

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan jumlah penduduk yang sangat banyak yaitu kurang lebih 269 juta jiwa. Negara berkembang pada saat ini sedang disibukan oleh berbagai masalah salah satunya adalah masalah pembangunan. Pembangunan ekonomi yang dilakukan negara berkembang pada dasarnya mempunyai tujuan untuk menciptakan pembangunan ekonomi yang hasilnya akan mampu dirasakan oleh masyarakat, misalnya dengan menciptakan lapangan pekerjaan yang bertujuan untuk pemerataan distribusi pendapatan dan mengurangi angka pengangguran. Tujuan tersebut dapat dicapai apabila strategi pembangunan memadukan anantara pencapaian pertumbuhan yang tinggi dengan terciptanya pemerataan pembangunan di segala bidang.¹

Pembangunan yang di maksud ada dua yaitu pertama, pembangunan lahiriah seperti pangan, sandang dan lainnya, kedua batiniyah seperti pendidikan, rasa aman, rasa sehat, dan kemajuan yang meliputi masyarakat sebagaimana tercermin dalam perbaikan hidup berkeadilan sosial. Salah satu bidang pembangunan yang perlu diupayakan oleh bangsa Indonesia adalah pembanguana bidang keteraga kerjaan yang pada dasarnya diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat. Sebagai

¹ Sadono Sukerno, *Ekonomi Pemabngunan: Proses, masalah dan Dasar Kebijakan*, (Jakarta: Penada Media, 2013), hlm. 49

negara berkembang yang menganut konsep *welfare state* (negara kesejahteraan) maka pembangunan ekonomi benar-benar harus memperhatikan beberapa aspek yang ada di dalamnya termasuk aspek kependudukan dan kesejahteraan.²

Masalah ketenaga kerjaan merupakan masalah yang cukup kompleks bagi negara-negara sedang berkembang seperti Indonesia, oleh karena itu penanganan masalah tenaga kerja harus dilakukan secara komprehensif. Ada empat aspek kependudukan yang perlu diperhatikan oleh negara-negara sedang berkembang seperti Indonesia yaitu:³

1. Adanya tingkat perkembangan penduduk yang relatif tinggi
2. Adanya struktur umur yang tidak mendukung
3. Tidak adanya distribusi penduduk yang seimbang
4. Tidak adanya tenaga kerja yang terdidik dan terlatih

Secara umum ada beberapa kendala yang dihadapi oleh pemerintah dalam pembangunan ekonomi dan ketenagakerjaan seperti daya serap ekonomi yang terbatas, tingkat pendidikan dan produktivitas tenaga kerja yang relatif masih rendah, penyebaran penduduk dan angkatan kerja yang kurang merata baik secara regional maupun sektoral, dan pendayagunaan tenaga kerja yang relatif masih rendah. Sehubungan dengan hal tersebut maka kebijakan ketenagakerjaan yang dianggap paling startegis adalah

² Hermes Saroha Butar Butar, “Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru” JOM FISIP, Vol. 2 No. 2, 2015, hlm. 2

³ Joko Legowo, Skripsi: “Peran Balai Latihan Kerja Industri Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Dalam Rangka Pelaksanaan Kebijakan Peningkatan Kualitas Keterampilan Teanaga Kerja Indonesia” (Semarang: UNS, 2009), hlm. 2

peluasan kesempatan kerja, peningkatan mutu tenaga kerja, penyerapan dan pedayagunaan tenaga kerja, pengendalian pertumbuhan angkatan kerja dan pembinaan hubungan industrial, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Penempatan tenaga kerja Indonesia merupakan salah satu alternatif solusi yang saat ini masih menjadi kebijakan utama dari pemerintah dalam rangka mengurangi angka pengangguran dan mengatasi masalah ketenagakerjaan. Disebutkan pada pasal 1 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-104/A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri yang selanjutnya disebut penempatan TKI adalah kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka mempertemukan persediaan TKI dengan permintaan pasar kerja di Luar Negeri dengan menggunakan mekanisme Antar Kerja.⁴

Penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar Negeri diperlukan persiapan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja Indonesia, Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan untuk memberikan bekal tenaga kerja Indonesia melalui berbagai latihan dan ketrampilan kerja. Oleh karena itu pentingnya peranan manusia dalam kompetisi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Hambatan dari sistem pengelolaan tenaga kerja di Indonesia ialah kesenjangan antara

⁴ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-104/A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri Pasal 1 Ayat 1

jumlah tenaga kerja yang besar dengan minimnya ketersediaan lapangan pekerjaan yang tersedia. Hal ini akan berdampak pada peningkatan jumlah pengangguran tenaga kerja. Dengan adanya hal tersebut maka akan menimbulkan tidak terserapnya tenaga kerja dengan kualifikasi skill/keahlian rendah dan pendidikan yang rendah.⁵

Salah satu upaya untuk meningkatkan keahlian tenaga kerja yaitu dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Dengan demikian pelatihan ditunjukkan kepada para peserta pelatihan pelaksana untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Program pelatihan tidak hanya memberikan acuan, melainkan juga menjadi patokan untuk mengukur keberhasilan kegiatan pelatihan. Desain dan perencanaan suatu program pelatihan sebaiknya dilakukan oleh ahli dalam bidangnya dan bertitik tolak dari kebijakan yang telah digariskan oleh pimpinan yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan.⁶

Kondisi ketenagakerjaan dapat dilihat dari berbagai indikator antara lain Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja (TPAK), tingkat pengangguran terbuka (TPT), dan tingkat kesempatan kerja (TKK). Indikator TPAK merupakan perbandingan antara jumlah penduduk yang aktif secara

⁵ Rakhma Dian Sari. "Pengembangan Model Pelatihan Tenaga Kerja Sektor Informal Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur", Kebijakan dan Manajemen Publik, Vol. 4 No. 2, Mei-Agustus 2016, hlm. 107

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2011), hlm. 49

ekonomi (pekerja dan atau mencari pekerjaan) dengan seluruh penduduk usia kerja. Indikator ini menunjukkan jumlah penduduk yang potensial untuk dapat menghasilkan barang dan jasa. Makin besar nilai TPAK menunjukkan makin besar jumlah penduduk yang terlibat dan berusaha di dalam kegiatan produksi barang dan jasa pada suatu waktu tertentu. indikator TPT merupakan presentase penduduk usia kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan terhadap jumlah keseluruhan angkatan kerja. Sedangkan TKK adalah perbandingan antara jumlah penduduk yang bekerja dengan jumlah angkatan kerja.⁷

Tabel 1.1

**Pencari Kerja Terdaftar menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi
Yang Ditamatkan dan Tahun 2016**

**Pencari Kerja Terdaftar menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi Yang
Ditamatkan dan Tahun, 2016**

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Tahun		
	2014	2015	2016
SD	354	441	674
Sekolah Menengah Pertama	1 984	1 965	1 699
Sekolah Menengah Atas	1 246	1 644	1 680
Diploma I/II/III/Akademi	136	77	63
Universitas	487	320	204
Jumlah	4 207	4 447	4 320

Sumber: tulungagungkab.bps.go.id⁸

⁷ Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Tulungagung, “*DATA DAN STATISTIK EKONOMI KABUPATEN TULUNGAGUNG TAHUN 2018*”, hlm. 57

⁸ Badan Pusat Statistik Kabupaten Tulungagung, <https://tulungagungkabbb.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>, pada tanggal 25 Januari 2020 pukul 10.30

Menurut Tabel 1.1 telah di sebutkan bahwa pencari kerja terdaftar menurut tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan tahun 2016 adalah lulusan SD pada tahun 2014 sebanyak 354, tahun 2015 441, dan tahun 2016 sebanyak 674. Lulusan sekolah menengah pertama tahun 2014 sebanyak 1984, tahun 2015 1965, dan tahun 2016 sebanyak 1699. Lulusan sekolah menengah atas tahun 2014 sebanyak 1246, tahun 2015 sebanyak 1644, dan tahun 2016 sebanyak 1680. Lulusan diploma I/II/III Akademi tahun 2014 sebanyak 136, tahun 2015 sebanyak 77, dan tahun 2016 sebanyak 63. Lulusan Universitas pada tahun 2014 sebanyak 487, tahun 2015 sebanyak 320, dan tahun 2016 sebanyak 204. Jumlah total pencari kerja pada tahun 2014 sebanyak 4207, tahun 2015 sebanyak 447, dan tahun 2016 sebanyak 4320 jiwa. Dan dapat diketahui setiap tahunnya mengalami peningkatan.⁹

Masalah ketenagakerjaan tidak hanya menjadi masalah pemerintah pusat tetapi juga pada pemerintah daerah, salah satunya yaitu Kabupaten Tulungagung. Departemen tenaga kerja sebagai institusi yang bertugas dan bertanggung jawab mengurus masalah ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja adalah pembentukan Balai Latihan Kerja. Pembentukan Balai Latihan Kerja

⁹ *Badan Pusat Statistik Kabupaten Tulungagung*, <https://tulungagungkab.bps.go.id>, pada tanggal 25 Januari 2020 pukul 10.30

bertujuan untuk memberikan bekal bagi tenaga kerja yang ingin bekerja di dalam Negeri, bekerja di luar Negeri, maupun membuka usaha sendiri.

Salah satu Balai Latihan Kerja tersebut adalah Balai Latihan Kerja Tulungagung yang berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung yang berada di jalan Jayeng Kusumo No. 10 Tulungagung. Keberadaan Balai Latihan Kerja ini dengan maksud untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan yang selama ini menjadi persoalan yang serius dan diharapkan dengan adanya Balai Latihan Kerja ini tenaga kerja dapat memanfaatkan pelatihan yang diberikan untuk menunjang bekal dan kemampuannya setelah keluar dan lulus dari tempat latihan.

Pendidikan dan keterampilan yang dimiliki masyarakat merupakan salah satu tolak ukur masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan. Apabila masyarakat yang memiliki pendidikan yang rendah dan tidak memiliki ketrampilan sama sekali maka mereka akan kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam sektor penyediaan tenaga kerja saat ini yaitu, dengan memadukan antara kegiatan pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja dalam suatu kegiatan yang terkoordinasi dan terpadu, sehingga akan menghasilkan visi dan misi tenaga kerja yang kompeten dan mempunyai daya saing tinggi.

Pembangunan ketenagakerjaan harus dilakukan upaya untuk meningkatkan kualitas para pencari kerja agar dapat sejalan dengan pertumbuhan ekonomi yang sedang berkembang. Untuk meningkatkan

kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga, memberdayakan tenaga kerja serta memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya. Dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja, maka pendidikan adalah hal yang paling penting dan untuk itu peningkatan kualitas sumberdaya manusia harus dilakukan. Karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan efek yang positif terhadap pembanguana negara khususnya pembangunan di bidang ekonomi.¹⁰

Keberadaan pelatihan-pelatihan yang di adakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maka dapat meningkatkan kapasitas dan kualitas tenaga kerja yang secara efisien dan efektif. Dengan adanya hal tersebut maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bisa menyerap dengan banyak tenaga kerja yang ada sehingga pertumbuhan ekonomi yang ada di Kabupaten Tulungagung meningkat dan masalah pengangguran juga bisa diatasi.

Namun untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja masih banyak kendala, salah satunya adalah banyaknya masyarakat yang masih belum percaya dengan adanya UPT Balai Latihan Kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sehingga peserta yang mengikuti pelatihan masih sedikit.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tentang kualitas tenaga kerja yang kurang maksimal sehingga masih banyak angkatan kerja yang belum memiliki pekerjaan. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

¹⁰ Dahyar Daraba, Alim Bachri Subianto, *Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makasar, Jurnal pemikiran ilmiah dan pendidikan administrasi perkantoran*, Vol. 5 No. 1, Januari-juni 2018, hlm. 8

dengan judul "*Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Tulungagung.*"

B. Rumusan Masalah

Penelitian yang berjudul "Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Kabupaten Tulungagung," dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ada di Kabupaten Tulungagung?
2. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung?
3. Bagaimana solusi untuk menghadapi hambatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian permasalahan diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mendeskripsikan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ada di Kabupaten Tulungagung.

2. Untuk mendeskripsikan hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di kabupaten tulungagung.
3. Untuk mendeskripsikan solusi untuk menghadapi hambatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung.

D. Identifikasi Penelitian dan Batasan Masalah

Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini dengan kebijakan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui beberapa strategi:

1. Pelatihan produktivitas tenaga
2. Peluang kerja yang tercipta
3. Penempatan dan perluasan tenaga kerja

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis

Secara teoritis kegunaan penelitian ini dapat bermanfaat untuk semua pihak yang terkait dan membantu menyelesaikan permasalahan mereka di bidang ketenagakerjaan terutama dalam permasalahan peningkatan kualitas tenaga kerja.

2. Secara praktis

a. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemecahan masalah bagi pemerintah pusat, pemerintah daerah, khususnya pemerintah Kabupaten Tulungagung di harapkan dapat memberikan input yang berkualitas terhadap masyarakat dan balai kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan diharapkan masalah ketenagakerjaan dapat terserap secara maksimal sehingga dapat meningkatkan perekonomian Kabupaten Tulungagung.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan langkah awal bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Kabupaten Tulungagung.

c. Untuk Jurusan Ekonomi Syariah

Penelitian ini bisa digunakan oleh kalangan mahasiswa sebagai penambah wawasan serta pengembangan karya-karya ilmiah, rujukan ilmiah bagi insan akademis.

F. Definisi Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Strategi

Strategi adalah suatu kesatuan rangkaian keputusan dan tindakan yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategi merupakan suatu rangkaian aktivitas terhadap pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan komprehensif, dan disertai dengan penentuan cara aplikasinya yang dibuat oleh pimpinan dan juga dilaksanakan oleh seluruh pihak-pihak yang terlibat di dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.¹¹

b. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan kantor dinas yang memiliki tugas utama sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada daerah wilayah kerjanya. Dinas tersebut mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan unsur pemerintah dibidang dan penyelenggaraan pemerintah di lingkup tenaga kerja dan transmigrasi.¹²

c. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk

¹¹ Eddy Yunus, *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta: CV Andri Offset, 2016) hlm. 11

¹² *Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung Tahun 2018-2023*, hlm. 5

memenuhi kebutuhan sendiri atau untuk masyarakat. Penduduk yang termasuk tenaga kerja adalah penduduk yang berusia antara 15 tahun samapi dengan 64 tahun.¹³

d. Peningkatan kualitas tenaga kerja

Peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan hal fundamental yang harus terus diupayakan, peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan suatu proses atau cara untuk menaikkan sesuatu atau usaha kegiatan untuk memajukan sesuatu ke suatu arahan yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan dinamika dan kelangsungan perusahaan dalam menciptakan produk yang berdaya saing tinggi. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan dinamika dan kelangsungan perusahaan dalam menciptakan produk yang berdaya saing tinggi.¹⁴

2. Secara Operasional

Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang akan di teliti adalah bagaimana dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ada di kabupaten Tulungagung sehingga dengan adanya strategi tersebut masyarakat Kabupaten Tulungagung memiliki skill

¹³ Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Persepektif Pembangunan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 71

¹⁴ Sadono Sukerno, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), hlm. 172-173

atau ketrampilan dan hambatan apa saja yang di hadapi oleh Dinas dalam Meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan penelitian ini terdiri dari enam bab, bagian awal terdiri atas halaman sampul depan, halaman sampul dalam, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persemabahan, halaman kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan gambaran singkat pembahasan yang ada didalam penelitian ini. Unsur-unsur dalam bab pendahuluan ini adalah latar belakang yang berisi tentang penjelasan kejadian yang diamati dan menarik perhatian peneliti, rumusan masalah, tujuan penelitian merupakan saran yang akan dicapai oleh peneliti sebelum melakukan penelitian dan mengaju pada rumusan masalah, manfaat penelitian yaitu dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak dan diharapkan akan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, batasan masalah yang berisi tentang hal-hal yang membatasi sebuah penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat uraian tentang tinjauan pustaka atau buku-buku teks yang berisi teori-teori besar dan teori-teori yang dihasilkan oleh penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang uraian jenis dan pendekatan penelitian, tempat penelitian, kehadiran penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan yang terakhir tahapan-tahapan penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum atau paparan dan temuan penelitian yang disajikan dengan topic sesuai dalam pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah dan hasil analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan yang dilakukan baik dari observasi, wawancara, ataupun dari dokumen-dokumen yang bersangkutan.

BAB V PEMBAHASAN

Pada bab pembahasan ini peneliti menguraikan data-data tentang hasil penelitian yang dilakukan berupa fakta-fakta yang terjadi dilapangan dan dilakukan dengan teori yang sudah dipaparkan pada bab II agar menghasilkan kesimpulan yang akurat.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang mencakup jawaban terhadap permasalahan penelitian, nilai lebih dan kelemahan dari penelitian yang telah dilakukan. Pada bab ini juga berisi saran yang berisi tentang kelemahan baik dari proses penelitian yang dilakukan maupun ditujukan kepada berbagai pihak yang bersangkutan dengan peneliti.