

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berkembangnya tingkat pertumbuhan perekonomian mengakibatkan terjadinya peningkatan taraf hidup rakyat. Dengan adanya peningkatan tersebut maka kemampuan daya beli orang untuk membeli dan mengkonsumsi berbagai macam produk menjadi meningkat, dan hal ini menyebabkan makin meningkatnya perindustrian diberbagai bidang. Kemajuan teknologi di masa kini membuat perusahaan yang bergerak dalam bidang industri motor maupun mobil semakin bersaing. Di Indonesia terdapat beberapa perusahaan sepeda motor terkenal yang telah lama menjadi idola masyarakat luas diantaranya Honda, Yamaha, Suzuki dan Kawasaki.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis (Unit)
Tahun 2017-2019

Jenis Kendaraan Bermotor	Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis (Unit)		
	2017	2018	2019
Mobil Penumpang	13 968 202	14 830 698	15 592 419
Mobil Bis	213 359	222 872	231 569
Mobil Barang	4 540 902	4 797 254	5 021 888
Sepeda motor	100 200 245	106 657 952	112 771 136
Jumlah	118 922 708	126 508 776	133 617 012

Sumber data : Kepolisian Republik Indonesia

Dari data tabel 1.1 diatas, Perkembangan jumlah kendaraan bermotor di Indonesia selama tiga tahun kebelakang mengalami kenaikan. Pada tahun 2017 masyarakat mampu membeli kendaraan bermotor sejumlah

118 922 708 unit dan naik secara signifikan di dua tahun kemudian dengan jumlah 133 617 012 unit. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah perkembangan kendaraan bermotor di Indonesia tiap tahunnya mengalami kenaikan, naiknya jumlah perkembangan kendaraan bermotor ada beberapa yang memengaruhi penjualan kendaraan, yaitu kondisi ekonomi, regulasi dan ransangan produk.

Saat ini perkembangan teknologi yang semakin modern mendorong manusia untuk mempelajari ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satunya pada dunia otomotif yang mengembangkan berbagai produk-produk kendaraan bermotor untuk mempermudah aktivitas manusia. Perusahaan-perusahaan dibidang otomotif saling berlomba-lomba untuk membuat inovasi agar kendaraan bermotor menjadi hemat bahan bakar dan ramah lingkungan. Kendaraan bermotor yang konvensional telah berubah menjadi sistem kontrol elektronik yang dikenal dengan Fuel injection.

Perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat dalam beberapa masa pergantian abad sangat mempengaruhi perubahan di berbagai aspek kehidupan, baik dalam bidang ekonomi, sosial dan budaya. Perubahan tersebut diantaranya adanya globalisasi. Globalisasi yang sudah berlangsung memiliki dampak positif dan negatif bagi keberlangsungan kehidupan.

Menurut Soemardjan , pengertian globalisasi adalah sebuah proses terbentuknya suatu sistem organisasi dan komunikasi antar masyarakat yang berada di seluruh dunia yang bertujuan untuk mengikuti sistem dan kaidah-kaidah tertentu yang sama. Kondisi ini akan membawa persaingan yang

semakin ketat dalam berbagai aspek kehidupan, salah satunya adalah persaingan industri di Indonesia. Tantangan utama bagi beberapa industri di era globalisasi adalah daya saing yang mengutamakan kemampuan sumber daya manusia (SDM).²

The Boston Consulting Group dalam laporannya yang berjudul “Growing pains, lasting advantage: Tackling Indonesia’s talent challenges” mengemukakan bahwa negara Indonesia kekurangan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang berkualitas. BCG (2013) memprediksikan bahwa di tahun 2020, kesenjangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja akan semakin tinggi, yaitu mencapai 56 persen. Perusahaan-perusahaan besar di Indonesia hanya bisa mengisi sekitar setengah kebutuhan pekerja tingkat pemula dengan kandidat yang benar-benar berkualitas. Di tingkat senior, dari segi jumlah, tingkat kekurangan diperkirakan akan lebih rendah tetapi banyak kandidat kurang memiliki pengalaman global dan kemampuan memimpin yang dibutuhkan untuk meraih kesuksesan. BCG menyarankan tujuh pendekatan yang dapat digunakan untuk perencanaan tenaga kerja yaitu: rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, manajemen kinerja, merek perusahaan, keahlian pekerja, dan sistem meritokrasi.³

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional, tenaga kerja yang berkualitas dapat mendorong pembangunan ekonomi suatu negara, tetapi

² Selo Soemardjan, *Perubahan Sosial di Yogyakarta*. (Yogyakarta: Gadjadarmas University Press.1982) hal 34

³<http://swa.co.id/business-research/memprihatinkan-indonesia-kekurangan-sdm-berkualitas> diakses pada Sabtu, 22 Mei 2021 pukul 09:44

dinegara-negara berkembang kualitas tenaga kerja masih rendah. Rendahnya kualitas tenaga kerja merupakan penghalang pembangunan ekonomi suatu negara, ini disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan tingkat pengetahuan tenaga kerja, untuk adanya perkembangan ekonomi jelas sekali dibutuhkan lebih banyak tenaga kerja yang mempunyai skill, dengan kata lain pendidikan dan keterampilan merupakan faktor terpenting bagi berhasilnya pembangunan ekonomi, bahkan menurut Snchumaker pendidikan merupakan sumber daya yang terbesar manfaatnya dibandingkan faktor-faktor produksi lain.⁴

Dengan pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan mengurangi masalah ketenagakerjaan, dengan berkurangnya masalah ketenagakerjaan akan mendorong pembangunan ekonomi yang lebih baik.⁵ Melihat fenomena yang terjadi saat ini sumber daya manusia di Indonesia khususnya provinsi Jawa Timur masih rendah, banyak sekali tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur yang tidak berkerja karena tidak sesuai bidang dan tidak mempunyai keterampilan khusus, sehingga di Provinsi Jawa Timur ini masih banyak sekali pengaguran, jumlah angka pengangguran terbuka di Provinsi Jawa Timur pun cukup tinggi salah satunya di Tulungagung.

⁴ Irawan dan Suparmoko, *Ekonomika Pembangunan*, (Yogyakarta :BPFE ,2007) hal 101.

⁵ *Ibid.*

Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran di Tulungagung⁶

Tingkat Pengangguran Terbuka, Tahun 2014-2015

Tingkat Pengangguran Terbuka, Tahun 2014-2015

Uraian	2014			2015		
	L	P	L+P	L	P	L+P
Pengangguran Terbuka (TPT)	2.07	2.87	2.42	4.03	3.83	3.95
- Pernah Bekerja	0.89	1.3	1.07	1.21	1.79	1.46
- Tidak Pernah Bekerja	1.18	1.57	1.35	2.82	2.03	2.49

Sumber : BPS, Sakernas 2014-2015

Pengangguran terbuka (open unemployment) adalah pengangguran yang baik secara sukarela (mereka yang tidak mau bekerja karena mencari pekerjaan yang lebih baik) mau pun secara terpaksa (mereka yang mau bekerja tetapi tidak memperoleh pekerjaan).⁷ Departemen Tenaga kerja sebagai institusi yang bertugas dan bertanggung jawab mengurus masalah ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan berkaitan dengan peningkatan keahlian dan ketrampilan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur, salah satu upaya yang dilakukan oleh Departemen Tenaga kerja adalah pembentukan Balai Latihan Kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) untuk melatih masyarakat tenaga kerja untuk dilatih keterampilan.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat spesifik praktis dan segera, spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, praktis dan segera berarti yang sudah

⁶ <https://tulungagungkab.bps.go.id/statictable/2018/04/09/1924/tingkat-pengangguran-terbuka-tahun-2014-2015.html> akses 25/11/2019 10.27

⁷ Lincolin Arsyad, *Ekonomi Pembangunan* (Upp StimYkpn : Yogyakarta, 2015), hal. 359.

dilatih dan dipraktikan, umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat, suatu pelatihan berupaya menyiapkan peserta pelatihan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.⁸ Jadi dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh pihak BLK tersebut diharapkan pelatihan yang diberikan dapat membantu memperbaiki ketrampilan seseorang agar untuk mendapatkan atau menghasilkan pekerjaan yang efektif.

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan yang fungsinya untuk memberikan dan memperoleh, meningkatkan, serta, mengembangkan, keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Di Balai Latihan Kerja ini melatih masyarakat tenaga kerja yang putus sekolah untuk dilatih keterampilan, dengan adanya balai latihan kerja ini diharapkan akan menciptakan masyarakat yang terampil dan berkualitas sehingga kualitas tenaga kerja meningkat dan dapat bersaing.

Dengan mengikuti program pelatihan kerja di BLK, maka para pencari kerja dan pengangguran dapat meningkatkan keterampilan kerjanya sesuai kebutuhan pasar kerja dan segera mengisi lowongan kerja yang tersedia di perusahaan, selain itu peserta pelatihan pun dapat berwirausaha secara mandiri.

Adanya pelatihan kerja ini ditujukan untuk mendukung visi dari UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung yaitu “Terciptanya tenaga kerja

⁸ Burhanudin Yusuf, *Management Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt Raja GrafindoPersada, 2015), hal. 141.

profesional, inovatif dan produktif yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja global”.⁹ Untuk mewujudkan visi tersebut, UPT Balai Latihan kerja dapat mengadakan pelatihan berbasis kompetensi dan keahlian, membuat program pelatihan dengan dunia usaha, meningkatkan kemampuan instruktur yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan menggunakan jasa pelatihan secara profesional.

Sumber Daya Manusia atau (SDM) berperan penting dalam penyesuaian diri dan transformasi melalui potensi yang ada pada dirinya untuk kesejahteraan dirinya yang berkelanjutan.¹⁰ Dalam usaha pengambilan keputusan strategi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena seiring berjalannya perkembangan dalam bisnis didunia saat ini. Dari situasi tersebut masyarakat perlu meningkatkan kreatifitas dan inovasi serta mengikuti perkembangan zaman demi bersaing secara ketat. Oleh karena itu UPT Balai Latihan Kerja akan membantu para pekerja dalam mempersiapkan diri menjadi tenaga kerja profesional, berkualitas, inovatif dan produktif yang sesuai perkembangan pasar global.

Dalam pelaksanaan pelatihan kerja yang di lakukan oleh UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung akan memberikan kesempatan bagi peserta dalam mengembangkan kemampuan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Sehingga peserta akan lebih menguasai dan mampu bersaing secara kompeten dengan tujuan akhir dapat mempersiapkan diri dan mutu dalam kemandirian membuka usaha. Sebagian peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan adalah anak-anak muda yang sedang mencari kerja.

⁹ www.uptpk-tulungagung.com diakses 02/01/2020

¹⁰ Gary Dessler, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Indeks, 2006), hal 23

Keikutsertaan mereka dalam pelatihan ini selain memperoleh ilmu dan keahlian juga bertujuan untuk memperoleh sertifikat pelatihan yang dapat menunjang persyaratan untuk memperoleh pekerjaan. Sedangkan sebagian kecil diikuti oleh orang yang sudah memiliki usaha otomotif.

Alasan mereka mengikuti pelatihan ini selain ilmu dan keahlian, sertifikat yang diberikan BLK dapat digunakan sebagai bukti bahwa usaha dibidang otomotifnya dikelola oleh pihak-pihak yang ahli dibidangnya. Sehingga dapat menarik pelanggan untuk menggunakan jasanya karena terpercaya dengan dibuktikannya adanya sertifikat tersebut. Memang, sertifikat yang diberikan BLK atas pelatihan sangatlah bermanfaat bagi peserta. Namun juga harus diimbangi dengan pemberian ilmu dan pengalaman keahlian dibidang otomotif. Hal tersebut juga masih harus ditunjang dengan sarana dan prasarana yang baik dan mencukupi serta tutor atau pelatih yang berkompeten. Agar setelah keluar dan selesai pelatihan apa yang diperoleh peserta selama kegiatan tersebut berguna untuk peserta.

Dari paparan diatas, untuk mengikuti perkembangan perekonomian sangat diperlukan peningkatan kualitas kerja masyarakat, perlindungan tenaga kerja, dan pemberian motivasi yang baik sehingga pembangunan ketenaga kerjaanpun tentunya juga ikut berkembang. Usaha yang dilakukan dalam peningkatan kualitas kerja bisa melalui pendidikan dengan menanamkan rasa kepercayaan dalam melakukan wirausaha. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu memberikan dorongan positif terhadap peningkatan ekonomi suatu negara.

Peningkatan sumber daya manusia juga berhubungan dengan pembagunan kompetensi yang bedaya saing yang selanjutnya dapat digunakan untuk memperluas kesempatan kerja. Dengan adanya BLK, yang bertugas dalam melatih dan mencetak tenaga kerja yang berkualitas yang mampu bersaing di dunia kerja, efektif dalam peningkatan keterampilan dan kompetensi para tenaga kerja. Seperti halnya UPT BLK Kabupaten Tulungagung yang dikembangkan oleh pemerintah daerah Jawa Timur. Banyak pelatihan disediakan dari tata kecantikan, memasak, manajemen bisnis hingga bidang otomotif. Dan pada tahun 2018 saja BLK Tulungagung telah membuka pelatihan untuk 1192 peserta.

Salah satu pelatihan yang diminati anak muda dan lulusan baru adalah dalam bidang otomotif. Pelatihan otomotif motor merupakan pelatihan yang banyak diminati oleh para pemuda dikarenakan perkembangan teknologi sepeda motor yang setiap tahunnya tambah meningkat.

**Tabel 1.2 Tabel Peserta Pendaftar
Pelatihan Balai Latihan Kerja Tulungagung Bidang Otomotif**

TAHUN	JURUSAN	PESERTA	JUMLAH PESERTA /TAHUN
2018	Mobil Disel	27	237
	Meknik Yuniior Mobil	105	
	Mekanik Yuniior Sepeda Motor	73	
	Teknik Kendaraan Ringan	32	
2019	Service Sepeda Motor Injeksi	50	246
	Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Injeksi	57	
	Teknik Kendaraan Ringan	80	
	Teknik Sepeda Motor	59	
TOTAL			483

Sumber: Dokumen Intern UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung, tahun 2017-2019

Pada tahun 2018 saja peserta dibidang otomotif ini sebanyak 237 dengan jurusan teknis sepeda motor, mekanik yunior mobil, teknik disel,

teknik kendaraan ringan, dan mekanik junior sepeda motor. Hal ini terbukti setelah lulus dari BLK, mereka bisa menciptakan pekerjaan bagi dirinya sendiri. Jika usahanya tersebut terus berkembang, maka dia mampu menciptakan pekerjaan bagi orang lain.

Dari permasalahan tersebut peneliti tertarik dalam mengetahui bagaimana UPT Balai latihan kerja dalam proses pelayanan yang diberikan dalam bentuk pelatihan dan memberikan perkembangan teknologi, dalam peningkatan kualitas agar mampu mencetak peserta didik yang mampu bersaing di dunia kerja. Sehingga peneliti tertarik mengangkat penelitian yang berjudul **“Peranan Balai Latihan Kerja dalam Usaha Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Bidang Otomotif di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung.”**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti dapat mengambil rumusan masalah dalam penelitian ini mengenai, bagaimana peran balai latihan kerja dalam usaha meningkatkan kualitas tenaga kerja di bidang otomotif :

1. Bagaimana peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPT BLK Tulungagung?
2. Apa kendala yang di hadapi Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPT BLK Tulungagung?
3. Apa saja solusi dalam menangani kendala yang dihadapi Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPT BLK Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dibuat, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang peran balai latihan kerja dalam usaha meningkatkan kualitas tenaga kerja di bidang otomotif :

1. Untuk menjelaskan lebih dalam tentang efektivitas peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPT BLK Tulungagung.
2. Untuk mendeskripsikan lebih dalam tentang kendala yang di hadapi Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPT BLK Tulungagung.
3. Untuk menjelaskan lebih dalam tentang solusi dalam menangani kendala yang dihadapi Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPT BLK Tulungagung

D. Batasan Masalah

Batasan masalah harus dibuat karena sangat penting untuk memberikan batasan-batasan sehingga diharapkan tidak terjadi kerancuan dalam melakukan penelitian. Ruang lingkung penelitian ini adalah pada bagian peningkatan kualitas tenaga kerja. Peneliti memfokuskan pada peningkatan kualitas pelayanan dibidang otomotif dan dilaksanakan di Balai Latihan Kerja dalam pemberdayaan masyarakat.

- a. Pembatasan daerah penelitian

Daerah penelitian perlu dibatasi diharapkan agar tidak meluas dan peluang memperoleh jawaban atas penelitian mudah didapat. Dan

daerah yang menjadi tempat penelitian tersebut adalah Balai Latihan Kerja Tulungagung.

b. Pembatasan masalah penelitian

Dengan berbagai keterbatasan peneliti membatasi ruang lingkup dan pembahasan penelitian. Masalah pokok yang diteliti adalah peran Balai Latihan Kerja Tulungagung dalam upaya peningkatan kualitas tenaga kerja khususnya pada bidang otomotif yang berada di BLK Tulungagung.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu manfaat yang bersifat teoritis dan manfaat yang bersifat praktis :

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat informasi dan ilmu pengetahuan yang sehubungan dengan bagaimana peran Balai Latihan Kerja Tulungagung dalam upaya peningkatan kualitas tenaga kerja khususnya pada bidang otomotif.
2. Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi instansi dan kelompok yang terkait dalam hal bagaimana peran Balai Latihan Kerja Tulungagung dalam upaya peningkatan kualitas tenaga kerja khususnya pada bidang otomotif.

Bagi pihak-pihak yang membaca penelitian ini semoga bisa memberikan informasi yang berguna dan sumber dari ilmu pengetahuan yang baru mengenai gambaran Peranan Balai Latihan Kerja dalam Usaha Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Bidang Otomotif di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung.

a. Manfaat Bagi Lembaga

Semoga dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan program-program yang dapat berperan dalam menyiapkan tenaga kerja yang kompeten dan inovatif , dan lembaga pemerintahan ataupun kedinasan dapat menggunakan hasil penelitian sebagai tambahan pemikiran atau referensi mengenai bagaimana meningkatkan kualitas atau kemampuan para pencari kerja yang ada.

b. Bagi Akademik

Setelah membaca penelitian ini diharapkan pembaca bisa menambah ilmu dan wawasan pengetahuan terkait Peranan Balai Latihan Kerja dalam Usaha Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Bidang Otomotif di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Untuk masa yang selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dalam penelitian yang sejenis untuk memberikan informasi tambahan tentang Peranan Balai Latihan Kerja dalam Usaha Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Bidang Otomotif di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung.

F. Penegasan Istilah

1. Konseptual

a. Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta

pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.¹¹

b. Produktivitas Kerja

Menurut Klingner dan Nanbaldian produktivitas kerja merupakan fungsi perkalian dari usaha manusia yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (ability), yang diperoleh melalui latihan latihan, produktivitas yang meningkat, berarti performan yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.¹²

c. Peran

Peran adalah orang yang menjadi atau melakukan sesuatu yang khas, atau perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat, jika ditunjukkan pada sebuah hal yang bersifat kolektif didalam masyarakat seperti himpunan atau organisasi maka peran berarti “perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh organisasi yang berkedudukan didalam sebuah masyarakat”.¹³

d. Tenaga Kerja

¹¹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1 Pasal 1.

¹² Idri, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Prendamedia Group, 2015), hal. 319.

¹³ Arwani Ahmad, “Peran Balai Latihan Kerja Industri dalam Meningkatkan Kualitas Kerja,” *journal ilmu pemerintah*, Vol. 2 (1), 2014, hal. 4.

Tenaga Kerja adalah Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.¹⁴ Untuk mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki kompetensi diperlukan suatu upaya yang nyata serta berkesinambungan baik oleh pemerintah, masyarakat, maupun oleh swasta.

2. Operasional

Penegasan secara operasional dari skripsi ini dengan judul “Peranan Balai Latihan Kerja dalam Usaha Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Bidang Otomotif di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung.” Adalah suatu penelitian untuk memperoleh data dan keterangan mengenai peranan Balai Latihan Kerja Tulungagung dalam usaha meningkatkan kualitas tenaga kerja khususnya di bidang otomotif yang dipilih peneliti berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan bagaimana kondisi kualitas tenaga kerja di Indonesia yang terjun dibidang otomotif dengan teknologi yang semakin berkembang.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam membaca, maka sistematika penulisan skripsi ini berperan sekali, untuk itu penulis tidak menyusunnya sekaligus melainkan pembagian demi bagian yang meliputi :

¹⁴Ibid., hal.4

BAB I : Pendahuluan, berisi uraian mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Penegasan Istilah.

BAB II : Kajian Pustaka, berisi uraian Landasan Teoritis, Penelitian Terdahulu dan Kerangka Berfikir.

BAB III : Metode Penelitian, berisi uraian Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Kehadiran Peneliti, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Pengecekan Keabsahan Penelitian, Tahap Penelitian.

BAB IV : Hasil penelitian, dalam bab ini berisikan uraian dari diskripsi data-data dan analisis data yang merupakan hasil temuan selama penelitian.

BAB V : Pembahasan hasil penelitian, dalam bab ini berisikan pemaparan mengenai pembahasan hasil penelitian dengan mengaitkannya pada teori yang ada.

BAB VI : Penutup, terdiri atas kesimpulan dan saran atau rekomendasi.

Bagian akhir terdiri dari halaman daftar pustaka, lampiran-lampiran selama penelitian, surat pernyataan keaslian skripsi dan daftar riwayat hidup peneliti.