

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran bagi pembangunan nasional, kualitas tenaga kerja yang bagus dapat mendorong pembangunan ekonomi suatu negara, menurut Pasal 13 Undang-Undang Republik Indonesia tahun 2003, pasal 1 tentang Angkatan Kerja, angkatan kerja adalah tenaga kerja yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Di Indonesia masalah ketenagakerjaan masih menjadi masalah yang belum terselesaikan yaitu rendahnya kualitas tenaga kerja yang menyebabkan tingginya angka pengangguran. Menurut Badan Pusat Statistika Indonesia jumlah pengangguran masih menjadi *presentase* yang tinggi, jumlah penduduk bekerja pada tahun 2020 pada bulan Februari hingga bulan Agustus mengalami penurunan dari persentase 95.06% menjadi 92.93%, penurunan jumlah persentase juga terjadi pada tahun 2021. Sedangkan jumlah pengangguran pada tahun 2020 4.94 % pada bulan Februari meningkat menjadi 7.07% di bulan Agustus dan pada tahun 2021 meningkat persentasenya dari 6.26% menjadi 6.49%.

Menurut Yulzain (2019, hlm 13) masalah ketenagakerjaan di Indonesia merupakan masalah yang sangat sulit diselesaikan dan menjadi penghambat bagi pembangunan di Indonesia, yaitu karena rendahnya kualitas tenaga kerja yang ada di Indonesia, tidak terisinya lowongan kerja dikarenakan tidak terpenuhinya tuntutan kualifikasi yang diprasyarkan oleh dunia kerja, untuk itu kualitas tenaga kerja menjadi faktor yang sangat penting karena tenaga kerja itu sendiri berperan penting dalam melakukan kegiatan pembangunan, dimana tenaga kerja yang memiliki kualitas yang bagus akan mampu mendukung pembangunan di suatu negara.

Perusahaan dan tempat kerja tentunya menginginkan pekerja yang berkualitas, memiliki pengetahuan, keterampilan serta sikap yang baik, *hard skill* maupun *soft skill* seseorang yang berkompeten dan memiliki sikap profesional

yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik, menghasilkan hasil yang memuaskan. bahkan para pencari kerja saat ini sering kali menspesifikasikan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan, sehingga harus memiliki keahlian dan standar penilaian perusahaan sesuai dengan yang dibutuhkan, jika tidak memenuhi syarat akan sulit mencari pekerjaan.

Menurut data Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat (TPT Kabupaten /Kota Tahun 2021), angka pengangguran di Kabupaten Purwakarta tahun 2019 sebesar 9,73% dan angka pengangguran di Kabupaten Purwakarta tahun 2020 sebesar 11,07%. Menjadi 10,70% pada tahun 2021, dan meskipun mengalami penurunan pada tahun 2021, persentase ini masih tinggi dibandingkan Kota dan Kabupaten lain di Jawa Barat pada tahun 2021.

Seseorang yang termasuk pada pengangguran terbuka menurut Badan Pusat Statistika adalah mereka yang tak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha, serta mereka yang tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, Badan pusat statistik Kabupaten Purwakarta juga melaporkan (seseorang yang pernah bekerja atau seseorang yang punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja tahun 2021) seperti seseorang yang sakit, mogok, mangkir dan lain sebagainya masih memiliki presentase yang tinggi yaitu berjumlah 23.392 orang, dibandingkan dengan kota kota di jawa barat seperti Pangandaran 7.258 dan banjar 4.047.

Beberapa masalah mengenai ketenagakerjaan ini menjadi permasalahan yang masih belum terselesaikan dikarenakan banyak tenaga kerja yang tidak terampil, kurang disiplin, tidak memahami prosedur dalam bekerja, sehingga tidak ada nya kesiapan kerja yang dimiliki seorang pegawai, serta seseorang yang sedang mencari pekerjaan, hal itu menyebabkan banyak tenaga kerja lokal yang tidak diterima bekerja. Kabupaten Purwakarta memiliki banyak pabrik di beberapa kecamatan, namun angka pengangguran di Purwakarta masih tinggi karena pabrik atau perusahaan di Purwakarta memilih tenaga kerja dari luar Purwakarta.

Purwakarta Post *Online News* (Sei,2021) melaporkan bahwa akibat pandemi Covid-19 total angka pengangguran di Kabupaten Purwakarta naik menjadi 11,7% pada Agustus 2020 dari sebelumnya 9,65%. Selama pandemi ini, banyak

masyarakat Purwakarta yang tidak bekerja atau kehilangan pekerjaan, selain akibat pandemi, permasalahan tenaga kerja di Purwakarta adalah kurangnya penerimaan tenaga kerja lokal di perusahaan dan pabrik di Purwakarta. Perusahaan dan pabrik lebih memilih untuk merekrut pekerja dari daerah lain. Salah satunya terjadi pada PT. Perusahaan Seyang Activewer banyak menyerap tenaga kerja, namun bukan dari warga sekitar, melainkan dari warga di luar wilayah Purwakarta, bahkan satpam perusahaan menggunakan jasa *outsourcing*, seperti tenaga kebersihan berpengalaman yang di ambil dari daerah lain. Hal tersebut terjadi karena banyak tenaga kerja lokal yang sering kali tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sikap yang kurang baik, dan minimnya pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki masyarakat lokal. Berdasarkan (Rahmannisa, 2022, hlm 9) kurang disiplin, serta kurangnya motivasi kerja terjadi pada karyawan PT. Quty Karunia Kab. Purwakarta menunjukkan bahwa dari jumlah 200 karyawan, persentase kehadiran karyawan mengalami penurunan dan kenaikan kemangkiran. Dapat terlihat sampai tahun 2021 mengalami penurunan hingga 87,7%, sedangkan tingkat kemangkiran meningkat hingga 19,6%. Tingginya tingkat kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan target produksi. Persentase tersebut berada di bawah target perusahaan mengenai tingkat kehadiran yang berada pada angka 97%. Jika keadaan Tingginya tingkat kemangkiran maka produktivitas semakin menurun yang mengakibatkan tujuan perusahaan tidak dapat dicapai dengan baik. Permasalahan tersebut yang akhirnya menjadikan penyerapan tenaga kerja yang sangat kecil bagi masyarakat lokal, sehingga banyak perusahaan tidak menerima dan memilih tenaga kerja orang Purwakarta atau masyarakat lokal.

Kesiapan kerja adalah bagaimana seseorang secara fisik, mental, emosional, memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang siap untuk memasuki kehidupan kerja, sikap yang dimaksud adalah rasa tanggung jawab, disiplin dan semangat kerja. (Mariati, 2021, hlm 965), dengan dimilikinya kesiapan kerja juga membuat suatu perusahaan atau usaha mandiri menjadi lebih maju, memiliki jumlah produktivitas yang baik sehingga dapat memajukan suatu perusahaan atau usaha yang sedang dikerjakan, hal-hal tersebut yang tidak dimiliki oleh

masyarakat lokal. Sehingga perusahaan lebih memilih menerima tenaga kerja diluar wilayah Purwakarta yang sudah memenuhi kriteria. Pembelajaran dan pengenalan mengenai kesiapan kerja ini menjadi penting untuk diketahui oleh setiap orang yang akan memasuki pekerjaan, dan juga mempermudah untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga merasa mampu bersaing dengan yang lain karena kita memiliki pengalaman serta pengetahuan yang cukup.

Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Purwakarta juga menjadi tantangan bagi masyarakat untuk mencari pekerjaan, menurut Badan Pusat Statistik Purwakarta, TPAK di Purwakarta terus meningkat yaitu 63,88% di tahun 2019, di tahun 2020 sebesar 60,91% dan di 2021 menjadi 61,13%. Sehingga setiap orang perlu menjadi individu yang berkualitas dan sudah memiliki kesiapan kerja, memiliki kesiapan kerja sebelum memasuki dunia kerja itu sangat perlu agar seseorang bisa mempersiapkan segala hal yang harus dipenuhi untuk memasuki dunia kerja yaitu mempunyai potensi, pengetahuan, keterampilan serta sikap, memiliki mental yang kuat dan sehat, karena dunia kerja mengharuskan setiap individu untuk bersaing satu sama lain, maka perlu adanya persiapan yang baik sebelum memasuki dunia bekerja.

Permasalahan yang dijabarkan diatas maka perlu adanya peningkatan serta pengembangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan yaitu salah satunya melalui Pendidikan dan pelatihan, Suatu proses pendidikan yang sistematis dan berkesinambungan yang dilakukan oleh suatu lembaga pendidikan yang menghasilkan lulusan yang berbeda pada setiap jenjangnya (Herwina, 2018, hlm 38). Berdasarkan Pasal 9 Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja diselenggarakan dan diorientasikan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan profesional guna meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan kesejahteraan, dan salah satu Lembaga yang menyelenggarakan kegiatan pelatihan adalah BLK (Balai Latihan Kerja), menurut Permenaker No.8 Tahun 2017 pasal 1 angka 1, Balai Latihan Kerja adalah tempat menyelenggarakannya kegiatan pelatihan kerja untuk mendapatkan kompetensi untuk di pergunakan dalam bekerja, mempersiapkan memasuki pasar kerja atau

perusahaan, dan wirausaha, maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas serta keterampilan tenaga kerja.

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah salah satu lembaga yang menjadi wadah seseorang untuk mempersiapkan serta mengembangkan potensinya, melalui kegiatan pelatihan yang dapat diikuti oleh setiap orang sesuai dengan minat dan bakat yang ingin mereka pelajari, maka BLK harus memaksimalkan upayanya dalam menjalankan peran untuk mempersiapkan seseorang untuk memasuki dunia kerja sehingga seseorang memiliki pengetahuan, keterampilan serta sikap yang berkualitas, sesuai dengan peran serta fungsi dari BLK yaitu memberikan pelatihan dan keterampilan untuk angkatan kerja.

UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Purwakarta adalah unit pelaksana teknis di bidang pelatihan kerja yang berada di bawah tanggung jawab Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta. Balai Latihan Kerja (BLK) yang berada di wilayah Jawa Barat khususnya di Kabupaten Purwakarta menyelenggarakan berbagai kursus pelatihan vokasi dengan total 12 kursus pelatihan profesional. BLK Purwakarta memiliki visi dan misi antara lain meningkatkan kecakapan tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja. Dalam kebijakannya, BLK Purwakarta juga memberikan kemudahan akses informasi mengenai lowongan pekerjaan. Sehingga BLK memiliki upaya yang penting dalam mempersiapkan masyarakat yang akan memasuki dunia kerja dan mengurangi pengangguran, serta dapat memberdayakan masyarakat lokal, tetapi masalah yang terjadi dilapangan banyak masyarakat lokal sekitar BLK dan lulusan yang sulit mendapatkan kerja di perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan di Purwakarta, dan sesuai data yang di laporkan oleh Badan Pusat statistik bahwa pengangguran di Purwakarta terus meningkat.

Dari penjabaran diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Upaya Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja di Kabupaten Purwakarta”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun Identifikasi Masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1. Terus meningkatnya angka pengangguran di Indonesia khususnya di Kabupaten Purwakarta.
- 1.2.2. Rendahnya penyerapan tenaga kerja lokal di Kabupaten Purwakarta
- 1.2.3. Tidak tersalurkannya alumni di BLK Purwakarta di perusahaan atau pabrik Purwakarta.
- 1.2.4. Upaya BLK Purwakarta dalam mempersiapkan tenaga kerja belum maksimal.

1.3 Rumusan Masalah

Permasalahan penelitian berdasarkan penjabaran dan uraian latar belakang di atas dapat dijadikan rumusan masalah yaitu, Bagaimana Upaya Balai Latihan kerja dalam meningkatkan Kesiapan Kerja pada peserta UPTD BLK di Kabupaten Purwakarta ?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Upaya Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja di Kelurahan Ciseureuh Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta.

1.5 Kegunaan penelitian

Kegunaan penelitian ini sebagai berikut :

1.5.1. Kegunaan Teoritis

Untuk memberikan informasi dan menambah pengetahuan tentang upaya BLK dalam Meningkatkan kesiapan kerja di BLK Kabupaten Purwakarta. Dan memberikan sumbangan pengetahuan di bidang Pendidikan Non formal khususnya mengenai Balai Latihan Kerja (BLK)

1.5.2. Kegunaan Praktis

Bagi penulis : Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang Bagaimana upaya BLK dalam meningkatkan kesiapan kerja

Bagi Lembaga : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi lembaga, khususnya bagi UPTD BLK Purwakarta mengenai upaya BLK dalam

meningkatkan kesiapan kerja. Sehingga dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan pertimbangan dalam menentukan keputusan yang diambil ke depannya.

Bagi Pembaca : Dapat memberikan informasi mengenai Balai Latihan Kerja serta upaya meningkatkan kesiapan kerja bagi seseorang yang akan memasuki dunia kerja.

1.6 Definisi Operasional

Peneliti akan menegaskan beberapa kata kunci yang terdapat pada variabel yang dimaksud, hal ini tidak lain bertujuan agar menghindari kesalahpahaman atau salah pengertian dalam memaknai judul. Beberapa kata kunci tersebut adalah:

1.6.1. Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah suatu organisasi atau lembaga non formal yang menyelenggarakan kegiatan pelatihan kerja yang dapat diikuti oleh setiap orang sesuai dengan keahlian yang ingin diperolehnya guna menambah keterampilan, pengetahuan, dan bekal untuk siap memasuki dunia kerja. Pada penelitian ini dilaksanakan di UPTD BLK Kabupaten Purwakarta yang menyelenggarakan berbagai pelatihan kejuruan yang berjumlah 12 kejuruan, diantaranya ada Teknik Otomotif, Teknik Las, Teknik Listrik, Teknik Refrigerasi, Teknik Konstruksi, TIK, Garmen Apparel Prosesing, yang memiliki jumlah peserta per kelas 16 orang, peserta pelatihan berasal dari masyarakat umum, UPTD BLK Purwakarta juga memiliki Mitra untuk bekerja sama dalam menyalurkan lulusan BLK yaitu PT Mitsuba Outomotive Parts Indonesia dengan jenis usaha komponen Otomotif Roda 2 dan 4, Balai Latihan Kerja Kabupaten Purwakarta ini didirikan pada 1984 dan sudah banyak menyelenggarakan berbagai program pelatihan.

1.6.2. Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja adalah adalah proses pemberian pengetahuan, keterampilan dan sikap agar seseorang dapat lebih profesional dan mampu melaksanakan pekerjaan atau tugasnya dengan baik.. Pada penelitian ini pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh UPTD BLK Kabupaten Purwakarta yaitu pelatihan berbasis kompetensi mengacu pada standar kompetensi terkini yang sesuai Standar Kualifikasi Kerja Nasional, dilatih oleh instruktur berpengalaman dan bersertifikat

baik, pelajaran yang diajarkan disesuaikan dengan kejuruan yang diikuti, lama pelatihan dilaksanakan kurang lebih 1 bulan, untuk lama pelatihan disesuaikan kembali dengan kejuruannya, setelah mengikuti pelatihan peserta akan diberikan sertifikat kompetensi.

1.6.3. Kesiapan kerja

Kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, yang ditandai dengan profesionalisme dan didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Pada penelitian ini kesiapan kerja yang dimaksud adalah bagaimana setiap peserta pelatihan dapat memiliki pengetahuan, keterampilan serta sikap yang berkualitas, pada proses pembelajaran di BLK Kabupaten Purwakarta, lebih berfokus pada praktik.