

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja mempunyai kedudukan dan peranan yang begitu besar sebagai subyek dan tujuan pembangunan negara. Tenaga kerja yang memiliki kualitas mampu meningkatkan pengembangan perekonomian sebuah negara, namun dalam pembangunan di sejumlah negara berkembang kualitas angkatan kerjanya lemah. Yang tujuan utamanya ialah pembangunan ekonomi negara berkembang untuk menghasilkan pembangunan ekonomi yang dapat diukur oleh komunitas, misalnya dengan menciptakan pekerjaan yang bertujuan untuk mengurangi jumlah yang ada dan membuat pendapatan lebih rata tanpa pekerjaan. Tujuan dapat dicapai dengan menggunakan strategi pembangunan. Menggabungkan pencapaian pertumbuhan yang tinggi dengan adanya keseimbangan pembangunan di seluruh bidang. (Irawan & Suparmoko., 2007)

Hambatan pembangunan perekonomian negara diakibatkan oleh rendahnya tingkat pengetahuan dan pendidikan angkatan kerja. Pembangunan ekonomi jelas membutuhkan lebih banyak pekerja yang berkualitas. Atau bisa dikatakan, pendidikan dan keterampilan sebagai faktor terpenting bagi keberhasilan perekonomian suatu negara. Snehumaker mengemukakan bahwa pendidikan adalah sumber daya yang mempunyai keunggulan paling besar dibanding faktor produksi lainnya (Suparmoko & Irawan., 2007)

Ada dua jenis pembangunan yang dimaksud: yang pertama adalah pembangunan lahiriah seperti makanan, pakaian dan lainnya, dan yang kedua adalah pembangunan batiniah seperti pendidikan, rasa keamanan, kesehatan dan kemajuan sosial yang inklusif yang dibuktikan dengan peningkatan kehidupan yang berkeadilan sosial. Salah satu bidang pembangunan yang harus diupayakan Indonesia yaitu pembangunan sektor ketenagakerjaan. Guna meningkatkan kesejahteraan semua lapisan masyarakat. Sebagai negara berkembang yang menerapkan konsep negara kesejahteraan (*welfare state*), sehingga pembangunan

ekonomi harus betul-betul mempertimbangkan banyak aspek, termasuk aspek kependudukan dan kesejahteraan (Butar, 2015)

Pemerintah menghadapi sejumlah tantangan terhadap pertumbuhan pembangunan ekonomi dan ketenagakerjaan, termasuk terbatasnya daya serap perekonomian, rendahnya tingkat pendidikan dan produktivitas tenaga kerja, persebaran penduduk, dan angkatan kerja yang tidak merata di tingkat regional dan sektoral serta tingkat pemanfaatan tenaga kerja yang relative rendah. Dalam hal ini, kebijakan ketenagakerjaan dipercaya paling strategis dalam hal meningkatkan kesempatan kerja, meningkatkan kualitas tenaga kerja, penyerapan dan pendayagunaan tenaga kerja, mengendalikan pertumbuhan angkatan kerja, dan membina peningkatan hubungan industrial, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Permasalahan ketenagakerjaan cukup kompleks di negara berkembang seperti Indonesia sehingga perlu penanganan secara keseluruhan. Negara berkembang seperti Indonesia perlu memperhatikan empat aspek kependudukan, yaitu: Pertama, memiliki tingkat perkembangan kependudukan yang relatif tinggi. Kedua, adanya struktur umur yang tidak mendukung. Ketiga, tidak adanya persebaran penduduk yang seimbang. Keempat, tidak adanya tenaga kerja terlatih dan terdidik. Penempatan tenaga kerja Indonesia sebagai salah satunya alternatif yang masih menjadi kebijakan utama pemerintah untuk mengurangi tingkat pengangguran dan menangani permasalahan ketenagakerjaan. Termuat dalam Pasal 1 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No KEP-104/A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri yang kemudian dinamakan penempatan TKI, merupakan kegiatan penempatan yang dilaksanakan untuk menghubungkan pasokan TKI dengan permintaan pasar tenaga kerja luar negeri dengan mempergunakan mekanisme antar tenaga kerja. (Menteri Ketenagakerjaan Indonesia, 2015)

Pemerintah telah meluncurkan kebijakan untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan tenaga kerja di Indonesia melalui berbagai latihan dan keterampilan kerja. Salah satu upayanya ialah mengadakan pelatihan untuk meningkatkan

keterampilan tenaga kerja. Pelatihan yaitu proses pendidikan jangka pendek yang memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis kepada peserta non-manajemen untuk mencapai tujuan terbatas. Demikian pelatihan tersebut menunjukkan bahwa dengan melaksanakan pelatihan bagi peserta dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Program pelatihan tidak hanya memberikan contoh tetapi juga menjadi ukuran keberhasilan pelatihan. Sangat disarankan bahwa program pelatihan dirancang dan direncanakan oleh spesialis di bidang tersebut dan didasarkan pada kebijakan yang sudah ditetapkan oleh para pemimpin yang kompeten di sektor ketenagakerjaan. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011)

Pencari kerja yang terdaftar berdasar pada tingkat pendidikan yang ditamatkan dan jenis kelamin di D.I. Yogyakarta terbaru di tahun 2022 yang datanya diambil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY sebagaimana tabel 1.1.

Tabel 1.1 Pencari Kerja Terdaftar

Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Tidak/ Belum tamat SD	99	43	142
SD	101	82	183
SMP	645	749	1.394
SMA	1.417	1.725	3.142
SMK	4.089	4.178	8.267
Diploma I/II/III/Akademi	188	337	525
Universitas	954	1.301	2.255
Jumlah	7.493	8.415	15.908

Tidak hanya dihadapi oleh pemerintah pusat, tetapi juga pemerintah daerah menghadap masalah ketenagakerjaan, contohnya Daerah Istimewa Yogyakarta. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai instansi yang bertugas dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di DIY. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) telah mengeluarkan sebuah kebijakan.

Untuk membantu orang-orang yang ingin bekerja di dalam atau diluar negeri, atau memulai bisnis sendiri. Salah satu upaya yang dilakukan Disnakertrans adalah dengan mendirikan Balai Latihan Kerja. Balai Latihan Kerja Yogyakarta sebagai suatu Unit Pelaksana Teknis Disnakertrans DIY melaksanakan program pelatihan bagi perseorangan, sekolah, organisasi, masyarakat, serta instansi pemerintah dan swasta. Tujuan dari pelatihan ini yaitu untuk memberikan keahlian dan keterampilan bagi para peserta pelatihan pada berbagai jurusan yang dilakukan atau dibuka, sehingga setiap lulusan pelatihan dapat mengisi posisi-posisi yang kosong sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Peserta dapat menciptakan lapangan kerja sendiri.

Salah satu Balai Latihan Kerja yang berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Daerah Istimewa Yogyakarta terletak di Jl. Kyai Mojo No. 5 Jetis, Bumijo, Kota Yogyakarta. Latihan setiap hari Senin sampai Jum'at pukul 08:00 sampai 14:30 WIB. Waktu pelatihan sekitar 1,5 hingga 2 bulan. Balai Latihan Kerja ini bertujuan guna menangani permasalahan ketenagakerjaan yang menjadi permasalahan serius. Berkat adanya balai pelatihan ini diharapkan para pekerja bisa mendayagunakan kesempatan pelatihan untuk meningkatkan skill dan memastikan bekal setelah keluar dari pelatihan tersebut.

Dengan adanya pelatihan yang diadakan oleh Disnakertrans, sehingga kualitas dan kapasitas tenaga kerja dapat ditingkatkan secara efektif dan efisien. Dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pencari kerja supaya mampu mengimbangi pertumbuhan ekonomi yang sedang berjalan. Guna meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, pemberdayaan pekerja dan memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja untuk mewujudkan kesejahteraan hidupnya. Sebab sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan dampak positif bagi pembangunan negara, khususnya untuk perkembangan sektor perekonomian Indonesia.

Oleh karena itu, peneliti tertarik mengambil judul Strategi Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, tentang kualitas tenaga kerja yang kurang maksimal sehingga masih banyak mencari pekerjaan yang belum mendapatkan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi peningkatan kualitas tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY?
2. Strategi apa saja diperlukan dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja DIY?

1.3 Batasan Masalah

Ruang lingkup dalam mengidentifikasi konsep permasalahan pokok peneliti sehingga permasalahan penelitian bertujuan memfokuskan pada permasalahan pokok yang hendak dibahas. Bertujuan dengan hal ini supaya tidak terjadi kesalahan dalam menyampaikan hasil penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi yang ada dengan kebijakan strategi peningkatan kualitas tenaga kerja di disnaker DIY melalui beberapa strategi yaitu: yang pertama, Pelatihan produktivitas tenaga kerja. Yang kedua, peluang kerja yang tercipta.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti dalam penelitiannya yaitu menghasilkan:

1. Untuk menjelaskan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi peningkatan kualitas tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY
2. Untuk menjelaskan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di DIY

1.5 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi Disnakertrans di DIY dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi bagi Disnakertrans di DIY yang lebih baik.
3. Penelitian ini juga bisa digunakan untuk menambah wawasan mahasiswa-mahasiswa lainnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini secara sistematis akan disusun terbagi pada 5 bab yang akan diuraikan antara lain:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah yang bersumber dari latar belakang masalah. Batasan masalah untuk penelitian dari permasalahan penelitian sehingga masalah dalam penelitian tidak melebar dan terfokus pada masalah yang ada pada penelitian ini, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika kepenulisan skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup studi literatur yang berisikan hasil-hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan dan dasar teori yang digunakan untuk mendasari penelitian secara menyeluruh dari yang bersifat umum menjadi khusus.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjabarkan metode penelitian yang dilaksanakan oleh penulisan terhadap pengembangan mengenai objek penelitian, analisis masalah, alur penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum dan hasil temuan yang sesuai topik dalam pertanyaan-pertanyaan pada rumusan masalah dan hasilnya yang didapat dari hasil penelitian lapangan.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini berisikan rangkuman dari penelitian secara menyeluruh selama proses berlangsung yang dibuat menjadi sebuah kesimpulan dan saran bagi peneliti untuk penelitian berikutnya dengan tema yang serupa.