BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karawang merupakan kabupaten yang saat ini sedang berkembang menuju status daerah yang maju. Karawang memiliki berbagai potensi tinggi yang menjanjikan, mulai dari sektor industri, perdagangan, perumahan, perikanan, kelautan, dan sektor wisata yang memicu perubahan pada moto Karawang yang beralih dari “kota lumbung padi” hingga menjadi “kota industri”. Perkembangan Kabupaten Karawang dalam beberapa tahun terakhir bisa dibilang tumbuh dengan pesat. Percepatan pembangunan kota Pangkal Perjuangan ini ditopang dengan adanya keberadaan beberapa kawasan industri besar yang di sebut menjadi yang terbesar di kawasan Asia Tenggara. Oleh karena itu, Karawang memiliki daya tarik yang sangat kuat bagi pencari kerja dari luar daerah.

Pertumbuhan sektor ekonomi serta perdagangan telah mendorong perkembangan struktur ekonomi maupun industri yang tentu berpengaruh pada kuantitas tenaga kerja yang diperlukan menjadi Sumber Daya Manusia (SDM). Standar dan kualitas tenaga kerja pun perlu selalu dipertimbangkan, baik dari jenis maupun kualifikasinya yang cenderung pada kompetensi yang semakin ketat agar mampu bersaing di pasar nasional, regional, maupun internasional. Tetapi di tengah gempar nya status sebagai kawasan industri terbesar di Asia Tenggara, angka pengangguran di Kabupaten Karawang masih dalam status mengkhawatirkan. Pengangguran adalah masalah yang terbilang cukup kompleks, tidak hanya permasalahan dalam lingkup regional/lokal, namun masalah lingkup internasional juga. Sehubungan jumlah pengangguran yang semakin meningkat, khususnya di daerah perkotaan yang di sebabkan oleh arus migrasi serta urbanisasi semakin meningkat, sehingga banyak orang yang akhirnya tidak mendapatkan perkerjaan atau disebut dengan pengangguran.

Untuk mengetahui bagaimana tingkat pengangguran bertambah serta jumlah partisipan angkatan kerja, berikut tabel data dalam persentase jumlah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kab. Karawang yang mengalami peningkatan setiap tahunnya :

Tabel 1. 1

Persentase Jumlah TPAK dan TPT Kab. Karawang

Karawang	TPAK DAN TPT (Persen)					
	TPAK			TPT		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
	64.83%	*64.90%*	*63.62%*	*11.83%*	*11.52%*	*9.61%*

Sumber Data : Badan Pusat Statistik Kab. Karawang

Ket : TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)
TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka)

Dalam data yang di rilis oleh BPS (Badan Pusat Statistika), per tahun 2019 persentase tingkat pengangguran terbuka di Kab. Karawang sebanyak 9.61%. Tahun 2020 berjumlah 11.52% dan pada tahun 2021, jumlah persentase terus meningkat menjadi 11.83%. Tingkat partisipasi Angkatan kerja dari tahun ke tahun pun terus meningkat. Dalam evaluasi antara pengaruh pembangunan industri dan efektifnya penyaluran tenaga kerja lokal, Pemerintah Kabupaten Karawang memformulasikan aturan yang mengatur persentase pekerja lokal dan non-lokal melalui skema 60:40. Dasar hukumnya terdapat dalam Peraturan Daerah Kab. Karawang No. 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan diatur secara lebih detail di Peraturan Bupati Kab. Karawang No. 8 Tahun 2016 tentang Perluasan Kesempatan Kerja. Diharapkan melalui skema tersebut, angkatan kerja penduduk asli Karawang dapat terserap dan perusahaan-perusahaan yang berdomisili di Karawang harus berpegang teguh pada peraturan tersebut dalam proses penerimaan tenaga kerja baru.

Akibat perkembangan yang terjadi pada otonomi daerah dan pemekaran, maka permasalahan tenaga kerja di Kab. Karawang menjadi tanggung jawab pemerintah kabupaten setempat. Pemerintah mengusulkan beberapa program yang dapat mengatasi permasalahan jumlah persentase pengangguran yang terus meningkat di Kab. Karawang agar para pencari kerja memiliki keterampilan yang seimbang dengan daerah lainnya, sehingga tenaga kerja yang dihasilkan memiliki kualifikasi yang baik dan memiliki kesempatan lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan.

Pemberdayaan tenaga kerja melalui Balai Latihan Kerja adalah salah satu solusi yang dapat meningkatkan potensi tenaga kerja, terutama bagi mereka yang hanya berpendidikan SLTP atau SLTA dan umumnya berketerampilan rendah serta tidak mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Pendidikan merupakan salah satu modal dasar yang sangat penting bagi tiap individu untuk memenuhi serta mencapai pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga di dasarkan pada upaya pembangunan dalam sektor pendidikan. Pendidikan serta pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk memperoleh pengetahuan keterampilan sehingga lulusan yang menjadi peserta pendidikan dan pelatihan memiliki kemampuan yang dapat berguna setelah mereka bekerja.

Pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja melalui kegiatan pelatihan adalah suatu program pendidikan nonformal. Di sebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan pada Pasal 26 ayat 3: "Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, serta pendidikan lain yang ditunjukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik".

UPTD BLK Kabupaten Karawang berdiri sejak tahun 1983, yang di tujukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Karawang yang secara teori peningkatan kualitas sumber daya akan berpengaruh pada kemampuan bersaing di dunia kerja serta berkurangnya jumlah pengangguran. Pada tahun 2021, Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Karawang di berikan anggaran senilai RP 3 Milyar. Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Karawang mengalokasikan anggaran miliaran rupiah tersebut untuk kegiatan Pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja. Dalam setahun program pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja melalui UPTD BLK Disnaker Karawang dapat menyerap peserta pelatihan sebanyak 500-1600 peserta.

Pengembangan suatu sistem pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi dalam kaitannya guna mengembangkan sumber daya manusia dan pembangunan ketenagakerjaan merupakan syarat mutlak yang harus di penuhi. Kebutuhan

rasional seperti membangun lapangan pekerjaan, pengurangan pengangguran, pengembangan sumber daya manusia, yang pada nantinya akan membutuhkan tenaga berkualitas yang mandiri dan memiliki etos kerja yang tinggi dan produktif. Balai Latihan Kerja Kab.Karawang juga merupakan sarana penting serta berperan dalam mendorong pengembangan SDM yang diharapkan dapat memberikan pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja produktif untuk membantu masyarakat Karawang dalam memperoleh pekerjaan.

Berikut tabel 1.2 data alumni Balai Latihan Kerja yang sudah bekerja dan berwirausaha tahun 2019 hingga 2021 yang memiliki sumber dana melalui APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) dan APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah).

Tabel 1. 2
Data Alumni Balai Latihan Kerja (BLK) yang sudah bekerja dan berwirausaha tahun 2019-2021

NO	SUMBER DANA	PELATIHAN	TAHUN 2019					
			LULUSAN	BEKERJA DI PERUSAHAAN	BERWIRAUSAHA	JUMLAH YANG SUDAH TERSERAP INDUSTRI/DUNIA USAHA	JUMLAH YANG BELUM TERSERAP PERUSAHAAN/TIDAK BEKERJA	%
1.	APBN	PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi)	880	230	13	243	637	28%
2.	APBN	MTU (Mobile Training Unit)	160	5	50	55	105	34%
3.	APBD	PBK (Peltihan Berbasis Kompetensi)	432	175	7	182	250	42%
4.	APBD	KEWIRAUSAHAAN	160	5	13	18	142	11%
TOTAL			1632	415	83	498	1134	31%

NO	SUMBER DANA	PELATIHAN	TAHUN 2020					
			LULUSAN	BEKERJA DI PERUSAHAAN	BERWIRAUSAHA	JUMLAH YANG SUDAH TERSERAP INDUSTRI/DUNIA USAHA	JUMLAH YANG BELUM TERSERAP PERUSAHAAN/TIDAK BEKERJA	%
1.	APBN	PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi)	320	67	9	76	244	24%
2.	APBN	MTU (Mobile Training Unit)	-	-	-	-	-	-
3.	APBD	PBK (Peltihan Berbasis Kompetensi)	144	53	7	60	84	42%
4.	APBD	KEWIRAUSAHAAN	-	-	-	-	-	-
TOTAL			464	120	16	136	328	29%

NO	SUMBER DANA	PELATIHAN	TAHUN					
			2021					
			LULUSAN	BEKERJA DI PERUSAHAAN	BERWIRAUSAHA	JUMLAH YANG SUDAH TERSERAP INDUSTRI/DUNIA USAHA	JUMLAH YANG BELUM TERSERAP PERUSAHAAN/TIDAK BEKERJA	%
1.	APBN	PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi)	320	142	7	149	171	47%
2.	APBN	MTU (Mobile Training Unit)	-	-	-	-	-	-
3.	APBD	PBK (Peltihan Berbasis Kompetensi)	592	231	9	240	352	31%
4.	APBD	KEWIRAUSAHAAN	160	5	35	40	120	25%
TOTAL			1072	378	51	429	643	40%

Sumber Data : UPTD BLK Disnakertrans Kab. Karawang

Melalui Kementerian Ketenagakerjaan, pemerintah mengembangkan program pelatihan vokasi di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) guna membentuk angkatan kerja yang memiliki kriteria yang sesuai dengan permintaan pasar serta industri yang berada di sekitar tempat BLKK. Pelatihan BLK ini diharapkan menjadi solusi untuk mengurangi jumlah pengangguran. Namun, aktualnya berdasarkan data di atas bahwa pendidikan serta pelatihan keterampilan yang di kelola oleh Balai Latihan Kerja belum bekerja secara optimal dan belum terserap dengan baik.

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara jumlah lulusan yang sudah terserap industri atau dunia usaha dengan jumlah yang belum terserap perusahaan atau tidak bekerja. Tahun 2019, jumlah total lulusan yang sudah terserap industri atau dunia usaha sebanyak 498 dari 1632 orang peserta atau lulusan pelatihan BLK Kab. Karawang, sisanya sebanyak 1134 orang di nyatakan belum terserap industri atau dunia usaha. Tahun 2020, jumlah total lulusan yang sudah terserap industri atau dunia usaha sebanyak 136 dari 464 orang peserta atau lulusan pelatihan BLK Kab. Karawang, sisanya sebanyak 328 orang belum terserap industri atau dunia usaha. Tahun 2021, jumlah total lulusan yang sudah terserap industri atau dunia usaha sebanyak 429 dari 1072 orang peserta atau lulusan pelatihan BLK Kab. Karawang, sisanya sebanyak 643 orang belum terserap industri atau dunia usaha.

Menurut Chaerudin (2019:234) pelatihan yang baik dapat memberikan manfaat bagi tenaga kerja atau peserta. Terdapat 3 tujuan atau objective yang dicapai dari kegiatan pelatihan, yaitu 1.) Ilmu pengetahuan (knowledge), para peserta pelatihan diharapkan mendapatkan ilmu pengetahuan yang cukup untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, 2.) Kemampuan (skill), para peserta pelatihan di harapkan mampu melakukan tugas dengan baik ketika di tempatkan pada proses yang telah di tentukan, 3.) Penentuan sikap (attitude), setelah melakukan pelatihan diharapkan para peserta dapat memiliki minat dan kesadaran atas pekerjaan yang akan di lakukannya.

Menurut Simanjuntak dalam Maulyan (2019) pelatihan yang diselenggarakan ibaratnya sebuah modal dasar yang bersifat internal dan tak ternilai harganya sebagai bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan kerja. Pelatihan yang efektif dapat menghasilkan pengetahuan dalam bekerja/bertugas, pengetahuan tentang struktur dan tujuan organisasi, tujuan tugas masing-masing dan sasarannya, sistem dan prosedurnya.

Hasil penelitian terdahulu menurut Rosmita et al., (2021) bahwa 5 indikator yang penulis teliti tentang pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan sudah sangat efektif dilakukan dalam pelatihan yang diselenggarakan. Namun, kurangnya proses pemasaran peserta pelatihan kepada pasar industri menyebabkan para peserta kesulitan dalam mencari kerja.

Sedangkan menurut (Daud & Mobonggi, 2019) dalam penelitiannya pelatihan keterampilan yang dilakukan bisa di bilang sangat efektif untuk meningkatkan kompetensi para peserta dalam memudahkan bersaing di dunia kerja atau sebagai bekal usaha mandiri untuk membuka lapangan pekerjaan.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti lebih lanjut terkait Analisis Pelatihan Keterampilan Kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Karawang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di identifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tinggi dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kab. Karawang yang semakin meningkat.
2. Banyaknya lulusan SLTP dan SLTA yang memiliki keterampilan rendah.
3. Kualitas lulusan BLK belum sesuai dengan kebutuhan pasar (demand driven).
4. Lulusan dari pelatihan keterampilan yang telah dilakukan oleh Balai Latihan kerja Kab. Karawang belum terserap secara optimal ke dunia industri atau usaha.

1.3 Batasan Masalah

Adanya keterbatasan dalam penelitian, baik dari segi waktu, situasi, anggaran, kemampuan dan konsep maka diperlukan batasan masalah agar penelitian ini lebih terfokus pada variable yang akan di teliti. Pembatasan ini dilakukan agar rumusan masalah yang telah dibuat agar tidak keluar dari pembahasan yang sudah ditentukan. Adapun pembahasan ini mengacu pada:

1. Penelitian ini berada dalam bidang ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif.
3. Variabel yang akan di teliti ialah terkait Analisis Pelatihan Keterampilan Kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Karawang.
4. Lokasi pada penelitian ini adalah UPTD BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang berdasarkan aspek tujuan pelatihan, materi, metode, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang berdasarkan aspek tujuan pelatihan, materi, metode, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

   Secara teoritis penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khusus nya mengenai pelatihan keterampilan kerja Balai Latihan Kerja Kab. Karawang guna meningkatkan SDM dalam menanggulangi angka pengangguran. Selain itu penelitian ini dapat di jadikan bahan bacaan, referensi dan kajian yang akademis.

2. Secara Praktis

   Dapat memberikan input yang berkualitas terhadap masyarakat dan Balai Latihan Kerja dalam menerapkan pelatihan keterampilan kerja. Sehingga dapat meningkatkan SDM dan mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Karawang.