

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kesejahteraan dan kehidupan yang layak memiliki signifikansi yang sangat penting dalam konteks kehidupan berbangsa dan bernegara, seperti yang telah dijelaskan dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945. Sampai saat ini, masalah ini tetap menjadi perhatian utama bagi pemerintah dan para pemangku kepentingan lainnya karena sifatnya yang kompleks.<sup>1</sup> Hal ini semakin diperumit oleh lingkungan global yang terus berubah dengan persaingan yang semakin ketat, kemajuan teknologi terutama di bidang komunikasi, transportasi, dan produktivitas kerja, serta situasi politik dan hukum di tingkat nasional dan lokal yang seringkali tidak stabil.<sup>2</sup>

Perkembangan ekonomi dan perdagangan telah membawa perubahan dalam struktur ekonomi dan industri, yang pada gilirannya memengaruhi kebutuhan tenaga kerja. Standar dan kualitas tenaga kerja menjadi sangat penting, baik dalam hal jenis tenaga kerja maupun kualifikasi, dengan penekanan pada peningkatan kompetensi untuk dapat bersaing di pasar nasional, regional, dan internasional. Saat ini, Indonesia menghadapi sejumlah masalah ketenagakerjaan yang kompleks. Tingginya jumlah pengangguran akumulatif terkait dengan peningkatan jumlah lulusan sekolah. Tindakan perlu segera diambil untuk

---

<sup>1</sup> Mongan, J. J. S. (2019). Pengaruh pengeluaran pemerintah bidang pendidikan dan kesehatan terhadap indeks pembangunan manusia di Indonesia. *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara dan Kebijakan Publik*, 4(2), 163-176.

<sup>2</sup> Haryono, D., Mattingaragau, A., & Nurjannah, N. (2017). *Pengantar Ekonomi Internasional*.

mengatasi masalah ini agar tidak semakin memperbesar jumlah pengangguran di Indonesia dan mengurangi tingkat kemiskinan penduduknya.<sup>3</sup>

Permasalahan kualitas sumber daya manusia sebenarnya sudah menjadi topik esensial di Indonesia karena kualitas sumber daya berdampak langsung terhadap serapan lapangan kerja. Jika banyaknya tenaga kerja tidak berbanding lurus dengan angka lapangan kerja maka akan menimbulkan permasalahan yaitu tingginya tingkat pengangguran. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Permasalahan sosial seperti tingginya tingkat pengangguran serta rendahnya kualitas sumber daya akan menimbulkan rantai kemiskinan terstruktur yang akan mempengaruhi pendapatan negara. Untuk itu pemerintah harus memiliki tekad yang kuat dalam mendorong aktivitas ekonomi dari segala sisi berupa kebijakan-kebijakan tentang ketenagakerjaan, kebijakan ekonomi, dan pengelolaan sumber daya.<sup>4</sup>

Menurut Purna dkk, rendahnya penyerapan tenaga kerja terjadi karena Link and Match (keterkaitan dan kecocokan) antara dunia pendidikan dan dunia kerja belum terintegrasi dengan baik dan masih banyak faktor-faktor internal dan eksternal lainnya<sup>5</sup>. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diupayakan dengan memudahkan akses pendidikan, peningkatan softskill dan hardskill,

---

<sup>3</sup> Ansory, A. F., & Indrasari, M. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka

<sup>4</sup> Umar, M. A. 2018. Bonus Demografi Sebagai Peluang Dan Tantangan Pengelolaan Sumber Daya Alam Di Era Otonomi Daerah. *Genta Mulia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 8(2).

<sup>5</sup> Bank, W. 2012. Doing Business 2012: *Doing Business In A More Transparent World*. Washington, DC: The World Bank Group.

pembentukan karakter wirausaha, serta penanaman prinsip etos kerja yang maksimal.<sup>6</sup>

Tercatat mulai dari pengangguran yang berpendidikan SD, SMP, SMA, sampai perguruan tinggi ada di Indonesia.<sup>7</sup> Dampak dari tingginya jumlah pengangguran adalah perekonomian masyarakat melemah yang akan berdampak pada ekonomi secara global, misalnya jika masyarakat tidak ada pendapatan lantas masyarakat tidak dapat membayar pajak, rendahnya daya jual beli pasar, rendahnya tingkat masyarakat untuk menabung dan berinvestasi yang menyebabkan tidak ada perputaran uang.<sup>8</sup> Secara sosial jika ekonomi masyarakat tidak membaik maka akan memicu masalah sosial seperti tingginya tingkat kriminalitas dan adanya rantai kemiskinan.<sup>9</sup>

Definisi pengangguran adalah angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan, dalam ilmu kependudukan (demografi), orang yang mencari kerja masuk dalam kelompok penduduk yang disebut angkatan kerja. Berdasarkan kategori usia, usia angkatan kerja adalah 15-64 tahun, tetapi tidak semua orang yang berusia 15-64 tahun dihitung sebagai angkatan kerja seperti ibu rumah tangga atau pelajar/mahasiswa. Pengangguran dibedakan menjadi dua macam yaitu berdasarkan sumber & penyebabnya dan berdasarkan cirinya.

---

<sup>6</sup> Suprayitno, A., & Wahyudi, W. 2020. Pendidikan karakter di era milenial. Deepublish.

<sup>7</sup> Handayani, T. 2015. Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia Dengan Kebutuhan Tenaga Kerja di Era Global. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 10(1), 53-64.

<sup>8</sup> Syahputra, R. 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 1(2), 183-191.

<sup>9</sup> Rahmalia, S., Ariusni, A., & Triani, M. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengangguran, dan Kemiskinan Terhadap Kriminalitas di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 1(1), 21-36.

Berdasarkan sumber dan penyebabnya, pengangguran dapat dibedakan menjadi pengangguran normal atau friksional dan pengangguran siklikal. Pengangguran berdasarkan cirinya dapat dibedakan menjadi pengangguran terbuka, pengangguran tersembunyi, musiman dan setengah menganggur. Pengangguran terbuka adalah angkatan kerja yang menjadi pengangguran sukarela, atau sengaja menganggur untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Seseorang baru dikatakan menganggur bila dia ingin bekerja dan telah berusaha mencari kerja, namun tidak mendapatkannya. Pengangguran terbuka adalah pengangguran yang terjadi karena pertambahan lowongan pekerjaan yang lebih rendah dari pertambahan tenaga kerja, akibatnya semakin banyak jumlah tenaga kerja yang tidak dapat memperoleh pekerjaan. Menurut BPS, pengangguran terbuka terdiri atas:

1. Penduduk yang sedang mencari pekerjaan
2. Penduduk yang sedang mempersiapkan usaha
3. Penduduk yang merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan

Di Indonesia tingginya angka pengangguran menuntut pemerintah pusat dan daerah untuk mengeluarkan kebijakan. Pemerintah berusaha mengatasi masalah pengangguran dan kemiskinan di Indonesia melalui pengembangan pendidikan non-formal yang diselenggarakan melalui Balai Latihan Kerja (BLK). Upaya ini sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab V pasal 10, bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan



mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja yang menjelaskan tentang Balai Latihan Kerja yang disingkat dengan BLK, 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 kesejahteraan. Output dari pelatihan tersebut dapat dijadikan bekal bagi masyarakat yang mengikuti pelatihan untuk memasuki pasar kerja atau menerapkan prinsip entrepreneur.

Pada dasarnya program pelatihan kerja BLK juga didasari oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Menurut undang-undang tersebut pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Untuk itu perlunya Balai Latihan Kerja (BLK) baik dari pusat sampai ke daerah.

Fokus terbaru terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu standar kompetensi kerja, pelatihan berbasis kompetensi

serta sertifikasi kompetensi oleh lembaga yang independen. Standar kompetensi kerja harus disusun dan dikembangkan dengan penyesuaian pada berbagai sektor atau bidang profesi, dengan mengacu pada kebutuhan industri atau perusahaan. Hal ini penting, agar standar kompetensi kerja dapat diterima di dunia kerja atau pasar kerja, baik secara nasional maupun internasional. Untuk itu perlunya dibentuk Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai lembaga pelatihan tenaga kerja yang melaksanakan PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) bagi tenaga kerja.

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan standar yang diterapkan dan persyaratan di tempat kerja. Hal diatas diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Menurut Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja Indonesia pasal 7 menjelaskan program pelatihan kerja disusun berdasarkan SKKNI. SKKNI adalah Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang merupakan rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi, pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) pada setiap kejuruan/sub kejuruan/program pelatihan

harus memenuhi komponen PBK yaitu standar kompetensi kerja, sebagai acuan dalam mengembangkan program pelatihan kerja, lebih lanjut pada ayat 2 dijelaskan Standar kompetensi kerja terdiri dari SKKNI, Standar Khusus; dan/atau Standar Internasional. PBK di setiap lembaga pelatihan diselenggarakan melalui tahapan persiapan, pelaksanaan dan evaluasi.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja UPT Kementerian Ketenagakerjaan sebanyak 32 BLK yang merupakan BLK Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) atau milik pemerintah pusat. Unit Pelaksana Teknis (UPT) merupakan satuan kerja yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan/atau tugas teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya. sedangkan sisanya adalah BLK Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) milik pemda provinsi dan kabupaten/kota. .

Sejak berlakunya otonomi daerah terjadi perubahan sistem pembinaan BLK yang sebelumnya bersifat sentralisasi dengan berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, kemudian diubah menjadi desentralisasi dengan berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dengan adanya perubahan sistem pembinaan BLK ini mengakibatkan hampir seluruh BLK yang awalnya dikelola oleh pemerintah pusat, pada saat ini diserahkan pengelolaannya kepada pemerintah daerah. Dengan adanya perubahan ini beban pembiayaan operasional pada BLK, biaya pelatihan kerja serta perawatannya menjadi beban pemerintah daerah.

Pemerintah Provinsi Sumatera Barat ingin bangun BLK di tiap kecamatan, pemerintah Sumatera Barat ingin angka pengangguran menurun secara signifikan, walaupun menurut data pengangguran masih semakin bertambah terutama pada saat Covid-19 melanda.<sup>10</sup> setiap BLK punya program pelatihan sesuai dengan kejuruan yang telah ditetapkan oleh kementerian ketenagakerjaan. BLK daerah bisa merujuk kepada Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja Indonesia. Balai Latihan Kerja (BLK) yang ada di Provinsi Sumatera Barat saat ini tercatat ada 12 BLK, yang terdiri dari UPT milik pusat yaitu BLK Padang, 2 BLK milik provinsi, yaitu BLK Padang Panjang dan BLK Payakumbuh. Dan sisanya sebanyak 9 BLK milik kabupaten/kota yaitu BLK Solok, BLK Sijunjung, BLK Sungai Dareh, BLK Solok Selatan, BLK Painan, BLK Agam, BLK Tanah Datar, BLK Lubuk Sikaping, dan BLK Pariaman

Berdasarkan data fenomena tenaga kerja dan perekonomian Kabupaten Agam sangat menarik untuk diteliti, ada beberapa keunggulan dan kekurangan Kabupaten Agam dibandingkan dengan daerah lain. Tingkat perekonomian Kabupaten Agam dapat dilihat pada tinggi atau rendahnya Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang merupakan salah satu perangkat data ekonomi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja pembangunan ekonomi suatu wilayah provinsi maupun kabupaten/kota. Kabupaten Agam dengan nilai PDRB sebesar 21.347,40 milyar rupiah, PDRB tertinggi kedua setelah Kota Padang.

---

<sup>10</sup> Beritasatu. 2020. Pemprov Sumbar ingin bangun BLK di tiap kecamatan. Diakses pada 21:13 22 januari 2023. Dari <https://www.beritasatu.com/ekonomi/603693/pemprov-sumbar-ingin-bangun-blk-di-tiap-kecamatan>



Untuk tingkat pengangguran terbuka Kabupaten Agam yang masuk kedalam 4 tertinggi di Sumatera Barat tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

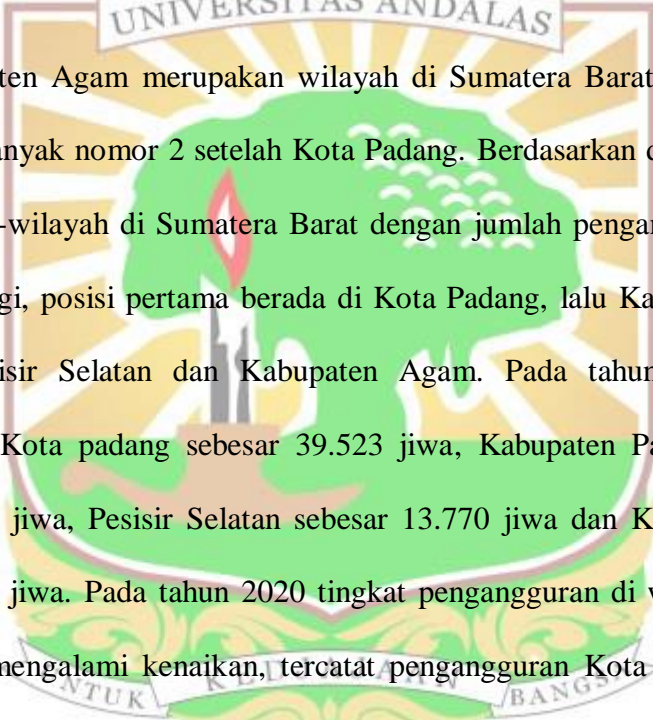
**Tabel 1.1**

**Tabel Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan kabupaten/kota di Sumatera Barat tahun 2021**

No	Kabupaten/Kota	Tingkat Pengangguran Terbuka (Jiwa)		
		2019	2020	2021
1	Kepulauan mentawai	1.479	2.063	1.485
2	Pesisir selatan	13.770	15.309	13.516
3	Solok	8.900	9.323	9.035
4	Sijunjung	4.327	6.475	4.413
5	Tanah datar	5.694	8.597	8.051
6	Padang Pariaman	11.335	16.254	16.334
7	Agam	11.878	11.702	12.287
8	Lima puluh kota	4.729	6.248	4.626
9	Pasaman	7.310	7.297	6.858
10	Solok selatan	4.341	5.084	4.434
11	Dharmasraya	6.493	7.250	7.077
12	Pasaman barat	9.608	9.979	10.828
13	Padang	39.523	65.014	64.234

14	Solok	2.294	2.962	1.858
15	Sawahlunto	2.205	2.709	2.057
16	Padang panjang	1.177	1.994	1.299
17	Bukittinggi	4.002	5.274	4.209
18	Payakumbuh	2.829	4.664	4.805
19	Pariaman	2.454	2.411	2.542

Sumber: BPS dalam Provinsi Sumatera Barat dalam angka tahun 2021.



Kabupaten Agam merupakan wilayah di Sumatera Barat dengan jumlah penduduk terbanyak nomor 2 setelah Kota Padang. Berdasarkan data diatas dapat dilihat wilayah-wilayah di Sumatera Barat dengan jumlah pengangguran terbuka cenderung tinggi, posisi pertama berada di Kota Padang, lalu Kabupaten Padang Pariaman, Pesisir Selatan dan Kabupaten Agam. Pada tahun 2019, tingkat pengangguran Kota padang sebesar 39.523 jiwa, Kabupaten Padang Pariaman sebesar 11.335 jiwa, Pesisir Selatan sebesar 13.770 jiwa dan Kabupaten Agam sebesar 11.878 jiwa. Pada tahun 2020 tingkat pengangguran di wilayah-wilayah tersebut juga mengalami kenaikan, tercatat pengangguran Kota Padang sebesar 65.014 jiwa, Kabupaten Padang Pariaman 16.254 jiwa, Kabupaten Pesisir Selatan 15.309 jiwa dan Kabupaten Agam sebesar 11. 702 jiwa. Dan pada tahun 2020 pengangguran di 4 wilayah tersebut ada yang mengalami kenaikan dan ada yang mengalami penurunan, seperti Kabupaten Pesisir Selatan di angka 13.516 jiwa dan Kota Padang 64.234 jiwa, sedangkan wilayah dengan tingkat pengangguran masih cenderung naik adalah Kabupaten Padang Pariaman sebesar 16.334 jiwa dan Kabupaten Agam sebesar 12.287 jiwa.

Sebesar 70,28 persen penduduk usia 15 tahun ke atas di Kabupaten Agam pada tahun 2021 merupakan angkatan kerja, Sebanyak 68,77 persen pengangguran berpendidikan SMA ke atas. Sebanyak 35,74 persen penduduk yang bekerja di Kabupaten Agam hanya memiliki ijazah tertinggi yang ditamatkan setingkat SD saja, sebanding dengan pekerja dengan pendidikan tertinggi di level SMA sederajat yaitu sebanyak 34,52 persen.<sup>11</sup> Selanjutnya, peneliti akan memaparkan data pengangguran, jumlah pencari kerja yang terdaftar dan berhasil ditempatkan yang khususnya ada di Kabupaten Agam. Kabupaten Agam menjadi salah satu wilayah penyumbang jumlah tenaga kerja yang masih banyak menganggur. Hal tersebut tersaji pada data dibawah ini :

**Tabel 1.2**

**Tabel tingkat pengangguran dan angkatan kerja Kabupaten Agam**

No	JENIS	TAHUN				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Tingkat pengangguran terbuka (%)	4,23 (9.581)	4,82 (11.381)	4,72 (11.452)	4,61 (11,702)	5,06 (12 287)
2	Jumlah pencari kerja yang Terdaftar	3.429	4.319	2.673	1.986	1.778

<sup>11</sup> Badan Pusat Statistik (BPS), Kabupaten Agam dalam angka 2022. Diakses pada tanggal 21 juli 2023 pada jam 17:43 Wib.

3	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan (lowongan yang terisi)	1.492	2.843	1.857	1.046	871
---	--	-------	-------	-------	-------	-----

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Agam 2021

Dari tabel 1.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pengangguran masih relatif tinggi, dan cenderung meningkat. Pada tahun 2021, jumlah pengangguran mencapai 12.287 orang. Lebih lanjut, data menunjukkan ketidaksesuaian antara jumlah pencari kerja yang terdaftar dan jumlah pencari kerja yang berhasil ditempatkan. Pada tahun 2021, terdapat 1.778 orang yang terdaftar sebagai pencari kerja, sementara jumlah pencari kerja yang berhasil ditempatkan hanya sekitar 871 orang. Bahkan, ini hanya mencapai setengah dari jumlah pencari kerja yang terdaftar. Situasi ini perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut dari pihak pemerintah daerah, terutama UPTD BLK Kabupaten Agam. Untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Agam.

Kabupaten Agam memiliki potensi besar dalam bidang pertanian, dan hal ini memerlukan peran serta pemerintah terkait, seperti BLK, untuk mendukung pengembangan sektor pertanian ini. Berdasarkan data dari BPS Sumatera Barat, Kabupaten Agam adalah salah satu wilayah dengan produksi tanaman pangan yang tinggi. Menurut data tahun 2021, produksi beras di Sumatera Barat mencapai 1.450.839,74 ton, dengan produktivitas mencapai 4,69 ton per hektar. Pada tahun 2020, luas lahan sawah irigasi di Sumatera Barat mencapai 186.550,20 hektar, dan



luas lahan sawah irigasi ini tersebar di seluruh kabupaten/kota di Sumatera Barat. Kabupaten Agam memiliki luas lahan sawah irigasi terbesar, yaitu sekitar 24.266,00 hektar, sementara Kabupaten Kepulauan Mentawai memiliki lahan sawah irigasi terkecil, yaitu sekitar 158 hektar.

Untuk UPTD BLK Kabupaten Agam yang pada saat ini berada dibawah naungan Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan (DPMPTSP-Naker). Berdasarkan RENSTRA (Rencana Strategis) DPMPTSP-Naker tahun 2021-2026, program pelatihan kerja mempunyai tujuan meningkatkan produktivitas dan daya saing masyarakat dengan sasaran untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja masyarakat. Adapun strategi program yaitu ingin meningkatkan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) sedangkan arah kebijakan program ini adalah:

1. Peningkatan penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)
2. Pengembangan UPT BLK sebagai Pusat Pelatihan Berbasis Kompetensi di Kabupaten Agam.
3. Pemberdayaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta dalam penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi
4. Peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga instruktur

Melihat adanya urgensi pelatihan sumber daya manusia yang sangat penting hal ini mendorong pemerintah Kabupaten Agam untuk lebih memperhatikan pelaksanaan pelatihan kerja pada UPTD Balai Latihan Kerja

(BLK) Kabupaten Agam. Seperti penuturan hasil wawancara peneliti dengan Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam :

“Balai latihan kerja ini berangkat dari tuntutan kementerian dan mencoba mengendalikan jumlah pengangguran di daerah, seperti peluang pihak industri membutuhkan tenaga kerja untuk bidang alat berat, pengelasan, kami siap membantu melatihnya. Ada juga dari kelompok UMKM seperti kursus pembuatan kue, teknik menjahit kami memfasilitasi.“ (Hasil wawancara dengan Bapak Aris Priadi.S.IP sebagai Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam)

Dari wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengangguran terjadi karena kurangnya kualifikasi sumber daya manusia. Oleh karena itu, program pelatihan kerja yang ditawarkan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) menjadi penting dalam memotivasi masyarakat agar berpartisipasi dalam program tersebut. Selain itu, keberadaan kebutuhan dari berbagai perusahaan akan keterampilan khusus, seperti dalam bidang alat berat, pengelasan, tata boga, dan lainnya, seharusnya dapat menjadi peluang untuk menyerap tenaga kerja dan mengurangi jumlah pengangguran. Sebagian besar dari individu yang menganggur adalah mereka yang berada dalam kelompok usia yang produktif, namun memiliki kekurangan dalam keterampilan yang diperlukan, sehingga hal ini menjadi penghalang dalam memenuhi kebutuhan pelaku usaha.

Namun, terlepas dari tingginya jumlah tenaga kerja yang menganggur, menurut Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam, minat dan partisipasi masyarakat terhadap program pelatihan kerja yang disediakan oleh UPTD BLK Kabupaten Agam masih rendah. Sebagian besar masyarakat lebih cenderung melanjutkan usaha keluarga mereka, seperti usaha budidaya ikan dalam

Keramba Jaring Apung (KJA), terlibat dalam pekerjaan kasar di sektor pertanian, atau bahkan pekerjaan serabutan lainnya. Tingkat kenakalan remaja juga menjadi penghalang bagi angkatan kerja muda untuk berpartisipasi dalam program-program yang diselenggarakan oleh BLK, seperti permasalahan narkoba, konflik antar remaja, dan aktivitas kriminal lainnya. Terkait hal tersebut disampaikan oleh Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam ketika diwawancarai:

“pola pikir atau mindset masyarakat harus diubah. Mayoritas mereka bekerja di sektor perikanan yang hanya mengandalkan usaha ikan di danau, istilah lapeh makan jo pitih rokok (cukup untuk makan dan beli rokok) umum dijadikan motivasi bagi masyarakat terutama kelompok pemuda. Saya menilai mindset wirausaha, kemandirian serta keingintahuan perlu diasah dan dikembangkan” (Hasil wawancara dengan Bapak Aris Priadi S.IP sebagai Kepala UPTD BLK Kabupaten Agam)

Salah satu daerah di Kabupaten Agam yang dapat dijadikan contoh dalam mengilustrasikan fenomena ekonomi masyarakat adalah wilayah sekitar Danau Maninjau, yang terkait dengan kegiatan usaha budidaya ikan di Keramba Jaring Apung (KJA). Tingginya tingkat budidaya ikan di KJA ini memberikan dampak serius pada kualitas air dan ekosistem danau. Terjadinya fenomena tubo atau kematian massal ikan seringkali merugikan masyarakat karena mereka kehilangan ikan yang telah dibudidayakan dengan susah payah. Dampak kematian massal ikan ini juga berdampak buruk pada perekonomian masyarakat, terutama pada generasi muda dan warga sekitar Danau yang terlibat dalam berbagai tahapan budidaya ikan, seperti panen, pengemasan, pengolahan, dan penjualan ikan. Akibat fenomena ini, mereka akan menghadapi pengangguran, sementara keterampilan dan keahlian mereka di bidang lain masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan intervensi dari pemerintah untuk menangani masalah ini.

seperti yang dikatakan oleh Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten

Agam saat diwawancarai:

“ terkhusus masyarakat dekat Danau Maninjau sebenarnya saya cukup prihatin karena pemuda disana cuma mengandalkan usaha ikan. Kalo usaha mereka lancar itu bagus tapi fenomena di Danau Maninjau ini sering tidak terprediksi, tahun ini ada 2 kali Keramba Jaring Apung mengalami kematian ikan massal” (Hasil wawancara dengan Bapak Aris Priadi.S.IP sebagai Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam)

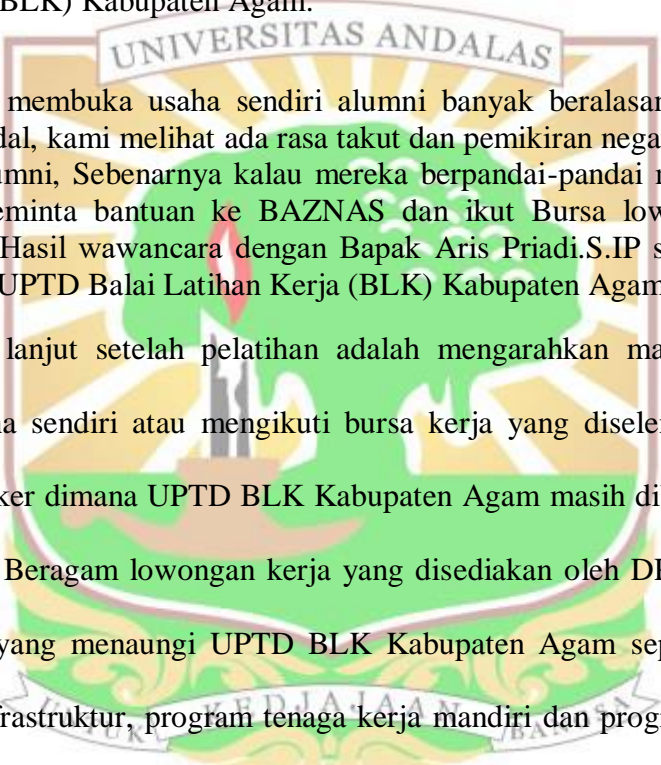
Dalam upaya mengatasi sejumlah fenomena ekonomi, seperti kurangnya lapangan kerja, rendahnya keterampilan tenaga kerja, dan dampak bencana alam yang menyebabkan kehilangan pekerjaan masyarakat, pihak BLK selalu berupaya untuk memotivasi masyarakat. Mereka melakukannya dengan memberikan fasilitas pelatihan yang berpotensi, memastikan ketersediaan fasilitas yang memadai seperti akomodasi bagi peserta yang tinggal terlalu jauh dari lokasi pelatihan, memberikan uang transportasi, sertifikat pelatihan, serta bimbingan dari psikolog. Selain itu, mereka menjalin koneksi dengan dinas yang dapat memberikan ilmu dan modal usaha, seperti Baznas (Badan Amil Zakat Nasional) dan Diskoperindag (Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah). Seperti yang dijelaskan dalam wawancara berikut ini:

“Pihak BLK memberikan uang transportasi terlebih untuk pemuda, untuk beli bensin katanya. Kalau setelah pelatihan terkendala modal sebenarnya bisa kita carikan solusi lewat dinas terkait seperti Baznas kan ada zakat atau bisa juga dari program yang diadakan Diskoperindag ” (Hasil wawancara dengan Bapak Aris Priadi.S.IP sebagai Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam)

Setelah mengikuti pelatihan, tingkat keberlanjutan usaha dianggap masih sangat rendah oleh masyarakat. Mereka berpendapat bahwa kendala seperti



kurangnya modal menjadi faktor utama yang menghambat perkembangan usaha mereka, meskipun ada dinas yang bisa memberikan bantuan modal. Namun, penerimaan bantuan modal tidak dapat dijamin 100% karena ada prioritas dan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh masyarakat. Ketidaktahuan masyarakat terhadap market usaha, membuat masyarakat takut tidak ada jual dan beli yang signifikan dan akhirnya merugi. Hal ini disampaikan oleh Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam:



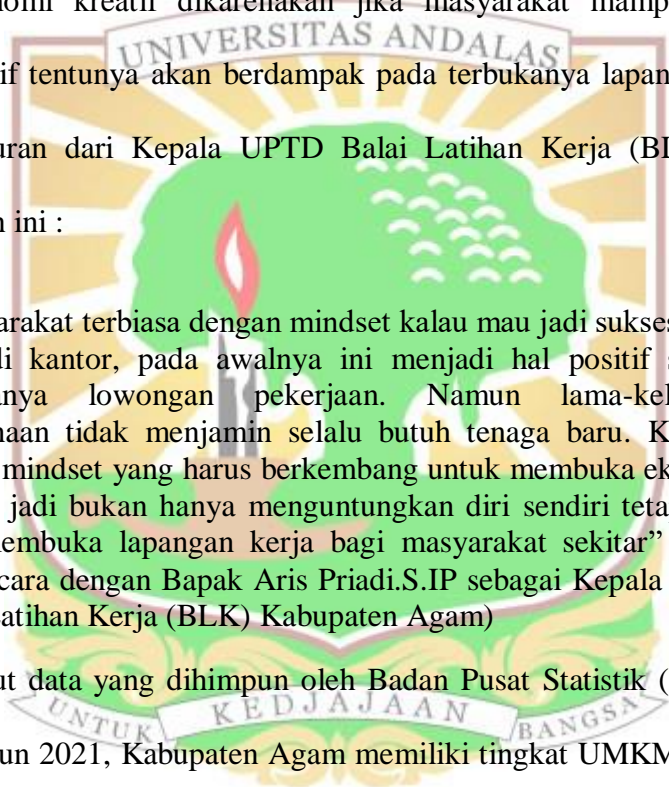
“Untuk membuka usaha sendiri alumni banyak beralasan tidak ada modal, kami melihat ada rasa takut dan pemikiran negatif dari para alumni, Sebenarnya kalau mereka berpandai-pandai mereka bisa meminta bantuan ke BAZNAS dan ikut Bursa lowongan kerja” (Hasil wawancara dengan Bapak Aris Priadi.S.IP sebagai Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam)

Tindak lanjut setelah pelatihan adalah mengarahkan masyarakat untuk membuka usaha sendiri atau mengikuti bursa kerja yang diselenggarakan oleh DPMPTSP-Naker dimana UPTD BLK Kabupaten Agam masih dibawah naungan dinas tersebut. Beragam lowongan kerja yang disediakan oleh DPMPTSP-Naker sebagai dinas yang menaungi UPTD BLK Kabupaten Agam seperti : program padat karya infrastruktur, program tenaga kerja mandiri dan program magang ke Jepang. Dan untuk program magang ke Jepang merupakan program kerjasama Kementerian Transmigrasi dengan The Association for International Manpower of Medium and Small Enterprises Japan (IM JAPAN).<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Alamanda, D. R., & RFS, H. T. 2022. Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam Dalam Penanggulangan Pengangguran Di Kabupaten Agam. *Education: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(3), 31-47.

Mindset wirausaha untuk memunculkan ekonomi kreatif juga salah satu poin penting. Stereotip masyarakat yang umumnya mengarah pada pilihan menjadi karyawan, atau tanda keberhasilan diukur dari memiliki pekerjaan kantoran. Pemikiran ini lama-lama akan menjadi masalah ketika jumlah perusahaan yang membutuhkan karyawan terbatas sedangkan lulusan SMA/SMK hingga perguruan tinggi bertambah tiap tahunnya. Pemerintah juga menginginkan majunya ekonomi kreatif dikarenakan jika masyarakat mampu menciptakan ekonomi kreatif tentunya akan berdampak pada terbukanya lapangan kerja baru. Seperti penuturan dari Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam dibawah ini :



“ masyarakat terbiasa dengan mindset kalau mau jadi sukses harus kerja di kantor, pada awalnya ini menjadi hal positif selama terbukanya lowongan pekerjaan. Namun lama-kelamaan perusahaan tidak menjamin selalu butuh tenaga baru. Kembali lagi ke mindset yang harus berkembang untuk membuka ekonomi kreatif, jadi bukan hanya menguntungkan diri sendiri tetapi bisa juga membuka lapangan kerja bagi masyarakat sekitar” (Hasil wawancara dengan Bapak Aris Priadi.S.IP sebagai Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam)

Menurut data yang dihimpun oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Barat pada tahun 2021, Kabupaten Agam memiliki tingkat UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) yang relatif tinggi. Pada tahun 2020, Sumatera Barat memiliki sekitar 94.494 usaha industri mikro dan kecil (IMK) yang melibatkan sekitar 177.034 tenaga kerja. Kabupaten Lima Puluh Kota dan Kabupaten Agam tercatat sebagai dua wilayah dengan jumlah tenaga kerja IMK terbesar di Provinsi Sumatera Barat, masing-masing menyumbang sekitar 16,08 persen dan 10,34 persen dari total tenaga kerja IMK di provinsi tersebut.

Data yang disediakan oleh BPS Kabupaten Agam tahun 2021 menunjukkan bahwa pada tahun 2020 terdapat sekitar 7.343 unit industri kecil di Kabupaten Agam dengan total tenaga kerja sebanyak 29.372 orang. Di samping itu, terdapat sembilan unit industri sedang/besar di wilayah tersebut yang melibatkan sekitar 3.646 tenaga kerja. Dari segi kategori industri, sektor sandang dengan 3.135 unit industri dan 15.300 tenaga kerja, serta sektor pangan dengan 3.470 tenaga kerja, merupakan yang paling dominan. Data ini menggambarkan bahwa UMKM dan kewirausahaan di masyarakat Kabupaten Agam cukup berkembang. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah setempat untuk terus mendorong dan mendukung warga agar aktif dalam sektor UMKM dan kewirausahaan guna menjaga stabilitas ekonomi di wilayah tersebut.

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam didirikan pada tahun 2016. Namun, pada periode tahun 2016-2019, pada awalnya program pelatihan kerja tidak berjalan secara optimal. Kendala tersebut sebagian besar disebabkan oleh keterbatasan anggaran yang diterima dari pemerintah daerah. Namun pihak BLK masih berupaya mengimplementasikan program pelatihan kerja untuk masyarakat. Pada tahun 2020, pelaksanaan program pelatihan mulai berjalan dengan lebih optimal, mencapai 53% dari target 65%. Meskipun begitu, pelaksanaan pelatihan masih mengalami beberapa kendala karena pemerintah daerah Kabupaten Agam terfokus pada penanganan wabah Covid-19. Wabah Covid-19 mengakibatkan APBD Kabupaten Agam lebih fokus pada upaya penanganan pandemi. Hal ini berdampak pada operasional seluruh instansi pemerintah, termasuk pelaksanaan program-program lain seperti program

pelatihan di UPTD BLK, yang harus berjalan sesuai dengan protokol kesehatan yang ketat.

Meskipun tingkat keberhasilan program ini belum mencapai tingkat optimal, UPTD BLK Kabupaten Agam terus berupaya meningkatkan partisipasi masyarakat. Upaya-upaya ini mencakup promosi program, kolaborasi dengan pemerintahan nagari, mengundang alumni yang telah berhasil, serta memfasilitasi pelatihan sesuai permintaan pihak-pihak tertentu. Selain itu, UPTD BLK Kabupaten Agam masih berkomitmen dalam menyebarkan informasi mengenai pelatihan kepada masyarakat. Mereka memanfaatkan berbagai saluran, termasuk media sosial seperti Facebook, website, Instagram, dan WhatsApp. Dengan demikian, penyebaran informasi melalui media sosial diharapkan dapat mempermudah akses masyarakat kepada informasi yang disediakan oleh UPTD BLK Kabupaten Agam, walaupun perlu diingat bahwa tidak semua masyarakat memiliki akses ke media sosial. Seperti penuturan dari Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam dibawah ini :

“Untuk menarik minat masyarakat kami bekerja sama dengan nagari, alumni dan lembaga yang mau ikut pelatihan juga. Kalau untuk informasi kita sebarkan lewat sosmed ya” (Hasil wawancara dengan Bapak Aris Priadi.S.IP sebagai Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam)

Menurut pernyataan Kepala UPTD BLK Kabupaten Agam yang dimuat dalam surat kabar AntaraSumbar.com pada tanggal 18 November 2020, selama periode 2017-2020, UPTD BLK Kabupaten Agam telah memberikan pelatihan kepada 1.152 pencari kerja. Pelatihan tersebut bertujuan untuk mempersiapkan masyarakat dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam persaingan dunia kerja.



Para peserta pelatihan ini berasal dari 16 kecamatan yang tersebar di seluruh Kabupaten Agam. Berdasarkan data rekapitulasi lulusan pelatihan yang diperoleh peneliti dari BLK Kabupaten Agam, pada tahun 2021 telah diselenggarakan sebanyak 23 paket pelatihan, pada tahun 2022 telah diselenggarakan 24 paket pelatihan dan pada tahun 2023 telah diselenggarakan sebanyak 20 paket pelatihan. Setiap paket pelatihan memiliki kuota maksimum sebanyak 16 peserta per angkatan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2021, total terdapat 368 peserta yang mengikuti pelatihan, pada tahun 2022, BLK Kabupaten Agam telah memberikan pelatihan kepada 384 peserta dan untuk tahun 2023 sebanyak 320 peserta telah mengikuti pelatihan.<sup>13</sup>

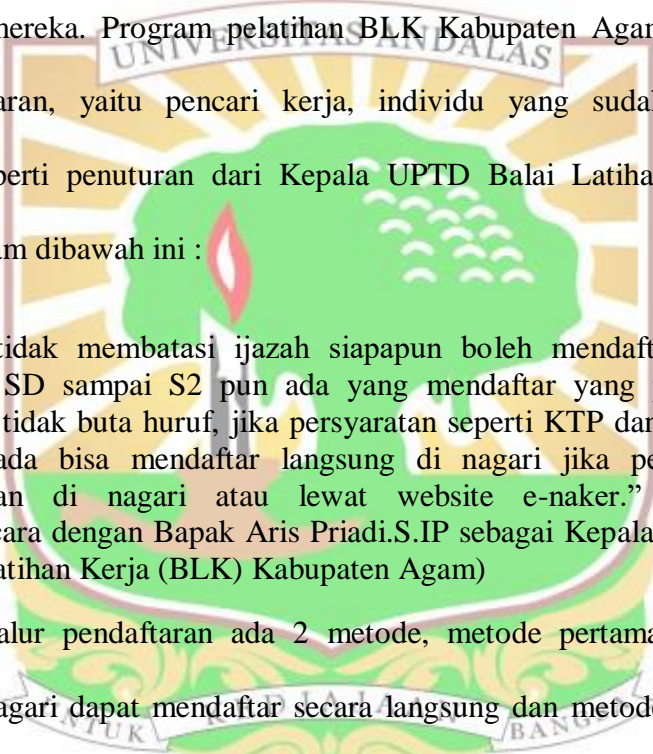
Selama periode tahun 2017-2023, pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Agam dilakukan di kantor UPTD BLK itu sendiri serta di kantor wali nagari atau desa adat, dan dalam kasus nagari yang berjarak jauh, diperlukan pergerakan dari instruktur untuk melakukan pelatihan di nagari tersebut. Dari 1.152 orang pencari kerja yang telah menjalani pelatihan tersebut, sekitar 10% dari mereka telah menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dengan membuka usaha sendiri, seperti usaha las atau perbaikan komputer, dll. Sedangkan sisanya telah mendapatkan pekerjaan di berbagai perusahaan, baik di kabupaten Agam,

---

<sup>13</sup> UPTD BLK Kabupaten Agam. 2023. Laporan pelatihan kerja UPTD BLK Kabupaten Agam. Lubuk basung.

kota-kota di Sumatera Barat, Kepulauan Riau, bahkan di luar negeri seperti Jepang dan Arab Saudi.<sup>14</sup>

Syarat dan prosedur pendaftaran untuk program pelatihan di BLK Kabupaten Agam relatif sederhana, di mana yang dibutuhkan hanyalah KTP dan ijazah terakhir. Tidak ada batasan berdasarkan jenis ijazah yang dimiliki oleh calon peserta, yang terpenting adalah motivasi masyarakat untuk meningkatkan keterampilan mereka. Program pelatihan BLK Kabupaten Agam memiliki tiga kelompok sasaran, yaitu pencari kerja, individu yang sudah bekerja, dan pensiunan. Seperti penuturan dari Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam dibawah ini :



“kami tidak membatasi ijazah siapapun boleh mendaftar dari tingkat SD sampai S2 pun ada yang mendaftar yang penting mereka tidak buta huruf, jika persyaratan seperti KTP dan ijazah sudah ada bisa mendaftar langsung di nagari jika pelatihan dilakukan di nagari atau lewat website e-naker.” (Hasil wawancara dengan Bapak Aris Priadi.S.IP sebagai Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam)

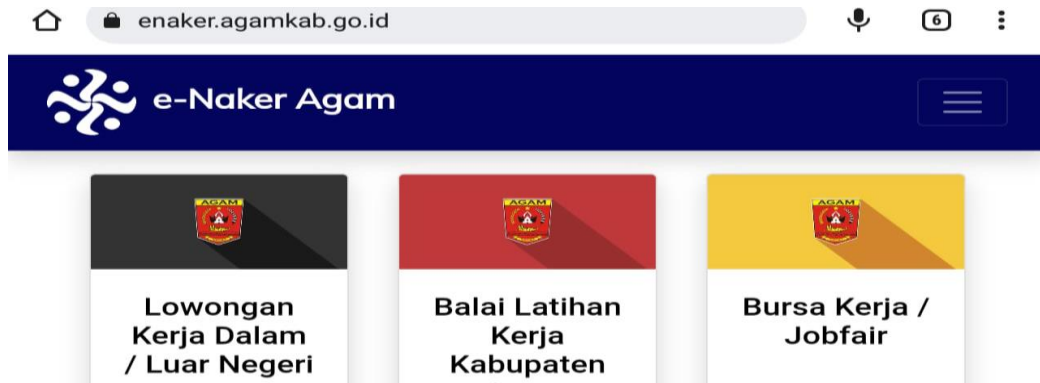
Untuk alur pendaftaran ada 2 metode, metode pertama jika pelatihan dilakukan di nagari dapat mendaftar secara langsung dan metode kedua melalui online di website e-naker DPMPTSP. Pendaftaran secara online dapat dilakukan pada website e-naker Agam dengan alamat <https://enaker.agamkab.go.id/pelatihan> serta tampilan website seperti gambar 1.1 dibawah ini

---

<sup>14</sup> Yusrizal. 2020. BLK Agam latih 1.152 pencari kerja siapkan keahlian mereka. Diakses pada 16:35 22 januari 2023. Dari <https://sumbar.antaraneews.com/berita/397872/blk-agam-latih-1152-pencari-kerja-siapkan-keahlian-mereka>

**Gambar 1.1**

**Halaman Website e-naker Agam**



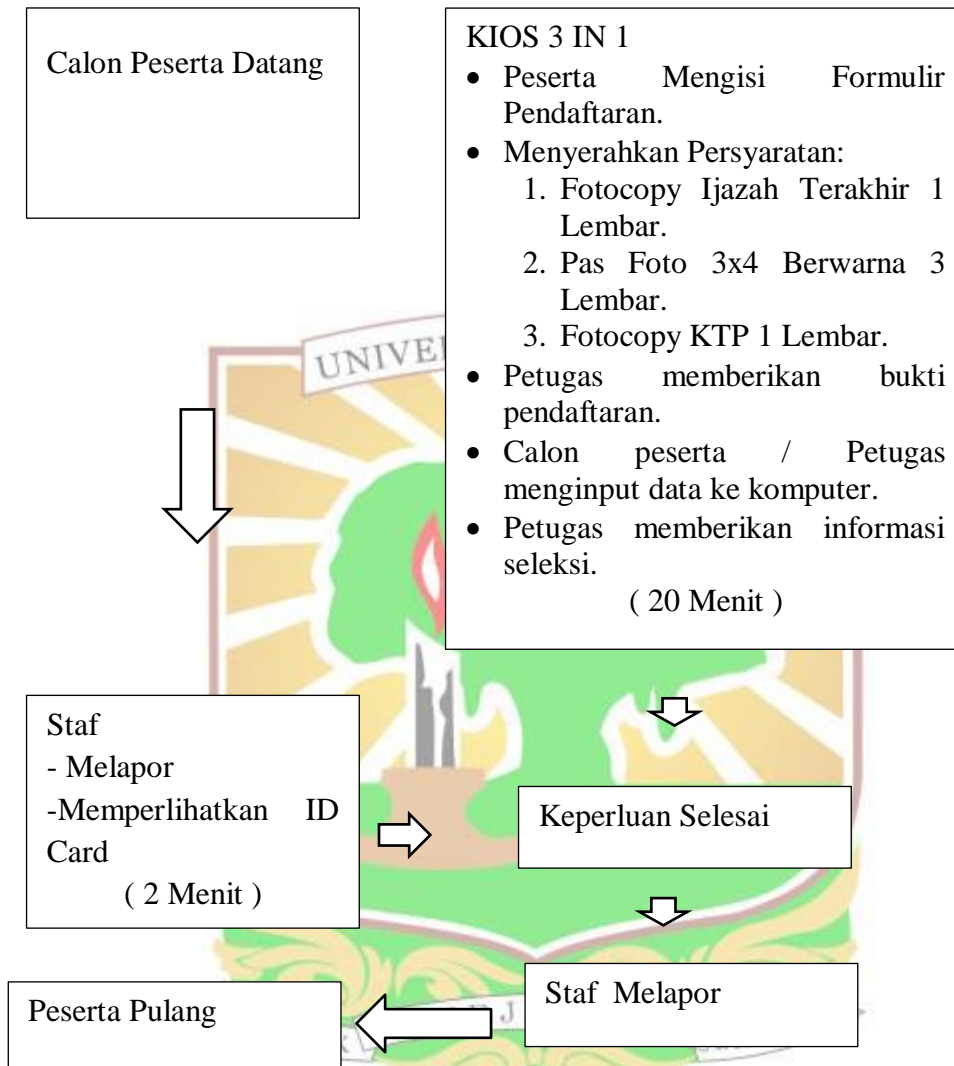
Sumber : website e-naker Agam

Setelah pendaftaran secara online dilakukan, peserta calon pelatihan wajib datang ke UPTD BLK Kabupaten Agam atau nagari yang menjadi tempat pelatihan. Adapun Standar Operasional Prosedur (SOP) Penerimaan Peserta, peserta dapat langsung datang ke UPTD BLK Kabupaten Agam dengan mengisi beberapa persyaratan berikut ini. Berikut prosedurnya dapat dilihat pada gambar 1.2 dibawah ini:



**Gambar 1.2**

**Prosedur Penerimaan Calon Peserta Pelatihan**



Sumber : Arsip SOP Prosedur Penerimaan Calon Peserta Pelatihan UPTD BLK Kabupaten Agam

Setelah tahap pendaftaran selesai dilakukan, peserta sudah dapat mengikuti semua tahap pelatihan hingga selesai. Jika proses pelatihan yang diikuti telah selesai maka peserta akan mendapatkan sertifikat dari BLK Kabupaten Agam. Setelah peserta mengikuti seluruh proses pelatihan dengan memenuhi silabus



pelatihan berbasis kompetensi maka peserta pelatihan akan mendapatkan sertifikat dari BLK dan LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi). Hal tersebut dituturkan oleh Kepala BLK Kabupaten Agam dibawah ini :

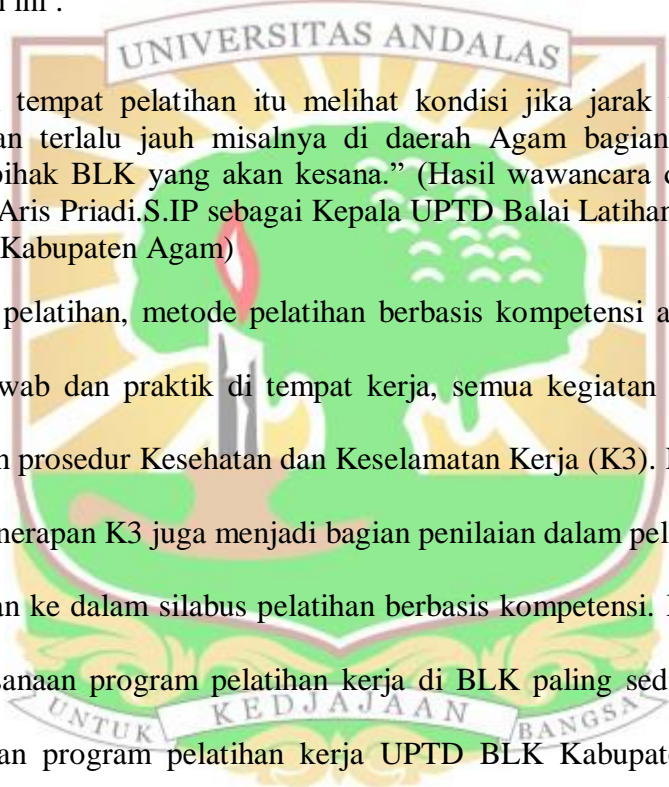
“peserta yang sudah mengikuti pelatihan sesuai ketentuan maka akan kita nilai untuk layak lulus atau tidak. Untuk sertifikat dapat 2 dari BLK dan LSP” (Hasil wawancara dengan Bapak Aris Priadi.S.IP sebagai Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam)

Selanjutnya, menurut Kepala UPTD BLK Kabupaten Agam walaupun masyarakat berpendidikan tinggi pun masih bingung tentang pekerjaan. Bahkan lebih lanjut Kepala UPTD BLK Kabupaten Agam mengatakan bahwa alumni pelatihan di BLK tidak tahu ke perusahaan mana ijazahnya akan diberikan. Pemikiran negatif juga sering menjadi dasar masyarakat tidak semangat dalam melamar pekerjaan. Hal itu disampaikan beliau melalui wawancara berikut ini:

“ Alumni kami bahkan ada yang S2, Kebanyakan dari masyarakat ini bingung mau kerja apa setelah tamat sekolah terutama anak-anak SMA, mereka memang punya ijazah tapi karena softskill dan hardskill mereka tidak diasah membuat mereka minder dapat diterima diperusahaan atau tidak, belum lagi persaingan untuk masuk kerja semakin ketat. Ada juga yang ingin buka usaha sendiri, seperti bikin kue tapi yang namanya bikin kue tentu harus ada step by step nya” (Hasil wawancara dengan Bapak Aris Priadi.S.IP sebagai Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam)

Pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK tidak selalu harus berlokasi di kantor BLK yang terletak di Lubuk Basung. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan akan keterlibatan lebih banyak nagari di Kabupaten Agam, yang mencapai 82 nagari, sehingga untuk mencapai kesetaraan dan mempermudah akses pelatihan, BLK juga menjalin kerja sama dengan nagari dan pihak lainnya dalam

menyelenggarakan pelatihan. Selama tahun 2022, BLK telah menyelenggarakan pelatihan di beberapa nagari, antara lain Nagari Kamang Mudiak, Nagari Kamang Hilia, Nagari Koto Kaciak, Nagari Kubang Putihah, Nagari Koto Gadang, Nagari Simarasok, Nagari Padang Tarok, Nagari Koto Rantang, Nagari Malalak Barat, serta di lembaga pemasyarakatan, yaitu MTU Lapas Kelas 2B Lubuk Basung. Seperti penuturan dari Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam dibawah ini :



“Untuk tempat pelatihan itu melihat kondisi jika jarak tempat pelatihan terlalu jauh misalnya di daerah Agam bagian timur maka pihak BLK yang akan kesana.” (Hasil wawancara dengan Bapak Aris Priadi.S.IP sebagai Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam)

Dalam pelatihan, metode pelatihan berbasis kompetensi adalah ceramah, teori, tanya jawab dan praktik di tempat kerja, semua kegiatan pelatihan harus memperhatikan prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Kesesuaian step by step dan penerapan K3 juga menjadi bagian penilaian dalam pelatihan. SKKNI akan dimasukkan ke dalam silabus pelatihan berbasis kompetensi. Menurut Bab II Pasal 9 pelaksanaan program pelatihan kerja di BLK paling sedikit memiliki 1 jurusan. Jurusan program pelatihan kerja UPTD BLK Kabupaten Agam yang disediakan dari tahun 2017 hingga 2023 adalah:

1. Menjahit pakaian sesuai style
2. Asisten pembuat pakaian
3. Pembuatan masker
4. Perakitan peralatan komputer
5. Servis sepeda motor konvensional

6. Sub pengelasan, fillet welder
7. Pembuatan roti dan kue
8. Practical office advanced
9. Video editing/ desain grafis
10. Bahasa jepang

Mengenai sumber daya manusia UPTD BLK Kabupaten Agam masih terbilang belum mencukupi, hal ini tertulis dalam laporan tahunan yang diterbitkan pihak BLK Kabupaten Agam. Belum maksimalnya pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) bagi pencari kerja akibat banyak faktor seperti keterbatasan anggaran dan keterbatasan sarana dan prasarana untuk pelatihan, serta kurangnya tenaga instruktur pengajar pelatihan. Menurut laporan pelatihan pada tahun 2020-2022 adanya kendala sumber daya manusia baik dari pihak BLK dan instruktur ini mengharuskan pengajuan penambahan personil dari Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam. Seperti yang dikatakan oleh Kepala UPTD BLK Kabupaten Agam:

“kekurangan sumber daya seperti instruktur dan staf sering kita laporkan pada badan kepegawaian, kita berharap dengan adanya tambahan sumber daya akan memaksimalkan proses pelatihan”  
(Hasil wawancara dengan Bapak Aris Priadi.S.IP sebagai Kepala UPTD BLK Kabupaten Agam)

Ketersedian instruktur sangat berpengaruh terhadap optimalnya pelaksanaan program pelatihan kerja pada UPTD BLK Kabupaten Agam. Sumber daya yang tidak mendukung akan menghambat sebuah program untuk dilaksanakan secara maksimal. Seperti yang dikatakan oleh Kepala UPTD BLK Kabupaten Agam:

“Kalau untuk instruktur kita ada yang mengambil dari luar ya, dan pada pelatihan awal 2017 ada juga yang dari Padang untuk pelatihan itu dilakukan oleh instruktur, instruktur bisa kita ambil dari industri kalau ada pelatihan teknik industri dan instruktur dari luar seperti penjahit profesional dari konveksi, Dan untuk insentif atau gaji instruktur itu memang ada anggarannya dari APBN/APBD” (Hasil wawancara dengan Bapak Aris Priadi.S.IP sebagai Kepala UPTD BLK Kabupaten Agam)

Berdasarkan data dan hasil wawancara yang diperoleh oleh peneliti, terdapat kekurangan instruktur di BLK Kabupaten Agam. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 mengenai Standar Balai Latihan Kerja, seorang instruktur adalah individu yang memiliki kompetensi teknis dan metodologis yang diberikan tugas dan wewenang untuk melakukan pelatihan. Dalam Bab IV pasal 11 ayat 1 peraturan tersebut, dijelaskan bahwa setiap BLK setidaknya harus memiliki dua instruktur untuk setiap kejuruan. Instruktur dapat berasal dari sektor pemerintah atau swasta, dengan setidaknya satu orang di antaranya adalah pegawai negeri sipil di BLK terkait. Menghadapi situasi ini, pihak BLK Kabupaten Agam telah mengajukan permohonan untuk penambahan sumber daya manusia ke Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam. Hal ini dicatat dalam laporan tahunan BLK Kabupaten Agam yang disusun setiap tahun.<sup>15</sup>

Ketersediaan sarana dan prasarana sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan efektivitas selama pelatihan berlangsung. Jika sarana dan prasarana tidak memadai maka akan menjadi masalah di kemudian hari. Berdasarkan wawancara bahwa untuk sarana dan prasarana di (BLK) Kabupaten

---

<sup>15</sup> Kaba12. 2017. BLK Agam buka 7 pelatihan keterampilan. Diakses pada 7:39, 23 januari 2023 dari <https://kaba12.co.id/blk-agam-buka-7-pelatihan-keterampilan/>



Agam sudah tersedia, namun penambahan sarana dan prasarana sangat disarankan. Paket pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Agam juga belum terlalu banyak. Seperti yang dikatakan oleh Kepala UPTD BLK Kabupaten Agam:

“ Kalau untuk sarana dan prasarana kita berusaha untuk standar ya, untuk sarana dan prasarana memang sudah ada ketentuan dan anggarannya. Seperti alat las, teknis sepeda motor kita siapkan alatnya di sini. “(Hasil wawancara dengan Bapak Aris Priadi.S.IP sebagai Kepala UPTD BLK Kabupaten Agam)

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa dalam hal sarana dan prasarana, pihak BLK berusaha untuk menyediakan fasilitas yang mendukung pelaksanaan program pelatihan. Namun, mereka berharap adanya penambahan anggaran dan perbaikan sarana dan prasarana karena untuk dapat menyelenggarakan pelatihan berkualitas, fasilitas yang lengkap sangat diperlukan. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai juga diharapkan dapat meningkatkan minat masyarakat untuk mengikuti pelatihan. Pelaksanaan program pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam dilaksanakan tentatif, pihak UPTD BLK melihat kondisi ketersediaan anggaran, jumlah peserta yang mendaftar. Untuk pendanaan program pihak BLK menggunakan dana dari APBN dan APBD, dana APBN yang diturunkan melalui BLK Kota Padang sebagai kuasa pengguna anggaran dan pihak yang melakukan monitoring.

Pada kenyataannya, fenomena yang terjadi adalah hasil yang diharapkan oleh UPTD BLK Kabupaten Agam dalam mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan kemandirian untuk membuka usaha sendiri serta bersaing di dunia kerja melalui program pelatihan ini belum sepenuhnya tercapai. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja oleh UPTD BLK

Kabupaten Agam menghadapi beberapa kendala, seperti kurangnya instruktur pelatihan, peralatan yang sudah tua dan membutuhkan perbaikan serta penambahan teknologi yang lebih modern. Beberapa peralatan, seperti mesin jahit, alat las, dan peralatan listrik, sudah usang sehingga tidak berfungsi dengan baik. Selain itu, gedung pelatihan (workshop) dan asrama peserta mengalami kerusakan fisik. Peserta juga menghadapi kesulitan dalam membuka lapangan pekerjaan sendiri meskipun telah menerima pelatihan. Banyak peserta yang sudah lulus belum memiliki pekerjaan, dan peserta pelatihan belum sepenuhnya disertifikasi atau direkomendasikan ke perusahaan-perusahaan untuk menjadi tenaga kerja.

Berdasarkan pembagian tugas pada struktur organisasi terlihat bahwa adanya penyampaian tujuan yang ingin dicapai. Dengan kejelasan struktur organisasi mendorong pegawai yang ada di UPTD BLK Kabupaten Agam untuk memahami dan mengerti apa yang harus dilakukan guna tercapainya tujuan dari pelatihan tersebut. Dari pengamatan peneliti nilai-nilai organisasi pada UPTD BLK Kabupaten Agam sudah ada, hal ini terlihat dari adanya komitmen serta kerja sama semua unsur UPTD BLK Kabupaten Agam untuk mewujudkan tujuan kebijakan. Adapun susunan organisasi UPTD Balai Latihan Kerja pada pasal 4 adalah sebagai berikut:

1. Kepala UPT
2. Subbagian Tata Usaha dan
3. Kelompok Jabatan Fungsional

Pelaksanaan program pelatihan kerja UPTD BLK Kabupaten Agam terdapat beberapa prosedur yang diselenggarakan yaitu dimulai dengan pembuatan pengumuman tentang pelatihan, penyebaran informasi tentang pelatihan, setelah itu membuat SK tim rekrutmen dan tim penyelenggara pelatihan, melaksanakan rapat persiapan pelaksanaan rekrutmen calon peserta serta rapat persiapan pelaksanaan pelatihan/pembagian tugas, selanjutnya proses rekrutmen calon peserta pelatihan dan dilanjutkan dengan membuat berita acara hasil rekrutmen calon peserta, kemudian mengumumkan kelulusan peserta pelatihan, membuat surat keputusan (SK) penyelenggara dan SPT instruktur, rapat teknis panitia dengan Instruktur, panitia dengan instruktur membuat program pelatihan, menyiapkan administrasi dan tempat/lokasi pembukaan pelatihan, kemudian panitia melaksanakan pembukaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan. Hasil dari pelaksanaan pelatihan kemudian dievaluasi penyelenggaraannya, panitia dengan Instruktur melakukan rapat kelulusan peserta. Lalu, bagi peserta yang lulus pelatihan dilakukan uji kompetensi, panitia penyelenggara menyiapkan administrasi acara penutupan pelatihan, kemudian melaksanakan acara penutupan dan membuat laporan akhir.

UPTD BLK Kabupaten Agam menyelenggarakan program pelatihan kerja setiap tahun. Ketersediaan program pelatihan atau kejuruan diputuskan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, ketersediaan program disesuaikan dengan anggaran yang dibutuhkan. Jika ada program pelatihan atau kejuruan yang ditiadakan bukan berarti pelatihan tersebut dihapuskan melainkan ditunda untuk

sementara waktu hingga tepat pengadaannya. Hal ini juga dijelaskan oleh Kepala UPTD BLK Kabupaten Agam saat diwawancarai:

“ untuk penyediaan paket pelatihan, kami kan ada rapat hal itu juga dilihat dari minat dan keinginan masyarakat atau pihak industri mau mengadakan pelatihan jurusan apa. Bisa dilihat dari laporan dari ke tahun ada paket pelatihan yang ditambah atau diganti. Tentunya kami juga melihat kecukupan dana tiap tahunnya. Serta instruktur di daerah dan personil pengajar juga menjadi acuan kami” (Hasil wawancara dengan Bapak Aris Priadi.S.IP sebagai Kepala UPTD BLK Kabupaten Agam)

Ketersediaan program pelatihan dipengaruhi dari minat masyarakat untuk mengambil program pelatihan apa yang masyarakat inginkan. Hal ini bisa dianalisis dari jumlah laporan pelatihan yang dilakukan dari tahun ke tahunnya. Berdasarkan laporan tersebut dapat disimpulkan bahwa program pelatihan kerja yang diselenggarakan terbagi kedalam beberapa kejuruan, untuk kuota peserta dibatasi sebanyak 16 orang untuk setiap jurusan. Kuota peserta dibutuhkan untuk menjaga mutu dan efektivitas program pelatihan yang mencakup teori dan praktik. Lama waktu pelatihan yang diselenggarakan bermacam-macam tergantung teori dan praktik yang dibutuhkan. Ketersediaan jurusan pelatihan bersifat dinamis dapat dilihat adanya perubahan ketersediaan jurusan dari tahun ke tahun.

Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk memahami bagaimana program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Agam diimplementasikan. Untuk itu, peneliti akan menggunakan teori implementasi yang disajikan oleh Edward III yang relevan dengan permasalahan yang terkait dengan program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Agam yang akan diinvestigasi. Implementasi kebijakan dapat didefinisikan sebagai proses di mana para



pelaksana berupaya untuk mencapai atau mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dalam program tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Keban yang mendefinisikan implementasi sebagai langkah untuk mewujudkan tujuan dari suatu program.<sup>16</sup>

Model implementasi kebijakan yang berpektif top down dikembangkan oleh George C. Edward III dinamai dengan Direct and Indirect Impact on Implementation. Dalam pendekatan yang diteorikan oleh Edward III terdapat empat variabel yang sangat menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Alasan peneliti menggunakan teori tersebut adalah ingin mengetahui keadaan internal implementor dalam mengimplementasi program, berbeda dengan teori implementasi yang dikemukakan Van Meter & Van Horn ada 6 variabel yang mempengaruhi efektivitas kebijakan publik, yaitu: standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, komunikasi antar organisasi dan aktivitas implementasi, karakteristik agen pelaksana, dan kondisi sosial, ekonomi, dan politik. Van Meter & Van Horn memandang implementasi berfokus pada ketersediaan unit pelaksana (birokrasi), standar pelaksanaan, kewenangan dan koordinasi dll. Menurut teori ini adanya pengaruh kapabilitas implementor dan hubungan antar organisasi pelaksana sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi kebijakan publik.

---

<sup>16</sup> Yeremias T. Keban, 2008. Administrasi Publik: Konsep, Teori, Dan Isu, Gava Media, Yogyakarta, Hlm. 77.

Dalam pelaksanaan sebuah kebijakan komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan dikerjakan. Pengetahuan atas apa yang akan pihak pelaksana kebijakan kerjakan dapat berjalan dengan optimal, bila komunikasi berjalan dengan baik sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan implementasi harus ditransmisikan (atau dikomunikasikan) kepada bagian personalia yang tepat.

Menurut George C. Edward III, dalam mengimplementasikan kebijakan sumber daya merupakan hal penting yang mempengaruhi keberhasilan. Indikator sumber-sumber daya dari beberapa elemen, yaitu: staf, Informasi, wewenang dan fasilitas. Sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf atau sumber daya manusia (SDM). Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staf yang tidak mencukupi, memadai, ataupun tidak kompeten dibidangnya.

Walaupun sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat terlaksana atau terealisasi karena terdapat kelemahan dalam struktur birokrasi. Dalam pelaksanaan kegiatan tentunya pegawai BLK Kabupaten Agam harus memiliki SOP agar terciptanya lingkungan kerja yang teratur, SOP adalah suatu prosedur atau aktivitas terencana rutin yang memungkinkan para pegawai atau pelaksana kebijakan seperti aparatur,

administratur, atau birokrat) untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya pada setiap harinya, contoh SOP adalah pegawai wajib masuk kerja jam 08:00 Wib.

Dan untuk variabel fasilitas merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin telah memiliki staf, mengerti apa yang harus dilakukannya, dan memiliki wewenang untuk melakukan tugasnya, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil. Berdasarkan hal-hal diatas untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mendalam terkait “Implementasi Program Pelatihan Kerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam” yang berfokus pada pelaksanaan pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Agam.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang terdapat unsur sangat penting dalam peingimplementasian program pelatihan kerja pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam, dapat diasumsikan disamping sejumlah progres positif dari tiap tahunnya program pelatihan kerja pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam masih terdapat kendala dan sejumlah permasalahan dalam proses pengimplementasiannya. Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mendalam tentang **Bagaimana Implementasi Program Pelatihan Kerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam ?**

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan implementasi dari program pelatihan kerja pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam.

### 1.4 Manfaat Penelitian

**1.4.1** Secara akademis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap keilmuan Administrasi Publik sehingga dapat memperkuat teori-teori tentang implementasi kebijakan publik

**1.4.2** Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pembaca guna memperluas wawasan mengenai implementasi kebijakan dan menjadi bahan masukan pemerintah Kabupaten Agam untuk meningkatkan dan mengembangkan Implementasi Program Pelatihan Kerja pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Agam.

