

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam kegiatan usaha. SDM sendiri diartikan kedalam dua pembagian yakni secara makro dan mikro. SDM secara makro merupakan jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada dalam sebuah wilayah, sedangkan pengertian SDM secara mikro menekankan pada individu dalam sebuah perusahaan atau institusi.¹ SDM dianggap lebih fleksibel dibandingkan dengan unsur modal lainnya seperti bahan dan teknologi. Oleh sebab itu selain seiring berjalannya waktu dengan semakin majunya teknologi, perbaikan kualitas SDM untuk kebutuhan tenaga kerja juga perlu digencarkan.

Jika dilihat dari hasil pendataan Badan Pusat Statistik Nasional pada Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tahun 2017 menunjukkan angka 5,33%, ditahun 2018 mengalami penurunan dengan angka 5,13% kemudian tahun 2019 juga mengalami penurunan pada angka 5,01% jumlah penduduk dengan pengangguran terbuka.² Hasil pendataan Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, presentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tahun 2017 menunjukkan angka 4,10%, ditahun 2018 mengalami penurunan pada angka 3,85% kemudian tahun 2019 juga mengalami penurunan pada angka 3,83% jumlah penduduk dengan

¹ Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hal. 65.

² Badan Pusat Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019*, <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/05/06/1564/februari-2019-tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-sebesar-5-01-persen.html> diakses pada 13 Januari 2021.

pengangguran terbuka.³ Kemudian dari hasil pendataan Badan Pusat Statistik Kabupaten Tulungagung, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tahun 2017 menunjukkan angka 2,27%, ditahun 2018 mengalami kenaikan pada angka 2,61% kemudian tahun 2019 juga mengalami kenaikan pada angka 3,36% jumlah penduduk dengan pengangguran terbuka.⁴ Hal ini menunjukkan bahwasannya tingkat pengangguran wilayah Kabupaten Tulungagung belum mengalami perbaikan yang signifikan.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sendiri adalah indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat penawaran tenaga kerja yang tidak digunakan atau tidak terserap oleh pasar kerja.⁵

Batasan penganggur oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Badan Pusat Statistik memaparkan bahwa yang dikatakan penganggur merupakan bagian dari angkatan kerja yang kegiatan utamanya aktif mencari pekerjaan dengan jumlah jam, minimal satu jam per minggu.⁶ Sangat jelas bahwa asumsi mayoritas orang akan lebih tenang dan nyaman untuk bekerja dalam sebuah instansi dengan mengesampingkan kemungkinan bahwa tiap individu juga mampu membuat lapangan kerja. Padahal ketersediaan lapangan kerja cenderung tetap dibandingkan semakin bertambahnya SDM yang ada. Padahal dalam pemikiran

³ Badan Pusat Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Jawa Timur, Februari 2019*, <https://jatim.bps.go.id/pressrelease/2019/05/06/1069/keadaan-ketenagakerjaan-jawa-timur-februari-2019.html> diakses pada 13 Januari 2021.

⁴ Badan Pusat Statistik Kabupaten Tulungagung, *Data Dan Statistik Ekonomi 2018*, <https://tulungagungkab.bps.go.id/statictable/2019/09/30/4896/jumlah-penduduk-berumur-15-tahun-keatas-menurut-jenis-kegiatan-dan-jenis-kelamin-di-kabupaten-tulungagung-2017-2018.html>, diakses pada 1 September 2020.

⁵ Badan Pusat Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019*,..., diakses pada 13 Januari 2021.

⁶ Ratih Probosiwi, Pengangguran dan Pengaruhnya terhadap Tingkat Kemiskinan, *Jurnal PKS Vol. 15 No. 2*, Juni 2016; 89 – 100, hal. 91.

ekonomi menurut Syeikh Musthafa Husein Nasution pernah berpetuah bahwa “tuan kecil lebih adil dari pada jongsos besar”. Dalam petuah tersebut memiliki maksud bahwa sekecil apapun usaha sendiri lebih baik dan berkah dari pada berharap belas kasihan dari orang lain walaupun bantuan tersebut lebih besar.⁷

Karena jumlah ketersediaan SDM belum tentu memenuhi standart tenaga kerja suatu instansi, dengan begitu untuk memenuhi standart permintaan tenaga kerja yakni dengan mengikuti serangkaian program peningkatan kompetensi SDM tenaga kerja. Melalui program pelatihan-pelatihan *skill* diharapkan mampu meningkatkan potensi yang ada dalam tiap individu sehingga menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan produktif dalam memenuhi pasar kerja serta mendorong pertumbuhan usaha kecil dan menengah.

Pelatihan sendiri merupakan konsep pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja.⁸ Program pelatihan dapat dimaknai sebagai pengalaman pembelajaran yang memfokuskan pada upaya individu dalam memperoleh pengetahuan, meningkatkan skill/keterampilan, dan sikap yang dapat sesegera mungkin untuk digunakan. Pusat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki suatu instansi ataupun perusahaan juga diharuskan mampu mendesain, mengembangkan program-program pelatihan yang sejalan dengan visi misinya. Selain terdapat desain, pengembangan, adanya evaluasi program pelatihan juga perlu didasarkan pada permasalahan kinerja dan

⁷ Siti Hairani dan Asyari Hasan, Pemikiran Ekonomi Menurut Syeikh Musthafa Husein Nasution, *Jurnal An-Nisbah*, Vol.08 No.01, April 2021; 156-175, Hal. 169.

⁸ Arum Aprilia, Dkk., Analisis Efektivitas Pelatihan (Studi Pada Unit Pengembangan Karir Dan Kewirausahaan Universitas Brawijaya Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 38 No. 2, September 2016; 141-146, hal. 142.

tuntutan dinamika perubahan yang dihadapi.⁹ Program-program pelatihan diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan SDM yang handal, memiliki kompetensi dan dedikasi yang tinggi. Oleh sebab itu program pelatihan perlu adanya perencanaan dan pengembangan yang sistemik dan sistematis agar dapat digunakan dalam menyiapkan SDM dengan kualifikasi kompetensi yang diinginkan.¹⁰

Kompetensi menurut Association K.U. Leuven mendefinisikan sebagai pengintegrasian dari pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang memungkinkan untuk melaksanakan suatu secara efektif.¹¹ Untuk meningkatkan kualitas kompetensi SDM perlu dilakukannya pendidikan dan pelatihan. Menurut Jan Bella: “ pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial”.¹²

Sebagai upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas SDM tersebut sehingga dapat terserapnya tenaga kerja di Indonesia salah satunya dengan sistem kolaborasi antara pendidikan dan pelatihan yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung. Dengan orientasi selain menciptakan wirausaha yang memiliki daya bersaing adalah untuk memberdayakan pengangguran terdidik dalam rangka meningkatkan kualitas kompetensi agar dapat berkontribusi secara maksimal di tempat ia bekerja nantinya.

⁹ Benny A. Pribadi, *Desain Dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE*, (Jakarta: KENCANA, 2016), hal. 2-3.

¹⁰*Ibid*, hal. 5.

¹¹ Fendy Suhariadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2019), hal. 40.

¹² Djaelany Haluty, Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas, *Jurnal Irfani*, Vol. 10 No. 1, Juni 2014, <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir>, hal. 73.

Demi terwujudnya harapan pemerintah untuk mengentaskan kemiskinan karena pengangguran di Indonesia maupun dari masyarakat sendiri yang ingin berdikari dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, maka perlu adanya komponen-komponen penunjang dalam mendukung sistem pendidikan dan pelatihan di BLK agar berlangsung secara totalitas serta dapat mencetak SDM yang berkualitas dan kompeten dibidangnya. Komponen-komponen penunjang tersebut dapat berupa adanya instruktur yang ahli dibidangnya, adanya siswa yang mengikuti pelatihan yang sebelumnya sudah terseleksi untuk memastikan bahwa siswa mempunyai *basic knowledge*/pengetahuan dasar dengan kejuruan yang diminatinya atau tidak sehingga keikutsertaan siswa dalam proses pelatihan benar-benar dapat menghasilkan output yang diharapkan, ketersediaan fasilitas penunjang pelatihan seperti kelengkapan alat dan ketersediaan ruang, penggunaan kurikulum ajar yang sesuai dengan standar terbaru, adanya sertifikasi bagi siswa yang lulus serta adanya penempatan untuk siswa pasca lulus dari pelatihan. Jadi, kelengkapan komponen-komponen pendukung tersebut yang menjadi tolak ukur keberhasilan pelatihan BLK dalam menciptakan SDM dengan kualitas yang dibutuhkan tiap individu masyarakat maupun yang dibutuhkan oleh industri atau pasar kerja.

Oleh sebab itu, disini peneliti ingin menganalisa lebih mendalam tentang sistem pelatihan dengan faktor pendukungnya dalam Balai Latihan Kerja (BLK) serta hambatan yang ditemukan terhadap faktor pendukung sistem pelatihan BLK Tulungagung sehingga dapat membantu meningkatkan kualitas kompetensi SDM tenaga kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah peneliti dapat diungkapkan sebagai berikut;

1. Apa faktor yang mendukung sistem pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung dalam menjalankan program peningkatan kualitas kompetensi SDM tenaga kerja?
2. Apa hambatan dalam faktor pendukung sistem pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan;

1. Untuk menganalisa faktor yang mendukung sistem pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung dalam menjalankan program peningkatan kualitas kompetensi SDM tenaga kerja.
2. Untuk menganalisa hambatan dalam faktor pendukung sistem pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung.

D. Identifikasi Penelitian dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang membahas faktor yang mendukung sistem pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung dalam menjalankan pelatihan secara efektif guna membantu meningkatkan kualitas SDM tenaga kerja serta apa penghambat dalam faktor pendukung sistem pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung.

2. Batasan Masalah

Berhubung dengan keterbatasan teori, tenaga dan waktu maka perlu adanya pembatasan ruang lingkup permasalahan guna mempermudah peneliti dalam menyelesaikan penelitian sekaligus mempermudah bagi pembaca dalam memahami materi yang ingin disampaikan dalam hasil penelitian.

- a. Apa saja faktor pendukung dan hambatan yang ditemui dalam sistem pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung.
- b. Observasi dilakukan secara langsung maupun tidak langsung tergantung kebutuhan penelitian.
- c. Data yang digunakan sebatas pada faktor-faktor internal lembaga yang sangat lekat kaitannya dan masih bisa dijangkau lembaga serta mendukung terselenggaranya pelatihan sampai selesai masa pelatihan. Sesuai dengan hasil observasi, wawancara, dan informasi yang diperoleh selama penelitian.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini mempunyai signifikansi;

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menganalisa tentang faktor pendukung dan hambatan yang ditemui dalam sistem pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung, mencakup unsur-unsur yang terkait didalam prosedur yang digunakan dalam pelatihan, pemfasilitasan sampai evaluasi pelatihan terkait hasil dari pelatihan berupa sertifikasi bagi siswa yang dinyatakan

lulus telah terbekali dengan pengetahuan baik secara teori maupun praktik. Dengan kelengkapan komponen-komponen yang ditawarkan oleh BLK tersebut mendukung pelatihan agar dapat ter-aktualisasi untuk mencapai target kualitas SDM tenaga kerja. Adanya SDM pelatihan, kurikulum dengan metode pelatihan, serta pemfasilitasan pelatihan merupakan satu kesatuan yang saling mendukung pelatihan dapat berlangsung serta membuktikan bahwa upaya pemerintah tiap provinsi khususnya dapat dikatakan berhasil sebagai salah satu jalan untuk meningkatkan kualitas kompetensi SDM tenaga kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Dengan terselenggaranya program pelatihan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung secara sistematis diharapkan benar-benar mampu meningkatkan kualitas kompetensi SDM.
- b. Dapat menumbuhkan minat berwirausaha dari bekal ilmu yang diperoleh selama menjalani pelatihan.
- c. Dapat mengurangi tingkat pengangguran karena tenaga kerja dapat terserap secara tepat.

F. Penegasan Istilah

1. Secara Konseptual

- a. Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan (Sumber Daya Manusia) SDM pada sebuah institusi. Penyelenggaraan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap positif SDM sehingga dapat

meningkatkan kinerja dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal.¹³

- b. Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan kantor unit pelaksana teknis yang beroperasi dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) provinsi untuk melaksanakan program pelatihan tenaga kerja guna meningkatkan kualitas SDM.
- c. Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya yang dari waktu ke waktu semakin strategis.¹⁴

2. Secara Operasional

Pengertian dari judul skripsi “Analisis Terhadap Sistem Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung dalam Meningkatkan Kualitas Kompetensi Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja” yakni untuk menganalisa faktor yang mendukung dan hambatan yang ada dalam sistem pelatihan BLK Tulungagung secara nyata dilapangan sebagai upaya meningkatkan kualitas kompetensi SDM tenaga kerja. Analisa dilakukan terhadap faktor-faktor yang mendukung dari dalam pelatihan BLK Tulungagung mengenai beberapa aspek yakni sumber daya manusia, kurikulum, pembiayaan, fasilitas, hingga evaluasi dan sertifikasi.

¹³ Benny A. Pribadi, *Desain Dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE,...*, hal. 2.

¹⁴ Sri Lestari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), hal. 1.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari 6 (enam) bab, yaitu:

BAB I: Pendahuluan

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, identifikasi masalah dan batasan masalah, manfaat penelitian dan penegasan istilah, sistematika penulisan skripsi.

BAB II: Landasan Teori

Landasan teori ini berguna untuk acuan dalam menganalisa data yang diperoleh, kemudian dijadikan dasar dalam pembahasan dan menjawab berbagai permasalahan dalam skripsi. Bab ini terdiri dari tiga sub-bab, yaitu teori tentang faktor-faktor pendukung pelatihan; manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi; balai latihan kerja (BLK).

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang cara-cara dan langkah-langkah dalam melakukan penelitian. Bab ini terdiri dari 8 (delapan) sub-bab, yaitu jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV: Paparan Data

Bab ini menjelaskan tentang data atau informasi yang didapatkan peneliti dari hasil kegiatan observasi dan wawancara serta dari deskripsi informasi lain berasal dari dokumen-dokumen yang kemudian dikumpulkan oleh peneliti. Bab ini membahas tentang gambaran umum lembaga, faktor yang mendukung

sistem pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung dalam menjalankan program pelatihan peningkatan kualitas kompetensi SDM tenaga kerja, dan hambatan dalam faktor yang mendukung sistem pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung.

BAB V: Pembahasan

Bab ini berfungsi menjawab hasil penelitian dengan membandingkan antara teori yang ada ataupun penelitian sebelumnya untuk mengetahui kesesuaian atau ketidaksesuaian dengan penelitian ini. Bab ini membahas tentang faktor yang mendukung sistem pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung dalam menjalankan program pelatihan peningkatan kualitas kompetensi SDM tenaga kerja, dan hambatan dalam faktor pendukung sistem pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung.

BAB VI: Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.