

PERANAN BLK DALAM MENCIPTAKAN PELUANG KERJA UNTUK MENEKAN ANGKA PENGANGGURAN DI KOTA SORONG

Jalmijn Tindage

Dosen Universitas Victory Sorong

Tmijn1102@Gmail.Com

Abstract; *The formulation of the research problem is as follows: How the Role of BLK in Creating Job Opportunities to Reduce Unemployment Rates in Sorong City. The analytical method in this study uses qualitative and quantitative analysis with the help of a cross table that connects the role of the BLK with the unemployment rate. Analysis also uses Product Moment Correlation. The results of the analysis show that there is a low correlation, where the role of BLK in unemployment is still high. This shows that the training interest cannot be said to be effective.*

Keywords: *Job training, Unemployment Rate, Job Opportunities.*

PENDAHULUAN

Pengangguran adalah kondisi saat seseorang tidak bekerja dalam usia produktif antara 15 hingga 65 tahun. Pengangguran pada umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja atau para pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang mampu menyerapnya. Masalah pengangguran merupakan masalah yang cukup pelik. Masalah pengangguran telah menjadi momok yang begitu menakutkan khususnya di negara-negara berkembang seperti di Indonesia. Negara berkembang seringkali dihadapkan dengan besarnya jumlah penduduk. Sempitnya lapangan pekerjaan dikarenakan faktor kelangkaan modal untuk berinvestasi.

Masalah pengangguran telah menjadi momok yang begitu menakutkan khususnya di negara-negara berkembang seperti di Indonesia. Negara berkembang seringkali dihadapkan dengan besarnya jumlah penduduk. Sempitnya lapangan pekerjaan dikarenakan faktor kelangkaan modal untuk berinvestasi. Dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan kerja, telah diterbitkan Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Sistem Pelatihan Kerja Nasional ini menggariskan prinsip-prinsip dasar pelatihan berbasis

kompetensi. Sistem Pelatihan Kerja Nasional, disusun dan dikembangkan sejalan dengan Rekomendasi *International Labor Organization* (ILO) No. 195 Tahun 2004 Tentang *Human Resource Development*. Rekomendasi ILO tersebut juga menggariskan pentingnya 4 pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi yang bersifat “*Life long learning*”. Pemerintah Kota Sorong terus melakukan upaya untuk menanggulangi pengangguran. Langkah yang dibuat pemerintah salah satunya dengan mengintensifkan kegiatan pelatihan kerja bagi para pencari kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi yaitu Balai Latihan Ketenagakerjaan Industri BLKI Kota Sorong. Untuk mencapai agenda tersebut, Ketenagakerjaan Kota Sorong melalui Balai Latihan Ketenagakerjaan Industri mengupayakan kolaborasi dengan industri untuk menyerap pengangguran setelah dilatih dengan keterampilan sesuai dengan pasar. Selain itu, langkah pemerintah tersebut agar kebutuhan industri sejalan dengan SDM.

Berdasarkan pengamatan bidang ketenagakerjaan penyebab pengangguran di Kota Sorong ialah karena adanya ketidaksesuaian antara kualifikasi tenaga kerja yang diminta perusahaan, jenis jabatan dan lokasi penempatan yang kurang diminati oleh para pencari kerja, serta kompetensi tenaga kerja yang kurang sesuai dengan jabatan yang tersedia. Balai Latihan Ketenagakerjaan dan Industri Kota Sorong sebagai salah satu lembaga atau instansi yang memberikan pelayanan public pada bidang ketenagakerjaan diharapkan mampu menciptakan peluang kerja untuk menekan angka pengangguran mampu memberikan kemudahan pelayanan informasi, penyediaan fasilitas, serta melaksanakan program-program yang menunjang karir mereka di masa depan. Salah satu upaya yang dilakukan Balai Latihan Ketenagakerjaan dan Industri Kota Sorong untuk menekan angka pengangguran ialah melalui penyelenggaraan program pelatihan kerja. Program pelatihan kerja di Balai Latihan Ketenagakerjaan dan Industri Kota Sorong melibatkan masyarakat sebagai sasaran utama yang harus diberdayakan secara maksimal karena program tersebut mulai menunjukkan hasil yang signifikan untuk menekan angka pengangguran di Kota Sorong. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peranan BLK dalam menciptakan peluang kerja untuk menekan angka pengangguran di Kota Sorong.

TINJAUAN PUSTAKA

Balai latihan kerja atau sering disebut dengan singkatan BLK adalah prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing. Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) menjadi Balai Latihan Kerja dibawah pembinaan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. Dan sejak otonomi daerah Balai Latihan Kerja (BLK)

berubah menjadi Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) berada di bawah naungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja di masing-masing daerah di Indonesia.

Sesuai tujuannya maka tentunya diharapkan kehadiran BLK dapat mendorong terciptanya peluang-peluang kerja atau kesempatan kerja terutama bagi para peserta. Sumarsono (2003 : 41) memberikan definisi bahwa kesempatan kerja adalah lapangan pekerjaan yang sudah diduduki (*employment*) dan masih lowongan (*vacancy*). Lebih jauh dijelaskan bahwa dalam teori kesempatan kerja di kenal istilah elastisitas pemerintah akan tenaga kerja yang diartikan sebagai persentase perubahan permintaan akan tenaga kerja sehubungan dengan perubahan permintaan akan tenaga kerja yang disebabkan dengan perubahan satu persen pada tingkat upah. elastisitas pemerintah akan tenaga kerja tergantung dari elastisitas penyediaan dari bahan-bahan pelengkap dalam produksi, misalnya modal, tenaga listrik, bahan mentah dan lain-lain. Modal yang diinvestasikan dalam suatu usaha berupa uang atau barang, misalnya mesin-mesin. Mesin digerakkan oleh tenaga kerja dan sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia. Semakin banyak kapasitas dan jumlah mesin-mesin yang dioperasikan, semakin banyak tenaga kerja yang diperlukan.

Dalam kaitan ini maka tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mendapat porsi penting dalam menggerakkan pembangunan itu sendiri, dan karena itu sangat dibutuhkan adanya pengelolaan yang baik (manajemen sumber daya manusia). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal, 2009:1).

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang

memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

METODE

Lokasi penelitian ini berada di Balai Latihan Tenaga Kerja (BLK) Kota Sorong. Pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara. Observasi adalah suatu penelitian yang dijalankan secara sistematis dan disengaja diadakan dengan menggunakan alat indra (terutama mata) atas kejadian-kejadian yang langsung di tangkap pada waktu kejadian berlangsung. Wawancara berkaitan dengan pendataan penduduk yang keluar masuk di Kabupaten Sorong dan di Kota Sorong. Dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, yaitu guna mendapat data yang valid maka penulis memberikan waktu maupun kesempatan kepada responden untuk menceritakan baik kondisi organisasi itu sendiri maupun pelaksanaan administrasi, serta metode dan sistem yang dipakai. Disamping menggunakan metode studi lapangan penulis juga menggunakan studi pustaka yakni dengan berbasis referensi buku-buku, untuk membantu penulis menganalisis dan mengkajinya sesuai dengan data empiris di lapangan. Data yang berhasil dikumpul dalam penelitian ini akan dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif dengan bantuan tabel tanggapan responden tentang pengaruh peranan BLK terhadap menekan angka pengangguran serta analisis korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis tersebut diuji dengan mengumpulkan data yang menyangkut dua variabel pokok dalam penelitian ini, data ini kemudian akan dianalisis dengan alat analisis tabulasi frekwensi sederhana untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi product moment menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup antara peranan BLK dalam menciptakan peluang kerja terhadap angka pengangguran di Kota Sorong. Hubungan yang cukup ini tersebut diketahui dari hasil analisis yang memperoleh nilai korelasi sebesar 0,48 hubungan yang sedemikian menunjukkan bahwa:

1. Apabila terjadi peningkatan sebesar, 0,48 pada variabel bebas yaitu peranan BLK, maka peningkatan yang sama akan terjadi pada variabel bebas yaitu angka pengangguran.
2. Apabila terjadi penurunan sebesar 0,48 pada variabel bebas yaitu peranan BLK, maka penurunan yang sama akan terjadi pada variabel terikat yaitu angka pengangguran

Kondisi yang sedemikian ini dapat terjadi dan berlaku dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya dianggap konstan

KESIMPULAN

1. Pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Sorong. Penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan aspek yaitu Kriteria peserta pelatihan meliputi sikap dan motivasi peserta pelatihan yang positif terhadap program pelatihan, materi pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan dapat dikatakan baik karena sudah sesuai dengan kebutuhan, metode pelatihan yang dilakukan instruktur lebih banyak ke praktikum daripada teori sudah sesuai karena peserta pelatihan akan lebih mudah memahami dan tidak berdampak buruk sebab peserta pelatihan tidak merasa bosan dan mengantuk, serta fasilitas yang diterima oleh peserta pelatihan sudah cukup sehingga mampu menunjang proses berjalannya pelatihan.
2. Berdasarkan metode analisis data deskriptif kuantitatif dan kualitatif menggunakan indikator variabel X (variabel bebas) dan Y (variabel terikat), menunjukkan bahwa berdasarkan indikator X dan Y maka ada hubungan signifikan antara variabel X dan Y yaitu 0,48 menunjukkan bahwa korelasi yang rendah dimana peranan BLK terhadap angka pengangguran masih tinggi. Hal ini menunjukkan minat pelatihan belum dapat dikatakan efektif.
3. Dampak yang ditimbulkan setelah pelatihan tidak lepas dari peranan Disnaker Kota Sorong dan UKM melalui Balai Latihan Kerja Kota Sorong yang sudah maksimal dalam upaya meningkatkan keahlian peserta pelatihan. Selain itu, Disnaker Kota Sorong dan UKM juga bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan terkait ketika membutuhkan tenaga kerja.
4. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya sekaligus permasalahan yang dihadapi dapat terjawab

SARAN

1. Balai Latihan Kerja selaku penyelenggara pelatihan kerja bisa memberikan lebih banyak referensi materi pelatihan yang tentunya tidak terlalu memberatkan untuk peserta, sehingga peserta lebih siap dan terampil saat terjun berwirausaha atau menjadi tenaga kerja yang handal.
2. Dalam penyusunan materi pelatihan, instruktur harus benar-benar memilih dan memilah materi pelatihan sehingga materi tersebut dapat dilaksanakan dan diterapkan ilmunya kepada peserta pelatihan setelah pelatihan selesai, yang mana materi tersebut

- tidak terlalu memberatkan dalam segi ketersediaan peralatan maupun bahan-bahan yang harus dipersiapkan peserta nantinya
3. Membuka peluang kerja sama dengan perusahaan-perusahaan besar yang ingin membutuhkan tenaga kerja terampil yang siap dipakai, agar lulusan pelatihan kerja di BLK bisa secepatnya mendapat kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar effendi (2002:2), Pembangunan Berkelanjutan, Edisi Kedua, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Cherrington (1995:11), Manajemen Terpadu, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Darise Nurlan (2006) Pengelolaan Keuangan Daerah, Jakarta, PT. Indeks
- Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta, Pusat Bahasa, 2008, Him 1197
- Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta, Pusat Bahasa, 2008, Him 134
- Gran (Yuwono 2001:54) , Teori Pembangunan, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- M. Arifin, Hubungan Timbal Balik Pendidikan Agama, Jakarta, Bulan Bintang, 2008, Hal. 30
- Undang-Undang Dasar 1945 alinea IV. Pelaksanaan Pembangunan Nasional.
- Riady dan Supriady (2005:3:22), Langkah-Langkah Pembangunan Moderen, Cipta Perkasa, Jakarta Pusat.
- Sumarsono (2003 : 41), Upah dan Kesempatan Kerja, Bumi Aksara, Jakarta.