

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah kekuatan terbesar dalam mengolah seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Menurut Hasibuan, dalam Tewu, (2015) sumber daya manusia merupakan kemampuan berpikir dan daya fisik setiap individu yang terintegrasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting yang tidak dapat dipisahkan baik dari organisasi, institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya berupa orang-orang yang dipekerjakan oleh organisasi sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Susan, (2019).

Menurut Saydam (2000, hlm.5) sumber daya manusia atau *human resources* ataupun bisa disebut dengan *man power* atau tenaga kerja yang sering digunakan untuk merujuk pada personel, kepegawaian, dan topik terkait lainnya. Menurut Fathoni (2006, hlm.8) sumber daya manusia adalah modal penting dan kekayaan utama dari setiap aktivitas manusia. Orang-orang sebagai unsur terpenting sepenuhnya dianalisis dan dibuat dengan cara yang berbeda, waktu, energi, dan kemampuan mereka sangat dapat digunakan secara ideal untuk kepentingan organisasi, serta kepentingan individu.

Setelah mengetahui beberapa pengertian tersebut maka bisa disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah proses mendayagunakan manusia untuk menjadi tenaga kerja secara manusiawi agar potensi yang dimiliki oleh individu tersebut dapat digunakan dengan baik guna memenuhi kelangsungan hidup individu tersebut dan berfungsi maksimal untuk pencapaian tujuan sebuah organisasi (lembaga).

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada, agar sumber daya manusia memiliki pengelolaan yang baik. Menurut Matutina dalam Ferdy, (2018) kualitas sumber daya manusia mengacu pada 3 hal yaitu : 1) pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki individu yang lebih

berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas 2) keterampilan (*skill*) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki oleh individu tersebut 3) kemampuan (*Abilities*) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dan pembangunan ketenagakerjaan merupakan sebuah kebutuhan yang sangat diperlukan. Seperti penciptaan lapangan pekerjaan, pengurangan pengangguran, pengembangan sumber daya manusia yang pada akhirnya dibutuhkan tenaga kerja yang profesional, mandiri, beretoskerja tinggi, dan produktif (Hamalik 2007, hlm.23).

Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Tasikmalaya, Rahmat Mahmuda menyatakan bahwa sebelumnya selama tiga tahun terakhir, angka pengangguran di Kota Tasikmalaya menurun, namun sejak pandemi covid-19 tahun 2019 angka pengangguran meningkat, seiring banyaknya pekerja yang kehilangan pekerjaan.

**Gambar 1.1 Data Angka Pengangguran Kota Tasikmalaya**

Kegiatan Utama <i>Main Activity</i>	Jenis Kelamin/Sex		Jumlah <i>Total</i>
	Laki-Laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	
(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Angkatan Kerja</b> <i>Economically Active</i>	210 627	132 658	343 285
Bekerja/ <i>Working</i>	191 633	124 211	315 844
Pengangguran Terbuka <i>Unemployment</i>	18 994	8 447	27 441
<b>Bukan Angkatan Kerja</b> <i>Economically Inactive</i>	47 531	125 081	172 612
Sekolah/ <i>Attending School</i>	21 830	22 633	44 463
Mengurus Rumah Tangga <i>Housekeeping</i>	7 243	95 125	102 368
Lainnya/ <i>Others</i>	18 458	7 323	25 781
<b>Jumlah/Total</b>	<b>258 158</b>	<b>257 739</b>	<b>515 897</b>

Gatatan/Note: -  
Sumber/Source: BPS Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus/BPS-Statistics Indonesia August National Labor Force Survey

( Sumber : Badan Pusat Statistika kota Tasikmalaya )

Menurut Proyeksi Badan Pusat Statistika (BPS) angka pengangguran pada tahun 2021 di Kota Tasikmalaya naik hingga 7% , jika dirata-rata kan, dari 343.285 angkatan kerja, total 27.441 ribu orang pengangguran. Mayoritas pengangguran ini

yang memiliki latar belakang pendidikan SMA. Pada Daerah Kabupaten Tasikmalaya pun, angka pengangguran tidak jauh berbeda dengan Kota Tasikmalaya sama sama memperoleh jumlah angka pengangguran yang cukup tinggi.

**Gambar 1.2 Data Angka Pengangguran Kabupaten Tasikmalaya**

Kegiatan Utama Main Activity	Jenis Kelamin/Sex		Jumlah Total
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	
(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Angkatan Kerja</b> <i>Economically Active</i>	566.507	378.199	944.706
Bekerja/ <i>Working</i>	520.485	356.931	877.416
Pengangguran Terbuka <i>Unemployment</i>	46.022	21.268	67.290
<b>Bukan Angkatan Kerja</b> <i>Economically Inactive</i>	99.876	313.847	413.723
Sekolah/ <i>Attending School</i>	39.905	41.170	81.075
Mengurus Rumah Tangga <i>Housekeeping</i>	26.921	248.819	275.740
Lainnya/ <i>Others</i>	33.050	23.858	56.908
<b>Jumlah/Total</b>	<b>666.383</b>	<b>692.046</b>	<b>1.358.429</b>

Catatan/Note:

Sumber/Source: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus/BPS-Statistics Indonesia, August National Labor Force Survey

( Sumber : Badan Pusat Statistika Kabupaten Tasikmalaya )

Menurut Proyeksi Badan Pusat Statistika (BPS) angka pengangguran Kabupaten Tasikmalaya pada tahun 2021 jika dirata-rata kan, dari 944.706 angkatan kerja, total 67.290 ribu orang pengangguran.

Kebutuhan akan tingkat pendidikan dan keterampilan akan menyulitkan seseorang untuk menjadi tenaga kerja, karena dalam dunia kerja perusahaan yang membuka lowongan akan membutuhkan pekerja yang sesuai dengan kriteria dan jabatan yang akan ditempati oleh calon tenaga kerja. Dan ini menjadi penghalang ketika perusahaan membutuhkan pekerja dengan kemampuan tinggi dan mahir, biasanya karena kebutuhan kandidat yang memiliki kemampuan luar biasa untuk meningkatkan posisi di sebuah perusahaan.

Pelatihan melalui Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan potensi dan kualitas sumber daya manusia. Hal ini terutama berlaku bagi mereka yang hanya bersekolah di sekolah menengah pertama atau sekolah menengah atas, yang biasanya berkualifikasi rendah dan tidak dapat memperoleh kualifikasi untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Balai

Latihan Kerja dapat membantu pemerintah mengurangi pengangguran dengan menciptakan tenaga kerja terampil.

Menurut Peraturan Menteri No 8 Tahun 2017 tentang standar balai latihan kerja menyatakan bahwa Balai Latihan Kerja yang 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/usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting sebagai pelaku dalam pembangunan nasional, tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik bisa mendorong pembangunan ekonomi suatu negara, namun di negara berkembang seperti kita, kualitas angkatan kerja masih dianggap rendah, yang disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan pengetahuan angkatan kerja, agar pembangunan ekonomi dapat berjalan dengan baik. dibutuhkan tenaga kerja yang lebih profesional. Dengan keterampilan dan kemampuan yang baik, dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, yang akan membantu mengurangi masalah ketenagakerjaan dan mengurangi pengangguran.

Beberapa bidang keahlian yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja seperti keterampilan industri, keterampilan teknik manufaktur, jasa dan keterampilan lainnya. Balai latihan kerja dapat memberikan keterampilan yang spesifik dalam waktu yang relatif singkat. Program pelatihan yang dibuat oleh balai latihan kerja (BLK) bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akhirnya mampu bersaing dalam dunia kerja dan mendorong terciptanya tenaga kerja yang mempunyai keahlian guna membantu pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran.

Program pelatihan di BLK Dalam melaksanakan pelatihan berpedoman kepada Trilogi Latihan Kerja, yaitu Latihan Kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, Latihan Kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi).

Sumber dana untuk semua program pelatihan yang disediakan oleh Balai latihan kerja berasal dari dana APBN dengan jumlah 16 peserta dari masing masing kejuruan. Yang membedakannya yaitu lama waktu pelatihan /JP (jam pelajaran). Hal tersebut dikarenakan materi yang diberikan kepada setiap kejuruan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda beda (data dari Balai Latihan Kerja).

Pada tahun 1982 didirikannya Kursus Latihan Kerja Tasikmalaya oleh Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. KKK berada dibawah wewenang Kantor Wilayah Provinsi Jawa Barat. Lalu pada tahun 1999 KKK berubah menjadi Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah Tasikmalaya. Tahun 2005, saat program otonomi daerah dijalankan yang merupakan bagian dari kebijakan desentralisasi, LKKUKM berubah menjadi UPTD Balai Latihan Kerja dibawah Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja, dan Keluarga Berencana Kabupaten Tasikmalaya. Selanjutnya pada tahun 2008, UPTD BLK berada dibawah Dinas Sosial, Kependudukan, dan Tenaga Kerja. Tahun 2017, UPTD BLK berubah menjadi UPT BLK dibawah Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja. Pada penghujung tahun 2019 sampai sekarang UPT BLK kembali lagi menjadi UPTD BLK dan masih dibawah Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja.

Kepala Balai Latihan Kerja menjelaskan bahwa dalam rangka mempersiapkan lulusan peserta diklat, BLK memiliki standar kompetensi minimal/dasar yang harus dicapai peserta diklat sebelum mengikuti program diklat. BLK juga akan memberikan sertifikat kepada peserta diklat sebagai bukti peserta telah menyelesaikan diklat dan menjamin kompetensi dengan skor yang sesuai dengan kemampuan peserta diklat. Selain itu juga, untuk mendukung agenda besar pembangunan SDM, Balai Latihan Kerja akan membekali lulusan peserta pelatihan dengan sertifikat kompetensi kerja dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Dengan adanya sertifikat kompetensi para lulusan peserta BLK keahliannya akan semakin diakui sehingga akan lebih mudah terserap di pasar kerja. Menurut Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah saat menerima audiensi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Mooryati Soedibyo (LPPMS) secara virtual di Jakarta, Selasa 22 Juni 2021 (Merdeka.com, Rizlia 2020).

Menteri Tenaga Kerja Ida menyebutkan bahwa, penyusunan kompetensi yang dilakukan Balai Latihan Kerja harus mampu menjawab kebutuhan yang lebih besar di dunia industri. Modul program pelatihan dan penyusunannya juga harus menyesuaikan dengan kebutuhan industri. Dengan kurikulum dan program pelatihan yang menyesuaikan dengan keinginan dunia industri atau dunia usaha, Balai Latihan Kerja tidak akan membuat lulusan menjadi pengangguran, tetapi menyiapkan lulusan yang siap kerja dan dibutuhkan oleh pasar kerja.

Pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja dapat dilaksanakan dengan baik, karena komponen-komponen yang terkait saling berkaitan satu sama lain. Menurut Kartika (2011, hlm. 20) mengungkap bahwa komponen-komponen tersebut adalah anggota atau peserta pelatihan, tutor/pengajar, fasilitator, penyelenggara, kurikulum, media, model, strategi, fasilitas, proses pelaksanaan, dan pengaruh pelatihan.

Dalam penyelenggaraan pelatihan, tentunya ada faktor-faktor yang menjadi pengaruh atas tercapai atau tidaknya suatu pelatihan, salah satunya adalah model pelatihan yang digunakan oleh penyelenggara pelatihan dalam kegiatan pembelajaran/pelatihan. Model yang digunakan diharapkan mampu menunjang proses pembelajaran dalam mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, dan bisa dijadikan sebagai jembatan kebutuhan pasar kerja yang dimanfaatkan Pencari kerja yang perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan di berbagai bidang kejuruan agar bisa sukses di dunia kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Model Operasional Pelatihan Pada Balai Latihan Kerja Tasikmalaya Dalam Menyiapkan Tenaga Kerja Profesional”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Tingkat pengangguran yang cukup tinggi di Tasikmalaya.
- b. Masih banyak masyarakat yang tidak memiliki keterampilan.
- c. Masih banyak masyarakat yang tidak mengetahui keberadaan Balai Latihan Kerja Tasikmalaya.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana model operasional pelatihan pada Balai Latihan Kerja Tasikmalaya dalam menyiapkan tenaga kerja profesional?

### **1.4 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana model operasional pelatihan pada Balai Latihan Kerja Tasikmalaya dalam menyiapkan tenaga kerja profesional.

### **1.5 Kegunaan penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

#### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan digunakan oleh kalangan akademisi serta dapat memberikan informasi dan menambah wawasan mengenai model operasional pelatihan pada Balai Latihan Kerja Tasikmalaya dalam menyiapkan tenaga kerja profesional.

#### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

- 1) Bagi balai latihan kerja, penelitian ini memberikan wawasan serta berguna untuk perkembangan lembaga dalam meningkatkan pelayanan sosial kepada masyarakat terutama dalam menyiapkan tenaga kerja profesional.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi keilmuan bagi Jurusan Pendidikan Masyarakat dalam bidang pelatihan.

#### **1.5.3 Kegunaan Empiris**

- 1) Peneliti dapat mengalami secara langsung proses penelitian yang dimulai dari merumuskan masalah penelitian sampai ditemukannya jawaban-jawaban dari permasalahan tersebut.
- 2) Peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung mengenai fakta-fakta yang ada di lapangan tentang permasalahan yang sedang diteliti.

## **1.6 Definisi Operasional**

Peneliti akan memberikan definisi definisi istilah dalam rangka mengantisipasi kesalahan dalam mengartikan istilah dari pembahasan penelitian diantaranya:

### **1) Model Operasional**

Model operasional merupakan bentuk serangkaian proses ataupun langkah-langkah dalam suatu kegiatan yang berguna dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Model operasional pada penelitian ini dimaksudkan kepada model operasional atau bentuk pelatihan yang berjalan di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya dalam menyiapkan tenaga kerja yang profesional.

### **2) Pelatihan**

Pelatihan adalah serangkaian kegiatan atau aktivitas di mana mereka akan memperoleh atau belajar tentang sikap, kemampuan, bakat, pengetahuan, dan perilaku yang dalam jangka panjang yang akan membuat mereka bekerja dan akhirnya menjadi tenaga kerja yang kompeten dan profesional sesuai dengan bidang yang mereka geluti di saat melakukan pelatihan. Pelatihan pada penelitian ini dimaksudkan kepada proses pelatihan yang dibuat oleh Balai Latihan Kerja Tasikmalaya yang dimulai dari awal perencanaan, pengembangan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi diakhir pelatihan yang akhirnya para peserta pelatihan memiliki pekerjaan sesuai dengan keahliannya dan menjadi tenaga kerja yang kompeten dan profesional.

### **3) Balai Latihan Kerja**

Balai latihan kerja adalah suatu tempat atau wadah yang digunakan sebagai pusat pelatihan kerja yang dibuat dan didanai oleh pemerintah daerah melalui otonomi daerah berupa dana APBD dan APBN. Dinas tenaga kerja dan transmigrasi setempat sebagai penanggung jawab penuh yang memberikan tugas operasional kepada UPTD Balai Latihan Kerja tersebut. Balai Latihan Kerja Tasikmalaya adalah tempat yang akan digunakan peneliti untuk melakukan penelitian dan akan menjawab semua permasalahan pada penelitian ini dengan melihat model operasional pelatihan yang berjalan dan hal-hal yang

perlu dilakukan oleh Balai Latihan Kerja dalam menyiapkan tenaga kerja yang profesional.

#### **4) Tenaga Kerja**

Tenaga Kerja adalah seseorang yang memiliki pengalaman dalam memproduksi barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya. Tenaga kerja juga dapat diartikan sebagai penduduk usia kerja. Tenaga kerja mengacu pada orang-orang yang berusia antara 15 dan 65 tahun. Tenaga kerja merupakan Sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, potensi, dan memenuhi persyaratan dalam kategori tertentu paling cocok untuk bekerja di bidang pembangunan. agar mereka dapat membantu diri mereka sendiri dan masyarakat secara keseluruhan.

Tenaga kerja pada penelitian ini merupakan peserta pelatihan yang mengikuti seluruh rangkaian proses pelatihan di Balai latihan Kerja Tasikmalaya dan hasil yang diharapkan oleh Balai Latihan Kerja untuk menjadikan para peserta pelatihannya menjadi tenaga kerja dan mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan.

#### **5) Profesional**

Profesional adalah orang-orang yang memiliki suatu pekerjaan penuh waktu, mencari nafkah dari pekerjaan itu, dan mengandalkan kualifikasi tinggi. Orang profesional adalah orang yang dapat diandalkan karena mereka berpengetahuan, kompeten, bertanggung jawab, rajin, disiplin, dan serius dalam menjalankan tugasnya, Profesional disini dimaksudkan kepada hasil atau *outcome* dari pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Tasikmalaya. Para peserta pelatihan bukan hanya menjadi tenaga kerja saja, namun dapat menciptakan tenaga kerja yang profesional atau ahli sesuai dengan bidang yang dia tekuni saat mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya.

