

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja adalah unsur pelaksana pemerintah provinsi yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala daerah melalui Sekretaris Daerah. Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja berperan mendukung perekonomian masyarakat terutama daiam layanan penyedia dana bagi UKM dan pelatihan ketenaga kerjaan.<sup>1</sup> Dinas ini dalam melaksanakan tugastugas pengawasan dibidang ketenaga kerjaan mendasar pada Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang pengawasan perburuhan tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia Pengawasan perburuhan atau ketenaga kerjaan dilakukan dengan melakukan kunjungan ke perusahaan-perusahaan untuk mengamati mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja.<sup>2</sup>

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 Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kota Blitar, salah satu

---

<sup>1</sup> Burhanuddin S, *Koperasi Syariah dan Penganturannya di Indonesia*, (Malang: UIN Maliki Press, 2013), hal 11

<sup>2</sup> Dian, Peran Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM Dalam Pemberdayaan UMKM Sentra Tas di Desa Loram Kulon Kecamatan Jati Kabupaten Kudus, *Jurnal UIN Sultan Syarif Kasim*. Vol. 15 No. 2 Tahun 2020, hal. 12

upaya yang dilakukan oleh Pemerintah dalam pembentukan Balai Latihan Kerja. 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 ketenagakerjaan. Dari dinas koperasi Kota Blitar mengadakan beberapa pelatihan seperti pelatihan Tata Boga, pelatihan MUA, pelatihan Menjahit, pelatihan Desain Grafis, dan pelatihan Sablon.

Dengan munculnya pengangguran di Indonesia, Kementerian Perindustrian dan Kementerian Koperasi dan UKM bertekad untuk lebih meningkatkan jumlah wirausahawan di Indonesia termasuk di Kota Blitar itu sendiri, termasuk serangkaian kegiatan pelatihannya. Begitu pula masyarakat di Kota Blitar dalam berwirausaha dibantu oleh dinas koperasi dan usaha mikro untuk menjalankan usahanya. Program Latihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kota Blitar seharusnya menjadikan momentum yang baik dan dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin oleh peserta yang mengikuti. Dengan adanya program tersebut diharapkan dapat membuat masyarakat berkembang dengan adanya produktivitas dan dapat menyerap tenaga kerja yang pada akhirnya mengatasi masalah pengangguran.

Menurut data Badan Pusat Statistik Kota Blitar tahun 2023, Jumlah pengangguran terbuka di Kota Blitar itu sebetulnya telah mengalami penurunan dari tahun 2021 lalu yang mencapai 5.400 orang atau 6,61 % dari jumlah angkatan kerja. Sementara pada tahun 2023 ini jumlah

pengangguran terbuka Kota Blitar mencapai 5,39 % atau sebanyak 4.142 orang.<sup>3</sup> Jumlah pengangguran terbilang cukup tinggi untuk daerah yang memiliki tiga kecamatan dengan total penduduk 153.541 warga. Tingginya angka pengangguran dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya masih rendahnya tingkat pendidikan yang sesuai kebutuhan perusahaan.<sup>4</sup> Sementara itu data pencari kerja terdaftar menurut Kabupaten/Kota Blitar tahun 2021 mencapai 2.947 orang dan meningkat pada tahun 2022 mencapai 3.007 orang atau 0,02%.<sup>5</sup>

Pengangguran merupakan masalah ekonomi yang mempengaruhi manusia secara tidak langsung dan paling berat. Adapun pengangguran terjadi disebabkan antara lain, adalah putus sekolah, dan juga karena jumlah lapangan kerja tersedia lebih kecil dari jumlah pencari kerja. Kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja. Upaya mengatasi pengangguran yang ada di Kota Blitar adalah melalui Balai Latihan Kerja (BLK) di bawah naungan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kota Blitar. Adapun bentuk pelatihan yang telah dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Kota Blitar adalah mengemudi, otomotif, bidang otomotif, komputer, tata busana/ menjahit, membatik, salon kecantikan, dan pengelasan. Melalui upaya tersebut, diharapkan pengangguran terbuka berkurang dan membantu para pekerja dari tahun ke tahun.

SDM (Sumber Daya Manusia) juga menjadi salah satu yang menjadi faktor meningkatnya pengangguran. Menciptakan sumber daya manusia

---

<sup>3</sup> <https://blitar.bps.go.id/indicator> diakses pada 22 November 2023

<sup>4</sup> <https://blitarkota.go.id/id/berita/bps-kota-blitar> diakses pada 22 November 2023

<sup>5</sup> <https://blitar.bps.go.id/indicator> diakses pada 22 November 2023

yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global, adalah hal yang penting dan sangat dibutuhkan saat ini.<sup>6</sup> Dalam kaitan tersebut setidaknya terdapat dua hal penting yang menyangkut kondisi sumber daya manusia saat ini khususnya di Indonesia, yaitu ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja serta tingkat pendidikan angkatan kerja yang ada masih relatif rendah. Maka peningkatan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) perlu dilakukan sebagai upaya mengurangi jumlah pengangguran.

Dengan mengikuti program pelatihan kerja di BLK, maka para pencari kerja secara teknis mendapat pembinaan pelatihan dan produktivitas dalam berbagai kejuruan. Balai Latihan Kerja salah satu instrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja, untuk membantu terutamanya masyarakat dalam bekerja.<sup>7</sup> Selain berfungsi sebagai wadah kegiatan pelatihan tenaga kerja yang memiliki unit-unit pelatihan di dalamnya, Balai Latihan Kerja berfungsi untuk mendukung calon tenaga kerja yang siap pakai, berkualitas, dan kompeten sehingga mampu bersaing dengan tenaga kerja lain sekaligus membuka diri. usaha, mengurangi pengangguran, dan memperluas kesempatan kerja. Dengan Balai Latihan Kerja dipandang sebagai lembaga yang paling tepat untuk mengatasi masalah pengangguran dan mengentaskan kesenjangan sosial yang meluas di masyarakat, sesuai

---

<sup>6</sup> Dharfan Aprianto, Hubungan Sumber Daya Manusia terhadap Tingkat Pendidikan dan Pengangguran Terbuka di Indonesia, *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil)* Vol. 5 Oktober 2013, hal. 3

<sup>7</sup> Ni Wayan Eka Sri Anggereni, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng, *JURNAL UNDIKSHA* (2) 1 2018, hal. 607

dengan misinya.

Maka langkah utama dalam pelatihan tersebut adalah peningkatan kualitas SDM. Mengingat sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu keberhasilan usaha. Sumberdaya manusia yang memiliki keunggulan daya saing yang tinggi salah satu cara untuk mengambil keuntungan dari globalisasi manusia melakukan berbagai usaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya diantaranya dengan cara bekerja.<sup>8</sup> Cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam masyarakat diperlukan untuk berkembang ke arah yang lebih maju. Bahwa melalui latihan kerja yang dilaksanakan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena melalui latihan kerja tersebut sikap mental, moral dan dedikasi terhadap pelaksanaan tugas-tugas seseorang dapat dikembangkan.

Wawancara bersama kepala Dinas bahwa upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Blitar bagi para pencari kerja adalah dengan Membuka pelatihan dan event, menetapkan target pasar kerja, dan menggunakan teknik dan metode pelatihan terpadu, dinas tidak hanya melatih *skill* saja, tetapi juga mampu membangun inovasi, ide, dan gagasan kerja atau bisnis peserta.<sup>9</sup> Sehingga dampak yang diharapkan bagi pencaker dan pengangguran adalah pengalaman, *skill*, motivasi untuk segera mencari pekerjaan, dan motivasi bekerja lebih giat dan membuka peluang usaha

---

<sup>8</sup> Nengsih, *Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Unit Pelaksana Teknis (upt) Perpustakaan Universitas Negri Makassar*, (Makassar: tidak diterbitkan, 2018), hal. 14

<sup>9</sup> Wawancara bersama Dwi Andri Sutiono, S.H., selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Kota Blitar pada 09 Januari 2024

sendiri.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan dan fakta yang ada di lapangan yang telah peneliti jelaskan di atas, peneliti rasa permasalahan ini layak untuk dibahas sehingga menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang difokuskan pada strategi peningkatan kualitas bagi para pencari kerja sebagai upaya mengurangi jumlah pengangguran dan dampaknya bagi minat masyarakat dalam berwirausaha. Dengan demikian peneliti mengangkat judul penelitian **“Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Blitar Bagi Para Pencari Kerja Sebagai Upaya Mengurangi Jumlah Pengangguran”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka fokus penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi peningkatan kualitas SDM oleh Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kota Blitar bagi para pencari kerja sebagai upaya mengurangi jumlah pengangguran di Kota Blitar?
2. Bagaimana dampak peningkatan kualitas SDM oleh Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kota Blitar bagi para pencari kerja dan pengangguran di Kota Blitar ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan strategi peningkatan kualitas SDM oleh Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kota Blitar bagi para pencari kerja sebagai upaya mengurangi jumlah pengangguran di Kota Blitar.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan dampak peningkatan kualitas SDM oleh Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kota Blitar bagi para pencari kerja dan pengangguran di Kota Blitar.

### **D. Manfaat dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat dan kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penulisan dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan pustaka untuk penelitian selanjutnya dalam pengembangan, dan pemberdayaan di bidang Manajemen Bisnis Syariah, khususnya tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan bagi para pencari kerja sebagai upaya mengurangi jumlah pengangguran.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangsih perbendaharaan kepustakaan UIN SATU Tulungagung dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan bagi para pencari kerja sebagai upaya mengurangi jumlah pengangguran.

b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini memberikan sumbangsih pemikiran untuk pengambilan strategi atau kebijakan yang diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi kebijakan strategi dan sistem perencanaan suatu perusahaan atau lembaga. Khususnya bagi Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kota Blitar dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan sebagai upaya mengurangi jumlah pengangguran.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini digunakan untuk bahan referensi penelitian lain dan bisa dijadikan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan bagi para pencari kerja sebagai upaya mengurangi jumlah pengangguran.

## **E. Definisi Istilah**

Untuk menghindari dan memperoleh pemahaman yang jelas terhadap kajian dalam skripsi ini, penegasan istilah sangat diperlukan untuk

membatasi ruang lingkup yang berkaitan dengan judul skripsi, yaitu:

### **1. Definisi Konseptual**

Definisi konseptual bertujuan untuk mengarahkan peneliti melakukan suatu penelitian, maka disusunlah definisi konseptual yang dapat dijadikan sebagai acuan peneliti, yaitu:

#### **a. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)**

Kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Kualitas sumber daya manusia juga merupakan nilai dari perilaku seseorang dalam pertanggung jawaban semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat.<sup>10</sup>

#### **b. Pelatihan Tenaga Kerja**

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar.<sup>11</sup>

#### **c. Pengangguran**

Pengangguran adalah sebutan untuk orang yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari kerja, bekerja kurang dari 2

---

<sup>10</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Dharma, 2003), hal. 119

<sup>11</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

hari selama seminggu, atau sedang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak. Pengangguran adalah seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja (usia 15-65 tahun) dan ingin mendapatkan pekerjaan, namun belum berhasil memperolehnya.<sup>12</sup>

## **2. Definisi Operasional**

Definisi operasional ditujukan untuk menjelaskan judul yang akan dijadikan penelitian agar tidak muncul berbagai penafsiran pada judul penelitian. Penelitian ini berfokus meninjau atau mengamati terhadap strategi peningkatan kualitas SDM oleh Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kota Blitar bagi para pencari kerja sebagai upaya mengurangi jumlah pengangguran dan dampaknya bagi minat masyarakat dalam berwirausaha. Sehingga aspek tersebut menjadi fokus utama dalam pembahasan penelitian ini.

## **F. Sistematika Penulisan**

Skripsi ini terdiri dari enam bab, masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab, dan sebelum memasuki bab pertama terlebih dahulu peneliti menyajikan beberapa bagian permulaan secara lengkap yang sistematikanya meliputi halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran dan abstrak.

Bab I Pendahuluan, dalam pendahuluan ini dipaparkan konteks

---

<sup>12</sup> Riadoh Lubis, *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran Menurut Perspektif Ekonomi Islam di Balai Latihan Kerja Mandailing Natal*, (Sumatra Utara, diterbitkan, 2019), hal. 26

penelitian, setelah menentukan konteks penelitian, peneliti akan memfokuskan penelitian sebagai dasar acuan sekaligus menentukan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti mendeskripsikan tentang manfaat dan penegasan istilah serta sistematika pembahasan skripsi ini.

Bab II Kajian pustaka, dalam hal ini diuraikan beberapa hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, peneliti akan menuliskan kajian teori terdiri dari Sumber Daya Manusia (SDM), Pelatihan Tenaga Kerja, Pengangguran dan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja, Penelitian Terdahulu dan Kerangka Konseptual.

Bab III Metode Penelitian, dalam bab ini peneliti akan menjabarkan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, teknik pengecekan keabsahan data, dan tahapan penelitian.

Bab IV Penelitian, dalam bab ini akan membahas paparan data dan menuliskan tentang temuan-temuan dan sekaligus analisis data sehingga ditemukan hasil penelitian.

Bab V Pembahasan, dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil dari penelitian mengenai strategi peningkatan kualitas SDM oleh Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kota Blitar bagi para pencari kerja sebagai upaya mengurangi jumlah pengangguran dan dampaknya bagi minat masyarakat dalam berwirausaha.

Bab VI Penutup, dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan peneliti yang dilakukan berdasarkan analisis data dari temuan di lapangan,

implikasi penelitian dan adapun saran yang ditujukan kepada pihak yang berkepentingan terhadap adanya penelitian ini, baik kepada pihak lembaga maupun pihak lain yang ingin mengembangkan atau mengadakan penelitian lanjutan.