

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Balai Latihan Kerja

2.1.1 Pengertian Balai Latihan Kerja

Berdasarkan tinjauan linguistik dalam KBBI, terminologi "balai" merepresentasikan sebuah gedung, rumah umum, maupun kantor. Sementara "latihan" diartikan sebagai proses pembiasaan diri agar sanggup mengeksekusi sesuatu. Adapun "kerja" dimaknai sebagai aktivitas produktif yang diorientasikan guna memperoleh nafkah. Selaras dengan amanat Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2017, Balai Latihan Kerja (disingkat BLK) merupakan tempat pelaksanaan bimbingan keahlian bagi setiap individu terdaftar. Partisipan program diproyeksikan mampu menguasai kualifikasi teknis spesifik yang menjadi persyaratan fundamental sebelum terjun ke sektor industri maupun merintis usaha mandiri (Yulzani, 2019). Secara universal, fasilitas ini berperan membekali masyarakat agar memiliki kesiapan mental dan fisik saat memasuki bursa kerja pascapelatihan (Maesyarah, 2018).

Dalam perspektif fungsional, istilah BLK merujuk pada ketersediaan sarana beserta prasarana yang dioptimalisasi sebagai wadah vokasi demi memperoleh penguatan keterampilan atau pendalaman spesialisasi pada bidang tertentu. Institusi ini pun menjadi alternatif jalur edukasi bagi warga yang memerlukan tambahan wawasan, eskalasi kecakapan hidup, internalisasi sikap pengembangan potensi, hingga pematangan profesi. Output dari proses tersebut diharapkan dapat mempermudah akses penyerapan tenaga kerja, memicu kemandirian wirausaha, atau menjadi jembatan menuju jenjang akademik yang lebih tinggi (Nur Ida, 2017).

Eksistensi Balai Latihan Kerja telah menjangkau berbagai wilayah di Nusantara dengan misi utama meningkatkan mutu sumber daya manusia agar sanggup mengantisipasi dinamika zaman yang menuntut profesionalisme di segala lini pekerjaan. BLK Komunitas sendiri menyelenggarakan aneka ragam konsentrasi keahlian yang dapat dipilih secara opsional, meliputi bidang Otomotif, Tata Busana, TIK, penguasaan Bahasa, sektor Pertanian, Tata Boga, serta disiplin ilmu lainnya.

Mayoritas unit pelaksana ini membuka kelas kejuruan yang komprehensif, mencakup teknisi kendaraan bermotor, operator sistem komputer, perancangan busana, teknik pendingin ruangan, manajemen perhotelan, hingga catering. Bahkan, peran lembaga tersebut sangat membantu dalam penguasaan bahasa asing seperti Inggris, Jepang, dan Korea Selatan sebagai

bekal daya saing global.

Aspek kemanfaatan yang ditawarkan oleh Balai Latihan Kerja terletak pada pembekalan kapabilitas multi-disiplin sekaligus injeksi motivasi untuk berdikari secara ekonomi. Inisiatif ini bertujuan mencetak angkatan kerja yang terampil, disiplin, serta memiliki etos kerja produktif demi mengisi formasi okupasi yang tersedia maupun mengkreasi lapangan pekerjaan baru. Oleh karena itu, pendirian institusi ini menjadi jawaban atas kebutuhan publik akan hadirnya lembaga instruksional yang didedikasikan khusus untuk membentuk pribadi siap pakai.

Dapat disimpulkan BLK adalah ekosistem yang dirancang untuk melangsungkan transfer pengetahuan dan keterampilan teknis. Melalui mekanisme ini, para peserta diharapkan dapat menguasai standar kompetensi tertentu sebagai modalitas utama menembus pasar kerja. Selain itu, tempat ini berfungsi sebagai pusat eskalasi produktivitas yang secara linier berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan hidup masyarakat.

2.1.2 Tujuan Balai Latihan Kerja

Hasil observasi informal menunjukkan adanya keyakinan kolektif di kalangan para Kepala Dinas Tenaga Kerja di seluruh wilayah Indonesia bahwa Balai Latihan Kerja merupakan solusi fundamental dalam mengatasi problematika ketenagakerjaan nasional. Selaras dengan pandangan tersebut, instansi terkait mengimplementasikan beragam strategi regulasi guna menanggulangi angka pengangguran. Upaya ini mencakup inisiatif akselerasi produktivitas sumber daya manusia hingga jalinan kemitraan strategis bersama entitas swasta untuk menstimulasi perluasan investasi.

Menurut (Nazarudin, 2018), tujuan dibangunnya BLK adalah untuk:

1. Pencapaian dan realisasi peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan kerja, sehingga menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, kompeten, dan berdaya saing tinggi di pasar global.
2. Terbangunnya pergeseran pola pikir, serta peningkatan kerja dan etos kerja, agar tenaga kerja menjadi lebih produktif, mandiri, dan profesional.
3. Meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan masyarakat

Sedangkan menurut (Hastomo, 2015) Tujuan Balai Latihan Kerja (BLK) adalah:

1. Fasilitas instruksional bagi kalangan masyarakat yang belum menguasai wawasan teoretis maupun kecakapan teknis spesifik.
2. membuka peluang terjadinya relasi antara sesama partisipan serta tenaga instruktur, yang pada akhirnya memproyeksikan lahirnya tenaga kerja siap pakai.

3. mengaktifkan kembali peran Balai Latihan Kerja yang selama periode sebelumnya dinilai kurang mendapatkan perhatian memadai atau berada dalam kondisi terbengkalai.
4. Meningkatkan rasio serta mutu sumber daya manusia yang kompeten bagi penduduk Indonesia secara menyeluruh.

2.1.3 Fungsi Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja memegang peranan sebagai sentra penyelenggaraan edukasi vokasi yang diorientasikan untuk mendistribusikan, menyerap, serta menumbuhkan spesialisasi teknis, daya inovasi, kedisiplinan, serta internalisasi etos profesionalisme. Dalam implementasinya, lembaga ini menitikberatkan pada aspek praktikalitas dibandingkan sekadar pemahaman teoretis. Fasilitas ini pun menyediakan ruang pembinaan khusus bagi individu yang mengalami putus sekolah. Kehadiran unit ini diproyeksikan mampu mengakselerasi mutu sumber daya manusia sekaligus membentuk profil masyarakat yang memiliki kapabilitas mumpuni serta berdaya saing tinggi (Miftah, 2020).

Balai Latihan Kerja memiliki kemampuan inti sebagai berikut:

1. Penyusunan Desain Instruksional
2. Eksekusi Pembinaan dan Sertifikasi
3. Penyediaan Layanan Strategis, yang mencakup skema pemasaran lulusan, ketersediaan fasilitas produksi, jasa konsultasi edukasi, hingga pusat informasi terkait program vokasi.
4. Menjaga pelatihan serta praktik pelaporan.
5. Menangani urusan administrasi serta pengelolaan anggaran operasional lembaga secara profesional.

2.1.4 Visi dan Misi BLK kota Semarang

1. Definisi Visi dan Misi

Visi merupakan gambaran menyeluruh mengenai cita-cita atau kondisi ideal yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi di masa depan. Visi memiliki peran penting dalam mengarahkan seluruh aktivitas organisasi agar tetap konsisten terhadap tujuannya. Misi, di sisi lain, merupakan pernyataan mengenai langkah-langkah strategis dan operasional yang dilakukan untuk mewujudkan visi tersebut secara konkret dan terukur.

2. Visi BLK Kota Semarang

Visi Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang adalah “Terwujudnya iklim ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang kondusif dan berkualitas menuju masyarakat sejahtera.”

Visi ini menunjukkan komitmen BLK Kota Semarang untuk tidak hanya berperan dalam pemberian pelatihan teknis, tetapi juga dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang sehat, progresif, dan mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan keterampilan tenaga kerja.

3. Misi BLK Kota Semarang

- Untuk mencapai visi tersebut, BLK Kota Semarang menetapkan lima misi utama, yaitu:
- a. Meningkatkan keterampilan tenaga kerja, melalui penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi (Competency-Based Training) yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.
 - b. Meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan transmigrasi, melalui pembukaan akses kerja dan pengembangan potensi sumber daya manusia di berbagai wilayah transmigrasi.
 - c. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial, dengan membentuk relasi kerja harmonis antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah demi mendukung produktivitas dan stabilitas sektor industri.
 - d. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja, melalui edukasi dan advokasi terkait hak-hak pekerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta jaminan sosial.
 - e. Meningkatkan sarana pelayanan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, melalui penguatan fasilitas pelatihan, digitalisasi sistem layanan, dan peningkatan mutu manajemen pelayanan.

2.1.5 Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang

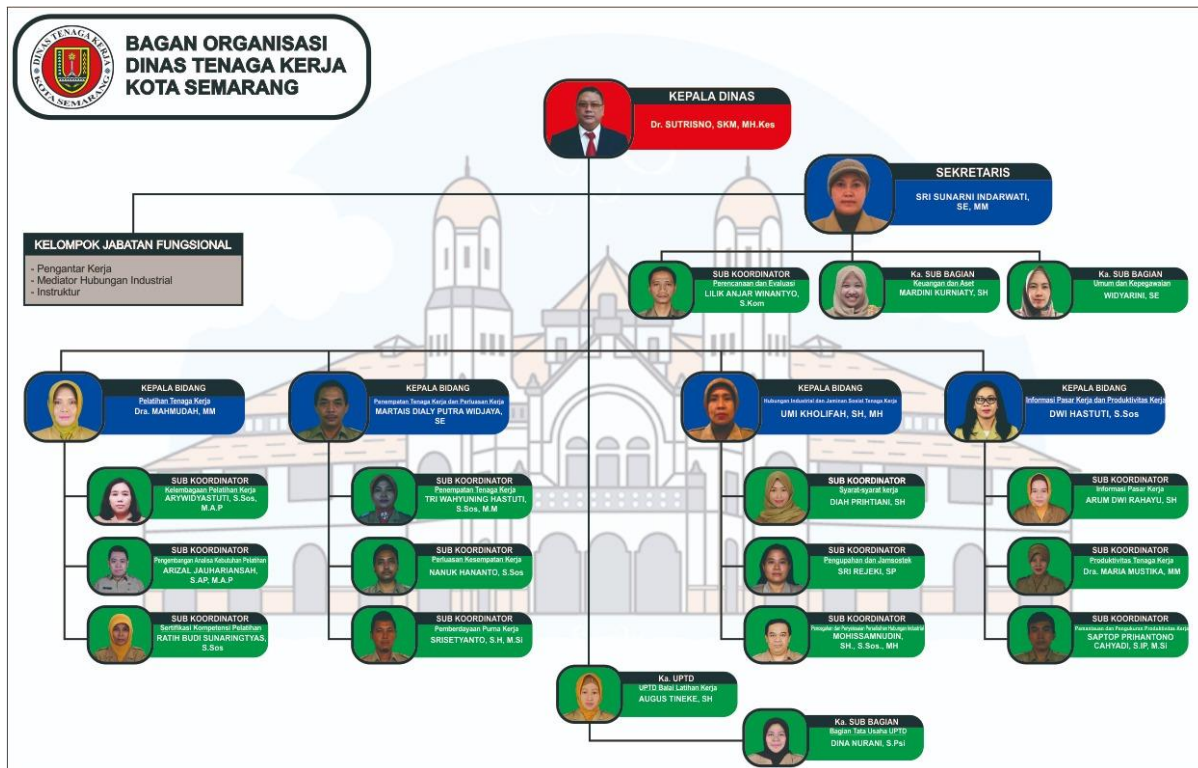
1. Definisi Struktur Organisasi

Dalam lembaga pemerintahan seperti BLK, struktur organisasi ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang tugas, fungsi, dan mekanisme kerja lembaga.

2. Struktur Organisasi BLK Kota Semarang

Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang merupakan unit pelaksana teknis yang

berada di bawah Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Struktur organisasinya telah ditetapkan melalui Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 110 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang.



3.1 Tabel Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Sumber : <https://disnaker.semarangkota.go.id/>

Dari tabel di atas berikut tugas masing-masing jabatan antara lain :

- a. Kepala Balai Latihan Kerja (BLK)
 - 1) Memimpin dan mengoordinasikan seluruh kegiatan operasional UPTD BLK.
 - 2) Bertanggung jawab atas pelaksanaan program pelatihan kerja, pelaporan, serta evaluasi kinerja lembaga.
 - 3) Mengatur pembagian tugas antar unit pelaksana teknis di bawahnya sesuai arahan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Mengelola administrasi keuangan dan kepegawaian.
- b. Sub Bagian Tata Usaha

Melaksanakan pelayanan administrasi umum, tata persuratan, dokumentasi, dan kearsipan.

- 1) Mengelola administrasi keuangan dan kepegawaian.
- 2) Menyusun laporan kegiatan dan anggaran tahunan.
- 3) Mengatur inventarisasi aset dan logistik operasional pelatihan.

c. Instruktur Kejuruan

- 1) Merancang dan menyusun kurikulum pelatihan berbasis kompetensi sesuai bidang keahlian masing-masing (otomotif, menjahit, TIK, boga, dll).
- 2) Melaksanakan pelatihan dan praktik langsung kepada peserta.
- 3) Melakukan evaluasi hasil belajar serta uji kompetensi peserta.
- 4) Membimbing peserta dalam pengembangan keterampilan wirausaha.

d. Teknisi dan Pengelola Sarana

- 1) Menjaga dan memelihara sarana dan prasarana pelatihan, termasuk peralatan praktik.
- 2) Menyediakan dukungan teknis saat pelatihan berlangsung.
- 3) Melakukan pengecekan berkala terhadap kelayakan alat dan fasilitas pendukung.
- 4) Bertanggung jawab atas keamanan laboratorium dan ruang praktik.

e. Tenaga Pendukung

- 1) Membantu operasional harian BLK, termasuk pengelolaan dokumen pelatihan, kebersihan lingkungan kerja, serta transportasi barang pelatihan.
- 2) Membantu koordinasi antarunit dalam pelaksanaan kegiatan luar ruang, seperti pelatihan di lokasi mitra industri.

2.2 Tenaga Kerja

2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan deskripsi Kamus Besar Bahasa Indonesia, tenaga kerja didefinisikan sebagai individu yang menjalankan suatu profesi atau subjek yang memiliki kapasitas untuk menuntaskan pekerjaan. Penjabaran dalam KBBI tersebut mengonfirmasi bahwa seorang pegawai mendayagunakan kemampuannya pada disiplin tertentu demi menciptakan produk atau jasa. Langkah ini diorientasikan untuk memacu produktivitas dalam rentang waktu yang panjang sehingga mampu mendongkrak volume output pada durasi operasional yang telah ditetapkan (Yanda dkk., 2022).

Merujuk pada Bab I pasal I ayat 2 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai

ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa tenaga kerja merupakan setiap insan yang mempunyai kesanggupan mengeksekusi tugas demi memproduksi barang maupun jasa, baik untuk memenuhi urgensi personal ataupun kepentingan khalayak luas. Sementara itu, sumber referensi kebahasaan nasional kembali menekankan bahwa kelompok ini adalah kumpulan orang yang melakukan aktivitas kerja atau terlibat dalam penyelesaian sesuatu, baik yang terikat dalam relasi formal maupun di luar hubungan profesional.

Istilah tenaga kerja merupakan padanan dari kata *manpower* yang mengacu pada segenap populasi dengan talenta untuk beraktivitas secara produktif. Abdul Ghani beserta Zulia Rifda Daulay berpendapat bahwa elemen ini adalah pilar vital dalam proses manufaktur, lantaran fungsinya bertindak selaku stimulan utama bagi komponen input lainnya. Tanpa kehadiran unsur manusia, faktor pendukung industri lainnya dipastikan tidak akan beroperasi. Eskalasi efektivitas kerja bakal memicu peningkatan volume hasil, yang secara linier berdampak pada kenaikan profitabilitas. Pihak pengusaha cenderung memperbesar skala operasional manakala serapan pasar terhadap produk meningkat. Tingginya angka permintaan pasar akan memicu kebutuhan rekrutmen baru yang berkorelasi pada penguatan pendapatan nasional, sebaliknya minimnya penggunaan sumber daya manusia akan berakibat pada penurunan kuantitas komoditas yang dihasilkan (Halimah dkk., 2023).

Selaras dengan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, ditegaskan kembali bahwa tenaga kerja mencakup setiap individu yang mampu menyelenggarakan pekerjaan untuk menghasilkan benda fisik maupun layanan jasa demi mencukupi hajat hidup sendiri atau didistribusikan kepada masyarakat ((Halimah dkk., 2023). Definisi tenaga kerja juga dapat diinterpretasikan sebagai kelompok penduduk yang secara kronologis telah memasuki klasifikasi usia produktif. Seseorang dikategorikan sebagai bagian dari angkatan kerja apabila umur yang bersangkutan telah menyentuh rentang antara 15 sampai 65 tahun (Halimah dkk., 2023).

Terdapat beragam perspektif ilmiah dari para pakar mengenai terminologi ini. Pertama, Murti berargumen bahwa tenaga kerja ialah subjek yang menawarkan kompetensi, keahlian, serta bakat untuk mengkreasi produk bagi korporasi. Melalui kontribusi tersebut, perusahaan memperoleh laba dari hasil kinerja individu tersebut, sementara yang bersangkutan berhak menerima kompensasi berupa gaji yang proporsional dengan kapabilitasnya (Wulandari, 2022). Secara substansial, mereka mendonasikan energi fisik maupun pikiran demi imbalan ekonomi.

Kedua, Sumarsono menyatakan bahwa kelompok ini mencakup seluruh orang yang memiliki kesiapan serta kemauan untuk berkontribusi dalam dunia kerja (Hutahaean, 2020).

Secara etimologis, istilah ini merepresentasikan konsep *manpower* yang mencakup kemandirian individu dalam bekerja. Menurut pandangan Abdul Ghani dan Zulia Rifda Daulay, posisi sumber daya manusia sangat krusial dalam rantai ekonomi karena berperan sebagai penggerak variabel produksi lainnya. Apabila unsur ini absen, maka perangkat modal maupun lahan tidak akan memberikan nilai tambah. Dinamika produktivitas yang positif akan mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan pendapatan. Orientasi pemilik modal untuk memperluas ekspansi bisnis sangat bergantung pada penyerapan tenaga kerja; di mana pengurangan jumlah pekerja secara masif akan berdampak langsung pada defisit angka produksi secara keseluruhan (Halimah dkk., 2023). Dalam teori Adam Smith, kelompok pekerja fisik maupun aparatur birokrasi, penegak hukum, serta militer sempat diklasifikasikan sebagai tenaga kerja yang kurang produktif. Namun, dalam paradigma ekonomi kontemporer, seluruh elemen masyarakat dianggap sebagai pekerja produktif sepanjang aktivitas yang dilakukan berorientasi pada perolehan penghasilan (Chaudhry, 2020).

Berdasarkan serangkaian sintesis dari para pakar di atas, dapat ditarik konklusi bahwa tenaga kerja merupakan seseorang yang terlibat dalam tugas tertentu dengan mengerahkan kekuatan fisik maupun intelektual. Aktivitas tersebut dilaksanakan baik untuk kepentingan domestik maupun pihak lain, dengan motivasi utama memenuhi standar kesejahteraan hidup sekaligus merealisasikan tanggung jawab kepada Sang Pencipta dalam menjalani kehidupan.

2.2.2 Jenis-jenis Tenaga Kerja

Jenis-jenis Tenaga Kerja dapat dibedakan menjadi 3 yaitu : (Putri dkk., 2020)

1. Tenaga kerja terdidik

Kelompok ini merepresentasikan individu yang menguasai spesialisasi atau keahlian pada disiplin tertentu melalui jalur instruksional formal maupun non-formal. Figur yang termasuk dalam kategori ini menempuh proses akademik yang panjang untuk meraih kualifikasinya. Contohnya meliputi profesi dokter, tenaga pendidik, praktisi hukum, serta bidang sejenis lainnya.

2. Tenaga kerja terampil

Golongan ini mencakup subjek yang memiliki wawasan serta kecakapan teknis pada

bidang spesifik yang diperoleh berdasarkan rekam jejak pengalaman profesional. Kategori ini menuntut adanya pembinaan secara kontinu dan repetitif agar individu bersangkutan sanggup menguasai ritme kerja pada sektor tersebut. Beberapa contohnya ialah apoteker, tenaga bedah medis, teknisi mekanik, dan figur ahli lainnya.

3. Tenaga kerja tidak terdidik

Jenis ini merujuk pada kelompok pekerja fisik yang mayoritas hanya mendayagunakan kekuatan tubuh dalam menjalankan tugasnya. Mereka umumnya tidak disyaratkan memiliki latar belakang pendidikan khusus. Contoh nyata dari klasifikasi ini adalah tenaga angkut barang, kuli bangunan, asisten rumah tangga, dan pekerja lapangan serupa.

Menurut Hendra, mengelompokkan tenaga kerja dibagi menjadi tiga golongan antara lain (Martiana, 2023).

1. Tenaga kerja kasa, individu yang tidak mengantongi latar belakang pendidikan tinggi serta tidak memiliki kualifikasi teknis tertentu dalam ekosistem profesional.
2. Tenaga kerja yang terampil, figur ahli yang memiliki keunggulan kompetensi disertai jam terbang pengalaman yang memadai. Ilustrasi nyata dari kelompok ini adalah teknisi otomotif, pengrajin kayu, hingga tenaga ahli perbaikan perangkat elektronik seperti televisi dan radio.
3. Tenaga kerja terdidik, Kelompok ini terdiri dari individu yang telah menuntaskan jenjang studi tinggi dan memiliki kepakaran spesifik pada bidangnya masing-masing. Contohnya mencakup dokter, akuntan publik, pakar ekonomi, spesialis manajemen keuangan, serta tenaga insinyur.

2.2.3 Hak-Hak Tenaga Kerja

Hak-hak tenaga kerja anatara lain adalah :

1. Setiap individu dalam dunia kerja memiliki hak untuk memperoleh kompensasi finansial yang memadai guna menjamin tercapainya standar hidup yang berkualitas dan layak.
2. Seorang personel tidak diperbolehkan mengemban beban tugas yang melebihi kapasitas fisik aslinya; jika diinstruksikan melakukan pekerjaan berat, wajib tersedia dukungan berupa tambahan tenaga manusia atau modal yang lebih besar.
3. Karyawan berhak mendapatkan penanganan medis saat jatuh sakit, termasuk pemenuhan seluruh biaya perawatan yang timbul pada periode tersebut.
4. Jaminan masa tua harus dipenuhi melalui penetapan upah yang telah memperhitungkan alokasi dana pensiun secara adil bagi masa depan subjek yang bersangkutan.

5. Para pemilik usaha didorong untuk menyalurkan santunan sukarela sebagai bentuk kepedulian sosial terhadap para staf beserta anggota keluarga mereka.
6. Bagi masyarakat yang belum bekerja, perlu disediakan jaminan asuransi selama masa transisi mencari profesi yang bersumber dari pengelolaan dana zakat.
7. Setiap anggota berhak menerima pembayaran ganti rugi yang sesuai atas segala bentuk insiden atau kecelakaan yang dialami selama menjalankan kewajiban profesionalnya.
8. Fasilitas akses terhadap komoditas yang diproduksi oleh perusahaan sebaiknya diberikan kepada mereka secara cuma-cuma atau melalui skema harga yang jauh lebih terjangkau.
9. Manajemen diwajibkan memperlakukan setiap insan secara manusiawi dan beretika, serta memberikan toleransi maupun maaf atas kekeliruan yang terjadi selama aktivitas kerja berlangsung.
10. Penyediaan sarana akomodasi yang representatif menjadi keharusan bagi pemberi kerja agar derajat kesehatan maupun efisiensi performa subjek tetap terjaga secara optimal.

2.3 Angkatan Kerja

Kelompok angkatan kerja merepresentasikan sebagian populasi pada rentang usia produktif yang berpartisipasi aktif dalam sirkulasi ekonomi, baik yang sudah berstatus pekerja maupun individu yang tengah mengupayakan perolehan profesi. Berdasarkan kriteria Badan Pusat Statistik (BPS), kategori ini meliputi penduduk berumur 15 tahun ke atas yang telah memiliki okupasi atau sedang berada dalam proses pencarian kerja. Definisi tersebut menjadi cerminan atas fluktuasi pasar tenaga kerja pada suatu kedaulatan sekaligus menjadi parameter fundamental dalam pembedahan kondisi finansial serta penyusunan regulasi ketenagakerjaan (BPS, 2023).

Merujuk pada pandangan (Krisnandari, 2019), angkatan kerja diidentikkan sebagai warga negara dalam fase usia kerja, yakni antara rentang 15 hingga 64 tahun. Kumpulan penduduk pada periode umur ini dapat diklasifikasikan ke dalam dua golongan utama, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Adapun yang dimaksud dengan kelompok pertama ialah bagian dari sumber daya manusia yang telah terjun langsung atau masih berupaya untuk berkontribusi dalam serangkaian aktivitas produktif guna menghasilkan komoditas barang maupun layanan jasa.

Struktur dari angkatan kerja dapat dianalisis melalui beragam dimensi, mencakup kategori umur, klasifikasi gender, latar belakang edukasi, serta spesialisasi sektor industri. Sebagai ilustrasi, indeks partisipasi biasanya menunjukkan angka yang lebih signifikan pada kaum pria dibandingkan wanita, walaupun kecenderungan tersebut mulai mengalami pergeseran seiring

dengan eskalasi derajat pendidikan serta terbukanya peluang karir bagi kaum perempuan (Michael & Stephen, 2020).

Istilah angkatan kerja juga merujuk pada penduduk yang belum mengantongi pekerjaan namun memiliki kesiapan fisik dan mental untuk berkontribusi, di mana cakupannya terdiri atas elemen pekerja, pengangguran, serta pencari kerja. Potensi angkatan kerja yang masif lazimnya berakar dari total populasi yang besar. Serapan sumber daya manusia tersebut dapat terealisasi apabila tersedia dua pilar utama: ketersediaan lapangan kerja yang luas, produktif, serta menjanjikan kompensasi yang layak; serta kehadiran individu yang membekali diri dengan kapabilitas, motivasi kerja yang kuat, dan antusiasme tinggi (Michael & Stephen, 2020).

Dinamika ekonomi sumber daya manusia memandang tenaga kerja sebagai masyarakat yang telah menjalankan profesi atau tengah berupaya mendapatkan posisi kerja, di samping menjalankan rutinitas lain seperti menempuh studi atau mengelola urusan domestik. Dengan demikian, klasifikasi ini menyoroti setiap individu yang sedang berproses mencari nafkah dan telah melampaui ambang batas umur sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan imbalan atau gaji yang difungsikan guna mencukupi tuntutan kebutuhan hidup harian (Krisnandari, 2019).

2.3.1 Peran Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki kewenangan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Keberadaan Disnaker berfungsi sebagai representasi pemerintah pusat di daerah dalam rangka mengatur, mengawasi, serta melakukan pembinaan terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja. Pembentukan dan penyelenggaraan fungsi Disnaker didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang mengatur pembagian urusan pemerintahan antara pusat dan daerah, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan.

Dalam perspektif ilmu pemerintahan, peran Disnaker dapat dikaji melalui teori fungsi pemerintah yang meliputi fungsi pengaturan (regulasi), pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat (Rasyid, 2000). Disnaker menjalankan fungsi regulasi melalui penyusunan dan pengawasan kebijakan ketenagakerjaan, fungsi pelayanan melalui penyediaan layanan pelatihan dan penempatan kerja, serta fungsi pemberdayaan melalui peningkatan kualitas dan kompetensi

tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan konsep good governance yang menekankan pentingnya efektivitas, akuntabilitas, dan responsivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan (Wasistiono, 2001).

Secara umum, Disnaker bertujuan untuk mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan sejahtera. Selain itu, instansi ini juga berperan strategis dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, sebagaimana diamanatkan dalam regulasi ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaannya, Disnaker menyelenggarakan berbagai program, seperti pelatihan kerja, fasilitasi penempatan tenaga kerja, serta perlindungan tenaga kerja. Melalui program-program tersebut, Disnaker diharapkan mampu menekan tingkat pengangguran sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

