

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia saat ini, ketenagakerjaan menjadi suatu masalah yang secara terus menerus terjadi yang disebabkan oleh ketidakmampuan ekonomi dalam menyerap pertumbuhan tenaga kerja yang besar dan semakin meningkat tinggi setiap tahunnya. Pengangguran yang jumlahnya terus bertambah dapat menjadi beban bagi perekonomian suatu negara tersebut. Tenaga kerja memiliki suatu peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional sehingga diperlukan usaha untuk dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengembangkan peranannya didalam pembangunan nasional. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional untuk meningkatkan produk nasional dan pertumbuhan ekonomi, pemerintah juga harus memperhatikan pertumbuhan lapangan kerja, dikarenakan masih cukup besar jumlah tenaga kerja yang masih belum memperoleh kesempatan kerja. Pertumbuhan tenaga kerja yang tinggi pada saat globalisasi disebabkan karena suatu kemampuan dan keahlian tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja.

Permasalahan pengangguran pada saat ini semakin mendapat perhatian yang cukup serius dari pemerintah dalam pembangunan nasional yang menghendaki pemerataan dengan semakin bertambahnya tenaga kerja yang belum mendapatkan pekerjaan disetiap tahunnya. Padahal sumber daya manusia yang besar menjadi modal dasar pembangunan dalam arti sebagai

pelaksana dan penggerak pembangunan jika dapat diarahkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang memiliki bakat, keterampilan, kreatifitas, kecakapan dan pengetahuan yang tinggi dapat membantu tercapainya keberhasilan suatu pembangunan. Masalah ketenagakerjaan, seperti pengangguran yang mengakibatkan seseorang tidak memiliki pendapatan sehingga tergolong miskin masih merupakan masalah sosial masyarakat. Pengangguran juga sering kali diidentikan dengan adanya tindak kejahatan dan tindakan buruk lainnya, sehingga menjadi beban mental tersendiri apabila seseorang belum memperoleh pekerjaan atau menganggur dalam waktu yang cukup lama. Persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Mengindikasikan besarnya persentase angkatan kerja yang termasuk dalam pengangguran. TPT yang tinggi menunjukkan bahwa terdapat banyak angkatan kerja yang tidak terserap pada pasar kerja.

Tabel 1.1

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Jawa Timur Tahun 2017-2019

Kabupaten/Kota Se Jawa Timur	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Jawa Timur (Persen)		
	2019	2018	2017
Kabupaten Pacitan	0,95	-	0,85
Kabupaten Ponorogo	3,58	-	3,76
Kabupaten Trenggalek	3,43	-	3,48
Kabupaten Tulungagung	3,36	-	2,27
Kabupaten Blitar	3,11	-	2,99
Kabupaten Kediri	3,68	-	3,18
Kabupaten Malang	3,82	-	4,60
Kabupaten Lumajang	2,81	-	2,91

Kabupaten Jember	3,80	-	5,16
Kabupaten Banyuwangi	4,08	-	3,07
Kabupaten Bondowoso	2,96	-	2,09
Kabupaten Situbondo	2,82	-	1,49
Kabupaten Probolinggo	3,88	-	2,89
Kabupaten Pasuruan	5,42	-	4,97
Kabupaten Sidoarjo	4,72	-	4,97
Kabupaten Mojokerto	3,68	-	5,00
Kabupaten Jombang	4,39	-	5,14
Kabupaten Nganjuk	3,22	-	3,23
Kabupaten Madiun	3,62	-	3,19
Kabupaten Magetan	3,08	-	3,80
Kabupaten Ngawi	3,70	-	5,76
Kabupaten Bojonegoro	3,70	-	3,64
Kabupaten Tuban	2,76	-	3,39
Kabupaten Lamongan	4,00	-	4,12
Kabupaten Gresik	5,54	-	4,54
Kabupaten Bangkalan	5,84	-	4,48
Kabupaten Sampang	2,81	-	2,48
Kabupaten Pamekasan	2,32	-	3,91
Kabupaten Sumenep	2,17	-	1,83
Kota Kediri	4,22	-	4,68
Kota Blitar	4,64	-	3,76
Kota Malang	6,04	-	7,22
Kota Probolinggo	4,41	-	3,42
Kota Pasuruan	5,06	-	4,64
Kota Mojokerto	2,65	-	3,61
Kota Madiun	4,01	-	4,26
Kota Surabaya	5,87	-	5,98
Kota Batu	2,48	-	2,26

Jawa Timur	3,92	3,99	4,00
------------	------	------	------

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Agustus - Tahun 2016 Tidak cukup sampel untuk melakukan estimasi sampai level Kabupaten/Kota

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) diatas jumlah TPT menurut Kabupaten/Kota tahun 2017–2019 di Provinsi Jawa Timur mengalami penurunan disetiap tahunnya yaitu sebesar 3.92 turun menjadi 4,00%.¹

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
Jumlah	3.11	1.93	2.61

Sumber : Sakernas Agustus 2018 dalam Publikasi Profil Ketenagakerjaan Kab. Tulungagung, BPS Kab. Tulungagung

Berdasarkan data BPS tahun 2018 jumlah pengangguran terbuka menurut jenjang pendidikan dan jenis kelamin di Kabupaten Tulungagung mencapai 2.61%. Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah pengangguran yang tingkat SMA sebesar 1.68 ini merupakan jumlah paling tinggi, dibandingkan

¹<https://jatim.bps.go.id/indicator/6/54/1/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-provinsi-jawa-timur.html> (diakses 12 November 2020 pukul 12.59 WIB).

tingkat SMP dengan jumlah 1.22, dan pada tingkat sarjana dengan jumlah 0.74.

Dilansir dalam jatim.inews.id, Angka pengangguran di Tulungagung, Jawa Timur meningkat dalam tiga tahun terakhir, 2017-2019. Ada kenaikan sebesar 3,36 persen pada 2019. Menurut Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Tulungagung, angka pengangguran naik dari 2,27 persen pada 2017 lantas menjadi 2,61 persen pada 2018 dan 3,36 persen pada 2019. Peningkatan angka pengangguran ini utamanya terjadi karena lapangan kerja di daerah masih terbatas. Peningkatan jumlah lulusan SMA (Sekolah Menengah Atas) dan perguruan tinggi tidak seiring dengan perluasan lapangan pekerjaan, ruang serta peluang usaha yang masih sangat terbatas. Selain itu juga, banyak TKI (Tenaga Kerja Indonesia) yang pulang dan tidak kembali bekerja juga memberikan dampak yang signifikan. Dengan adanya kondisi ini, maka perlu adanya dukungan bagi pengembangan kegiatan usaha berbasis masyarakat. Hal ini berguna untuk menekan angka pengangguran.²

Oleh karena itu sangat diperlukan dan ditingkatkan langkah-langkah pengembangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan. Antara lain dapat melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Pelatihan dapat dikatakan sebagai proses mengajarkan keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan suatu

²<https://jatim.inews.id/berita/duh-angka-pengangguran-di-tulungagung-terus-naik-3-tahun-terakhir> (diakses pada tanggal 12 November 2020 pukul 11.32 WIB)

usaha yang dapat meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja.³

Kompetensi merupakan kata kunci penting di dalam dunia kerja, apalagi disaat musim pandemi seperti sekarang ini yang membuat persaingan kerja semakin ketat. Selain berguna untuk meningkatkan daya saing dan produktivitas nasional. Kompetensi juga berguna untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Saat ini, latar belakang pendidikan angkatan kerja Indonesia masih didominasi oleh lulusan menengah ke bawah (SD-SMP). Dengan rendahnya tingkat pendidikan, mereka akan terjebak pada profesi tertentu dengan standar kesejahteraan yang rendah.

Oleh karenanya, pemerintah harus terus mendorong program percepatan peningkatan kompetensi dan sertifikasi profesi. Program ini bertujuan untuk membantu masyarakat yang memiliki keterbatasan latar belakang pendidikan, sehingga mereka mampu meningkatkan *skill* dan mendapatkan sertifikasi profesi yang diakui di dunia kerja. program peningkatan kompetensi akan sangat membantu terhadap upaya pengurangan kemiskinan dan pengangguran. Karena, selain membantu masyarakat memiliki kompetensi agar terserap ke dunia industri, peserta pelatihan juga bisa memanfaatkan hasil pelatihannya untuk berwirausaha.

Tujuan dari pelatihan sendiri tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Namun, juga dapat meningkatkan dan mengembangkan bakat yang dimiliki. Yang terjadi pada perusahaan saat ini

³ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hal. 284.

tidak hanya melihat ijazah pendidikan formal para pencari kerja saja, tetapi juga keterampilan yang merupakan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerja yang tersedia. Karena salah satu penyebab pengangguran menurut Siagian adalah para pencari pekerjaan tidak memiliki pengetahuan dan atau keterampilan yang diperlukan pengguna tenaga kerja sehingga para pencari pekerjaan tidak dapat diterima karena tidak memenuhi persyaratan perusahaan. Selain itu dengan adanya keterampilan yang dimiliki tenaga kerja menjadi nilai tambah dalam mengukur kemampuan tenaga kerja. Pemberian bekal untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja dapat melalui jalur pendidikan formal maupun non formal. Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 42 Tahun 2001 tentang Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur pasal 15 bahwa kedudukan Balai Latihan Kerja Tulungagung adalah unsur pelaksana teknis dinas yang melaksanakan tugas operasional di bidang pelatihan instruktur dan pengembangan. Sedangkan dalam pasal 16 mengenai tugas Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Tulungagung yaitu melaksanakan berbagai macam pelatihan dan pengembangan instruktur, tenaga pelatihan dan manajer/pengelola lembaga pelatihan pemerintah, swasta, perusahaan serta pelatihan tenaga kerja.⁴

Unit Pelaksanaan Teknis Balai Latihan Kerja Tulungagung sebagai suatu Lembaga Pelatihan Milik Pemerintah dalam menghadapi berbagai tantangan saat ini maupun kedepannya adalah dengan meningkatkan potensi

⁴ Ahmad Tohardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Baru, 2002), hal. 236.

angkatan kerja di Kabupaten Tulungagung melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi. Balai Latihan Kerja merupakan salah satu wadah pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan, dan sikap kerja produktif dengan berbagai kurikulum dan program yang ada.

Diharapkan dengan adanya UPT Balai Latihan Kerja ini, dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin oleh pencari kerja dari masyarakat Kabupaten Tulungagung dan sekitarnya untuk menyediakan angkatan kerja yang memiliki ketrampilan dan pengetahuan diberbagai bidang kejuruan sesuai dengan skill masing-masing. Adapun sasaran dari kegiatan ini adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, disiplin dan memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri.

Alasan penelitian dilakukan di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung karena tertarik dengan pelatihan yang ada di UPT BLK Tulungagung ini yang mana dapat menjadi solusi bagi para tenaga kerja untuk dapat meningkatkan kompetensi dan peluang usaha. Selain itu juga karena sebelumnya pernah melakukan magang disana. Jadi, sudah tahu bagaimana kondisi lapangan dan pelatihan yang dilaksanakan. UPT BLK Tulungagung sendiri merupakan lembaga pemerintah yang bergerak pada peningkatan kualitas tenaga kerja khususnya pada bidang pelatihan untuk menunjang kesejahteraan hidup masyarakat agar menjadi masyarakat yang lebih produktif lagi, lembaga UPT BLK Tulungagung secara langsung terjun ke masyarakat untuk memberikan

pelatihan ataupun keterampilan dan juga mencetak tenaga kerja yang ahli dibidangnya dan juga membangun generasi muda yang memiliki jiwa *entrepreneur* sehingga setelah itu masyarakat bisa melakukan UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah), dunia kerja ataupun mendirikan usaha sendiri, dan bisa mempunyai peluang untuk bekerja diluar negeri hal ini juga berpotensi untuk menunjukkan kualitas sumber daya manusia kita di mancanegara.

Dari penjabaran diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Peningkatan Kompetensi Calon Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Kerja Pada Balai Latihan Kerja Tulungagung”**

B. Permasalahan Penelitian

Permasalahan dalam penelitian ini adalah tentang strategi peningkatan kompetensi pelatihan tenaga kerja di BLK Tulungagung, dari permasalahan diatas terdapat problematika dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan kompetensi yang dilakukan oleh UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung?
2. Bagaimana langkah-langkah/strategi yang dilakukan UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung dalam meningkatkan kompetensi pelatihan?
3. Apa kendala dan solusi yang dihadapi oleh UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung dalam meningkatkan kompetensi pelatihan ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tentang strategi peningkatan kompetensi pelatihan tenaga kerja di BLK Tulungagung.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menjelaskan pelaksanaan kompetensi yang dilakukan oleh UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung
2. Menjelaskan langkah-langkah/strategi yang dilakukan UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung dalam meningkatkan kompetensi pelatihan
3. Menjelaskan kendala dan solusi yang dihadapi oleh UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung dalam meningkatkan kompetensi pelatihan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bagaimana strategi yang dilakukan oleh BLK Tulungagung dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja melalui pelatihan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan solusi dalam mengembangkan kompetensi calon tenaga kerja melalui pelatihan kerja dan dapat memperoleh sumbangan pemikiran dan tenaga dalam rangka meningkatkan kinerja instansi

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan catatan ataupun sebagai pembandingan dengan penilaian-penilaian lain sesuai bidang yang akan diteliti, memberikan pandangan pemikiran baru, serta menambah wawasan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang

berkenaan dengan strategi peningkatan kompetensi calon tenaga kerja melalui pelatihan kerja pada BLK Tulungagung.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan langkah awal bagi para peneliti selanjutnya yang hendak meneliti tentang strategi peningkatan kompetensi calon tenaga kerja melalui pelatihan kerja pada BLK Tulungagung.

E. Batasan Penelitian

Untuk mempermudah masalah yang akan dibahas dan mempermudah pengumpulan data serta keterbatasan berfikir, maka penulis membatasi masalah hanya pada strategi peningkatan kompetensi calon tenaga kerja melalui pelatihan kerja pada BLK Tulungagung.

F. Penegasan Istilah

Untuk mempermudah memahami judul penelitian “**Strategi Peningkatan Kompetensi Calon Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Kerja Pada Balai Latihan Kerja Tulungagung**” berikut penegasan dan penjelasan istilah:

1. Penegasan Konseptual

a. Strategi

Strategi ialah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya

yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.⁵

b. Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.⁶

c. Tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan pelaku dalam pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang penting dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.⁷

d. Pelatihan kerja

Menurut Rival dan Sinaga pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk meningkatkan keterampilan di

⁵ J. Salusu, *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2008), hal. 108.

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012), hal. 202-203.

⁷ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), hal. 03.

luar sistem pendidikan yang berlaku dalam relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.⁸

e. Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah ketrampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja.⁹

2. Penegasan Operasional

Dari beberapa definisi konseptual di atas maka dapat dijelaskan maksud dari judul “strategi peningkatan kompetensi calon tenaga kerja melalui pelatihan kerja pada BLK Tulungagung” adalah untuk mengetahui bagaimana strategi yang digunakan untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan kerja.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah para pembaca dalam memahami tulisan ini, maka peneliti membuat sistematika penulisan. Sistematika penelitian ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian.

BAB I : PENDAHULUAN

⁸ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hal. 106-107.

⁹ Sholih, Ahmad Fauzi & Rifki Fadilah, “Manajemen Program Pelatihan Menjahit Dalam Meningkatkan Life Skills Vokasional Warga Belajar di BLK Anugrah Jaya Abadi Kecamatan Balaraja”, *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah*, Vol.3, No.1 Februari 2018. hal. 5.

Menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegiatan hasil penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berhubungan dengan kajian yang akan dibahas, tujuan pembahasan landasan teori disini sebagai penguat dari kajian yang akan digunakan, sekaligus sebagai alat analisis dari hasil penelitian yang akan dilaksanakan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Digunakan oleh peneliti dalam menganalisis objek yang akan diteliti. Dalam bab ini akan di bahas jenis pendekatan dan penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti mendeskripsikan tentang lokasi penelitian terutama yang berkenaan atau terkait dengan topik penelitian yang merupakan gambaran umum objek penelitian meliputi tentang sejarah berdirinya UPT BLK Tulungagung, visi dan misi, struktur organisasi, daftar pegawai UPT BLK Tulungagung. Peneliti mengungkapkan data serinci mungkin terkait fokus penelitian yang termasuk didalamnya yaitu temuan mengenai strategi pelatihan pada UPT BLK Tulungagung.

BAB V : PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat gagasan peneliti, keterkaitan antara temuan penelitian dengan teori-teori dasar serta penelitian terdahulu yang diuraikan di kajian pustaka serta membahas tentang strategi UPT BLK Tulungagung dalam meningkatkan kompetensi kerja melalui pelatihan. dan peluang usaha yang dapat tercipta, serta temuan peneliti itu sendiri.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini dipaparkan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran yang berkaitan dengan penelitian. Kesimpulan merupakan jawaban dari fokus penelitian dalam bentuk temuan penelitian berupa konsep atau teori dan hubungan antar konsep serta kemungkinan pengembangannya di masa yang akan datang, kemudian saran dibuat berdasarkan hasil temuan dan pertimbangan peneliti, ditujukan kepada para pihak yang memungkinkan memanfaatkan hasil penelitian.

Bagian akhir terdiri dari: (a) daftar rujukan, (b) lampiran-lampiran, (c) surat pernyataan keaslian tulisan, (d) daftar riwayat hidup.