

**PERAN UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS BALAI LATIHAN
KERJA (UPTD BLK) DALAM MENYIAPKAN TENAGA
KERJA SIAP PAKAI DI KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

**Dibuat Untuk Memenuhi Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana Ilmu Sosial
Pada Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

Universitas Sriwijaya



SOSOK
2013

OLEH :

PURNA IRAWAN

07081002050

JURUSAN SOSIOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

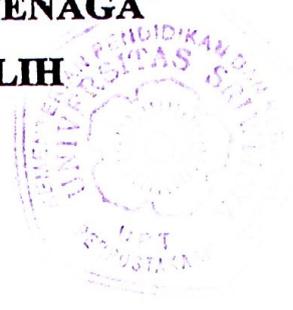
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2013

R 21534
21998

331.621 598 07
Pur
P
01/1 → 132303
2013

**PERAN UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS BALAI LATIHAN
KERJA (UPTD BLK) DALAM MENYIAPKAN TENAGA
KERJA SIAP PAKAI DI KOTA PRABUMULIH**



SKRIPSI

**Dibuat Untuk Memenuhi Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana Ilmu Sosial
Pada Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

Universitas Sriwijaya



OLEH :

PURNA IRAWAN

07081002050

JURUSAN SOSIOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2013

**PERAN UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS BALAI LATIHAN KERJA
(UPTD BLK) DALAM MENYIAPKAN TENAGA KERJA SIAP PAKAI DI
KOTA PRABUMULIH**

**Skripsi
Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam
Mencapai Derajat S-1 Ilmu Sosiologi**

**Diajukan Oleh:
PURNA IRAWAN
07081002050**

**Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing
Pada tanggal, Juli 2013**

Dosen Pembimbing I

**Dra. Rogayah, M. Si.
NIP. 195407241985032001**



revisi/kompre 4/2013
7 -

Dosen Pembimbing II

**Mery Yanti, S. Sos., MA.
NIP. 197705042000122001**



**PERAN UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS BALAI LATIHAN KERJA
(UPTD BLK) DALAM MENYIAPKAN TENAGA KERJA SIAP PAKAI DI
KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

**Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
dan Dinyatakan Berhasil Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Dari Syarat-Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial
Pada Tanggal 10 September 2013**

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

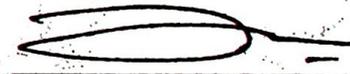
Dra. Rogaiyah, M. Si.
Ketua



Mery Yanti, S. Sos., MA.
Anggota



Dr. Alfitri, M. Si.
Anggota



Diana Dewi Sartika, S. Sos., M. Si.
Anggota



**Inderalaya, September 2013
Jurusan Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya**



Dekan,



Dra. Dyah Hapsari ENH, M. Si.
NIP.196010021992032001

MOTTO:

- ✓ Menjadi orang penting itu baik, tetapi menjadi orang yang baik itu jauh lebih penting.
- ✓ Menjadi sukses dan bersinar itu baik, tetapi dapat mensukseskan dan menyinari orang lain itu jauh lebih mulia.
- ✓ Cintailah orang lain sebagaimana kita mencintai diri kita sendiri, jagalah ilmu pengetahuan sebagaimana kita menjaga iman.

“Kebenaran adalah kunci keberanian, pembenaran adalah penyebab rasa takut”.

“Tidak ada sesuatupun yang lebih mulia sebagai sarana untuk beribadah kepada Allah kecuali dengan ilmu” (Hilya al-Awliya’: 3/365).

“Barangsiapa yang mempelajari suatu ilmu, yang sepantasnya dengan ilmu tersebut untuk mencari ridha Allah, namun ternyata hanya untuk memperoleh kemewahan dengan merekayasa aturan dan membodohi serta mengorbankan hak-hak orang lain, niscaya ia tidak akan mencium baunya surga di hari kiamat kelak” (HR. Ibnu Majah, al-muqaddimah: 1/25 dan Ahmad: 2/338).

“Ilmu bukanlah dengan banyak meriwayatkan hadis, karena sesungguhnya orang yang berilmu adalah orang yang mengikuti dan mengamalkan ilmunya serta mengikuti sunah-sunah, walaupun ia hanya memiliki sedikit ilmu” (al-I’tisham: 2/129).

“Rendah hatilah kepada orang yang mengajari ilmu kepada kalian dan juga rendah hatilah kepada orang yang kalian ajari, janganlah kalian menjadi para ulama yang kasar” (al-Adab asy-Syar’iyyah: 1/243).

Kupersembahkan Skripsi Ini Kepada:

Ayah dan ibu yang telah banyak mencurahkan cinta dan kasih sayang, memberikan doa setiap waktu, motivasi, kesabaran, perhatian yang sangat luar biasa. Serta memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya kepada saya untuk menjadi diri sendiri selama itu benar dan sesuai dengan ajaran agama.

Kakakku tersayang, Fauzi Irawan serta adikku Heryani atas doa, pengertian dan cinta yang tulus telah menjadikan kita sebagai kebanggaan ayah dan ibu. Kerabat dan keluarga besarku yang turut memberikan doa dan dorongan semangat untuk menuntaskan skripsi ini.

Kepada pembimbing skripsiku, Dra. Rogaiyah, M. Si selaku pembimbing pertama dan Mery Yanti, S. Sos., MA selaku pembimbing kedua yang telah banyak mengorbankan energi baik pikiran, waktu, bahkan perasaan selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi dan tidak lupa juga saya ucapkan trima kasih sebesar-besarnya kepada Dr. Alfitri, M. Si yang selama ini memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan.

Rekan-rekan terbaikku satu angkatan di Sosiologi 2008 Universitas Sriwijaya, dan atas nama almamaterku yang telah mengantarkanku pada beberapa kesempatan dan pengalaman yang sangat berharga untuk bekalku dalam menjalani kehidupan di dunia ini dan tentunya akhirat nanti.

Purna Irawan

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap rasa syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan karunia dan hidayah-Nya jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Dalam Menyiapkan Tenaga Kerja Siap Pakai di Kota Prabumulih”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan kita sebagai generasi penerusnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini ditulis dan diajukan sebagai salah satu syarat kelulusan studi S.1 Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan, serta pengalaman yang penulis miliki.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak melibatkan berbagai pihak yang memberikan bantuan, bimbingan serta dukungan baik secara lisan maupun tulisan. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Badia Perizade, M. B. A. Selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Ibu Dra. Dyah Hapsari. ENH, M. Si selaku Dekan FISIP Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Zulfikri Suleman, MA selaku Ketua Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

4. Ibu Mari Yanti, S.Sos., MA selaku Sekretaris Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Dra. Rogaiyah, M. Si sebagai dosen pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan, pemikiran, saran, serta arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Mery Yanti, S. Sos., MA sebagai dosen pembimbing kedua yang juga telah memberikan bimbingan, saran, serta arahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Alfitri, M. Si selaku pembimbing akademik yang telah memberikan pengarahan serta bimbingan juga saran kepada penulis selama menyelesaikan kuliah di FISIP Universitas Sriwijaya.
8. Bapak dan ibu dosen FISIP khususnya para dosen Jurusan Sosiologi, terima kasih untuk ilmu pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
9. Seluruh staf beserta karyawan FISIP Universitas Sriwijaya, terima kasih untuk bantuannya.
10. Orang tuaku yaitu ayahandaku Dewi dan ibundaku Surmiana tercinta terima kasih atas do'anya, semangatnya, serta perhatiannya ke Purna selama ini, semoga Purna menjadi kebanggaan dan dapat membahagiakan ayah dan ibu. Aamiin.

11. Kakakku Fauzi Irawan dan adikku Heryani yang tercinta, terimakasih atas doa dan dukungannya selama ini, semoga Purna bisa menjadi adik dan kakak yang menjadi kebanggaan bagi kalian.
12. Kekasihku “Iyos” yang telah memberikan dukungan dan doa kepada “Mpun”, semoga “Mpun” bisa menjadi kebanggaan bagi “Iyos”.
13. Keponakan ku, yaitu: Shinta dan Ceril terima kasih atas do’a, semangat, serta perhatian yang diberikan kepada Oom, semoga kita dapat menjadi kebanggaan keluarga. Aamiin ya robbal’alamin.
14. Keluarga Besar_Ku terima kasih atas do’anya.
15. M. Decky Irawan, Muhammad Lidinillah, Al Hilal, Ases Robertya, Purkon Hadi, Agus Rohman, Irasti Fasuedma “keponakanku”, Lili Fitriani “keponakanku”, Aulia Nina Angriani, Rini Ana Wati, Nindi Ellise kalian teman-teman terbaikku, terima kasih untuk semangat dan do’a yang kalian berikan. Semoga ilmu yang kita dapatkan ini dapat bermanfaat dan berguna bagi sesama. Aamiin ya robbal’alamin.
16. Mba Deci sebagai Mba angkatku dan Adik-adik angkatku Irka, Kokom, Melisa, Fitri. Serta adik tingkatku Abdul, Reni, Hengki, trima kasih sudah memberikan doa dan dukungan selama ini, semoga silahturahmi kita tetap terjaga selamanya.
17. Buat yang barengan sidang, Alhamdulillah akhirnya kita lulus juga.

18. Buat Pak Drs. Alfian Herdi, M. Si, selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Prabumulih, terima kasih atas izin dan bantuannya selama penulis melakukan penelitian sampai skripsi ini terselesaikan.
19. Buat Pak Gepo Irwanto HB, A. Md, selaku Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih, terima kasih atas izin dan bantuannya selama penulis melakukan penelitian sampai skripsi ini terselesaikan.
20. Buat informan penelitian terima kasih sudah bersedia untuk direpotkan dan atas segala bantuan yang sudah diberikan sampai skripsi ini terselesaikan.
21. Buat Struktur Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih, terima kasih sudah mau menerima kehadiran penulis dan juga mau membantu penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat, terima kasih.

Indralaya, September 2013

PURNA IRAWAN
NIM: 07081002050

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Dalam Menyiapkan Tenaga Kerja Siap Pakai di Kota Prabumulih”. Permasalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah bagaimana peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih untuk menghasilkan tenaga kerja siap pakai dan apakah faktor-faktor yang menghambat UPTD Balai Latihan Kerja dalam menghasilkan tenaga kerja siap pakai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih untuk menghasilkan tenaga kerja siap pakai dan faktor-faktor yang menghambat UPTD Balai Latihan Kerja dalam menghasilkan tenaga kerja siap pakai. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan unit analisisnya adalah Organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja di Kota Prabumulih. Pengumpulan data diperoleh melalui observasi secara langsung, wawancara mendalam pada delapan orang informan penelitian, dan dokumentasi. Data dianalisis secara kualitatif yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan atau verifikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diketahui Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja dalam menghasilkan tenaga kerja siap pakai di Kota Prabumulih sudah menjalankan perannya, seperti: *Melakukan Standarisasi Pada Peserta Pelatihan, Instruktur, Fasilitas, Kurikulum, Dana, serta Lulusan*. Faktor-faktor penghambat UPTD BLK dalam menyiapkan tenaga kerja siap pakai yaitu *Input Peserta Yang Beragam, Minimnya Fasilitas Pengembangan, Serta Minimnya Dana Yang Dimiliki Untuk Media Sosialisasi*.

Kata Kunci : Peran, UPTD BLK, Tenaga Kerja, Siap Pakai.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan	iii
Motto	iv
Halaman Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xv
Daftar Bagan	xvi
 BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Umum	7
1.3.2 Tujuan Khusus	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
1.5 Tinjauan Pustaka	8
1.6 Kerangka Penelitian	12

1.7 Metode Penelitian	15
1.7.1 Sifat dan Jenis Penelitian	15
1.7.2 Strategi Penelitian	15
1.7.3 Lokasi Penelitian	16
1.7.4 Batasan Pengertian	16
1.7.5 Penentuan Informan	19
1.7.6 Unit Analisis Data	20
1.7.7 Data dan Sumber Data	20
1.7.7.1 Data Primer	20
1.7.7.2 Data Sekunder.....	21
1.7.8 Teknik Pengumpulan Data	21
1.7.8.1 Wawancara Mendalam	21
1.7.8.2 Pengamatan Secara Langsung (Observasi).....	22
1.7.8.3 Dokumentasi	23
1.7.9 Teknik Analisis Data.....	23
1.7.9.1 Reduksi Data.....	23
1.7.9.2 Penyajian Data (Data Display)	24
1.7.9.3 Menarik Kesimpulan/Verifikasi	24
1.8 Sistematika Penulisan.....	25

BAB II DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN

2.1 Sejarah Singkat Kota Prabumulih	26
2.1.1 Awal Terbentuknya Kota Prabumulih	26
2.1.2 Letak Geografi dan Keadaan Alam	29
2.1.3 Jumlah Penduduk Kota Prabumulih.....	30

2.1.4 Pendidikan.....	31
2.1.5 Jenis Pekerjaan Penduduk Kota Prabumulih.....	32
2.1.6 Jenis Kegiatan Utama dan Pendidikan Penduduk.....	33
2.1.7 Jumlah Pemeluk Agama.....	34
2.1.8 Topografi.....	34
2.1.9 Jarak Tempuh	34
2.1.10 Kehidupan Sosial Budaya Masyarakat.....	35
2.2 Visi dan Misi Kota Prabumulih	35
2.2.1 Visi	35
2.2.2 Misi	35
2.3 Visi dan Misi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih.....	36
2.3.1 Visi	36
2.3.2 Misi	36
2.4 Struktur Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih ...	36
2.5 Tugas UPTD BLK Kota Prabumulih	38
2.6 Deskripsi Informan Peneliti	38
BAB III ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA	42
A. Peran UPTD Balai Latihan Kerja Dalam Menghasilkan	
Tenaga Kerja Siap Pakai	42
I. Melakukan Standarisasi.....	46
a) Standarisasi Peserta	46
b) Standarisasi Instruktur	49
c) Standarisasi Fasilitas.....	54

d) Standarisasi Kurikulum	59
e) Standarisasi Dana	68
f) Standarisasi Lulusan	74
II. Menempati Kedudukan Sosial	76
B. Faktor-Faktor Penghambat UPTD Balai Latihan Kerja	
Dalam Menghasilkan Tenaga Kerja Siap Pakai	77
a. Input Peserta Yang Beragam	77
b. Minimnya Fasilitas Pengembangan	78
c. Minimnya Dana Yang Dimiliki Untuk Media	
Sosialisasi	84

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan	89
4.2 Saran	90

DAFTAR PUSTAKA	92
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Batas Wilayah Kota Prabumulih.....	30
Tabel 2.2 Komposisi Jumlah Penduduk Kota Prabumulih	31
Tabel 2.3 Pendidikan Penduduk Kota Prabumulih	31
Tabel 2.4 Jumlah Gedung Sekolah di Kota Prabumulih	32
Tabel 2.5 Jenis Pekerjaan Penduduk Kota Prabumulih.....	32
Tabel 2.6 Jenis Kegiatan Utama dan Pendidikan Penduduk Kota Prabumulih.....	33
Tabel 2.7 Jumlah Penduduk yang Memeluk Agama Yang Dianut di Kota Prabumulih.....	34
Tabel 2.8 Keadaan Informan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Prabumulih.....	41
Tabel 2.9 Keadaan Informan Kunci Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Prabumulih	41
Tabel 3.1 Program-Program Pelatihan Berdasarkan Kejuruan, Sumber Dana, Target Peserta dan Lama Pelatihan	47
Tabel 3.2 Bidang Instruktur, Latar belakang Pendidikan, serta Jumlah Instruktur.....	50
Tabel 3.3 Standar Kurikulum Berbasis Kompetensi Untuk Masing-Masing Program Pelatihan	61
Tabel 3.4 Presentase Lama Pelatihan Teori dan Praktik Berdasarkan Kejuruan	64
Tabel 3.5 Banyaknya Peserta yang Lulus dan Mendapatkan Sertifikat berdasarkan Paket Pelatihan Tahun 2009, 2010, dan 2011	76

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Kerangka Alur Pikir	14
Bagan 2.1 Struktur Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih.....	37

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) dalam mendorong terciptanya tenaga kerja yang mempunyai keahlian sangat dibutuhkan dalam membantu pemerintah mengurangi angka pengangguran. Tenaga kerja yang terlatih sangat diperlukan terutama di era teknologi. Kota Prabumulih sebelumnya adalah kota administratif yang merupakan salah satu bagian wilayah Kabupaten Muara Enim. Sejak tahun 2001 Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 2 Tahun 2001 tanggal 27 April 2001 tentang Pembentukan Kota Prabumulih, maka statusnya resmi menjadi sebuah kota yang secara administratif memiliki aparat pemerintahan dan lembaga legislatif yang berdiri sendiri, terpisah dari Kabupaten Muara Enim sebagai salah satu daerah otonom di Propinsi Sumatera Selatan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Prabumulih.

Sebagai daerah otonom yang baru terbentuk, Kota Prabumulih nampak mulai melakukan pembangunan baik fisik maupun non fisik, antara lain memperluas jalan protokol, membangun jalan arteri sepanjang 19,5 km serta akan menyediakan berbagai sarana pelayanan publik yang tentunya mendorong investor dan pertumbuhan perusahaan-perusahaan. Prabumulih sebagai salah satu kota administratif di Propinsi Sumatera Selatan yang terkenal dengan kota energi dan bisnis tentunya terdapat banyak perusahaan dan sudah dapat dipastikan

membutuhkan banyak tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan keterampilan khusus.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah pada Pasal 1 angka 5 huruf h, memberikan definisi Otonomi Daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat termasuk mengatasi masalah ketenagakerjaan.

Jumlah penduduk Sumatera Selatan pada tahun 2010 berdasarkan hasil survei Badan Pusat Statistik (BPS) Pusat pada Oktober 2012, menyatakan jumlah penduduk Sumatera Selatan periode sampai dengan Oktober 2010 mencapai 7.450.394 jiwa dengan jumlah pengangguran mencapai 521.528 jiwa. Sedangkan pada tahun 2011, jumlah penduduk Sumatera Selatan meningkat menjadi 7.593.425 jiwa penduduk.

Jumlah pengangguran di Kota Prabumulih yang masih tergolong tinggi mencapai 5.667 pengangguran dari jumlah penduduk 166.960 jiwa, sebanyak 111.518 orang diantaranya penduduk berusia 15 tahun ke atas. Sedangkan jumlah penduduk miskin mencapai 21 ribu jiwa pada tahun 2011 dan pada tahun 2010 masih 16,8 jiwa (data Badan Pusat Statistik (BPS) Desember 2012).

Sejak tahun 2009 jumlah perusahaan yang menawarkan pekerjaan semakin bertambah di Kota Prabumulih tercatat sebanyak 230 perusahaan baik BUMN maupun BUMS (data DISNAKERTRANS, 17 Desember 2010), namun tidak diikuti dengan jumlah tenaga kerja yang terserap ditandai dengan semakin

meningkatnya angka pengangguran. Adapun data terakhir di Kota Prabumulih hingga akhir Desember 2011 sebanyak 2.268 jiwa tercatat sebagai pengangguran. "Rata-rata tamat SMA dan SMK dan 80 persen mencari pekerjaan," Kadisnakertrans Prabumulih (Prabumulih Post, Jumat 13 Januari 2012). Adapun data angkatan kerja sebanyak 76.462 angkatan kerja, 70.795 orang bekerja dan angka pengangguran meningkat dari tahun sebelumnya menjadi 5.667 pengangguran, terdiri dari laki-laki sebanyak 3.556 orang dan perempuan sebanyak 2.111 orang (data DISNAKERTRAN Prabumulih Desember 2012). Sedangkan berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Prabumulih Desember 2012, jumlah angkatan kerja tamatan sekolah dasar (SD) 1.875 orang, sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP) 653 orang, dan sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA) 2.739 orang angkatan kerja.

Melihat kondisi ini maka diperlukan adanya *suforting system* dari pemerintah. Hal inilah yang mendasari didirikannya suatu Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja yang di bawahi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Dinas/Badan di Lingkungan Kota Prabumulih, merupakan perubahan dari Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kota Prabumulih.

Pembentukan UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih pertama kali pada tahun 2003 sejak Kota Prabumulih terbentuk menjadi kota administratif pada tahun 2001, sesuai dengan Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 31 Tahun 2003

tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Prabumulih. Sebelumnya UPTD BLK masih berupa Kelompok Latihan Kerja (KLK) yang berdiri pada tahun 1984. Langkah penting lainnya, Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja menjalin relasi dan menciptakan *link* dengan banyak perusahaan agar bersedia menjadi arena belajar kerja (magang) bagi peserta pelatihan yang akan lulus, sekalipun pada saat mereka di SMK sudah mengikuti praktik kerja industri (PRAKERIN) bagi peserta yang berasal dari lulusan SMK.

Program-program pelatihan yang telah dibuat oleh pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh integritas tinggi, disiplin kerja, kerja keras, etos kerja, tanggung jawab, percaya diri, sikap yang baik, moral, dan etika. Menurut Prof. Dr. Ing. B.J. Habibie, M. Ing (dalam Burhani, 2011: 23) mengatakan keseimbangan Iman dan Takwa (IMTAK) dan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) merupakan refleksi dua unsur penting dalam kehidupan manusia yang senantiasa harus dijaga. Hal ini sangat esensial karena IMTAK menjaga agar manusia tidak tersesat dalam kehidupan, sedangkan IPTEK diperlukan untuk membawa perubahan positif, kemajuan, dan kesejahteraan dalam kehidupan manusia.

Pendidikan (dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab I Pasal 1 ayat 1), merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak

mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Jumlah peserta untuk dana yang bersumber dari dana APBD maupun yang bersumber dari APBN itu sama jumlahnya yaitu masing-masing 16 peserta. Hal yang membedakan adalah lama waktu pelatihan. Hal ini disebabkan karena kejurun institusional yang diproyeksikan untuk memasuki dunia kerja yang diberi materi-materi yang berwawasan institusi, sedangkan kejuruan berbasis kompetensi diproyeksikan untuk usaha mandiri walaupun apabila untuk memasuki dunia kerja itu pun tidak mengalami masalah secara penyiapan keahlian (data Disnakertrans Kota Prabumulih, 2012).

Untuk jenjang pendidikan bagi Instruktur minimal Diploma III serta dibekali dengan proses pelatihan khusus instruktur setiap tahun agar memiliki keahlian yang memadai seiring dengan kemajuan teknologi dan informasi yang menjadi permintaan pasar kerja.

Dari segi perekrutan peserta pelatihan, setiap peserta diwajibkan mengikuti seleksi ketat yang dilakukan oleh tim seleksi UPTD Balai Latihan Kerja dan bekerja sama dengan tim seleksi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Prabumulih. Selain itu dalam hal proses pelatihan, peserta pelatihan tidak hanya dibekali dengan teori dan praktik dengan komposisi perbandingan 40% teori dan 60% praktik, peserta juga diwajibkan mengikuti kegiatan magang (belajar praktik) di luar UPTD Balai Latihan Kerja. Adapun lama proses pemagangan adalah selama 2 bulan di luar jam pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja (data UPTD BLK Kota Prabumulih, 2012).

Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Prabumulih, menjelaskan bahwa untuk mempersiapkan lulusan pelatihan, UPTD membuat standar kompetensi minimal/dasar yang harus dicapai oleh peserta sebelum menyelesaikan program-program pelatihan. Selain itu, untuk setiap lulusan diberikan sertifikat sebagai bukti bahwa peserta telah melakukan pelatihan dan dijamin kompetensinya dengan penilaian tertentu sesuai dengan kemampuannya.

Setelah melihat kondisi di Kota Prabumulih sebagai kota pusat industri dan pertambangan yang tentunya menyediakan peluang besar bagi calon tenaga kerja untuk bekerja baik di sektor dunia usaha maupun dunia industri, tetapi cukup kontraproduktif dengan angka pengangguran di Kota Prabumulih yang mencapai 5.667 jiwa pengangguran (data Badan Pusat Statistik (BPS) Desember 2012). Oleh Karena itu dipandang perlu untuk mengetahui peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) dalam menyiapkan tenaga kerja siap pakai di Kota Prabumulih.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih untuk menghasilkan tenaga kerja siap pakai?
2. Apakah faktor-faktor yang menghambat Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja dalam menghasilkan tenaga kerja siap pakai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini yaitu:

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian tentang Peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja adalah untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman mengenai Peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja dalam menyiapkan tenaga kerja siap pakai di Kota Prabumulih.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui jawaban atas permasalahan yang ada yaitu:

1. Untuk mengetahui peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih untuk menghasilkan tenaga kerja siap pakai.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja dalam menghasilkan tenaga kerja siap pakai.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh kalangan akademisi serta dapat digunakan dalam menambah literatur ilmu-ilmu sosial khususnya sosiologi dalam memahami berbagai dimensi yang berkaitan dengan Peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja dalam menyiapkan tenaga kerja siap pakai di Kota Prabumulih.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai bahan rujukan bagi studi lanjutan dalam mengungkap aspek yang berkaitan dengan Peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja dalam menyiapkan tenaga kerja siap pakai di Kota Prabumulih.

1.5 Tinjauan Pustaka

Tim Peneliti Balitbang Provinsi Jawa Tengah (www.Litbang/Efektifitas Balai Latihan Kerja Jawa Tengah, tgl 5: 2012), melakukan penelitian serta terjun secara langsung ke lapangan pada tahun 2006. Dalam penelitiannya yang berjudul *Efektifitas Balai Latihan Kerja di Jawa Tengah*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukannya, maka penelitian ini menyimpulkan:

1. Secara Internal terdapat Balai Latihan Kerja (BLK) yang dapat dikatakan efektif dalam pemanfaatannya oleh karena didukung oleh anggaran yang cukup sehingga dapat melakukan pelatihan sesuai

dengan kejuruan baik yang dibiayai dari APBN, APBD 1, dan Swadaya

2. Secara Eksternal lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) Jawa Tengah dapat dikatakan efektif pada tingkatan 60%, dibuktikan lulusan yang telah bekerja pada industri sebagai karyawan tetap kurang lebih 10%, sebagai Karyawan Kontrak 20%, dan sebagai Karyawan Magang 50%. Sedangkan yang melakukan wirausaha dari hasil lulusan pelatihan 20%
3. Desentralisasi pengolahan Balai Latihan Kerja mengalami pergeseran baik dalam tingkatan pemanfaatan, pembinaan SDM, instruktur, pelatihan yang berbasis kompetensi, serta berbasis pada potensi masalah dan kebutuhan pasar dunia kerja
4. Revitalisasi cukup mendesak untuk program berbasis kompetensi, Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana terutama dalam pemanfaatan sarana dan perlengkapan yang tersedia di Balai Latihan Kerja.

Penelitian terkait yang telah dilakukan sebelumnya oleh Christian ([www. Http://Id.Scribd.Com/Doc/22775139/5/Analisa Revitalisasi Balai Latihan Kerja Di Jakarta](http://id.scribd.com/doc/22775139/5/Analisa_Revitalisasi_Balai_Latihan_Kerja_Di_Jakarta), tgl 5: 2012), melakukan penelitian pada tahun 2005. Dalam penelitiannya yang berjudul *Analisa Revitalisasi Balai Latihan Kerja di Jakarta*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukannya, maka penelitian ini menyimpulkan:

1. Persoalan yang paling mendasar yang menyebabkan gagalnya Balai Latihan Kerja dalam menjalankan peran dan fungsinya adalah terletak pada tata kelola yaitu kinerja manajemen yang buruk, promosi terbatas dan birokrasi yang sulit. Dengan demikian revitalisasi pada jajaran pegelola diperlukan agar lebih memahami prinsip pelatihan dan fenomena global karena menjadi penentu utama dalam upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berbasis kompetensi dan daya saing.
2. Revitalisasi Balai Latihan Kerja berkaitan dengan variabel-variabel yang ada dalam BLK diantaranya kualitas SDM, manajemen kinerja, fasilitas peralatan pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja serta program-program yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja.
3. Revitalisasi Balai Latihan Kerja diarahkan untuk lebih mendekatkan Balai Latihan Kerja khususnya program-program yang dijalankan Balai Latihan Kerja dengan lingkungan *stake holders* yaitu asosiasi industri, industri, serta masyarakat pencari kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pencapaian fokus pasar, penciptaan bisnis baru, dan pemanfaatan teknologi informasi dan jaringan.

Penelitian yang dilakukan Masri Hasyar (2008: 49) "*Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas Balai Latihan Kerja di Jakarta*". Dalam penelitiannya menyatakan bahwa seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan berbagai perubahan lainnya baik di tingkat nasional maupun internasional

diperlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja, sehingga dapat bersaing dalam mengisi lapangan pekerjaan yang ada di dalam maupun di luar negeri.

Pengembangan kualitas tenaga kerja dapat dilaksanakan dengan berbagai cara, antara lain melalui program pelatihan berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di Balai Latihan Kerja yang terpercaya. Terkait dengan hal tersebut, Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Ditjen Binallatas) merupakan unit eselon I di lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yang mengemban tugas meningkatkan kualitas dan produktifitas tenaga kerja melalui pembinaan program pelatihan dan peningkatan produktivitas. Untuk mendukung operasional pelaksanaan program pelatihan dan peningkatan produktivitas Ditjen Binallatas didukung oleh Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) berupa Balai Latihan Kerja (BLK), Balai Latihan Ketransmigrasian (Ba-latrans) dan Balai Peningkatan Produktivitas (BPP).

Penelitian yang dilakukan Rezky Hasnata (2011: 64), "*Fungsi UPTD Balai Latihan Kerja Sebagai Tempat Pelatihan Untuk Mengasah Skill dan Keterampilan Dalam Menyiapkan Calon Tenaga Kerja di Kota Demak*". Dalam penelitiannya mendeskripsikan bahwa UPTD Balai Latihan Kerja sebagai salah satu instrument peningkatan kompetensi kerja yang diharapkan mampu mengasah keterampilan para calon tenaga kerja khususnya bagi para lulusan SMK/SMU sederajat, sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas kerja yang akan menjadi modal bagi mereka untuk mencari kerja atau bahkan membuka usaha mandiri.

Namun sayangnya BLK yang berada di Kota Demak dirasa masih kurang memadai karena kondisi BLK masih dalam tahap pengembangan.

UPTD BLK Kota Demak sudah mulai beroperasi sejak tahun 2009, namun jumlah peserta yang ikut pelatihan masih sedikit dikarenakan masih minimnya sarana dan prasarana pelatihan serta tenaga instruktur yang belum sebanding dengan jumlah peserta pelatihan. Kapasitas peserta pelatihan untuk tiap kejuruan masih terbatas dan jumlah jurusan yang ada juga masih sedikit. Sedangkan para calon tenaga kerja yang mendaftar untuk dapat mengikuti pelatihan semakin meningkat. Sehingga BLK Kota Demak saat ini dirasa masih kurang memadai karena belum mampu untuk untuk mencukupi kebutuhan pelatihan bagi para calon tenaga kerja di Kota Demak.

Dari beberapa penelitian di atas dapat dijadikan sebagai sebuah penguraian dan diambil perbandingannya antara peneliti satu dengan yang lain dengan penelitian yang akan dilakukan dan untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti.

1.6 Kerangka Pemikiran

1.6.1 Konsep Peran

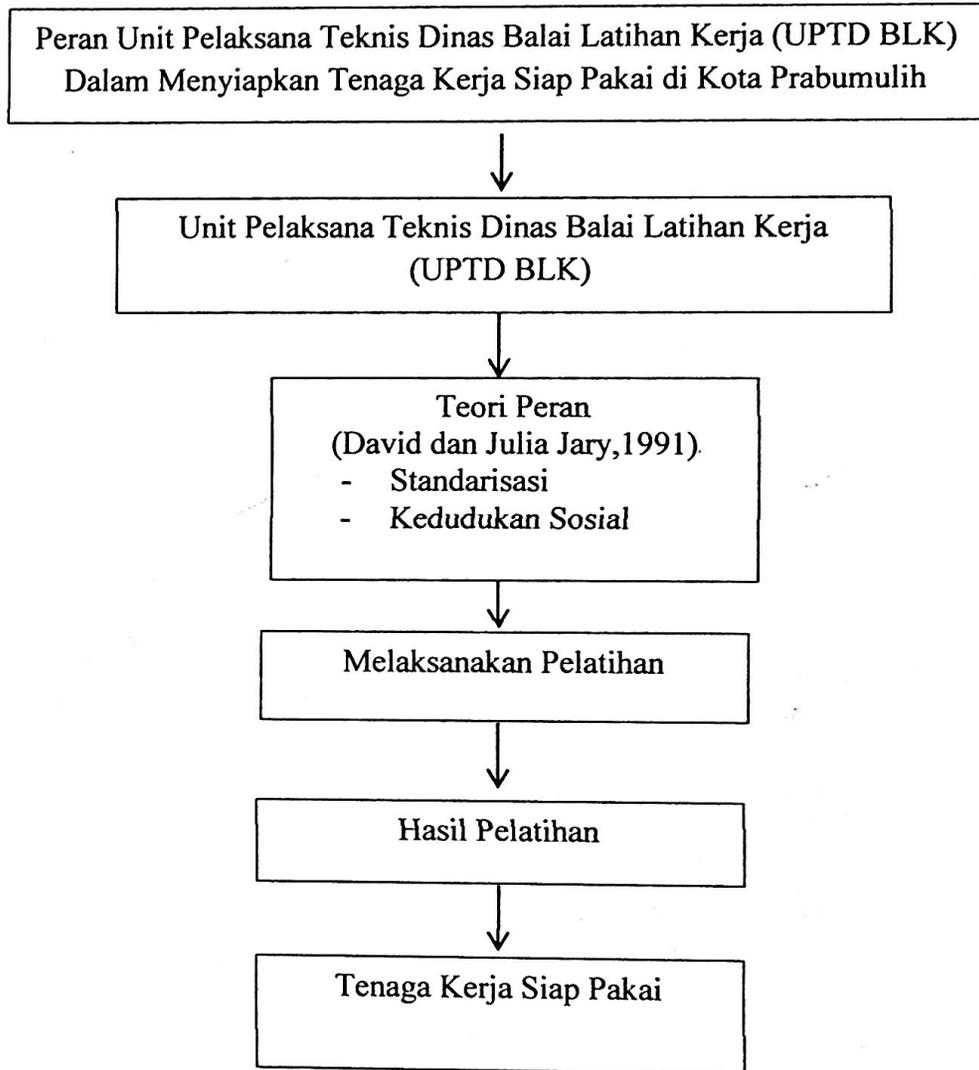
Menurut Gross dkk (dalam Berry, 2003:105-106), peran (role) merupakan seperangkat harapan-harapan yang dikenakan pada individu yang menempati kedudukan sosial tertentu. Peran (role) merupakan beberapa kemungkinan relatif yang telah distandarisasi dalam kedudukan sosial berupa kewajiban yang harus dilakukan (David & Julia Jary, 1991 dalam Sartika, 2007:16-17). Apabila seseorang menjalankan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia

menjalankan suatu peran. Dengan kata lain, kedudukan dan peran merupakan suatu kesatuan yang saling berkaitan. Tidak ada peran tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peran. Apabila seseorang atau instansi sedang melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka seseorang atau instansi itu menjalankan suatu peran.

Berkaitan dengan Peran UPTD Balai Latihan Kerja dalam menyiapkan tenaga kerja siap pakai, maka Peran UPTD BLK dapat dijelaskan menggunakan Teori Peran David dan Julia Jary (1991). Peran UPTD dapat tercapai apabila UPTD Balai Latihan Kerja telah menjalankan hal-hal yang menjadi kewajibannya dalam upaya menyiapkan tenaga kerja agar siap pakai dan memasuki dunia kerja. Hal itu sebagai upaya melaksanakan pelatihan keterampilan bagi masyarakat pencari kerja, generasi muda, dan pemuda pemudi yang putus sekolah agar terwujudnya tenaga kerja yang terampil, mandiri, dan produktif serta menjadi tenaga kerja siap pakai. Selain itu peran yang paling penting dan menjadi kewajiban dari UPTD BLK Kota prabumulih yaitu memberikan standarisasi atas keahlian yang telah diperoleh oleh peserta setelah menyelesaikan pelatihan dengan memberikan sertifikat agar dapat dianggap memenuhi standar yang telah dibuat dan ditetapkan. Kemudian bukti dari telah terpenuhinya keahlian minimal sesuai standar UPTD BLK, setiap lulusan bisa menempati kedudukan sosial tertentu, seperti dapat diterima baik di dunia usaha maupun dunia industri.

Dari uraian teori di atas alur pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:

Bagan 1.1
Kerangka Alur Pikir



(Sumber: *Olahan Peneliti, 2013*)

1.7 Metode Penelitian

Penelitian ini berusaha untuk mengungkapkan suatu fenomena sosial karena pada dasarnya tujuan pokok dari suatu penelitian sosial adalah menerangkan fenomena sosial (Sofian dalam Moleong, 1987:12). Untuk mengungkapkan atau menerangkan fenomena sosial harus dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten. Dengan demikian hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1.7.1 Sifat dan Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Tujuan utama dalam menggunakan metode ini adalah untuk menggambarkan tentang peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja dalam menyiapkan tenaga kerja siap pakai di Kota Prabumulih.

1.7.2 Strategi Penelitian

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Dalam khasanah metodologi dikenal sebagai suatu studi yang bersifat komprehensif, intensif, rinci, dan mendalam serta lebih diarahkan sebagai upaya menelaah masalah-masalah atau fenomena-fenomena yang bersifat kontemporer atau kekinian. Dalam praktiknya studi kasus tidak hanya menyangkut sejumlah orang, tetapi akan menyangkut satu kesatuan tempat, organisasi, bahkan instansi tertentu. Studi kasus harus dilihat dari asumsi-asumsi dasarnya karena merupakan *bouded system* yaitu berdiri sendiri dan merupakan bagian dari yang lain.

Yin (1996) menyebutkan bahwa studi kasus adalah inkuiri empiris yang menyelidiki fenomena dalam konteks kehidupan nyata namun batas antara fenomena dan konteks tidak nampak dengan tegas dan multi sumber bukti, maka data yang diambil haruslah bersifat intens dan rinci sehingga diperoleh data yang mendalam dan fokus (dalam Purnama, 2004).

1.7.3 Lokasi Penelitian

Lokasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih, pemilihan ini dilakukan secara *purposive* (ditetapkan secara sengaja) dengan pertimbangan:

1. Prabumulih merupakan wilayah tempat berdirinya perusahaan-perusahaan yang membuka lapangan kerja dan membutuhkan banyak tenaga kerja yang mempunyai keahlian/*skill*, hal ini dapat terpenuhi terutama pada masyarakat yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih.
2. Banyaknya masyarakat Kota Prabumulih dari lulusan SMA/SMK sederajat yang bergabung ke dalam Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

1.7.4 Batasan Pengertian

a. Tenaga Profesional merupakan seseorang yang mampu menguasai ilmu pengetahuan secara mendalam, mampu melakukan kreativitas dan inovasi atas bidang yang digelutinya serta harus berpikir dengan menjunjung tinggi etika, IPTEK, IMTAK dan integritas profesi (Abeng, 2002).

b. Peran (Surayin, 2001) dalam kamus Umum Bahasa Indonesia didefinisikan sebagai seperangkat tingkat yang berkedudukan dalam masyarakat. Peran merupakan realisasi dari seperangkat hak dan kewajiban yang memberikan suatu kontribusi tertentu sesuai dengan bidang yang ditekuni untuk mencapai suatu tujuan. Peran juga berarti yang diperbuat, tugas, hal yang besar pengaruhnya pada suatu peristiwa.

c. Pelaksana Teknis merupakan suatu unit atau badan pelaksana teknis di bawah naungan instansi, lembaga, maupun departemen yang membawahnya dan berperan menyelenggarakan sebagian dari tugas teknis operasional serta menjadi ujung tombak dari pemberi wewenang yang membawahnya tersebut (Kamisa, 1997).

d. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) (Kamisa, 1997) dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia didefinisikan sebagai merupakan suatu bagian terkecil dari suatu instansi yang dipimpin oleh seorang Kepala Instansi tertentu dan mempunyai tugas untuk melaksanakan sebagian tugas Dinas yang membawahnya dalam menyusun rumusan kebijaksanaan teknis di bidang tertentu dan usaha pencapaian tujuan sesuai dengan visi dan misi instansi tersebut. Selain itu UPTD merupakan Unsur Pelaksana Teknis Operasional Dinas/Badan untuk melaksanakan sebagian urusan Dinas/Badan di lingkungan pemerintah (Peraturan Walikota Prabumulih No. 23 tahun 2011, pasal 1 butir ke-3).

e. Balai Latihan Kerja adalah suatu tempat atau wadah yang digunakan sebagai pusat pelatihan kerja yang dibuat dan dibiayai oleh pemerintah daerah melalui

otonomi daerah berupa dana APBD dan juga mendapat dana dari APBN. Dinas tenaga kerja dan transmigrasi setempat sebagai wakil dari departemen tenaga kerja dan transmigrasi sebagai penanggung jawab penuh yang memberikan tugas operasional kepada UPTD Balai Latihan Kerja tersebut (Suparno, 2005).

f. Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) yang dipimpin oleh seorang Kepala Balai Latihan Kerja dan mempunyai tugas untuk melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dalam menyusun rumusan kebijakan yang bersifat teknis di bidang pelatihan dan usaha penyediaan tenaga kerja yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan sikap mental di bidang usaha kecil dan menengah (Disnakertrans, 2011).

g. Menyiapkan merupakan proses penyediaan, membentuk seperangkat keputusan tentang kegiatan-kegiatan pada masa yang akan datang yang diarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan melalui penggunaan sarana yang tersedia (Dror dalam Sujdana, 2000: 6)

h. Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Kerja (Workaholic) adalah orang yang kecanduan kerja sangat terikat pada pekerjaan dan tidak bisa berhenti bekerja (Simamora, 1995: 57).

i. **Tenaga Kerja Siap Pakai** merupakan hasil lulusan UPTD BLK Kota Prabumulih yang bekerja dengan keahlian masing-masing tanpa harus memerlukan pelatihan kembali.

j. **Kompetensi** merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya (McAshan dalam Sutrisno, 2009: 22).

1.7.5 Penentuan Informan

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian (Moleong, 2001: 90). Penentuan informan dalam penelitian ini ditetapkan secara *purposive* oleh peneliti dengan tujuan mengambil informan dari orang-orang yang benar-benar mengetahui dan dapat memberi informasi tentang permasalahan yang diteliti. Alasan memilih informan sebagaimana ditetapkan di bawah ini karena mereka bagian dari unsur pemegang jabatan inti dan strategis yang diharapkan mempunyai kualifikasi dan kompetensi untuk memberikan informasi yang akan dicari melalui penelitian ini. Selain itu alumni juga dipilih sebagai bagian dari informan karena mereka diharapkan dapat memberikan informasi dan keterangan mengenai kondisi pada saat sebelum dan setelah mengikuti pelatihan berkaitan dengan penguasaan keahlian serta relevansinya dengan harapan pasar dunia kerja. Terdapat 8 informan, terdiri dari 5 informan dan 3 informan kunci. Adapun Informan dalam penelitian ini antara lain :

- A) 1. Kepala UPTD BLK Kota Prabumulih
 - 2. Kasubag. Tata Usaha UPTD BLK
 - 3. Kelompok Jabatan Fungsional/Instruktur UPTD BLK
 - 4. Staf Tata Usaha dan Workshop UPTD BLK
- B) Alumni Pelatihan UPTD BLK

Informan yang ditentukan di atas bisa saja berkembang saat penelitian dilakukan, artinya informan dalam penelitian ini tidak hanya sebatas itu saja sebab penelitian ini adalah penelitian kualitatif, sehingga apa yang terjadi di lapangan dapat saja berubah dengan sendirinya.

1.7.6 Unit Analisis Data

Unit analisis merupakan satuan analisis yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah Organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja di Kota Prabumulih.

1.7.7 Data dan Sumber Data

Menurut Loaf Loand, Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya data tambahan seperti data dari jurnal penelitian, koran, majalah dan dokumen (Moleong, 2002). Beberapa jenis data yang diambil dari penelitian ini adalah:

1.7.7.1 Data Primer

Data primer yaitu sumber data utama yang berupa hasil pembicaraan dan tindakan serta beberapa keterangan dan informasi yang diperoleh dari informan. Sumber data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam

informasi (keadaan, gagasan/pendapat, sikap/tanggapan, keterangan dan sebagainya) dari suatu pihak tertentu (Subyantoro, 2006: 97).

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam dengan informan. Wawancara mendalam merupakan suatu cara mengumpulkan data atau informasi dengan cara langsung bertatap muka dengan informan, dengan maksud mendapatkan gambaran lengkap tentang topik yang diteliti. Wawancara mendalam dilakukan secara intensif atau berulang-ulang. Peneliti tidak hanya percaya dengan begitu saja pada apa yang dikatakan informan, melainkan perlu mengecek dalam kenyataan melalui pengamatan. Itulah sebabnya cek dan recek dilakukan secara silih berganti dari hasil wawancara ke pengamatan di lapangan, atau dari informan yang satu ke informan yang lain (Bungin, 2001).

1.7.8.2 Pengamatan Secara Langsung (Observasi)

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan (Soemitro, 1985: 62).

Teknik observasi/pengamatan yang dilakukan adalah Observasi Non Partisipatif. Dalam teknik observasi non partisipatif, Observer tidak melibatkan diri kedalam observee hanya pengamatan dilakukan secara sepintas pada saat tertentu kegiatan observeenya. Pengamatan tidak terlibat ini, hanya mendapatkan gambaran obyeknya sejauh penglihatan dan terlepas pada saat tertentu tersebut,

dengan informan penelitian dan pihak-pihak terkait yang mampu memberikan keterangan dalam rangka untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan fokus masalah penelitian. Alat yang digunakan adalah pedoman wawancara, alat perekam/dokumentasi, dan buku catatan sebagai hasil wawancara terhadap informan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja di Kota Prabumulih.

1.7.7.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh sumber yang sifatnya secara tidak langsung yang sifatnya melengkapi data primer. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari studi pustaka melalui jurnal, buku, karya ilmiah, majalah, laporan penelitian sehingga memberikan pemahaman berkaitan dengan peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja dalam menyiapkan tenaga kerja siap pakai di Kota Prabumulih.

1.7.8 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1.7.8.1 Wawancara Mendalam

Interview atau wawancara ini adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu, ini merupakan tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik (Kartono, 1983: 171). Wawancara merupakan suatu proses transmisi data dari seseorang (narasumber/informan) kepada pewawancara sebagai bahan untuk melengkapi bidang yang diteliti oleh si pewawancara. Tujuan wawancara adalah untuk mengumpulkan data atau

tidak dapat merasakan keadaan sesungguhnya terjadi pada observernya (Subagyo, 2006: 66).

1.7.8.3 Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data melalui dokumen (bahan kepustakaan), catatan-catatan yang berhubungan dengan masalah penelitian, serta dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

1.7.9 Teknik Analisis Data

Analisis Data Kualitatif (Bogdan dkk, 1982) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain (Moleong, 2012: 248). Analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan (*observasi*), yang dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya.

Tahapan dalam analisis data menurut **Model Miles and Huberman** (Sugiyono, 2012: 246-253), antara lain:

1.7.9.1 Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses merangkum, pemilihan hal-hal yang pokok, pemusatan perhatian pada hal-hal yang penting, mengabstraksikan, serta dicari tema dan polanya dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data dilakukan karena data yang diperoleh di

lapangan jumlahnya sangat banyak. Data yang direduksi adalah mengenai tempat atau ruang penelitian, pelaku, kejadian/peristiwa, waktu, objek, alasan, serta tujuan yang berkaitan dengan peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja.

1.7.9.2 Penyajian Data (Data Display)

Penyajian data yaitu sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan data. Hal ini dilakukan untuk mempermudah langkah dalam pengambilan data selanjutnya, mengenai apa saja yang perlu ditemukan di lapangan.

1.7.9.3 Menarik Kesimpulan/ Verifikasi

Penarikan kesimpulan dalam analisis data kualitatif masih bersifat sementara dan kesimpulan tersebut dapat berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh sbukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

1.8 SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian pendahuluan yang ditujukan untuk memahami tulisan secara garis besar yang terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM

Bab ini merupakan gambaran umum tentang uraian lokasi penelitian, yaitu: Batas wilayah, jumlah penduduk, struktur organisasi dan sebagainya yang relevan dengan lokasi penelitian, serta gambaran umum informan penelitian.

BAB III : ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

Bab ini merupakan inti dari penulisan dan penelitian yang memuat hasil penelitian, analisis dan interpretasi data dan pembahasan data yang berhasil diperoleh di lapangan, khususnya hasil wawancara dan observasi untuk memberikan gambaran dari rumusan masalah.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan yang berisikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. 2007. *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Barry, David. 2003. *Pokok-Pokok Pikiran Dalam Sosiologi*. Diterjemahkan Oleh Paulus Wirotomo. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Bungin, Burhan. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif-Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Enoch, Jusuf. 1992. *Dasar-Dasar Perencanaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Sayuti. 1987. *Changing Manpower Requirements in The Face of Non-Oil Growth, Labor Force Growth and Fast Tehnological Change*. Jakarta: Bappenas.
- Hasnata, Rezky. 2011. *Fungsi UPTD Balai Latihan Kerja Sebagai Tempat Pelatihan Untuk Mengasah Skill dan Ketrampilan Dalam Menyiapkan Calon Tenaga Kerja di Kota Demak*. Semarang: FISIP Universitas Diponegoro.
- Hasyar, Masri. 2008. *Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Balai Latihan Kerja di Jakarta*. Jakarta: UPTP Balai Latihan Kerja.
- Kamisa. 1997. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya : Kartika.
- Kartono, Kartini. 1983. *Pengantar Metodologi Rresearch Sosial*. Bandung: Alumni.
- Moleong, Lexy J. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Purnama, Dadang H. 2004. *Modul Mata Kuliah Metode Penelitian Kualitatif*. Indralaya. Fisip Universitas Sriwijaya: Tidak Diterbitkan.
- Sartika, Diana Dewi. 2007. *Peranan Politik Perempuan Suatu Dinamika Gerakan Feminisme di Parlemen*. Jakarta: Elmaterra Publishing.

- Sindhunata (ed). 2000. *Menggegas Paradigma Baru Pendidikan: Demokrasi, Otonomi, Civil Society, Globalisasi*. Yogyakarta: Kanisius.
- _____. 2001. *Pendidikan Kegelisahan Sepanjang Zaman*. Yogyakarta: Kanisius.
- Subagyo, Joko. 2006. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: RINEKA CIPTA.
- Subyantoro, Arief & FX. Suwanto. 2006. *Metode dan Teknik Penelitian Sosial*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwandi, Surip, Suhardi Mukmin, DKK. 2008. *Buku Ajar MPK Bahasa Indonesia*. Indralaya: Universitas Sriwijaya.
- Thomas. 2000. *Pendekatan Belajar Berbasis Pelatihan (Training Based Learning)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Willy, Markus, Moh. Dikkie Darsyah, & Mieke. CH. 2001. *Kamus Inggris Indonesia*. Surabaya: Target Press.

Sumber Lain

- Tim peneliti Balitbang Provinsi Jawa Tengah. 2006. *Efektifitas Balai Latihan Kerja di Jawa Tengah*. <http://gerbangtani.com/litbang/hasilpenelitian/efektifitas/balai/latihan/kerja/di/jawa/tengah.doc>. diakses pada hari Rabu, 05 Desember 2012 pukul 15.16 wib.
- Burhani, Ruslan 2011. *Keseimbangan Imtak (Iman dan Takwa) dan Iptek (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) Menurut Prof. Dr. Ing. B.J. Habibie, M. Ing.* <http://www.Antara.news.com/berita/266082/habibie-imitak-dan-iptek-merupakan-refleksi-dalam-kehidupan>. diakses pada hari Senin, 14 Januari 2013 pukul 22.35 wib.
- Christian. 2005. *Analisa Revitalisasi Balai Latihan Kerja di Jakarta*. <http://id.scribd.com/doc/22775139/5/Definisi-Revitalisasi>. diakses pada hari Rabu, 05 Desember 2012 pukul 12.24 wib.

Sumardi. 2011. *Klasifikasi Tujuan Pendidikan.*
<http://sumardi28.blogspot.com/2011/01/ranah-penilaian-kognitif-afektif-dan.html>

diakses pada hari Sabtu, 22 Desember 2012 pukul 11. 20 wib.

Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945, Amandemen Ke-IV Tahun 2002.

Undang-Undang RI No. 6 Tahun 2001, Tentang Pembentukan Kota Prabumulih (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 No. 86, Tambahan Lembaran Negara No. 4113).

_____ No. 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.

_____ No. 20 Tahun 2003, Tentang Pendidikan Nasional

Peraturan Daerah Kota Prabumulih No. 02 Tahun 2008, Tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kota Prabumulih.

Peraturan Walikota Prabumulih No. 16 Tahun 2009, Tentang Uraian Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Prabumulih.

_____ No. 23 Tahun 2011, Tanggal 30 November, Tentang Pembentukan UPTD/Badan di Lingkungan Pemerintah Kota Prabumulih.

Berita Daerah Kota Prabumulih No. 09 Seri D Tahun 2009.

Data Badan Pusat Statistik Kota Prabumulih Tahun 2012, Prabumulih Dalam Angka *In Figures*, 2012.

Surat Kabar Prabumulih Post, Jumat 13 Januari 2012.