

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan negara yang salah satunya terdapat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) pada alinea ke IV adalah untuk memajukan kesejahteraan umum. Kewajiban Pemerintah untuk memajukan kesejahteraan umum memberikan makna bahwa Pemerintah harus benar-benar memperhatikan dan memikirkan nasib warga negaranya tanpa terkecuali, hal ini dilakukan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum tersebut, maka ditentukanlah arah pembangunan nasional Indonesia dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Jangka Panjang.

Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, bahkan dalam Konstitusi diamanatkan kepada negara dalam hal ini Pemerintah untuk memberikan dan menjaga hak warga negaranya dalam memiliki, melakukan, dan mengupayakan pekerjaan yang layak untuk menghidupi kehidupannya sebagai manusia.

Selain itu dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 disebutkan bahwa semua orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, artinya setiap orang memiliki hak yang sama dalam mendapat pekerjaan dan imbalan serta perlakuan yang adil dalam melakukan pekerjaannya dan semua itu tertuang dalam Konstitusi kita yang menjadi kewajiban bagi Pemerintah untuk dapat memenuhi dan menjaga hak

setiap warga negara Indonesia tersebut. Negara wajib menghadirkan dan mengupayakan hal-hal yang dapat meningkatkan kesempatan kerja bagi rakyatnya, yang salah satunya yaitu dengan mengadakan Pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan masyarakat yang belum bekerja.

Dengan demikian, mendapat pekerjaan adalah hak bagi setiap warga negara. Secara filosofi warga negara dijamin oleh negara untuk memperoleh pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Makna dari jaminan tersebut adalah apabila seorang warga negara tidak mendapat pekerjaan maka ia berhak menuntut Pemerintah untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kehidupannya.

Namun demikian, sampai sejauh mana hak tersebut dapat dituntut oleh seorang warga negara, karena untuk mendapat suatu pekerjaan baik dalam Pemerintahan maupun bekerja di luar Pemerintahan tentu mempunyai persyaratan tertentu yang harus dipenuhi oleh setiap orang yang ingin bekerja.¹ Hal ini sama dengan untuk dapat membuka usaha sendiri ataupun meningkatkan daya saing dalam pasar kerja, seseorang harus memiliki suatu keterampilan khusus agar ia dapat membuka usaha sendiri ataupun mendapatkan pekerjaan.

Indonesia sebagai negara yang masuk kedalam kategori negara berkembang, persoalan ketenagakerjaan ini selalu menjadi masalah yang berkepanjangan, dimana hal itu disebabkan oleh ketidakmampuan ekonomi untuk menyerap pertambahan tenaga kerja yang besar dan meningkat cukup tinggi setiap tahunnya. Masalah ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek

¹Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2018, hlm. 29.

yang sangat menonjol dalam proses pembangunan suatu negara, khususnya di negara-negara berkembang. Hal ini disebabkan masalah ketenagakerjaan selalu mengetengahkan isu-isu tentang pengangguran, kesempatan kerja dan partisipasi angkatan kerja yang tentunya berkaitan dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Penyerapan tenaga kerja dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan pembangunan suatu daerah bahkan negara, dengan maksud bahwa penyerapan tenaga kerja mendukung keberhasilan pembangunan nasional secara keseluruhan.

Bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam usaha memajukan perekonomian bangsa. Usaha yang dimaksud dalam bidang ini adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk dapat mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja yang masuk ke pasar kerja. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional sehingga diperlukan usaha untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengembangkan perannya dalam pembangunan nasional.

Negara Republik Indonesia merupakan negara hukum sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, maka Pemerintah lebih banyak berperan aktif dalam kehidupan sosial untuk mewujudkan kesejahteraan umum. Konsep negara yang demikian itu disebut dengan *Welfare state* atau menurut istilah Lemaire disebut "*Bestuurszorg*" fungsi *bestuurszorg* meliputi penyelenggaraan kesejahteraan umum dan mempunyai tanda istimewa yaitu memberi kepada Administrasi Negara keleluasaan untuk menyelenggarakan dengan cepat dengan jalan memberi kegunaan (*doeltreffend*) kepentingan dan

guna kesejahteraan umum.²Sebagai negara yang menganut konsep *welfare state* (negara kesejahteraan), maka pembangunan nasional terutama pembangunan ekonomi nasional benar-benar harus memperhatikan beberapa aspek yang ada di dalamnya, termasuk aspek kependudukan dan ketenagakerjaan.

Tingginya tenaga kerja yang tidak terserap lapangan pekerjaan mengakibatkan banyaknya pengangguran. Jika masalah pengangguran ini tidak dapat tertangani dengan efektif, hal ini dapat mengakibatkan semakin lebarnya kesenjangan ekonomi sehingga dapat meningkatkan kecemburuan sosial dan keresahan sosial, semakin tinggi gangguan keamanan dan ketertiban umum.

Masalah pengangguran pada saat ini semakin mendapat perhatian serius dari Pemerintah dalam rangka pembangunan nasional yang menghendaki pemerataan dengan semakin bertambahnya tenaga kerja yang belum mendapat pekerjaan setiap tahunnya. Padahal SDM yang besar merupakan modal dasar pembangunan dalam arti sebagai pelaksana dan penggerak pembangunan jika dapat diarahkan secara efektif.

Oleh karena itu, perlu ditingkatkan langkah-langkah pengembangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan, antara lain melalui pendidikan dan Pelatihan kerja sebagaimana diatur di dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) bahwa Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

²Siti Soetami, *Hukum Administrasi Negara*, BP Undip, Semarang, 2000, hlm. 46.

Dalam Pasal 1 angka 9 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Pelatihan Kerja merupakan 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. Dapat dilihat bahwa dari Konstitusi kita yaitu UUD 1945 sampai dengan Undang-Undang mengamanatkan untuk melindungi hak setiap warga negara Indonesia untuk dapat bekerja dan juga mendapatkan Pelatihan kerja guna mendapatkan dan meningkatkan keterampilan kerjanya.

Pelatihan merupakan suatu tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Dalam hal ini Pemerintah mengupayakan dan mengusahakan untuk menciptakan tenaga-tenaga terampil guna meningkatkan dan mengembangkan SDM Indonesia. Pemberian pendidikan dan Pelatihan kerja itu ditujukan kepada setiap tenaga kerja baik dari angkatan kerja yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja, sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Banyaknya angkatan kerja saat ini yang belum dapat diserap pasar kerja salah satu sebabnya adalah kurangnya keterampilan atau keahlian yang dimiliki oleh angkatan kerja tersebut, karena itulah peran Pelatihan kerja menjadi sangat penting dalam rangka memecahkan persoalan tersebut. Saat ini Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disebut BLK sebagai lembaga yang

menyediakan Pelatihan kerja bagi tenaga kerja yang sudah bekerja maupun kepada tenaga kerja yang belum bekerja.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker RI) terus memaksimalkan peranan BLK, yaitu dengan konsep Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) diyakini mampu menjawab kebutuhan tenaga kerja terampil di Indonesia yang sesuai dengan kebutuhan industri. Pelatihan berbasis kompetensi ditopang oleh tiga pilar utama, yang pertama yaitu untuk membangun SDM unggul berbasis kompetensi diperlukan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Selanjutnya PBK yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan di tempat kerja. Sedangkan pilar ketiga adalah sertifikasi kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi sesuai standar kompetensi dan dilaksanakan oleh lembaga yang memiliki otoritas.

Pemberdayaan BLK merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat kebawah, yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. BLK merupakan salah satu instrument pengembangan SDM yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, dan keterampilan kerja. Dengan kurikulum dan program yang ada, BLK menarik minat banyak masyarakat untuk menjadi peserta Pelatihannya.

Jumlah BLK saat ini 302 yang tersebar di seluruh Indonesia, sebanyak 17 BLK merupakan BLK Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) atau milik Pemerintah Pusat, sedangkan sisanya adalah BLK Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) milik Pemda Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dalam Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/18/M.PAN/11/2008 tentang Pedoman Organisasi Unit Pelaksana Teknis Kementerian dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian disebutkan bahwa 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.

Organisasi induk yang dimaksud terdapat dalam Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri tersebut yaitu merupakan unit organisasi pada Kementerian, dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang membawahi UPT yang bersangkutan. Pasal 4 ayat (1) menjelaskan bahwa UPT memiliki tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang serta urusan Pemerintah yang bersifat pelaksanaan dari organisasi induknya yang pada prinsipnya tidak bersifat pembinaan serta tidak berkaitan langsung dengan perumusan dan penetapan kebijakan publik.

Sejak digulirkannya Otonomi Daerah sangat besar pengaruhnya terhadap perubahan sistem pembinaan lembaga Pelatihan dari sentralisasi ke desentralisasi (Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 sampai dengan peraturan yang terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah). Otonomi Daerah berdampak pada kualitas pengelolaan

dan penyelenggaraan BLK yang sangat bervariasi sesuai dengan potensi, kondisi, karakteristik masing-masing daerah.

BLK Padang merupakan UPTP yang didasarkan atas asas Dekonsentrasi, menurut Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Dekonsentrasi yaitu pelimpahan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat kepada Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat, kepada instansi vertikal di wilayah tertentu, dan/atau kepada Gubernur dan Bupati/Wali Kota sebagai penanggung jawab urusan Pemerintahan umum. Oleh karena itu, di daerah terdapat suatu wilayah yang merupakan wilayah kerja pejabat yang menerima sebagian wewenang dari pejabat pusat, wilayah kerja tersebut disebut wilayah administrasi.

Wilayah administrasi adalah wilayah kerja pejabat pusat yang menyelenggarakan kebijakan administrasi di daerah sebagai wakil dari Pemerintah pusat. Wilayah administrasi terbentuk akibat diterapkannya asas dekonsentrasi. Kantor-kantor cabang dari pusat yang berada di wilayah administrasi inilah yang disebut dengan instansi vertikal, disebut vertikal karena berada di bawah kontrol langsung kantor pusat. Jadi, instansi vertikal adalah lembaga Pemerintah yang merupakan cabang dari kementerian pusat yang berada di wilayah administrasi sebagai perpanjangan tangan dari departemen pusat,³ jadi salah satu perpanjangan tangan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Ditjen Binalattas) Kemnaker RI adalah BLK Padang sebagai penyelenggara Pelatihan kerja di Sumatera Barat (Sumbar).

³https://www.academia.edu/23712237/Asas_asas_otonomi_daerah?auto=download, diakses pada 17 April pukul 20.30 WIB.

BLK Padang sebagai salah satu BLK yang merupakan UPTP Ditjen Binalattas dibawah Kemnaker RI sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 40 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja bahwa Balai Latihan Kerja Kelas I berlokasi di Banda Aceh, Padang, Surakarta, Samarinda, Makassar, Kendari, Ternate, Ambon, dan Sorong.

Berdasarkan penjelasan diatas, BLK Padang merupakan satuan kerja yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan/atau tugas teknis penunjang tertentu dari Ditjen Binalattas Kemnaker RI, tugasnya menyelenggarakan program Pelatihan kerja di wilayah kerjanya di Sumbar, serta bertanggung jawab kepada Ditjen Binalattas Kemnaker RI. BLK Padang dalam menyelenggarakan Pelatihan kerja di Sumbar dapat bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi maupun Kabupaten/Kota serta dengan BLK UPTD Kabupaten/Kota yang ada di Sumbar.

Dalam pembekalan keterampilan melalui PBK yang diaplikasikan oleh BLK menjadi alternatif dalam menjawab tantangan ketenagakerjaan global yang semakin ketat. Terlebih saat ini jumlah angkatan kerja di Indonesia masih didominasi oleh lulusan pendidikan SMA atau sederajat ke bawah. Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2017 mencatat jumlah angkatan kerja nasional sebanyak 131,55 juta orang masih didominasi oleh individu-individu berlatar belakang pendidikan rendah.

Rinciannya yaitu, lulus pendidikan dasar sebesar 54,44 persen, lulusan sekolah menengah sebesar 28,13 persen, tamatan sekolah tinggi sebesar 12,26

persen, dan angkatan kerja yang tidak mengenyam bangkupendidikan formal sebesar 3,17 persen.⁴Jika di kalkulasikan, maka calon tenaga kerja yang lulusan SMA atau sederajat kebawah sangatlah besar, yaitu 82,57 persen yang artinya sebagian besar angkatan kerja berada pada tingkat pendidikan tersebut, maka disinilah sangat dibutuhkan peranan dari BLK sebagai lembaga penyelenggara Pelatihan kerja dari Pemerintah untuk memberikan Pelatihan kerja bagi angkatan kerja tersebut, agar memiliki keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Pemerintah melalui BLK sebagai pusat Pelatihan angkatan kerja yang belum bekerja,dimana sasarannya adalah masyarakat yang pendidikannya berada pada tingkat SMA atau sederajat kebawah yang tidak melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, hal ini berbeda dengan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang memang dasar pendidikannya yaitu mengajarkan keterampilan tertentu sesuai dengan kejuruannya selama dalam masa pendidikan,lulusannya dapat diserap langsung oleh pasar kerja ataupun membuka usaha sendiri karena telah memiliki keterampilan khusus sesuai dengan kejuruannya saat masih sekolah.

Masyarakat dengan tingkat pendidikan SMA atau sederajat kebawah sangat sulit diserap dalam dunia kerja/industri,karena tidak memiliki keterampilan atau keahlian khusus yang dapat menghasilkan barang dan/atau jasa yang bernilai bagi pasar,maka dari itu BLK dapat menjadi solusi bagi masyarakat dengan tingkat pendidikan tersebut untuk mendapatkan Pelatihan keterampilan tertentu,dengan demikian BLK dapat melakukan

⁴<http://www.tribunnews.com/nasional/2017/07/24/indonesia-bisa-jadi-ekonomi-ke-7-terbesar-di-dunia-asal-penuhi-syarat-ini>, diakses 15 Februari 2019 pukul 20.00 WIB.

pengidentifikasian bakat dan minat serta dengan memperhatikan akses pasar yang ada, sehingga benar-benar output dari Pelatihan kerja tersebut bisa meningkatkan keterampilan peserta Pelatihan, yang keterampilan tersebut nantinya akan berguna dan bermanfaat untuk dua hal, yaitu mendapatkan pekerjaan atau membuka usaha sendiri yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat itu sendiri sehingga berkontribusi besar dalam meningkatkan pembangunan nasional Indonesia untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan data BPS 2019 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Sumbar tercatat 5,29 persen, TPT berguna untuk mengindikasikan besarnya persentase angkatan kerja yang termasuk dalam pengangguran.⁵ Untuk mengurangi angka pengangguran tersebut, ada beberapa program dari Kemnaker RI untuk mengurangi angka pencari kerja yakni program Pelatihan yang berbasis kompetensi yang diadakan di BLK.

Khususnya yang ada di Sumbar, saat ini tercatat 12 (dua belas) BLK yang tersebar, disamping BLK Padang sebagai BLK Pusat di Sumbar, ada 2 (dua) BLK Provinsi, yaitu BLK Padang Panjang dan BLK Payakumbuh. Ada pula sebanyak 9 (sembilan) BLK Kabupaten/Kota yang dapat melakukan Pelatihan kerja di Sumbar, yaitu BLK Solok, BLK Sijunjung, BLK Sungai Dareh, BLK Solok Selatan, BLK Painan, BLK Agam, BLK Tanah Datar, BLK Lubuk Sikaping, dan BLK Pariaman.⁶

⁵<https://sirusa.bps.go.id/index.php?r=indikator/view&id=44>, diakses pada 02 Juni 2019 pukul 13.00 WIB.

⁶<http://www.kabarpadang.com/gagal-jadi-pns-ayo-daftar-ke-blk-padang/>, diakses pada 13 April 2019 pukul 13.45 WIB.

Jumlah peserta mencapai 5.728 orang pada Tahun 2018 dari seluruh BLK yang ada di Sumbar. Namun berdasarkan informasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumbar, dari 5.728 peserta itu, baru sekitar 40 persen dari peserta Pelatihan tersebut yang terserap dunia kerja, itupun hanya sebatas pada UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah).⁷ Dapat kita artikan bahwa lulusan yang dihasilkan BLK belum mampu untuk bersaing dalam industri besar maupun menengah.

Dengan adanya permasalahan tidak terserapnya angkatan kerja yang memiliki tingkat pendidikan SMA atau sederajat kebawah serta tidak memiliki keterampilan khusus sehingga tidak dapat diserap oleh dunia kerja di Sumatera Barat, maka penulis merasa perlu dilakukan penelitian mengenai **“Pelaksanaan Pelatihan Kerja Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Dalam Meningkatkan Keterampilan Calon Tenaga Kerja Di Sumatera Barat”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang dalam meningkatkan keterampilan calon Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Barat?
2. Apa yang menjadi kendala Balai Latihan Kerja (BLK) Padang dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja untuk meningkatkan keterampilan calon Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

⁷<https://m.merdeka.com/dpr/berita/peserta-blk-sumbar-hanya-40-persen-terserap-dunia-kerja-190221k.html>, diakses pada 17 April 2019 pukul 20.00 WIB.

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang dalam meningkatkan keterampilan calon Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui kendala Balai Latihan Kerja (BLK) Padang dalam menyelenggarakan Pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan calon tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengharapkan agar penelitian yang dilakukan bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

- a. Manfaat teoretis adalah manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Dari pengertian tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya, dan bidang hukum Administrasi Negara pada khususnya terkait dengan pelaksanaan Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang dalam meningkatkan keterampilan calon Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Barat.
- b. Melatih kemampuan menulis untuk melakukan penelitian ilmiah sekaligus menuangkan hasilnya kedalam bentuk tulisan.
- c. Agar dapat menerapkan ilmu yang secara teoretis diperoleh di bangku perkuliahan dan menghubungkannya dengan kenyataan yang ada di dalam masyarakat.
- d. Agar penelitian ini mampu menjawab rasa keingintahuan penulis tentang pelaksanaan Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK)

Padang dalam meningkatkan keterampilan calon Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Barat.

2. Manfaat Praktis

- a. Merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana hukum.
- b. Sebagai bahan bagi Pemerintah pusat maupun Pemerintah daerah terutama Pemerintah Provinsi Sumatera Barat beserta penyelenggara Pemerintahan yang berada di bawahnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikir dan masukan kedepannya dalam rangka meningkatkan keterampilan calon Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Barat.

E. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Penelitian merupakan cara yang paling tepat untuk memperoleh pengetahuan baru dalam memecahkan masalah yang kompleks. Dengan demikian penelitian yang dilaksanakan tidak lain untuk memperoleh data yang telah teruji kebenaran ilmiahnya.

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, metode yang digunakan untuk penelitian adalah metode yuridis empiris yaitu merupakan pendekatan yang menentukan ada aspek hukum (peraturan perundang-undangan) berkaitan dengan pokok permasalahan yang akan dibahas dan dikaitkan dengan keadaan lapangan atau mempelajari tentang hukum positif suatu objek penelitian dan melihat praktek yang terjadi di lapangan.⁸

⁸Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm. 73.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yang mana metode ini merupakan metode yang dipakai untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaan yang sedang terjadi atau berlangsung, tujuannya agar dapat memberikan data seteliti mungkin mengenai objek penelitian sehingga mampu menggali hal-hal yang bersifat ideal, kemudian dianalisis berdasarkan teori hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan jenisnya dibedakan, antara lain:

a. Data Primer

Data primer(*primary data* atau *basic data*) merupakan data yang diperoleh langsung dari masyarakat.⁹ Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran data berupa fakta lapangan yang dibutuhkan mengenai Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang dalam peningkatan keterampilan calon Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Barat.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan informasi-informasi yang didapatkan dari studi kepustakaan berupa:

1) Bahan Hukum Primer

⁹Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2007, hlm. 53.

Bahan hukum primer merupakan bahan yang bersifat mengikat dan memiliki kekuatan hukum terdiri dari:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- d) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/18/M.PAN/11/2008 tentang Pedoman Organisasi Unit Pelaksana Teknis Kementerian dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian.
- e) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Per.07/MEN/IV/2011 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.
- f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Per.07/MEN/IV/2011 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.
- g) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan

Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Per.07/MEN/IV/2011 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

h) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2013 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Per.07/MEN/IV/2011 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

i) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2015 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan-bahan ilmu pengetahuan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer atau keterangan-keterangan mengenai peraturan perundang-undangan dalam bentuk buku-buku yang ditulis para sarjana, literatur-literatur, hasil penelitian yang telah dipublikasikan, jurnal-jurnal hukum dan lain-lain.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan penunjang yang digunakan untuk memperjelas arti dari istilah atau bahan yang

telah diperoleh seperti kamus hukum, kamus besar Bahasa Indonesia, dan bahan lainnya.

Selanjutnya sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Penelitian Kepustakaan, mengumpulkan bahan-bahan dari berbagai literatur yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dan jurnal.
- b. Penelitian Lapangan, berupa studi dokumentasi dan wawancara dengan narasumber.

4. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan melakukan komunikasi antara satu orang dengan orang lain dengan cara tanya-jawab guna mendapatkan informasi akurat dan sebenarnya. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara semi terstruktur. Dalam hal ini wawancara dilaksanakan terhadap Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Penyelenggara dan Kepala Seksi Pemberdayaan Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.

- b. Studi Dokumen

Studi Dokumen yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen yang ada dan kepustakaan lainnya yang terkait dengan penelitian ini.

5. Analisis Data dan Pengolahan Data

- a. Analisis data

Analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif yaitu analisis yang tidak menggunakan angka-angka matematis tetapi menggunakan kalimat-kalimat ilmiah yang merupakan hasil data yang diperoleh dari lapangan.

b. Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan merapikan data hasil pengumpulan data di lapangan sehingga siap pakai untuk analisis. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah editing, yaitu kegiatan meneliti, menyesuaikan, atau mencocokkan data yang telah didapatkan serta merapikan data tersebut.¹⁰



¹⁰Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 72.