

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Permasalahan penyediaan tenaga kerja masih terkait dengan permasalahan kualitas sumber daya manusia yang rendah, baik tingkat pendidikan maupun kompetensinya. Permasalahan kualitas ini dapat berimplikasi pada rendahnya produktivitas kerja. Tenaga kerja yang memiliki kualitas memadai dan kompetensi yang baik sebenarnya cukup banyak di Indonesia. Dengan kompetensi yang dimilikinya tersebut biasanya memang lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan.

Pada dasarnya, tenaga kerja Indonesia yang memiliki kompetensi keahlian yang tinggi mampu bersaing dengan tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia. Akan tetapi, tenaga kerja yang memiliki standard kompetensi tersebut masih bernaung dalam kelompok profesinya masing-masing yang belum terkoordinasi dengan kebijakan pemerintah. Sementara itu, sebagian besar angkatan kerja bekerja di sektor informal masih memiliki produktivitas rendah dan penghasilan yang juga rendah. Penghasilan rendah tersebut mengakibatkan daya beli masyarakat yang rendah, dan kurang mampu mendorong pertumbuhan ekonomi secara signifikan.

Percepatan pembangunan manusia adalah salah satu dari tiga pilar yang menjadi fokus percepatan pembangunan yang merupakan jargon Nawacita pemerintahan Presiden Joko Widodo – Jusuf Kalla, terutama karena dari 9 butir Nawacita, 3 di antaranya terkait dengan pembangunan manusia. Hal ini bisa dilihat dari butir kelima “meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia”, butir keenam “meningkatkan produktivitas masyarakat dan daya saing di pasar internasional” serta butir ke delapan “melakukan revolusi karakter bangsa.”

Dalam konteks ketenagakerjaan, nawacita tersebut telah di *breakdown* dalam rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015 – 2019 dimana agenda prioritas pembangunan bidang ketenagakerjaan yang kemudian disebut dengan NAWA KERJA KETENAGAKERJAAN, yaitu :

1. Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional;
2. Percepatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja;
3. Percepatan Sertifikasi Profesi;
4. Perluasan Kesempatan Kerja Formal;
5. Penguatan Wirausaha Produktif;
6. Penciptaan Hubungan Industrial yang Sehat dan Produktif;
7. Penegakkan Hukum Ketenagakerjaan;
8. Peningkatan Perlindungan Pekerja Migran;
9. Pelayanan Ketenagakerjaan Sederhana, Transparan dan Akuntabel.

Jabaran nawakerja ketenagakerjaan tersebut telah memberikan gambaran bahwa percepatan pembangunan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan daya saing masyarakat. Kondisi ketenagakerjaan Indonesia saat ini menunjukkan daya saing yang relatif rendah dibandingkan dengan negara tetangga sehingga belum mampu bersaing baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Rendahnya daya saing tenaga kerja Indonesia disebabkan rendahnya mutu SDM, dimana mutu SDM dipengaruhi oleh rendahnya tingkat pendidikan dan tidak dimilikinya kompetensi kerja. Untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja maka solusi yang terbaik adalah melalui pelatihan kerja yang berguna untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Latihan Kerja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan merupakan Unit Pelaksana Teknis yang berada dibawah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan yang di bentuk pertama kali dengan perda Kabupaten Pasuruan No. 3 Tahun 2014 tentang Pelatihan kerja dan produktivitas *Juncto* Peraturan Bupati Pasuruan Nomor: 6 tahun 2015 tentang susunan organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Latihan Kerja Kabupaten Pasuruan. UPT Latihan Kerja Daerah atau yang lebih akrab orang mengenalnya dengan nama BLK berkedudukan di Jalan raya Pasuruan Probolinggo KM. 04 Desa Sambirejo Kecamatan Rejoso Kabupaten Pasuruan. Telp/fax. (0343) 5642791 kode pos: 67181.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Development*) melalui berbagai program pelatihan ketrampilan yang dilaksanakan oleh UPT Latihan Kerja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan baik dari segi jumlah dana maupun peserta. Peran serta pemerintah dan lembaga latihan untuk membekali, mencerdaskan dan menyiapkan tenaga kerja yang terampil, siap pakai dan berdaya saing harus menjadi prioritas dan tidak dapat ditunda lagi karena persaingan di pasar kerja sangatlah ketat.

Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil mendorong pencari kerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja nonformal untuk menambah keterampilan dan keahlian mereka. Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan kerja. Orientasi program pendidikan dan pelatihan kerja tersebut sangat diperlukan mengingat sebagian besar angkatan kerja di Indonesia masih bekerja pada sektor informal dengan produktivitas yang sangat rendah. Dari hal tersebut terlihat bahwa sistem pendidikan dan pelatihan kerja sangat relevan memberikan kontribusi sebagai sarana pengembangan tenaga kerja. Peran pemerintah dalam penyediaan lembaga pelatihan kerja tentu sangat dibutuhkan serta kerja sama dengan pihak swasta dalam penyediaan lembaga pelatihan kerja, sehingga para pencari kerja tidak hanya memikirkan bagaimana mencari pekerjaan akan tetapi bagaimana agar mereka dapat menciptakan lapangan pekerjaan bagi dirinya dan orang-orang disekitarnya. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana para pegawai dapat

memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan siap untuk berkompetisi di pasar. Dari hasil proses belajar, pelatihan adalah proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada karyawan/pekerja atau proses membantu karyawan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa silam. Pelatihan merupakan salah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk memutuskan atau menetapkan cara yang tepat dalam melaksanakan pelatihan, perlu diselidiki penyebab-penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan. Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2008:134) ada tiga faktor yang menyebabkan seorang karyawan mempunyai kinerja rendah atau kurang memuaskan, yaitu :

1. Kurang mampu, disebabkan oleh kekurangan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Kurang usaha, kinerja karyawan kurang memuaskan juga bisa disebabkan oleh kurangnya usaha dari karyawan yang bersangkutan, sebetulnya karyawan tersebut mampu tetapi kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Kondisi yang kurang menguntungkan, pada situasi dan kondisi yang kurang menguntungkan, dapat saja kinerja karyawan menjadi tidak memuaskan, misalnya terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas.

Pelatihan merupakan salah satu faktor dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja. Dalam Undang Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 pasal 1 ayat 9 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah atau lembaga pelatihan kerja swasta. Pelatihan kerja pemerintah biasanya diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK). Melalui program ini diharapkan peserta pelatihan dapat mengembangkan bakat dan keahlian untuk bekerja, atau bahkan membuka usaha sendiri. 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. Pemberdayaan Balai Latihan Kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan Sekolah Lanjut Tingkat Pertama (SLTP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA), yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu instrument pengembangan Sumber Daya Manusia yang diharapkan

dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang produktif sehingga nantinya mampu melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan memenuhi permintaan pasar tenaga kerja dengan berbagai kurikulum dan program yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK). Dengan begitu, seiring dengan perkembangan zaman dan terusnya penambahan penduduk, maka kualitas dan daya tampung Balai Latihan Kerja (BLK) perlu ditingkatkan.

Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Latihan Kerja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan terdapat delapan kejuruan mulai dari :

NO	KEJURUAN
1	Aneka Kejuruan - Menjahit Operator - Bordir - Membatik
2.	Otomotive - Sepeda Motor - Mobil
3.	Instalasi Listrik
4.	Pertanian / Pengolahan hasil
5.	Teknologi Mekanik
6.	Las Industri
7.	Operator Komputer
8.	Sablon

Adapun program pelatihan yang tersedia di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan (UPT LKD) antara lain: Pelatihan Berbasis Kompetensi, Pelatihan Berbasis Masyarakat, serta Pelatihan Swadana, dimana Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah pelatihan yang mengacu kepada Kompetensi Tertentu, Pelatihan Berbasis Masyarakat adalah pelatihan yang mengacu kepada kebutuhan masyarakat, serta Pelatihan Swadana adalah pelatihan yang dilaksanakan atas dasar permintaan pihak pemakai / konsumen pelatihan, seperti karyawan dinas / instansi maupun perorangan untuk meningkatkan keterampilan guna peningkatan produktivitas atau alih profesi. Adapun beberapa kendala yang ada pada (UPT) diantaranya yaitu belum ada tenaga instruktur, saat ini kami bekerjasama dengan beberapa BLK antara lain UPT

Pelatihan Kerja Jember, UPT PK Pandaan maupun UPT PK Singosari dan LPK swasta yang berada di Kabupaten Pasuruan Walaupun belum ada tenaga instruktur nya, pelatihan dapat berjalan lancar sesuai standar dengan bekerja sama dengan balai latihan kerja yang lain seperti UPT Pelatihan Kerja Jember ,UPT PK Pandaan maupun UPT PK Singosari. Masih banyak masyarakat yang tidak mengetahui bahwa ada program pelatihan yang di sediakan oleh pemerintah secara gratis melalui Unit Pelaksana Teknis (UPT) Latihan Kerja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan .

Program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Latihan Kerja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan ini perlu dikaji secara mendalam untuk dapat mengetahui seberapa efektifkah pelaksanaan pelatihan dalam mencapai sasaran yang diharapkan sebelumnya, serta mengingat tugas dan fungsi daripada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Latihan Kerja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi bagi angkatan kerja di unit pelaksana teknis latihan kerja daerah dinas tenaga kerja (UPT LKD) Kabupaten Pasuruan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

Bagaimanakah pengaruh efektifitas pelatihan, pelatihan kerja dan kompetensi terhadap tenaga kerja pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Latihan Kerja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di tetapkan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk menganalisis bagaimana pengaruh efektifitas pelatihan, pelatihan kerja dan kompetensi terhadap tenaga kerja pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Latihan Kerja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat/kegunaan penelitian yang dapat diperoleh dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta menambah kajian tentang efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja yang sudah dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Latihan Kerja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan selama ini.

2. Bagi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Latihan Kerja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan, hasil penelitian ini diharapkan memberi evaluasi dan saran, serta menjadi dasar untuk kebijakan pengembangan Balai Latihan Kerja pada umumnya dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Latihan Kerja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan pada khususnya di masa mendatang.