengurangi pengangguran.</p> <p>Perbedaan: dilakukan pada daerah yang berbeda</p>

**Tabel 2.1-Lanjutan  
Penelitian Terkait**

3	<p>Nama: Nur Ismi tahun (2020)</p> <p>Judul: Efektivitas balai latihan kerja dalam mengurangi pengangguran Di Kabupaten Bone</p>	<p>Metode: kualitatif deskriptif</p> <p>Hasil: Balai Latihan Kerja belum maksimal efektif dalam mengurangi pengangguran. Hal tersebut dilihat dari hasil analisis data dan penjelasan hasil penelitian ternyata pada tahun 2016-2018 jumlah peserta pelatihan di UPT BLK Bone yang dapat terserap di dunia kerja adalah sebesar 48,9%.</p>	<p>Persamaan: menganalisis strategi, program-program, kendala dalam mengurangi pengangguran.</p> <p>Perbedaan: dilakukan yaitu dilakukan pada daerah yang berbeda.</p>
4	<p>Nama: Arwani Ahmad (2014)</p> <p>Judul: Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja</p>	<p>Metode: kualitatif deskriptif</p> <p>Hasil: peran BLK I Samarinda dalam meningkatkan kualitas peserta pelatihan kerja industri melalui kegiatan pelatihan, sertifikasi dan penempatan kerja telah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>Persamaan: menganalisis peran, strategi, dan program BLK.</p> <p>Perbedaan: menganalisis pada Balai Latihan Kerja Industri dan pada daerah yang berbeda dan menganalisis peningkatan kualitas kinerja peserta pelatihan</p>

**Tabel 2.1-Lanjutan  
Penelitian Terkait**

5	<p>Nama: Pramusiska Gumilar (2016)</p> <p>Judul: Peran Balai Latihan Kerja Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia</p>	<p>Metode: deskriptif kualitatif</p> <p>Hasil: pelaksanaan kegiatan pelatihan sudah berjalan baik sebagaimana mestinya</p>	<p>Persamaan: menganalisis peran, strategi, dan program BLK</p> <p>Perbedaan: menganalisis pada Balai Latihan Kerja dalam peningkatan kualitas kinerja peserta pelatihan</p>
6	<p>Nama: Simatupang, Fajar Asshiddiq, Purwoko, Herawati, dan Nunik Retno (2017)</p> <p>Judul: Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang</p>	<p>Metode: deskriptif kualitatif</p> <p>Hasil: Hasil dari penelitian tersebut ditemukan bahwa masih terdapat faktor efektivitas UPTD BLK yang belum terpenuhi dan mempengaruhi keefektifan UPTD tersebut salah satunya adalah kurangnya instruktur tetap dan materi pelatihan yang belum sesuai dengan perkembangan zaman sekarang, dimana kebutuhan akan kemampuan dan keahlian yang diperlukan terus meningkat.</p>	<p>Persamaan: yaitu sama-sama menganalisis peran, strategi, dan program BLK.</p> <p>Perbedaan: menganalisis efektivitas Balai Latihan Kerja dan pada daerah yang berbeda dan hanya menganalisis hanya pada peningkatan keterampilan peserta pelatihan, tidak untuk menganalisis penurunan angka pengangguran di kota tersebut</p>

**Tabel 2.1-Lanjutan  
Penelitian Terkait**

7	<p>Nama: Said Arius Darma, Alfiandri, dan Imam Yudhi Prasetya (2017)</p> <p>Judul: Pelaksanaan Program Kerja Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kemampuan Sumber Daya Manusia di Provinsi Kepulauan Riau</p>	<p>Metode: deskriptif kualitatif</p> <p>Hasil: pelaksanaan Program Kerja Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di provinsi kepulauan riau sudah berjalan dengan baik walaupun ada beberapa hal yang masih menjadi hambatan yaitu banyaknya pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja yang pada akhirnya tidak mampu mencapai tujuan yang diharapkan hanya karena para peserta tidak mampu beradaptasi dengan kondisi dan suasana pelatihan yang dilaksanakan. Banyak permasalahan yang bisa saja muncul yang dapat mempengaruhi konsentrasi para peserta dalam menerima materi yang diberikan.</p>	<p>Persamaan: menganalisis program BLK dalam upaya meningkatkan kemampuan SDM dalam upaya mengentaskan kemiskinan.</p> <p>Perbedaan: menganalisis hanya pada pelaksanaan program Balai Latihan Kerja untuk meningkat kemampuan SDM dan dilakukan pada daerah yang berbeda.</p>
---	--	--	--

**Tabel 2.1-Lanjutan  
Penelitian Terkait**

8	<p>Nama: Wahyuudi (2019)</p> <p>Judul: Analisis Peranan Balai Latihan Kerja (BLK) Terhadap Penyediaan Tenaga Kerja Guna Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi di Kota Makassar</p>	<p>Metode: deskriptif kualitatif</p> <p>Hasil: Balai Latihan kerja Makassar memiliki peran terhadap penyediaan tenaga kerja berdasarkan pengumpulan data di BLK Makassar dengan membuka pelatihan untuk angkatan kerja sehingga memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja untuk meningkatkan produktifitas barang dan jasa guna meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Kota Makassar.</p>	<p>Persamaan: menganalisis peran BLK dalam upaya mengentaskan kemiskinan.</p> <p>Perbedaan: menganalisis peran BLK dalam penyediaan tenaga kerja dalam meningkatkan perekonomian, dan dilakukan pada daerah yang berbeda</p>
9	<p>Nama: Irma Arfiani (2014)</p> <p>Judul: Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang</p>	<p>Metode: deskriptif kualitatif</p> <p>Hasil: kebijakan menekan angka pengangguran melalui program pelatihan kerja ini telah berjalan optimal. Peran Disnakertransos Kota Magelang ialah sebagai stabilisator,</p>	<p>Persamaan: menganalisis penurunan angka pengangguran melalui program pelatihan kerja melalui BLK.</p> <p>Perbedaan: dilakukan penelitian pada daerah yang berbeda</p>



**Tabel 2.1-Lanjutan  
Penelitian Terkait**

	<p>innovator, modernisator, pelopor, dan pelaksana program pelatihan kerja. Terdapat 11 jenis pelatihan kerja dengan jumlah peserta keseluruhan sebanyak 240 orang. Hal-hal terkait tujuan, peserta, materi, metode, media dan manfaat pelatihan telah sesuai standard dan prosedur yang ditetapkan, selain itu output telah benar-benar sampai ke kelompok sasaran. Faktor penghambat dalam penyelenggaraan program yaitu berkaitan dengan ketersediaan waktu, instruktur, dan fasilitas. Faktor-faktor tersebut dapat diselesaikan dengan baik dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia</p>	
--	--	--

**Tabel 2.1-Lanjutan  
Penelitian Terkait**

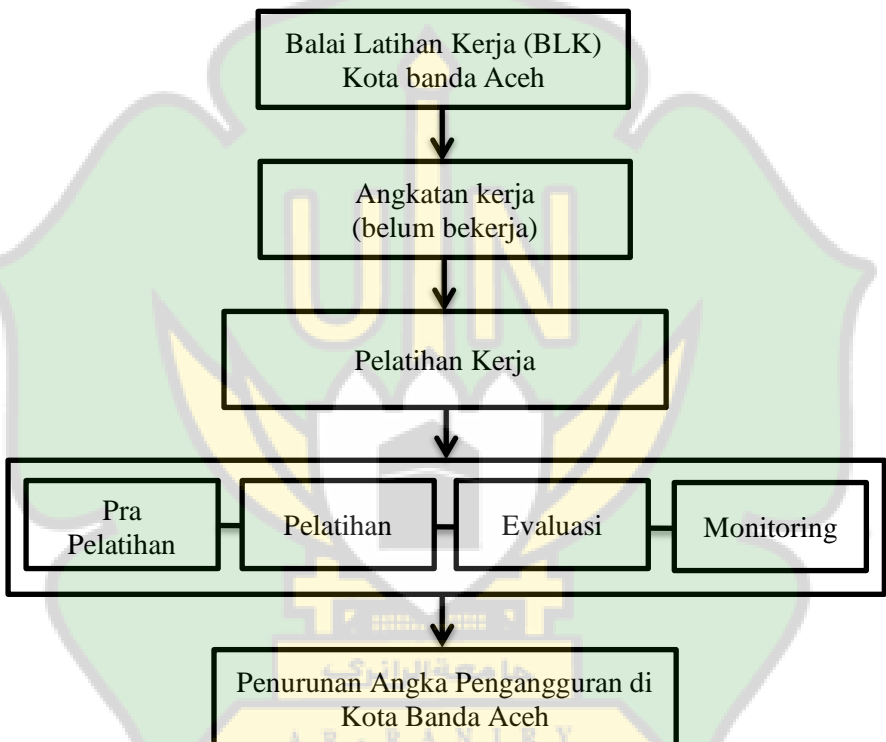
10	<p>Nama: Rizka Nurhidayanto (2021)</p> <p>Judul: Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran</p>	<p>Metode: deskriptif kualitatif</p> <p>Hasil: Balai Latihan Kerja Ponorogo memiliki peranan yang penting dalam membantu pemerintah mengurangi tingkat pengangguran yang ada. Dalam kurun waktu 4 tahun terakhir Balai Latihan Kerja Ponorogo Melatih peserta sebanyak 5.434 peserta dan dari seluruh peserta sebanyak 3.816 alumni mampu terserap ke dalam dunia kerja dengan persentase sebesar 70,2%. Di samping itu, BLK Ponorogo juga menghadapi beberapa kendala diantaranya: krisis nya tenaga instruktur yang ada, kurangnya sarana prasarana, dan terdapat bagian yang tidak kompeten.</p>	<p>Persamaan: menganalisis peran BLK dalam mengurangi angka pengangguran.</p> <p>Perbedaan: dilakukan pada daerah yang berbeda</p>
----	---	---	--

*Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2022)*

## 2.5. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir pada penelitian ini dapat dijelaskan melalui Gambar 2.7 berikut di bawah ini.

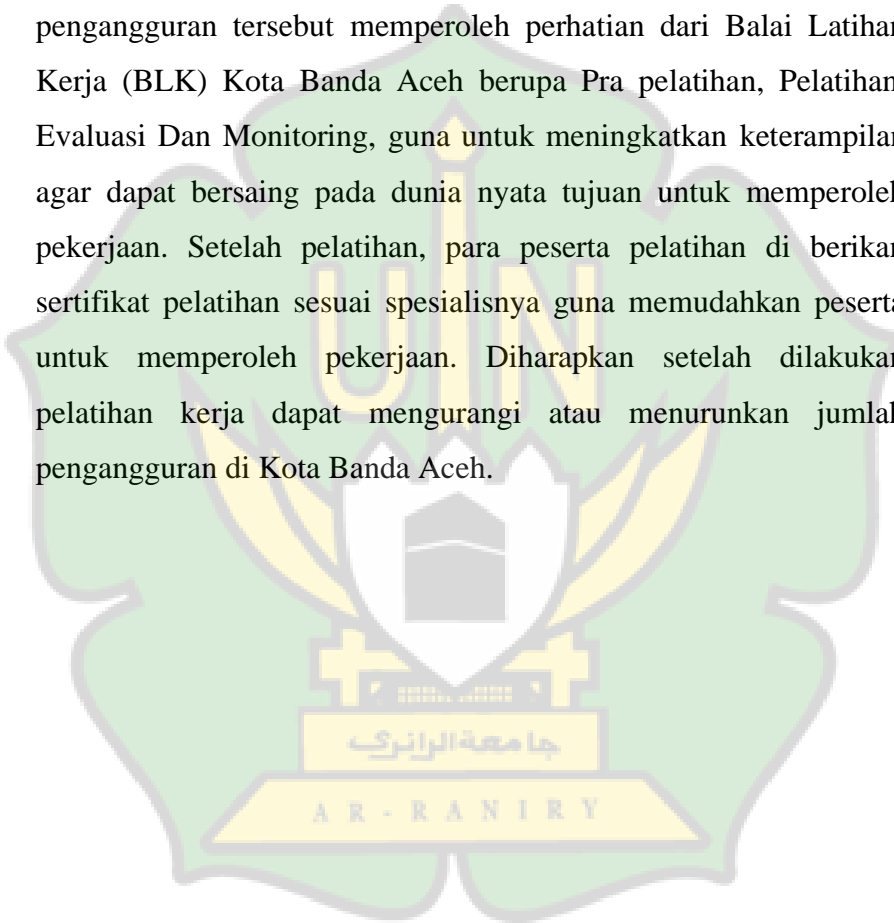
**Gambar 2.7**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**



*Sumber: BLK Banda Aceh (2022)*

Berdasarkan Gambar 2.7 di atas mengenai kerangka pemikiran penelitian, dapat dijelaskan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Balai Latihan Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kota Banda Aceh. subjek utama

dalam penelitian ini merupakan Angkatan Kerja (belum bekerja) atau orang yang sudah memiliki tanggung jawab untuk dirinya sendiri dan sudah wajib untuk bekerja namun belum bekerja atau belum memperoleh pekerjaan (pengangguran). Adapun pengangguran tersebut memperoleh perhatian dari Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Banda Aceh berupa Pra pelatihan, Pelatihan, Evaluasi Dan Monitoring, guna untuk meningkatkan keterampilan agar dapat bersaing pada dunia nyata tujuan untuk memperoleh pekerjaan. Setelah pelatihan, para peserta pelatihan di berikan sertifikat pelatihan sesuai spesialisnya guna memudahkan peserta untuk memperoleh pekerjaan. Diharapkan setelah dilakukan pelatihan kerja dapat mengurangi atau menurunkan jumlah pengangguran di Kota Banda Aceh.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Margono (2010) yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sedangkan metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Nazir, 2017).

Metode kualitatif ini dipilih agar data yang diperoleh akan lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel dan bermakna sehingga tujuan penelitian dapat dicapai, yaitu mengenai bagaimana Peran BLK dalam mengurangi pengangguran di Kota Banda Aceh.

#### **3.2. Jenis Data dan Sumber data**

##### **3.2.1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kualitatif. Menurut Sugiyono (2016) data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa data yang diperoleh dari hasil wawancara mengenai peran BLK dalam mengurangi pengangguran di Kota Banda Aceh.

### **3.2.2. Sumber data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang diteliti, dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap masalah yang dihadapi. Dengan data ini penulis mendapatkan gambaran mengenai peranan BLK dalam mengurangi angka pengangguran. Data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau pengambilan data langsung pada sumber obyek sebagai sumber informasi yang dicari. Data tersebut diperoleh dengan cara wawancara langsung dengan pengelola BLK seperti Kepala BLK, Seksi Pemberdayaan, Seksi Penyelenggaraan, Seksi Program dan Evaluasi, dan Ketua Kelompok Bidang Instruktur. Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis dan pengambilan foto (Moleong, 2013).

### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Pencarian data dengan teknik ini dilakukan dengan tanya jawab yang dilakukan oleh dua pihak secara lisan dan bertatap muka langsung antara seorang atau beberapa orang pewawancara dengan seorang atau beberapa orang yang diwawancarai (Maleong, 2013). Informan yang diwawancarai

dalam penelitian ini diantaranya Kepala BLK berjumlah 1 orang, Ketua Seksi Pemberdayaan berjumlah 1 orang, Ketua Seksi Penyelenggaraan berjumlah 1 orang, Ketua Seksi Program dan Evaluasi berjumlah 1 orang, dan Ketua Kelompok Bidang Instruktur berjumlah 1 orang. Sehingga informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang.

Jawaban dari informan tidak dibatasi oleh penulis sesuai dengan pengetahuan dan pemahamannya mengenai peran BLK dalam mengurangi pengangguran. Wawancara dilakukan dengan menggunakan jenis *In-depth interviews* dengan metode terstruktur menggunakan lembar pedoman wawancara (wawancara tertutup) dengan durasi waktu 30-60 menit dan menggunakan alat perekam (*tape recorder*).

### **3.4. Definisi Operasional**

Menurut Sugiyono (2016), definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel beserta operasionalnya dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Balai Latihan Kerja (BLK)**

Karimuddin (2019) bahwa BLK merupakan lembaga pelatihan yang direncanakan dan dibentuk oleh pemerintah

untuk membantu mengatasi beberapa masalah terkait dengan ketenagakerjaan dan pengangguran serta masalah lapangan pekerjaan di dalam negeri, terutama bagi anak putus sekolah yang tidak bisa melanjutkan sekolah karena faktor ekonomi, bagi anak yang sulit mendapatkan lapangan pekerjaan setelah menyelesaikan bangku pendidikan serta untuk angkatan pengangguran yang terjadi. BLK yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan BLK yang berada di Kota Banda Aceh.

## 2. Pengangguran

Menurut Sukirno (2008) dalam Pramesthi (2013), pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Pengangguran yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja namun belum memperoleh pekerjaan yang berada di Kota Banda Aceh.

### 3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Miles dan Haberman. Miles dan Huberman (1992) menjelaskan bahwa analisis data deskriptif terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.



### 1. Reduksi

Reduksi data adalah salah satu upaya yang dilakukan peneliti dalam memilah-milah data atau mengelompokkan data dan menghilangkan data yang tidak diperlukan oleh peneliti. Miles dan Huberman(1992) mengatakan, bahwa reduksi data dapat di artikan sebagai suatu proses pemilahan data, pemutusan perhentian pada penyederhanaan data, dan transformasi data awal yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Dalam kegiatan reduksi data di lakukan pemilahan-pemilahan tentang bagian data yang di beri kode, bagian data yang harus dibuang, dan pola yang harus diberi peringkasan. Kegiatan reduksi data ini dapat dimulai dari penyeleksian data dan pembuatan ringkasan sehingga menjadi pola yang lebih luas dan mudah dipahami.

### 2. Penyajian Data

Penyajian data adalah data-data yang sudah didapatkan dari hasil wawancara, observasi dan sekumpulan informasi di sajikan atau ditulis. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa alur penting berikutnya adalah penyajian data. Mereka mengemukakan bahwa yang di maksud penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

### 3. Penarikan Kesimpulan/verifikasi

Penarikan kesimpulan dapat juga diartikan suatu kegiatan yang dilakukan peneliti dalam menyimpulkan temuan-temuan data di lapangan. Dalam penelitian kualitatif untuk penarikan kesimpulan tidak tergesa-gesa akan tetapi penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dan tetap memperhatikan perkembangan perolehan data. Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga di verifikasi selama kegiatan penelitian berlangsung.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat BLK Banda Aceh**

BLK Banda Aceh didirikan atas bantuan Bank Dunia (IBRD) melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia pada tahun 1978. Pembangunan BLK pada waktu itu meliputi 7 (tujuh) BLK yaitu : Banda Aceh, Jambi, Padang, Semarang, Surabaya, Pontianak dan Denpasar Bali. Kemudian baru pada tanggal 04 Januari 1985 oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Bapak Sudomo dengan nama Balai Latihan Kerja Industri (BLKI). Pada tahun 2004 dengan surat dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor :120/2490/SJ/2004, tanggal 16 September 2004 yang ditujukan kepada Presiden Republik Indonesia mengenai Rekomendasi Dewan Pertimbangan Otonomi Daerah (DPOD), sesuai dengan fungsinya sebagaimana diamanatkan dalam pasal 11 Undang-Undang Nomor: 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah, yaitu memberikan pertimbangan kepada presiden mengenai penataan daerah, pertimbangan keuangan pusat dan daerah, serta kemampuan daerah Kabupaten dan Kota untuk melaksanakan kewenangannya. Atas dasar itu maka status BLK Banda Aceh yang semula merupakan Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) berubah menjadi Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) dengan sebutan

Balai Latihan dan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (BLP2TK) Banda Aceh di bawah Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Kemudian pada tahun 2006 Balai Latihan dan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (BLP2TK) dikembalikan ke pusat, ini sebagai akibat dari tidak berfungsinya dengan baik fungsi dari BLK sewaktu berada di daerah (UPTD).

Dengan dikembalikannya BLP2TK ke pusat, maka statusnya menjadi Unit Pelaksanaan teknis Pusat (UPTP) dengan nomenkelatur BLK Banda Aceh yang seluruh kebijakan di BLK mengacu kepada kebijakan yang ada di pusat. Berdasarkan Kepmen Nomor :06/PER.MEN/III/2006 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksanaan teknis di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tugas pokok BLK adalah melaksanakan program pelatihan tenaga kerja, uji coba program pelatihan, uji kompetensi serta pemberdayaan lembaga pelatihan di bidang industri.

#### **4.1.2. Lokasi BLK Banda Aceh**

BLK banda Aceh terletak di Jalan Kesatria, Desa Geuceu Kompleks, Kecamatan Banda Raya, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh. Lokasi tersebut berjarak sekitar 3 kilometer dari pusat kota Banda Aceh. BLK Banda Aceh dibangun diatas tanah seluas 3 hektar yang dilengkapi dengan fasilitas diantaranya: (a) ruang perkantoran; (b) ruang kelas; (c) laboratorium; (d) workshop untuk

kegiatan praktek; (e) gedung garment; (f) gedung pendingin (ac); (g) gedung las listrik; (h) gedung otomotif; (i) gedung serbaguna; (j) kios 3 in 1; (k) mushalla; (l) ruang genset; (m) asrama siswa 2 lantai; (n) perpustakaan; (o) garasi m.

#### **4.1.3. Visi dan Misi BLK Banda Aceh**

BLK Banda Aceh memiliki visi dan misi yang merupakan pokok utama tujuan BLK Banda Aceh. Menurut BLK Banda Aceh (2022) visi dan misi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Visi  
“Menjadi Pusat Unggulan Pengembangan dan Pemberdayaan Pelatihan Kerja Wilayah Aceh”.
2. Misi  
“Kami akan membantu pelanggan kami menjadi kompeten dengan menyediakan jasa pelatihan kerja kelas dunia dan kami akan menggunakan keunggulan keahlian kami untuk membantu lulusan kami berdaya saing di pasar kerja”.

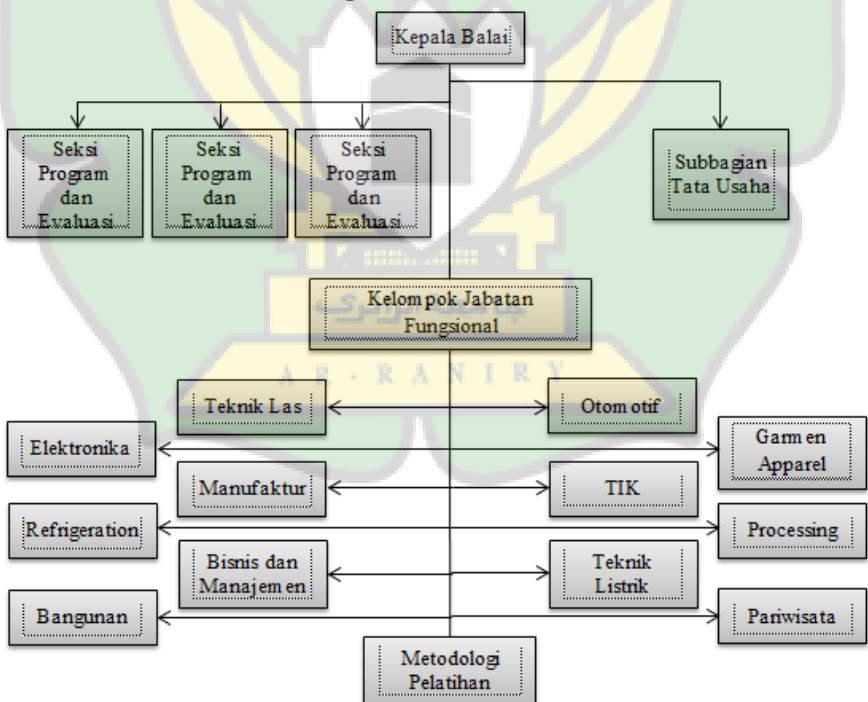
#### **4.1.4. Struktur Organisasi BLK Banda Aceh**

Struktur organisasi BLK Banda Aceh dipimpin oleh seorang kepala, kemudian dibawahnya terdiri dari Subbagian Tata usaha yang dipimpin oleh seorang Kasubag Tata Usaha, selanjutnya terdiri dari Seksi Pemberdayaan, Seksi Penyelenggaraan, Seksi Program dan Evaluasi dimana masing-masing dipimpin oleh seorang Ketua Seksi. Terakhir terdiri dari

Kelompok Jabatan Fungsional (Bagian Instruktur) yang dipimpin seorang Ketua Kelompok dan terdiri dari beberapa bagian diantaranya: teknis las, teknik manufaktur, teknik listrik, teknik elektronika, refrigeration, bangunan, teknik otomotif, teknologi informasi dan komunikasi, bisnis dan manajemen, garmen apparel, processing, metodologi pelatihan, dan pariwisata. Dimana memiliki masing-masing satu orang instruktur.

Adapun lebih jelas mengenai struktur organisasi Balai Latihan Kerja (BLK) Banda Aceh dapat dilihat pada Gambar 4.1 di bawah ini:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi BLK Banda Aceh**



Sumber: BLK Banda Aceh (2022)

#### 4.1.5. Pegawai BLK Banda Aceh

BLK Banda Aceh memiliki jumlah pegawai yaitu 102 orang yang terdiri dari berbagai macam jabatan. Adapun rincian data pegawai BLK Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini

**Tabel 4.1**  
**Jenis Jabatan dan Jumlah Pegawai BLK Banda Aceh**

No	Jabatan	Jumlah	
1	Kepala Balai	1 orang	
2	Subbagian Tata Usaha	Ketua	1 orang
		Anggota	30 orang
3	Seksi Pemberdayaan	Ketua	1 orang
		Anggota	8 orang
4	Seksi Penyelenggaraan	Ketua	1 orang
		Anggota	3 orang
5	Seksi Program dan Evaluasi	Ketua	1 orang
		Anggota	4 orang
6	Ketua Kelompok jabatan Fungsional	1 orang	
7	Jurusan Teknik Las	Ketua	1 orang
		Anggota	0 orang
8	Jurusan Teknik Manufaktur	Ketua	1 orang
		Anggota	1 orang
9	Jurusan Teknik Listrik	Ketua	1 orang
		Anggota	4 orang
10	Jurusan Teknik Elektronika	Ketua	1 orang
		Anggota	5 orang
11	Jurusan Refrigeration	Ketua	1 orang
		Anggota	2 orang
12	Jurusan Bangunan	Ketua	1 orang
		Anggota	5 orang
13	Jurusan Teknik Otomotif	Ketua	1 orang
		anggota	3 orang

**Tabel 4.1-Lanjutan**  
**Jenis Jabatan dan Jumlah Pegawai BLK Banda Aceh**

14	Jurusan Teknologi Informasi dan Komunikasi	Ketua	1 orang
		Anggota	7 orang
15	Jurusan Bisnis dan Manajemen	Ketua	1 orang
		Anggota	5 orang
16	Jurusan Garmen dan Apparel	Ketua	1 orang
		Anggota	7 orang
17	Jurusan Processing	Ketua	1 orang
		Anggota	1 orang
18	Jurusan Metodologi Pelatihan	Ketua	1 orang
		Anggota	0 orang
19	Jurusan Pariwisata	Ketua	0 orang
		Anggota	0 orang
Total			102 orang

*Sumber: BLK Banda Aceh (2022)*

#### **4.1.6. Tujuan BLK Banda Aceh Secara Umum**

Tujuan BLK Banda Aceh secara umum diantaranya dapat diuraikan sebagai berikut (BLK Banda Aceh, 2022) :

1. Sarana pelatihan bagi masyarakat yang tidak memiliki keahlian khusus.
2. Mewadahi interaksi antar sesama peserta pelatihan dan pengajar yang turut menghasilkan tenaga-tenaga kerja yang siap pakai.
3. Mengembangkan sumber daya manusia bagi masyarakat Indonesia umumnya, dan daerah Aceh khususnya, untuk meningkatkan kemampuan di bidang ketenagakerjaan sehingga menghasilkan tenaga kerja yang professional.



#### **4.1.7. Tugas Pokok dan Fungsi BLK Banda Aceh**

Dalam peraturan Menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja dijelaskan bahwa BLK Banda Aceh sebagai Balai Latihan Kerja Kelas I memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana, program dan anggaran.
2. Penyusunan bahan pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja.
3. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja.
4. Pelaksanaan pelayanan konsultasi, pemasaran, dan kerja sama kelembagaan pelatihan.
5. Pelaksanaan uji kompetensi tenaga kerja.
6. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja.
7. Pengelolaan data dan informasi di bidang pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja.
8. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Adapun tugas pokok dan fungsi secara khusus BLK Banda Aceh diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan program pengembangan pelatihan calon tenaga kerja dan pencari kerja.
2. Pelaksanaan kerja sama dan pelatihan keterampilan bagi calon tenaga kerja dan pencari kerja.

3. Pelaksanaan kerja sama pelatihan dan pemagangan calon tenaga kerja dan pencari kerja.
4. Pengkajian, pelatihan, penerapan dan bimbingan kerja.
5. Inventarisasi dan identifikasi pelatihan kerja.
6. Pemasaran, sosialisasi dan penyuluhan.
7. Pengelolaan urusan ketatausahaan.

#### **4.2. Program BLK Banda Aceh**

BLK Banda Aceh memiliki beberapa program pelatihan yang dijalankan untuk melatih peserta calon tenaga kerja seperti program pelatihan berbasis kompetensi, program pelatihan berbasis kemasyarakatan, program magang dalam negeri, program pelatihan kerjasama perusahaan (swadana), dan program, dan program pelatihan/pembinaan untuk unit pelatihan BLK (UPTD) yang ada di seluruh kabupaten/kota di provinsi Aceh. Hasil tersebut seperti penjelasan yang disampaikan oleh Ketua Seksi Penyelenggara yaitu Bapak Mukhtar. Bapak Mukhtar menjelaskan bahwa:

*“Program-program yang dilaksanakan oleh BLK Banda Aceh yaitu pelatihan kompetensi bagi para peserta sesuai dengan bidang kemampuan masing-masing. Adapun program-program yang dilaksanakan oleh BLK Banda Aceh yaitu bersifat pelatihan, dengan jenis klasifikasi seperti (1) Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK), yaitu program pelatihan yang memungkinkan setiap peserta pelatihan mengikuti pelatihan berdasarkan unit kompetensi yang ingin diikutinya, kemudian selesai pelatihan diuji*

*dengan kompetensi (sertifikasi) kompetensi; (2) Program Pelatihan Berbasis Masyarakat (PBM), yaitu program pelatihan yang sebagian besar diarahkan ke daerah kabupaten/kota diseluruh wilayah Propinsi Aceh, dimana untuk Pelatihan Berbasis Masyarakat (PBM) ini diakhir pelatihan tidak dilakukan uji kompetensi (sertifikasi) kompetensi; (3) Program pelatihan pemagangan dalam negeri, yaitu penyelenggaraan terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja langsung dibimbing oleh instruktur; (4) Program pelatihan swadana, adalah program pelatihan kepada masyarakat/perusahaan untuk meningkatkan ketrampilan dengan dana sendiri/perusahaan; dan (5) Program pelatihan/pembinaan untuk unit pelatihan BLK (UPTD) yang ada di seluruh kabupaten/kota di provinsi Aceh”.*

Sedangkan mengenai program jurusan yang diadakan oleh BLK Banda Aceh diketahui terdapat beberapa jurusan yang disediakan yang dapat di pilih oleh para calon tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya seperti teknik listrik dan las, *refrigeration*, menjahit, bisnis dan manajemen, teknik elektronika bangunan, teknik manufaktur, teknologi informasi dan komunikasi, teknik otomotif, *processing*, dan pariwisata.

Hal ini sesuai dengan penjelasan yang diberikan oleh Ketua Seksi Program dan Evaluasi Ibu Nova Widiastati mengenai program jurusan yang diadakan oleh BLK Banda Aceh. Adapun Ibu Nova Widiastati mengatakan bahwa:

*“Program pelatihan kejuruan saat ini yang ada di BLK Banda Aceh yaitu ada 10 induk kejuruan yang dilaksanakan. Baik pelatihan berbasis kompetensi (PBK) maupun pelatihan berbasis masyarakat (PBM), diantaranya adalah: (1) teknik listrik, adapun bidang pelatihan teknik listrik yang tersedia yaitu seperti; (a) instalasi penerangan; (b) teknisi instalasi tenaga; dan (c) operator otomatis PLC; (2) Teknis las, adapun bidang pelatihan teknik las yang tersedia yaitu seperti: (a) las SMAW 3G; (b) fabrikasi; dan (c) las GTAW; (3) Refrigeration, adapun bidang pelatihan refrigeration yang tersedia yaitu seperti: (a) teknik pendinginan AC split; dan (b) teknik refrigeration komersial; (4) Menjahit, adapun bidang pelatihan menjahit yang tersedia yaitu seperti: (a) operator menjahit pakaian dasar; dan (b) operator bordir mesin; (5) Bisnis dan manajemen, adapun bidang pelatihan bisnis dan manajemen yang tersedia yaitu seperti: (a) administrator perkantoran; (b) customer service; dan (c) english for office; (6) Teknik elektronika, adapun bidang pelatihan teknik elektronika yang tersedia yaitu seperti: (a) teknik telepon seluler; dan (b) teknik audio video; (7) Bangunan, adapun bidang pelatihan bangunan yang tersedia yaitu seperti: (a) juru ukur (surveyor); (b) operator cabinet making; dan (c) gambar bangunan (autocad); (8) Teknik manufaktur, adapun bidang pelatihan teknik manufaktur yang tersedia yaitu seperti: (a) operator pemesinan; dan (b) drafter cad mechanical; (9) Teknologi informasi dan komunikasi, adapun bidang pelatihan teknologi informasi dan komunikasi yang*

*tersedia yaitu seperti: (a) operator basic office; (b) technical support; (c) dynamic web programmer; dan (d) design graphic; (10) Teknik otomotif, adapun bidang pelatihan teknik listrik yang tersedia yaitu seperti: (a) teknik pengawasan berkala otomatis; (b) mekanik spooring balancing; (c) perawatan dan perbaikan 10.000 km; dan (d) sepeda motor injeksi; (11) Processing, adapun bidang pelatihan processing yang tersedia yaitu seperti: (a) produksi roti dan kue; dan (12) Pariwisata, adapun bidang pelatihan pariwisata yang tersedia yaitu seperti: (a) barista.*

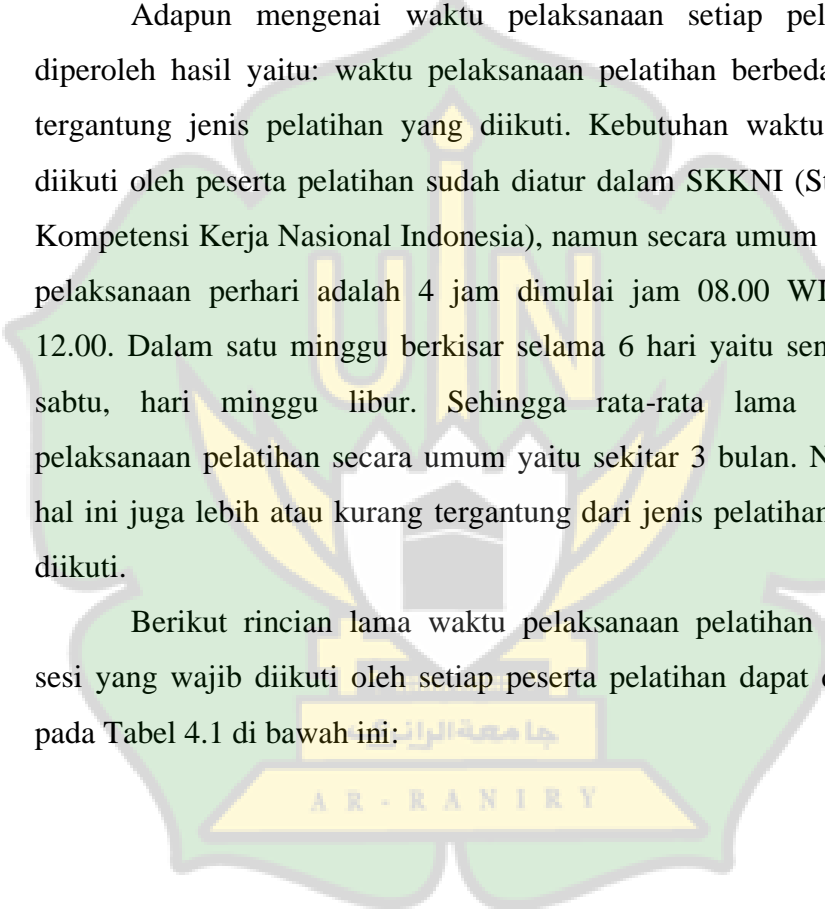
Fokus pelatihan yang dilaksanakan oleh BLK Banda Aceh dapat diperoleh hasil bahwa pelatihan yang diberikan pihak BLK Banda Aceh adalah sistem kolaborasi antara teori dan praktik. Adapun materi yang diberikan adalah 25% sedangkan selebihnya 75% lebih menekankan kepada pengalaman langsung yaitu praktik. Hal ini bertujuan untuk menyiapkan lulusan pelatihan yang handal yang menguasai teori dan memiliki skill dibidangnya.

Adapun teori yang diberikan merupakan pembekalan awal yang diberikan oleh pihak pelatih (instruktur) di lingkungan BLK Banda Aceh guna untuk membekali peserta dengan pengetahuan dasar. Pada pelaksanaan praktek pihak BLK Banda Aceh melakukan penempatan para peserta dalam bentuk *job training* di lembaga-lembaga baik di pemerintahan maupun lembaga swasta yang bertujuan meningkatkan kompetensi para peserta di dunia kerja, serta disela pelatihan juga mengundang beberapa lembaga mitra yang bekerja sama untuk mengenalkan peserta pelatihan ke

lembaga tersebut, yang bertujuan agar peserta pelatihan dapat memahami dunia kerja serta dapat membantu peserta pelatihan untuk melamar kerja dan memperoleh pekerjaan.

#### 1. Waktu Pelaksanaan Pelatihan

Adapun mengenai waktu pelaksanaan setiap pelatihan diperoleh hasil yaitu: waktu pelaksanaan pelatihan berbeda-beda tergantung jenis pelatihan yang diikuti. Kebutuhan waktu yang diikuti oleh peserta pelatihan sudah diatur dalam SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia), namun secara umum waktu pelaksanaan perhari adalah 4 jam dimulai jam 08.00 WIB s/d 12.00. Dalam satu minggu berkisar selama 6 hari yaitu senin s/d sabtu, hari minggu libur. Sehingga rata-rata lama waktu pelaksanaan pelatihan secara umum yaitu sekitar 3 bulan. Namun hal ini juga lebih atau kurang tergantung dari jenis pelatihan yang diikuti.

Berikut rincian lama waktu pelaksanaan pelatihan setiap sesi yang wajib diikuti oleh setiap peserta pelatihan dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini: 

**Tabel 4.2**  
**Waktu Pelaksanaan Setiap Pelatihan**

No	Jenis Pelatihan	Jam Tempuh Wajib (SKKNI)	Waktu
1	<b>Teknik Listrik</b>		
	Instalasi Penerangan	280 Jam	70 Hari
	Teknisi Instalasi Tenaga	280 Jam	70 Hari
	Operator Otomatis PLC	360 Jam	90 Hari
2	<b>Teknis Las</b>		
	Las SMAW 3G	360 Jam	90 Hari
	Fabrikasi	200 Jam	50 Hari
	Las GTAW	360 Jam	90 Hari
3	<b>Refrigeration</b>		
	Teknik Pendinginan AC split	360 Jam	90 Hari
	Teknik Refrigeration Komersial	200 Jam	50 Hari
4	<b>Menjahit</b>		
	Operator Menjahit Pakaian Dasar	360 jam	90 Hari
	Operator Bordir Mesin	320 jam	80 Hari
5	<b>Bisnis dan Manajemen</b>		
	Administrator Perkantoran	280 Jam	70 Hari
	<i>Customer Service</i>	280 Jam	70 Hari
	<i>English For Office</i>	280 Jam	70 Hari
6	<b>Teknik Elektronika</b>		
	Teknik Telephone Seluler	280 Jam	70 Hari
	Teknik Audio Vidio	360 Jam	90 Hari
7	<b>Bangunan</b>		
	Juru Ukur ( <i>Surveyor</i> )	280 Jam	70 Hari
	<i>Operator Cabinet Making</i>	280 Jam	70 Hari
	Gambar Bangunan ( <i>Autocad</i> )	280 Jam	70 Hari
8	<b>Teknik Manufaktur</b>		
	Operator Pemesinan	320 Jam	80 Hari

**Tabel 4.2-Lanjutan**  
**Waktu Pelaksanaan Setiap Pelatihan**

	<i>Drafter CAD Mechanical</i>	260 Jam	65 Hari
9	<b>Teknologi Informasi Dan Komunikasi</b>		
	<i>Operator Basic Office</i>	200 Jam	50 Hari
	<i>Technical Support</i>	240 Jam	60 Hari
	<i>Dynamic Web Programmer</i>	240 Jam	60 Hari
	<i>Design Graphic</i>	320 Jam	80 Hari
10	<b>Teknik Otomotif</b>		
	Teknik Pengawasan Berkala Otomotif	400 Jam	100 Hari
	Mekanik <i>Spooling Balancing</i>	200 Jam	50 Hari
	Perawatan dan Perbaikan 10.000 KM	280 Jam	70 hari
	Sepeda Motor Injeksi	280 Jam	70 hari
11	<b>Processing</b>		
	Produksi roti dan kue	160 Jam	20 Hari
12	<b>Pariwisata</b>		
	Barista	200 Jam	25 Hari

Sumber : BLK Banda Aceh (2022)

“Jumlah peserta pelatihan dalam satu sesi pelatihan per jurusan yang dilakukan yaitu 16 orang pada jurusan yang sama. Adapun program pelatihan yang dilakukan di BLK Banda Aceh terdiri dari 10 program jurusan yang terbagi dalam 28 sub program jurusan. Pelaksanaan pelatihan di BLK Banda Aceh dilaksanakan 2 kali dalam setahun, artinya dalam satu sesi pelatihan yang terdiri 28 sub jurusan pelatihan terdapat 448 peserta pelatihan. Sehingga dalam setahun jumlah peserta pelatihan kurang lebih yaitu berjumlah 896 peserta pelatihan” (hasil wawancara dengan Ketua Seksi Penyelenggaraan, Bapak Mukhtar).



## 2. Perekrutan dan Penentuan Bakat

Perekrutan peserta pelatihan dilakukan dengan sistem seleksi administrasi calon peserta. Hal ini dilakukan karena banyaknya peserta yang mendaftar untuk mendapatkan pelatihan, sedangkan fasilitas, tenaga pelatih, instansi mitra, dan waktu yang ada sangat terbatas sehingga sistem perekrutan harus dilakukan. Setelah pihak panitia penerimaan calon peserta selesai menyeleksi berkas dan melakukan tes, kemudian akan diumumkan berita kelulusan pada *website* resmi BLK Banda Aceh. Proses seleksi ini dilakukan karena jumlah pelamar sangat antusias dan banyak untuk mendaftar. Hal ini diketahui bahwa dalam satu tahap pembukaan pelatihan jumlah pelamar mencapai ribuan sedangkan jumlah peserta yang dapat diterima oleh BLK dalam satu tahap tidak mencapai 500 orang.

Hasil wawancara dengan Ketua Seksi Penyelenggara, yaitu Bapak Mukhtar menjelaskan bahwa:

*“BLK Banda Aceh telah membentuk panitia seleksi penerima calon peserta pelatihan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Panitia tersebut bertugas untuk menerima calon peserta pelatihan, melakukan verifikasi berkas, melakukan tes, dan melakukan pengumuman kelulusan. Hal ini dilakukan karena setiap tahun dibuka penerimaan calon peserta latihan, jumlah peserta pendaftar selalu melebihi kuota yang dapat ditampung sehingga proses seleksi harus dilakukan. Kami hanya dapat menerima jumlah peserta pelatihan setiap tahun yaitu maksimal*

*500 orang karena terbatas fasilitas dan sumber daya. Sedangkan jumlah pendaftar terkadang sampai ribuan”.*

Sedangkan sistem penentuan bakat calon peserta pelatihan yang dilakukan yaitu dan pengisian kuesioner atau angket dan wawancara. Wawancara dilakukan untuk mengetahui secara langsung mengenai bakat dan yang dimilikinya yang dilakukan oleh para ahli. Sedangkan pengisian kuesioner dilakukan oleh para peserta yang sudah terima. Pengisian ini juga bertujuan untuk mengetahui mengenai minat bakat yang dimiliki oleh para peserta dalam menentukan jurusan kemudian yang akan diambilnya. Kemudian berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner tersebut baru ditentukan jurusan pelatihan yang akan diambil oleh peserta.

### 3. Sistem Pelaksanaan Pelatihan

Mengenai program-program pelatihan yang dilaksanakan berupa sistem berjenjang atau sekali jalan, diperoleh hasil antara lain yaitu: sistem pelatihan yang diberikan merupakan sistem berjenjang. Dimana peserta yang terpilih untuk mengikuti pelatihan, pertama dimulai dengan dilakukan pembekalan pengetahuan, pengenalan dunia kerja, menggali potensi diri untuk menemukan bakat yang terpendam. Kemudian para peserta akan mengikuti program praktek baik yang dilakukan dengan pelatih di lingkungan BLK Banda Aceh maupun terjun langsung dengan pihak mitra guna untuk menumbuhkan keterampilan sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Selanjutnya jika sudah memenuhi jam tempuh wajib dan sudah cukup waktu para peserta kembali ke BLK

untuk mengikuti program tahap akhir, yaitu uji kompetensi guna memperoleh sertifikat. Setelah uji kompetensi ini selesai dan para peserta pelatihan berhasil memperoleh sertifikat para peserta sudah dianggap selesai mengikuti program pelatihan kerja dan siap untuk terjun ke dunia kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidangnya.

Peserta pelatihan yang berhasil lulus memperoleh sertifikat dan sudah dilepaskan, pihak BLK Banda Aceh tetap melakukan pemantauan dan mengevaluasi serta meminta keterangan dari para lulusan mengenai perkembangan yang diperolehnya. Kemudian khusus untuk peserta yang belum mendapatkan pekerjaan sebagian mereka diberikan kesempatan kedua untuk kembali mengikuti program pelatihan lanjutan.

#### **4.3. Peran dan Dampak BLK Banda Aceh**

Peran BLK Banda Aceh sebagai Balai Latihan Kelas I memiliki 3 peran yang sangat penting dalam menjalankan amanat bangsa yang diatur melalui Permenaker No. 21 Tahun 2015 yang mempunyai tugas diantaranya: (1) melaksanakan pelatihan; (2) pemberdayaan; dan (3) uji kompetensi tenaga kerja (Permenaker No. 21 Tahun 2015).

##### **1. Melaksanakan Pelatihan**

Pelatihan yang diadakan oleh BLK Banda Aceh bertujuan untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri.

Adapun sasaran kegiatan ini adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan memiliki etos kerja produktif sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri. Balai Latihan Kerja Banda Aceh dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan lembaga pelatihan kerja yang berdedikasi mencetak tenaga kerja yang siap terjun ke dalam dunia kerja. Dengan dilaksanakannya pelatihan kerja oleh Balai Latihan Kerja dapat menjadi langkah efektif dalam mengatasi permasalahan pengangguran dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja di daerah. Dengan demikian, alumni BLK akan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kerja untuk mengembangkan diri dalam dunia industri maupun usaha wiraswasta secara mandiri karena BLK adalah pilihan, harapan, dan karir masa depan yang menjadi tiket pekerja profesional dan pengusaha yang tangguh.

## 2. Pemberdayaan

Pemberdayaan peserta pelatihan kerja oleh BLK Banda Aceh dilakukan dengan melakukan pelatihan dalam bidang jurusan yang ditekuninya guna menyiapkan calon tenaga kerja yang handal yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik. BLK Banda Aceh melakukan upaya mulai dari menggali potensi atau bakat yang ada pada calon tenaga kerja, memberikan materi, praktik lapangan, evaluasi, hingga pemantauan setelah lulus. Hal ini

dilakukan guna untuk untuk mengukur tingkat keberhasilan yang sudah dilakukan oleh BLK.

### 3. Uji Kompetensi Tenaga Kerja

BLK Banda Aceh sebagai instansi penyelenggara sertifikasi tenaga kerja melakukan uji kompetensi tenaga kerja guna meningkatkan kompetensi para lulusan, untuk menghasilkan SDM yang mampu bersaing di dunia kerja dan sertifikasi kompetensi kerja. Guna uji kompetensi tenaga kerja yaitu dapat memberikan lisensi kepada calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan kompetensi kerja. Dengan diperolehnya sertifikat tersebut, calon tenaga kerja akan lebih mudah memperoleh kerja, sebagaimana tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau tempat pelatihan kerja.

Tujuan dari setiap pelatihan yang dilakukan oleh BLK Banda Aceh berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ketua Seksi Penyelenggaraan Bapak Mukhtar yaitu:

*“BLK Banda Aceh selaku lembaga resmi pemerintah tentu memiliki tujuan dari setiap pelatihan yang dilakukannya yaitu seperti: (a) untuk meningkatkan pengetahuan para calon tenaga kerja agar memiliki pengetahuan, pemahaman dan kecerdasan yang dibutuhkan sesuai jurusan pelatihan yang diikutinya; (b) untuk meningkatkan keterampilan atau keahlian para calon tenaga*

*kerja agar memiliki kualitas dalam bidangnya. Dengan demikian para calon tenaga kerja dapat bersaing di dunia kerja dalam memperoleh pekerjaan dan apabila memperoleh pekerjaan agar memberikan hasil maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya dan berkontribusi besar bagi perusahaan atau instansi tempat bekerja; (c) untuk melatih dan meningkatkan sikap kerja para calon tenaga kerja agar memiliki nilai-nilai sikap yang baik dan religius. Sikap-sikap kerja yang diharapkan yaitu sikap ketahanan kerja, motivasi kerja, etos kerja, sopan, bertanggung jawab, disiplin, sabar, jujur, dan sikap patuh terhadap atasan. Selain itu, sikap religius yang diharapkan yaitu beriman dan bertaqwa”.*

Pelaksanaan kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh BLK Banda Aceh diketahui juga sudah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Seperti penjelasan Bapak Mukhtar yang mengatakan bahwa:

*“Kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh BLK Banda Aceh selama ini sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan oleh BLK. Dimana kegiatan pelatihan yang dilakukan terstruktur dan terorganisasi dimana selain kegiatan praktik yang dilaksanakan, BLK Banda Aceh juga melakukan kegiatan pembelajaran atau pembekalan teori untuk mendidik para calon tenaga kerja dalam meningkatkan pengetahuannya baik bidang umum maupun bidang jurusan yang ditekuninya. Kemudian pelatihan-pelatihan yang dilakukan juga sudah berorientasi pada kegiatan praktik guna mengasah dan meningkatkan keahlian para calon tenaga kerja.*

*Pelatihan praktik yang diberikan sesuai dengan ketentuan BLK sehingga para calon tenaga kerja harus mampu menguasai bidang keahliannya sebagai salah satu syarat kelulusannya. Selain itu pelatihan juga sudah menerapkan dengan cara memberikan pemahaman, teori, dan contoh sikap kerja yang benar oleh para instruktur kepada calon tenaga kerja guna memperoleh sikap kerja yang baik. Untuk meningkatkan nilai religius BLK Banda Aceh juga mewajibkan para calon tenaga kerja untuk menunaikan kewajibannya yaitu melaksanakan shalat tepat waktu dengan menyediakan musalla sebagai tempat ibadah”.*

Ketercapaian program-program yang dilaksanakan oleh BLK Banda Aceh selama ini juga diketahui sudah tercapai sebagaimana mestinya. Hal ini seperti penjelasan Ketua Seksi Program dan Evaluasi yaitu Ibu Nova Widiastati yang mengatakan bahwa:

*“Program pelatihan yang dilaksanakan oleh BLK Banda Aceh berjalan dengan lancar dan sesuai rencana karena pelatihan yang dilakukan sangat membantu para peserta pelatihan baik itu untuk menambah ilmu pengetahuan, keterampilan maupun untuk membantu para peserta pelatihan dalam proses mencari pekerjaan melalui bagian pemberdayaan, sehingga tidak sedikit para peserta pelatihan lulusan dari BLK Banda Aceh mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki selama proses belajar di BLK Banda Aceh. Hal ini juga diketahui bahwa setiap tahun jumlah peserta yang mendaftar untuk mengikuti pelatihan*

*meningkat tajam, karena para peserta merasa terbantu dengan adanya pelatihan yang disediakan oleh pemerintah melalui BLK. Dengan adanya pelatihan yang kemudian memperoleh sertifikat dapat sangat membantu para masyarakat pencari kerja memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta dapat memperbaiki kualitas hidup. Dengan demikian rantai kemiskinan dan pengangguran dapat diatasi”.*

Selain itu juga diketahui bahwa sejauh ini hasil pelatihan pada setiap sesi berjalan dengan baik dan lancar. Hal ini dapat diketahui dilapangan bahwa peserta pelatihan benar-benar dan bersungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan. Selain itu para peserta pelatihan juga dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan. Sehingga diakhir sesi pelatihan jika sudah memenuhi jam wajib akan diadakan uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat keahlian. Sejalan ini seluruh peserta pelatihan yang mengikuti program pelatihan di BLK Banda Aceh berhasil lulus dengan baik dan memperoleh sertifikat.

Mengenai capaian keberhasilan dari setiap pelatihan diperoleh hasil yang dapat disimpulkan bahwa: indikator yang diambil untuk mengukur keberhasilan dari setiap pelatihan adalah kompetensi teknis. Kompetensi teknis adalah kemampuan kerja setiap pekerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatannya. Aspek kompetensi teknis tersebut yaitu:



1. Pengetahuan kerja adalah pengetahuan yang dimiliki pekerja berupa fakta, informasi, keahlian yang diperoleh seseorang melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman dalam konteks pekerjaan.
2. Keterampilan kerja adalah ketrampilan pekerjaan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan, yang meliputi 5 (lima) dimensi kompetensi teknis.
3. Sikap kerja adalah perilaku pekerja yang menekankan aspek perasaan dan emosi, berupa minat, sikap, apresiasi, dan cara menyesuaikan diri terhadap pekerjaan.

Namun walaupun indikator tersebut merupakan indikator sebagai ukuran setiap peserta telah berhasil dalam mengikuti pelatihan, namun indikator utama adalah dilihat dari *income* bukan *output*, *output* yaitu berapa yang masuk dan berapa yang berhasil keluar sedangkan *income* yaitu keberhasilan dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan jenis kegiatan yang diikuti selama masa pelatihan.

Capaian program-program pelatihan yang dilakukan oleh BLK Banda Aceh dalam mengatasi pengangguran selama ini sudah dapat dikatakan berhasil, hal ini dikarena persentase jumlah lulusan yang mendapatkan pekerjaan setelah lulus pelatihan lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak. Hal ini sebagaimana penjelasan yang diberikan oleh Ketua Seksi Penyelenggaraan Bapak Mukhtar, dan Ketua Seksi Program dan Evaluasi yaitu Ibu Nova Widiastati bahwa:

*“Berdasarkan program-program pelatihan yang telah dilakukan, program ini sudah memberi banyak perubahan bagi para pengangguran. Saat ini jumlah lulusan yang sudah bekerja selama tiga tahun terakhir berjumlah 4.210 orang (60%) dan yang belum punya pekerjaan sekitar 1.997 orang (28%) sedangkan yang gagal 805 orang (11%), dari jumlah peserta seluruhnya yaitu 7.012 orang. Sehingga BLK Banda Aceh sangat berperan dalam mengatasi pengangguran di Kota Banda Aceh maupun di seluruh wilayah Aceh. Kebanyakan para lulusan pelatihan BLK Banda Aceh merupakan warga Kota Banda Aceh dan Aceh Besar. Kemudian juga banyak yang memperoleh kerja di Kota Banda Aceh dan sekitarnya. Sehingga dengan adanya pelatihan yang dilakukan tersebut dapat mengatasi permasalahan pengangguran di Kota Banda Aceh”.*

Tenaga kerja yang dihasilkan melalui program pelatihan oleh BLK Banda Aceh diantaranya sudah berhasil mendirikan usaha atau diterima kerja diberbagai bidang kerja yang sesuai dengan keterampilannya. Semua data para peserta yang lulus dari pelatihan tentu memiliki catatan dan sebagai dokumentasi BLK dalam menjadikan tolak ukur keberhasilan BLK dalam menjalankan tugas pokok, tujuan dan visi misinya. Berdasarkan data tersebut juga diketahui bahwa selama tiga tahun terakhir jumlah para lulusan mencapai 7.012 orang. Adapun terdapat 60% yang sudah bekerja (4.210 orang), sedangkan yang belum mempunyai pekerjaan yaitu sekitar 28% (1.997 orang). Sedangkan

yang gagal artinya tidak menyelesaikan pelatihan dan dinyatakan tidak lulus serta tidak memperoleh pekerjaan yaitu 11% (805 orang). Perolehan kerja para lulusan sangat beragam baik di instansi pemerintah, swasta, lembaga swadaya masyarakat, dan bahkan mendirikan usaha mandiri.

BLK Banda Aceh selama pelaksanaannya sudah memiliki dampak yang baik bagi pengentasan pengangguran di Kota Banda Aceh selama ini. Hal ini berdasarkan jumlah persentase kelulusan yang memperoleh kerja yang tinggi setelah mengikuti kegiatan pelatihan oleh BLK dan juga para lulusan memiliki skill yang didalamnya sehingga dapat membuka dan mengembangkan usaha secara mandiri. Mengenai dampak BLK Banda Aceh dalam mengatasi pengangguran di Kota Banda sebagai mana yang disampaikan oleh Kepala BLK Banda Aceh yaitu Bapak Rahmat Faisal dan Ketua Seksi Program dan Evaluasi yaitu Ibu Nova Widiastati diperoleh hasil bahwa:

*“BLK Banda Aceh saat ini memiliki dampak yang baik dalam upaya mengatasi pengangguran baik di Kota Banda Aceh maupun di kabupaten lain atau secara umum di Provinsi Aceh. Hal ini dapat dilihat dengan data capaian lulusan yang diperoleh bahwa selama tiga tahun terakhir jumlah para lulusan mencapai 7.012 orang dengan jumlah 60% yang sudah bekerja yang tersebar diberbagai daerah namun paling banyak di Kota Banda Aceh. Artinya dengan angka capaian tersebut diketahui bahwa jumlah lulusan yang berhasil lebih banyak daripada yang gagal. Baiknya*

*dampak BLK Banda Aceh dalam upaya mengatasi pengangguran di Kota Banda Aceh tidak terlepas dari program-program pelatihan yang dilakukan yang sudah terealisasi dengan baik. Selain itu juga dilakukannya upaya-upaya koordinasi kerjasama dengan mitra-mitra tujuan baik dengan instansi pemerintah, swasta, perusahaan-perusahaan guna tercapainya tujuan BLK Banda Aceh dengan baik. Walaupun dampak yang ditimbulkan oleh BLK Banda Aceh sudah baik, juga tidak terlepas dari hambatan dan kendala-kendala yang diperoleh oleh BLK Banda Aceh dalam menjalankan program-program pelatihannya seperti keterbatasan fasilitas, waktu pelaksanaan pelatihan, keterbatasan kemampuan peserta pelatihan, dan kendala covid-19. Namun dengan sinergitas BLK Banda Aceh, hambatan dan kendala tersebut dapat diatasi”.*

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karimuddin (2019) dimana melakukan penelitian dengan judul “Balai Latihan Kerja dan Upaya Mengatasi Pengangguran (Studi di BLK Kota Banda Aceh)”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilakukan oleh BLK Banda Aceh selama ini sudah berhasil membantu pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran. Adapun ukuran keberhasilan yang peneliti pakai adalah jumlah lulusan yang sudah bekerja selama lima tahun terakhir berjumlah 2871 orang (55%) dan yang belum punya pekerjaan sekitar 1827 orang (35%) sedangkan yang gagal 522 orang (10%), dari jumlah peserta

seluruhnya 5220 orang. Adapun kendala yang dihadapi oleh BLK saat ini adalah ketersediaannya fasilitas yang masih terbatas, tempat penampungan yang terbatas sehingga tidak bisa menampung jumlah peserta yang mendaftar. Didukung juga penelitian yang dilakukan oleh Irma Arfiani (2014) dengan judul “Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kebijakan menekan angka pengangguran melalui program pelatihan kerja ini telah berjalan optimal. Peran Disnakertransos Kota Magelang ialah sebagai stabilisator, innovator, modernisator, pelopor, dan pelaksana program pelatihan kerja. Terdapat 11 jenis pelatihan kerja dengan jumlah peserta keseluruhan sebanyak 240 orang. Hal-hal terkait tujuan, peserta, materi, metode, media dan manfaat pelatihan telah sesuai standard dan prosedur yang ditetapkan, selain itu output telah benar-benar sampai ke kelompok sasaran. Faktor penghambat dalam penyelenggaraan program yaitu berkaitan dengan ketersediaan waktu, instruktur, dan fasilitas. Faktor-faktor tersebut dapat diselesaikan dengan baik dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Nurhidayanto (2021) yang melakukan penelitian di Balai Latihan Kerja Ponorogo. Hasil penelitian tersebut dimaan menunjukan bahwasanya Balai Latihan Kerja Ponorogo memiliki peranan yang penting dalam membantu pemerintah mengurangi tingkat pengangguran yang ada. Dalam kurun waktu 4 tahun

terakhir Balai Latihan Kerja Ponorogo Melatih peserta sebanyak 5.434 peserta dan dari seluruh peserta sebanyak 3.816 alumni mampu terserap ke dalam dunia kerja dengan persentase sebesar 70,2%. Di samping itu, BLK Ponorogo juga menghadapi beberapa kendala diantaranya: krisis nya tenaga instruktur yang ada, kurangnya sarana prasarana, dan terdapat bagian yang tidak kompeten.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Khalimatus Sa'diyah (2020) dengan judul “Efektivitas pelatihan kerja terhadap penurunan pengangguran di Kota Surabaya (studi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya)”. Hasil penelitian tersebut yaitu pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja kurang efektif dilihat dari banyaknya data pengangguran di Kota Surabaya. Meskipun pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja kurang efektif ada beberapa peran yang sudah mampu meningkatkan kualitas guna untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Surabaya yaitu dengan menambah skill, pengetahuan, keterampilan dan pendidikan angkatan kerja Kota Surabaya.

#### **4.4. Kendala dan Hambatan BLK Banda Aceh Mengatasi Pengangguran**

BLK Banda Aceh dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yaitu mengurangi pengangguran di Kota Banda Aceh mengalami beberapa kendala yang dapat menghambat pelaksanaan program. Kendala yang diperoleh tersebut diantaranya yaitu

terbatasnya fasilitas BLK Banda Aceh seperti terbatasnya ruangan tempat peserta latihan melakukan pembelajaran, terbatasnya waktu melaksanakan pelatihan dikarenakan kemampuan peserta pelatihan yang berbeda-beda yang dilatarbelakangi tingkatan atau jurusan pendidikan yang diperolehnya, dan juga terkendala dengan pandemi Covid-19 yang melanda seluruh dunia tidak terkecuali di Kota Banda Aceh.

Hal ini seperti yang disampaikan oleh Kepala BLK Banda Aceh Bapak Rahmat Faisal dan Ketua Seksi Penyelenggaraan yaitu Bapak Mukhtar, yang mengatakan bahwa:

*“Secara umum kendala dan hambatan yang dihadapi oleh BLK Banda Aceh diantaranya: (a) ruangan pelatihan yang terbatas sehingga tidak mampu menampung para peserta yang mendaftar melebihi kapasitas yang tersedia. (b) terbatasnya waktu yang tersedia untuk melatih para peserta pelatihan dimana materi yang diserap oleh para peserta pelatihan tidak maksimal, dikarenakan para peserta pelatihan terbagi dalam 2 kategori, yang pertama ada calon para peserta pelatihan yang sudah pernah belajar, misalnya kejuruan bengkel, bagi siswa lulusan STM mereka lebih cepat menyerap materi dibandingkan dengan siswa biasa, bagitu juga dengan jurusan basic office, bagi siswa lulusan SMK atau lulusan sarjana mereka lebih cepat dalam hal menguasai ilmu komputer di bandingkan dengan siswa lulusan SMP dan SMA. Adapun juga dipengaruhi oleh latar belakang kemampuan daya serap materi oleh masing-masing peserta dimana*

*terdapat peserta yang memiliki kecerdasan yang baik dan juga sebaliknya. (c) masalah pandemi Covid-19, dimana pada masa pandemi ini proses pelatihan sangatlah terbatas karena harus menjaga kesehatan dan keselamatan. Pada masa awal masa pandemi proses pelatihan sempat terhentikan karena alasan keselamatan. Selain karena tidak dapatnya dilakukan proses pembelajaran di ruangan untuk para peserta pelatihan, proses praktek lapangan juga tidak berjalan sesuai harapan”.*

Lebih lanjut Kepala BLK Banda Aceh Bapak Rahmat Faisal dan Ketua Seksi Penyelenggaraan yaitu Bapak Mukhtar juga mengatakan bahwa:

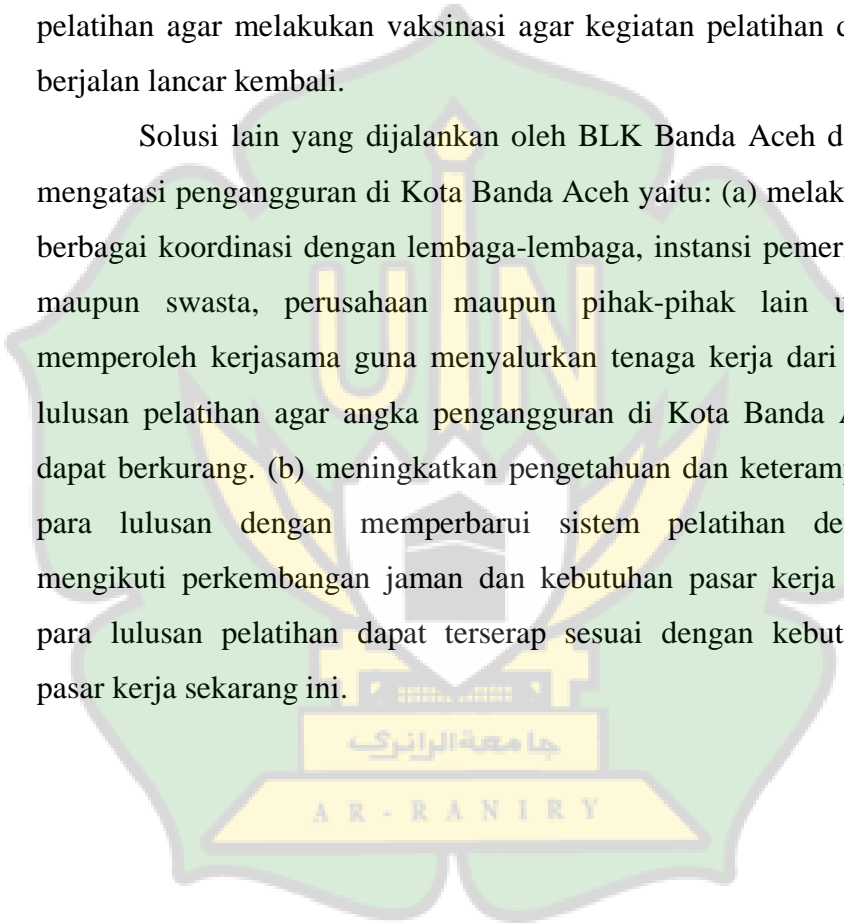
*“Lebih khusus kendala dan hambatan yang dihadapi oleh BLK Banda Aceh dalam mengatasi pengangguran di Kota Banda Aceh diantaranya yaitu: (a) besarnya persaingan perolehan kerja para tenaga kerja yang terjadi di Kota Banda Aceh. (b) banyaknya lulusan dari perguruan tinggi yang mencari kerja di Kota Banda Aceh. Sedangkan para lulusan pelatihan, rata-rata pendidikan yang paling tinggi yaitu tingkat SMA. (c) masalah pandemi Covid-19 di Kota Banda Aceh yang beberapa waktu lalu sering berada dalam Zona Merah sehingga banyak perusahaan-perusahaan yang membatasi karyawan, perumahan karyawan dan bahkan tutup, sehingga roda perekonomian Kota Banda Aceh tidak stabil dengan demikian para lulusan pelatihan tidak memperoleh pekerjaan setelah selesai mengikuti proses pelatihan”.*



Atas perolehan kendala dan hambatan tersebut, BLK Banda Aceh berupaya mencari solusi dan jalan keluar guna mengatasi permasalahan yang diperoleh dan agar BLK Banda Aceh tetap berjuang dalam menuntaskan tugas pokok dan fungsinya. Adapun solusi tersebut yaitu: (a) masalah keterbatasan ruangan BLK Banda Aceh melakukan sistem pelatihan secara bergantian guna meminimalisir atas kendala yang dihadapi. Dengan dilakukannya sistem ini proses kegiatan tetap dapat dilakukan meskipun memakan waktu sedikit lebih lama. Selain itu pada pelaksanaan acara yang dilakukan secara keseluruhan peserta tidak jarang bahwa BLK Banda Aceh menyewa tempat atau aula dari tempat lain guna terwujudnya pelaksanaan kegiatan. (b) masalah keterbatasan waktu yang dihadapi oleh para peserta pelatihan dalam menyerap materi yang diberikan, BLK Banda Aceh memberikan waktu lebih untuk para peserta dapat belajar secara mandiri baik di rumah maupun ditempat lain. Karena BLK Banda Aceh hanya mewajibkan 4 jam bagi para peserta untuk belajar di lingkungan BLK Banda Aceh, selebihnya para peserta dapat belajar diluar lingkungan BLK Banda Aceh. Selain itu para instruktur atau penyelenggara kegiatan juga menggunakan teknik belajar kelompok agar para peserta yang sudah paham akan materi dapat membantu para peserta yang belum. (c) solusi atas masalah pandemi Covid-19 yang dihadapi oleh BLK Banda Aceh dalam proses pelatihan, pihak penyelenggara kegiatan melakukan proses pelatihan secara daring dan melakukan penundaan kegiatan praktik

hingga waktu yang lebih kondusif. Adapun atas materi yang diberikan, instruktur menyarankan para peserta untuk melakukan praktik secara mandiri di rumah jika keadaan dan waktu yang memungkinkan. Selain itu juga mewajibkan seluruh para peserta pelatihan agar melakukan vaksinasi agar kegiatan pelatihan dapat berjalan lancar kembali.

Solusi lain yang dijalankan oleh BLK Banda Aceh dalam mengatasi pengangguran di Kota Banda Aceh yaitu: (a) melakukan berbagai koordinasi dengan lembaga-lembaga, instansi pemerintah maupun swasta, perusahaan maupun pihak-pihak lain untuk memperoleh kerjasama guna menyalurkan tenaga kerja dari para lulusan pelatihan agar angka pengangguran di Kota Banda Aceh dapat berkurang. (b) meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para lulusan dengan memperbarui sistem pelatihan dengan mengikuti perkembangan jaman dan kebutuhan pasar kerja agar para lulusan pelatihan dapat terserap sesuai dengan kebutuhan pasar kerja sekarang ini.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai peran BLK Banda Aceh dalam mengurangi pengangguran di Kota Banda Aceh dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran BLK Banda Aceh dalam mengatasi pengangguran yaitu sangat berperan baik di Kota Banda Aceh maupun diseluruh wilayah Aceh. Kebanyakan para lulusan pelatihan BLK Banda Aceh merupakan warga Kota Banda Aceh dan Aceh Besar. Kemudian juga banyak yang memperoleh kerja di Kota Banda Aceh dan sekitarnya. Sehingga dengan adanya pelatihan yang dilakukan tersebut dapat mengatasi permasalahan pengangguran di Kota Banda Aceh. Jumlah lulusan yang sudah bekerja selama tiga tahun terakhir berjumlah 4.210 orang (60%) dan yang belum punya pekerjaan sekitar 1.997 orang (28%) sedangkan yang gagal 805 orang (11%), dari jumlah peserta seluruhnya yaitu 7.012 orang.
2. Kendala dan hambatan yang dihadapi BLK Banda Aceh diantaranya: (a) ruangan pelatihan yang terbatas sehingga tidak mampu menampung para peserta yang mendaftar melebihi kapasitas yang tersedia; (b) terbatasnya waktu yang tersedia untuk melatih para peserta pelatihan dimana materi yang diserap oleh para peserta pelatihan tidak maksimal; (c) masalah

pandemi Covid-19, dimana pada masa pandemi ini proses pelatihan sangatlah terbatas karena harus menjaga kesehatan dan keselamatan. Pada masa awal masa pandemi proses pelatihan sempat terhentikan karena alasan keselamatan. Selain karena tidak dapatnya dilakukan proses pembelajaran di ruangan untuk para peserta pelatihan, proses praktek lapangan juga tidak berjalan sesuai harapan.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Agar BLK Banda Aceh dapat mempertahankan kinerjanya selama ini yang sudah berjalan dengan baik dalam upaya melaksanakan kegiatan-kegiatan pelatihan guna menciptakan calon tenaga kerja yang kompeten dibidangnya dan mengatasi pengangguran.
2. Diharapkan BLK Banda Aceh agar dapat terus melakukan inovasi-inovasi dalam melatih, membimbing, dan mendidik para calon tenaga kerja mengingat dewasa ini perkembangan teknologi semakin meningkat agar calon tenaga kerja yang dihasilkan dapat memperoleh pekerjaan dan melekat akan teknologi.

3. Diharapkan BLK Banda Aceh agar dapat meningkatkan kapasitas sarana dan prasarana yang terbatas guna menampung calon tenaga kerja lebih banyak lagi, memaksimalkan teknik pelatihan yang diberikan agar para calon tenaga kerja mampu menyerapkan materi dengan maksimal, memiliki keahlian yang mumpuni dan memiliki sikap kerja yang baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arfiani, I. (2014). Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang. *Skripsi*. Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ahmad, A. (2014). Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*. 2 (01). 56-62.
- Alam, M. (2014). Perekrutan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DKI Jakarta. *Tesis*. Prodi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta.
- Amiruddin, I. (2017). *Ekonomi Publik*. Jakarta: Depublis.
- Annur, C. M. (2021) Databoks: Jumlah Pengangguran Capai 8,75 Juta Orang per Februari 2021. (Online). Tersedia di <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/05/jumlah-pengangguran-capai-875-juta-orang-per-februari-2021#>. Diakses pada 01 Agustus 2021.
- Badan Pusat Statistik. (2020). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Provinsi. (Online) Tersedia di: [www.bps.go.id/dynamic/table/2020/02/19/1774/tingkat-pengangguran-terbuka-tptmenurut-provinsi-1986---2019.html](http://www.bps.go.id/dynamic/table/2020/02/19/1774/tingkat-pengangguran-terbuka-tptmenurut-provinsi-1986---2019.html). Diakses pada 20 April 2021.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Keadaan Tenaga Kerja Indonesia Februari 2021. Berita Resmi BPS No. 37/05/Th.XXIV, 5 Mei 2021.

- Batubara, C. (2016). Masalah Tenaga Kerja Dan Kebijakan Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Manajemen Konsesnsus Dalam Bisnis*. 2(01), 15-23.
- Darma, S.A., Alfiandri., & Prasetya, I.Y. (2017). Pelaksanaan Program Kerja Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kemampuan Sumber Daya Manusia di Provinsi Kepulauan Riau. *Skripsi*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji
- Franita, R. (2016), Analisis Pembangunan Ekonomi Indonesia, *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. 1(01). 44-53.
- Gumilar, P. (2016). Peran Balai Latihan Kerja Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Undip*. –
- Gunawan. (2017). Analisis Kebijakan Pemerintah Dalam Mengatasi Pengangguran di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*. 7(01), 1-16.
- Indayani,S., & Hartono, B. (2020). Analisis Pengangguran dan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Akibat Pandemi Covid-19. Perspektif: *Jurnal Ekonomi dan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Akibat Pandemi Covid-19*. 18(02), 201-208.
- Ishak, K. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengangguran dan inflikasinya Terhadap Indek Pembangunan di Indonesia. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmu Ekonomi Kita*. 10(01), 22-38.
- Ismi, N. (2020). Efektivitas Balai Latihan Kerja dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Bone. *Skripsi*. Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Karimuddin. (2019). Balai Latihan Kerja dan Upaya Mengatasi Pengangguran (Studi di BLK Kota Banda Aceh). *Skripsi*. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh.
- Kominfo. (2020). Tersedia di: <https://infopublik.kominfo.go.id/read/1187/balai-latihan-kerja-solusi-peningkatan-kualitas-ketenagakerjaan-indonesia.html>. Diakses Tanggal 13 Maret 2021.
- Kusumawardani, D. (2009). *Ekonomi Untuk SMA/MA Kelas XI*. Jakarta: CV Teguh Karya.
- Manululang, S. H. (1998). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta : PT Rineka Citra.
- Milles., & Huberman. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Moleong, L. J. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhdar. (2015). Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, dan Kemiskinan Di Indonesia: Masalah dan Solusi. *Jurnal Al-Buhuts*. 11(01) 47-54.
- Murni, A. (2009). *Ekonomika Makro*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurhidayanto, R. (2021). Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran. *Skripsi*. Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja.

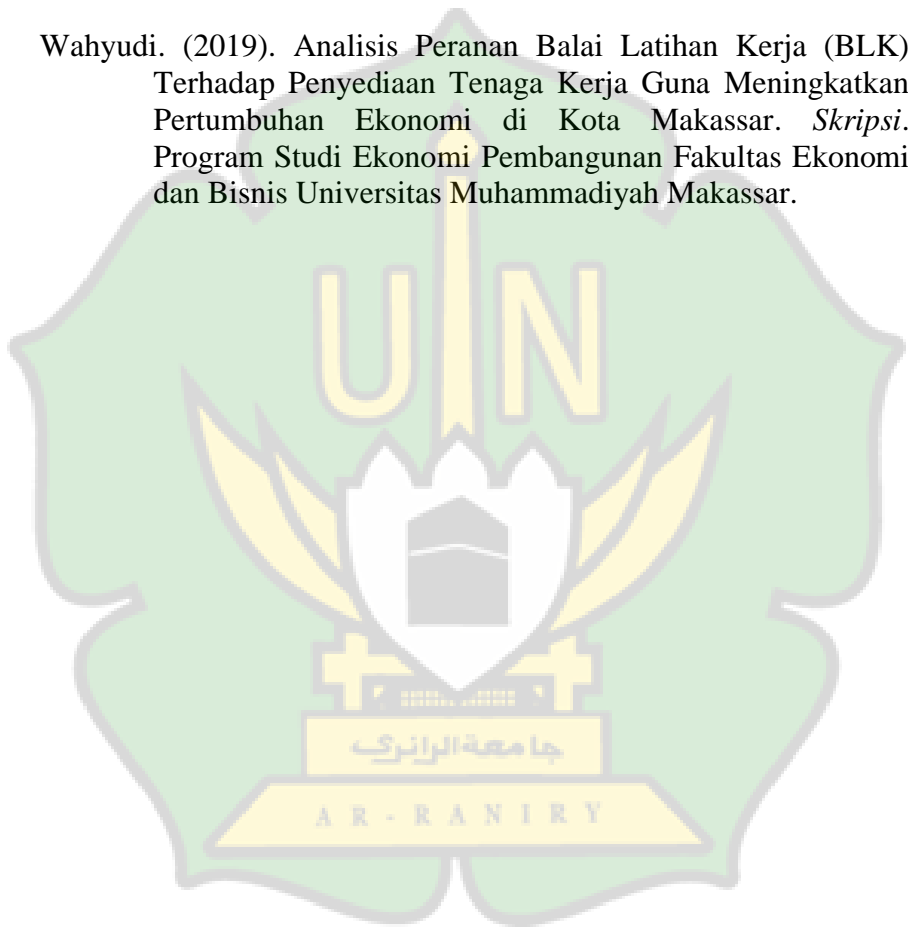


- Pujoalwanto, B. (2014). *Perekonomian Indonesia Tinjauan Historis Teoritis dan Empiris*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Qanun Aceh Nomor 8 Tahun 2003, Pasal 1 Ayat 42 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- Rustiono, D. (2008). Analisis Pengaruh Investasi, Tenaga Kerja, dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Jawa Tengah. *Tesis*. –.
- Sa'diyah, K. (2020). Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Penurunan Pengangguran di Kota Surabaya (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Program Studi Ilmu Ekonomi Surabaya.
- Sekaran, U. (2007). *Research Method For Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis), Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simatupang, M. F., Asshiddiq. S., Purwoko, Herawati, dan Retno, N.(2017). Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang. *Journal of Politic and Government Studies*. 6(04), 1-15.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukanti, D. (2018). Penyebab Tingginya Angka Pengangguran di Kota Metro. *Skripsi*. Jurusan Ekonomi Syari'ah (Esy), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
- Sukirno, S. (2006). *Makro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sukirno, S. (2008). *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Subijanto. (2011). Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. 1(06), 708-714.

Undang-undang Republik Indonesia. Nomor 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

Wahyudi. (2019). Analisis Peranan Balai Latihan Kerja (BLK) Terhadap Penyediaan Tenaga Kerja Guna Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi di Kota Makassar. *Skripsi*. Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.



## Lampiran 1. Instrumen Penelitian Pedoman Wawancara

**PEDOMAN WAWANCARA**  
**Peran Balai Latihan Kerja (Blk) Dalam Mengurangi**  
**Pengangguran di Kota Banda Aceh**

Nama informan :  
 Umur :  
 Jabatan :  
 Jenis Kelamin : L/P\*  
 Status :  
 \* *Lingkari jenis kelamin yang sesuai*

No	Pertanyaan
<b>A</b>	<b>Program-program dan Tupoksi BLK</b>
1	Program apa saja yang dilaksanakan oleh BLK yang bersifat pelatihan?
2	Setiap pelatihan berapa lama berlangsung?
3	Satu periode pelatihan berapa jumlah peserta dan bagaimana hasil yang dicapai?
4	Apa indikator capaian keberhasilan dari setiap pelatihan?
5	Apa tugas pokok dan fungsi BLK?
<b>B</b>	<b>Tujuan Pelatihan oleh BLK</b>
1	Apa saja tujuan dari setiap pelatihan?
3	Apakah setiap kegiatan pelatihan berjalan sesuai dengan tujuan?
4	Berapa persen setiap kegiatan pelatihan mencapai hasil sesuai

	tujuan?
5	Bagaimana pelatihan-pelatihan yang diterapkan di BLK, apakah lebih menekankan atau berorientasi kepada penguasaan teori atau teori dan praktek, atau seperti apa?
<b>C</b>	<b>Peran BLK Mengatasi Pengangguran</b>
1	Program-program yang dilakukan oleh BLK ini apakah bisa mengatasi masalah pengangguran atau tidak?
2	Apakah ada data yang akurat tentang tenaga yang dihasilkan melalui program pelatihan yang sudah mandiri atau berhasil mendirikan usaha atau tenaga-tenaga mereka sudah terserap sebagai tenaga kerja diberbagai bidang kerja yang sesuai dengan keterampilan mereka?
<b>D</b>	<b>Relialisasi/Pencapaian Pelatihan Oleh BLK</b>
1	Bagaimana realisasi program-program yang ada di BLK apakah semua berjalan sesuai rencana atau tidak?
2	Apakah program-program pelatihan yang dilaksanakan berupa sistem berjenjang atau sekali jalan?
3	Jika sistem berjenjang ada berapa jenjang pelatihan sehingga seorang calon baru dianggap terampil apabila sudah mengikuti semua jenjang pelatihan secara sempurna atau bagaimana ?
4	Bagaimana cara merekrut mereka dan bagaimana cara menentukan bakat mereka atau bakat calon?

*Sumber : di Adopsi dari Karimuddin (2019)*



### Lampiran 3. Foto Penelitian



(Peneliti Melakukan Pengumpulan Data di Bagian Subbagian Tata Usaha BLK Banda Aceh)





(Peneliti Melakukan Wawancara dengan Ketua Seksi Penyelenggaraan BLK Banda Aceh)

