

**PERAN DAN EFEKTIVITAS BALAI LATIHAN KERJA KOTA SEMARANG DALAM
MENINGKATKAN KESADARAN HAK DAN KEWAJIBAN SEBAGAI PEKERJA
DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata 1 (S.1)

Pada Fakultas Syariah dan Hukum



Disusun Oleh:

DWIRATNA SWARI

1702056059

**PRODI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO
SEMARANG**

2020



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Prof. Dr. Hamka, km 2 Semarang, telp (024) 7601291

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syariah dan

Hukum UIN Walisongo

Semaran

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami kirimkan skripsi saudara :

Nama : Dwi Ratna Swari
NIM : 1702056059
Jurusan : Ilmu Hukum
Judul : **Peran dan Efektivitas Balai Latihan Kerja Kota Semarang Dalam Meningkatkan Kesadaran Hak dan Kewajiban Sebagai Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0**

Dengan ini kami mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 15 Desember 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

Hj. Briliyan Erna Wati, SH., M.Hum.

Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jl. Prof. Dr. Hamka, km 2 Semarang, telp (024) 7601291

SURAT KETERANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B-4472/Un.10.1/D.1/PP.00.9/XII/2020

Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang menerangkan bahwa skripsi Saudara,

Nama : Dwi Ratna Swari
NIM : 1702056059
Judul : Peran dan Efektivitas Balai Latihan Kerja Kota Semarang Dalam Meningkatkan Kesadaran Hak dan Kewajiban Sebagai Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0
Pebimbing I : Hj. Briliyan Erna Wati, SH., M.Hum.
Pebimbing II : Novita Dewi M., SH., MH.

Telah dimunaqasahkan pada tanggal 29 Desember 2020 oleh Dewan Penguji Fakultas Syari'ah dan Hukum yang terdiri dari :

Penguji I / Ketua Sidang : Prof. Dr. H. Abdul Ghofur, M.Ag.
Penguji II / Sekretaris Sidang : Hj. Briliyan Erna Wati, SH., M.Hum.
Penguji III : H. Moh. Arifin, S.Ag., M.Hum.
Penguji IV : Hj. Nur Hidayati Setyani, SH, MH.

dan dinyatakan **LULUS** serta dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana Strata 1 (S.1) pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 29 Desember 2020

A.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik &
Kelembagaan

Ketua Program Studi

Dr. H. Ali Imron, SH., M.Ag.

Briliyan Erna Wati, S.H., M.Hum.



MOTTO

“Hidup adalah perjuangan untuk menuju kebahagiaan yang haqiqi”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas berkat Rahmat Allah yang Maha Kuasa, yang telah memberikan kelancaran dalam segala urusan hambaNya, dan telah memberikan kelapangan ilmu serta kesabaran yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang dipersembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya Ayah Nurul Aini Ahmad Suhud dan Ibu Mas'udah yang selalu memberikan do'a untuk segala kelancaran urusan putrinya, terkhusus ibu tersayang yang sudah memberikan kelonggaran untuk putrinya selama mengerjakan skripsi terbebas dari pekerjaan rumah, selain itu juga memberikan dukungan, serta motivasi yang luar biasa untuk penulis sehingga menyelesaikan skripsi ini.
2. Adek Choirunnisa dan Angelina yang selalu mengingatkan penulis untuk segera menyelesaikan skripsi dan selalu menemani begadang untuk revisi.
3. Mbah Kakung dan Mbah Putri yang selalu mendoakan penulis hingga menyelesaikan skripsi ini.
4. Pembimbing penulis Bu Novita Dewi Mashyithoh, S.H., M.H, dan Ibu Hj. Briliyan Erna Wati, SH., M.Hum yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga mampu untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen serta civitas akademika UIN Walisongo Semarang khususnya kawan-kawan dari Fakultas Syariah dan Hukum.
6. Teman seperjuangan penulis, iffan falah, mbak sandicka niar dan mbak cantika. Yang telah mensupport setiap langkah penulisan skripsi ini, dan membersamai dalam perjalanan kuliah penulis.
7. Teman-teman seperjuangan khususnya Angkatan 2017 Ilmu Hukum UIN Walisongo Semarang.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan .

Semoga semua usaha, pengorbanan, dukungan, dan doa yang diberikan dengan tulus ikhlas diberikan balasan yang berlipat oleh Allah SWT. Amin.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Peran dan Efektivitas Balai Latihan Kerja Kota Semarang Dalam Meningkatkan Kesadaran Hak dan Kewajiban Sebagai Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0”** tidak berisi materi yang telah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian pula skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 15 Desember 2020
Deklarator,



Dwi Ratna Swari

1702056059

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas berkat, rahmat, dan karunia- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis menghaturkan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H., selaku pembimbing II dan Ibu Hj. Briliyan Erna Wati, SH., M.Hum. selaku pembimbing I yang dengan ikhlas memberikan bimbingan, dukungan semangat, masukan, kritik, dan saran terhadap penelitian skripsi penulis. Kerelaan beliau dalam mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran merupakan salah satu faktor keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua penulis, Ayahanda Nurul Aini Ahmad Suhud dan Ibunda Mas'udah yang dengan tulus mendidik dan membesarkan penulis dengan kasih sayang, serta memberikan motivasi dan curahan do'a yang selalu mengalir mengiringi setiap langkah perjuangan penulis, terutama saat penulis menyelesaikan skripsi ini.
3. Adek-adek Choirunnisa dan Angelina yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materiil terutama saat penulis menempuh studi perkuliahan.
4. Bapak Prof. Imam Taufik selaku rektor UIN Walisongo dan segenap jajarannya.
5. Bapak Dr. Arja Imroni selaku dekan UIN Walisongo beserta segenap jajarannya.
6. Ibu Hj. Briliyan Erna Wati, SH., M.Hum. selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum sekaligus wali dosen penulis yang telah memberikan jalan awal untuk penulis segera menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Novita Dewi Mashyithoh, S.H., M.H selaku sekretaris Jurusan Ilmu Hukum UIN Walisongo Semarang. Yang beliau selalu memberikan ilmu, motivasi dan dukungan yang luar biasa kepada penulis semasa penulis menjalani perkuliahan hingga bimbingan.
8. Kepada Balai Latihan Kerja Kota Semarang, Ibu Agus Tineke dan Ibu Dina Nurani yang rela meluangkan waktunya untuk memberikan informasi seputar pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang guna untuk melancarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

9. Sahabat seperjuanganku iffan falah, mbak sandicka niar, mbak cantika, dek aida ulin ni'mah terimakasih telah kebersamai setiap langkah perjuangan penulis di kampus hijau UIN Walisongo dan memberikan warna baru bagi kehidupan penulis sehingga memicu semangat penulis saat menuntut ilmu dicakrawala kampus. Serta mbak zaza nabila yang selalu mau direpotkan untuk merelakan waktunya untuk berdiskusi sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman Ilmu Hukum 2017 khususnya teman sekelas PIH B yang tak bisa penulis sebutkan satu-persatu. Terimakasih telah kebersamai perjalanan menuntut ilmu di kampus hijau tercinta ini.
11. Semua pihak yang tak sempat penulis sebutkan yang telah membantu penulis khususnya dalam penulisan skripsi, terimakasih. Semoga semua kebaikan kalian berbalas dengan pahala dari Allah Yang Maha Kuasa.

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung dan tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini, penyusun menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan. Segala sesuatu yang baik itu datangnya dari Allah dan segala keluputan ataupun kesalahan adalah berasal dari penulis. Semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, 15 Desember 2020

Penulis



Dwi Ratna Swari

NIM: 1702056059

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	
Halaman Persetujuan Pembimbing	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Motto.....	iii
Halaman Persembahan	iv
Halaman Deklarasi	v
Halaman Pedoman Transliterasi.....	vi
Halaman Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	viii
Halaman Abstrak.....	x

BAB I Pendahuluan

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Tinjauan Pustaka	5
F. Metode Penelitian.....	8
G. Sistematika Penulisan.....	12

BAB II TENAGA KERJA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

A. Tinjauan Umum Tenaga Kerja.....	14
1. Pengertian Bekerja	14
2. Pengertian Tenaga Kerja	15
3. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan.....	17
4. Hak dan Kewajiban Pekerja.....	22
B. Era Revolusi Industri 4.0	24
C. Hubungan antara Tenaga Kerja dengan Revolusi Industri 4.0.....	29
D. Tinjauan Umum Pelatihan Kerja.....	35
1. Pengertian Pelatihan Kerja	35
2. Tujuan Pelatihan Kerja.....	37
3. Manfaat Pelatihan Kerja.....	37
4. Instruktur Pelatihan Kerja	37

E. Tujuan Umum Teori Keadilan	38
1. Pengertian Teori Keadilan.....	38
2. Teori Keadilan Pancasila.....	38
3. Teori Keadilan Islam.....	40
4. Teori Keadilan Menurut Para Tokoh	41
F. Teori Efektivitas Hukum.....	47

BAB III PERAN BALAI LATIHAN KERJA KOTA SEMARANG DALAM UPAYA MENINGKATKAN KESADARAN HAK DAN KEWAJIBAN SEBAGAI PEKERJA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

A. Profil Balai Latihan Kerja Kota Semarang.....	51
B. Peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam Meningkatkan Kemampuan Tenaga Kerja.....	61
C. Analisis Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kemampuan Tenaga Kerja di era Revolusi Industri 4.0.....	66
D. Analisis Peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam Meningkatkan Kesadaran Hak dan Kewajiban Sebagai Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0.....	72

BAB IV EFEKTIVITAS PERAN BALAI LATIHAN KERJA KOTA SEMARANG DALAM UPAYA MENINGKATKAN KESADARAN HAK DAN KEWAJIBAN SEBAGAI PEKERJA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

A. Peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam Upaya Meningkatkan Kesadaran Hak dan Kewajiban Sebagai Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0.....	76
B. Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kesadaran Hak dan Kewajiban Sebagai Pekerja di era Revolusi Industri 4.0	78

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	93
B. Saran	94
Daftar Pustaka	
Lampiran	
Biodata Penulis.....	

ABSTRAK

Revolusi Industri 4.0 adalah sebuah perubahan yang mengacu pada teknologi kecerdasan buatan yang dapat mempengaruhi kehidupan manusia secara drastis, bisa dikatakan perubahan digitalisasi dari tenaga manusia ke tenaga mesin. Untuk itu penulis mengambil judul ini dikarenakan di Semarang masih banyak pengangguran maka dari itu perlu adanya sebuah pelatihan dari pihak swasta maupun negeri guna meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0. Penulis meneliti peran dan efektivitas Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam melakukan tugas, fungsi serta menyelenggarakan pelatihan guna mengetahui seberapa *skill* para tenaga kerja setelah mengikuti pelatihan, kemudian ingin mengetahui program kejuruan yang cocok sesuai kebutuhan pasar dan untuk meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0. Di samping itu penulis memilih Balai Latihan Kerja Kota Semarang dikarenakan Badan pelatihan yang memiliki wewenang untuk melaksanakan sebuah pelatihan kerja dan memiliki keunggulan dari pada Balai Latihan Kerja di Kota lain yang memiliki beragam inovasi kejuruan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum *non doctrinal*. Pendekatan penelitian yang digunakan menggunakan metode pendekatan efektivitas hukum. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer serta data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, sekunder dan tersier, dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa metode wawancara, observasi dan dokumentasi, selanjutnya data-data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan metode deskriptif analisis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Pertama*, peran dari Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai tenaga kerja di era Revolusi Industri 4.0 sudah memberikan pengetahuan seputar hak dan kewajiban yang harus dijalankan tenaga kerja selain itu BLK sudah menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, menyelenggarakan pelatihan, memberikan pelatihan yang berbasis kompetensi dan sesuai kebutuhan pasar di Kota Semarang, kemudian memberikan sejumlah keterampilan kepada peserta pelatihan dan menyediakan alat alat penunjang pelatihan (alat pelatihan, modul, serta menyediakan tenaga pengajar, selain itu juga dibekali kemampuan diluar pelatihan seperti kedisiplinan, tanggung jawab, serta memiliki etos kerja yang baik. *Kedua*, mengenai efektivitas Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0. sudah berjaan baik namun perlu ditumbuhkan lagi seputar motivasi untuk bisa menjalankan hak dan kewajiban sebagai pekerja setelah diajarkan pada saat proses pelatihan kemudian untuk saat ini masih belum sepenuhnya berjalan efektif, dikarenakan efektivitas hukum bisa berjalan apabila antara kaidah hukum, penegak hukum, sarana dan prasarana, serta kesadaran masyarakat bisa berjalan selaras, mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan materi serta substansinya sudah bagus, selain itu Balai Latihan Kerja Kota Semarang di bawah naungan Dinas Ketenagakerjaan sebagai penegak hukum juga sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan amanat Undang-Undang yaitu melaksanakan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja yang tinggi namun yang perlu ditingkatkan lagi adalah sarana dan fasilitas seperti kurangnya alat pelatihan yang memadai, beberapa paket pelatihan yang kurang berinovasi serta kesadaran hukum masyarakat dalam mengamalkan pelatihan yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja Kota Semarang guna untuk mengaktifkan peran Balai Latihan Kerja di era Revolusi Industri 4.0.

Kata Kunci: Revolusi Industri 4.0, Balai Latihan Kerja, Tenaga Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan penduduk yang tinggi dapat mempengaruhi masalah ketenagakerjaan di Indonesia sehingga menyebabkan terjadinya kemungkinan kurangnya kebutuhan kerja bagi para tenaga kerja yang telah mencapai usia kerja dan belum mendapatkan sebuah pekerjaan, karena sebagian daerah yang padat penduduk dengan minimnya lowongan pekerjaan, ada juga daerah yang kurang padat penduduknya dapat dikatakan kekurangan tenaga kerja berusia muda, cakap dan terampil yang mampu memberikan *skill* yang tinggi dalam dunia kerja.¹

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Payaman J.Simanjuntak menerangkan bahwa tenaga kerja ialah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja atau yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.² Secara Yuridis tenaga kerja bebas memilih apa yang telah menjadi kehendaknya namun secara sosiologis tenaga kerja merupakan orang yang tidak bebas karena mengikuti majikannya, karena sebagian besar tenaga kerja di Indonesia tidak dibekali keahlian dan keterampilan maka dari itu untuk melindungi tenaga kerja ditetapkanlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk melindungi pihak yang lemah dan menempatkan pada kedudukan yang layak bagi kehidupan kemanusiaan.³

Tenaga kerja memerlukan sebuah pelatihan untuk memberikan bekal bagi tenaga kerja dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kesejahteraan.⁴ Maksud dari peningkatan kesejahteraan adalah kesejahteraan bagi tenaga kerja yang diperoleh karena terpenuhinya kompetensi kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar.

Perubahan dunia kini tengah memasuki era Revolusi Industri 4.0 dimana teknologi informasi telah menjadi basis dalam kehidupan masyarakat, segala hal menjadi tanpa batas karena dipengaruhi oleh perkembangan teknologi dan informasi digital yang aktif sebagai tulang punggung pergeseran dari manusia ke tenaga mesin. Era ini juga akan mengganti berbagai aktifitas manusia, serta sumber daya manusia akan menjadi hal penting untuk arah kemajuan

¹G.Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h. 01.

²Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1998), h. 02.

³ Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: 2015), h. 12-13.

⁴ Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

manusia.⁵Oleh karena itu, setiap Negara harus mempersiapkan diri untuk menghadapinya. Sumber daya manusia harus dipersiapkan untuk dapat menerima perubahan dan menjadi bagian dari perubahan ini. Demikian juga tenaga kerja/buruh. Tenaga kerja adalah motor dari kegiatan industri yang harus memiliki kemampuan teknologi handal dalam rangka menyongsong Revolusi Industri 4.0.

Menteri tenaga kerja Ida Fauziyah mengatakan bahwa sebanyak 23 juta pekerja Indonesia sudah mulai terdampak oleh sistem otomatisasi di era Revolusi Industri 4.0 dilihat melalui data terakhir sementara sejak tahun 2016 hingga 2018 rata-rata terdapat 240 ribu yang sudah terdampak PHK dikarenakan adanya sistem otomatisasi Revolusi Industri 4.0, selain itu diperkirakan akan muncul 23 juta jenis pekerjaan yang terdampak sistem yang dinilai serba otomatisasi di era Revolusi Industri 4.0. Hal ini menjadikan tantangan untuk pemerintah dalam mengatasi permasalahan bagi dunia kerja dikarenakan menurut data terdapat 57,64 persen tenaga kerja yang hanya lulusan dibawah SD dan SMP. Maka dari itu Menteri tenaga kerja Ida Fauziyah menyarankan seluruh tenaga kerja harus mulai mengikuti pelatihan di sektor swasta maupun negeri agar dapat meningkatkan *skill* dan membekali diri untuk mendapatkan pekerjaan baru di era Revolusi Industri 4.0.⁶

Permasalahan sektor ketenagakerjaan di Indonesia untuk saat ini adalah kurangnya tenaga kerja yang memiliki *skill* tinggi agar tetap bisa bertahan di era Revolusi Industri 4.0, dikarenakan rata-rata tenaga kerja di Indonesia hanya tamat sekolah menengah pertama sedangkan Revolusi Industri 4.0 menuntut tenaga kerja untuk memiliki keahlian dibidang digitalisasi. Kemudian untuk mengatasi itu pemerintah meluncurkan making Indonesia 4.0 guna mengimplementasikan sejumlah strategi untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0 yaitu pada tahap awal berfokus pada lima sektor manufaktur antara lain industri makanan dan minuman, tekstil dan pakaian, otomotif, kimia dan elektronik.⁷

Tenaga kerja di Indonesia dalam kurun waktu 2014 hingga 2018 setidaknya memiliki seperempat dari tenaga kerja merupakan lulusan SD mencapai 25,21 %, kemudian penyumbang terbanyak kedua yaitu lulusan SMP yang mencapai 43 %, sementara itu tenaga kerja yang tidak pernah bersekolah dan belum tamat SD menyumbang sebesar 15 hingga 18 % setiap tahunnya dengan tren menurun, uniknya disini tamatan SMK yang diharuskan baik untuk langsung turun didunia kerja namun prosentasenya lebih sedikit dibandingkan tamatan SD maupun SMP. Berdasarkan statistik tenaga kerja Agustus 2018, BPS menyatakan tenaga kerja disektor

⁵ Leni Rohida, " Pengaruh era Revolusi Industri 4.0 terhadap Sumber Daya Kompetensi Manusia", *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* , vol. 6, no. 1, Oktober 2018, h. 114-136.

⁶<https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/regional/read/2019/11/26/16501841/menteri-tenaga-kerja-23-juta-pekerja-indonesia-terdampak-otomatisasi-di-era>.

⁷<https://tirto.id/43-tenaga-kerja-lulusan-sd-smp-apa-indonesia-siap-industri-40-dj2j>.

manufaktur tercatat 18,25 juta orang, 23,06 % atau sekitar 4,21 juta pekerja merupakan lulusan SD yang merupakan tingkat dasar dalam jenjang pendidikan dengan keterampilan rendah.⁸

Revolusi Industri 4.0 diwarnai oleh kecerdasan buatan serba komputer dan inovasi pada era ini akan terlihat wujud dunia yang semakin global. Industri 4.0 ditandai dengan revolusi digital yang diyakini mampu meningkatkan produktifitas.⁹ Maka dari itu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya para tenaga kerja dibutuhkan sebuah keterampilan khusus yang bisa kita dapatkan melalui sejumlah pelatihan.

Menteri keuangan Sri Mulyani telah memberikan alokasi dana dibidang kesehatan dan juga pendidikan untuk mengatasi permasalahan tenaga kerja di Indonesia, selain itu Kementerian Perindustrian juga telah menyiapkan empat strategi guna memasuki industri 4.0 diantaranya melalui peningkatan keterampilan, memahami teknologi internet serta mendorong pemanfaatan teknologi digital dikarenakan untuk menyambut industri 4.0 tidak hanya soal kecanggihan teknologi yang digunakan, kualitas sumber daya manusia dalam bidang ketenagakerjaan yang menjadi peran penting untuk suksesnya tenaga kerja di Indonesia dalam menyiapkan tenaga kerja di era Revolusi Industri 4.0.¹⁰ Berdasarkan BPS per Februari 2019 dari 129,3 juta orang yang bekerja di Indonesia sebanyak 75,37 juta jiwa merupakan lulusan SMP atau dibawahnya, dan untuk saat ini pemerintah lebih mengencarkan beberapa pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui beberapa bidang pendidikan dan pelatihan.¹¹

Pelatihan kerja menurut BAB V Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Pasal 13 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah atau pelatihan kerja swasta. Peraturan Walikota Semarang No. 110 Tahun 2016 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang UPTD BLK Disnaker Kota Semarang memiliki tugas untuk merumuskan kebijakan teknis di bidang pelatihan keterampilan tenagakerja. Berdirinya Balai Latihan Kerja diharapkan mampu menjadi wadah untuk pengembangan sumber daya manusia dalam memberikan pengetahuan, keterampilan dan etos kerja yang produktif serta mampu menarik minat bakat untuk mengikuti pelatihan sehingga mutu dari sumber daya manusia jadi meningkat.¹²

Penulis melakukan penelitian di Balai Latihan Kerja Kota Semarang dikarenakan Balai Latihan Kerja Kota Semarang karena BLK Kota Semarang memiliki program unggulan yang

⁸ *Ibid.*

⁹ Venti Eka Satya, "Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0", *Bidang Ekonomi dan Kebijakan Publik*, vol.10, no.9, 2018, h. 19-24.

¹⁰ <https://tirto.id/43-tenaga-kerja-lulusan-sd-smp-apa-indonesia-siap-industri-40-dj2j>.

¹¹ <https://www.cnbcindonesia.com/market/20190614153137-17-78468/sri-mulyani-sebut-s9-pekerja-lulusan-smp-fakta-lebih-ngenes>.

¹² Eprints Undip, "Balai Latihan Kerja Semarang", <http://eprints.undip.ac.id/26184/>, diakses tanggal 25 Juli 2020.

berinovasi melalui pelayanan online, baik pendaftaran dan permintaan tenaga kerja terampil dari perusahaan (sangat praktis), memiliki berbagai inovasi dibidang kejuruan yang bisa menjadi ciri khas dari Balai Latihan Kerja di Kota lain.¹³

Mengenai kondisi tenaga kerja di Kota Semarang melalui data dari Badan Pusat Statistik Kota Semarang untuk partisipasi angkatan kerja ditahun 2019 jumlah 66,42 %, kemudian untuk tingkat pengangguran terbuka ditahun 2019 turun menjadi 4,54 % dengan total angkatan kerja 951 135 jiwa. Dengan adanya data dari Badan Pusat Statistik Kota Semarang kita tau bahwa tenaga kerja di Kota Semarang sudah mengalami penurunan jumlah pengangguran dikarenakan pemerintah Kota Semarang mengencarkan beberapa pelatihan baik swasta ataupun daerah untuk tenaga kerja agar terampil dan mahir dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di era Revolusi Industri 4.0.¹⁴

Kemudian perkembangan teknologi di Semarang sudah ada beberapa peningkatan bisa dilihat dari banyaknya perkembangan digital salah satunya jakarta notebook yang berada di jalan Sriwijaya merupakan salah satu perusahaan online store yang melayani pembelian elektronik atau barang-barang kebutuhan IT.¹⁵ Selain itu beberapa Mall di Semarang sudah menerapkan pembayaran non tunai melalui e-money, flazz, dan aplikasi parkee.¹⁶ Kemudian di beberapa tol juga sudah diterapkan pembayaran non tunai dan beberapa pasar tradisional di Semarang antara lain pasar peterongan juga telah menggunakan transaksi non tunai melalui kerjasama antara LinkAja dengan Dinas Perdagangan Kota Semarang dengan sistem pembayaran *QR code*.¹⁷ Tidak hanya itu di beberapa pabrik besar di Kota Semarang juga sudah mulai mengalihkan tenaga manusia menggunakan mesin-mesin besar untuk membantu jalanya produksi. Tentunya hal ini menjadi ciri-ciri kemajuan di era Revolusi Industri 4.0 dimana kemudahan dalam membantu menjalankan aktivitas sehari-hari melalui teknologi yang canggih. Maka dari itu dibutuhkan sebuah pelatihan di Kota Semarang baik swasta maupun daerah untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di era Revolusi Industri 4.0.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Peran dan Efektivitas Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam Meningkatkan Kesadaran Hak dan Kewajiban sebagai Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diambil rumusan masalah antara lain:

1. Bagaimana peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam upaya meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0?

¹³ Wawancara dengan Ibu August Tineke Kepala Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

¹⁴ <https://semarangkota.bps.go.id/>

¹⁵ <https://glints.com/id/companies/pt-jakarta-notebook/e4a3694d-23d5-465b-9bc8-2082fc9734c0>.

¹⁶ <https://dotsemarang.blogspot.com/2020/02/parkir-di-dp-mall-kini-hanya-melayani-pembayaran-non-tunai.html>.

¹⁷ <https://money.kompas.com/read/2019/11/22/101412426/belanja-di-pasar-peterongan-semarang-bayarnya-bisa-pakai-qr-code>.

2. Bagaimana efektivitas peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam upaya meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis diharapkan tercapai tujuansesuai yang penulis harapkan. Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Mengetahui peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam upaya meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0.
2. Menganalisis efektivitas peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam upaya meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih manfaat. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis:

Memberikan pengetahuan serta pemikiran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum dibidang ketenagakerjaan secara umum dan dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan bagi penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi Balai Latihan Kerja sebagai evaluasi agar nanti kedepanya bisa memberikan wawasan dan pelatihan yang berkualitas untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja.
- b. Memberikan wawasan bagi penulis dan warga Kota Semarang serta para tenaga kerja mengenai peran dan efektifitas Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0.

E. Tinjauan Pustaka

Dalam menyusun skripsi ini peneliti sadar akan pentingnya referensi yang perlu di cantumkan untuk menghindari adanya plagiasi, peneliti menggunakan telaah pustaka dari beberapa buku menarik dan juga beberapa skripsi menarik dari karya orang lain.

1. Skripsi yang ditulis oleh Yovina Silvia, 2019, Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang, berjudul “Pelaksanaan Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang dalam Meningkatkan Keterampilan Calon Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Barat”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui pelaksanaan Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang dalam meningkatkan keterampilan calon Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Barat dan untuk mengetahui kendala Balai Latihan Kerja (BLK) Padang dalam menyelenggarakan Pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan calon tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat. Hasil yang diperoleh dalam skripsi ini bahwa BLK Padang dalam menjalankan perannya sudah sesuai yaitu memberikan fasilitas, program Pelatihan kerja yang berdasarkan SKKNI, Pelatihan yang berbasis

kompetensi, Instruktur dan Tenaga Pelatihan, serta sarana dan prasarana yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diatur dalam peraturan perundang-undangan terkait dengan penyelenggaraan Pelatihan Kerja, tujuannya yaitu untuk meningkatkan keterampilan calon Tenaga Kerja, Kendala-kendala Balai Latihan Kerja (BLK) Padang dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja Calon peserta dari berbagai disiplin ilmu, Masih rendahnya motivasi pencari kerja, Rendahnya jiwa *entrepreneur* dari peserta Pelatihan.

Penelitian ini memiliki sekilas kesamaan dengan penulis yakni mengenai Pelaksanaan Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang dalam Meningkatkan Keterampilan Calon Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Barat. Namun memiliki perbedaan lebih spesifik yakni penulis meneliti Peran dan Efektivitas Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam Meningkatkan Kesadaran Hak dan Kewajiban sebagai Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0.

2. Skripsi yang ditulis oleh Gaudentius Julio Oktobrata, 2017, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, berjudul “Pelaksanaan Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja Surakarta Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional untuk Menghasilkan Kompetensi Kerja Menghadapi Daya Saing Pasar Kerja”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Surakarta sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Hasil dalam skripsi ini adalah Peran Balai Latihan Kerja untuk menciptakan tenaga kerja yang berkompeten dan bersertifikasi, mampu menjawab tantangan dalam pasar ketenagakerjaan. Pelatihan di Balai Latihan Kerja Surakarta mengacu pada pelatihan berbasis kompetensi yang bertumpu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap / perilaku (*attitude*).

Penelitian ini memiliki sekilas kesamaan dengan penulis yakni mengenai Pelaksanaan Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja Surakarta Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional untuk Menghasilkan Kompetensi Kerja Menghadapi Daya Saing Pasar Kerja. Namun memiliki perbedaan lebih spesifik yakni penulis meneliti Peran dan Efektivitas Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam Meningkatkan Kesadaran Hak dan Kewajiban sebagai Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0.

3. Skripsi yang ditulis oleh Ema Putri Wijayanti R, 2018, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare, berjudul “Respon Alumni terhadap Pelatihan Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja dalam Menanggulangi Pengangguran di Kota Parepare”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bentuk pelatihan oleh UPTD BLK di Kota Parepare serta untuk mengetahui respon masyarakat terhadap pelatihan pelatihan UPTD BLK. Hasil yang diperoleh dari skripsi ini adalah semua kebijakan program yang terlaksana di UPTD BLK memberikan tujuan bagi peserta ataupun alumni untuk dapat meningkatkan kompetensi dan daya saingnya sehingga dapat meningkatkan perekonomian yang dapat mengurangi pengangguran. Respon alumni pelatihan di BLK sangatlah penting

dalam menanggulangi pengangguran yaitu dengan mengikuti pelatihan bisa sangat membantu dalam menemukan pekerjaan ataupun membuka usaha sendiri/lapangan kerja sesuai keahlian yang telah dipelajari di BLK sehingga dapat meningkatkan perekonomian dan mengurangi pengangguran di Kota Parepare.

Penelitian ini memiliki sekilas kesamaan dengan penulis yakni Respon Alumni terhadap Pelatihan Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja dalam Menanggulangi Pengangguran di Kota Parepare. Namun memiliki perbedaan spesifik yakni penulis meneliti Peran dan Efektivitas Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam Meningkatkan Kesadaran Hak dan Kewajiban sebagai Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0.

4. Skripsi yang ditulis oleh Ami Ade Maesyarah, 2017, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, berjudul "Analisis Efektifitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja menurut perspektif Ekonomi Islam".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas dan peran Balai Latihan Kerja UPTD BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja menurut perspektif ekonomi islam. Hasil yang diperoleh dalam skripsi ini bahwa (Peran BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan efektif, bahwa dari empat peran UPTD BLK Kalianda hanya satu yang berjalan efektif, tiga peran UPTD BLK kalianda yang lainnya belum sepenuhnya berjalan namun walaupun begitu sudah banyak meningkatkan kualitas tenaga kerja. Bila ditinjau dari ekonomi islam peran BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja telah sesuai dengan prinsip-prinsip islam yaitu kafa'ah cakap atau ahli dalam bidang yang dikerjakan, himmatul 'amal semangat atau etos kerja yang tinggi, amanah dan bertanggung jawab, terpercaya dalam menjalankan setiap tugas dan kewajibannya. Hal ini ditujukan dengan adanya peningkatan kualitas tenaga kerja serta pengetahuan kerja bertambah.¹⁸

Penelitian ini memiliki sekilas kesamaan dengan penulis yakni mengenai peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Namun memiliki perbedaan spesifik yakni penulis meneliti Peran dan Efektivitas Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam Meningkatkan Kesadaran Hak dan Kewajiban sebagai Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0.

5. Skripsi yang ditulis oleh Dhany Subarkah, 2017, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, berjudul "Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017"

¹⁸Ami Ade Maesyarah,"Analisis Efektifitas peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja menurut perspektif ekonomi islam (Studi Pada UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda)" Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (2017).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat efektivitas pengelolaan pelatihan kerja oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini antara lain bahwa pengelolaan pelatihan kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017 sudah efektif, dapat dilihat dari para peserta pelatihan merasa keterampilan dan pengetahuan mereka meningkat setelah mengikuti pelatihan di UPT BLK Kabupaten Tangerang, program pelatihan telah menumbuhkan jiwa kewirausahaan dan motivasi kerja peserta, serta para peserta pelatihan merasa apa yang diajarkan bisa diterapkan di lapangan dengan baik, kedepannya diharapkan BLK Tangerang lebih giat dalam mensosialisasikan program pelatihan kerja dan lebih memperhatikan kejuruan yang dibutuhkan untuk kedepannya.¹⁹

Penelitian ini memiliki sekilas kesamaan dengan penulis yakni mengenai efektivitas pengelolaan pelatihan tenaga kerja oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Tahun 2017. Namun memiliki perbedaan lebih spesifik yakni penulis meneliti Peran dan Efektivitas Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam Meningkatkan Kesadaran Hak dan Kewajiban sebagai Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0.

Berdasarkan telaah pustaka diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian yang mengandung unsur kebaruan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Berbagai sumber yang penulis temukan, penelitian sebelumnya membahas mengenai penelitian yang hanya memiliki kesamaan dalam salah satu bahasan di penelitian penulis. Dalam hal ini penulis meneliti mengenai Peran dan Efektivitas Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam Meningkatkan Kesadaran Hak dan Kewajiban sebagai Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0. yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di era Revolusi Industri 4.0, meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja, serta akan menganalisis efektivitas dari Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam upaya meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0.

F. Metodologi Penelitian

Soerjono Soekanto penelitian merupakan suatu usaha untuk menganalisis serta mengadakan konstruksi secara metodologis, sistematis dan konsisten. Penelitian merupakan sarana yang digunakan untuk memperkuat, membina serta mengembangkan ilmu pengetahuan.²⁰ Penulis memfokuskan kajian (*Unit of Analysis*) tentang Peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja untuk menghadapi era Revolusi Industri 4.0 dan dikaji berdasarkan keefektifitasnya Pasal 1 Ayat (9) yang diatur lebih rinci dalam BAB V Undang-

¹⁹Dhany Subarkah “*Efektifitas Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh Unit Pelaksana Tekhnis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017*” Skripsi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang (2018).

²⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet.III (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia: UI Press, 2007), h. 03.

undang No.13 Tahun 2003 tentang Pelatihan kerja demi menuju Kota Semarang yang maju dan berkualitas dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0. Adapun metode yang penulis gunakan adalah:

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris (*non doctrinal*). Menurut Abdulkadir Muhammad, studi kasus hukum empiris berupa perilaku hukum masyarakat. Empiris artinya sesuai atau berdasarkan realita. Mengungkapkan sesuatu berkenaan dengan dunia nyata yakni dunia yang dapat di observasikan dengan indra, sehingga setiap orang dapat mengindranya. Sumber data penelitian hukum *non doctrinal* (empiris) tidak bertolak pada hukum positif tertulis, melainkan hasil observasi di lokasi penelitian.²¹

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian *non doctrinal* (empiris) karena penulis ingin meneliti mengenai peran dan efektivitas Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih untuk penelitian ini adalah di Balai Latihan Kerja Kota Semarang. Lokasi ini dipilih berdasarkan data yang akan digali yaitu mengenai peran dan efektivitas Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0. Penulis ingin melakukan penelitian di Balai Latihan Kerja Kota Semarang dikarenakan Balai Latihan Kerja Kota Semarang memiliki program unggulan yang berinovasi melalui pelayanan online, baik pendaftaran, dan permintaan tenaga terampil dari perusahaan (sangat praktis), inovasi di bidang kejuruan barista, MUA, *Food and beverage product* yang membedakan dengan Balai Latihan Kerja di Kota lain.²²

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian merupakan anak tangga untuk menentukan teori penelitian yang dipakai guna membatasi peneliti untuk membedah objek penelitian.²³ Penelitian ini menggunakan pendekatan efektivitas hukum untuk membahas mengenai bagaimana hukum berjalan dalam masyarakat yang memadukan antara ilmu hukum dan ilmu sosial, faktor-faktor yang mempengaruhi hukum berfungsi di masyarakat yaitu: kaidah hukum, penegak hukum, sarana atau fasilitas dan kesadaran masyarakat.²⁴

Penulis akan melakukan penelitian di Balai Latihan Kerja Kota Semarang yang merupakan sarana atau fasilitas penting untuk mengaktifkan Pasal 1 Ayat (9) Undang-Undang

²¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian hukum* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004), h. 54.

²² Wawancara dengan Ketua Balai Latihan Kerja Kota Semarang Augustin Tineke, pada tanggal 21 Agustus 2020.

²³ Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum : Filsafat, Teori dan Praktik* (Depok: PT Raja Grafindo, 2018), h. 172.

²⁴ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), h. 31.

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja untuk melakukan pelatihan, selain itu kesadaran hukum tenaga kerja di Kota Semarang juga penting sebagai indikator berfungsinya hukum di masyarakat maka dari itu penulis akan mengkaji mengenai peran dan efektifitas Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam upaya meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0 yang diharapkan mampu mengatasi pengangguran serta berkompeten dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0.

4. Sumber dan Jenis data

Sumber data primer adalah data yang diperoleh seorang peneliti langsung dari sumbernya tanpa perantara pihak lain, lalu dikumpulkan dan diolah sendiri.²⁵ Data Primer dalam penelitian ini diperoleh langsung melalui wawancara dengan Kepala BLK Kota Semarang ibu Augustine beserta jajarannya ibu Dina Nurani, dan para tenaga kerja usia produktif yang mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang. Untuk menyelesaikan isu mengenai masalah hukum dan sekaligus memberikan ketentuan apa yang seharusnya di terapkan, penulis perlu memerlukan sumber-sumber penelitian yang disebut dengan bahan hukum.²⁶ Bahan hukum yang digunakan adalah :

- a.) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara umum (perundang-undangan) atau mempunyai kekuatan mengikat bagi pihak-pihak berkepentingan.²⁷ Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan bahan hukum primer berupa Al-Qur'an, hadist, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Walikota Semarang Nomor 110 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang.
- b.) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.²⁸ Bahan hukum yang penulis gunakan antara lain buku-buku tentang hukum dan sosial, hasil penelitian terdahulu, hasil karya dari beberapa pakar hukum dan seterusnya.
- c.) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum, KBBI dan ensiklopedia.²⁹

5. Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data yang valid dan lengkap peneliti menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi.

²⁵ *Ibid*, h. 214.

²⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2007), h. 141.

²⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, h. 82.

²⁸ *Ibid*, h. 82.

²⁹ *Ibid*, h. 82.

a. Metode wawancara

Wawancara menurut Esterberg merupakan pertemuan dua orang untuk saling bertukar informasi sehingga dapat memunculkan makna dalam suatu topik tertentu.³⁰ Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif disini peneliti menggunakan metode wawancara bebas terpimpin yaitu dengan mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan sebagai pedoman tetapi masih dimungkinkan adanya variasi pertanyaan yang akan disesuaikan dengan situasi pada saat wawancara, agar proses tanya jawab dapat berjalan dengan lancar dan dapat lebih mempersiapkan jawabannya. Dalam hal ini peneliti akan mewawancarai langsung dari Pihak Balai Latihan Kerja Semarang ibu Augustine selaku ketua di BLK dan ibu Dina Nurani selaku kasubag tata usaha serta para tenaga kerja yang melakukan pelatihan di BLK Kota Semarang.

b. Metode observasi

Metode observasi Sutrisno Hadi mengungkapkan bahwa, observasi merupakan suatu proses kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.³¹ Peneliti menggunakan *Observation non participant* observasi yang peneliti tidak mengikuti kegiatan secara langsung melainkan hanya mengamati proses pelatihan tenaga kerja kemudian mencari tahu apakah sudah kompeten Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi menurut para ahli dalam dua pengertiannya itu pertama, berarti sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan pada kesaksian lisan, yang kedua diperuntukkan bagi surat-surat resmi. Lebih lanjut, Gottschalk menyatakan bahwa dokumen (dokumentasi) dalam pengertiannya yang lebih luas berupa setiap proses pembuktian yang di dasarkan atas jenis sumber apapun baik berupa lisan tulisan, gambar maupun arkeologis.³² Dokumentasi dalam penelitian ini diambil dari data sekunder dan bahan hukum.

6. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis yaitu menggambarkan secara utuh suatu permasalahan kemudian dianalisa sehingga dapat ditarik kesimpulan.³³ Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh sehingga dapat dipahami dengan mudah dan temuannya dapat diinformasikan

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 231.

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian*, h. 145.

³² Gottschalk, Louis. *Understanding History: A Primer of Historical Method*, terj. Nugroho Notosusanto (Jakarta: UI Press, 1998), h. 38.

³³ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 222.

kepada orang lain.³⁴ Analisis data yang digunakan dalam proses mencari dan data-data yang dibutuhkan terpenuhi, kemudian data-data tersebut diolah dan dianalisis bersamaan dengan proses penyajiannya dengan metode deskriptif. Metode deskriptif yaitu metode penelitian yang melukiskan dengan maksud menguraikan, menjelaskan, dan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala yang lain dalam masyarakat.³⁵

Penulis akan melakukan langkah-langkah menganalisis dengan model analisis yang dikemukakan oleh Matthew B. Miles dan Michael Huberman yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.³⁶ Penulis akan memulai dengan mengumpulkan data hasil wawancara dengan Ibu August Tineke, Ibu Dina Nurani, para responden di Balai Latihan Kerja Kota Semarang dan hasil dokumentasi yang didapatkan selama observasi seperti dokumen pencapaian tenaga kerja, brosur pelatihan kerja, serta dokumen kearsipan penting yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja Kota Semarang. Selain itu juga menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Walikota Semarang Nomor 110 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang, yang kemudian dikembangkan dengan mencari sebuah data pelengkap.

Proses reduksi data yaitu penulis akan memilih data yang perlu digunakan dan data yang harus dibuang dalam bentuk ringkasan catatan lapangan baik dari awal penelitian sampai adanya penambahan data pelengkap, selanjutnya penyajian data penulis akan menyajikan data-data yang didapat saat observasi, wawancara dengan ibu August Tineke selaku ketua dari Balai Latihan Kerja Kota Semarang maupun ibu Dina Nurani kasubag Tata Usaha Balai Latihan Kerja Kota Semarang dan juga para responden yaitu peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang serta bahan hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Walikota Semarang Nomor 110 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang dan data tersebut dijabarkan dengan berupa narasi kalimat, gambar atau tabel beserta narasinya, selanjutnya tahap kesimpulan hasil penelitian yang ditarik dari data data kualitatif saat proses pelatihan serta melalui diskusi dengan orang lain.³⁷

G. Sistematika Penulisan

Guna mempermudah pembahasan dan agar mudah diketahui secara keseluruhan, maka penulis akan menjelaskan secara ringkas tentang sistematika penulisan sebagai berikut :

³⁴Muhammad Nadzir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), h. 241.

³⁵Amirudin dan Zaenal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 25.

³⁶Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum :Filsafat,Teori dan Praktik*, h.311-312.

³⁷Joko Subagyo, *Metodologi Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1994), h. 34.

1. Bab I merupakan pendahuluan, penulis akan menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, tinjauan pustaka, tinjauan teori, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.
2. Bab II merupakan landasan teori yang berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian, teori efektivitas, teori keadilan pengertian tenaga kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja, pengertian revolusi industri 4.0, pengertian pelatihan kerja, selain itu penulis juga akan membahas relasi antara tenaga kerja dengan revolusi industri 4.0 serta Hukum Ketenegakerjaan.
3. Bab III membahas tentang “peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0” Bab ini berisikan tentang gambaran umum mengenai (profil Balai Latihan Kerja tentang sejarah, gambaran umum, lokasi, visi misi, dasar hukum, tugas dan fungsi, jenis pelatihan, media informasi, struktur organisasi, tabel kegiatan, metode pelatihan, pendaftaran peserta. selain itu penulis juga akan menguraikan mengenai data hasil wawancara serta mengetahui peran balai latihan kerja Kota Semarang.
4. Bab IV berisi hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis efektivitas peran dari Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0.
5. Bab V merupakan penutup bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan.

BAB II

TENAGA KERJA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

A. Tinjauan Umum Tenaga Kerja

1. Pengertian Bekerja

Tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 antara lain adalah memajukan kesejahteraan umum. Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu menggali dan mengembangkan potensi yang memiliki manfaat ekonomis.³⁸ Salah satu langkah strategis untuk meningkatkan kesejahteraan umum yaitu dengan meningkatkan sebuah pekerjaan guna untuk mensejahterakan taraf hidup perekonomian dari masyarakat di Indonesia.

Bekerja adalah suatu proses melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh atau membantu penghasilan juga keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam seminggu yang waktu kerja tersebut harus berurutan dan tidak terputus.³⁹ Islam memandang bahwa bekerja adalah bagian dari kewajiban dalam kehidupannya. Dengan bekerja manusia dapat mengambil manfaat dari kehidupan di masyarakat. Allah tidak mengharamkan perhiasan dan rezeki yang baik. Justru dengan rezeki itulah manusia bisa beribadah dengan tenang. Islam membenci pengangguran kemalasan dan kebodohan, karena hal tersebut merupakan penyakit yang lambat laun akan mematikan kemampuan fisik dan berfikir manusia.⁴⁰

Berkaitan dengan masalah tenaga kerja tentunya tidak terlepas dari Perintah Allah Swt yang telah memberikan rezeki melalui langit dan bumi, untuk mendapatkannya rezeki manusia harus berusaha yaitu dengan bekerja untuk mendapatkan imbalan atau pun gaji dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Ketika manusia bekerja untuk mendapatkan rezeki harus melakukan dengan kemampuan terbaik yang tentunya diiringi oleh rasa sabar, ikhlas, serta kejujuran agar rezeki yang kita peroleh menjadi berkah untuk kehidupan yang nyaman dan tentram.⁴¹

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمٍ الْعَيِّبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*“Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(QS. At-Taubah [9] : 105).*⁴²

³⁸ Firman Muntaqo, “Problematika dan Prospel Wakaf Produktif di Indonesia”, *Jurnal Al-Ahkam*, vol.25, no.01, 2015, h. 83-107.

³⁹ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1999), h. 17.

⁴⁰ Srijanti, dkk, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), h.139-140.

⁴¹ Ziauddin Sardar, “Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah”, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, vol.3, no.5, 2016, h. 391-401.

⁴² Kementerian Agama R.I., *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, jilid IV (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), h. 198.

Surat At-Taubah ayat ke 105, menerangkan bahwa Allah telah memerintahkan kepada Rasul-Nya agar menyampaikan kepada umatnya, bahwa ketika mereka telah mengerjakan amal sholeh, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilai amal amal tersebut, dan mereka akan diberikan ganjaran sesuai apa yang dikerjakan semasa hidup di dunia.⁴³

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

“Katakanlah (Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya” (QS. Al-Isra [17] : 84).⁴⁴

Hamka mengemukakan bahwa Ayat ke-105 dari Surat at-Taubah dihubungkan dengan surat al-Isra' Ayat 84. Katakanlah: “Tiap-tiap orang beramal menurut bakatnya tetapi Tuhan engkau lebih mengetahui siapakah yang lebih mengetahui siapakah yang lebih mendapat petunjuk dalam perjalanan. Setelah dihubungkan dengan ayat tersebut, dapat diketahui bahwa Allah menyuruh manusia untuk bekerja menurut bakat dan bawaan, yaitu manusia diperintahkan untuk bekerja sesuai dengan tenaga dan kemampuannya”.⁴⁵

Artinya Allah memerintahkan umatnya untuk mengerjakan pekerjaan sesuai porsi dan kemampuannya, dengan demikian manusia diperintahkan untuk tidak bermalas malasan, mutu pekerjaan harus ditingkatkan dan selalu memohon Ridho dari Allah SWT.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah atau sama dengan pekerja. Mengenai buruh di dalam KBBI lebih lanjut dibedakan adanya tiga klasifikasi buruh, yaitu pertama buruh kasar berarti buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian khusus dibidang tertentu. Kedua buruh terampil, yaitu buruh yang mempunyai keterampilan dibidang tertentu, dan ketiga buruh terlatih yaitu buruh yang sudah dilatih untuk keterampilan tertentu. Kata pekerja sendiri dalam KBBI tersebut memiliki dua pengertian. Pengertian pertama adalah orang yang bekerja dan yang kedua orang yang menerima upah atas hasil kerjanya.⁴⁶

Sebelum membahas seputar tenaga kerja alangkah baiknya kita mengerti makna bekerja yaitu melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam sehari.⁴⁷ Agama islam mengatur kepada umatnya untuk bekerja dengan baik dan giat, islam mendorong orang mukmin untuk bekerja keras. Agar

⁴³ Kementerian Agama R.I., *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, jilid IV, h. 201.

⁴⁴ Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, h. 40.

⁴⁵ *Ibid*, h. 40.

⁴⁶ Idi Setyo Utomo, “Suatu Tinjauan Tentang Tenaga Kerja Buruh di Indonesia”, *Journal The Winners*, vol.6, no.1, Maret 2005, h. 1-11.

⁴⁷ Wahyu Adji, Suwerli, Suratno, *Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2007), h. 05.

menjadi pribadi yang unggul seseorang harus memperkuat keimanan, menggali kemampuan untuk menghasilkan prestasi yang unggul dan menimbulkan kualitas serta kinerja yang semakin baik.⁴⁸

Pasal 2 Ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa tenaga kerja adalah setiap orang laki laki atau wanita yang sedang dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara umum tenaga kerja juga dapat dikatakan: “Setiap orang yang mampu bekerja, kecuali.”⁴⁹

- a. Anak-anak dibawah umur 14 tahun tidak termasuk golongan tenaga kerja.
- b. Orang yang masih bersekolah dalam jangka waktu yang penuh maksudnya adalah anak anak yang masih duduk dibangku sekolah dasar sampai dengan tingkat atas, namun kita ketahui disekolah lanjutan tingkat atas terdapat Praktik Kerja Lapangan yang bisa dilakukan di instansi pemerintah dan juga di perusahaan swasta, anak anak dapat melakukan pekerjaan seperti layaknya tenaga kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan yang sudah disahkan oleh pejabat yang berwenang, dengan syarat diberi petunjuk yang jelas tentang tata cara pelaksanaan dan pengawasan dalam melakukan pekerjaan tersebut serta memberikan keselamatan dan kesehatankerja.
- c. Orang yang karena sesuatu hal tidak mampu bekerja dikarenakan hal tertentu misalnya sakit yang berkepanjangan, narapidana atau sedang menjalankan perintah Negara untuk melindungi kedaulatan Negara.

Tenaga kerja dibagi menjadi dua. yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari orang yang bekerja yaitu kegiatan ekonomi yang dilakukan seseorang dengan maksud memperoleh pendapatan paling sedikit 1 jam, kemudian pengangguran yaitu mereka yang sedang mencari pekerjaan, atau yang mempersiapkan usaha, dan mereka yang tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, kemudian yang di maksud bukan angkatan kerja yaitu orang yang masih bersekolah, mengurus rumah tangga atau orang yang menerima pendapatan.⁵⁰ Menurut Payaman Simanjutak di kutip dari buku Hukum Ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan atau bisa juga orang yang mengerjakan kegiatan lain seperti mengurus rumah tangga dan bersekolah. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur.⁵¹

⁴⁸ Khoirul Fathoni, Mohammad Ghozali, "Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam", *Jurnal Al Tijarah*, vol.3, no.1 Juni 2017. h. 1-14.

⁴⁹ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), h. 01.

⁵⁰ *Ibid*, h. 03.

⁵¹ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), h. 47.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia selalu dikaitkan dengan kurangnya lapangan pekerjaan membuat masyarakat yang sudah siap kerja menghadapi beberapa pilihan karena jumlah angkatan kerja yang semakin meningkat tetapi minimnya lowongan pekerjaan.⁵² Rekrutmen kerja adalah suatu kegiatan untuk mencari sebanyak banyaknya calon tenaga kerja sesuai dengan lowongan kerja yang tersedia, lowongan kerja juga bisa dicari melalui berbagai sumber lewat lembaga pendidikan, melalui iklan media, organisasi buruh dan departemen tenaga kerja, lowongan pekerjaan bisa terjadi dikarenakan ada pekerja yang diberhentikan karena beberapa kesalahan atau mungkin pindah dalam organisasi lain, proses rekrutmen merupakan sebuah seleksi dimana tenaga kerja yang memiliki kemampuan terbaik, memenuhi persyaratan serta mampu berfikir rasional dan mampu bertindak itulah yang dapat memperoleh kesempatan kerja.⁵³

Sadono menyatakan bahwa kesempatan kerja adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja, bisa juga dikatakan sebagai permintaan dari tenaga kerja, kebutuhan tenaga kerja tersebut kemudian secara nyata diperlukan oleh sebuah perusahaan atau lembaga penerima kerja pada tingkat upah, posisi dan syarat kerja tertentu yang biasanya di informasikan melalui media seperti instagram, radio, televisi dan koran yang kemudian dinamakan sebuah lowongan pekerjaan. Indikator kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang terpilih untuk bekerja pada sebuah lowongan pekerjaan dan banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia.⁵⁴

Tenaga kerja berdasarkan keahliannya dibagi menjadi beberapa diantaranya tenaga kerja terdidik yang mendapatkan keahlian khusus karena telah menempuh beberapa pendidikan formal, kemudian tenaga kerja terlatih yaitu seseorang yang sudah terbiasa melakukan sesuatu hal hingga terlatih lalu mendapatkan sebuah pengalaman, dalam hal ini tidak perlu adanya pendidikan formal. Kemudian tenaga kerja tidak terdidik yaitu pekerja kasar yang hanya mengandalkan kemampuan tenaga saja tanpa adanya pelatihan maupun pendidikan khusus.⁵⁵

Tenaga kerja juga dikatakan penduduk yang ada dalam batas usia kerja dan mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun masyarakat, tenaga kerja disini mencakup sangat luas ada golongan angkatan kerja sudah bekerja sebagai pegawai negeri sektor pemerintah, ada juga yang bekerja disektor swasta non pemerintah. Tenaga kerja yang bekerja disektor pemerintah dilindungi

⁵² Nazaruddin Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*, (Malang: UMM Press, 2016), h. 09.

⁵³ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), h. 24.

⁵⁴ Mimi Hardini, Yoyok Soesatyo, "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Kesempatan Kerja Terhadap Tingkat Pengangguran di Kabupaten Sidoarjo" Skripsi Universitas Negeri Surabaya (2017).

⁵⁵ Siagian, Sondang P, *Management Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 253.

dan diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan kemudian tenaga kerja yang bekerja disektor swasta diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan.⁵⁶

3. Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan

a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia adalah negara hukum. Negara merdeka yang menjalankan kewenangan pemerintahannya berdasarkan hukum, dalam menjalankan pemerintahan Negara tidak boleh menjalankan keluar kegiatan berdasarkan kekuasaan tetapi harus berdasarkan hukum yang memajukan manusia dan harus memenuhi hak warga negara yang memang tujuan hukum itu sendiri adalah untuk menciptakan tatanan sosial yang tertib.⁵⁷

Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam hal memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan diri sendiri maupun keluarganya.⁵⁸

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” (Q.S Al-Jumu`ah [62]:10).⁵⁹

Tafsir Ibnu Katsir Ar-Rifai menjelaskan bahwa maksud dari Allah berfirman “apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah”, yaitu ketika Allah melarang mereka berjual beli ketika terdengar kumandang adzan dan memerintahkan mereka untuk berkumpul, maka Allah mengizinkan kepada mereka, bila kewajiban sholat jum`at telah selesai, maka bertebaran kembali dimuka bumi dan mencari karunia Allah. Ayat ini memberikan anjuran agar umat islam bekerja dengan sungguh-sungguh demi mendapatkan keuntungan baik materi maupun untuk mendapatkan pahala dan Ridha dari Allah SWT. Selain itu islam juga menempatkan setiap manusia apa pun profesinya selalu dengan posisi yang mulia dan terhormat dikarenakan islam selalu

⁵⁶ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, h. 03.

⁵⁷ Oktavia Wulandari, Ali Imron, Briliyan Ernawati, Nazar Nurdin, “Asumsi Tidak Bersalah Terhadap Kriminal Pelanggar di Polisi: Studi Kritis”, *Jurnal Walrev*, vol.02, no.01, 2020, h. 17-38.

⁵⁸ Ujang Charda S, “Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”, *Jurnal Wawasan Hukum*, vol.32, no.1, Februari 2015, h. 1-21.

⁵⁹ Jaenullah, “Pendekatan Model Success Story Dalam Upaya Menumbuhkan Pendidikan Entrepreneurship”, *Jurnal At-Ta'lim*, vol.15, no.1, januari 2016, h. 2-18.

mencintai umatnya yang giat dalam bekerja untuk menghidupi keluarganya⁶⁰Salah satu hadits yang menegaskan ayat ini adalah:

عَنْ جَابِرٍ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ... خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ... (رواه الطبراني)

“...Sebaik-baik manusia adalah yang lebih bermanfaat bagi manusia...” (H.R Tabrani).⁶¹

Hadits ini memberikan petunjuk kepada kita agar menjadi orang yang lebih bermanfaat bagi seluruh manusia, untuk saling tolong-menolong tanpa membedakan ras, suku, bangsa, agama, keturunan maupun yang lainnya.⁶²

Imam Soepomo memberi pengertian hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.⁶³Mok mengatakan, Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.⁶⁴

Hukum perburuhan adalah serangkaian peraturan yang mengatur tentang segala kejadian sewaktu angkatan kerja bekerja dengan orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, unsur yang dapat di tarik dari pengertian ini adalah serangkaian peraturan, segala kejadian, angkatan kerja yang bekerja pada orang lain, dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.Serangkaian peraturan yang dimaksudkan adalah sumber hukum dimana kita menemukan peraturan berkaitan dengan masalah Hukum Ketenagakerjaan, sebagai gambaran yang dimaksudkan dengan sumber hukum adalah segala apa saja yang dapat menimbulkan aturan dan mempunyai sifat memaksa jika dilanggar akan mendapatkan sanksi yang tegas, salah satu contohnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶⁵ Selanjutnya pengaturan tersebut mengatur segala kejadian yang berkaitan dengan masa penempatan kerja seseorang terhadap pihak lain, karena selama seseorang bekerja pada orang lain banyak kemungkinan hal yang terjadi misalnya sakit, hamil, kecelakaan, menjaga keselamatan dan kesehatan kerja semua itu haruslah diatur dalam peraturan ketenagakerjaan yaitu hukum yang mengatur tenaga kerja dalam masa bekerja.⁶⁶

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Tabrani, *Maktabah Samilah, Mu'jam Al Ausat*, edisi III, hadits ke 5949.

⁶² Heri Jauhari Muchtar, *Fikih Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 40.

⁶³ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 45.

⁶⁴ Gunawi Kartasapoetra dkk, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*. cet IV, (Jakarta: Sinar Grafika), h. 15.

⁶⁵ CST.Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1984), h. 46.

⁶⁶ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, h. 11.

Adanya orang yang bekerja dengan pihak lain maksudnya adalah seorang bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengurusnya, sehingga orang tersebut harus patuh dan tunduk pada orang lain yang memberikan pekerjaan, selanjutnya mengenai upah yang merupakan unsur terpenting dalam bekerja dengan orang lain jika tidak mendapatkan upah maka tidak tergolong hukum ketenagakerjaan.⁶⁷

b. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Mengenai kekuatan berlaku atau sifatnya, maka hukum dibedakan menjadi hukum yang mengatur dan hukum yang memaksa. Ciri utama dari hukum ketenagakerjaan yang sifatnya mengatur ditandai dengan adanya aturan yang tidak sepenuhnya memaksa, dengan kata lain boleh dilakukan penyimpangan atas ketentuan tersebut dalam perjanjian contoh dalam pembuatan perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, selain itu dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah. Campur tangan inilah yang menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat publik yang ditandai dengan ketentuan ketentuan memaksa yang jika tidak dipenuhi maka negara/pemerintah dapat melakukan aksi tertentu berupa sanksi. Artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar.⁶⁸

Berkaitan dengan sifat hukum ketenagakerjaan, Iman Soepomo menulis bahwa pada umumnya peraturan peraturan dibidang hukum ketenagakerjaan merupakan perintah atau larangan dengan memberikan sanksi. Dengan demikian hukum ketenagakerjaan dapat bersifat privat/perdata dan dapat pula bersifat publik.⁶⁹ karena, dalam hal hal tertentu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah masalah perburuhan, misalnya dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, adanya sanksi pidana setiap peraturan perundang undangan perburuhan.

c. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha. Secara yuridis, kedudukan pekerja dan pengusaha itu sama. Secara sosial ekonomi, kedudukan pekerja lebih rendah dari pada pengusaha. Secara yuridis buruh memiliki kebebasan yang dilindungi oleh Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, artinya buruh memiliki kedudukan yang sama di depan hukum tetapi secara sosiologis kedudukan majikan lebih tinggi dari pada buruh, karena buruh adalah orang yang tidak memiliki bekal hidup selain dari tenaganya, kemudian terpaksa bekerja pada orang lain demi

⁶⁷*Ibid*, h. 18.

⁶⁸Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*,h.18.

⁶⁹Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*.cet VI, (Jakarta:Djambatan, 1983). h. 05.

mendapatkan upah, maka dari itu inilah peran penting Hukum Ketenagakerjaan untuk melindungi tenaga kerja atau buruh.⁷⁰

d. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Sebagai suatu peraturan perundangan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bisa dikatakan baik apabila penerapannya sudah berjalan secara yuridis, empiris dan sosiologis. Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan tujuan Hukum Ketenagakerjaan, Pembangunan Ketenagakerjaan adalah sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional yang diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di bidang Ketenagakerjaan harus memadai sesuai dengan laju perkembangan pembangunan sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.⁷¹

e. Pihak-Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

Dalam suatu perjanjian Ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang terlibat yaitu buruh, pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha dan pemerintah. kelima unsur tersebut akan saling berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hubungan industrial berikut pengertiannya lebih luas.⁷²

1.) Buruh atau Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 Angka 3 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini memang umum tetapi maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perseorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu dikarenakan tidak semua pekerja mendapatkan upah berupa uang ada juga yang berupa barang.

2.) Pengusaha atau Pemberi Kerja

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengusaha adalah orang perseorangan,

⁷⁰ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 67.

⁷¹ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, h. 22.

⁷² Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 73.

persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau bukan miliknya kemudian orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

3.) Organisasi Pekerja atau Buruh

Menurut Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No.21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh bahwa serikat pekerja ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.

4.) Organisasi Pengusaha

Dalam perkembangannya di Indonesia terdapat dua organisasi pengusaha, yaitu kamar dagang dan industri Asosiasi Pengusaha Indonesia.

5.) Pemerintah dan Penguasa

Secara garis besar, pemerintah sebagai penguasa memiliki fungsi pengawasan terhadap pekerja dibidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker. Secara normatif, pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Masalah perburuhan tidak pernah selesai, masalah baru selalu muncul baik dalam hal regulasi atau dalam hal perbedaan diantara keduanya pekerja dan pengusaha itu sendiri. Untuk masalah regulasi biasanya terjadi dengan adanya diskriminasi sedangkan masalah pekerja dengan promosi kurangnya keseragaman antara hubungan kerja yaitu kurangnya hak dan kewajiban yang kurang terpenuhi.⁷³

masalah seperti ini sangat lazim di Indonesia maupun di Negara berkembang dan maju, maka dari itu untuk saat ini pemerintah perlu adanya pembelajaran seputar hak dan kewajiban yang harus dimengerti oleh pengusaha maupun pekerja.

4. Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak sebagai pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Pasal 5)
- b. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. (Pasal 6)

⁷³ Jaedin, “ Hak Cuti Tahunan Tenaga Kerja”, *Jurnal Walisongo Law Review*, vol. 02, no.01, 2020, h. 1-15.

- c. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. (Pasal 11)
- d. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. (Pasal 12 Ayat (3))
- e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja. (Pasal 18 (Ayat) 1)
- f. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. (Pasal 23)
- g. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. (Pasal 31)
- h. Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. (Pasal 67)
- i. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 Ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. (Pasal 78 Ayat (2))
- j. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. (Pasal 79 Ayat (1))
- k. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. (Pasal 80)
- l. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 82)
- m. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 Ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh. (Pasal 84)
- n. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. (Pasal 85)
- o. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86 Ayat (1))
- p. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupannya yang layak bagi kemanusiaan. (Pasal 88)
- q. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. (Pasal 90)

- r. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 Ayat (1))
- s. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. (Pasal 104 Ayat (1))

Kewajiban Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- a. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. (Pasal 102 Ayat (2))
- b. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. (Pasal 126 Ayat (1))
- c. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja. (Pasal 126 Ayat (2))
- d. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. (Pasal 136 Ayat (1))
- e. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat. (Pasal 140 Ayat (1))

B. Era Revolusi Industri 4.0

Revolusi Industri berlangsung sejak abad ke-18 hingga ke-19 adalah periode ketika sebagian masyarakat agraris Eropa dan Amerika beralih menjadi masyarakat industri, yang awalnya segala kegiatan menggunakan tenaga manusia dan hewan kemudian mulai digantikan oleh tenaga mesin yang berbasis manufaktur. Mulainya Revolusi Industri kemudian dilanjutkan dengan teknik pembuatan besi dan peningkatan batu bara, perbaikan jalan raya, pembaruan rel kereta api turut mengembangkan perdagangan pada awal Revolusi Industri, peralihan dari perekonomian berbasis pertanian ke manufaktur yang pada akhirnya menyebabkan terjadinya perpindahan dari penduduk desa ke kota. Hal ini menyebabkan meningkatnya penduduk di kota-kota besar. Revolusi Industri ini membawa peningkatan bagi sebagian orang, tetapi juga menyebabkan buruknya kondisi pekerja serta memberikan dampak kehidupan yang suram bagi pekerja terutama orang yang tidak mampu.⁷⁴

⁷⁴ Dayu Pratyahara, *Revolusi Industri 4.0 Siap Menghadapi dan Menyambut Tantangan Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2020), h. 01

Istilah Revolusi Industri 4.0 dikemukakan pertama kali oleh ketua eksekutif WEF di Jenewa, Klaus Schwab memperkenalkan pada tahun 2016 lalu dalam bukunya “Revolusi Industri Keempat” Menurut Schwab Revolusi Industri 4.0 mengacu pada teknologi kecerdasan buatan yang dapat mempengaruhi kehidupan manusia, secara drastis akan mengubah cara individu, perusahaan dan pemerintah bekerja mengarah pada transformasi masyarakat. Berbicara mengenai Revolusi Industri tentunya selalu dikaitkan dengan transformasi digital yaitu perubahan secara keseluruhan efek digitalisasi dalam masyarakat.⁷⁵

B.A Setiono mengatakan kehadiran industri global mensyaratkan manusia dan segala produk mampu untuk bersaing, peran teknologi diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas hidup bangsa yang berinovasi.⁷⁶ Presiden Republik Indonesia Joko Widodo meluncurkan Making Indonesia 4.0 yang melibatkan pemerintah, kelompok industri, para pengusaha, hingga lembaga pendidikan dan lembaga riset, sebagai strategi untuk memasuki Revolusi Industri 4.0. Presiden Joko Widodo meyakini bahwa adanya Revolusi Industri 4.0 justru akan melahirkan lebih banyak lapangan kerja baru, selain itu Presiden juga mengharapkan agar pemerintah dan lembaga mendukung penuh program ini demi kemajuan bangsa yang dicintai.⁷⁷

Perubahan teknologi yang dapat diprediksi dimasa mendatang, merupakan dampak dari Revolusi Industri 4.0 perkembangan terobosan mekanisasi, seperti komputer yang canggih dan kecerdasan buatan. Setiap negara harus dapat menanggapi perubahan tersebut Wolter mengatakan bahwa tantangan yang terjadi pada masa industri 4.0 berupa permasalahan keamanan di bidang teknologi informasi, kemampuan dan stabilitas mesin produksi barang, kurangnya kompetensi dan keterampilan yang baik dan menghilangkan beberapa lapangan pekerjaan tertentu.⁷⁸

Teknologi menjadi lebih canggih dan sudah tertanam dalam tubuh manusia dikarenakan lahirnya Revolusi Industri 4.0 ditandai dengan munculnya terobosan teknologi di sejumlah bidang, kemudian robot, bioteknologi serta internet yang dianggap sebagai kelanjutan dari revolusi ketiga yang dianggap benar benar mengubah pola hidup manusia yang bisa dilihat dari kecepatan terobosan teknologi, cakupan luas dan sangat mendunia serta dampak luar biasa dari sistem yang baru.⁷⁹ Revolusi Industri 4.0 mengubah segalanya, pada tingkat fundamental dapat menyatukan dunia digital dan fisik serta menawarkan peluang baru untuk mengumpulkan dan menggunakan informasi, hal ini dapat memberikan inovasi kepada para tenaga kerja dengan skala besar. Dunia yang berubah berarti orang-orang dan keterampilan yang dibutuhkan pada era ini

⁷⁵*Ibid*, h. 36.

⁷⁶Beni Agus Setiono, “Strategi Peningkatan Daya Saing Melalui Pendidikan Entrepreneurship Dalam Rangka Menghadapi AEC”, *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhan*, vol.6, no.1, 2018, h. 63-69.

⁷⁷Beni Agus Setiono, “Peningkatan Daya Saing Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0”, *Jurnal Aplikasi Kepelayaran dan Kepelabuhan*, vol.9, no.2, Maret 2019, h. 179-185.

⁷⁸Emilia, Dwina Kuswadani, Dhami Johar Damiri, “Transformasi Sumber daya manusia menghadapi pasar tenaga kerja era Revolusi Industri 4.0”, *Jurnal ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, vol.8, no.1, juni 2020, h. 91-103.

⁷⁹ Astrid Safitri, *Revolusi Industri 4.0 mengubah tantangan menjadi peluang*, (Yogyakarta:Genesis, 2019), h. 63.

perlu ditingkatkan secara keseluruhan, beberapa ahli berpendapat bahwa seperti pada Revolusi sebelumnya teknologi akan meningkatkan kekayaan dan produktivitas tanpa mempengaruhi tingkat pekerjaan secara keseluruhan, yang paling penting adalah perlu adanya sumber daya manusia dengan keterampilan khusus yang dapat mengimbangi perkembangan Revolusi Industri 4.0. Diperkirakan bahwa akan ada dua juta kesenjangan keterampilan pekerja hal ini akan terwujud antara tahun 2015 sampai tahun 2025. Kurangnya pengembangan keterampilan membuat perusahaan harus mengatasinya melalui program pelatihan dan pendidikan yang lebih baik.⁸⁰

Revolusi Industri 4.0 mengubah cara manusia untuk hidup, bekerja dan berkomunikasi selain itu juga membentuk ulang sistem perdagangan, pemerintah, pendidikan dan kesehatan. Dimasa depan Revolusi Industri 4.0 mungkin juga akan mengubah hal hal yang biasa kita lakukan. Hubungan antar manusia, peluang dan identitas mungkin akan berubah dikarenakan Revolusi Industri 4.0 mengubah dunia fisiki maupun virtual. Perubahan positif Revolusi Industri 4.0 bisa dilihat dari beberapa teknologi baru yang bisa digunakan untuk menghubungkan kehidupan beberapa orang inovasi tersebut dapat menciptakan lingkungan global yang sebenarnya dan membawa miliaran orang masuk ke dalam ekonomi global.⁸¹

Cara hidup dan bekerja manusia saat ini sudah berkembang, dengan kedatangan era baru ini dipicu oleh data dan perangkat terhubung internet yang mampu mengumpulkan dan memproses aliran informasi. Ponsel pintar, kamera digital, sensor dan media sosial kini menciptakan lebih banyak informasi dari pada sebelumnya. Faktanya selama 18 bulan terakhir penelitian mengatakan lebih banyak data dibandingkan sejarah manusia, data ini yang mengubah cara bekerja setiap orang, disetiap pekerjaan dan setiap industri, untuk mempertimbangkan transformasi baru tenaga kerja perlu berfikir keras dan rajin mengembangkan keterampilan agar tetap bertahan di Revolusi Industri 4.0.⁸²

Memasuki Revolusi Industri 4.0, kita dapat melihat dampak nyatanya dengan proses produksi manual dengan tangan manusia beralih ke proses produksi otomatis dengan tangan robot yang secara efektif menghilangkan keperluan akan sumber daya manusia, saat terjadinya Revolusi Industri 4.0 banyak pekerjaan yang menghilang, khususnya pekerjaan yang membutuhkan proses pengulangan akan mulai mengalami otomatisasi. Kemudian hal itu akan membuat tenaga kerja memerlukan lowongan pekerjaan.⁸³

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai pemicu revolusi industri juga diikuti adanya pengangguran, kompetisi manusia vs mesin dan tuntutan kompetensi yang semakin tinggi. Menurut Prof. Dwikorita Karnawati, Revolusi Industri 4.0 dalam lima tahun mendatang akan

⁸⁰ *Ibid*, h. 71.

⁸¹ *Ibid*, h. 125.

⁸² *Ibid*, h. 136.

⁸³ Teguh "Revolusi Industri ke 4: Akhir dari buruh di seluruh dunia", *Jurnal Hubungan industrial* ,no.2, Desember 2019, h. 229-244.

menghapus 35 persen jenis pekerjaan, bahkan dalam 10 tahun yang akan datang jenis pekerjaan yang hilang akan bertambah 75 persen. Hal ini disebabkan pekerjaan yang diperankan oleh manusia digantikan oleh teknologi digital, dampaknya proses produksi akan semakin cepat dikerjakan dan mudah didistribusikan. Di Amerika Serikat, misalnya dengan berkembang sistem online sebuah perbankan telah memudahkan proses transaksi perbankan akibatnya, 48.000 teller bank harus menghadapi pemutusan hubungan kerja.⁸⁴

Komputerisasi, Pengangguran, hilangnya generasi muda, upah yang stagnan serta kesenjangan keterampilan, PHK massal semuanya adalah perubahan di era Revolusi Industri 4.0 kita hidup dimasa perubahan yang tidak tertandingi. Untuk menengok ke belakang relatif lebih mudah untuk kita melihat dampak dari Revolusi Industri 4.0 contohnya Pengrajin, petani dan buruh digantikan oleh mesin. Proses ini terus berulang hingga orang kehilangan pekerjaannya selain itu beberapa orang mendapatkan keuntungan karena mampu beradaptasi dan menyesuaikan keterampilan yang bisa dimanfaatkan di era Revolusi Industri 4.0. Revolusi Industri adalah transformasi ekonomi 60-80 tahun dari sekitar tahun 1760-1820. Dalam periode ini transisi terjadi dari tenaga kerja manusia ke buruh mesin, tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus menggantikan tenaga kerja yang berketerampilan rendah, seluruh pasar tenaga kerja terbalik, banyak usaha kecil tidak bisa lagi bersaing dengan skala ekonomi yang ditawarkan oleh produksi massal, sebagian jika seseorang mendapatkan pekerjaan akan membuat hidupnya membaik standar hidup meningkat, sebaliknya jika tidak bisa mengikuti Revolusi Industri dengan baik maka keadaan ini terus berjalan dengan terus bertransformasi baik menuju penyelesaian dan kemudian para pekerja beradaptasi dengan realitas ekonomi baru.⁸⁵

Pada Prinsipnya era Revolusi Industri 4.0 adalah memberdayakan peran digitalisasi manufaktur dan jaringan, pemanfaatan informasi digital dipergunakan untuk menggerakkan manufaktur dan distribusi fisik. Integrasi antara teknologi informasi dan teknologi operasi ditandai dengan koneksi perpindahan fisik ke digital.⁸⁶ Revolusi Industri 4.0 telah memperkenalkan teknologi yang fleksibel, mesin akan beroperasi secara independent atau berkoordinasi dengan manusia, bisa dibilang bahwa merupakan suatu pendekatan untuk mengontrol proses produksi dengan menggunakan tenaga mesin dibandingkan tenaga manusia.⁸⁷

Berdasarkan *Global Competitiveness Report 2017*, posisi daya saing Indonesia berada di peringkat ke 36 dari 100 negara, meningkat 5 peringkat dibandingkan tahun sebelumnya. Meski demikian perlu terus dilakukan perubahan secara sistematis dan strategi yang jelas untuk berkompetisi. Implementasi Industri 4.0 tidak hanya memiliki potensi luar biasa dalam merombak

⁸⁴Nova Jayanti Harahap, "Mahasiswa dan Revolusi Industri 4.0", *Jurnal Ecobisma*, vol.6, no.1, 1 Januari 2019, h. 72-78.

⁸⁵*Ibid*, h. 193.

⁸⁶Suharman, Hari Wisnu Murti, "Kajian Industri 4.0 untuk penerapannya di Indonesia", *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, vol.03, no.01, Mei 2019, h. 1-13.

⁸⁷Saeful Anwar, "Revolusi Industri 4.0 Islam Dalam Merespon Tantangan Teknologi Digitalisasi", *Jurnal Studi Keislaman*, vol.8, no.2, 2019, h. 1-13.

aspek industri, bahkan juga mampu mengubah berbagai aspek industri, bahkan juga mampu mengubah berbagai aspek dalam kehidupan manusia. Menurut Menperin, Indonesia memiliki pasar dalam negeri yang kuat dan mempunyai banyak talenta dari jumlah Universitas yang ada sehingga tersedia *Pool of talent*.⁸⁸ Untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0, Pemerintah Indonesia telah menetapkan 10 prioritas nasional, Kesepuluh "jurus jitu" ini diyakini mampu membawa Indonesia dalam melangkah lebih maju ke era Revolusi Industri 4.0.⁸⁹ Dijelaskan dalam gambar berikut.⁹⁰

Gambar 2.1
10 Prioritas Nasional
Jurus Jitu Indonesia dalam menghadapi 4.0



Sumber: <http://indonesiabaik.id/infografis/10-prioritas-nasional-making-indonesia-40>, diakses pada tanggal 11 Agustus 2020 pukul 07.42.

Keterangan Gambar:

- 1.) Perbaiki alur aliran material: Indonesia adalah negara yang kaya akan bahan baku yang dibutuhkan oleh negara penghasil barang industri berteknologi tinggi. Oleh karena itu Indonesia harus mengembangkan rencana jangka panjang untuk meningkatkan daya produksi dan mempercepat adopsi teknologi.
- 2.) Mendesain ulang zona industri: Setelah membangun kawasan industri diberbagai daerah selanjutnya Indonesia akan mengevaluasi kawasan kawasan industri yang ada serta membuat satu jalan peta kawasan industri yang komperhensif.
- 3.) Perbaiki standar keberlanjutan: Pembangunan kemampuan keberlanjutan industri berbasis teknologi yang akan menjadi tantangan bagi Indonesia, diharapkan akan memenuhi persyaratan keberlanjutan yang akan datang mampu mengenali peluang pertumbuhan yang ramah lingkungan.
- 4.) Pemberdayaan UMKM: Era Korporasi telah berakhir, kini saatnya negara negara di dunia termasuk Indonesia meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional melalui UMKM,

⁸⁸ Dayu Pratyahara, *Revolusi Industri 4.0 Siap Menghadapi dan Menyambut Tantangan Revolusi Industri 4.0*, h. 202.

⁸⁹ *Ibid*, h. 204.

⁹⁰ <http://indonesiabaik.id/infografis/10-prioritas-nasional-making-indonesia-40>, diakses pada tanggal 11 Agustus 2020 pukul 07.42.

- pemerintah disini mencoba memberikan dukungan serta inovasi kepada para tenaga kerja agar dapat melalui Indonesia 4.0 dengan memiliki inovasi serta keterampilan yang memadai.
- 5.) Membangun infrastruktur digital nasional: Indonesia dalam menerapkan program Making Indonesia 4.0 akan mempercepat pengembangan infrastruktur berbasis digital yang mencakup akses internet berkecepatan tinggi yang akan berkolaborasi dengan pemerintah publik dan swasta untuk berinvestasi pada bidang teknologi.
 - 6.) Menarik investasi asing: Untuk memenuhi anggaran yang diperlukan, pemerintah perlu melibatkan beberapa industri manufaktur global serta menawarkan insentif yang menarik agar pemerintah asing mau bekerja sama dengan Indonesia di tingkat nasional.
 - 7.) Peningkatan kualitas SDM: Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan Making Indonesia 4.0, Indonesia akan bekerja sama dengan perusahaan lokal dan pemerintah asing dalam rangka peningkatan kualitas kurikulum pendidikan serta perbaikan program mobilitas tenaga kerja global untuk memanfaatkan ketersediaan SDM dalam meningkatkan kemampuan tenaga kerja.
 - 8.) Pengembangan ekosistem inovasi: salah satunya akan meningkatkan perlindungan hak atas kekayaan intelektual dan insentif fiskal untuk mempercepat kolaborasi lintas sektor diantara pelaku usaha swasta atau BUMN dengan Universitas di seluruh Indonesia.
 - 9.) Insentif investasi teknologi: pemerintah menerapkan investasi teknologi dengan memperkenalkan subsidi untuk adopsi teknologi dan dukungan pendanaan.
 - 10.) Harmonisasi aturan dan kebijakan: Selain menyediakan pendanaan bagi investor yang mau menerapkan teknologi berbasis 4.0, pemerintah juga akan melakukan penyesuaian berbagai aturan dan kebijakan baik tingkat pusat maupun provinsi.

C. Hubungan antara Tenaga Kerja dengan Revolusi Industri 4.0

Hubungan antara Revolusi Industri 4.0 dengan tenaga kerja akan membawa banyak perubahan industri yang semakin efisien, disisi lain terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi, salah satunya permasalahan mengenai Ketenagakerjaan dapat dikatakan ada beberapa jenis pekerjaan yang hilang dengan seiring berkembangnya Revolusi Industri 4.0. Maka dari itu pekerja perlu untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang tidak dimiliki oleh mesin misalnya kemampuan untuk memecahkan masalah dan juga selalu meningkatkan kreativitas.⁹¹

Selain masalah Ketenagakerjaan memiliki *soft skill* juga merupakan kunci untuk meniti kesuksesan di era 4.0 ini. Seperti amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya, memberikan pelatihan kepada para tenaga kerja untuk memiliki *soft skill* seperti selalu berfikir kritis, meningkatkan kreativitas, mampu berkoordinasi serta memiliki sumber daya manusia yang

⁹¹ Astrid Safitri, *Revolusi Industri 4.0 mengubah tantangan menjadi peluang*, h. 80.

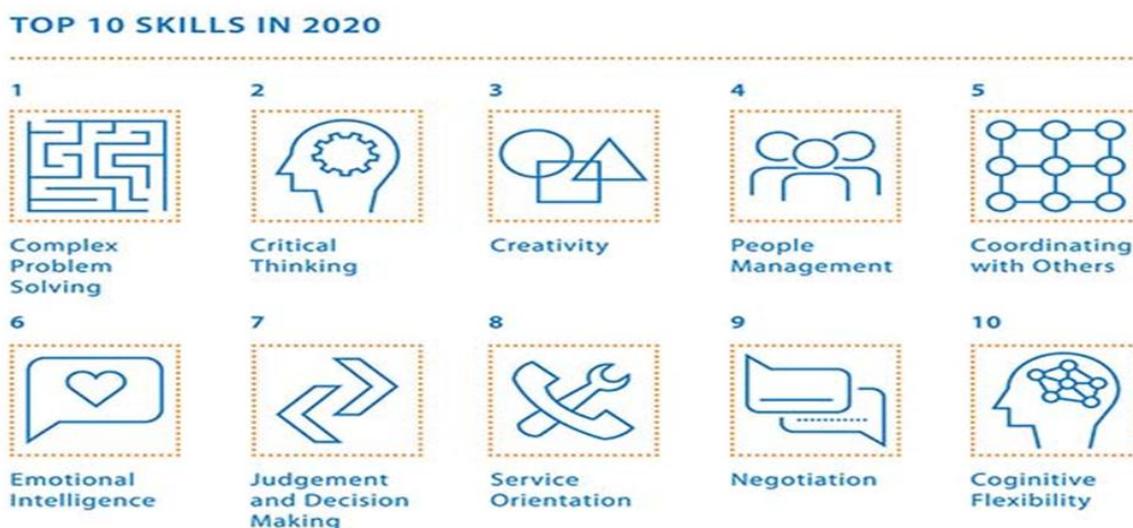
terampil. Revolusi Industri 4.0 ini juga menekankan agar tenaga kerja menguasai teknologi, cepat beradaptasi serta kemauan untuk selalu terus berkembang.⁹² Revolusi Industri 4.0 diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan manusia, lingkungan, serta kesejahteraan masyarakat.

Sejak pertama kali diperkenalkan oleh Profesor Klaus Schwab dalam bukunya, Revolusi Industri 4.0 terus berjalan dan beberapa telah mengubah pola hidup manusia bisa dilihat dengan lahirnya computer, kendaraan tanpa pengemudi, robot pintar serta perkembangan dunia digital yang serba otomatis. Jack Ma, pemilik Alibab.com, mengatakan bahwa robot bisa bekerja lebih cepat dibandingkan manusia, meskipun saat ini robot hanya berperan untuk membantu manusia, para tenaga kerja manusia harus mulai ambil langkah agar tidak tergantikan perannya.⁹³

Bagi para tenaga kerja, teknologi digital dapat mengurangi tugas yang dapat diotomatisasi menggunakan robot, sehingga sisi positifnya pekerja lebih banyak kebebasan dan dapat fokus untuk merancang solusi yang lebih kreatif bagi masalah yang belum terselesaikan, kemudian dapat meningkatkan keterampilan untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0, disisi lain dapat munculah dampak negatif dari penggunaan teknologi digital jika *skill* tidak bisa mengimbangi maka tenaga kerja akan mengalami kemerosotan lapangan pekerjaan.

Menurut seorang pakar, kunci untuk mencegah tergantikannya tenaga kerja oleh robot di bidang Ketenagakerjaan adalah dengan menemukan ide untuk mendorong manusia mengeluarkan bakat dan hasrat yang tersembunyi yang dimiliki. Di era Revolusi Industri 4.0, perlu diciptakan pekerjaan yang lebih terpusat pada *soft skill* dari pada *hard skill*. Berikut adalah gambar yang harus dilakukan para tenaga kerja di era Revolusi Industri 4.0.⁹⁴

Gambar 2.2
10 Top Skill untuk Menaklukan Robot



⁹² *Ibid*, h. 80.

⁹³ *Ibid*, h. 80.

⁹⁴ <http://www.laduni.id/post/read/43818/mengenal-complex-problem-solving-kompetensi-yang-paling-dibutuhkan-di-era-disrupsi> diakses pada tanggal 15 agustus 2020 pukul 11.45 WIB.

Sumber: <http://www.laduni.id/post/read/43818/mengenal-complex-problem-solving-kompetensi-yang-paling-dibutuhkan-di-era-disrupsi> diakses pada tanggal 15 Agustus 2020 pukul 11.45 WIB.

Top *Skill* yang harus dilakukan untuk menaklukkan robot berdasarkan gambar di atas adalah :.⁹⁵

1. *Complex Problem solving* Pemecahan masalah yang kompleks.

Kemampuan ini adalah paradigma baru dalam menyelesaikan masalah. Misalnya: kemacetan adalah sebuah permasalahan, sedangkan karyawan datang terlambat adalah masalah. Seseorang yang memiliki skill CPS mampu melakukan identifikasi, mampu mengatasi masalah, melihat segala sesuatunya bisa dijadikan sebagai solusi. Kemampuan ini sangat penting di era Revolusi Industri 4.0 perubahan besar yang terjadi memaksa tenaga kerja untuk mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang tidak bisa dilakukan oleh robot yaitu pekerjaan kompleks yang berhubungan dengan penyelesaian masalah, kompleksitas pengambilan keputusan dan dapat berinteraksi dengan lingkungan.

2. *Critical thinking*- Berfikir kritis.

Kemampuan untuk berfikir rasional dengan tujuan yang jelas, beralasan dan berorientasi pada sasaran, sikap ini sangat penting untuk dikuasai karena kemampuan menganalisis tidak dapat sepenuhnya dikuasai oleh robot karena robot bekerja tanpa berfikir.

3. *Creativity*-Kreativitas.

Bisa dikatakan kreativitas adalah mengembangkan sesuatu hal yang sudah ada kemudian diolah lagi sehingga terlihat lebih sempurna, kreativitas ini adalah suatu proses berfikir orisinal dalam menciptakan sebuah gagasan serta membawa seseorang berusaha menemukan metode dan cara baru dalam memecahkan suatu masalah. Bisa dilihat secerdas apapun robot diciptakan tidak akan mungkin mengalahkan manusia dalam hal menciptakan kreativitas.

4. *People Management*-Pengaturan SDM.

Kemampuan untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia agar sesuai dengan porsinya, mampu mengembangkan keterampilan untuk berkomunikasi, kepemimpinan serta melakukan pelatihan untuk meningkatkan *skill* yang ada dalam diri kita. Karena sumber daya manusia adalah suatu komponen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan walaupun sudah dipersiapkan canggihnya teknologi tetap jika tidak ada sumber daya manusia penjualan serta operasional tidak dapat berjalan, maka dari itu tenaga kerja harus memiliki *skill* yang mumpuni agar bisa hidup di era Revolusi Industri 4.0.

5. *Coordinating with other*-Bekerja sama.

Kemampuan bekerja sama tidak dimiliki oleh robot karena hanya bekerja berdasarkan program yang ditanamkan, inilah yang menjadi alasan kemampuan bekerja sama penting agar tenaga kerja tidak digantikan oleh mesin, selain itu bekerja sama juga dapat memunculkan inspirasi baru serta

⁹⁵Dayu Pratyahara, *Revolusi Industri 4.0 Siap Menghadapi dan Menyambut Tantangan Revolusi Industri 4.0*, h.153-165.

keaktivitas yang jauh lebih dominan dari pada memikirkan ide tersebut seorang diri, hal yang lebih penting kita dapat memperoleh pengalaman belajar, meningkatkan kemampuan serta keterampilan karena masing-masing pasti memiliki idealisme atau kemampuan yang berbeda-beda.

6. *Emotion intelligence*-Kecerdasan emosional

Kemampuan seseorang untuk mengatur sertamengontrol emosi, jika tenaga kerja memiliki emosional yang baik inilah awal memiliki hasil kerja yang berkualitas. Pada intinya jika kita ingin menguasai dunia kerja kemudian menjaga eksistensi manusia, maka perlu meningkatkan dan mengasah skill yang dimiliki.

7. *Judgment and decision making*-Penilaian dan pengambilan keputusan.

Kemampuan seseorang untuk menarik kesimpulan serta keputusan yang tengah dihadapi seseorang, tenaga kerja di era Revolusi Industri 4.0 wajib mengambil keputusan dengan tepat karena bagaimana pun juga cara berfikir manusia dalam memutuskan sesuatu tidak dapat ditiru oleh robot.

8. *Service Orientation*-berorientasi pada layanan.

Keinginan untuk membantu dan melayani orang sebaik mungkin, tentu hal ini sangat sulit dikuasai oleh robot sehingga semua industri yang berkaitan dengan pelayanan masih akan menggunakan tenaga kerja manusia.

9. *Negotiation*-Negosiasi.

Tidak semua orang secara alamiah memiliki kemampuan berbicara dan meyakinkan seseorang dalam aspek pekerjaan yang baik, namun semua ini harus dilatih serta melakukan pembiasaan diri, maka tenaga kerja bisa sukses menghadapi tantangan di era Revolusi industry 4.0 ini.

10. *Cognitive Flexibility*-Fleksibilitas Kognitif.

Kemampuan memberikan respon pengetahuan secara cepat, jika tenaga kerja memiliki kecerdasan dalam bertindak akan memudahkan gagasan untuk diterapkan dimasa depan.

Terlepas dari tantangan yang dihadapi, Revolusi Industri 4.0 memberi kesempatan untuk tenaga kerja dapat belajar keterampilan baru, membangun pekerjaan baru yang membutuhkan kombinasi keterampilan yang unik serta menggali bakat yang terpendam di dalam diri tenaga kerja, kolaborasi antara sektor swasta, akademisi dan pembuat kebijakan akan sangat penting untuk meningkatkan masa depan kerja, sementara pemerintah perlu menggunakan teknologi yang canggih untuk menghasilkan wawasan yang prediktif di pasar tenaga kerja. Dengan demikian pemerintah mampu mengembangkan kebijakan, program dan anggaran yang sehat. Disisi lain Perusahaan perlu merekrut tenaga kerja yang mempunyai keterampilan melebihi kompetensi yang dibutuhkan,

kolaborasi inilah yang dapat disiapkan masyarakat untuk menghadapi transisi dan menciptakan masa depan kerja sejahtera bagi semua orang.⁹⁶ Pekerjaan yang akan digantikan oleh mesin antara lain:⁹⁷

- a. Resepsionis. Sistem layar sentuh otomatis pada robot akan mudah menggantikan peran resepsionis di era Revolusi Industri 4.0, karena sudah terjadi di beberapa perusahaan modern yang mampu membeli teknologi, Bahkan dua rumah sakit di Belgia robot sudah mengambil alih fungsinya dengan ciri ciri tingginya 1,2 meter berkepala bulat dan layar dada mampu mengenali suara manusia dengan 20 bahasa selain itu juga mampu mendeteksi apakah jenis kelamin lawan bicaranya, serta mampu memprediksi usia lawan bicara.
- b. Pekerja pabrik. Jutaan pekerja pabrik akan kalah dari mesin karena selama bertahun-tahun robot telah menggantikan pekerja pabrik di bidang konstruksi dan manufaktur terutama di negara maju tentunya di Revolusi Industri 4.0 ini jika pekerja pabrik tidak mampu bersaing dalam meningkatkan skill maka semuanya akan tergantikan oleh mesin.
- c. Selain industri manufaktur, sektor logistik dan transportasi akan sangat dipengaruhi di tahun-tahun ke depan, kurir secara perlahan akan digantikan oleh drone dan robot yang mampu melakukan perjalanan dengan cepat melalui jalur udara. Salah satu contohnya adalah Starship Technologies yang baru ini meluncurkan robot kecil mengemudi sendiri yang dapat mengirimkan barang dari berbagai pengunjung di Kota Redwood Inggris.
- d. Berkat Tesla, kendaraan semi otomatis sudah mulai tersedia dan tidak lama lagi kendaraan otomatis akan mengambil alih peran dari transportasi umum, meskipun begitu perlu beberapa waktu agar penumpang merasa nyaman diterbangkan oleh robot.⁵ Prajurit. Dalam peperangan biasanya selalu melibatkan manusia didalamnya namun beberapa waktu yang lalu Irak menerjunkan beberapa robot tentara dalam bentuk pesawat tak berawak untuk melawan musuh dalam medan peperangan agar nyawa manusia kedepannya tetap terlindungi.
- e. Dokter dalam era Revolusi Industri 4.0 sudah mulai muncul dokter robot yang dapat melakukan berbagai operasi medis mulai dari operasi lutut hingga koreksi penglihatan.
- f. Petugas Keamanan di era Revolusi Industri 4.0 sudah mulai menggantikan manusia yaitu Robot penjaga yang mampu melindungi dan mengamankan sebuah perusahaan contohnya Robot keamanan Yelp, yang mampu memeriksa seluruh bangunan dengan kamera high-definition yang tertanam di dalamnya serta memiliki mic dan sensor infra merah yang dapat suara yang mencurigakan.
- g. Manajer penjualan. Saat ini robot sudah digunakan untuk membuat strategi konten dan buku panduan pemasaran email untuk marketing, selain itu kelebihan robot juga mampu menganalisis panggilan lebih cepat dari pada manusia, menurut sebuah penelitian telemarketing diprediksi akan menurun pada tahun 2024.

⁹⁶*Ibid*, h. 165.

⁹⁷*Ibid*, h. 168.

- h. Akuntan adalah salah satu pekerjaan dibidang ekonomi yang akan segera digantikan oleh robot yang dapat menghitung dan menganalisa data dengan sangat cepat melebihi manusia karena sudah terbukti dalam penelitian, saat ini Robo accountant sedang dikembangkan agar data segera dapat dipulihkan saat ada kesalahan.
- i. Petani di Kyoto Jepang sudah mulai digantikan oleh tenaga mesin. Pertanian selada robot pertama di dunia baru baru ini dibuka dan yang menakjubkan semua pekerjaannya adalah robot yang bertanggung jawab untuk memanen, menanam dan merawat tanaman dengan baik dan cepat. Pekerjaan yang tidak dapat digantikan oleh mesin antara lain.⁹⁸

Gambar 2.3

Bidang Kerja dan Keterampilan yang dibutuhkan di era Revolusi Industri 4.0



Sumber://indonesiabaik.id/infografis/10-prioritas-nasional-making-indonesia-40, diakses pada tanggal 11 Agustus 2020 pukul 07.42.

Keterangan gambar :

- 1.) Pengembang perangkat lunak pekerjaan yang memerlukan keterampilan, semangat dan kreativitas, seorang pengembang sangat dibutuhkan di Revolusi Industri 4.0 untuk menciptakan aplikasi luar biasa yang memerlukan ide yang berguna dan kreatif.
- 2.) Penulis adalah seniman yang menggunakan beberapa ide kreatif untuk membuat konten asli menciptakan ide, situasi dan imajinasi. Dalam hal ini robot tidak dapat meniru bakat dan kreativitas penulis dikarenakan bergantung pada emosional dan pemikiran manusia yang tidak dimiliki oleh robot.
- 3.) Manajer sumber daya manusia adalah salah satu pekerjaan yang tidak dapat digantikan oleh robot karena pekerjaan ini membantu karyawan dalam menyelesaikan konflik yang membutuhkan pemikiran rasional, dan emosional baik yang tidak dimiliki oleh robot.

⁹⁸ Ibid, h. 172.

- 4.) Desainer grafis, kreasi yang ditimbulkan oleh desain grafis tidak mungkin dilakukan oleh robot.
- 5.) Event organizer atau perencanaan acara adalah pekerjaan yang membutuhkan kreativitas koordinasi dan bernegosiasi dengan orang, untuk itu tenaga kerja di Revolusi Industri 4.0 perlu meningkatkan keterampilan khusus untuk mengatur orang-orang, inilah yang tidak dapat dimiliki oleh robot.
- 6.) Pengacara adalah sesuatu pekerjaan yang mengandalkan kemampuan berdebat sehingga mustahil jika robot dapat mengemukakan pendapat dalam sebuah persidangan, mungkin pengadilan dapat menggunakan bantuan robot dalam pemrosesan data, tetapi robot tidak pernah dapat meyakinkan hakim dan jaksa dengan cara yang sama seperti dilakukan manusia.
- 7.) Pemimpin agama, mungkin sebagian orang akan senang jika melihat robot memimpin ibadah suatu saat nanti, profesi ini tidak dapat digantikan oleh robot dikarenakan robot tidak memiliki rasa empati, emosi dan menginspirasi orang lain. Karena seorang ulama atau pemimpin agama adalah seseorang yang memiliki kekuatan untuk membimbing dan berkhotbah di depan pengikutnya.
- 8.) Koreografer adalah sebuah seni, keterampilan tersebut tidak dapat dihitung oleh data sehingga sulit untuk diotomatisasi. Membuat koreografer robot tidak mungkin karena mereka tidak memiliki kapasitas untuk memahami seni dalam gerakan manusia.
- 9.) Pekerja sosial seseorang yang memiliki kecerdasan emosional, belas kasih dan pengetahuan tentang berbagai jenis penyakit fisik dan mental, robot kemungkinan besar tidak akan pernah memahami orang sakit apalagi untuk berempati ketika manusia merasa kesakitan.
- 10.) Psikiater salah satu pekerjaan tidak mungkin digantikan karena robot tidak akan pernah bisa memahami masalah dalam pikiran manusia, jadi tidak mungkin untuk memiliki psikiater robot.

D. Tinjauan Umum Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Masadeh mendefinisikan pelatihan adalah sebuah proses atau upaya untuk memperbaiki sikap, kemudian juga dapat menambah pengetahuan atau keterampilan karyawan melalui belajar dari pengalaman untuk mencapai kinerja yang lebih efektif, Lussier mendefinisikan pelatihan merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan agar kerja karyawan lebih baik. Griffin dan Moorhead menyatakan pelatihan dirancang untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang disebabkan adanya sebab tertentu misalnya cara baru, perhitungan baru ataupun organisasi baru.⁹⁹

⁹⁹Santa Manurung, Rais Hidayat, "Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik dan Efikasi Diri dalam Organisasi Pendidikan", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol.3, no.1, Mei 2018, h. 69-85.

Mangkunegara menerangkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pekerja mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dalam Islam memang tidak diatur secara formal mengenai pelatihan atau pembinaan di zaman Rasulullah, sejarah Islam sejak zaman jahiliyyah telah ada pengambilan seorang budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja. Bisa dilihat bahwa setelah zaman modern perbudakan mulai dikurangi, bisa menjadi salah satu bukti bahwa zaman Nabi tradisi pelatihan dan pembinaan sudah mulai ada karena Rasulullah dalam berdakwah selalu menerapkan prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses peningkatan pengetahuan dan kemampuan untuk memperbaiki kinerja seseorang dengan memperbaiki suatu keahlian yang dimiliki, kemudian diasah menjadi lebih baik agar mendapatkan keterampilan yang dapat dibutuhkan suatu perusahaan untuk kemajuan zaman.¹⁰⁰

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan tenaga kerja untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap dipakai dalam bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, menurut Hariandja ketiga syarat tersebut adalah:¹⁰¹ Pelatihan harus membantu seorang tenaga kerja untuk menambah kemampuannya, pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dalam sikapnya dan pengetahuan sehari-harinya, pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

Chrisogonus D. Pramudyo mendeskripsikan pelatihan adalah sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya.¹⁰² Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sehingga keterampilan menjadi meningkat dan lebih membaik, sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menaati dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Mondy mengatakan bahwa pelatihan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi seseorang dan kinerja organisasi, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan sesuatu kepada seseorang dengan tujuan

¹⁰⁰Yoga Dwi Anugrahadi, Ari Prasetyo "Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, dan Pelatihan Islam pada Karyawan PT.Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta", *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, vol.6, no.11, November 2019, h. 2252-2271.

¹⁰¹Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2012), h. 168.

¹⁰²Chrisogonus D. Pramudyo, *Cara Pinter Jadi Trainer*, (Jakarta: Percetakan Galang Press, 2007), h. 16.

menambahkan bekal keterampilan, memberikan arahan sikap disiplin sesuai dengan bidang yang disukai oleh tenaga kerja tersebut.¹⁰³

Mangkuprawira menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar tenaga kerja semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai standar.¹⁰⁴ Dari uraian ini menjelaskan bahwa pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja pada perusahaan demi meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi perusahaan. Pelatihan juga merupakan motivasi bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih baik dan terarah.

Soekidjo Notoatmodjo mengatakan dalam bukunya bahwa pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan terjadi suatu proses transformasi dalam peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap dan etos kerja yang baik.

Dalam melaksanakan pelatihan terdapat 2 konsep pelatihan, sebagai berikut:

t. Pemberian materi secara teoritik

Pemberian materi secara teoritik maksudnya peserta pelatihan diberikan modul materi yang sesuai dengan standar kompetensi.

u. Pemberian materi secara praktik

Pemberian materi secara praktik maksudnya adalah materi yang telah disampaikan dari modul kemudian langsung diaplikasikan atau dipraktikkan. Untuk mengetahui terjadinya perubahan tersebut dilakukan penilaian atau evaluasi pelaksanaan pelatihan tersebut.¹⁰⁵

2. Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan-tujuan pelatihan menurut Simanora adalah sebagai berikut:¹⁰⁶

- a. Memperbaiki kinerja tenaga kerja yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
- b. Memutakhirkan keahlian para tenaga kerja sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi tenaga kerja baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan masalah operasional.
- e. Mempersiapkan tenaga kerja untuk promosi.
- f. Mengorientasikan tenaga kerja baru terhadap organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi seseorang.

3. Manfaat Pelatihan Kerja

¹⁰³Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam, Gunawan Eko, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis*, vo.12, no.1, Juli 2014, h. 1-10.

¹⁰⁴Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2020, h. 135.

¹⁰⁵Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 53.

¹⁰⁶Sugiarti, Tuti Hartati, Hafniza Amir, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta", *Jurnal Epigram*, vol.13,no.1 April 2016, h. 1-8.

Menurut Simamora, ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya:¹⁰⁷

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan tenaga kerja untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu tenaga kerja dalam meningkatkan dan mengembangkan potensi mereka.

4. Instruktur Pelatihan Kerja

Instruktur adalah seseorang yang memberikan pelatihan kepada para tenaga kerja, para pelatih atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

a. *Teaching Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing kepada peserta pelatihan.

b. *Communication Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.

c. *Personality Authority*

Seorang pelatih harus mempunyai kewibawaan terhadap peserta pelatihan.

d. *Social Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dibidang sosial. Penerapan pengukuran kinerja pelatih diperlukan untuk mengukur standar tujuan yang diharapkan.¹⁰⁸

E. Tinjauan Umum Teori Keadilan

1. Pengertian Teori Keadilan

Istilah keadilan berasal dari kata adil yang berarti tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak pada yang benar, sepatutnya tidak sewenang-wenang.¹⁰⁹ Keadilan merupakan salah satu tujuan hukum yang menjadi tuntutan persamaan hak dalam pemenuhan kewajiban. Hal tersebut dalam rangka menjaga kelestarian dan kebahagiaan kehidupan umat manusia.¹¹⁰

Teori-teori yang mengkaji masalah keadilan secara mendalam telah dilakukan sejak jaman Yunani Kuno. Konsep keadilan masa itu, berasal dari pemikiran tentang sikap atau perilaku

¹⁰⁷ *Ibid*, h. 1-10.

¹⁰⁸ Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam, Gunawan Eko, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis*, vo.12, no.1, Juli 2014, h. 1-10.

¹⁰⁹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2001), h. 517.

¹¹⁰ Muhammad Helmi, "Konsep Keadilan dalam Filsafat Hukum dan Filsafat Hukum Islam " *Jurnal Pemikiran Hukum Islam Mazahib*, vol.XIV,no.2, Desember 2015, h.262.

manusia terhadap sesamanya dan terhadap alam lingkungannya, pemikiran tersebut dilakukan oleh kalangan filosof.¹¹¹

2. Teori Keadilan Pancasila

Pancasila merupakan dasar negara dan landasan ideologi Negara Republik Indonesia, Pancasila juga merupakan pandangan hidup yang berkembang dalam kehidupan sosial dan budaya Indonesia. Di era modernisasi mengharuskan masyarakat Indonesia agar lebih memahami nilai-nilai Pancasila. Nilai Pancasila secara subyektif adalah nilai-nilai yang timbul dari hasil penilaian dan pemikiran filsafat dari bangsa Indonesia yang digunakan untuk pegangan hidup, petunjuk dan pedoman bagi bangsa Indonesia, sedangkan Pancasila secara obyektif yaitu bahwa inti dari sila-sila Pancasila akan tetap ada sepanjang masa dalam kehidupan manusia baik dalam adat kebiasaan, kebudayaan maupun kehidupan keagamaan.¹¹²

Pidato 1 Juni 1945 ditegaskan bahwa maksud Pancasila adalah sebagai *Philosophische Grondslag* yang merupakan fundamental falsafah, pikiran yang sedalam-dalamnya untuk didirikannya Indonesia Merdeka yang kekal dan abadi.¹¹³

a. Sila Ketuhanan Yang Maha Esa

Dalam sila Ketuhanan Yang Maha Esa terkandung nilai bahwa negara yang didirikan adalah sebagai pengejawantahan, tujuan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa. Oleh karena itu segala hal yang berkaitan dengan pelaksanaan dan penyelenggara negara, politik negara, pemerintahan negara, hukum dan peraturan perundang-undangan negara, kebebasan dan hak asasi warga negara baru dijiwai nilai-nilai Ketuhanan Yang Maha Esa.

b. Sila Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab

Nilai Kemanusiaan ini bersumber pada dasar filosofis antropologis bahwa hakikat manusia adalah susunan kodrat rohani dan raga, sifat kodrat individu dan makhluk sosial, kedudukan kodrat makhluk pribadi berdiri sendiri dan sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa.¹¹⁴ Manusia memiliki hakikat pribadi yang mono-pluralis terdiri atas susunan hidup makhluk Tuhan Yang Maha Esa.

c. Persatuan Indonesia

Berupa pengakuan terhadap hakikat satu tanah air, satu bangsa dan satu negara Indonesia, tidak dapat dibagi sehingga seluruhnya merupakan satu kesatuan dan keutuhan. Sila persatuan Indonesia di dasari dan di jiwai oleh Ketuhanan Yang Maha Esa dan Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab serta mendasari sila Kerakyatan Yang di Pimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan Perwakilan dan Keadilan Sosial Bagi Seluruh Indonesia.

¹¹¹ Bahder Johan Nasution, "Kajian Filosofis tentang Konsep Keadilan dari Pemikiran Klasik sampai Pemikiran Modern", *Jurnal Yustisia*, vol.3, no.2, Mei-Agustus 2014, h. 119.

¹¹² Dian Ekawaty Ismail, *Hukum Tata Ruang*, (Yogyakarta : UII Press Yogyakarta, 2019), h. 11.

¹¹³ C.S.T. Kansil, *Pancasila dan UU 1945 Dasar Falsafah Negara*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2003), h. 55.

¹¹⁴ Kaelan, *Pendidikan Pancasila*, (Yogyakarta: Paradigma, 1996), h. 80.

d. Kerakyatan yang Dimpin Oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan Perwakilan
Menjunjung dan mengakui adanya rakyat yang meliputi keseluruhan jumlah semua orang warga dalam lingkungan daerah, atau negara tertentu yang segala sesuatunya berasal dari rakyat, dilaksanakan oleh rakyat, diperuntukan oleh rakyat.

e. Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia

Hakikat adil adalah berupa pemenuhan segala sesuatu yang berhubungan dengan hak dalam hubungan hidup kemanusiaan. Nilai yang terkandung dalam sila Keadilan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia didasari dan dijiwai oleh sila Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, serta Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan.

Dibandingkan dengan sila-sila yang lain, sila ke lima mempunyai keistimewaan di dalam rumusnya, yaitu didahului oleh yang menegaskan bahwa empat sila yang mendahuluinya adalah “untuk mewujudkan” apa yang terkandung dalam sila yang ke lima ialah keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.¹¹⁵ Masyarakat adil dan makmur adalah impian kebahagiaan yang telah lama ada dalam keyakinan bangsa Indonesia. Cita-cita keadilan dan kemakmuran adalah sebagai tujuan akhir dari revolusi bangsa Indonesia yang juga termuat dalam Pembukaan UUD 1945.¹¹⁶

Dalam diri setiap orang harus selalu ada kemampuan untuk memberikan apa yang seharusnya untuk diri sendiri maupun untuk orang lain, karena manusia adalah memiliki sifat kodrat perseorangan dan sifat kodrat makhluk sosial. Dalam istilah keadilan sosial atau adil yang berarti penjelmaan unsur-unsur dari hakekat manusia sebagai perseorangan dan makhluk sosial.¹¹⁷

Sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia menunjukkan bahwa manusia Indonesia menyadari hak dan kewajiban yang sama untuk menciptakan keadilan sosial dalam masyarakat bersama harus terwujud suatu keadilan sosial, karena dengan demikian akan terpenuhi kebutuhan dan kepentingan hidup secara bersama, hal inilah yang menjadi pangkal dasar keadilan sosial.¹¹⁸

Makna keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dalam sila ke lima Pancasila mempunyai makna atau nilai yang dijiwai dan oleh sila pertama, kedua, ketiga dan keempat. Dalam sila tersebut terkandung makna filosofis yang merupakan tujuan Negara Indonesia sebagai kehidupan masyarakat bersama. Maka makna dan nilai keadilan yang harus terwujud dalam kehidupan masyarakat adalah keadilan yang harus didasari dan dijiwai oleh keadilan kemanusiaan. Yaitu keadilan dengan hubungan antara manusia dengan dirinya sendiri, antara manusia dengan manusia lain, antara manusia dengan masyarakat, bangsa dan negara serta hubungan antara manusia dengan Tuhannya.¹¹⁹

¹¹⁵ Notonegoro, *Pancasila Secara Ilmiah Populer*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), h. 156.

¹¹⁶ *Ibid.*, h. 157.

¹¹⁷ *Ibid.*, h. 161.

¹¹⁸ Yudi Latif, *Negara Paripurna Historisitas, Rasionalitas dan Aktualitas Pancasila*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 606.

¹¹⁹ Dian Ekawaty Ismail, *Hukum Tata Ruang*, (Yogyakarta : UII Press Yogyakarta, 2019), h. 14.

3. Keadilan menurut Islam

Masalah keadilan dalam Islam banyak dibicarakan dalam Al-Qur'an dalam berbagai konteks. Kata Adil disebutkan dalam Al-Qur'an sebanyak 28 kali.¹²⁰ Keadilan dalam Islam bersumber dari kitab suci agama Islam yaitu Al-Qur'an meskipun mempunyai makna yang beraneka ragam dan memiliki konteks yang berbeda-beda satu dengan yang lain. Makna keadilan dalam Islam berasal dari kata "adil" yang dalam bahasa arabnya yaitu *Adl*.¹²¹ Keadilan juga diatur dalam hukum Islam dimana disebutkan dalam Surat An-Nahl: 90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِي ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

"*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan*".¹²²

Keadilan dalam Islam digambarkan bahwa keadilan yang mutlak adalah tidak berat sebelah, tidak terpengaruh perasaan sayang dan benci. Keadilan harus dipertahankan sebab keadilan itu sebagai sendi kekukuhan negara, tidak terpengaruh oleh apapun. Hasrat untuk mendapatkan keadilan adalah hasrat yang paling mendasar, serta sangat mengakar dalam setiap manusia. Dalam teori Islam, Tuhan adalah penguasa orang beriman, Dia adalah penguasa paling utama.¹²³

Sumber keadilan dalam Islam terdiri dari Al-Qur'an dan Sunnah.¹²⁴ Hakikat pembicaraan mengenai keadilan tidak dapat dilepaskan dari sifat-sifat dan dasar-dasar kepercayaan kepada Allah Yang Maha Kuasa bahkan Al-Qur'an sebagai wahyu dan mukjizat memberikan perhatian yang istimewa terpeliharanya prinsip keadilan di dalam hukum relatif dan perundang-undangan.¹²⁵ Bagi mereka yang sama sekali belum mengenal Islam, berdasarkan akidah pokok yang diajarkan dalam Al-Qur'an mereka akan memandang buruk tentang prinsip-prinsip keadilan dalam Islam.¹²⁶

Imam Ali r.a bersabda, "Adil adalah menempatkan sesuatu pada tempatnya, sedangkan ihsan (kedermawanan) menempatkannya bukan pada tempatnya." Jika hal ini menjadi pedoman kehidupan bermasyarakat, maka masyarakat akan menjadi tidak seimbang. Itulah sebabnya Nabi SAW menolah memberikan maaf kepada seorang pencuri walaupun pemilik harta sudah memaafkannya.¹²⁷

Keadilan dalam Islam dimaknai dengan kesetaraan bukan persamaan, keadilan akan menjadi sangat penting jika menyangkut hidup orang banyak, maka jika diabaikan akan muncul kekacauan ditengah masyarakat selain itu juga akan menimbulkan pergeseran antara satu orang dengan yang

¹²⁰ Romdlon Saputra, *Konsep Keadilan Menurut Islam dan Para Filosof*, (Ponorogo : Jurnal STAIN Ponorogo, 2012), h. 185.

¹²¹ Dian Ekawaty Ismail, *Hukum Tata Ruang*, h. 14.

¹²² Hamka, *Keadilan Sosial dalam Islam*, (Jakarta: Gema insani, 2015), h. 49.

¹²³ Majid Khadduri, *Teologi Keadilan Perspektif Islam*, (Surabaya; Risalah Gusti, 1999), h. 4.

¹²⁴ *Ibid*, h. 3.

¹²⁵ Eman Suparman, "Pilihan Forum Arbitrase dalam Sengketa Komersial", Disertasi Undip, 2004.

¹²⁶ Ahmad Ali, *Menguak teori hukum dan teori peradilan termasuk interpretasi Undang-Undang*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2009), h. 240.

¹²⁷ M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an*, (Bandung: Mizan, 2003), h. 124.

lainya. Islam menginginkan tegaknya suatu masyarakat yang adil dan makmur dimana setiap orang diperlakukan dengan layak dan dihargai sebagai manusia.¹²⁸

4. Teori Keadilan Menurut Para Tokoh

Teori-teori hukum alam sejak *Socrates* hingga *Francois Geny*, tetap mempertahankan keadilan sebagai mahkota hukum. Teori hukum alam mengutamakan “*the search for justice*”.¹²⁹ Berbagai macam teori mengenai keadilan dan masyarakat yang adil Teori ini menyangkut hak dan juga kebebasan, peluang kekuasaan, pendapatan dan kemakmuran. Berikut ini adalah konsep keadilan menurut beberapa tokoh:

a. Aristoteles

Aristoteles menekankan teorinya pada perimbangan atau proporsi. Menurut dia dalam suatu negara segala sesuatunya harus diarahkan kepada cita-cita yang mulia yaitu kebaikan harus dilihat melalui keadilan dan kebenaran. Penekanan perimbangan pada teori keadilan Aristoteles, dapat dilihat dari apa yang dilakukannya bahwa kesamaan hak itu haruslah sama diantara orang lain. Maksudnya pada satu sisi memang benar jika keadilan adalah persamaan hak, namun juga bisa dikatakan ketidaksetaraan hak. Teori keadilan Aristoteles berdasar pada prinsip persamaan. Bahwa keadilan terlaksana bila hal-hal yang sama diperlakukan secara sama dan hal-hal yang tidak sama diperlakukan secara tidak sama.¹³⁰

Keadilan diuraikan secara mendasar oleh Aristoteles dalam Buku ke-5 *Nicomachean Ethics*¹³¹. Untuk mengetahui tentang keadilan dan ketidakadilan harus dibahas tiga hal utama yaitu tindakan apa yang terkait dengan istilah tersebut, apa arti keadilan, dan dimana keadilan itu terletak.¹³²

Pada pokoknya pandangan keadilan ini sebagai suatu pemberian hak persamaan tapi bukan persamarataan. Aristoteles membedakan hak persamaannya sesuai dengan hak proporsional. Kesamaan hak dipandangan manusia sebagai unit atau wadah yang sama. Inilah yang dapat dipahami bahwa semua orang atau setiap warga negara dihadapkan dengan hukum yang sama. Kesamaan proporsional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang telah dilakukannya.¹³³

1) Keadilan dalam Arti Umum

Keadilan sering diartikan sebagai suatu sikap atau karakter. Sikap karakter yang membuat orang melakukan perbuatan dan berharap atas keadilan adalah keadilan,

¹²⁸ Dian Ekawaty Ismail, *Hukum Tata Ruang*, h. 17.

¹²⁹ Theo Huijbers, *Filsafat Hukum dalam lintasan sejarah*, cet VIII, (Yogyakarta: Kanisius, 1995), h. 196.

¹³⁰ Bahder Johan Nasution, “Kajian Filosofis tentang Konsep Keadilan dari Pemikiran Klasik sampai Pemikiran Modern”, *Jurnal Yustisia*, vol.3, no.2, Mei-Agustus 2014, h. 120.

¹³¹ Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, translated by W.D.Ross, <http://bocc.ubi.pt/pag/Aristoteles-nicomachean.html>. Diakses pada tanggal 30 Agustus 2020.

¹³² *Ibid.*

¹³³ Calm Joachim Frederich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, (Bandung: Nuansa dan Nusamedia, 2004), h. 24.

sedangkan sikap dan karakter yang membuat orang bertindak dan berharap ketidakadilan adalah ketidakadilan.¹³⁴

Untuk mengetahui apa itu keadilan dan ketidakadilan dengan jernih, diperlukan pengetahuan yang jernih tentang salah satu sisinya untuk menentukan secara jernih pula sisi yang lain. Jika satu sisi ambigu, maka sisi lain juga ambigu. Secara umum dikatakan bahwa orang yang tidak adil adalah orang yang tidak patuh terhadap hukum (*unlawful, lawless*) dan orang yang tidak fair (*unfair*), maka orang yang adil adalah orang yang patuh terhadap hukum (*law-abiding*) dan fair. Karena tindakan mematuhi hukum adalah adil. Tujuan pembuatan hukum adalah untuk mencapai kemajuan kebahagiaan masyarakat. Maka, tindakan yang cenderung untuk memproduksi dan mempertahankan kebahagiaan masyarakat adalah adil.¹³⁵

Dengan demikian keadilan bisa disamakan dengan nilai-nilai dasar sosial. Keadilan yang dimaknai sebagai tindakan pemenuhan kebahagiaan terhadap diri sendiri dan orang lain, adalah keadilan bagi sebuah nilai-nilai. Keadilan dan tata nilai dalam hal ini adalah sama tetapi memiliki esensi yang berbeda. Sebagai hubungan seseorang dengan orang lain adalah keadilan, namun sebagai suatu sikap khusus tanpa kualifikasi adalah nilai. Ketidakadilan dalam hubungan sosial terkait erat dengan keserakahan sebagai ciri utama tindakan yang tidak fair.¹³⁶ Bagi Aristoteles keutamaan yaitu ketaatan terhadap hukum tertulis maupun tidak tertulis adalah suatu keadilan. Dengan kata lain keadilan adalah keutamaan dan ini bersifat umum.¹³⁷

2) Keadilan dalam Arti Khusus

Keadilan dalam arti khusus terkait dengan beberapa pengertian berikutini, yaitu:

- a) Sesuatu yang terwujud dalam pembagian penghargaan atau uang atau hal lainnya kepada mereka yang memiliki bagian haknya. Keadilan ini adalah persamaan diantara anggota masyarakat dalam suatu tindakan bersama-sama. Persamaan adalah suatu titik yang terletak diantara “yang lebih” dan “yang kurang” (*intermediate*). Jadi keadilan adalah titik tengah atau suatu persamaan relatif (*arithmetical justice*). Dasar persamaan antara anggota masyarakat sangat tergantung pada sistem yang hidup pada masyarakat tersebut. Dalam sistem demokrasi, landasan persamaan untuk memperoleh titik tengah adalah kebebasan manusia yang sederajat sejak kelahirannya. Dalam sistem oligarki dasar persamaannya adalah tingkat kesejahteraan dan kehormatan saat kelahiran. Sedangkan dalam sistem aistokrasi dasar persamaannya adalah keistimewaan (*excellent*). Dasar yang berbeda tersebut menjadikan keadilan lebih pada makna persamaan sebagai

¹³⁴ Aristoteles, Nichomachean....., *op.cit.*

¹³⁵ *Ibid.*

¹³⁶ *Ibid.*

¹³⁷ Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (dari Klasik ke Postmodernisasi)*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2015), h. 241.

proporsi. Ini adalah satu spesies khusus dari keadilan, yaitu titik tengah (*intermediate*) dan proporsi.¹³⁸

- b) Perbaikan suatu bagian dalam transaksi arti khusus dari keadilan adalah sebagai perbaikan (*rectification*). Perbaikan muncul karena adanya hubungan antara orang dengan orang yang dilakukan secara sukarela. Hubungan tersebut adalah sebuah keadilan apabila masing-masing memperoleh bagian sampai titik tengah (*intermediate*). Atau suatu persamaan berdasarkan prinsip timbal balik (*reciprocity*). Jadi keadilan adalah persamaan. Ketidakadilan terjadi jika suatu orang memperoleh lebih dari yang lainnya dalam hubungannya yang dibuat secara sederajat. Untuk menyamakan hal tersebut hakim atau mediator melakukan tugasnya menyamakan dengan mengambil sebagian dari yang lebih dan memberikan kepada yang kurang sehingga mencapai titik tengah. Dalam hubungan yang tidak didasari ketidaksukarelaan berlaku keadilan korektif. Yang memutuskan titik tengah sebagai sebuah proporsi dari yang memperoleh keuntungan dan yang kehilangan. Tindakan koreksi tidak dilakukan semata-mata mengambil keuntungan yang diperoleh satu pihak diberikan kepada pihak lain dalam arti pembalasan. Seseorang yang melukai tidak diselesaikan dengan mengizinkan orang yang dilukai untuk melukai balik. Timbal balik dalam konteks ini dilakukan dengan pertukaran atas nilai tertentu sehingga mencapai taraf proporsi. Untuk kepentingan pertukaran inilah digunakan uang. Keadilan dalam hal ini adalah titik tengah antara tindakan adil dan diperlakukan tidak adil.¹³⁹

Keadilan bagi Aristoteles merupakan keutamaan yang sempurna. Di dalam keadilan segala keutamaan ditemukan sepenuhnya. Keadilan dianggap lebih baik dari keutamaan yang lain karena dilakukan demi kebaikan hidup banyak orang. Konteks keadilan Aristoteles adalah di dalam suatu *polis*. Dalam keadilan politik Aristoteles menampilkan otoritas yang berwajib. Otoritas ini harus ditaati oleh setiap warga *polis* guna mencapai kebaikan bersama.¹⁴⁰ Keadilan menurut Aristoteles dibedakan menjadi:

1) Keadilan Komutatif

Keadilan komutatif adalah perlakuan kepada seseorang tanpa memperhatikan apa yang sudah dilakukannya. Keadilan komutatif menyangkut mengenai masalah penentuan hak yang adil di antara beberapa manusia yang setara, baik diantara manusia pribadi fisik maupun antara pribadi non fisik. Dalam hubungan ini suatu

¹³⁸ *Ibid.*

¹³⁹ *Ibid.*

¹⁴⁰ Pius Meji, "Konsep Keadilan Menurut Aristoteles dalam Buku *Nicomachean Ethics* Buku Lama, skripsi Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya, 2019.

perserikatan atau perkumpulan lain sepanjang tidak dalam arti hubungan antara lembaga tersebut dengan para anggotanya, akan tetapi hubungan antara perserikatan dengan perserikatan atau hubungan manusia dengan perserikatan, maka penentuan hak yang adil dalam hubungan ini masuk ke dalam keadilan komutatif. Objek dari hak pihak lain dalam keadaan komutatif adalah apa yang menjadi hak milik seseorang dari awalnya dan harus kembali kepadanya dalam proses keadilan komutatif. Objek hak milik ini bermacam-macam mulai dari kepentingan fisik dan normal, hubungan dan kualitas dari berbagai hal, baik yang bersifat kekeluargaan maupun yang bersifat ekonomis, hasil kerja fisik dan intelektual, sampai kepada hal-hal yang semula belum dipunyai atau dimiliki tetapi kemudian diperoleh melalui cara-cara yang sah. Ini semua memberikan kewajiban kepada pihak lain untuk menghormatinya dan pemberian sanksi berupa ganti rugi bila hak tersebut dikurangi, dirusak atau dibuat tidak berfungsi sebagaimana mestinya.¹⁴¹

2) Keadilan Distributif

Keadilan distributif adalah keadilan yang menuntut bahwa setiap orang mendapat apa yang menjadi haknya, dan sifatnya proporsional. Disini yang dinilai adil adalah apabila setiap orang mendapatkan apa yang menjadi haknya secara proporsional. Keadilan distributif berkenaan dengan penentuan hak dan pembagian hak yang adil dalam hubungan antara masyarakat dengan negara, dalam arti apa yang seharusnya diberikan oleh negara kepada warga negaranya. Hak yang diberikan dapat berupa benda yang tak bisa dibagi yaitu kemanfaatan bersama misalnya perlindungan, fasilitas publik baik yang bersifat administratif maupun fisik dan berbagai hak lain, dimana warga negara dapat menikmati tanpa harus mengganggu hak orang lain dalam proses penikmatan tersebut. Selain itu benda juga benda yang habis dibagi yaitu hak-hak yang dapat ditentukan dan dapat diberikan demi pemenuhan kebutuhan individu pada warga dan keluarganya, sepanjang negara mampu untuk memberikan apa yang dibutuhkan para warganya secara adil, atau dengan kata lain dimana terdapat keadilan distributif, maka keadilan tersebut akan mendekati dengan apa yang disebut keadaan dimana tercapainya keadilan sosial bagi masyarakat.¹⁴²

b. John Rawls

Keadilan menurut John Rawls adalah kebijakan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. Suatu teori betapa elegan dan ekonomisnya, harus ditolak atau direvisi jika ia tidak benar, demikian juga hukum dan institusi, tidak peduli betapapun efisien dan rapinya, harus direformasi atau dihapuskan

¹⁴¹Bahder Johan Nasution, *op.cit.*, h. 21.

¹⁴²*Ibid.* h. 121.

jika tidak adil. Setiap orang memiliki kehormatan yang berdasar pada keadilan sehingga seluruh masyarakat sekalipun tidak bisa membatalkannya. John Rawls mendefinisikan keadilan sebagai *fairness*, dengan kata lain prinsip-prinsip keadilan bagi struktur dasar masyarakat merupakan tujuan dan kesepakatan. Dalam keadilan sebagai *fairness* posisi kesetaraan atau dasar seseorang berkaitan dengan kondisi alam dalam tradisional kontrak sosial. John Rawls mengasumsikan bahwa posisi ini tidak dianggap sebagai kondisi historis, apalagi sebagai kondisi primitif kebudayaan, namun lebih dipahami sebagai hipotesis yang dicirikan mendekati kepada konsepsi keadilan tertentu.¹⁴³

c. Plato

Plato adalah seorang pemikir idealis abstrak yang mengakui kekuatan-kekuatan diluar kemampuan manusia sehingga pemikiran irasional masuk dalam filsafatnya. Demikian pula halnya dengan masalah keadilan, plato berpendapat bahwa keadilan adalah diluar kemampuan manusia biasa. Sumber keadilan adalah adanya perubahan dalam masyarakat. Masyarakat memiliki elemen-elemen prinsipal yang harus dipertahankan, yaitu:

- 1) Pemilihan kelas-kelas yang tegas, misalnya kelas penguasa yang diisi oleh para penggembala dan anjing penjaga harus dipisahkan secara tegas dengan domba manusia.
- 2) Identifikasi takdir negara dengan takdir kelas pengusaha, perhatian khusus terhadap kelas ini ada persatuannya, dan kepatuhan pada persatuannya, aturan-aturan yang rigid bagi pemeliharaan dan pendidikan kelas ini, dan pengawasan yang ketat serta kolektivisasi kepentingan-kepentingan anggotanya.
- 3) Kelas penguasa punya monopoli terhadap semua hal seperti keuntungan, dan latihan militer, dan hak memiliki senjata dan menerima semua bentuk pendidikan, tetapi kelas pengguna ini tidak diperkenankan berpartisipasi dalam aktivitas perekonomian, terutama dalam usaha mencari penghasilan.
- 4) Harus ada sensor terhadap semua aktivitas intelektual kelas penguasa dan propaganda terus-menerus yang bertujuan untuk menyengkrum pikiran-pikiran mereka. Semua inovasi pendidikan, peraturan dan agama harus dicegah atau ditekan.
- 5) Negara harus bersifat mandiri. Negara harus bertujuan pada ekonomi, jika tidak demikian, para penguasa akan bergantung pada para pedagang atau justru para penguasa itu sendiri jadi pedagang. Alternatif pertama akan melemahkan kekuasaan

¹⁴³John Rawls, *A Theory of Justice, Teori Keadilan, Dasar-Dasar Filosofis Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), h. 13.

mereka, sedangkan alternatif kedua akan melemahkan persatuan kelas penguasa dan stabilitas negaranya.¹⁴⁴

Untuk mengembalikan masyarakat harus dikembalikan pada struktur aslinya. tugas ini adalah tugas negara untuk menghentikan perubahan, dengan demikian keadilan bukan mengenai hubungan antar individu melainkan hubungan individu dan negara.¹⁴⁵

Keadilan juga dipahami secara metafisis keberadaanya sebagai kualitas atau fungsi manusia, yang sifatnya tidak bisa diamati oleh manusia. Konsekuensinya ialah bahwa realisasi keadilan digeser ke dunia lain, diluar pengalaman manusia, dan akal manusia yang esensial bagi keadilan tunduk pada cara-cara Tuhan yang tidak dapat diubah atau keputusan-keputusan Tuhan yang tidak dapat diduga.¹⁴⁶ Oleh karena inilah Plato mengungkapkan bahwa yang memimpin negara seharusnya manusia super yaitu, yaitu *the king of philosopher*.¹⁴⁷

F. Teori Efektivitas Hukum

Istilah teori efektivitas hukum berasal dari terjemahan Bahasa Inggris, yaitu *effectiveness of the legal theory*, bahasa Belanda disebut dengan *effectiviteit vande juridische theorie*, bahasa jermanya yaitu *wirksamkeit der rechtlichen theorie*.¹⁴⁸ Semua orang dianggap sama dihadapan hukum (*Equality before the Law*), namun dalam realita yang ada peraturan yang telah dibuat sering dilanggar atau tidak dipatuhi sehingga mengakibatkan peraturan perundang-undangan tersebut tidak berlaku efektif. Peraturan perundang-undangan yang dibuat baik tingkatannya lebih rendah maupun yang lebih tinggi adalah bertujuan agar supaya masyarakat maupun aparatur penegak hukum dapat melaksanakannya secara konsisten dan tanpa membeda-bedakan antara masyarakat yang satu dengan yang lainnya.¹⁴⁹

Efektivitas mengandung arti keefektifan pengaruh efek keberhasilan atau lemanjuran, membicarakan keefektifan hukum tentu tidak terlepas dari penganalisisan terhadap karakteristik dua variabelterkait yaitu karakteristik/dimensi dari obyek sasaran yang dipergunakan.¹⁵⁰ Dengan kata lain efektivitas berarti tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai, atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan.¹⁵¹

Derajat dari efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto ditentukan oleh taraf kepatuhan masyarakat terhadap hukum, termasuk para penegak hukumnya, sehingga dikenal bahwa “ taraf

¹⁴⁴ Karl R. Popper, *Masyarakat Terbuka dan Musuh-Musuhnya (The Open Society and Its Enemy)*, diterjemahkan oleh Uzair Fauzan, Cetakan 1, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2002), h. 110.

¹⁴⁵*Ibid*, h. 110.

¹⁴⁶W. Friedman, *Teori dan Filsafat Hukum (Legal Theory)*, Susunan 1, diterjemahkan oleh Mohammad Arifin, Cetakan Kedua, (Jakarta: P Raja Grafindo Persada, 1993), h. 117.

¹⁴⁷ Deliar Noer, *Pemikiran Politik di Negeri Barat*, Cetakan II Edisi Revisi, (Bandung: Pustaka Mizan, 1997), h. 1.

¹⁴⁸Salim HS, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian tesis dan disertasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 301-302.

¹⁴⁹Dian Ekawaty Ismail, *Hukum Tata Ruang*, h. 19.

¹⁵⁰Barda Nawawi Arief, *Kapita Selektta Hukum Pidana*, cet.ketiga. (Bandung: Citra Aditya, 2013), h. 67.

¹⁵¹Muhammad Ali, *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*, (Bandung: Angkasa, 1997), h. 89.

kepatuhan yang tinggi adalah indikator suatu berfungsinya suatu sistem hukum. Dan berfungsinya hukum merupakan pertanda hukum tersebut mencapai tujuan hukum yaitu berusaha untuk mempertahankan dan melindungi masyarakat dalam pergalan hidup.¹⁵²

Sejalan dengan hukum Nasional, dalam Studi dalam kajian ilmu hukum di Indonesia, Studi Ilmu Hukum serta mata kuliah yang lain jarang dikemukakan tentang tujuan hukum nasional. Bahwa tujuan hukum nasional adalah dimana hukum adalah bagian dari kekuasaan negara. Pada hakikatnya hukum yang salah satu diantaranya diwujudkan dalam bentuk serangkaian peraturan-peraturan ataupun kaidah-kaidah, pada dasarnya bersifat umum dan normatif. Disebut umum karena hukum berlaku bagi setiap orang tanpa terkecuali, dan dikatakan normatif karena pada dasarnya hukum menentukan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan.¹⁵³

Hans Kelsen mengatakan, efektivitas hukum adalah: “ Apakah orang-orang pada kenyataannya berbuat menurut suatu cara untuk menghindari sanksi yang diancamkan oleh norma hukum atau bukan, dan apakah sanksi tersebut benar-benar dilaksanakan bila syaratnya terpenuhi atau tidak terpenuhi.¹⁵⁴

Suatu aturan hukum ditaati oleh sebagian besar masyarakat yang menjadi target ketaatannya, maka bisa dikatakan bahwa aturan hukum tersebut efektif. Hal ini disebabkan karena apabila kita ingin melihat sejauh mana efektivitas suatu aturan hukum, maka pertama kita harus mengukur sejauh mana aturan hukum ditaati atau tidak.

Hukum yang dalam bahasa latin adalah *recht* diartikan sebagai tatanan perilaku yang mengatur manusia, dan merupakan tatanan pemaksa. Hal berarti bahwa tatanan akan bereaksi terhadap kejadian-kejadian tertentu yang dianggap sebagai sesuatu yang tidak dikehendaki dan merugikan masyarakat. Seperti yang dikemukakan oleh Hans Kelsen pada umumnya hukum diartikan sebagai keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan atau kaidah-kaidah dalam suatu kehidupan bersama, atau keseluruhan peraturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.¹⁵⁵

Jika yang akan dikaji adalah efektivitas perundang-undangan, maka kita dapat mengatakan bahwa efektivitas suatu perundang-undangan, banyak tergantung pada beberapa faktor antara lain: ¹⁵⁶

1. Pengetahuan tentang substansi (isi) perundang-undangan.
2. Cara-cara untuk memperoleh pengetahuan tersebut.
3. Institusi yang terkait dengan ruang lingkup perundang-undangan di dalam masyarakatnya.
4. Bagaimana proses lahirnya suatu perundang-undangan, yang tidak boleh dilahirkan secara tergesa-gesa untuk kepentingan instan (sesaat), yang diistilahkan oleh Gunnar Myrdall

¹⁵² Soerjono Soekanto, *Efektivitas Hukum dan Peranan Sanksi*, (Bandung: Remaja Karya, 1985), h. 7.

¹⁵³ *Ibid*, h. 20.

¹⁵⁴ Hans Kelsen, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, (Bandung: Nusa Media, 2016), h. 39.

¹⁵⁵ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2005), h. 40-41.

¹⁵⁶ Ahmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Prudence) termasuk interpretasi undang-undang (Legisprudence)*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2009), h. 378.

sebagai sweep legislation (undang-undang sapu), yang memiliki kualitas buruk dan tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakatnya.

5. Pada umumnya faktor yang banyak mempengaruhi efektivitas suatu perundang-undangan, adalah profesional dan optimal pelaksanaan peran, wewenang dan fungsi dari penegak hukum, baik di dalam menjalankan tugas yang dibebankan terhadap diri mereka maupun dalam menegakkan perundang-undangan tersebut.

Dalam penegakan hukum ada 3 unsur yang harus diperhatikan yaitu meliputi struktur, substansi dan budaya hukum.¹⁵⁷ Seseorang menaati ketentuan perundang-undangan adalah karena terpenuhinya suatu kepentingannya oleh perundang-undangan tersebut. Bekerjanya perundang-undangan dapat ditinjau dari dua perspektif:

- a.) Perspektif organisatoris, yang memandang perundang-undangan sebagai “institusi” yang ditinjau dari ciri-cirinya.
- b.) Perspektif individu atau pribadi, dimana pergaulan hidupnya diatur oleh perundang-undangan.¹⁵⁸

Berbeda dengan Anthony Allot, yang mengemukakan tentang efektivitas hukum yaitu bahwa:

Hukum akan menjadi efektif jika tujuan keberadaan dan penerapannya dapat mencegah perbuatan-perbuatan yang tidak diinginkan dapat menghilangkan kekacauan. Hukum yang efektif secara umum dapat membuat apa yang dirancang dapat diwujudkan. Jika suatu kegagalan, maka kemungkinan terjadi pembetulan secara gampang jika terjadi keharusan untuk melaksanakan atau menerapkan hukum dalam suasana baru yang berbeda, hukum akan sanggup menyelesaikannya.¹⁵⁹

Konsep Anthony Allot tentang efektivitas hukum difokuskan pada perwujudannya. Hukum yang efektif secara umum dapat membuat apa yang dirancang dapat diwujudkan dalam kehidupan sosial kemasyarakatan. Ada tiga fokus kajian teori efektivitas hukum, yang meliputi: keberhasilan dalam pelaksanaan hukum, kegagalan di dalam pelaksanaannya, faktor-faktor yang mempengaruhinya.¹⁶⁰

Ditaatinya suatu ketentuan perundang-undangan oleh seseorang adalah disebabkan karena terpenuhinya kepentingannya (interest) oleh perundang-undangan tersebut.¹⁶¹ Efektivitas hukum dan keberlakuan hukum dalam suatu masyarakat juga bergantung kepada berbagai faktor dalam masyarakat itu sendiri. Fungsi hukum dalam suatu masyarakat yang belum maju akan berbeda dengan yang ada dalam masyarakat yang sudah maju. Namun demikian dalam setiap masyarakat,

¹⁵⁷ Lawrence Friedman, *Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial (A Legal Sistem A Sosial Science Perspective)*, terj. M. Khozin, (Bandung: Nusa Media, 2019), h. 15-17.

¹⁵⁸ Ahmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Prudence) termasuk interpretasi undang-undang (Legisprudence)*, h. 379.

¹⁵⁹ Salim HS, Erlis Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian tesis dan Disertasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), h. 36.

¹⁶⁰ *Ibid*, h. 303.

¹⁶¹ Ahmad Ali....., *op.cit*, h. 379.

hukum lebih berfungsi untuk menjamin keamanan dalam masyarakat serta untuk mencapai struktur sosial yang diharapkan masyarakat.

Jika ingin mengkaji efektivitas perundang-undangan bahwa menegnai efektifnya suatu perundang-undangan tergantung dengan beberapa faktor:¹⁶²

- 1) Pengetahuan tentang substansi (isi) perundang-undangan.
- 2) Cara cara untuk memperoleh pengetahuan tersebut.
- 3) Institusi yang terkait dengan ruang lingkup perundang-undangan di dalam masyarakat.
- 4) Bagaimana proses lahirnya suatu perundang-undangan, yaitu tidak boleh dilahirkan undang-undang secara tergesa-gesa untuk kepentingan instan sesaat.

Pada umumnya faktor yang banyak memengaruhi efektivitas suatu perundang-undangan, adalah profesional dan optimal pelaksanaan peran, wewenang dan fungsi dari penegak hukum, baik di dalam menjelaskan tugas yang dibebankan terhadap diri mereka maupun dalam menegakkan perundang-undangan tersebut. Bekerjanya perundang-undangan dapat ditinjau dari dua perspektif yaitu : Pertama perspektif organisatoris yaitu memandang perundang-undangan sebagai institusi yang ditinjau dari ciri-cirinya, kedua perspektif individu atau ketaatan, yang lebih banyak berfokus pada segi individu, pribadi seseorang dimana pergaulan hidupnya diatur oleh perundang-undangan.¹⁶³

¹⁶² Ahmad Ali, *Menguk Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Prudence) termasuk interpretasi Undang-Undang*, vol.1 pemahaman awal, (Jakarta : Kencana, 2007), h. 304.

¹⁶³ *Ibid*, h. 304.

BAB III

**PERAN BALAI LATIHAN KERJA KOTA SEMARANG DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KESADARAN HAK DAN KEWAJIBAN SEBAGAI PEKERJA DI
ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0**

A. Profil Balai Latihan Kerja Kota Semarang

1. Sejarah Balai Latihan Kerja Kota Semarang

Balai Latihan Kerja didirikan berdasarkan Peraturan Walikota Semarang No.65 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang, kemudian mulai dijalankan untuk pelatihan pada tahun 2010. Lalu dasar hukumnya di perbarui dengan Peraturan Walikota Nomor. 110 Tahun 2016. Gedung Balai Latihan Kerja yang berlokasi di Jalan Slamet Riyadi Gayamsari mulanya berasal dari gedung perburuhan kemudian dilimpahkan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang untuk gedung pelatihan dan kantor UPTD BLK Disnaker. Pada tahun 2010-2012 hanya memiliki 2 workshop untuk melakukan pelatihan, dikarenakan kurangnya sarana dan prasarana serta masih direncanakannya pembangunan gedung baru maka pelatihan dilaksanakan di lembaga-lembaga pelatihan swasta yang ditunjuk oleh BLK Kota Semarang.¹⁶⁴

Kemudian ditahun 2014 sudah berdirilah gedung Balai Latihan Kerja yang berada di Gayamsari memiliki 5 ruang kelas dengan 11 jenis pelatihan yaitu, ruang kelas tata kecantikan untuk pelatihan tata kecantikan, ruang kelas menjahit digunakan untuk pelatihan menjahit garment, ruang kelas komputer digunakan untuk pelatihan desain grafis, ruang kelas otomotif digunakan untuk pelatihan teknisi otomotif, ruang kelas tata boga untuk pelatihan tata boga. Kemudian di tahun 2016 membangun lagi gedung pelatihan di Jalan. RM. Hadi Soebeno Mijen memiliki 6 kelas dengan 6 jenis pelatihan anatara lain : 1 ruang kelas tata kecantikan untuk pelatihan tata kecantikan dan desain batik, 1 ruang kelas tata boga digunakan untuk pelatihan tata boga, 2 ruang kelas menjahit digunakan untuk pelatihan menjahit garment dan 2 ruang kelas komputer digunakan untuk pelatihan desain grafis dan pelatihan komputer¹⁶⁵

Pada tahun 2018 Balai Latihan Kerja Kota Semarang menjadi binaan dari Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja yang setiap tahunnya mendapatkan anggaran dana APBN dari pusat dan APBD dari Pemerintah Kota Semarang melalui Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja. Balai Latihan Kerja memiliki beberapa jenis pelatihan 9 kejuruan. Dibangunnya 2 gedung pelatihan dikarenakan bertujuan untuk memudahkan masyarakat yang berada ditimur dan barat untuk melakukan sebuah pelatihan¹⁶⁶

¹⁶⁴Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 17 September 2020.

¹⁶⁵ Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 17 September 2020.

¹⁶⁶*Ibid.*

2. Gambaran Umum mengenai Balai Latihan Kerja Kota Semarang

Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang melalui Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Kota Semarang yang memiliki tugas dan fungsi diantaranya untuk menyiapkan tenaga kerja yang terampil melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi yaitu kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu sesuai dengan jabatan yang dimilikinya. Pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang menggunakan kurikulum yang telah disesuaikan dengan standart industri yang ada di Semarang dan juga telah melalui analisis kebutuhan pelatihan berdasarkan pasar kerja di Kota Semarang.¹⁶⁷

3. Lokasi Penelitian

Balai Latihan Kerja Kota Semarang berada di Jalan Slamet Riyadi N0. 6A Gayamsari Semarang dan di Jalan RM. Hadi Soebeno S No. 122 Mijen Semarang keduanya merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah di Kota Semarang yang merupakan di bawah struktural Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang yang menangani kegiatan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dalam wilayah kerja Kota Semarang sesuai dengan Peraturan Walikota Semarang Nomor 110 Tahun 2016 tanggal 16 Desember 2016 tentang pembentukan, kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja unit pelaksana teknis Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.¹⁶⁸

4. Visi dan Misi¹⁶⁹

Visi: Terwujudnya iklim Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang kondusif dan berkualitas menuju masyarakat sejahtera.

Misi:

- a. Meningkatkan keterampilan tenaga kerja.
- b. Meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan transmigrasi.
- c. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial.
- d. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja.
- e. Meningkatkan sarana pelayanan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.¹⁷⁰

5. Dasar Hukum

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶⁷Sumber dari dokumen Balai Latihan Kerja Semarang, didapat tanggal 13 Agustus 2020.

¹⁶⁸Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 17 September 2020.

¹⁶⁹<https://www.google.com/gambar+blk+kota+semarang/> diakses pada tanggal 18 September 2020.

¹⁷⁰<http://naker.semarangkota.go.id/2020/web/bidang/info/> diakses tanggal 18 September 2020.

- b. Peraturan Walikota Semarang Nomor.65 Tahun 2008 tanggal 24 Desember 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang.
- c. Peraturan Walikota Semarang Nomor.110 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang.¹⁷¹

6. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas: Melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional Dinas Tenaga Kerja dibidang pelatihan keterampilan kerja.

Fungsi:

- a. Perencanaan program, kegiatan dan anggaran.
- b. Pendistribusian tugas kepada bawahan.
- c. Pemberian petunjuk kepada bawahan.
- d. Penyediaan tugas bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya.
- f. kegiatan penyusunan sasaran kerja pegawai.
- g. Pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah lainnya dan instansi terkait atas persetujuan pimpinan.
- h. Pelaksanaan penyusunan pedoman pelatihan keterampilan kerja.
- i. Pelaksanaan penyusunan rencana kebutuhan prasarana dan sarana Balai Latihan Kerja.
- j. Pelaksanaan inventarisasi jenis-jenis pekerjaan dan perusahaan.
- o. Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya.
- p. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan.
- q. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja.
- r. Pelaksanaan urusan ketausahaan UPTD Balai Latihan Kerja.¹⁷²

7. Jenis Pelatihan

- a. Menjahit Garment
- b. Tata Busana
- c. Tata Boga
- d. Tata Kecantikan
- e. Desain Geafis
- f. Pembatik
- g. Pembuatan roti dan kue
- h. *Pracical office advance*¹⁷³

¹⁷¹ *Ibid.*

¹⁷² Sumber dari dokumen Balai Latihan Kerja Semarang, didapat tanggal 13 Agustus 2020.

¹⁷³ Sumber dari dokumen Balai Latihan Kerja Semarang, didapat tanggal 13 Agustus 2020.

8. Media Informasi

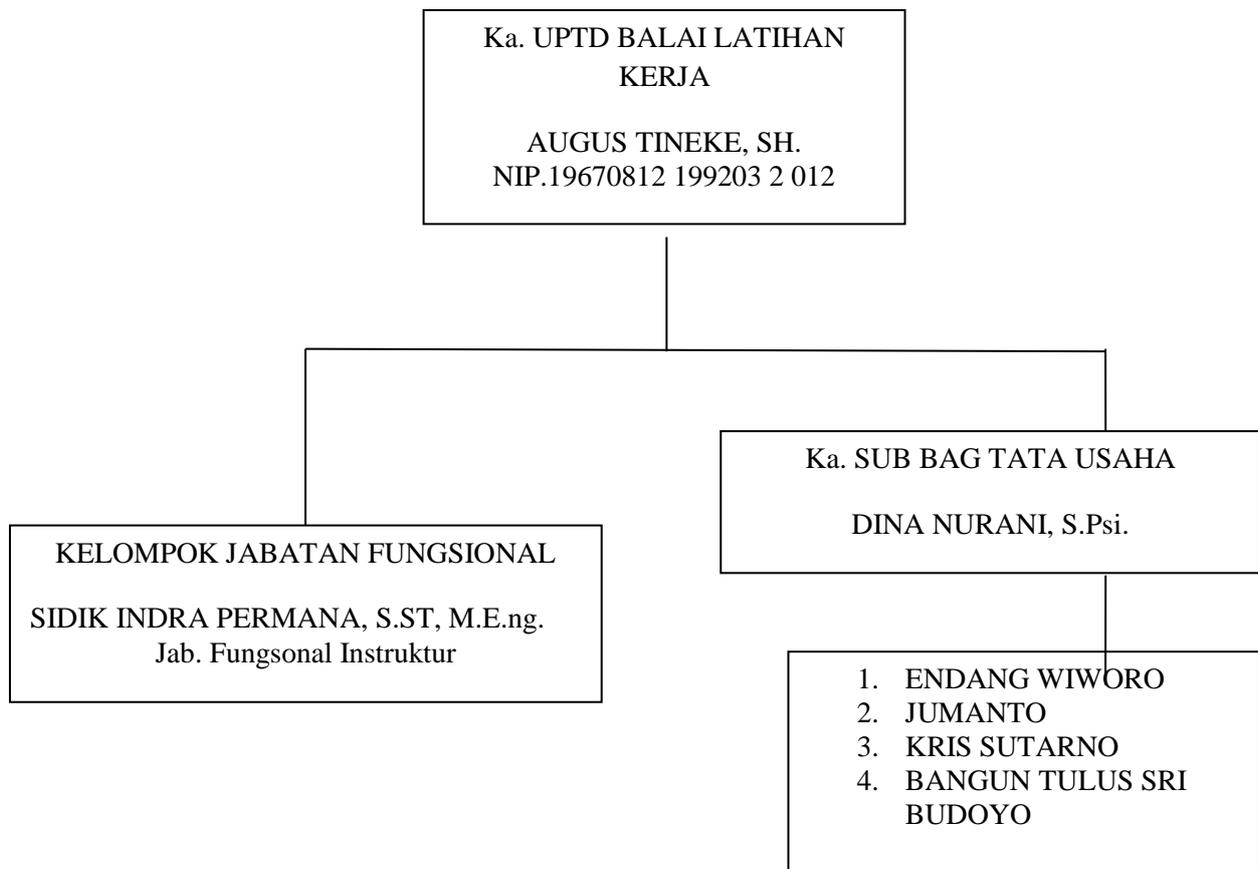
Dalam upaya menyebarluaskan informasi pelatihan gratis, Balai Latihan Kerja mengupayakan agar informasi yang ada bisa tersampaikan secara meluas ke masyarakat Kota Semarang sehingga peserta yang mendaftar akan semakin banyak. Guna mewujudkan tujuan utama yaitu memberikan pelatihan kepada masyarakat Kota Semarang guna meningkatkan kemampuan dan juga untuk mengurangi pengangguran serta meningkatkan kesejahteraan sosial, ada beberapa cara yang dilakukan yaitu melalui:¹⁷⁴

- a. Media cetak
- b. Media elektronik
- c. Pemasangan spanduk
- d. Melalui surat yang ditujukan ke setiap kecamatan seluruh Kota Semarang.

9. Struktur Organisasi

Bagan 3.1

Susunan Organisasi Balai Latihan Kerja Kota Semarang



¹⁷⁴Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 17 September 2020.

Susunan Organisasi Balai Latihan Kerja Kota Semarang terdiri dari:

- a. Kepala yang bertugas untuk memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasi pelaksanaan tugas Balai Latihan Kerja Kota Semarang sesuai dengan Kebijakan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang serta Undang-Undang yang berlaku.
- b. Sub Bagian Tata Usaha dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah yang mempunyai tugas melaksanakan dan menyiapkan urusan perencanaan, pegawai, keuangan, perlengkapan, rumah tangga dan surat menyurat kearsipan serta penyusunan laporan balai.
- c. Kelompok Bagian Fungsional sebagaimana dimaksud di atas dipimpin oleh seorang pejabat fungsional senior yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah.

10. Kegiatan di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang

Tabel 3.1

Kegiatan di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang

No.	Nama Kegiatan	Anggaran	Sumber	Volume
1.	Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja	Rp. 380.000.000	APBD	8 Paket Pelatihan antara lain: - Pelatihan jahit garment: 2 paket - Pelatihan desain grafis: 1 paket - Pelatihan tata kecantikan: 1 paket - Pelatihan tata boga: 2 paket - Pelatihan tata busana : 2 paket
2.	Peningkatan Sarana Prasarana Balai Latihan Kerja	Rp. 30.000 000	APBD	4 Paket pemeliharaan sarana prasarana Balai Latihan antara lain: - Pemeliharaan komputer dan komponennya : 1 paket - Pemeliharaan perangkat elektronik pelatihan : 1 paket - Pemeliharaan mesin jahit : 2 paket
3.	Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas	Rp. 804.506.000	APBN	11 Pelatihan berbasis kompetensi, antara lain: - Pembatik level 2 : 3 paket - Pembuatan roti dan kue : 2 paket - <i>Practical office advance</i> : 2 paket - Desain grafis : 2 paket

Sumber: Dokumen Balai Latihan Kerja

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga kegiatan di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang yaitu pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja, yang mana para pencari kerja dibekali dengan pelatihan jahit garment, pelatihan desain grafis, pelatihan tata kecantikan, pelatihan tata boga dan pelatihan tata busana, kegiatan ini menghabiskan anggaran yang diperoleh dari APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) sebanyak Rp. 380.000.000 (tiga ratus delapan puluh juta rupiah). Kemudian kegiatan peningkatan sarana prasarana Balai Latihan Kerja yang mana kegiatan ini dilakukan dengan pemeliharaan komputer, perangkat elektronik dan mesin jahit, agar program pelatihan berlangsung secara maksimal, pemeliharaan tersebut menghabiskan dana sebesar Rp. 30.000.000,- (tiga puluh juta rupiah) yang didapatkan melalui APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah). Kemudian kegiatan yang ketiga yaitu program peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas, program ini berfokus meningkatkan keahlian para pekerja di bidang yang spesifik, yaitu keahlian yang diperlukan oleh pembatik, pembuatan roti dan kue, *practical office advanced* dan desain grafis. Program ini menghabiskan dana sebesar Rp. 804.560.000,- (delapan ratus empat juta lima ratus enam puluh ribu rupiah) yang berasal dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara). Jika dikalkulasikan, anggaran yang diperlukan dalam melaksanakan keseluruhan program yaitu Rp. 1.214.560.000,- (satu milyar dua ratus empat belas juta lima ratus enam puluh ribu rupiah).

Balai Latihan Kerja dalam melatih tenaga kerja atau peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang mengkategorikannya menjadi dua kegiatan, yang pertama anggaran yang didapatkan dari APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) yaitu yang pertama pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja serta peningkatan sarana prasarana Balai Latihan Kerja. Kemudian kegiatan yang berdasarkan anggaran dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) yaitu program peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas. Mengenai pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja mendapatkan dana dari APBN dan APBD Adapun rincian jadwal dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Jadwal Kegiatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas

Pembatik 1 (220 JP = 28 hari)	1 April - 13 Mei 2020
Pembatik 2 (220 JP = 28 hari)	8 Juni - 15 Juli 2020
Pembatik 3 (220 JP = 28 hari)	8 Juni - 15 Juli 2020
Pembuatan roti dan kue 1 (140 JP = 18 hari)	13 Januari - 5 Februari 2020
Pembuatan roti dan kue 2 (140 JP = 18 hari)	1 April - 27 April 2020
<i>Practical office advance</i> 1 (260 JP = 33 hari)	1 April - 20 Mei 2020

<i>Practical office advance 2</i> (260 JP = 33 hari)	8 Juni - 22 Juli 2020
Tata kecantikan kulit dan rambut 1 (260 JP = 33 hari)	13 Januari - 26 Februari 2020
Tata kecantikan kulit dan rambut 2 (260 JP = 33 hari)	1 April - 20 Mei 2020
Desain grafis 1 (260 JP = 33 hari)	13 Januari - 26 Februari 2020
Desain grafus 2 (260 JP = 33 hari)	1 April - 20 Mei 2020

Sumber : Dokumen Balai Latihan Kerja

Tabel tersebut menunjukkan bahwa program untuk pembatik dilaksanakan sebanyak tiga periode dengan lama pelaksanaan masing-masing periode yaitu 28 hari, periode pertama mulai dilaksanakan pada tanggal 01 April hingga 13 Mei 2020, periode kedua mulai dilaksanakan pada tanggal 08 Juni hingga 15 Juli 2020, sedangkan periode yang ketiga dilaksanakan pada tanggal 08 Juni hingga 15 Juli 2020.

Kemudian untuk peningkatan kompetensi di bidang pembuatan roti dan kue dilaksanakan dalam dua periode dengan lama pelaksanaan masing-masing periode yaitu sebanyak 18 hari. Periode pertama mulai dilaksanakan pada tanggal 13 Januari hingga 05 Februari 2020, sedangkan periode kedua dilaksanakan dari tanggal 01 April hingga 27 April 2020.

Selanjutnya, program *Practical Office Advance* dilaksanakan dalam dua periode dengan lama pelaksanaan masing-masing periode yaitu 33 hari, periode pertama mulai dilaksanakan pada tanggal 01 April 2020 hingga 20 Mei 2020, sedangkan periode kedua mulai dilaksanakan pada tanggal 08 Juni 2020 hingga tanggal 22 Juli 2020.

Program tata kecantikan dan rambut dilaksanakan dalam dua periode dengan lama pelaksanaan masing-masing periode yaitu 33 hari, periode pertama mulai dilaksanakan pada tanggal 13 Januari 2020 dan berakhir pada tanggal 26 Februari 2020, sedangkan periode kedua mulai dilaksanakan pada tanggal 01 April 2020 dan berakhir pada tanggal 20 Mei 2020.

Adapun program desain grafis dilaksanakan dalam dua periode dengan lama pelaksanaan masing-masing periode yaitu sebanyak 33 hari. Periode pertama mulai dilaksanakan pada tanggal 13 Januari hingga 26 Februari 2020, sedangkan periode kedua mulai dilaksanakan pada tanggal 01 April 2020 dan berakhir pada tanggal 20 Mei 2020.

Seperti yang telah penulis uraikan sebelumnya, disamping kegiatan peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas, Balai Latihan Kerja Kota Semarang juga menyelenggarakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan bagi para Pencari Kerja. Program ini dilaksanakan guna menyiapkan calon tenaga kerja agar memiliki keterampilan kerja yang dibutuhkan didunia pekerjaan. Adapun rincian jadwal Pendidikan dan Pelatihan bagi para Pencari Kerja dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.3
Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan bagi para Pencari Kerja

Jahit Garment 1 (160 JP = 20 hari)	26 Februari - 24 Maret 2020
Jahit Garment 2 (160 JP = 20 hari)	29 Juni - 24 Juli 2020
Tata Busana 1 (160 JP = 20 hari)	26 Februari - 24 Maret
Tata Busana 2 (160 JP = 20 hari)	29 Juni - 24 Juli 2020
Tata Boga 1 (160 JP = 20 hari)	26 Februari - 24 Maret 2020
Tata Boga 2 (160 JP = 20 hari)	24 September - 21 Oktober 2020
Tata Kecantikan (160 JP = 20 hari)	26 Februari - 24 Maret 2020
Desain Grafis (160 JP = 20 hari)	24 September - 21 Oktober 2020

Sumber : Dokumen Balai Latihan Kerja

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa masing-masing program dilaksanakan sebanyak dua periode kecuali tata kecantikan dan desain grafis. Adapun lama pelaksanaan masing-masing program yaitu sebanyak 20 hari. Dalam upaya meningkatkan kinerja, Balai Latihan Kerja melakukan inventarisasi target indikator kerja berikut realisasinya setiap tahun. Adapun rinciannya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.4
Kondisi Kinerja UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang terkait dengan RPJMD

Indikator Kerj	Target/Realisasi	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
Prosentase tenaga kerja terampil	Target (%)	45	50	50	55	60
Prosentase tenaga kerja terampil	Realisasi (%)	40, 22 %	61, 47%	33, 18%	0,00%	0
Jumlah peserta pelatihan keterampilan	(%)	224	260	220	160	0
Jumlah pendaftar pelatihan keterampilan	(%)	557	423	663	0	0

Sumber :Dokumen Balai Latihan Kerja

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa prosentase terlaksananya indikator kerja tercapai melampaui target hanya pada tahun 2018. Selain tahun 2018 angka terealisasinya

indikator lebih kecil dibanding dengan target yang diharapkan. Sedangkan jumlah pendaftar pelatihan selalu lebih banyak dibanding jumlah peserta pelatihan dari tiap tahunnya.

11. Metode Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang

Metode pelatihan yang digunakan dalam proses pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang menggunakan metode ceramah, tanya jawab dan tentunya praktek secara langsung dengan menggunakan instruktur yang berkualitas berdasarkan referensi dari Kementerian Ketenagakerjaan. Selama proses pelatihan berlangsung tentunya selalu diadakan evaluasi guna mengetahui tingkat penyerapan materi yang telah disampaikan oleh instruktur, dan juga Balai Latihan Kerja Kota Semarang selalu mengupayakan peningkatan program pelatihan setiap tahunnya dengan kebutuhan pasar di Kota Semarang.

Selain itu evaluasi ini juga digunakan untuk mengetahui berapa jumlah peserta pelatihan yang lolos atau bisa dikatakan sebagai tenaga kerja yang berkualitas yang dapat disalurkan ke perusahaan-perusahaan untuk bekerja. Sistem evaluasi tersebut dipakai dengan tes uji kompetensi dengan menggunakan tes tulis dan praktikum yang menggunakan ujian pratiik.¹⁷⁵

12. Pendaftaran Peserta

Calon peserta diharuskan mendaftarkan diri sebelum menjadi peserta Pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Kota Semarang, adapun pendaftaran peserta dapat dilakukan baik secara *offline* maupun secara *online*. Pendaftaran secara *offline* dapat dilakukan dengan mengunjungi kantor Balai Latihan Kerja secara langsung, sedangkan pendaftaran secara *online* dilaksanakan dengan mengakses laman yang www.smartnaker.semarangkota.go.id , adapun rincian berkas yang harus disiapkan yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.5
Pendaftaran Calon Peserta Pelatihan

<i>Offline</i> Persyaratan Adminstrasi	<i>Online</i> Mengakses
Foto Copy KTP	Mengakses www.smartnaker.semarangkota.go.id
Foto Copy Ijazah Terakhir	Berkas yang disiapkan:
Foto Copy Kartu AK-1	NIK KTP Kota Semarang
Pass Foto 3 kali 2 (2 lembar)	No. KK (Kartu Keluarga)
Pass Foto 4 kali 6 (2 lembar)	Email

Sumber : Dokumen Balai Latihan Kerja

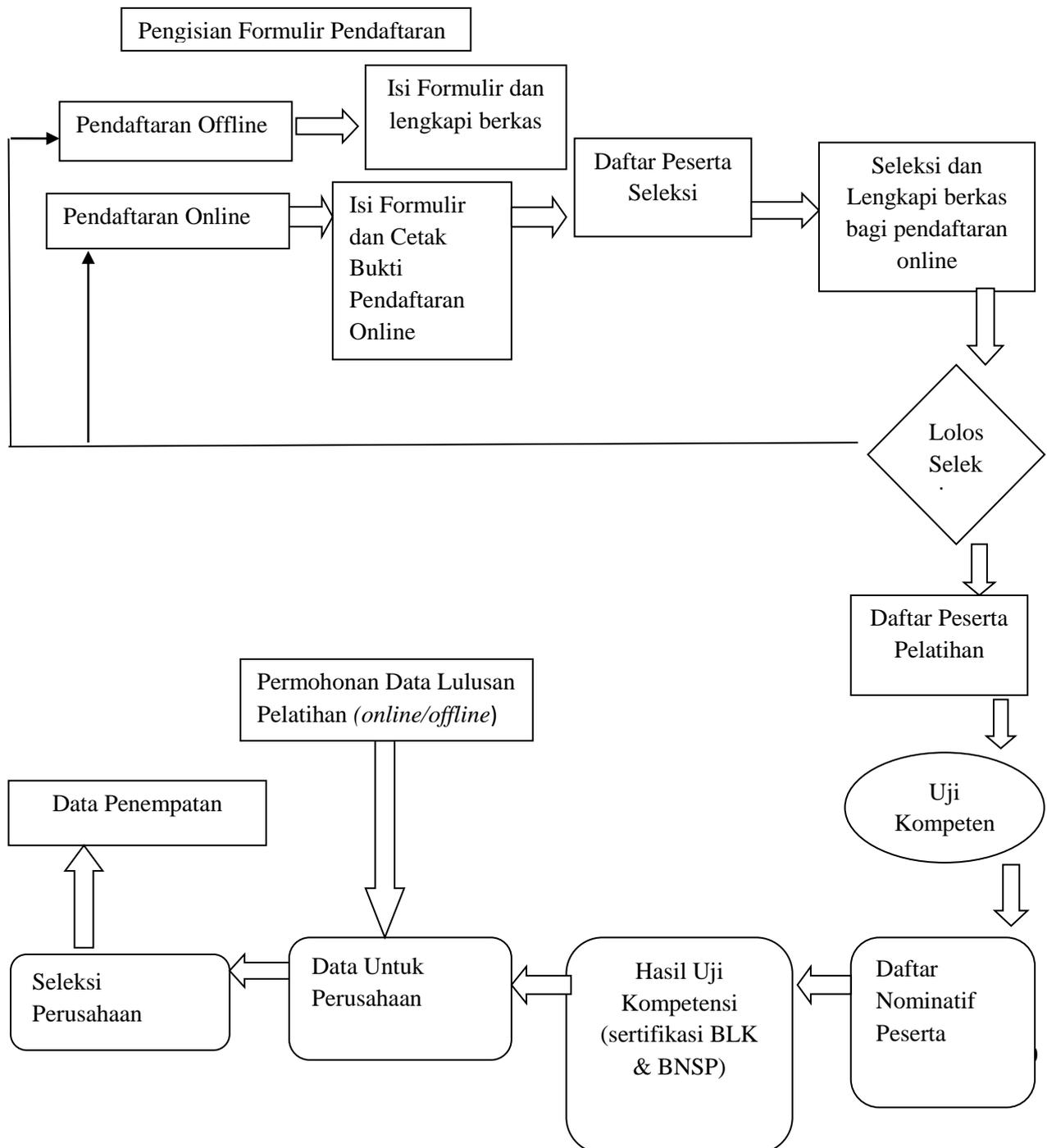
Pendaftaran Peserta Pelatihan Balai Latihan Kerja dapat dilakukan baik secara *offline* maupun secara *online*. Untuk pendaftaran secara *offline* dapat dilaksanakan dengan langsung mengunjungi kantor Balai Kerja dengan membawa berkas-berkas yang diperlukan

¹⁷⁵Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 17 September 2020.

seperti foto copy KTP, ijazah terakhir, kartu AK-1, pas foto 3 kali 2 sebanyak dua lembar, dan pas foto 4 kali 6 sebanyak 2 lembar guna kelengkapan persyaratan administrasi.

Sedangkan pendaftaran secara online dapat dilakukan dengan mengakses laman www.smartnaker.semarangkota.go.id dan lengkapi e-formulir yang telah disediakan dengan mempersiapkan data kependudukan berupa NIK KTP Kota Semarang dan No. KK (Kartu Keluarga), selain data kependudukan, calon pendaftar juga diharuskan memiliki akun email, agar mudah dalam menerima arus informasi terkait proses selanjutnya. Setelah melakukan pendaftaran, pendaftar pelatihan kerja harus melakukan beberapa proses berikutnya, adapun rincian proses dari pendaftaran hingga sertifikasi dapat dilihat pada bagan berikut:

Bagan 3.2
Proses Sertifikasi Peserta



Sumber : Dokumen Balai Latihan Kerja

Bagi pendaftar *offline*, setelah melengkapi berkas dapat langsung mendaftar untuk proses seleksi. Kemudian bagi pendaftar *online* harus mengisi formulir dan cetak bukti pendaftaran *online* terlebih dahulu, baru kemudian mendaftar untuk proses seleksi. Dalam pelaksanaan seleksi, pendaftar *online* diharuskan membawa berkas-berkas yang diperlukan sebagai kelengkapan persyaratan administratif. Setelah melalui seleksi, hanya pendaftar yang lolos yang berhak menjadi peserta pelatihan. Pelatihan dilaksanakan sesuai program yang dipilih pada saat pendaftaran, setelah proses pelatihan selesai, diadakan Uji Kompetensi untuk mengukur tingkat pemahaman peserta selama pelatihan dan juga untuk mengetahui standar keterampilan yang dimiliki oleh peserta pelatihan.

Hasil dari Uji Kompetensi dituangkan oleh Balai Latihan Kerja melalui sertifikat yang diluncurkan oleh Balai Latihan Kerja dan BNSP (Badan Nasional Satuan Pendidikan), kemudian data hasil Uji Kompetensi tersebut dapat digunakan untuk peserta yang akan mencari pekerjaan diperusahaan ataupun jika ada perusahaan yang mencari tenaga kerja melalui Balai Latihan Kerja.

B. Peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam Meningkatkan Kemampuan Tenaga Kerja

Peranan berasal dari kata “Peran”. Peran memiliki makna yaitu seperangkat tingkat diharapkan dimiliki oleh yang berkedudukan dimasyarakat. “Peranan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan”.¹⁷⁶ Istilah peran dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti pemain sandiwara atau film, tukang lawak, perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dipeserta didik.¹⁷⁷ Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan maka seseorang yang diberi suatu posisi, juga diharapkan menjalankan peranya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut.

Peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang yaitu merupakan serangkaian kegiatan yang harus dilakukan berupa pelaksanaan tugas dan fungsi diantaranya adalah untuk menyiapkan tenaga kerja yang terampil melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilaksanakan Unit Pelaksana Teknis Daerah Kota Semarang dengan menggunakan kurikulum yang telah disesuaikan dengan standart industri yang ada di Semarang dan juga telah melalui analisis kebutuhan pasar kerja. Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun

¹⁷⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta :Balai Pustaka, 2007), h.845.

¹⁷⁷ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 854.

2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Demi mencapai tujuan dari Balai Latihan Kerja itu sendiri yaitu untuk menghasilkan tenaga kerja dan para pencari kerja yang berkualitas dan kompetitif melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi dan penempatan tenaga kerja.

Peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja sesuai dengan program BLK yaitu: memberikan pelatihan berbasis kompetensi terhadap tenaga kerja di Kota Semarang, memberikan keterampilan diberbagai kejuruan seperti tata boga, menjahit garment, desain grafis, pembatik level 2, pembuatan roti dan kue, tata kecantikan dan tata busana, menyediakan fasilitas belajar sebagai penunjang jalannya sebuah pelatihan seperti penyediaan alat tulis, penyediaan tenaga pengajar, penyediaan kurikulum modul pembelajaran dan penyediaan metode pelatihan serta memberikan pengajaran atau arahan untuk melakukan kerja sendiri atau berwirausaha.¹⁷⁸

Dikarenakan di Balai Latihan Kerja tidak hanya mencakup aspek industri saja, melainkan juga memadukan antara dunia industri dan berwirausaha tetap dengan berbasis kompetensi yang ada. Selain itu Balai Latihan Kerja juga memberikan fasilitas yang nantinya tidak hanya tenaga kerja itu ditempatkan disebuah perusahaan namun juga bisa melakukan pelatihan ataupun *skill* untuk diterapkan dirumah dengan berwirausaha, untuk para tenaga kerja yang sengaja melakukan pelatihan karena hanya ingin mengembangkan minat dan bakat saja, bukan untuk sebuah ajang mencari pekerjaan.

Namun sebenarnya karakteristik utama yang menyebabkan seseorang mampu bekerja dengan efektif dan unggul adalah memiliki sumber daya manusia yang tinggi yaitu dengan meningkatkannya dengan sebuah pelatihan, karena dengan kita melakukan sebuah pelatihan bisa memadukan antara ilmu keterampilan, kemudian sikap saat bekerja, mendapatkan kiat-kiat untuk mencapai sebuah keberhasilan dalam sebuah bisnis ataupun pekerjaan. Dalam sebuah pelatihan di Balai Latihan Kerja juga diberikan sebuah tolak ukur untuk mencapai standar kompetensi keahlian yang dimiliki dengan menggunakan sertifikasi uji kompetensi. Hasil wawancara tentang peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kemampuan tenaga kerja di Kota Semarang untuk menghadapi era Revolusi Industri 4.0.

Mengenai peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang tentang pentingnya pelatihan kerja di era Revolusi Industri 4.0 sangat dibutuhkan bagi masyarakat Kota Semarang dikarenakan adanya perubahan sistem kerja yang memadukan antara teknologi internet, mesin dan tenaga manusia yang akan mengubah beberapa tatanan dunia kerja, karena di Revolusi Industri 4.0 hampir keseluruhan proses bisnis akan dialihkan ke sistem otomatisasi yang

¹⁷⁸ Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 18 September 2020.

berbasis teknologi *cyber*.¹⁷⁹ Selain itu mengenai kesiapan Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam meningkatkan kualitas kerja juga sudah menyesuaikan kebutuhan pasar Kota Semarang dan memadukan kebutuhan keterampilan yang memang dibutuhkan di Revolusi Industri 4.0.¹⁸⁰ Seputar peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam melaksanakan tugas pokoknya adalah untuk menyiapkan tenaga kerja yang berkompeten sesuai dengan kebutuhan pasar kerja sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, selain itu juga Balai Latihan Kerja difungsikan untuk memberikan pelatihan kepada masyarakat agar mampu meningkatkan kemampuan didunia kerja maupun berwirausaha.¹⁸¹

Peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang untuk menyiapkan tenaga kerja yang siap di era Revolusi Industri 4.0 sangat minim peranya dikarenakan hanya sedikit program kejuruan yang memang bisa bertahan di Revolusi Industri 4.0 antara lain: program teknologi informasi dan komunikasi (desain grafis, *high speed*), kemudian setelah melakukan pelatihan peserta juga merasa mempunyai kualitas kerja yang lebih dari pada sebelumnya, hal ini adalah salah satu bukti bahwa Balai Latihan Kerja sudah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sebagai badan pelatihan.¹⁸² Selain itu Balai Latihan Kerja juga memiliki kriteria untuk para siswa yang bisa dikatakan sebagai tenaga kerja yang berkualitas antara lain yang mandiri, terampil, bertanggung jawab serta disiplin, selama proses pelatihan berlangsung beberapa diantaranya juga mampu untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, kemudian mampu memahami proses bekerja dengan baik serta mampu untuk beradaptasi dengan alat bantu dan tenaga pengajar. Tetapi yang paling ditekankan adalah tenaga kerja harus mampu untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi agar bisa meningkatkan kualitas di era Revolusi Industri 4.0.¹⁸³

Revolusi Industri 4.0 terkenal dengan adanya perubahan teknologi yang sangat canggih, untuk saat ini di Balai Latihan Kerja Kota Semarang program paling diminati antara lain kejuruan memasak, tata rias, komputer dan desain grafis, dan beberapa program kejuruan sudah siap untuk bersaing di era Revolusi Industri 4.0, namun disini ada beberapa kendala yang menyebabkan saat proses pelatihan berlangsung sedikit terhambat antara lain

¹⁷⁹ Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 18 September 2020.

¹⁸⁰ Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 18 September 2020.

¹⁸¹ Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 18 September 2020.

¹⁸² Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 18 September 2020.

¹⁸³ Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 18 September 2020.

dikarenakan adanya keterbatasan alat pelatihan, kemudian letak demografis peserta dan pengaruh faktor sosial lainnya.¹⁸⁴

Saat proses pelatihan berlangsung yang didapatkan oleh peserta pelatihan di Balai Latihan Kota Semarang adalah tentunya mendapatkan ilmu, peningkatan kemampuan, mendapatkan relasi di dunia kerja serta mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Balai Latihan Kerja Kota Semarang setiap tahunnya selalu menyebarluaskan terkait adanya pelatihan dengan menggunakan media cetak, kemudian sosialisasi melalui *talkshow* di beberapa radio dan juga mengirim surat ke beberapa kecamatan di Kota Semarang supaya seluruh masyarakat mengetahui adanya pelatihan gratis. Masyarakat di Kota Semarang yang ingin mendaftar pelatihan bisa melalui proses rekrutmen sesuai dengan ketentuan Kementerian Ketenagakerjaan, seleksi peserta pertama dilaksanakan 2 tahap yaitu melalui kemampuan akademis seperti tes tertulis, wawancara dan kemampuan teknis sesuai program pelatihan yang diminati oleh peserta calon pelatihan.¹⁸⁵

Antusias masyarakat Kota Semarang dengan adanya pelatihan ini cukup tinggi untuk mengikuti pelatihan dengan rata-rata pendaftar lebih tinggi dari jumlah paket yang diprogramkan baik di Balai Latihan Kerja Gayamsari ataupun yang ada di Mijen, namun untuk penggunaannya lebih sering digunakan untuk pelatihan yang di Gayamsari, untuk dana yang diperoleh saat proses pelatihan bersumber dari anggaran APBN dan APBD, program APBN adalah peningkatan kualitas kerja melalui pelatihan dan pemagangan berbasis kompetensi jika program APBD adalah suatu program pelatihan yang berbasis pada penyelenggaraan untuk masyarakat.¹⁸⁶

Mengenai peran dari Balai Latihan Kerja Kota Semarang peserta pelatihan ibu sholihah yang berumur 49 tahun pendidikan terakhir SMP beralamat di tlogo jombangan barat 3 RT03/04 kelurahan tandang kecamatan tembalang, mengatakan bahwa di Revolusi Industri 4.0 saat ini sudah banyak kemajuan di era digital kemudian adanya perpaduan semua bidang internet yang masuk ke dalam dunia kerja, untuk itu Balai Latihan Kerja Kota Semarang perlu mengoreksi terkait jurusan yang dicanangkan agar diharapkan untuk kedepannya lebih meningkatkan program pelatihan, serta banyaknya fasilitas yang perlu ditingkatkan seperti kelengkapan alat, hal ini tentunya menjadi sangat penting karena alat merupakan sebagai penunjang untuk berjalannya sebuah pelatihan agar lebih kondusif.¹⁸⁷

Dengan adanya beberapa alat yang kurang canggih, tetapi tidak membuat peserta pelatihan pesimis, justru membuat para peserta pelatihan menjadi semangat hal ini terbukti

¹⁸⁴Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 18 September 2020.

¹⁸⁵Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 18 September 2020.

¹⁸⁶Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 18 September 2020.

¹⁸⁷Wawancara dengan Ibu Sholihah peserta pelatihan di BLK Kota Semarang pada tanggal 22 September 2020.

dengan kemampuan yang dimiliki jadi bertambah, bahkan teknik-teknik yang dimiliki jadi semakin berkembang dan produk yang dihasilkan nilai jualnya juga semakin bertambah, tidak hanya ilmu yang didapatkan saat proses pelatihan berlangsung namun juga mendapatkan modul lengkap, kemudian peningkatan *skill* bahkan *planning* setelah melaksanakan pelatihan peserta pelatihan ingin mengembangkan bakat yang dimiliki melalui berwirausaha sesuai dengan ada yang diambil saat proses pelatihan yaitu program tata boga diambil karena dianggap sesuai dengan minat dan bakat responden, motivasi ini diambil guna pentingnya untuk mengikuti sebuah pelatihan di era Revolusi Industri 4.0.¹⁸⁸

Peran dari Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di era Revolusi Industri 4.0 menurut peserta pelatihan saudari santi berumur 20 tahun pendidikan terakhir SMA beralamat di jalan bukit jatisari kecamatan mijen, bahwa pelatihan di era Revolusi Industri 4.0 sangatlah penting dikarenakan kemajuan teknologi dibidang tenaga kerja sudah sangat pesat, sudah terbukti dengan banyaknya tenaga kerja yang digantikan oleh mesin, dengan alasan inilah responden ingin mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang, mengenai beberapa program kejuruan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang sudah sangat bagus untuk mendukung dunia bisnis dan wirausaha, namun untuk di program kejuruan lainnya perlu adanya peningkatan kualitas agar nantinya bisa menghadapi tantangan di era Revolusi Industri 4.0 serta membutuhkan perpaduan yang baik antara dunia wirausaha dan kemajuan era digital.¹⁸⁹

Setelah melaksanakan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang, kemampuan yang dimiliki oleh peserta jadi semakin bertambah, karena sebelumnya responden sudah memiliki minat dan bakat kemudian dengan adanya pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang dijadikan sebagai wadah untuk mengasah yang dimiliki agar lebih berkembang dan tetap bisa berjalan usahanya walaupun masuk ke dalam era Industri 4.0, kemudian saat melaksanakan pelatihan ada sedikit kendala saat proses pelatihan berlangsung yaitu mengenai kendala alat yang digunakan sebagai faktor penunjang pelatihan.¹⁹⁰

Saat proses pelatihan berlangsung sarana prasarana yang didapatkan peserta pelatihan adalah ilmu yang sangat bermanfaat untuk mengembangkan usaha dan diberikan bekal pemasaran produk yang baik, setean bakatlah melakukan pelatihan beberapa peserta juga berencana untuk mengembangkan bakat yang dimiliki dibidang kuliner dikarenakan memang saat pelatihan mengambil program kejuruan tata boga sesuai minat dan bakat yang dimiliki peserta, pelatihan ini dilakukan untuk menambah kemampuan yang dimiliki agar bisa bersaing di era Revolusi Industri 4.0.¹⁹¹

¹⁸⁸Wawancara dengan Ibu Sholihah peserta pelatihan di BLK Kota Semarang pada tanggal 22 September 2020.

¹⁸⁹Wawancara dengan Saudari Santi peserta pelatihan di BLK Kota Semarang pada tanggal 22 September 2020.

¹⁹⁰Wawancara dengan Saudari Santi peserta pelatihan di BLK Kota Semarang pada tanggal 22 September 2020.

¹⁹¹Wawancara dengan Saudari Santi peserta pelatihan di BLK Kota Semarang pada tanggal 22 September 2020.

Peserta pelatihan ibu Amri berumur 33 tahun pendidikan terakhir Strata 1 beralamat di jalan Mugas Tri lomba juang no.1, mengatakan mengenai peran dari Balai Latihan Kerja Kota Semarang di era Revolusi Industri 4.0 ini bisa dikatakan sebuah perubahan kemajuan teknologi yang pesat serta tenaga manusia sudah banyak yang digantikan oleh mesin, dikarenakan mesin dianggap lebih cepat, menghemat waktu produksi serta lebih bagus untuk kualitas produknya, tetapi program kejuruan di Balai Latihan Kerja belum mencerminkan kesiapan dan perlu adanya peningkatan untuk menghadapi era Revolusi Industri 4.0. Tidak hanya itu peserta pelatihan juga merasa kurangnya alat penunjang pelatihan berupa alat-alat penunjang proses pelatihan, walaupun alat penunjang kurang canggih tetapi para peserta setelah melakukan pelatihan kemampuan yang dimiliki semakin bertambah.¹⁹²

Program yang paling diminati untuk saat ini adalah tata boga, bahkan setelah melaksanakan pelatihan beberapa peserta ingin membuka usaha sendiri karena sesuai minat dan bakat untuk berwirausaha, maka dari itu dengan mengikuti pelatihan beberapa peserta sadar akan pentingnya meningkatkan *skillera* Revolusi Industri 4.0 saat ini. Kedepannya diharapkan Balai Latihan Kerja lebih berinovasi lagi seputar program kejuruan yang dijadwalkan agar sesuai dan siap menghadapi tantangan di era Revolusi Industri 4.0.¹⁹³

Saudari Fira berumur 24 tahun pendidikan terakhir Diploma 3 beralamat di jalan Ngesrep barat IV no.12, mengatakan tentang peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang di era Revolusi Industri 4.0 yang dianggap sebagai perubahan teknologi yang semakin maju dan berkembang serta banyaknya tenaga kerja yang digantikan oleh tenaga mesin, mengenai kesiapan Balai Latihan Kerja dibidang kejuruan dianggap sudah cukup siap di era Revolusi Industri 4.0, setelah melakukan pelatihan juga kemampuan yang dimiliki semakin bertambah, semakin adanya peningkatan dalam kualitas kerja, yang menjadikan kurangnya peran dari Balai Latihan Kerja Kota Semarang adalah kurangnya kepuasan dengan fasilitas yang dimiliki. Diharapkan Balai Latihan Kerja kedepannya lebih memperhatikan fasilitas-fasilitas disetiap program yang dijadwalkan agar lebih bisa bersaing di era Revolusi Industri 4.0.

C. Analisis Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kemampuan Tenaga Kerja di era Revolusi Industri 4.0.

Kajian mengenai Revolusi Industri 4.0 dapat dipandang sebagai perubahan mendasar cara hidup masyarakat yang sangat dipengaruhi oleh berbagai penemuan teknologi baru yang saling berkaitan, Revolusi Industri diawali dengan adanya Revolusi agraria (10.000) tahun yang lalu yakni perubahan cara manusia dalam memperoleh makanan dari berburu menjadi bertani kemudian dibidang transportasi, komunikasi selain itu di abad 18 ada penemuan mesin uap,

¹⁹²Wawancara dengan ibu Amri peserta pelatihan di BLK Kota Semarang pada tanggal 23 September 2020.

¹⁹³Wawancara dengan ibu Amri peserta pelatihan di BLK Kota Semarang pada tanggal 23 September 2020.

kemudian diabad 19 mulai berkembangnya perangkat komputer kemudian Revolusi Industri 4.0 dimungkinkan akan mengubah cara hidup manusia, cara bekerja manusia, teknologi lebih maju dalam perkembangan (alat otonom, cetak tiga dimensi, robot canggih dan biologi).¹⁹⁴

Fenomena Revolusi Industri 4.0 memberikan dampak yang sangat luar biasa dibidang perindustrian, contoh gencarnya perpaduan antara dunia industri dengan digitalisasi dibidang industri banyak tenaga kerja yang sudah tidak digantikan oleh mesin, mulai berkembangnya toko fisik ke online, merebaknya transportasi online yang dapat mengancam keberadaan transportasi konvensional, oleh karena itu dengan adanya sebuah perkembangan yang pesat ini dimungkinkan adanya seluruh bisnis perindustrian dituntut untuk terus berinovasi mengikuti perkembangan zaman dimasa sekarang dan untuk kebutuhan masa mendatang. Selain itu juga harus menyiapkan para sumber daya manusia yang harus dibekali dengan sebuah ilmu pengetahuan, sebuah pelatihan agar tenaga kerja atau masyarakat memiliki keunggulan yang lebih untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0.¹⁹⁵

Manfaat Revolusi Industri 4.0 adalah mengenai perbaikan kecepatan produktivitas, lebih fleksibel saat memproduksi barang industri karena adanya perpaduan antara tenaga manusia dan mesin, meningkatnya layanan kepada pelanggan hal tersebut dapat memberikan dampak yang baik terhadap perekonomian negara. Tetapi selain itu Revolusi Industri juga memiliki banyak tantangan yang harus dihadapi munculnya tatanan baru dibidang perindustrian dan sumber daya manusia. Jian Qin mengatakan bahwa terdapat kesenjangan antara manusia dengan dunia industri. Maka dari itu untuk menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten serta berinovasi dibutuhkan sebuah pembekalan ilmu agar tenaga kerja tetap bisa hidup dimasa sekarang dan untuk menghadapi perkembangan di era yang akan mendatang.¹⁹⁶

Tantangan Revolusi Industri 4.0 yang sangat menonjol adalah perubahan dibidang paradigma bisnis, misalkan sebuah perusahaan harus bekerja sama dengan perusahaan lain demi untuk membangun kerangka kerja bersama, membangun standar pelatihan bersama demi mengikuti perkembangan teknologi. Selain itu karakteristik Revolusi Industri 4.0 adalah merubah kondisi tempat kerja, mesin cerdas menjadi semakin pintar dan murah yang akan membuat para pekerja lebih sedikit mendapatkan tugas-tugas yang lebih menantang, maka dari itu untuk saat ini dibutuhkan mereka para pekerja yang lebih menunjukkan sikap inisiatif, kemandirian pengelolaan serta memiliki komunikasi yang baik agar sebuah industri mampu bersaing di era Revolusi Industri 4.0.¹⁹⁷

¹⁹⁴Thomas Satriya, “ Dunia Manusia-Teknologi dalam Revolusi Industri Keempat”, *Jurnal Filsafat*, vol.1, (2018), h. 27-37.

¹⁹⁵Banu Prasetyo dan Umi Trisyanti, “ Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial”, *Jurnal IPTEK Journal of Proceedings Series*, vol.5, (3 November 2018), h. 22-27.

¹⁹⁶Hoedi Prasetyo dan Wahyudi Sutopo, “ Industri 4.0: Telaah klasifikasi aspek dan arah perkembangan riset”, *Jurnal Teknik Industri*, vol.13,no.1, (Januari 2018), h. 17-25.

¹⁹⁷Rahman Fauzan,” Karakteristik Model dan Analisis Peluang-Tantangan Inudstri 4.0”, *Jurnal Teknik Informatika Politeknik Hasnur*, vol. 04, no. 1, (April 2018), h. 1-11.

Para tenaga kerja di era Revolusi Industri 4.0 masih belum bisa berkembang yang sangat dominan untuk saat ini adalah tenaga kerja dari lulusan yang berlatar belakang dari pendidikan teknologi informatika, namun tidak menutup kemungkinan bahwa seluruh tenaga kerja harus mampu untuk berkolaborasi dan mencari solusi bersama dengan sebuah pelatihan *skill* demi menghindari ancaman ketertinggalan dibidang industri. Sebagai contoh sebagian akademisi berargumen bahwa krisis tenaga kerja berketerampilan tinggi akan teratasi jika individunya mau meningkatkan kemampuan dalam etos kerja yang tinggi, bertumbuh kembang dengan ide-ide kreatif. Jadi para tenaga kerja harus saling berkontribusi untuk masa depan mereka sendiri melalui peningkatan *skill* dan pembelajaran secara terus-menerus.¹⁹⁸

Masalah utama mengenai tenaga kerja bisa atau tidak di era Revolusi Industri 4.0 adalah mengenai sumber daya manusia yang dimiliki, karena bisa dikatakan untuk saat ini berdasarkan penelitian beberapa pakar sumber daya manusia masih dalam taraf rendah. Diharapkan dengan adanya Revolusi Industri 4.0 dapat menjadikan adanya perpaduan antara para tenaga kerja dan juga pemerintah untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi yang meningkat dan menegdepankan tatanan nilai pemberdayaan pelatihan *skill* agar semua bisa berjalan dengan baik di era Revolusi Industri 4.0.¹⁹⁹

Pelatihan adalah proses mengajarkan tenaga kerja dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan, pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja dikarenakan kualitas kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasi disebuah perusahaan yang dimana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan dalam memberikan sebuah penilaian. Kualitas kerja yang dimaksud adalah dimana pada saat melakukan proses kegiatan kerja seorang tenaga kerja mampu menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tempat mereka bekerja.²⁰⁰

Tenaga kerja dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jadi dapat diartikan bahwa tenaga kerja merupakan seseorang yang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan mengandalkan kemampuan bekerja yang dimilikinya untuk menghasilkan barang atau jasa. Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi harus mempunyai kualitas yang baik untuk mendapatkan kualitas kerja yang terbaik juga. Matutina mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas

¹⁹⁸ *Ibid.*

¹⁹⁹ Hendra Suwardana, "Revolusi Industri 4.0 Berbasis Revolusi Mental", *Jurnal Jati Unik*, vol.1, no.2, h. 109-118.

²⁰⁰ Denis Gregorius lagale, Peggy Adeline Mekel, Janjte L Sepang, "Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja terhadap prestasi kerja Pada PT. PLN Area Manado", *Jurnal Emba*, vol.2, no.2, Juni 2014, h. 935-943.

yang dimiliki seseorang, keterampilan (*skill*) kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan dan *abilities* adalah kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.²⁰¹

Berikut adalah hasil penelitian tentang kemampuan yang dimiliki peserta pelatihan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki seseorang.

Dari hasil pengamatan di lapangan Unit Pelaksana Teknis Daerah Kota Semarang dan juga wawancara dengan ibu Dina Nurani selaku Kasubag TU, Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah BLK Kota Semarang beserta jajarannya dan para instruktur sangat memantau dan peduli terhadap siswa pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang yang berada di Kecamatan Gayamsari maupun Kecamatan Mijen. Melalui pelatihan yang berbasis kompetensi Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu sesuai dengan jabatan yang dimilikinya.²⁰²

Keuntungan pelatihan berbasis kompetens di BLK Kota Semarang adalah melakukan pelatihan secara efisien dengan waktu yang cukup singkat jika di jadwal kegiatan pelatihan APBD di Tahun 2020 sesuai data dalam BAB III pelaksanaannya jahit garment totalnya 160 jam = 20 hari dibulan Februari-Maret, kemudian angkatan II yaitu jahit garment 2 dengan waktu 160 jam = 20 hari di bulan Juni-Juli, tata busana angkatan I dengan waktu 160 jam = 20 hari dibulan Februari-Maret, tata busana angkatan ke II dengan waktu 160 jam = 20 hari di bulan Juni-Juli, selanjutnya tata boga angkatan 1 dengan waktu 160 jam = 20 hari dibulan Februari-Maret, tata boga angkatan II dengan waktu 160 jam = 20 hari dibulan September-Oktober, kemudian tata kecantikan dengan waktu 160 jam = 20 hari dibulan Februari-Maret dan desain grafis dengan waktu 160 jam = 20 hari dibulan September-Oktober. Kemudian jadwal pelatihan oleh dana APBN Tahun ajaran 2020 pembatik angkatan I dengan waktu 220 jam = 28 hari dilaksanakan dibulan April-Mei, pembatik angkatan II dengan waktu 220 jam = 28 hari dibulan Juni-Juli, pembatik angkatan III dengan waktu 220 jam = 28 hari dibulan Juni-Juli, pembuatan roti dan kue angkatan I dengan waktu 140 jam = 18 hari dibulan Januari-Februari, pembuatan roti dan kue angkatan II 140 jam = 18 hari dibulan April, *practical office advance* angkatan 1 dengan waktu 260 jam = 33 hari pelatihan dilaksanakan dibulan April-Mei, kemudian *practical office advance* angkatan II dengan waktu 260 jam = 33 hari dibulan Juni-Juli, kemudian tata kecantikan kulit dan rambut angkatan I dengan waktu 260 jam = 33

²⁰¹ Yana Restu Winanda, Adil Mubarak, "Implementasi Strategi Balai Latihan Kerja Padang dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja", *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*, vol.2,no.2, Tahun 2020, h. 18-25.

²⁰² Wawancara dengan ibu Dina Nurani selaku kasubag TU di BLK Semarang pada tanggal 17 September 2020.

hari dibulan Januari-Februari, tata kecantikan kulit dan rambut angkatan II dengan waktu 260 jam = 33 hari dibulan April-Mei, pelatihan desain grafis angkatan I dengan waktu 260 jam = 33 hari dibulan Januari-26 Februari, desain grafis angkatan II dengan waktu 260 jam = 33 hari dibulan April-Mei semua angkatan dan pelatihan dengan anggaran APBD maupun APBN dengan lebih banyak praktek 75% dari pada teori yang hanya 25% dan peserta dilatih menggunakan instruktur yang handal dan profesional yang bertujuan untuk agar peserta lebih cepat mengerti dan memahami apa yang telah diajarkan instruktur. Kegiatan pelatihan yang dilaksanakan mengacu dalam Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional sebagai Badan Pelatihan yang mempunyai tugas pokok menyiapkan tenaga kerja yang kompeten berdasarkan kebutuhan pasar kerja dan kurikulum tersebut berisi materi pelatihan yang harus dikuasai oleh semua peserta pelatihan.

Dengan adanya pelatihan diharapkan pengetahuan peserta menjadi bertambah, hal ini bisa dilihat dari beberapa wawancara dengan peserta pelatihan yaitu dengan ibu Soliha 49 tahun, saudari Santi 20 tahun, ibu Amri 33 tahun, saudari Fira berumur 24 tahun yang melalui wawancara mengatakan bahwa setelah melakukan pelatihan pengetahuan yang dimiliki semakin bertambah. Namun berdasarkan wawancara dengan ibu Dina Nurani mengenai kesiapan peningkatan kualitas di era Revolusi Industri 4.0 beliau menuturkan sudah siap sebagian kejuruan tertentu seperti komputer, desain grafis dan *high speed*. Dari penjelasan diatas bisa diartikan bahwa peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam meningkatkan kualitas kerja sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan pengetahuan, para peserta menjadi lebih mengerti tentang fungsi dan kegunaan alat-alat kerja yang lebih canggih dan modern, cara etos kerja yang baik dan bertanggung jawab, selain itu peserta juga diajarkan tentang standar keselamatan kerja dan kesehatan kerja dilingkungan kerja.²⁰³

2. Keterampilan (*Skill*) Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki peserta pelatihan.

Pelatihan yang diberikan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah kota Semarang kepada peserta sangat membantu dan mempunyai sisi positif karena dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki hal ini bisa dilihat dari data wawancara, yaitu dari pihak Balai Latihan Kerja wawancara dengan:

- a.) Ibu Dina Nurani selaku Kasubag Tata Usaha, setelah melakukan pelatihan tenaga kerja mempunyai kemampuan lebih dari sebelumnya. Kemudian hasil wawancara dengan.²⁰⁴
- b.) Ibu Sholiha berumur 49 tahun dari kejuruan tata boga mengatakan bahwa merasa Setelah melakukan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang responden merasa kemampuan yang dimiliki dalam bidang tata boga jadi bertambah, bahkan

²⁰³ Wawancara dengan ibu Dina Nurani selaku kasubag TU di BLK Semarang pada tanggal 17 September 2020.

²⁰⁴ *Ibid.*

teknik-teknik yang dimiliki jadi semakin berkembang, dan produk yang dihasilkan nilai jualnya semakin mahal. bahkan setelah pelatihan responden ingin berwirausaha serta mengembangkan bakat yang dimiliki karena responden sebelumnya sudah memiliki usaha catering kedepannya ingin lebih memajukan usahanya dengan mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang, kemudian hasil wawancara dengan

- c.) Saudari Santi berumur 20 tahun dari kejuruan tata boga, setelah pelatihan berlangsung kemampuan yang dimiliki jadi bertambah, karena sebelumnya responden sudah memiliki minat dan bakat kemudian dengan adanya pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang dijadikan sebagai wadah untuk mengasah kemampuan yang dimiliki agar lebih berkembang dan tetap bisa berjalan usahanya walaupun di era Revolusi Industri 4.0, bahkan bisa terlihat manfaatnya setelah melakukan pelatihan responden Setelah melakukan pelatihan responden berencana akan mengembangkan usaha dibidang kuliner, ingin membuka cabang wirausaha.
 - d.) Ibu Amri 33 tahun dari kejuruan tata boga, setelah pelatihan berlangsung berdasarkan hasil wawancara peserta mengatakan setelah melakukan pelatihan kemampuan yang dimiliki semakin bertambah, khususnya dibidang tata boga sesuai yang diambil saat proses pelatihan berlangsung. Kemudian kemampuan yang dimiliki dikembangkan dengan Responden berencana setelah melaksanakan pelatihan ingin membuka usaha sendiri karena sesuai minat dan bakat untuk berwirausaha.
 - e.) Saudari Santi umur 33 tahun dari kejuruan tata boga, berdasarkan hasil wawancara di setelah melakukan pelatihan responden merasa kemampuan yang dimiliki bertambah, semakin banyak peningkatan dalam kualitas kerja. Keinginan dari responden setelah melakukan pelatihan lebih mahir dalam berwirausaha serta ingin meningkatkan kualitas kerja. Dalam hal ini menjelaskan bahwa peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kemampuan peserta pelatihan sudah berjalan efektif.
3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan kerjasama dan tanggung jawab. Pelatihan yang diberikan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah Kota Semarang kepada peserta pelatihan berpengaruh positif karena dapat meningkatkan *abilities* peserta hal ini dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan peserta dalam mengikuti pelatihan. Berdasarkan wawancara dengan ibu Dina Nurani selaku Kasubag TU mengatakan bahwa kedisiplinan dan tanggung jawab saat proses pelatihan sangat diterapkan dan harus ditaati jika ada siswa pelatihan yang telat atau tidak hadir lebih dari 2 kali maka akan ada panggilan, jika siswa sudah tidak layak untuk dipertahankan maka, peserta pelatihan akan dikeluarkan dan dicarikan gantinya. Hal tersebut memberikan penjelasan bahwa peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang sangat berpengaruh

dalam meningkatkan *abilites* mereka, bahkan peserta mengikuti pelatihan selalu datang tepat pada waktunya sebelum pelatihan dimulai dan setelah pelatihan selesai para peserta membersihkan dan merapikan ruang kelas.²⁰⁵ Hal tersebut memberikan penjelasan bahwa terdapat beberapa siswa mengatakan *abilities* meningkat dan menurut wawancara ada beberapa siswa yang masih ada terkendala dalam faktor sosial dan penggunaan alat pelatihan maupun praktikum, dari alasan beberapa peserta karena usia yang tidak muda lagi.

D. Analisis Peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam Meningkatkan Kesadaran Hak dan Kewajiban Sebagai Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0

Mengenai hak dan kewajiban sebagai pekerja Balai Latihan Kerja Kota Semarang sudah mengajarkan mengenai pengetahuan seputar hak dan kewajiban yang harus dimiliki oleh seorang pekerja berdasarkan wawancara dengan beberapa peserta pelatihan.²⁰⁶ Balai Latihan Kerja Kota Semarang tidak hanya memberikan pelatihan seputar peningkatan *skill* saja, tetapi diberikan pengetahuan seputar hak yang harus dimiliki oleh seorang pekerja antara lain: tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan yang artinya semua tenaga kerja di Kota Semarang berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk bekerja, kemudian setiap pekerja juga berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi. Selain itu para tenaga kerja juga penting untuk melakukan beberapa pelatihan guna untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki saat melakukan pelatihan kerja.²⁰⁷

Kemudian selain itu setiap tenaga kerja juga berhak untuk memiliki kesempatan yang sama sesuai bidang pelatihan yang disukainya dari beberapa jenis pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja Kota Semarang paling diminati adalah pelatihan pembuatan roti dan kue.²⁰⁸ Hak yang harus dimengerti oleh para tenaga kerja adalah setelah melakukan sebuah pelatihan tenaga kerja berhak untuk mendapatkan sertifikat uji kompetensi kerja guna untuk memberikan sebuah bukti bahwa tenaga kerja sudah melakukan pelatihan dengan sebaik mungkin agar bisa dikatakan sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas yang tinggi untuk bisa bertahan di era Revolusi Industri 4.0.²⁰⁹ Selain itu peserta pelatihan juga diberikan sekilas pemahaman seputar hak yang dimiliki oleh para tenaga kerja antara lain seputar pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja penyandang cacat perlu adanya perlindungan yang sesuai dengan ketentuannya selain itu juga seputar membayar upah kerja lembur, berhak memberikan

²⁰⁵ Wawancara dengan Ibu Dina Nurani Kasubag Tata Usaha BLK Kota Semarang pada 17 September 2020.

²⁰⁶ Wawancara dengan Ibu Sholiha, peserta pelatihan di BLK Kota Semarang pada tanggal 1 Januari 2021.

²⁰⁷ Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 17 September 2020.

²⁰⁸ Ibid.

²⁰⁹ Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 17 September 2020.

waktu istirahat dan memberikan cuti kepada pekerja, kemudian pengusaha juga berhak untuk memberikan kesempatan kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agamanya, berhak memperoleh waktu cuti setelah dan sebelum melahirkan menurut perhitungan dokter, pekerja tidak diperbolehkan bekerja pada hari-hari libur.

Balai Latihan Kerja Kota Semarang juga sudah mengajarkan pengetahuan seputar perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, mengajarkan etos kerja yang baik bertanggung jawab serta mengajarkan etika serta moral yang bagus sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.²¹⁰ Etos kerja adalah kata majemuk yang terdiri dari dua kata namun menyatu yang artinya bermakna semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang.²¹¹ Setiap tenaga kerja diharapkan mampu untuk meningkatkan kemampuan guna untuk bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan penghidupan yang layak untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya, maka dari itu perlu adanya peningkatan melalui beberapa pelatihan baik yang diselenggarakan oleh pihak swasta maupun pemerintah untuk bisa lebih meningkatkan taraf hidup perekonomiannya terkhusus di era Revolusi Industri 4.0, selain itu tenaga kerja juga berhak untuk memperoleh jaminan sosial, dan membentuk anggota serikat pekerja.

Tidak hanya hak yang harus diajarkan kepada para peserta pelatihan atau tenaga kerja namun juga diajarkan kewajiban-kewajiban yang perlu dipenuhi oleh para tenaga kerja agar nantinya hak dan kewajiban berjalan sesuai apa yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Misalnya dalam hubungan industrial para pekerja diharapkan menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, dan mengembangkan keterampilan. Tentunya dalam hal ini Balai Latihan Kerja Kota Semarang sudah memberikan pengetahuan melalui peningkatan kreativitas yang dimiliki dikarenakan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam melakukan sebuah pelatihan dengan metode bekerja sama yang memungkinkan timbul sebuah ide ide kreatif agar para pekerja dan pengusaha sama sama memajukan perusahaan bersama-sama.²¹² Selain itu pengusaha dan para tenaga kerja wajib melaksanakan apa yang sudah menjadi ketentuan dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama, jika ada sebuah perselisihan diantara keduanya berhak diselesaikan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat.

Sebagai lembaga pelatihan Unit Pelaksana Teknis Daerah Kota Semarang sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan Pasal 1 (Ayat) 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa lembaga pelatihan adalah guna membuka seluruh kegiatan

²¹⁰ Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 17 September 2020.

²¹¹ Choirul Huda, " Etos Kerja Pegusaha Muslim (Studi Kasus pada Pengusaha Muslim Alumni UIN Wailisongo Semarang), *Jurnal Economica*, vol.7, no. 2, 2016, h .79-107.

²¹² Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 17 September 2020.

untuk memberikan, memperoleh dan meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, bisa terbukti bahwa dari sekian banyak peserta yang mengikuti pelatihan merasa bahwa kemampuan yang dimiliki bertambah, serta tenaga kerja yang mengikuti pelatihan mempunyai keterampilan dalam keahlian khusus yang dalam beberapa bidang dapat diunggulkan untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0.

Kesiapan Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yaitu dengan mempersiapkan kurikulum kebutuhan keterampilan yang harus ada dalam Revolusi Industri 4.0. Namun perlu peningkatan lagi mengenai beberapa program kejuruan dibidang teknologi karena kebutuhan tenaga kerja di era Revolusi Industri 4.0 berbeda dengan revolusi sebelumnya. Di era berkembangnya teknologi otomatisasi, Bambang Satrio Lelono selaku Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia mengatakan bahwa jenis pekerjaan yang akan terus bertahan adalah jenis pekerjaan yang menggunakan rasa dan kreativitas.

Balai Latihan Kerja Kota Semarang perlu penambahan program kejuruan yang tidak dapat digantikan oleh teknologi karena sangat berperan di era Revolusi Industri 4.0 seperti seorang seniman, kemudian seorang atlet, jurnalis, penulis hingga penerjemah. Contohnya seorang seniman justru sebuah teknologi akan membantu mereka untuk menciptakan karya seni dengan lebih mudah dan praktis tetapi mereka tetap dengan membutuhkan sebuah kesenian berfikir kritis yang tinggi agar mampu menghadapi Revolusi Industri 4.0, kemudian seorang jurnalis mereka juga butuh sebuah pelatihan agar mempunyai kemampuan untuk menggunakan *skill* komunikasi yang baik agar pesan yang disampaikan ke masyarakat bisa tercerna dengan baik. selanjutnya seorang penulis, tenaga kerja juga dibutuhkan pelatihan untuk menciptakan sebuah karya yang menggunakan intuisi serta hati agar tetap bisa menghadapi Revolusi Industri 4.0 dikarenakan profesi ini dianggap menjanjikan di era masa depan. kemudian seorang penerjemah para tenaga kerja juga perlu diberikan pelatihan kecakapan bahasa, karna walaupun sekarang bisa menggunakan *google translate* namun profesi ini membutuhkan sebuah intuisi yang kuat agar pesan dari bahasa tersebut tersampaikan dengan baik.²¹³

Balai Latihan Kerja Kota Semarang menurut hasil wawancara dengan responden mereka juga dibekali beberapa kemampuan diluar pelatihan salah satunya dengan mengajarkan kedisiplinan, tanggung jawab dan etos kerja yang baik, dan juga dibekali cara mengambil keputusan yang tepat dalam mengambil sebuah masalah, untuk berpikir kritis, selalu mengembangkan kreatifitas. Karena dalam kinerja sebuah tim semua proses pekerjaan akan menjadi lebih efisien jika semua anggotanya saling bertanggung jawab, kemudian salah satu keuntungan terbesar yang dilakukan kerja tim adalah dapat memunculkan ide-ide baru

²¹³ Dayu Pratyahara, *Revolusi Industri 4.0 Siap Menghadapi dan Menyambut Tantangan Revolusi Industri 4.0*, h. 193-198.

yang akan menguntungkan para peserta pelatihan jika nantinya akan bekerja dalam sebuah perusahaan atau tim karena telah melakukan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang.²¹⁴

Garis besar dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peran dari Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0 sudah berjalan sesuai apa yang telah diperintahkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak hanya memberikan seputar peningkatan kemampuan namun juga diberikan pengetahuan seputar hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dan dilaksanakan dalam menjalankan hubungan industrial, kemudian peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam meningkatkan kemampuan tenaga kerja di Revolusi Industri 4.0 sudah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik yaitu memberikan pelatihan yang berbasis kompetensi kerja, menyediakan fasilitas belajar (alat-alat penunjang proses pelatihan, menyediakan tenaga pengajar, memberikan kurikulum modul pembelajaran), selain itu juga diberikan bekal keterampilan diluar pelatihan diajarkan kedisiplinan, mempunyai rasa tanggung jawab, etos kerja yang tinggi serta diberikan bekal cara mengambil keputusan yang tepat dalam mengambil sebuah masalah. Selain itu siswa yang mengikuti pelatihan tersebut juga merasa kemampuan yang dimiliki bertambah dari sebelumnya.

²¹⁴*Ibid.* h. 153.

BAB IV

EFEKTIVITAS PERAN BALAI LATIHAN KERJA KOTA SEMARANG DALAM UPAYA MENINGKATKAN KESADARAN HAK DAN KEWAJIBAN SEBAGAI PEKERJA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

A. Peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam Upaya Meningkatkan Kesadaran Hak dan Kewajiban Sebagai Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0

Pelatihan tenaga kerja di era Revolusi Industri 4.0 yang dilakukan oleh BLK Kota Semarang sangatlah penting dikarenakan kemajuan teknologi dibidang tenaga kerja sudah sangat pesat, sudah terbukti dengan banyaknya tenaga kerja yang digantikan oleh mesin, dengan alasan inilah responden ingin mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang, mengenai beberapa program kejuruan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang sudah sangat bagus untuk mendukung dunia bisnis dan wirausaha, namun untuk di program kejuruan lainnya perlu adanya peningkatan kualitas agar nantinya bisa menghadapi tantangan di era Revolusi Inudstri 4.0 serta membutuhkan perpaduan yang baik antara dunia wirausaha dan kemajuan era digital.²¹⁵ Setelah melaksanakan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang, kemampuan yang dimiliki oleh peserta jadi semakin bertambah, karena sebelumnya responden sudah memiliki minat dan bakat kemudian dengan adanya pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang dijadikan sebagai wadah untuk mengasah yang dimiliki agar lebih berkembang dan tetap bisa berjalan usahanya walaupun masuk ke dalam era Industri 4.0, kemudian saat melaksanakan pelatihan ada sedikit kendala saat proses pelatihan berlangsung yaitu mengenai kendala alat yang digunakan sebagai faktor penunjang pelatihan.²¹⁶

Meski demikian, peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang untuk menyiapkan tenaga kerja yang siap di era Revolusi Industri 4.0 masih belum maksimal karena masih sedikit program kejuruan yang memang bisa bertahan di Revolusi Industri 4.0 antara lain: program teknologi informasi dan komunikasi (desain grafis, *high speed*), kemudian setelah melakukan pelatihan peserta juga merasa mempunyai kualitas kerja yang lebih dari pada sebelumnya, hal ini adalah salah satu bukti bahwa Balai Latihan Kerja sudah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sebagai badan pelatihan.²¹⁷ Selain itu Balai Latihan Kerja juga memiliki kriteria untuk para siswa yang bisa dikatakan sebagai tenaga kerja yang berkualitas antara lain yang mandiri, terampil, bertanggung jawab serta disiplin, selama proses pelatihan berlangsung beberapa diantaranya juga mampu untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, kemudian mampu memahami proses bekerja dengan baik serta mampu untuk beradaptasi dengan alat bantu dan

²¹⁵Wawancara dengan Saudari Santi peserta pelatihan di BLK Kota Semarang pada tanggal 22 September 2020.

²¹⁶Wawancara dengan Saudari Santi peserta pelatihan di BLK Kota Semarang pada tanggal 22 September 2020.

²¹⁷ Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 18 September 2020.

tenaga pengajar. Tetapi yang paling ditekankan adalah tenaga kerja harus mampu untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi agar bisa meningkatkan kualitas di era Revolusi Industri 4.0.²¹⁸

Berdasarkan analisis pada bab sebelumnya, peran Balai Latihan Kerja dalam upaya meningkatkan kemampuan tenaga kerja di era Revolusi Industri 4.0, mengenai peran Balai Latihan Kerja belum sepenuhnya maksimal, oleh karena itu ada beberapa hal yang perlu diperbaiki antara lain: program kejuruan harus berhubungan dengan Revolusi Industri 4.0, selain itu juga ada faktor sosial dan demografis peserta yang mempengaruhi jalannya pelatihan kurang berjalan dengan baik. Mengenai peran dari Balai Latihan Kerja dua tahun terakhir bisa dilihat dari tabel rekap data hasil uji kompetensi Balai Latihan Kerja Kota Semarang seperti di bawah ini:

Tabel 4.1
Rekap Data Hasil Uji Kompetensi BLK Kota Semarang Tahun 2019

No.	Pelatihan	Jumlah Peserta	Kompeten	Belum Kompeten
1.	Menjahit Garment	40	13	27
2.	Tata Kecantikan	20	20	-
3.	Operator Komputer	20	20	-
4.	Pemeliharaan Sepeda Motor	32	19	13
5.	<i>Computer Operator Assistant</i>	48	34	14
6.	<i>Bakery</i>	16	16	-
7.	Pembatik Level II	16	16	-
8.	Tata Rias Pengantin	16	16	-

Sumber: Dokumen Balai Latihan Kerja

Berdasarkan tabel di atas rekap data hasil uji kompetensi Balai Latihan Kerja Kota Semarang Tahun 2019, pada pelatihan menjahit garment yang berjumlah 40 peserta, pada saat adanya uji kompetensi, yang kompeten ada 13 siswa dan yang belum kompeten 27 siswa, kemudian diprogram kejuruan tata kecantikan dari 20 siswa, operator komputer berjumlah 20 siswa, kemudian *Bakery* 16 siswa, pembatik level II 16 siswa serta tata rias pengantin berjumlah 16 siswa, semua siswa pelatihan berdasarkan uji kompetensi dinyatakan sudah kompeten. Kemudian program kejuruan pemeliharaan sepeda motor siswa yang kompeten lebih banyak dari pada siswa yang belum kompeten, selanjutnya program kejuruan *computer operator assistant* yang kompeten adalah 14 siswa dari 48 peserta, tabel ini digunakan sebagai acuan hasil kerja dari Balai Latihan Kerja Kota Semarang di tahun 2019 dalam menyelenggarakan pelatihan. Untuk perbandingan peningkatan kualitas siswa pertahunnya, bisa dilihat dari tabel berikut:

²¹⁸ Wawancara dengan Ibu Dina Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 18 September 2020.

Tabel 4.2
Rekap Data Hasil Uji Kompetensi BLK Kota Semarang Tahun 2020

No.	Pelatihan	Jumlah Peserta	Kompeten	Belum Kompeten
1.	Jahit Garment	20	14	6
2.	Tata Kecantikan Kulit dan Rambut	16	16	-
3.	Pembuatan Roti dan Kue	16	16	2 (tidak hadir)

Sumber: Dokumen Balai Latihan Kerja

Berdasarkan tabel di atas rekap data hasil uji kompetensi Balai Latihan Kerja Kota Semarang di Tahun 2020 untuk pelatihan jahit garment dari jumlah 20 peserta yang berkompeten adalah 14 siswa yang belum kompeten 6 siswa, kemudian untuk program kejuruan tata kecantikan kulit dan rambut serta pembuatan roti dan kue semua siswa dinyatakan lulus uji kompetensi.

Keterangan :

- a. Terjadi peningkatan jumlah lulusan UJK yang kompeten pada pelatihan jahit garment dari tahun 2019 ke tahun 2020 dimana prosentase jumlah peserta kompeten tahun 2019 sebanyak 32,5% sedangkan ditahun 2020 menjadi 70%
- b. Dikarenakan kondisi pandemi, maka pelatihan di tahun 2020 dirasionalisasi (dikurangi) paketnya sehingga jumlah pelatihan yang diuji kompetensi juga berkurang.

Tabel diatas menunjukkan tentang kegiatan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Kota Semarang, yaitu dalam hal peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang jika dengan beberapa program kejuruan diatas antara lain menjahit garment, tata kecantikan, operator komputer, pemeliharaan sepeda motor, komputer, pembatik, tata rias, pembuatan roti dan kue, peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang sudah maksimal jika untuk dunia berwirausaha, tidak diunggulkan dalam era Revolusi Industri 4.0, apabila diterapkan di era Revolusi Industri 4.0 tentunya dibutuhkan beberapa peningkatan serta beberapa inovasi dalam program kejuruan, Selain itu di tahun 2019 ada banyak paket pelatihan yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja Kota Semarang, kemudian dengan adanya pandemi covid 19 maka peran dari Balai Latihan Kerja sedikit terhambat dan memangkas beberapa pelatihan yang terpaksa tidak bisa dilaksanakan. Kemudian mengenai efektifitas peran dari Balai Latihan Kerja Kota Semarang perlu dianalisis kembali secara rinci berdasarkan teori-teori efektifitas.

B. Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kesadaran Hak dan Kewajiban Sebagai Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0

Efektivitas hukum merupakan proses yang bertujuan agar supaya hukum berlaku efektif. Keadaan tersebut dapat ditinjau atas dasar beberapa tolak ukur efektifitas diantaranya:

hukumnya, penegak hukum, fasilitas, kesadaran masyarakat, dan budaya hukum masyarakat, jika kita ingin mengukur sebuah efektifitas maka kita harus mengerti sejauh mana aturan itu ditaati dan tidak ditaati.²¹⁹ Efektifitas hukum merupakan suatu kegiatan yang memperlihatkan suatu strategi perumusan masalah yang bersifat umum, yaitu suatu perbandingan realitas hukum dengan idealnya hukum. Secara khusus terlihat jenjang antara hukum tindakan, hukum dengan teori, dengan kata lain efektifitas ini akan mengkaitkan antara tindakan dan juga teori yang ada.²²⁰

Black mengatakan bahwa masalah pokok dari efektifitas hukum ialah menelaah apakah hukum itu berlaku. Dan untuk mengetahui berlakunya hukum, kita harus mengetahuinya melalui kaidah yang dirumuskan dalam undang-undang atau dengan realitas hukum yang ada dimasyarakat. Ketika berbicara mengenai efektifitas hukum dalam masyarakat berarti membahas daya kerja hukum dalam mengatur dan atau memaksa warga masyarakat untuk taat terhadap hukum, efektifitas hukum berarti mengkaji kaidah hukum yang harus memenuhi syarat berlaku secara yuridis sosiologis dan filosofis. Terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektifitas dan berfungsinya hukum dalam masyarakat.²²¹

Soerjono soekanto mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hukum berfungsi dalam masyarakat yaitu ada 4 kaidah hukum, penegak hukum, sarana atau fasilitas, kesadaran hukum masyarakat :²²²

1. Kaidah hukum, kalau dikaji secara mendalam agar hukum berfungsi maka setiap kaidah hukum harus memenuhi unsur secara yuridis yaitu apabila penentuannya didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi tingkatannya atau terbentuk atas dasar yang telah ditetapkan, kemudian harus memenuhi unsur sosiologis apabila kaidah tersebut efektif maka kaidah tersebut bisa diterapkan dimasyarakat walaupun adanya paksaan dari penguasa atau kaidah itu berlaku karena adanya pengakuan dari masyarakat, kemudian memenuhi unsur filosofis yang artinya sesuai dengan cita-cita hukum sebagai nilai positif yang tertinggi.²²³

Pasal 1 (Ayat) 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi 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, mengenai aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan materi dan substansinya sudah bagus dan dapat diterapkan di masyarakat Kota Semarang.

2. Penegak hukum adalah orang yang bertugas menerapkan hukum mencakup ruang lingkup yang sangat luas, yang menyangkut pada strata atas, menengah dan bawah. Artinya di dalam

²¹⁹Saleh Mutiadi, "Efektifitas Hukum Pidana Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Daerah untuk Mencapai Penegakan Hukum", *Jurnal Academica Fisip Untad*, vol.06, no.02 (Oktober 2014), h. 1265-1285.

²²⁰Djaenab, "Efektifitas dan Berfungsinya Hukum dalam Masyarakat", *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, vol.4, no.2, Juli 2014, h. 150-154.

²²¹*Ibid.*

²²²Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 31.

²²³*Ibid*, h. 32.

melakukan tugas-tugas penerapan hukum , dan petugas seharusnya memiliki pedoman diantaranya peraturan tertulis yang mencakup ruang lingkup tugas-tugasnya.²²⁴ Dalam hal ini yang menjadi penegak hukum adalah Balai Latihan Kerja Kota Semarang di bawah naungan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang. Keduanya telah melaksanakan apa yang menjadi tugas dan wewenangnya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun perlu adanya peningkatan dari beberapa aspek, contohnya menurut Pasal 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan adanya ketersediaan tenaga kepelatihan, adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan, menyediakan sarana dan prasarana, tersedia dana untuk melakukan penyelenggaraan pelatihan.

3. Sarana atau fasilitas sangat penting untuk mengefektifkan suatu peraturan perundang-undangan tertentu, ruang lingkup sarana maksudnya adalah yang berupa fisik sebagai faktor pendukung.²²⁵ Sarana dan Prasarana dalam pelatihan yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja Kota Semarang perlu adanya peningkatan sesuai dengan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan adanya ketersediaan tenaga kepelatihan, adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan, serta menyediakan sarana dan prasarana, kemudian tersedia dana untuk melakukan penyelenggaraan pelatihan. Sarana dan prasarana kurang berjalan maksimal jika diperuntukan di era Revolusi Industri 4.0 perlunya beberapa inovasi program kejuruan yang selaras dengan kecanggihan teknologi, dan beberapa peluang kerja yang tidak bisa tergantikan oleh mesin, penambahan peserta pelatihan, serta adanya fasilitas yang kurang canggih atau memadai untuk menunjang jalannya proses pelatihan. Untuk itu perlu adanya perhatian khusus untuk pemerintah pemenuhan alat-alat penunjang pelatihan, memberikan fasilitas yang memadai serta menambah anggaran guna terlaksananya pelatihan kerja yang berjalan efektif.
4. Kesadaran hukum masyarakat adalah faktor yang penting untuk mengefektifkan suatu peraturan perundang-undangan yaitu berupa kesadaran warga masyarakat untuk mematuhi suatu peraturan perundang-undangan, bahwa derajat kepatuhan masyarakat terhadap hukum merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum yang dibuat oleh pemerintah.²²⁶ Mengenai kesadaran hukum tenaga kerja di Kota Semarang sudah baik namun perlu adanya motivasi yang lebih untuk mendorong masyarakat untuk melakukan pelatihan gratis guna meningkatkan kemampuan di era Revolusi Industri 4.0, dikarenakan tingkat pengangguran masih banyak serta masih kurangnya minat dari masyarakat terbukti ada beberapa program kejuruan yang masih kosong yang masih tercukupi batas kuotanya. Selain itu peserta pelatihan

²²⁴ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 34.

²²⁵ *Ibid*, h. 36.

²²⁶ *Ibid*, h. 37.

juga perlu adanya *action* setelah proses pelatihan berlangsung contohnya setelah melaksanakan pelatihan ada beberapa siswa yang membuka usaha sendiri, namun di beberapa jurusan seperti garment tidak banyak dari mereka yang terkadang menolak untuk bekerja sama dengan perusahaan yang berada di Kota Semarang, jadi bisa dikatakan kesadaran hukum masyarakat kurang.

Jadi efektifitas Balai Latihan Kerja adalah sebagai kiat-kiat atau upaya yang dilakukan Balai Latihan Kerja Kota untuk mensukseskan kegiatan pelatihan dengan mencapai target tepat pada waktunya, peran Balai Latihan Kerja yaitu untuk memberikan pelatihan dan menyiapkan tenaga kerja yang terampil melalui pelatihan kerja yang berbasis kompetensi, dilihat dari tugas BLK yaitu memberikan sebuah pelatihan dengan adanya sebuah pelatihan diharapkan mampu merubah atau meningkatkan kualitas kerja dan angkatan kerja yang lebih baik, oleh karena itu perubahan menjadi salah satu alasan Balai Latihan Kerja mengadakan pelatihan tenaga kerja.

Dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kota Semarang mempunyai visi, misi, tugas dan fungsi:

1. Visi dari Balai Latihan Kerja adalah terwujudnya iklim ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang kondusif dan berkualitas menuju masyarakat yang sejahtera.²²⁷
2. Misi adalah untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja, meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan peningkatan transmigrasi, meningkatkan pembinaan hubungan industrial, meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan meningkatkan sarana pelayanan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian tentunya.²²⁸

Dengan misi Balai Latihan Kerja diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja yang mandiri, berkualitas, profesional, produktif dan beretos kerja tinggi sesuai dengan berdasar pasar kerja Kota Semarang. Untuk mencapai misinya dari hasil penelitian di Unit Pelaksana Teknis Daerah Kota Semarang memberikan pelatihan kepada seluruh angkatan kerja yang belum mempunyai pekerjaan ataupun yang putus sekolah dan tidak dibatasi usia berapapun.²²⁹

Dari hasil penelitian, peserta yang mengikuti pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kota Semarang tidak dipungut biaya apapun atau gratis, dikarenakan Balai Latihan Kerja Kota Semarang mendapatkan dana dari APBN dan APBD selain itu saat proses pelatihan berlangsung peserta pelatihan mendapatkan fasilitas berupa modul, ATK, seragam dan seluruh bahan pelatihan yang menyiapkan adalah instansi BLK yang dilakukan berdasarkan penelitian yang berbasis kompetensi. Beberapa keuntungan penerapan pelatihan kerja jika berbasis kompetensi diantaranya adalah pelatihan kerja dapat dilakukan secara efektif dan efisien, program pelatihan kerja berbasis kompetensi kerja menitikberatkan

²²⁷Sumber dari dokumen Balai Latihan Kerja Semarang, didapat tanggal 13 Agustus 2020.

²²⁸Sumber dari dokumen Balai Latihan Kerja Semarang, didapat tanggal 13 Agustus 2020.

²²⁹Wawancara dengan ibu Dina Nurani selaku kasubag TU di BLK Semarang pada tanggal 17 September 2020.

pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai standar yang sudah ditetapkan.²³⁰

3. Tugas pokok Balai Latihan Kerja, yaitu menyiapkan tenaga kerja yang kompeten berdasarkan kebutuhan pasar kerja sebagaimana diamankan dalam Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.²³¹ Dari hasil penelitian terdapat 9 program kejuruan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Kota Semarang yaitu kejuruan menjahit garment, tata busana, tata boga, tata kecantikan, desain grafis, pembatik level 2, pembuatan roti dan kue, *practical office advance* dan tata kecantikan kulit dan rambut. Dengan adanya berbagai progra kejuruan yang banyak peserta dapat memilih kejuruan yang sesuai dengan minat dan bakatnya sehingga peserta dapat melatih dan mengembangkan bakatnya.²³²

Dari hasil penelitian berdasarkan wawancara terhadap responden sejumlah program kejuruan yang ada di Balai Tenaga Kerja perlu ditambah, seperti jurusan yang lebih berhubungan dengan kemajuan era digital agar tenaga kerja di Kota Semarang mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja di Revolusi Industri 4.0 salah satunya menambah program kejuruan misalnya beberapa pekerjaan dimasa mendatang yang tidak dapat tergantikan oleh tenaga mesin, seperti seorang seniman, penulis, jurnalis, dan seorang penerjemah. Bisa menambah jurusan seputar pengajaran Bahasan Asing serta diajarkan pelatihan *Public Speaking*.

4. Fungsi Balai Latihan Kerja yaitu:²³³

- a. Penyusunan perencanaan program, kegiatan dan anggaran dalam penyusunan.

Berdasarkan hasil penelitian program di Balai Latihan Kerja Kota Semarang yang paling diminati untuk saat ini adalah tata boga, tata kecantikan dan desain grafis beberapa program seperti tata boga dan tata kecantikan paling banyak diminati usia 40 tahun keatas kebanyakan para ibu rumah tangga dan usia 20 keatas yang mereka sengaja melakukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki.

Setiap tahunnya Balai Latihan Kerja selalu memberikan inovasi di Tahun 2021 mendatang Balai Latihan Kerja akan membuka jurusan baru dibidang barista, dan MUA. Dari hasil penelitian Unit Pelaksana Teknis Daerah Kota Semarang dalam memberikan pelatihan belum sepenuhnya berjalan efektif, bisa dikatakan berhasil jika peran Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kota Semarang sudah mencapai target tepat pada waktunya. Menurut Ibu Dina Nurani peran BLK kurang maksimal dikarenakan kurangnya keterbatasan alat yang digunakan untuk penunjang pelatihan.²³⁴

²³⁰Wawancara dengan ibu Dina Nurani selaku kasubag TU di BLK Semarang pada tanggal 17 September 2020.

²³¹ Sumber dari dokumen Balai Latihan Kerja Semarang, didapat tanggal 13 Agustus 2020.

²³² Wawancara dengan ibu Dina Nurani selaku kasubag TU di BLK Semarang pada tanggal 17 September 2020.

²³³ Sumber dari dokumen Balai Latihan Kerja Semarang, didapat tanggal 13 Agustus 2020.

²³⁴ Wawancara dengan ibu Dina Nurani selaku kasubag TU di BLK Semarang pada tanggal 17 September 2020.

- b. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja dan uji keterampilan serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Pelaksanaan program pelatihan dimana tahap awal yaitu dengan rekrutmen peserta pelatihan. mulanya Balai Latihan Kerja menginformasikan pelatihan melalui media masa, cetak , radio dan melalui surat yang dikirimkan ke kecamatan diseluruh Kota Semarang saat melakukan rekrutmen calon peserta bisa mengisi formulir pendaftara melalui laman online atau pun offline bisa langsung datang ke kantor Balai Latihan Kerja Kota Semarang, setelah tahap pendaftaran para peserta pelatihan akan diseleksi melalui tes tertulis dan wawancara, setelah beberapa calon peserta pelatihan dinyatakan lolos beberapa bisa langsung melaksanakan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang, tenaga kerja bisa dikatakan berkualitas dengan mengikuti uji kompetensi dan kemudian akan mendapatkan sertifikasi dari BLK dan BNSP.²³⁵

Dari hasil penelitian Balai Latihan Kerja perlu menambah kuota pendaftaran peserta pelatihan karena menurut data di BAB III banyak masyarakat di Kota Semarang yang ingin meningkatkan kualitas kemampuan yang dimiliki melalui pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang karena sesuai dengan asas keadilan dikarenakan hal tersebut dilakukan dalam rangka menjaga kelestarian dan kebahagiaan warga Kota Semarang tanpa memihak atapun tidak berat sebelah.

- c. Pelaksanaan kegiatan penyusunan sasaran kerja pegawai.

Dari hasil wawancara bersama ibu Dina Nurani selaku kasubag Tata Usaha di Balai Latihan Kerja Kota Semarang sudah mengupayakan kerjasama untuk pelatihan garment dengan beberapa perusahaan di Kota Semarang, berdasarkan data di BAB III di tahun 2019 jumlah peserta 40 siswa yang lulus uji kompetensi 13 siswa dan yang belum lolos ada 27 siswa, kemudian di tahun 2020 peserta pelatihan menjahit dengan jumlah peserta 20 siswa yang berkompeten 14 siswa dan yang lolos uji kompetensi ada 6 siswa. Namun di tahun 2020 sudah ada peningkatan di program kejuruan garment sekitar 70%. Balai Latihan Kerja dalam menyalurkan tenaga kerja hanya sebatas diawal proses seleksi, selebihnya juga wewenang dari perusahaan tersebut.²³⁶

- d. Pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan sarana.

Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam pemeliharaan sarana dan prasarana sudah sangat terawat dan menjaga sehingga beberapa alat penunjang pelatihan tata boga, tata kecantikan , pembatik dan komputer masih terlihat baru. Dari hasil penelitian wawancara dengan ibu Dina Nurani Kasubag TU menuturkan bahwa dalam pelatihan pemeliharaan sepeda motor kurang efektif dikarenakan kurangnya

²³⁵Wawancara dengan ibu Dina Nurani selaku kasubag TU di BLK Semarang pada tanggal 17 September 2020.

²³⁶Wawancara dengan ibu Dina Nurani selaku kasubag TU di BLK Semarang pada tanggal 17 September 2020.

alat yang dibutuhkan untuk proses pelatihan, maka ditahun 2020 ini akan dihapuskan sampai alat pelatihan terpenuhi, di tahun 2019 dengan jumlah siswa yang telah lulus uji kompetensi 13 orang dari 32 siswa, sudah ada kemajuan peningkatan Uji Kompetensi dari angkatan 1 yang mulanya 31,25% kemudian angkatan II menjadi 68,75%.²³⁷

Kompetensi sumber daya manusia adalah karakteristik utama yang dimiliki seseorang yang menyebabkan tenaga kerja mampu bekerja efektif dan unggul dalam bekerja yang mencakup perpaduan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan yang diakui secara umum. Pada era Revolusi Industri 4.0 setiap organisasi harus mampu bergerak cepat dan efektif atas dasar visi dan misinya.²³⁸

Revolusi Industri saat ini memasuki fase keempat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat memberikan dampak besar terhadap kehidupan manusia, banyak kemudahan dan inovasi yang diperoleh dengan adanya dukungan teknologi digital, layanan menjadi lebih cepat dan efisien, namun demikian digitalisasi program juga membawa dampak negatif dimana peran manusia setahap demi setahap diambil alih oleh mesin otomatis.²³⁹ Revolusi Digital atau nama lain dari Revolusi Industri 4.0 adalah terjadinya sistem modern berbasis komputer yang memiliki berbagai tantangan antara lain adalah dibagian keamanan teknologi informasi, keandalan dan stabilitas mesin produksi, kurangnya keterampilan tenaga kerja yang kurang memadai, hilangnya banyak pekerjaan karena sektor industri berpindah otomatisasi.²⁴⁰

Tantangan di era Revolusi Industri 4.0 sangat besar, era ini akan menghilangkan sebagian pekerjaan-pekerjaan yang masih dipakai saat ini sehubungan dengan terjadi perubahan proses bisnis menjadi jauh lebih efisien pekerjaan-pekerjaan jenis baru akan bermunculan mengganti pekerjaan yang lama dengan diberlakukannya cara-cara kerja baru sehingga memunculkan peluang industri baru yang lebih memajukan fleksibilitas produksi, Namun sangat disayangkan masih banyak tenaga kerja yang tidak mempunyai keterampilan memadai untuk masuk pada industri baru tersebut. Era Revolusi Industri 4.0 terus mengalami perkembangan dapat terlihat kasat mata pada kehidupan masyarakat sehari-hari. Revolusi Industri 4.0 sangat berhubungan dengan revolusi mental dimana para tenaga kerjs di dunia industri harus mentransformasikan diri menjadi mental yang

²³⁷Wawancara dengan ibu Dina Nurani selaku kasubag TU di BLK Semarang pada tanggal 17 September 2020.

²³⁸Mislan Sihite, "Peran Kompetensi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berdaya Saing tinggi di era Revolusi Industri 4.0", *Jurnal Ilmiah Mehonomi*, vol.4, no.2, 2018, h. 145-159.

²³⁹Amar P. Natasuwarna, "Tantangan Menghadapi era Revolusi Industri 4.0- Big Data dan Data Mining", *Sindimas 2019*, STMIK Pontianak 2019, h. 23-27.

²⁴⁰Hamidulloh Ibd, "Penguatan Literasi Baru Pada Guru Madrasah Ibtidaiyyah dalam Menjawab Tantanan era Revolusi Industri 4.0", *Jurnal JRTIE*, vol.1, no.1, 2018, h. 1-19.

komunikatif, berpikir kritis, kreatif dan inovatif jadi para tenaga kerja harus siap menghadapi tantangan perubahan dimasa mendatang.²⁴¹

Menurut seorang pakar kunci untuk mencegah tergantikanya tenaga manusia oleh robot dibidang ketenagakerjaan adalah menemukan kembali apa yang membuat tenaga manusia tetap dibutuhkan, fungsi robot diindustri manufaktur adalah untuk mengerjakan sesuatu yang sudah diprogramkan oleh karena itu agar tidak terkalahkan oleh robot manusia harus menguasai beberapa keterampilan yang tidak mungkin dimiliki oleh robot, jadi yang dilakukan Balai Latihan Kerja Kota Semarang harus mengajarkan beberapa keterampilan untuk para tenaga kerja agar memiliki kemampuan yang tidak dimiliki oleh robot antara lain:

1.) *Complex Problem Solving* (Pemecahan Masalah yang Kompleks)

Complex Problem Solving (Pemecahan Masalah yang Kompleks) adalah salah satu *skill* yang bisa menaklukkan robot. *Complex Problem Solving* adalah kemampuan untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah yang kompleks.²⁴²

Menurut hasil penelitian berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dina Nurani Kasubag TU Balai Latihan Kerja Kota Semarang, ketika pelatihan di BLK selesai seluruh siswa akan mengikuti ujian kompetensi dari beberapa siswa yang lulus UJK seperti kejuruan menjahit garment tenaga kerja akan disalurkan di beberapa perusahaan, namun kesadaran para tenaga kerja kurang ada yang lebih memilih tidak mengambil pekerjaan itu atau bahkan tidak menerapkan *skill* yang dimiliki saat proses pelatihan berlangsung.²⁴³

Kemudian di kejuruan tata boga menurut hasil wawancara di BAB III dengan Ibu Sholiha 49 tahun, dengan saudari Santi 20 tahun, Ibu Amri 33 tahun, saudari Fira 24 tahun mengatakan bahwa saat proses pelatihan berlangsung banyak kendala di alat penunjang pelatihan, jika ada alat yang rusak saat proses pelatihan menggunakannya secara bergantian. Kemampuan *Complex Problem Solving* sangat di era Revolusi Industri 4.0 dikarenakan dimasa depan pekerjaan yang tidak tergantung yaitu adalah pekerjaan kompleks yang ditandai dengan kompleksitas pengambilan keputusan, kompleksitas penyelesaian masalah inilah keterampilan yang wajib dimiliki para siswa yang mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

2.) *Critical Thinking* (Berpikir kritis)

Critical Thinking (Berpikir kritis) adalah kemampuan untuk berfikir masuk akal, kognitif dan membentuk strategi yang akan meningkatkan kemungkinan hasil

²⁴¹Amar P. Natasuwarna, "Tantangan Menghadapi era Revolusi Industri 4.0- Big Data dan Data Mining", Sindimas 2019, STMIK Pontianak 2019, h. 23-27

²⁴²Dayu Pratyahara, Revolusi Industri 4.0 Siap Menghadapi dan Menyambut Tantangan Revolusi Industri 4.0, h.153-165.

²⁴³Wawancara dengan ibu Dina Nurani selaku kasubag TU di BLK Semarang pada tanggal 17 September 2020.

yang diharapkan. Berfikir kritis ada 3 keterampilan yaitu *curiosity* atau keingintahuan, *skepticism* atau skeptis tidak mudah percaya semua informasi, *humility* atau kerendahan hati.²⁴⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan peseta pelatihan seluruh peserta pelatihan motivasi dengan mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang sengaja dilakukan karena untuk mengetahui ilmu yang belum dikembangkan, untuk lebih meningkatkan kemampuan, menurut salah satu wawancara dengan ibu Sholiha mengatakan bahwa industri 4.0 ini adalah kemajuan dibidang teknologi yang mengakibatkan banyaknya informasi yang masuk beliau juga mengatakan informasi untuk saat ini harus disaring kebenarannya terlebih dahulu baru bisa kita mengambil sebuah keputusan. Saat proses pelatihan berlangsung 25% adalah pembelajaran teori jika ada peserta yang tidak paham mengenai ada yang telah diajarkan instruktur para peserta diperbolehkan bertannya. Jadi berfikir kritis sangat penting bagi para peserta pelatihan untuk menguasainya karena hal ini adalah modal dasar untuk mengalahkan robot, kemampuan menganalisis ini tidak dapat dikuasai robot karena robot bekerja berdasarkan data dan tanpa berfikir.²⁴⁵

3.) *Creativity* (Kreatifitas)

Creativity (Kreatifitas) adalah kemampuan dan kemauan untuk terus berinovasi, untuk menemukan sesuatu yang unik serta bermanfaat bagi masyarakat dan lingkungan ciri-ciri kreativitas yaitu kelincahan mental berfikir untuk bermain-main dengan gagasan, berfikir ke segala arah artinya tenaga kerja harus mampu melihat masalah dari berbagai arah, kemudian fleksibel konseptual yaitu mengganti cara pandang kerja yang tidak selesai, orisinilitas kemampuan untuk memunculkan ide atau cara kerja yang tidak lazim, kemudian kecakapan dalam banya hal. Seseorang yang kreatif pada umumnya banyak minat dan kecakapan dalam berbagai bidang.²⁴⁶

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara saat penelitian dari pihak Balai Latihan Kerja Kota Semarang telah mengembangkan program pelatihan dengan menambah program kejuruan sesuai dengan kebutuhan pasar, namun program yang dicanangkan perlu dipadukan agar bisa menghadapi Revolusi Industri 4.0, dari para tenaga kerja setelah mereka melakukan pelatihan berdasarkan wawancara sebagian dari mereka mengembangkan usaha yang dimiliki dengan kemampuan yang telah diajarkan instruktur saat proses pelatihan misalnya cara fotografi produk agar memiliki daya tarik yang lebih, diajarkan memasarkan produk dengan ilmu ekonomi.

²⁴⁴Dayu Pratyahara, Revolusi Industri 4.0 Siap Menghadapi dan Menyambut Tantangan Revolusi Industri 4.0, h.153-165.

²⁴⁵Wawancara dengan Ibu Sholihah peserta pelatihan di BLK Kota Semarang pada tanggal 22 September 2020.

²⁴⁶Dayu Pratyahara, Revolusi Industri 4.0 Siap Menghadapi dan Menyambut Tantangan Revolusi Industri 4.0, h.153-165.

Inilah bukti bahwa dari pihak Balai Latihan Kerja dan para siswa sudah memiliki keratifitas dari individu masing-masing namun perlu ada peningkatan agar sesuai di era digitalisasi. Dilihat dari ciri-cirinya sangat jelas bahwa robot secerdas apapun dia diciptakan tidak akan mungkin dapat mengalahkan manusia dalam hal kretaitas.

4.) *People management* (Pengaturan SDM)

People management (Pengaturan SDM) adalah kemampuan untuk mengatur memimpin dan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat sasaran dan efektif. *People management skill* mencakup keterampilan untuk berkomunikasi, motivasi, hingga pelatihan (*training*).²⁴⁷

Saat pelatihan berlangsung di Balai Latihan Kerja Kota Semarang dibentuk beberapa kelas yang didalamnya terdapat struktur organisasi ada ketua kelas yang mengatur anggota pelatihan yang lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dina Nurani selaku Kasubag Tata Usaha bahwa struktur organisasi di BLK hanya 7 orang saja Ketua Ibu Augustine, kemudian Sub bagian tata usaha Ibu Dina Nurani, Jabatan Fungsional yaitu bapak Endang Wiworo, bapak Kris Sutarno, bapak Jumanto, bapak Bangun Tulus Sri Budoyo, dan Jabatan Instruktur Teknologi Informasi bapak Sidik Indra Permana. Menurut pengamatan saat penelitian dengan kemampuan yang dimiliki oleh para SOTK di Balai Latihan Kerja dengan jumlah yang sedikit mampu mengatur puluhan siswa yang mengikuti pelatihan di dua tempat.²⁴⁸

Selain itu jika ada siswa yang kurang disiplin beliau juga sempat menegur agar siswanya bertanggung jawab dan memiliki sikap disiplin kerja yang tepat. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai penunjang kegiatan industri karena betapa pun canggihnya teknologi dan strategi tanpa sumber daya manusia tidak akan terjadi operasional, pejualan maupun aktivitas lainnya. Maka dari itu diharapkan Balai Latihan Kerja Kota Semarang mampu memberikan pelatihan dibidang *people management skill* agar tenaga kerja mumpuni di era Revolusi Industri 4.0.²⁴⁹

5.) *Coordinating with other* (Bekerja Sama)

Coordinating with other (Bekerja Sama) adalah kemampuan kerjasama tim dan juga mampu bekerja dengan orang lain yang berasal dari luar tim. Kemampuan bekerja sama tidak dimiliki oleh robot karena robot bekerja berdasarkan program yang ditanamkan pada otak buatan inilah yang menjadi alasan mengapa kemampuan bekerja sama itu penting agar tidak digantikan oleh robot.

²⁴⁷Dayu Pratyahara, Revolusi Industri 4.0 Siap Menghadapi dan Menyambut Tantangan Revolusi Industri 4.0, h.153-165.

²⁴⁸Wawancara dengan ibu Dina Nurani selaku kasubag TU di BLK Semarang pada tanggal 17 September 2020.

²⁴⁹Wawancara dengan ibu Dina Nurani selaku kasubag TU di BLK Semarang pada tanggal 17 September 2020.

Ibu Dina Nurani Kasubag Tata Usaha Balai Latihan Kerja Kota Semarang mengatakan saat proses pelatihan berlangsung siswa dibentuk berdasarkan tim jadi memudahkan untuk bekerja dalam bersamaan, meringankan pekerjaan yang menumpuk serta saling bertukar pikiran yang kemudian akan menemukan gagasan-gagasan atau ide yang dapat dikembangkan.²⁵⁰

Dalam hal ini sudah diterapkan oleh Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam memberikan pelatihan dalam bentuk tim berdasarkan program kejuruan yang diminati. Karena dalam sebuah perusahaan nantinya dibutuhkan calon tenaga kerja yang mampu membantu perusahaan untuk mengambil pekerjaan tambahan dan kemudian mendapatkan bonus. Kerjasama inilah yang dibutuhkan untuk tetap bertahan di era Revolusi Industri 4.0.

6.) *Emotion intelligence* (Kecerdasan emosional)

Emotion intelligence (Kecerdasan emosional) adalah kemampuan seseorang untuk mengatur, menilai, menerima serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Begitu pentingnya kecerdasan emosi ini hingga banyak yang berpendapat bahwa kecerdasan emosi lebih penting dari pada kecerdasan intelektual. *Emotional intelligence skill* yang adalah awal memiliki hasil kerja yang berkualitas. Sederhananya baik atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan secara tidak langsung dipengaruhi oleh kualitas *emotional intelligence skill* yang dimiliki.²⁵¹

Ibu Dina Nurani selaku Kasubag Tata Usaha menuturkan bahwa hubungan antar siswa terjalin dengan baik terbukti dikejuruan tata boga semua siswa datang lebih awal sebelum pelaksanaan pelatihan dimulai, hanya sekedar untuk menghabiskan waktu bersama dengan teman.²⁵²

Kemudian berdasarkan pengamatan saat penelitian lapangan hubungan siswa terjalin rukun, saling melengkapi saat proses pelatihan berlangsung. Dan berdasarkan hasil wawancara setelah proses pelatihan selesai antar peserta pelatihan komunikasi masih berjalan dengan lancar masih tetap saling bertukar pengalaman, informasi dan saling menyemangati satu sama lain.

Jadi dalam hal ini Balai Latihan Kerja sudah berperan aktif sebagai wadah untuk terciptanya kecerdasan emosional saat pelatihan. Hal ini sangat penting dilakukan karena setiap orang yang diajak untuk berinteraksi memiliki faktor emosional, maka dari itu hendaknya para tenaga kerja mengasah kecerdasan emosional agar sukses dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0.

²⁵⁰Wawancara dengan ibu Dina Nurani selaku kasubag TU di BLK Semarang pada tanggal 17 September 2020.

²⁵¹Dayu Pratyahara, Revolusi Industri 4.0 Siap Menghadapi dan Menyambut Tantangan Revolusi Industri 4.0, h.153-165.

²⁵²Wawancara dengan ibu Dina Nurani selaku kasubag TU di BLK Semarang pada tanggal 17 September 2020.

- 7.) *Judgment and decision making* (Penilaian dan pengambilan keputusan) adalah kemampuan untuk menarik kesimpulan atas situasi yang dihadapi serta kemampuan untuk mengambil keputusan dalam kondisi apapun, termasuk saat sedang berada dibawah tekanan, kemampuan ini tidak mudah untuk dikuasai, bahkan ada sebagian orang berpendapat bahwa kemampuan ini sama halnya dengan intuisi yang secara alami dimiliki oleh manusia.²⁵³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dina Nurani Kasubag Tata Usaha Balai Latihan Kerja Kota Semarang mengatakan bahwa dari jumlah 20 siswa perkelas dengan berbagai umur dan profesi, namun ketika proses pelatihan berlangsung tetap berjalan kondusif dan mampu bekerja dibawah tekanan, misalnya jadwal pelatihan tepat jam 8 harus sudah sampai di Balai Latihan 85% dari 100% siswa hadir tepat waktu. Jika memang peserta pelatihan sering telat dan tidak mematuhi aturan yang diterapkan pihak BLK akan menggantinya dengan peserta lain.²⁵⁴ Kerumitan proses manusia untuk menilai dan memutuskan adalah sesuatu yang tidak dapat dikuasai oleh robot.

- 8.) *Service orientation* (Berorientasi pada layanan) adalah keinginan untuk membantu dan melayani orang lain sebaik mungkin untuk memenuhi kebutuhan mereka. Berdasarkan pengamatan saat penelitian lapangan.²⁵⁵

Peneliti merasa apa yang sudah dilakukan Balai Latihan Kerja Kota Semarang sesuai dengan fungsinya yaitu melayani warga Kota Semarang yang ingin meningkatkan kemampuan yang dimiliki dengan mengikuti pelatihan gratis yang berbasis kompetensi. Berdasarkan wawancara dengan peserta pelatihan Balai Latihan Kerja hanya memberikan pelatihan seputar praktek, pemasaran dan fotografi dibidang kejuruan tata boga. Konesp bisnis di era industri saat ini adalah siapa yang memiliki pelayanan terbaik maka dialah yang menang. karena kemampuan ini sulit untuk dikuasai oleh robot sehingga dalam sebuah pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan semua industri masih membutuhkan tenaga manusia.

- 9.) *Negosiasi* adalah berhubungan dengan kemampuan berbicara, bernegosiasi, dan meyakinkan orang dalam aspek pekerjaan. Tidak semua orang secara alamiah memiliki kemampuan untuk mengadakan kesepakatan yang berbuah hasil yang diharapkan.²⁵⁶

Berdasarkan pengamatan saat melakukan penelitian Balai Latihan Kerja perlu memberikan sebuah pelatihan kepemimpinan dan *public speaking*, untuk membekali

²⁵³Dayu Pratyahara, Revolusi Industri 4.0 Siap Menghadapi dan Menyambut Tantangan Revolusi Industri 4.0, h.153-165.

²⁵⁴Wawancara dengan ibu Dina Nurani selaku kasubag TU di BLK Semarang pada tanggal 17 September 2020.

²⁵⁵Dayu Pratyahara, Revolusi Industri 4.0 Siap Menghadapi dan Menyambut Tantangan Revolusi Industri 4.0, h.153-165.

²⁵⁶*Ibid.*

agar nantinya siswa setelah pelatihan bisa berbisnis atau berwirausaha dengan tepat, kemudian dapat membekali tenaga kerja untuk masuk perusahaan agar terbiasa untuk menjadi pemimpin dan cakap berbicara. Dikarenakan jika tenaga kerja mempunyai kemampuan memiliki jiwa kepemimpinan dan mampu bernegosiasi akan sukses di era Revolusi Industri 4.0, karena kemampuan ini tidak dimiliki oleh robot yang hanya mampu bekerja dengan sistem kecerdasan buatan yang telah diterapkan di sebuah program, bukan dengan menggunakan perasaan seperti apa yang dimiliki oleh manusia.

- 10.) *Cognitive Flexibility* (Fleksibilitas kognitif) adalah kemampuan untuk menyusun secara spontan suatu pengetahuan dalam banyak cara memberi respon menyesuaikan diri, jadi cara terbaik untuk mengembangkan diri secara profesional dan mengikuti lingkungan kerja yang terus menerus berubah salah satu caranya dengan menyiapkan diri pada pengalaman dan cara baru dalam melakukan sesuatu.²⁵⁷

Berdasarkan wawancara dengan peserta pelatihan mereka menganggap dengan setelah diadakannya pelatihan yang semula di program kejuruan tata boga belum tahu mengenai alat untuk *bakery, pastry*. setelah melakukan pelatihan jadi dapat mengembangkan bakat yang telah dimiliki menggunakan cara yang baru.

Kondisi tenaga kerja di Kota Semarang melalui data dari Badan Pusat Statistik Kota Semarang untuk partisipasi angkatan kerja ditahun 2019 jumlah 66,42 %, kemudian untuk tingkat pengangguran terbuka ditahun 2019 turun menjadi 4,54 % dengan total angkatan kerja 951.135 jiwa. Hal ini tentunya menjadi sebuah prestasi dikarenakan di Kota Semarang sudah mengencangkan beberapa pelatihan dilembaga swasta maupun negeri, selain itu akan lebih terciptanya suatu badan pelatihan yang kondusif dan tingkat pengangguran semakin berkurang, pemerintah seharusnya lebih memperhatikan masyarakat yang belum mendapatkan sebuah pelatihan mungkin dikarenakan adanya beberapa pembatasan dari pemerintah baik berupa dukungan maupun fasilitas oleh karena itu wajib diterapkannya asas keadilan Pancasila, terkhusus Asas Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia dimana semua masyarakat berhak mendapatkan kemakmuran, keadilan dan kebahagiaan dalam taraf peningkatan *skill* kerja agar mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri maupun keluarganya.

Sesuai dengan teori keadilan bahwa seharusnya Balai Latihan Kerja Kota Semarang lebih banyak membuka kuota pendaftaran dikarenakan setiap tahunnya banyak sekali masyarakat yang berminat untuk meningkatkan *skill* dengan mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang, mungkin dengan adanya penambahan anggaran yang harus dikeluarkan pemerintah demi meningkatkan masyarakat yang sejahtera, selain itu

²⁵⁷Dayu Pratyahara, Revolusi Industri 4.0 Siap Menghadapi dan Menyambut Tantangan Revolusi Industri 4.0, h.153-165.

juga tidak seharusnya ada seleksi yang ketat dari pihak Balai Latihan Kerja, karena pada intinya semua tenaga kerja di Kota Semarang butuh adanya pembelajaran guna untuk meningkatkan kemampuannya terkhusus di era Revolusi Industri 4.0. Berdasarkan Asas Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Hakikat adil adalah berupa pemenuhan segala sesuatu yang berhubungan dengan hak dalam hubungan hidup kemanusiaan. Nilai yang terkandung dalam sila Keadilan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia didasari dan dijiwai oleh sila Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, serta Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan.

Dibandingkan dengan sila-sila yang lain, sila ke lima mempunyai keistimewaan di dalam rumusnya, yaitu didahului oleh yang menegaskan bahwa empat sila yang mendahuluinya adalah “untuk mewujudkan” apa yang terkandung dalam sila yang ke lima ialah keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Masyarakat adil dan makmur adalah impian kebahagiaan yang telah lama ada dalam keyakinan bangsa Indonesia. Cita-cita keadilan dan kemakmuran adalah sebagai tujuan akhir dari revolusi bangsa Indonesia yang juga termuat dalam Pembukaan UUD 1945.²⁵⁸

Pandangan Islam sendiri menganggap bahwa bekerja adalah bagian dari kewajiban dalam kehidupannya. Dengan bekerja manusia dapat mengambil manfaat dari kehidupan di masyarakat. Allah tidak mengharamkan perhiasan dan rezeki yang baik. Justru dengan rezeki itulah manusia bisa beribadah dengan tenang. Islam membenci pengangguran kemalasan dan kebodohan, karena hal tersebut merupakan penyakit yang lambat laun akan mematikan kemampuan fisik dan berfikir manusia.²⁵⁹ Jika peran dari Balai Latihan Kerja sudah maksimal maka banyak tenaga kerja di Kota Semarang yang sudah mendapatkan pekerjaan dengan layak, kemudian mengurangi pengangguran, serta banyak tenaga kerja yang mempunyai kualitas kerja, serta etos kerja yang baik. Karena dalam islam pun juga menyukai setiap hambanya yang mau berusaha untuk bekerja serta yang selalu melaksanakan pekerjaan yang disukainya sesuai bakat kemampuan yang dimiliki, dan tidak stagnan setiap tahunnya perlu adanya kemampuan yang ditingkatkan yaitu melalui badan pelatihan.

Berdasarkan pembahasan pada Bab IV ini dapat disimpulkan bahwa efektifitas peran Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan efektif hal ini dapat terlihat dari peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam memberikan pelatihan yang belum mencapai target dan untuk memberikan pelatihan kemampuan tenaga kerja dalam menaklukkan tenaga robot belum sepenuhnya berjalan efektif.

²⁵⁸Notonegoro, Pancasila Secara Ilmiah Populer, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), h. 157.

²⁵⁹Srijanti, dkk, Etika Membangun Masyarakat Islam Modern, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), h.139-140.

Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi hukum berfungsi dimasyarakat salah satunya fasilitas atau sarana amat penting untuk mengefektifkan suatu peraturan perundang-undangan, di dalam Pasal 1 Ayat (9) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai 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.

Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan atau lembaga pelatihan kerja swasta. Balai Latihan Kerja adalah salah satu sarana atau fasilitas untuk mengoptimalkan jalanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain sarana prasarana kesadaran hukum oleh masyarakat Kota Semarang untuk melakukan pelatihan di BLK juga salah satu faktor penting untuk bekerjanya hukum dimasyarakat.

Berdasarkan penelitian Efektivitas Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0 sudah berjalan dengan baik, memberikan bekal dengan mengajarkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja selain itu Balai Latihan Kerja Kota Semarang sudah meningkatkan kemampuan tenaga kerja di era Revolusi Industri 4.0 bisa dilihat berdasarkan data di Tahun 2019 bahwa terdapat 8 jenis paket pelatihan yang kemudian di Tahun 2020 dipangkas menjadi 3 paket pelatihan saja dikarenakan adanya bencana non alam pandemi Covid 19 yang kemudian membuat Balai Latihan Kerja tidak bisa memaksimalkan tugasnya, Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam menjalankan pelatihan sudah berjalan namun belum sepenuhnya dikatakan efektif, berdasarkan kaidah hukumnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dianggap sudah memiliki isi dan substansi yang bagus serta penegakan hukum dari Balai Latihan Kerja Kota Semarang yaitu Dinas Ketenagakerjaan juga sudah menjalankan tugas serta wewenangnya sesuai dengan peraturan yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Namun ada beberapa kekurangan yang terdapat dalam sarana atau fasilitas penunjang jalanya pelatihan (alat-alat yang kurang canggih, dan dibutuhkan beberapa inovasi diberbagai kejuruan serta kurangnya kesadaran hukum masyarakat dalam menggerakkan motivasi diri sendiri dalam mengikuti pelatihan serta mengimplementasikanya dalam kehidupan sehari-hari setelah pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang berlangsung.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan terhadap data-data yang diperoleh dalam penelitian, maka peneliti akan memberikan kesimpulan dan saran agar selanjutnya dengan adanya pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Kota Semarang lebih baik dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah:

1. Peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0. sudah berjalan dengan baik dengan memberikan pengetahuan seputar hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh tenaga kerja, selain itu Balai Latihan Kerja Kota Semarang juga melaksanakan tugas dan fungsinya sudah berjalan dengan baik , yaitu dengan memberikan pelatihan berbasis kompetensi kerja, memebrikan keterampilan, menyediakan fasilitas belajar seperti (alat-alat penunjang pelatihan, menyediakan tenaga pengajar, serta memberikan kurikulum dalam bentuk modul) setelah mengikuti pelatihan kemampuan tenaga kerja juga semakin bertambah.
2. Efektivitas peran Balai Latihan Kerja Kota Semarang dalam meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban sebagai pekerja di era Revolusi Industri 4.0 untuk saat ini sudah berjalan efektif perlu adanya motivasi untuk benar-benar menjalankan apa yang telah diajarkan oleh Balai Latihan Kerja Kota Semarang seputar pengetahuan hak dan kewajiban sebagai pekerja selain itu ada beberapa faktor yang perlu ditingkatkan lagi, di Tahun 2019 Balai Latihan Kerja dalam melaksanakan pelatihan dengan 8 program kejuruan dan di Tahun 2020 hanya 3 paket pelatihan saja dikarenakan adanya situasi pandemi Covid 19 jadi Balai Latihan Kerja tidak bisa memaksimalkan peranya, Kemudian mengenai kaidah hukumnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan materinya sudah dikatakan bagus, mengenai penegakan hukumnya oleh Balai Latihan Kerja Kota Semarang di bawah naungan dari Disnaker Kota Semarang sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan Undang-Undang yang mengatur, tetapi yang perlu ditekankan disini adalah mengenai sarana dan fasilitas penunjang pelatihan (alat-alat pelatihan, modul pemebelajaran yang sesuai, program kejuruan yang sesuai di era Revolusi Industri 4.0) serta kesadaran hukum masyarakat guna mengefektifkan Balai Latihan Kerja di era Revolusi Industri 4.0. Kemudian diharapkan kedepanya Balai Latihan Kerja Kota Semarang lebih menerapkan teori keadilan pancasila yang berbunyi keadilan sosial bagi seluruh rakyat indonesia, agar semua tenaga kerja di Kota Semarang bisa mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki untuk peningkatan taraf kehidupan ekonomi demi mencukupi kebutuhan sehari-hari.

B. Saran

Setelah melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan, guna melengkapi hasil penelitian, maka peneliti perlu untuk memberikan saran-saran, adapun saran yang perlu disampaikan adalah:

1. Bagi pemerintah

Pemerintah perlu menambahkan anggaran dana untuk proses pelatihan agar kuota pelatihan bisa bertambah dan juga untuk menciptakan asas keadilan ke seluruh warga Kota Semarang tanpa memihak, tanpa memilih tanpa membatasi kuota pelatihan bisa bertambah dan tanpa adanya seleksi saat proses registrasi pendaftaran. Kemudian memberikan tunjangan dana agar bisa untuk memenuhi alat-alat pelatihan yang canggih dan berkualitas.

2. Bagi Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kota Semarang

Perlu adanya kerjasama antara para peserta pelatihan hanya sebatas pelatihan, sehingga dalam mencari kerja peserta masih bingung ingin bekerja dimana, untuk itu diharapkan Balai Latihan Kerja Kota Semarang perlu adanya kerjasama dengan perusahaan lain untuk menyalurkan semua tenaga kerja di seluruh bidang kejuruan, yang paling penting BLK juga harus memberikan bimbingan serta arahan jika ada siswa yang ingin berwirausaha agar kedepannya lebih baik lagi berwirausaha. Selain itu, perlu adanya sosialisasi yang masif ke masyarakat, baik melalui media radio, cetak ataupun sosialisasi ke masyarakat langsung, agar masyarakat lebih tau akan pentingnya pelatihan dan fungsi BLK lebih efektif lagi karena pelatihan sudah mencapai target, selain itu perlu ditingkatkan lagi proses pembelajaran terkait pengetahuan kepada peserta pelatihan seputar hak dan kewajiban sebagai tenaga kerja seperti dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Bagi Masyarakat

Dihaapkan kedepannya tenaga kerja di Kota Semarang khususnya bagi pengangguran harus lebih efektif lagi untuk mencari informasi seputar pelatihan baik dari swasta maupun pemerintahan dan memanfaatkan sebaik-baiknya peluang untuk mengikuti pelatihan gratis yang diadakan oleh Badan Latihan Kerja Kota Semarang guna meningkatkan *Skill* di Revolusi Industri 4.0.

Daftar Pustaka

- Abdulkadir, Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Ali, Zainuddin, 2019, *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Amirudin, Zaenal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Amar P. Natasuwarna, 2019. "Tantangan Menghadapi era Revolusi Industri 4.0- Big Data dan Data Mining", *Sindimas 2019*, STMIK Pontianak.
- Arief, Barda Nawawi, 2013. *Kapita Selekta Hukum Pidana*, cet.ketiga. Bandung: Citra Aditya.
- Ali, Muhammad, 1997. *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*, Bandung: Angkasa.
- Ali, Ahmad, 2009. *Menguak teori hukum dan teori peradilan termasuk interpretasi Undang-Undang*, Jakarta: Prenamedia Group.
- Ali, Ahmad, 2007. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Prudence) termasuk interpretasi Undang-Undang*, vol.1 pemahaman awal, Jakarta : Kencana.
- Azhar, Muhammad, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang.
- Barthos, Basir, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bambang, Joni, Rahmawati Kusuma, Zaeni Asyhadie, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bahder Johan Nasution, 2014. "Kajian Filosofis tentang Konsep Keadilan dari Pemikiran Klasik sampai Pemikiran Modern", *Jurnal Yustisia*, vol.3, no.2.
- Banu Prasetyo dan Umi Trisyanti, 2018. "Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial", *Jurnal IPTEK Journal of Proceedings Series*, vol.5.
- Beni Agus Setiono, 2018. "Strategi Peningkatan Daya Saing Melalui Pendidikan Entrepreneurship Dalam Rangka Menghadapi AEC", *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhan*, vol.6, no.1.
- Beni Agus Setiono, 2019. "Peningkatan Daya Saing Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0", *Jurnal Aplikasi Kepelayaran dan Kepelabuhan*, vol.9, no.2.
- Choirul Huda, 2016, "Etos Kerja Pegusaha Muslim (Studi Kasus pada Pengusaha Muslim Alumni UIN Wailisongo Semarang)", *Jurnal Economica*, vol.7, no. 2.
- D. Pramudyo, Chrisogonus, 2007. *Cara Pinter Jadi Trainer*, Jakarta: Percetakan Galang Press.

- Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam, Gunawan Eko, 2014. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis*, vo.12, no.1.
- Dessler, Gary, 1997, *Human Resource Management*. Prentice Hall, Inc New Jersey.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Denis Gregorius lagale, Peggy Adeline Mekel, Janjte L Sepang, 2014. "Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja terhadap prestasi kerja Pada PT. PLN Area Manado", *Jurnal Emba*, vol.2, no.2.
- Djaenab, 2014, "Efektifitas dan Berfungsinya Hukum dalam Masyarakat", *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, vol.4, no.2.
- Dwi Anugrah adi Yoga, Ari Prasetyo, 2019, "Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen islam, dan Pelatihan islam pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta", *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, vol.6.
- Dwiyanto, Agus, 2010, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Lentera Abadi.
- Emilia, Dwina Kuswadani, Dhami Johar Damiri, 2020. "Transformasi Sumber daya manusia menghadapi pasar tenaga kerja era Revolusi Industri 4.0", *Jurnal ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, vol.8, no.1.
- Firman Muntaqo, 2015, "Problematika dan Prospel Wakaf Produktif di Indonesia", *Jurnal Al-Ahkam*, vol.25, no.01.
- Frederich, Calm Joachim, 2004. *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Bandung: Nuansa dan Nusamedia.
- Friedman, Lawrence, 2019, *Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial (A Legal Sistem A Sosial Science Perspective)*, terj. M. Khozin, Bandung: Nusa Media.
- Friedman, W., 1993. *Teori dan Filsafat Hukum (Legal Theory)*, Susunan 1, diterjemahkan oleh Mohammad Arifin, Cetakan Kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hamidulloh Ibda, 2018. "Penguatan Literasi Baru Pada Guru Madrasah Ibtidaiyyah dalam Menjawab Tantangan era Revolusi Industri 4.0", *Jurnal JRTIE*, vol.1, no.1.
- Hamka, 2015. *Keadilan Sosial dalam Islam*, Jakarta: Gema insani.
- Hariandja, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hendra Suwardana, "Revolusi Industri 4.0 Berbasis Revolusi Mental", *Jurnal Jati Unik*, vol.1, no.2.
- Hoedi Prasetyo dan Wahyudi Sutopo, 2018. "Industri 4.0: Telaah klasifikasi aspek dan arah perkembangan riset", *Jurnal Teknik Industri*, vol.13, no.1.
- HS, Salim, Erlis Septiana Nurbani, 2016. *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian tesis dan Disertasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- HS, Salim, 2006. *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian tesis dan disertasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Huijbers, Theo, 1995. *Filsafat Hukum dalam lintasan sejarah*, cet VIII, Yogyakarta: Kanisius.
- Idri, 2015, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*. Jakarta:Prenda mediaGroup.
- Ibda, Hamidulloh, 2018, “Penguatan Literasi Baru Pada Guru Madrasah Ibtidaiyyah dalam Menjawab Tantangan era Revolusi Industri 4.0”, *Jurnal JRTIE*,vol.1,no.1.
- Ismail, Dian Ekawaty, 2019. *Hukum Tata Ruang*, Yogyakarta : UII Press Yogyakarta
- Jaedin,2020, “ Hak Cuti Tahunan Tenaga Kerja”, *Jurnal Walisongo Law Review*, vol. 02, no.01.
- Kartasapoetra G, 1994, *Hukum Perburuhan di Indonesia*.Jakarta: Sinar Grafika.
- Kartasapoetra dkk, Gunawi, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*. cet IV, Jakarta: Sinar Grafika.
- Kansil, CST, 1984, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Kansil CST,1986, *PengantarIlmu Hukum dan Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kansil, C.S.T., 2003. *Pancasila dan UU 1945 Dasar Falsafah Negara*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Kaelan, 1996. *Pendidikan Pancasila*, Yogyakarta: Paradigma.
- Keraf, Gorys, 2001, *Argumentasi dan Narasi*. Jakarta: Gramedia.
- Kementrian Agama R.I, 2010, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*,jilid IV.Jakarta: Lentera Abadi.
- Khadduri, Majid, 1999. *Teologi Keadilan Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 1999.
- Kelsen, Hans, 2016. *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, Bandung: Nusa Media.
- Latif, Yudi, 2011. *Negara Paripurna Historisitas, Rasionalitas dan Aktualitas Pancasila*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Maesyarah, Ami Ade, 2017, “Analisis Efektifitas peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan Kualitastenaga kerja menurut perspektif ekonomi islam (Studi Pada UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda)”, Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan. Lampung.
- Malik, Nazarruddin, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*, Malang: UMM Press.
- Mangkuprawira, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mertokusumo, Sudikno, 2005. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty.
- Muhammad Helmi, 2015. “Konsep Keadilan dalam Filsafat Hukum dan Filsafat Hukum Islam “ *Jurnal Pemikiran Hukum Islam Mazahib*, vol.XIV,no.2.

- Muhammad Ghozali, Khoirul Fathoni, 2017, "Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam", *Jurnal Al Tijarah*, vol.3, no.1.
- Mutiadi, Saleh, 2014, "Efektifitas Hukum Pidana Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Daerah untuk Mencapai Penegakan Hukum", *Jurnal Academica Fisip Untad*, vol.06, no.02.
- Nadzir, Muhammad, 2003, *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Natasuwarna, Amar P, 2019, "Tantangan Menghadapi era Revolusi Industri 4.0- Big Data dan Data Mining", Sindimas 2019, STMIK Pontianak.
- Nova Jayanti Harahap, 2019 "Mahasiswa dan Revolusi Industri 4.0", *Jurnal Ecobisma*, vol.6, no.1.
- Notonegoro, 1987, *Pancasila Secara Ilmiah Populer*, Jakarta: Bina Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 1991. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Noer, Deliar, 1997. *Pemikiran Politik di Negeri Barat*, Cetakan II Edisi Revisi, Bandung: Pustaka Mizan.
- Oktavia Wulandari, dkk, 2020, "Asumsi Tidak Bersalah Terhadap Kriminal Pelanggar di Polisi: Studi Kritis", *Jurnal Walrev*, vol.02, no.01.
- Pratyahara, Dayu, 2020, *Revolusi Industri 4.0 Siap Menghadapi dan Menyambut Tantangan Revolusi Industri 4.0.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Pelatihan Kerja pada unit pelaksana teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung dalam meningkatkan ketrampilan masyarakat", Skripsi Universitas Bandar Lampung. Lampung.
- Pinsensius Meji, 2019. "Konsep Keadilan Menurut Aristoteles dalam Buku *Nichomachean Ethics* Buku Lama, skripsi Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya.
- Popper, Karl R. 2002 *Masyarakat Terbuka dan Musuh-Musuhnya (The Open Society and Its Enemy)*, diterjemahkan oleh Uzair Fauzan, Cetakan 1, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Rahmawati Kusuma, Zaeni Asyhadie, 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Rahman Fauzan, 2018." Karakteristik Model dan Analisis Peluang-Tantangan Industri 4.0", *Jurnal Teknik Informatika Politeknik Hasnur*, vol. 04, no.1.
- Rohida, Leni, 2018, "Pengaruh era Revolusi Industri 4.0 terhadap Sumber Daya Kompetensi Manusia", *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, vol.6.

- Romdlon Saputra, 2012. *Konsep Keadilan Menurut Islam dan Para Filosof*, Ponorogo: Jurnal STAIN Ponorogo.
- Rhiti, Hyronimus, 2015. *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (dari Klasik ke Postmodernisasi)*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Rawls, John, 2014. *A Theory of Justice, Teori Keadilan, Dasar-Dasar Filosofis Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- S, FajarAsshiddiq, 2017, “Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang”, Skripsi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Saeful Anwar, 2019. “Revolusi Industri 4.0 Islam Dalam Merespon Tantangan Teknologi Digitalisasi”, *Jurnal Studi Keislaman*, vol.8, no.2.
- Santa Manurung, Rais Hidayat, 2018. “ Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik dan Efikasi Diri dalam Organisasi Pendidikan”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol.3, no.1.
- Safitri, Astrid, 2019 *Revolusi Industri 4.0 mengubah tantangan menjadi peluang*, Yogyakarta: Genesis.
- Saleh Mutiadi, 2014.”Efektifitas Hukum Pidana Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Daerah untuk Mencapai Penegakan Hukum”, *Jurnal Academica Fisip Untad*, vol.06, no.02.
- Satori, Djam’an, Aan Komariah, 2014, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sardar, Ziauddin, 2016, ”Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah”, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, vol.3.
- Satya, Venti Eka. “Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0”, *Bidang Ekonomi dan Kebijakan Publik*, vol.10.
- Sholeh, 2018, "Pendidikan dalam Al-Qur'an (Konsep Ta'lim QS Al-Mujadalah ayat11", *Jurnal Al-Thariqah*, vol.1, 2016.
- Shihab, M. Quraish, 2003. *Wawasan Al-Qur'an*, Bandung: Mizan.
- Sihite, Mislan, 2018, “Peran Kompetensi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berdaya Saing tinggi di era Revolusi Industri 4.0”, *Jurnal Ilmiah Mehonomi*, vol.4, no.2.
- Simanjuntak, 1998, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soekanto, Soerjono, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Soekanto, Soerjono, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Soekanto, Soerjono, 1985. *Efektivitas Hukum dan Peranan Sanksi*, Bandung: Remaja Karya.
- Soepomo, Iman, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*. cet VI, Jakarta: Djambatan.
- Sondang P, Siagin, 2006, *Management Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Srijanti, dkk, 2007, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subagyo, Joko, 1994, *Metodologi Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiarti, Tuti Hartati, Hafniza Amir, 2016. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardy Aktuarial Jakarta, *Jurnal Epigram*, vol.13,no.1.
- Suharman, Hari Wisnu Murti, 2019. “Kajian Industri 4.0 untuk penerapannya di Indonesia”, *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, vol.03 ,no.01.
- Suparman, Eman, 2004, “*Pilihan Forum Arbitrase dalam Sengketa Komersial*”, Disertasi Undip
- Suteki, GalangTaufani, 2018, *Metodologi Penelitian Hukum*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Sutopo HB, 2006, *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS Press. Tim Redaksi BIP, 2018, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pahlawan Nasional dan Revolusi. Jakarta: Bhuana ilmu populer.
- Subarkah Dhany, “Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kerja oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017”, Skripsi, Universitas Sultan Agung Tirtayasa. Banten.
- Teguh, 2019. "Revolusi Industri ke 4: Akhir dari buruh di seluruh dunia", *Jurnal Hubungan industrial* ,no.2.
- Thomas Satriya, 2018. “ Dunia Manusia-Teknologi dalam Revolusi Industri Keempat”, *Jurnal Filsafat*, vol.1.
- Ujang Charda S, 2015. “Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”, *Jurnal Wawasan Hukum*, vol.32, no.1.
- Umar, Husein, 2014, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Undip, eprints. “Balai Latihan Kerja Semarang”, <http://eprints.undip.ac.id/26184/>, diakses tanggal 25 Juli 2020.
- Utomo, Idi Setyo. 2005, “Suatu Tinjauan Tentang Tenaga Kerja Buruh di Indonesia”, *Journal The Winners*, vol.6, no.1.
- Wahyu Adji, Suwerli, Suratno, 2007. *Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.
- Waluya, Bagja, 2007, *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*. Bandung: PT Grafindo Media Pratama.

Yana Restu Winanda, Adil Mubarak, 2020. "Implementasi Strategi Balai Latihan Kerja Padang dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja", *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*, vol.2,no.2.

Yudho W, Tjandrasari, 1987, *Efektivitas Hukum dalam Masyarakat*. Jakarta: Majalah Hukum dan pembangunan, UI Press.

Yoyok Soesatyo, Mimi Hardini, 2017, "*Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Kesempatan Kerja Terhadap Tingkat Pengangguran di Kabupaten Sidoarjo*" Skripsi Universitas Negeri Surabaya.

<http://bocc.ubi.pt/pag/Aristoteles-nocohamean.html>.

<http://indonesiabaik.id/infografis/10-prioritas-nasional-making-indonesia-40>

<http://www.laduni.id/post/read/43818/mengenal-complex-problem-solving-kompetensi-yang-paling-dibutuhkan-di-era-disrupsi>

<https://www.google.com/gambar+blk+kota+semarang/>

<http://naker.semarangkota.go.id/2020/web/bidang/info/>

Sumber dari dokumen Balai Latihan Kerja Semarang.

Wawancara dengan Ibu Diah Nurani, Kasubag. TU Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada tanggal 7 dan 17 September 2020.

Lampiran-Lampiran

Lampiran 1

Pedoman Wawancara Untuk Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang Beserta

Jawabanya

1. Menurut bapak/ibu Revolui industri 4.0 itu apa? Menurut anda seberapa pentingnya pelatihan tenaga kerja di era Revolusi industri 4.0?

Revolusi industri 4.0 adalah perubahan sistem kerja pada industri yang memadukan antara teknologi internet dan sistem otomasi pada mesin. Pelatihan tenaga kerja di era revolusi industri 4.0 sangatlah penting, karena dimasa depan hampir keseluruhan proses bisnis akan dialihkan ke sistem otomasi yang berbasis pada teknologi cyber.

2. Apa kesiapan yang dilakukan oleh BLK selaku badan pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0?

Yang telah dilakukan oleh BLK adalah menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan keterampilan yang harus ada dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0.

3. Apa sebenarnya yang menjadi tugas pokok Balai Latihan Kerja?

Tugas pokok BLK adalah menyiapkan tenaga kerja yang kompeten berdasarkan kebutuhan pasar kerja sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

4. Sudah siapkah tenaga kerja yang mengikuti pelatihan di BLK Semarang untuk menghadapi era Revolusi Industri 4.0?

Sudah siap untuk kejuruan tertentu seperti TIK (komputer, desain grafis) dan high speed

5. Setelah melakukan pelatihan, sudahkan skill para tenaga kerja yang melaksanakan pelatihan mempunyai peningkatan kualitas kerja?

Sudah.

6. Menurut BLK Kategori tenaga kerja yang berkualitas seperti apa?

Tenaga kerja yang berkualitas adalah yang mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas fungsinya, memahami proses kerja, mampu menyelesaikan masalah, mampu memahami aturan dan standar operasional prosedur, serta mampu beradaptasi dengan alat ataupun teknologi yang baru.

7. Apa program pelatihan paling diminati untuk saat ini di BLK Semarang?

Memasak, tata rias, operator komputer, desain grafis

8. Apakah program pelatihan yang dijadwalkan sudah siap di era Revolusi Industri 4.0?

Sudah mengarah ke yang dimaksud

9. Apa saja kendala/hambatan BLK dalam melaksanakan proses pelatihan?

Keterbatasan alat, faktor sosial dan demografis peserta.

10. Apa saja fasilitas yang didapatkan tenaga kerja setelah melakukan pelatihan di BLK Semarang?

Fasilitas yang didapatkan peserta setelah selesai pelatihan adalah sertifikasi kompetensi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

11. Melalui media apa BLK Kota Semarang untuk menyebarluaskan informasi terkait pelatihan gratis kepada masyarakat di Kota Semarang?

Penyampaian informasi dengan mengirim surat sosialisasi dan leaflet ke kecamatan dan kelurahan, sosialisasi via siaran radio, iklan di media cetak

12. Bagaimana proses awal pemilihan calon peserta pelatihan, dipilih berdasarkan kriteria apa?

Melalui proses rekrutmen sesuai ketentuan Kemnaker. Seleksi peserta dilaksanakan dalam 2 tahap, kemampuan akademis dan kemampuan teknis sesuai program pelatihan yang akan di ikuti/ diminati

13. Bagaimana kesadaran masyarakat untuk melakukan pelatihan di BLK ?

Antusias masyarakat cukup tinggi untuk mengikuti pelatihan dengan rata-rata pendaftar yang lebih tinggi dari jumlah paket pelatihan yang diperoleh

14. Mengenai 2 BLK Disnaker yang ada di Semarang, yang paling banyak untuk peserta mengikuti pelatihan, yang sering digunakan untuk pelatihan, di BLK mana?

BLK yang berada di Gayamsari.

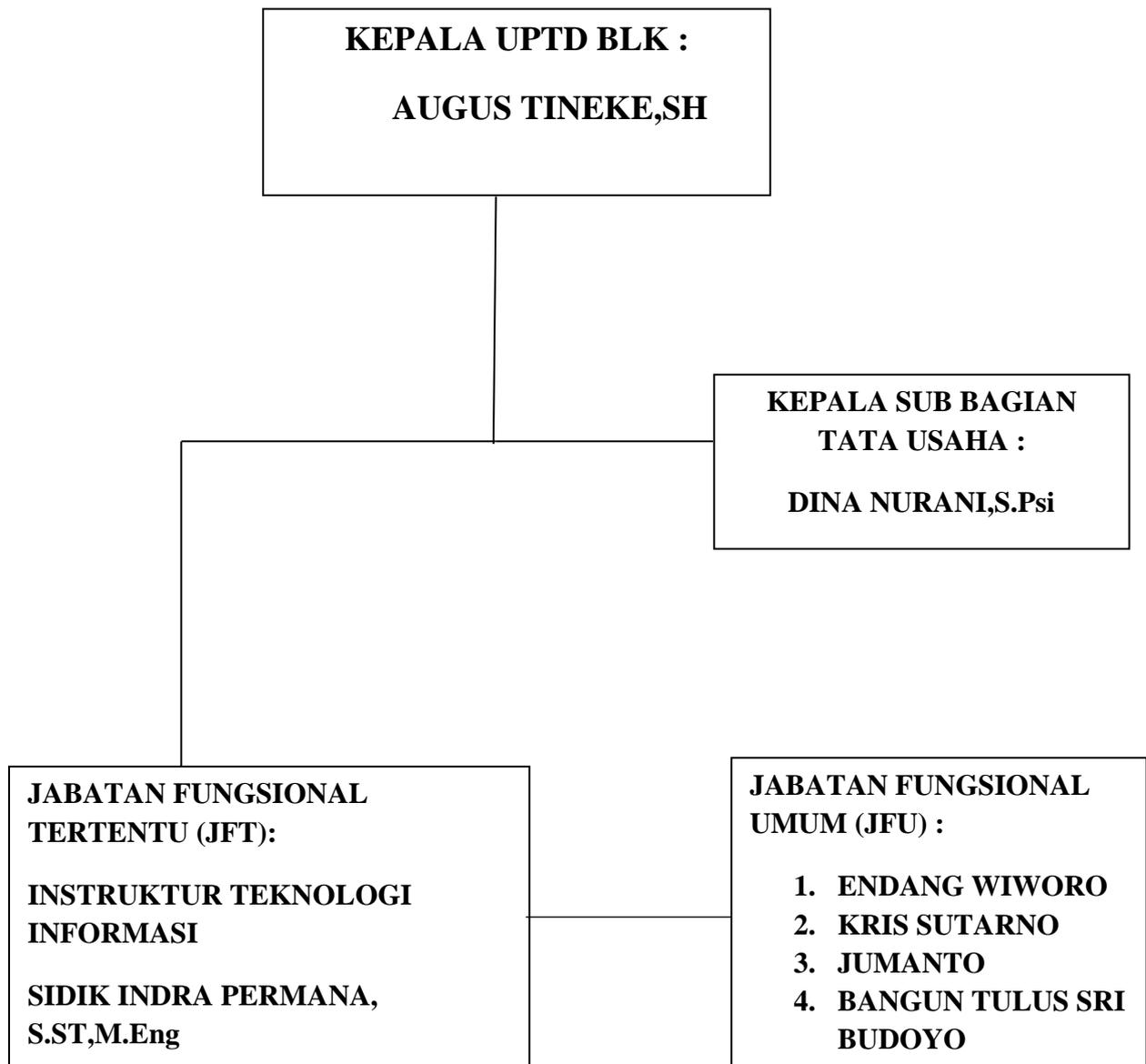
Lampiran 2

Daftar Pertanyaan Untuk Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang (Via Online by:Phone)

5. Apakah bapak/ibu tau mengenai Revolusi Industri 4.0 atau kemajuan teknologi saat ini, hingga menyebabkan banyak tenaga kerja yang digantikan oleh mesin?
6. Menurut bapak/ibu apakah program jurusan pelatihan sudah sesuai atau belum guna meningkatkan kualitas tenaga kerja untuk kemajuan saat ini?
7. Setelah melakukan pelatihan sudahkah bapak/ibu merasa kemampuan yang dimiliki bertambah?
8. Apa saja kendala saat proses melakukan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Kota Semarang?
9. Apa program jurusan yang bapak/ibu sukai saat mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang?
10. Apa saja keinginan bapak/ibu setelah melakukan pelatihan kedepannya seperti apa?
11. Apa sarana prasarana yang didapatkan saat proses pelatihan?
12. Apa motivasi bapak/ibu untuk mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang?

Lampiran 3

**BAGAN ORGANISASI UPTD BLK DINAS TENAGA
KERJA KOTA SEMARANG**



Lampiran 4

Dokumentasi Izin Penelitian



Lampiran 5 Dokumentasi Wawancara



Wawancara Bersama Ibu Dina Nuraini, selaku Kasubag T.U



Wawancara Bersama Ibu August Tineke, selaku Ketua BLK Semarang
Lampiran 6
Dokumentasi Observasi



Observasi saat proses pelatihan di BLK Semarang sedang berlangsung



Lampiran 7

Lampiran Beberapa File dari Balai Latihan Kerja Kota Semarang Melalui Email

4G 66% 12:47

Ratna 17 Sep
kepada blk.kotasemarang

Assalamualaikum bu , ini dftir pertanyaan saya

Nama: Dwi Ratna Swari
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
no.hp 089656189859

Daftar Pertanyaan untuk Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang

1. Menurut bapak/ibu Revolusi industri 4.0 itu apa? Menurut anda seberapa pentingnya pelatihan tenaga kerja di era Revolusi industri 4.0?
2. Apa kesiapan yang ditularkan oleh BLK selaku badan pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0?
3. Apa sebenarnya yang menjadi tugas pokok Balai Latihan Kerja?

W PENELITIAN...ARANG.docx

BLK Kota Semarang 21 Sep
kepada saya

Selamat pagi, berikut kami lampirkan data rekap Uji Kompetensi UPTD BLK Thn 2019-2020. Seluruh peserta yang mengikuti Uji Kompetensi telah dinyatakan lulus mengikuti pelatihan terlebih dahulu karena sebagai salah satu syarat mengikuti Uji Kompetensi.

Tampilkan kutipan teks

REKAP DATA HASIL UJI KOMPETENSI UPTD BLK DISNAKER
KOTA SEMARANG
TAHUN 2019

NO.	PELATIHAN	JUMLAH PESERTA	KOMPETEN (K)	BELUM KOMPETEN (BK)
1.	Menjahit Garment	40	13	27
2.	Tata Kecantikan	20	20	-

PDF REKAP UJK...9-2020.pdf

Dewi Ratna Swari 17 Sep
kepada blk.kotasemarang

bu mohon maaf. sekalian minta badan pencapaian tenaga kerja dari tahun

←
↶
↷

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Dwi Ratna Swari
Tempat, tanggal lahir : Semarang, 30 April 1999
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam

Alamat : Genuksari Rt03/04 Genuk Semarang

Pendidikan Formal :

- TK Panca Bhakti
- SD Islam Darul Huda
- SMP Futuhiyyah Mranggen Demak
- SMA Futuhiyyah Mranggen Demak
- UIN Walisongo Semarang Fakultas Syariah dan Hukum

Pendidikan Non Formal :

- Pondok Pesantren Al Badriyyah Mranggen Demak
- Pondok Pesantren Al Anwar Mranggen Demak
- Pondok Pesantren Miftahus Sa'adah Mijen Semarang

Semarang, 15 Desember 2020
Hormat Saya,



Dwi Ratna Swari
NIM 1702056059