

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi lulusan, terutama dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan di Kabupaten Tasikmalaya. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Tasikmalaya pada tahun 2022 mencapai 5,91%, yang menunjukkan adanya sejumlah besar penduduk usia produktif yang belum mendapatkan pekerjaan (BPS Tasikmalaya). Angka ini meskipun menurun dari tahun-tahun sebelumnya, tetap menjadi perhatian serius bagi pemerintah daerah dan pelaku industri di wilayah tersebut. Program pelatihan di BLK dirancang untuk menjawab kebutuhan akan peningkatan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan industri lokal dan nasional. Salah satu elemen penting dalam pengelolaan pelatihan adalah penyusunan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Menurut Simamora (2016), pelatihan yang efektif tidak hanya mencakup pelatihan teknis, tetapi juga pengembangan kompetensi lain seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kerja sama tim. Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan akan menghasilkan lulusan yang lebih kompeten dan siap bersaing di pasar kerja, lebih lanjut pengelolaan program pelatihan yang baik harus melibatkan berbagai pemangku kepentingan. Kolaborasi antara pemerintah, industri, dan lembaga pelatihan sangat penting dalam memastikan relevansi materi pelatihan.

Menurut Mankin (2021, hlm. 94), kerja sama ini akan membantu dalam menyelaraskan kebutuhan industri dengan keterampilan yang diberikan oleh lembaga pelatihan. Selain itu, program pelatihan yang berbasis industri juga dapat meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja, sehingga membantu mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Tasikmalaya, sektor ekonomi utama yang dapat menjadi fokus pelatihan meliputi industri tekstil, pariwisata, dan pertanian. BLK dapat mengembangkan modul pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri tersebut, sehingga lulusan memiliki keterampilan yang langsung dapat diaplikasikan. Sebagai contoh, pelatihan yang berkaitan dengan teknologi

pertanian modern atau manajemen pariwisata dapat membantu menciptakan lapangan kerja baru sekaligus meningkatkan produktivitas sektor-sektor tersebut dalam konteks kebijakan pemerintah, program pelatihan di BLK dapat menjadi bagian dari strategi penanggulangan pengangguran secara nasional. Pemerintah pusat dan daerah telah menempatkan program pelatihan kerja sebagai salah satu prioritas dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, di mana salah satu targetnya adalah peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan kerja dan sertifikasi keterampilan. Dengan demikian, pengelolaan program pelatihan yang tepat tidak hanya meningkatkan kompetensi lulusan, tetapi juga berkontribusi pada pengurangan angka pengangguran. Secara keseluruhan, pengelolaan program pelatihan yang efektif di BLK merupakan kunci dalam menjawab tantangan pengangguran di Kabupaten Tasikmalaya. Dengan adanya sinergi antara pemerintah, industri, dan lembaga pelatihan, serta fokus pada relevansi pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja, diharapkan lulusan BLK dapat berkontribusi secara signifikan dalam pembangunan ekonomi daerah dan pengentasan pengangguran (BPS Tasikmalaya)

Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan, maka dengan hal itu Dinas Tenaga Kerja sebagai institusi yang bertugas dan bertanggung jawab mengurus masalah ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan berkaitan dengan peningkatan keahlian dan keterampilan tenaga kerja di Kabupaten Tasikmalaya, salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas tenaga kerja adalah pembentukan Balai Latihan Kerja. Menurut Burhanudin (2015, hlm. 141), Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki peran dalam melatih keterampilan tenaga kerja masyarakat. Pelatihan ini merupakan bagian dari pendidikan yang bersifat praktis dan langsung. Spesifik berarti pelatihan ditujukan untuk bidang pekerjaan tertentu, sementara praktis dan segera menunjukkan bahwa pelatihan ini dirancang untuk diterapkan langsung. Umumnya, tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan kerja dalam waktu singkat, dengan fokus pada persiapan peserta untuk menghadapi pekerjaan yang mereka hadapi.

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 atau setelah lulus sekolah tetapi tidak dilanjutkan, dilatih keterampilan, dengan adanya balai latihan kerja ini diharapkan akan menciptakan masyarakat yang terampil dan berkualitas sehingga Kompetensi Lulusan meningkat dan dapat bersaing di dunia kerja. 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. Tetapi sayangnya Kompetensi Lulusan di Kabupaten Tasikmalaya masih terhitung sangat rendah, Kompetensi Lulusan yang rendah akan mengakibatkan kesempatan kerja yang semakin kecil dan terbatas. Kabupaten Tasikmalaya mempunyai Balai Latihan Kerja (BLK) tetapi di sisi lain Balai Latihan Kerja (BLK) tersebut masih banyak remaja Kabupaten Tasikmalaya yang belum benar-benar mengenal apa itu BLK maka dari itu, Kompetensi Lulusan nya masih rendah karena dalam menghadapi dunia kerja kita harus benar-benar mempunyai skill yang baik, memiliki pengalaman pelatihan yang baik. Balai Latihan Kerja yang terletak di Jalan. Letjen Ibrahim Adjie KM.7, Indihiang, Kota Tasikmalaya.

UPTD Balai Latihan Kerja memiliki program kegiatan kerja kependudukan pelatihan kerja bagi calon tenaga kerja di wilayah kerja Kabupaten Tasikmalaya. Visi dari BLK Kabupaten Tasikmalaya adalah Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten dan mandiri, serta untuk mengisi peluang kesempatan kerja, baik dalam dan luar negeri dalam menyongsong era globalisasi pasar bebas. Tugas pokok BLK adalah melaksanakan pelatihan bagi tenaga kerja dalam berbagai kejuruan yang tersedia, ada 10 kejuruan yaitu Pengoperasian Mesin Bubut CNC, Juru Las SMAW, Menjahit Pakaian Dasar, *Tune Up* Sepeda Motor Konvensional, Audio Video, Menjahit Komponen Pakaian, Pengolahan Ikan, Pengerjaan Finishing Teknik Semprot, Telepon Seluler, Pemeliharaan Kendaraan Ringan. Balai Latihan

Kerja tidak hanya memberikan masalah tenaga kerja tetapi memberikan ketenagakerjaan di wilayah kerja Kabupaten dan Kota Tasikmalaya, yang berarti pelatihan yang di berikan mencakup wilayah yang lebih luas. Selain itu Balai Latihan Kerja Kabupaten Tasikmalaya tidak hanya memberikan pelatihan kepada angkatan kerja yang putus sekolah tetapi memberikan pelatihan dan keterampilan kepada tenaga kerja yang belum bekerja (Pengangguran) dan tidak dibatas oleh usia berapapun, dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengelolaan Program Pelatihan dalam Menyiapkan Kompetensi Lulusan”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

a. Tingginya Pengangguran

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Tasikmalaya masih mencapai 5,91% pada tahun 2022, menunjukkan bahwa banyak lulusan belum mampu terserap di pasar kerja.

b. Kurangnya Relevansi Pelatihan dengan Industri

Program pelatihan di BLK masih menghadapi tantangan dalam menyesuaikan kurikulum dan keterampilan dengan kebutuhan industri lokal, seperti sektor tekstil, pertanian, dan pariwisata.

c. Minimnya Pengembangan Kompetensi Instruktur

Pengelolaan pelatihan juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kompetensi instruktur. Tanpa pelatihan yang memadai untuk instruktur, kualitas pengajaran dan pelatihan yang diberikan kepada peserta berisiko tidak mengikuti perkembangan industri terkini.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah disebutkan di atas, maka perumusan masalahnya yaitu, bagaimana Pengelolaan Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan Kompetensi Lulusan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengelolaan Balai latihan kerja dalam meningkatkan Kompetensi Lulusan yang baik

1.5 Kegunaan Penelitian

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

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. Memberikan wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai Pengelolaan BLK dalam meningkatkan Kompetensi Lulusan
- b. Selain sebagai bahan informasi juga sebagai literatur atau bahan informasi lainnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Untuk peneliti
Sebagai bahan pembelajaran dalam bidang penelitian ilmiah. Dengan dilakukannya penelitian secara langsung dapat diketahui tentang Pengelolaan BLK dalam meningkatkan Kompetensi Lulusan
- b. Untuk pihak lembaga Balai Latihan Kerja (BLK)
Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran kepada lembaga dalam upaya meningkatkan pelaksanaan pelatihan kerja yang diselenggarakan agar terciptanya Kompetensi Lulusan yang mampu secara teori dan praktik

1.5.3 Kegunaan Empriris

- a. Peneliti dapat mengalami secara langsung proses penelitian yang dimulai dari merumuskan masalah penelitian sampai ditemukannya jawaban-jawaban dari permasalahan tersebut
- b. Peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung mengenai fakta-fakta yang ada dilapangan tentang permasalahan yang sedang diteliti.

1.6 Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk menghindari kesalahpahaman dan perbedaan penafsiran terhadap istilah-istilah atau variabel di dalam bahasan

penelitian. Sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengelolaan Program Pelatihan dalam meningkatkan Kompetensi Lulusan”, maka definisi operasional yang perlu dijelaskan adalah:

1.6.1 Pengelolaan Program Pelatihan

Pengelolaan Program Pelatihan dapat diartikan sebagai serangkaian proses dan kegiatan yang dilakukan secara sistematis oleh pihak pengelola, seperti Balai Latihan Kerja (BLK), untuk merencanakan, mengimplementasikan, mengevaluasi, serta mengembangkan program pelatihan kerja. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kompetensi peserta agar sesuai dengan kebutuhan industri dan standar kerja yang berlaku. Pengelolaan program pelatihan mencakup beberapa aspek utama:

- 1. Perencanaan Program:** Melibatkan analisis kebutuhan pelatihan, penyusunan kurikulum, dan perancangan materi yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan perkembangan industri terbaru.
- 2. Pelaksanaan Pelatihan:** Mengatur pelaksanaan program dengan menyediakan instruktur yang kompeten, fasilitas yang memadai, serta metode pengajaran yang efektif, baik melalui teori maupun praktik lapangan.
- 3. Evaluasi dan Pemantauan:** Melakukan penilaian terhadap efektivitas program melalui evaluasi hasil peserta pelatihan dan umpan balik dari industri serta memperbaiki kekurangan yang ada berdasarkan hasil evaluasi.
- 4. Pengembangan Program:** Mencakup pengembangan instruktur, pembaruan kurikulum, dan peningkatan fasilitas untuk memastikan program pelatihan selalu relevan dengan tuntutan zaman.

1.6.2 Kompetensi Lulusan

Kompetensi Lulusan tergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan, termasuk loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, dan tanggung jawab.

Kompetensi Lulusan mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

- a) Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki seseorang.
- b) Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c) Kemampuan (*Abilities*) yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

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.

