

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya dapat di artikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan yang digunakan untuk memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Dalam hal ini lebih mengacu pada sumber daya manusia yang merupakan modal dasar pembangunan nasional. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran dan kedudukan yang penting bagi pembangunan setiap negara, yang mana SDM bertindak sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional, SDM yang memiliki kualitas yang tinggi dapat mendorong pembangunan ekonomi di dalam suatu negara, seperti halnya dalam pengelolaan SDM yang baik, tetapi di negara yang masih berkembang kualitas SDM masih rendah, padahal SDM merupakan dasar pokok dalam Pembangunan Negara secara masif. Dimana hal ini membutuhkan perhatian secara khusus oleh pemerintah maupun setiap daerah. Rendahnya kualitas tenaga kerja disebabkan oleh tingkat pendidikan yang rendah dan rendahnya tingkat pengetahuan tenaga kerja dalam mengelola kemampuannya sendiri.

Sehingga untuk meningkatkan kualitas tersebut maka diperlukannya peningkatan *skill* setiap individu, bisa dikatakan bahwa sebuah jenjang pendidikan, keterampilan, keahlian merupakan faktor yang penting bagi keberhasilan pembangunan perekonomian nasional. Sumber daya manusia

dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia yaitu berupa penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik fisik maupun nonfisik yakni kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan sebab kuantitas sumber daya manusia yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.<sup>1</sup> Ini juga sebagai salah satu alasan balai latihan didirikan sebagai upaya meningkatkan etos kerja dan meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rangka perbaikan ekonomi di Indonesia.

Dalam konteks individu maupun masyarakat secara Islam manusia sebagai khalifah Allah Swt di muka bumi ini. Peran manusia sebagai khalifah memiliki peranan yang tinggi dan terhormat, tetapi memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk mengelola bumi ini. Dimana manusia sebagai khalifah bertanggung jawab untuk memakmurkan bumi dan bertanggung jawab kepada Allah Swt tentang pengelolaan sumber daya yang berada di bumi. Pada saat penciptaan manusia, Allah Swt telah menetapkan manusia sebagai *khalifah fi al-ardh*, yaitu menempatkan manusia sebagai makhluk paling sempurna diantara para makhluk-Nya di muka bumi. Khalifah berarti wakil atau pengganti, pemimpin, pemakmur. Dalam konteks ini manusia sebagai wakil Allah Swt yang memiliki kewajiban moral untuk melaksanakan segala kehendak Allah Swt di muka bumi

---

<sup>1</sup> Nurul Huda, Dkk., *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Jakarta: Prenada Group, Cet. I, 2015), hlm. 161

ini agar bumi tetap dalam kondisi terpelihara dan makmur.<sup>2</sup> Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt di dalam QS. Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ  
الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

*Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Apakah Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".<sup>3</sup>*

Dalam aspek ketenagakerjaan, secara umum jumlah penduduk selalu dikaitkan dengan pertumbuhan *income per capita* suatu wilayah, yang dapat mencerminkan kemajuan dan kesejahteraan suatu negara atau wilayah tersebut. Mengingat bahwa untuk menghitung pendapatan nasional suatu negara didasarkan pada total pendapatan seluruh penduduk dibagi dengan total jumlah penduduk. Namun wilayah dengan jumlah penduduk besar yang berarti tingginya angkatan kerja, belum tentu mencerminkan kesejahteraan ekonomi masyarakatnya jika total penghasilannya kecil. Begitupun sebaliknya. Menurut sebagian pendapat mengatakan bahwa kenaikan pendapatan nasional akan terjadi jika jumlah penduduk suatu negara seimbang dengan jumlah sumber-

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm. 182

<sup>3</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya; Juz 1-30 Edisi Baru*, (Jakarta: Pustaka Agung Harapan, 2006), hlm. 6

sumber ekonominya. Namun kenyataannya masing-masing negara memiliki potensi berbeda-beda dalam hal sumber daya maupun jumlah penduduk. Maka yang harus dilakukan yaitu mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Negara dengan potensi penduduk yang banyak harus mampu menyediakan lapangan pekerjaan untuk memperkecil tingkat pengangguran. Salah satu masalah yang biasa muncul dalam bidang angkatan kerja yaitu ketidak seimbangan antara permintaan akan tenaga kerja (*demand of labor*) dan penawaran tenaga kerja (*supply of labor*) pada suatu tingkat upah.<sup>4</sup>

Banyaknya tingkat pengangguran di usia produktif juga merupakan salah satu alasan dibutuhkannya balai latihan kerja untuk meningkatkan kemampuan dalam berwirausaha maupun ketrampilan dalam membuka lowongan kerja yang baru. Tingginya tingkat pengangguran, mencakup beberapa alasan, 1)SDM yang kurang memadai, 2)tingkat pendidikan rendah, 3) kurangnya lapangan pekerjaan yang ada, 4) perkembangan atau pergantian teknologi tanpa adanya kesetaraan pelatihan atau kemampuan SDM, 5) kurangnya modal dalam pembuatan usaha baru. Untuk menangani hal tersebut, maka Depnaker sebagai institusi yang mempunyai wewenang dan mempunyai tanggung jawab dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan yang ada dalam pembangunan nasional telah mengeluarkan kebijakan yang berkaitan dengan pembentukan BLK sebagai dasar untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan SDM di Kabupaten Tulungagung.

---

<sup>4</sup> Nurul Huda, Dkk., *Ekonomi Pembangunan...*, hlm. 170

Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai tempat yang dijadikan wadah dalam menampung kegiatan pelatihan kerja yang berfungsi untuk memberikan dan memperoleh, mengasah ketrampilan, produktivitas, disiplin, dan etos kerja yang mana pelaksanaannya mengutamakan praktik daripada hanya sebuah pembelajaran secara tertulis.<sup>5</sup>

Di Balai Latihan Kerja ini masyarakat usia kerja yang putus sekolah dilatih untuk mengasah keterampilannya. Atau pun dari masyarakat yang masih menganggur juga dapat meningkatkan ketrampilannya di Balai Latihan ini agar kualitas kerja semakin meningkat sehingga mampu bersaing di era revolusi industri 4.0.

Bisa dilihat tabel dibawah ini yang menunjukkan jumlah Pengangguran di Kabupaten Tulungagung dari data tahun 2015 – 2018:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pengangguran di Kabupaten Tulungagung tahun 2015-2018**

Tahun	Angkatan Kerja (Jiwa)	Jumlah Pengangguran (Jiwa)	TPT (%)
2015	547.466	21.599	3.95
2016	<i>Tidak ada Survei</i>		
2017	537.081	12.197	2.27
2018	569.310	14.835	2.61

*Sumber: data statistik BPS Kabupaten Tulungagung*

Dari tabel 1.1 data angkatan kerja di Kab. Tulungagung pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 maka dapat dilihat bahwa masih kurangnya

---

<sup>5</sup> Burhanudin Yusuf, *management Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 141

penurunan Tingkat Pengangguran di Tulungagung.<sup>6</sup> Maka diperlukannya BLK (Balai Latihan Kerja) Tulungagung untuk meningkatkan kualitas ketrampilan SDM di Kabupaten Tulungagung, sebagai upaya menurunkan angka pengangguran yang berada di Kab. Tulungagung. Satu-satunya Balai Latihan Kerja (BLK) di Tulungagung yaitu UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung yang ada di Desa Pulosari, Kec. Ngunut. Pelatihan ini juga diperuntukkan dalam menghadapi persaingan global yaitu dengan cara mengadakan program pelatihan dan sertifikasi bagi masyarakat.

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Jenjang Pendidikan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Tulungagung tahun 2018**

Jenjang Pendidikan	TPT(%)		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
<=SMP	1.63	0.68	1.22
SMA Sederajat	1.02	0.66	1.68
Sarjana	0.45	0.28	0.74
<b>Jumlah</b>	<b>3.11</b>	<b>1.93</b>	<b>2.61</b>

*Sumber: data statistik BPS Kabupaten Tulungagung*

Masih banyaknya Tingkat pengangguran Terbuka di jenjang pendidikan dibawah SMP maupun SMA sederajat merupakan salah satu alasan tingkat pendidikan juga mempengaruhi tingkat pengangguran dimana ini diperlukannya suatu pelatihan kerja untuk memberi kemampuan maupun pengembangan dari *skill* individu yang masih belum mendapat pekerjaan ini. Atau bisa dikatakan masyarakat yang diberi pelatihan agar mampu membuat

---

<sup>6</sup> Tulungagung BPS, *Kemiskinan dan Pengangguran Kabupaten Tulungagung 2010-2018*, Tulungagung BPS Online; <https://tulungagungkab.bps.go.id> (diakses 06 Oktober 2020)

lowongan kerja sendiri dengan mendirikan usaha secara mandiri. Seperti halnya pelatihan dalam menjahit maka ketika lulus pelatihan diharapkan bisa membuka usahanya sendiri di rumah atau bahkan dapat memberikan lowongan kerja baru di lingkungan sekitarnya.

Maka dengan adanya latar belakang diatas maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Guna Menekan Angka Pengangguran Di Kabupaten Tulungagung (Studi Kasus Pada UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung).

## **B. Rumusan Masalah**

Penelitian yang dilakukan ini untuk mempelajari dan menjawab pertanyaan tertentu yang mana secara spesifik menjawab dari fokus dari penelitian ini. Maka dalam penyusunan suatu rancangan penelitian wajib ditentukannya suatu rumusan masalah terlebih dahulu. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dibuat oleh peneliti yaitu:

1. Bagaimana peran Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) guna menekan angka pengangguran di Kabupaten Tulungagung?
2. Apa saja kendala Unit Pelaksanaan Teknis(UPT) Balai Latihan Kerja dalam mengembangkan kualitas SDM?

3. Bagaimana tindakan dari Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja dalam mengatasi kendala dalam mengembangkan kualitas SDM tersebut?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) guna menekan angka pengangguran di Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk mengetahui kendala Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja dalam mengembangkan kualitas SDM.
3. Untuk mengetahui tindakan dari Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja dalam mengatasi kendala dalam mengembangkan kualitas SDM tersebut.

### **D. Batasan Masalah**

Sebagai upaya yang dilakukan agar penelitian ini lebih fokus pada variable yang akan diteliti. Maka dilakukannya pembatasan masalah yang berkaitan mengenai peran Balai latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Guna Menekan Angka Pengangguran Di Kabupaten Tulungagung (Studi Kasus Pada UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung). Dimana kualitas SDM mempunyai peran penting dalam pembangunan daerah.



## **E. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya kajian ini dalam pemecahan masalah maka diharapkan oleh peneliti dalam kajian ini adalah manfaat secara teoritis dan manfaat secara pragmatis, yaitu:

### **1. Manfaat Secara Teoritis**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan tambahan ilmu pengetahuan dan teori yang memiliki manfaat dalam ilmu ekonomi dibidang pengembangan kualitas sumber daya manusia. Dan dapat memberikan pengetahuan mengenai peran Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja guna menekan angka pengangguran di Kabupaten Tulungagung. Serta dapat mengetahui kendala-kendala Unit Pelaksanaan Teknis(UPT) Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia(SDM) di Kabupaten Tulungagung.

### **2. Manfaat secara Praktis**

#### **a. Untuk UPT Balai Latihan Kerja(BLK) Tulungagung**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi dalam meningkatkan kinerja sebagai pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kabupaten Tulungagung sendiri, khususnya melalui UPT Balai Latihan Kerja. Sehingga bisa mengurangi pengangguran di masyarakat Kabupaten Tulungagung.

#### **b. Untuk Dunia Akademik**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh mahasiswa sebagai bahan informasi dan juga dapat dijadikan bahan acuan referensi

tambahan dalam mengembangkan karya ilmiah. Dan dapat memberikan jangkauan wawasan, serta ilmu pengetahuan mengenai peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan sumber daya manusia guna menekan angka pengangguran di Kabupaten Tulungagung.

c. Untuk Penelitian selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan gambaran awal dalam melakukan penelitian tentang peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan sumber daya manusia guna menekan angka pengangguran di Kabupaten Tulungagung.

## **F. Penegasan Istilah**

### **1. Definisi Konseptual**

a. Peran

Peran dapat diartikan sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam oposisi sosial. Dengan peran tersebut, sang pelaku baik itu individu maupun organisasi akan berperilaku sesuai harapan orang atau lingkungannya. Peran juga diartikan sebagai tuntutan yang diberikan secara struktural (norma-norma, harapan, tanggung jawab, dan lainnya). Dimana didalamnya terdapat serangkaian tekanan dan kemudahan yang menghubungkan pembimbing dan mendukung fungsinya dalam mengorganisasi.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Syaron Brigitte Lantaeda, Florence Daicy J. Lengkong, Dan Joorie M Ruru, *Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RPJMD Kota Tomohon*, Journal Administrasi Publik: Vol. 04, No. 048, 2017, hlm. 2

b. Balai Latihan Kerja (BLK)

BLK merupakan tempat yang dijadikan wadah diselenggarakannya pelatihan kerja bagi peserta yang mengikuti pelatihan sehingga memiliki kemampuan menguasai tingkat kompetensi kerja tertentu yang dapat membekali dirinya untuk memasuki pasar kerja secara mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas dari kinerjanya, dan kreativitasnya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya dalam memasuki dunia kerja.<sup>8</sup>

c. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.<sup>9</sup>

d. Tingkat Pengangguran

Tingkat pengangguran adalah persentase angkatan kerja yang tidak/belum mendapatkan pekerjaan. Sedangkan yang dihitung sebagai angkatan kerja adalah penduduk berusia 15-64 tahun yang bekerja dan sedang mencari kerja, sedangkan yang tidak mencari kerja, entah karena harus mengurus keluarga atau sekolah, tidak masuk angkatan kerja.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Peraturan Menteri, *Tenaga Kerja dan Transmigrasi*, Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1 Pasal 1

<sup>9</sup> Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Cet. 2, 2016), hlm. 25

<sup>10</sup> Prathama Rahardja, Dan Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi; Mikroekonomi & Makroekonomi*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Ed. 3, 2008), hlm. 376

## 2. Definisi Operasional

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui kegiatan pelatihan merupakan salah satu cara upaya peningkatan SDM kepada masyarakat yang diharapkan dapat meningkatkan pembangunan perekonomian negara ini. Yang mana dengan adanya UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung dalam peningkatan SDM ini maka diharapkan dapat mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Tulungagung. Dalam hal ini peserta UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung diharapkan mampu menerapkan hasil pelatihan dan mampu menciptakan lowongan kerja secara mandiri.

## G. Sistematika Penulisan

Sesuai dengan pedoman skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, maka sistematika penulisan skripsi ini adalah:

### 1. Bagian Awal

Bagian ini memuat tentang halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar bagan, daftar lampiran, dan abstrak.

### 2. Bagian Utama

Bagian ini terdiri dari:

#### BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari: (a) latar belakang masalah, (b) rumusan masalah, (c) tujuan penelitian, (d) batasan masalah, (e) manfaat penelitian, (f) penegasan istilah, (g) sistematika penulisan.

**BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Terdiri dari: (a) kajian fokus pertama, (b) kajian fokus kedua dan seterusnya, (c) hasil penelitian terdahulu, (d) kerangka berpikir teoritis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Terdiri dari: (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) lokasi penelitian, (c) kehadiran peneliti, (d) data dan sumber data, (e) teknik pengumpulan data, (f) teknik analisis data, (g) pengecekan keabsahan data, (h) tahap-tahap penelitian.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Berisi tentang (a) paparan data, dan (b) temuan penelitian.

**BAB V : PEMBAHASAN**

Berisi tentang analisis dengan cara melakukan konfirmasi dan sintesis antara temuan penelitian dengan teori dan penelitian yang ada.

**BAB VI : PENUTUP**

Terdiri dari: (a) kesimpulan, (b) saran atau rekomendasi

**3. Bagian Akhir**

Bagian ini memuat uraian tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, dan daftar riwayat hidup.