



**BAB I
PENDAHULUAN**

Unipa Surabaya

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persoalan Ketenagakerjaan dan Penghidupan yang layak merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara sebagaimana diamanatkan pasal 27 ayat 2 UUD 1945 dan sampai saat ini, masih menjadi persoalan mendasar bagi pemerintah dan *stakeholders* lainnya karena kompleksitasnya. Hal ini dipersulit oleh kondisi lingkungan perkembangan dunia yang semakin global dengan persaingannya yang semakin ketat, penggunaan teknologi yang semakin canggih terutama dalam bidang komunikasi, transportasi dan produktivitas kerja, serta kondisi politik dan hukum nasional serta lokal yang masih hingar bingar, dan kesemuanya itu menjadi tantangan berat bagi persoalan ketenagakerjaan.

Perkembangan ekonomi dan perdagangan, telah memacu perubahan struktur ekonomi dan industri yang tentunya akan mempengaruhi jumlah kebutuhan tenaga kerja sebagai sumber daya manusianya. Standar dan kualitas tenaga kerja pun perlu selalu dipertimbangkan, baik dari jenis maupun kualifikasinya yang cenderung pada kompetensi yang semakin tinggi agar mampu bersaing di pasar nasional, regional, maupun internasional. Indonesia saat ini menghadapi banyak masalah ketenagakerjaan yang sangat kompleks. Jumlah pengangguran secara akumulatif terus meningkat secara tajam, sejalan dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan sekolah.

Peralatan pelatihan sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pelatihan kerja. Peralatan pelatihan ini menunjang suksesnya suatu pelatihan kerja agar tercapainya tujuan dari pelatihan kerja yang berbasis kompetensi. Peralatan pelatihan itu dapat didefinisikan berupa seluruh peralatan dan sarana serta prasarana yang diperlunak kan dan digunakan untuk pelaksanaan suatu pelatihan kerja. Secara umum peralatan pelatihan terbagi atas dua bentuk yaitu perangkat keras dan perangkat lunak (*hardware* dan *software*). Peralatan yang termasuk dalam perangkat keras (*hardware*) antara lain dapat berbentuk ruang kelas/bengkel beserta perabotnya, mesin dan perlengkapannya,

peralatan tangan, peralatan laboratorium, perangkat komputer dan perangkat keras lainnya sesuai dengan jenis atau bidang pelatihan yang akan dilaksanakan. Sedangkan perangkat lunak (software) antara lain dapat berbentuk perangkat lunak atau program-program yang bersifat untouchable, yang diperlukan untuk mendukung operasionalisasi perangkat keras dan pekerjaan yang terkait sesuai dengan kompetensi yang dilatihkan.

Secara umum peralatan pelatihan dibutuhkan untuk melatih peserta pelatihan. Peralatan pelatihan dapat terbagi atas sarana, peralatan utama dan peralatan bantu pelatihan. Keseluruhan sarana, peralatan utama dan peralatan bantu pelatihan harus dikelola dengan baik agar dapat dipergunakan pada saat diperlukan dan dapat dipergunakan sesuai dengan fungsinya serta terpelihara kondisinya.

B. Batasan Masalah

Sarana dan prasarana merupakan salah satu penunjang yang mutlak ada dalam suatu pelatihan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan.

Permasalahan yang muncul saat ini setelah otonomi daerah, kondisi sebagian besar BLK yang ada di seluruh Indonesia berada dalam kondisi kurang layak dan kurang memadai serta kualitas lulusan BLK belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, baik dalam program pelatihan yang masih konvensional dan belum berbasis kompetensi (CBT), juga sarana dan prasarana peralatan pelatihan yang tidak memadai, yang tidak dapat dioperasionalkan dan tertinggal teknologinya, begitu juga sebagian besar gedung, workshop, ruang teori yang mengalami pengalihan fungsi dan tidak lagi digunakan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan program pelatihan serta sarana pendukung lainnya yang sangat minim ditambah tenaga kepelatihan dan instruktur yang kurang kompeten.

Peralatan yang termasuk dalam perangkat keras (*hardware*) antara lain dapat berbentuk ruang kelas/bengkel beserta perabotnya, mesin dan perlengkapannya, peralatan tangan, peralatan laboratorium, perangkat

komputer dan perangkat keras lainnya sesuai dengan jenis atau bidang pelatihan yang akan dilaksanakan. Sedangkan perangkat lunak (*software*) antara lain dapat berbentuk perangkat lunak atau program- program yang bersifat *untouchable*, yang diperlukan untuk mendukung operasionalisasi perangkat keras dan pekerjaan yang terkait sesuai dengan kompetensi yang dilatihkan. Peralatan pelatihan sangat dibutuhkan itu dapat didefinisikan berupa seluruh peralatan dan sarana serta prasarana yang diperlukan dan digunakan untuk pelaksanaan suatu pelatihan kerja. Secara umum peralatan pelatihan terbagi atas dua bentuk yaitu perangkat keras dan perangkat lunak (*hardware* dan *software*). Peralatan yang termasuk dalam perangkat keras (*hardware*) antara lain dapat berbentuk ruang kelas/bengkel beserta perabotnya, mesin dan perlengkapannya, peralatan tangan, peralatan laboratorium, perangkat komputer dan perangkat keras lainnya sesuai dengan jenis atau bidang pelatihan yang akan dilaksanakan. Sedangkan perangkat lunak (*software*) antara lain dapat berbentuk perangkat lunak atau program- program yang bersifat *untouchable*, yang diperlukan untuk mendukung operasionalisasi perangkat keras dan pekerjaan yang terkait sesuai dengan kompetensi yang dilatihkan. dan surat kabar, radio, IG, Brosur, spanduk serta web site sosial media adalah sarana yg lebih cepat untuk menginformasikan tentang pelatihan yang dilaksanakan di UPT BLK Jombang.

Pelatihan dapat terbagi atas sarana, peralatan utama dan peralatan bantu pelatihan. Keseluruhan sarana, peralatan utama dan peralatan bantu pelatihan harus dikelola dengan baik agar dapat dipergunakan pada saat diperlukan dan dapat dipergunakan sesuai dengan fungsinya serta terpelihara kondisinya. Sarana dan prasarana merupakan salah satu penunjang yang mutlak ada dalam suatu pelatihan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan.

Mulyasa (2004) mengatakan bahwa sarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pelajaran, seperti gedung , ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pelatihan.

Berbagai cara dalam mengidentifikasi peralatan pelatihan diantaranya Melalui Standar Kompetensi Kerja (SKKNI/SKK Khusus/SKK Perusahaan) dan melalui Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Kompetensi ditanggulangi agar tidak terus menambah jumlah pengangguran yang ada di Indonesia dan meningkatkan angka kemiskinan penduduknya.

Heru widjajanto (2020) menyatakan, fenomena tingginya tingkat pengangguran di jombang, disebabkan oleh pertumbuhan angkatan kerja yang lebih besar daripada kesempatan kerja yang tersedia, terjadinya mismatch diklat dengan kebutuhan pasar kerja serta terbatasnya informasi pasar kerja dan rendahnya efektifitas bursa kerja. Maka menurut beliau , Pemerintah Daerah Propinsi jawa timur telah berkomitmen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara bertahap yang tertuang dalam agenda RPJMD tahun 2005 – 2025 yaitu Membangun sumberdaya manusia berkualitas.

Data BPS, Hasil Sakernas menunjukkan tingkat pengangguran terbuka di jawa timur pada tahun 2020 tercatat 466.20 orang TPT Jatim naik dari 2,02 % menjadi 5,84% dan TPT Terendah terdapat pada SD kebawah sebesar 2,78%.,di lihat dari tingkat pendidikan,TPT untuk SMK ,masih mendominasi antara tingkat pendidikan yang lain sebesar 11,89 % .pendudk yang bekerja sebanyak 21,32 juta orang bertambah sekitar 555,66 ribu orang dari pebruari 2019 jumlah angkatan kerja, dengan rincian tingkat pengangguran terbuka untuk lulusan SMK adalah 11,12% menepati urutan tertinggi dibanding lulusan D IV/ S1/ S3 yang berjumlah 8,35%, sedangkan untuk lulusan Diploma I/II/III berada diposisi ketiga yaitu sebesar 6,86% disusul lulusan SMPT 6,30%, SD 4,01% dan untuk posisi terendah adalah mereka yang tidak menamatkan pendidikan SD yang berjumlah 3,66 %.

Dari data tersebut pertanian adalah sektor yang paling besar menyerap tenaga kerja. Masalah ketenaga kerjaan menjadi masalah yang cenderung tidak bisa terselesaikan hingga saat ini ,walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya ketidak seimbangan antara jumlah penduduk yang butuh pekerjaan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan adalah beban yang harus di tanggung, tidak hanya pemerintah,tetapi juga bagi seluruh penduduk indonesia.

Kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dan kompeten harus segera di tanggap dengan menyiapkan sumber daya manusia baik melalui pendidikan kejuruan maupun melalui pelatihan yang di perbanyak beragam kendala dalam upaya peningkatan keretampilannya dalam hal ini peran lembaga pelatihan kerja yang tersebar di seluruh indonesia cukup signifikan, Berdasarkan data-data tersebut diatas berbagai upaya dilakukan oleh Pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, salah satunya dengan peningkatan mutu sumber daya manusianya agar kualitas tenaga kerja di Indonesia pun semakin meningkat, dan tidak kalah dengan kualitas tenaga kerja asing. Dengan meningkatnya kualitas tenaga kerja Indonesia, maka kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar negeri semakin terbuka lebar, sehingga mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan.

Elfindri dan Bachtiar (2004) mengatakan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan tidak terlepas dari strategi pembangunan sumberdaya manusia di negara tersebut. Maka komitmen negara yang kuat dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas melalui peningkatan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja, juga ditegaskan dalam UU No. 13/ 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pemberdayaan Balai Latihan Kerja merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan SLTP dan SMA, yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. 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 BLK. Dengan begitu, seiring dengan perkembangan zaman dan terusnya penambahan penduduk, maka kualitas dan daya tampung BLK perlu ditingkatkan.

Pengembangan kompetensi tenaga kerja dan peningkatan produktivitas merupakan salah satu bab dalam prioritas penciptaan kesempatan kerja

Nasional, dan salah satu arah pengembangan dan penguatan kompetensi adalah dengan mewujudkan BLK menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi hal ini disamakan penelitian pada UPT BLK Jombang, dengan judul “**Evaluasi Studi Program Pelatihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPT BLK) Jombang**“

Pada tahun anggaran 2020,UPT,Balai Latihan Kerja jombang di berikan tugas untuk melaksanakan pelatihan kerja ⁱ sebanyak 37 paket atau 592 orang,oleh karena itu dalam rangka memenuhi formasi peserta pelatihan yang sesuai dengan bakat dan dan minat peserta ,maka perlu diadakan kegiatan rekrutmen dan seleksi peserta pelatihan berbasis kompetensi (PBK) Progam Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas (PKTKP) Progam pelatihan aneka kejuruan diantaranya pelatihan kejuruan **GARMENT APPAREL**.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan progam pelatihan kerja pada UPT BLK JOMBANG?
2. Apakah ada keterkaitan progam pelatihan di UPT BLK Jombang terhadap lulusan SMK Tata busana di jombang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengevaluasi pelaksanaan Program Pelatihan Kerja kejuruan Garment apparel pada UPT BLK Jombang.
2. Mendepskripsikan keterkaitan progam pelatihan di UPT BLK Jombang terhadap lulusan SMK Tata busana di jombang karena rata-rata peserta didik di BLK JOMBANG rentang pendidikannya dari, paling banyak adalah /SMK Tata busana.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Peneliti diharapkan dapat menambah kajian dibidang pelatihan kerja dan dapat menjadi referensi untuk meneliti lebih jauh dan mendalam tentang UPT. Balai Latihan Kerja Jombang.
2. Dengan adanya penelitian kami ini pembelajaran program pelatihan garment apparel di UPT BLK Jombang, maka peneliti dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan mengenai sumber daya manusia, metode pembelajaran, sarana dan prasarana pembelajaran program pelatihan garmen yang ada di UPT BLK Jombang.