

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap individu memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan yang mana untuk memilih dan bebas memilih jenis pekerjaan sesuai dengan minat dan kompetensi yang dimilikinya. Dengan bekerja, individu dapat melayani kebutuhan masyarakat, mendapat keuntungan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri dan meningkatkan harga dirinya. Secara hakekatnya individu yang bekerja mendapat status sosial yang lebih terhormat daripada yang tidak bekerja dan individu yang bekerja secara psikologis harga diri dan kompetensinya akan meningkat.

Di Indonesia pada saat ini masih menghadapi permasalahan ketenagakerjaan yang sangat kompleks. Jumlah pengangguran secara akumulatif terus meningkat sejalan dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan sekolah. Masih rendahnya kualitas tenaga kerja, rendahnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja, selain itu jumlah kesempatan kerja yang tidak sebanding dengan angka pertumbuhan angkatan kerja mengakibatkan masih tingginya tingkat pengangguran. Hal tersebut juga akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi.

Di Jawa Barat kualitas tenaga kerja masih rendah, hal ini didasarkan pada mayoritas berpendidikan SD dan SMP, sehingga mereka akan sulit masuk dan bersaing dengan tenaga kerja yang berasal dari luar Indonesia yang cenderung

memiliki keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan oleh industry atau oleh para pelaku bisnis. Dengan demikian lapangan kerja yang dimasuki mayoritas di sektor informal, mereka ini tidak mendapatkan perlindungan sosial dari pemerintahan.

Seiring dengan perkembangan ekonomi yang terjadi, dibutuhkan lebih banyak tenaga kerja yang mempunyai *skill* untuk memperoleh pengetahuan atau kecakapan akademik dan terampil bekerja atau melakukan pekerjaan. Dalam konteks ini, pendidikan dan keterampilan merupakan faktor terpenting bagi berhasilnya pembangunan ekonomi. Dengan pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan mengurangi masalah ketenagakerjaan, dengan berkurangnya masalah ketenagakerjaan akan mendorong pembangunan ekonomi yang lebih baik. Selain itu dilatarbelakangi pula oleh rendahnya peluang kerja yang tersedia di lapangan dan rendahnya kualitas sumber daya manusia. Rendahnya kualitas sumber daya manusia akan menjadi penghalang terlebih dalam era globalisasi yang merupakan era persaingan mutu. Apabila Negara Indonesia ingin turut serta berkiprah dalam persaingan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan yaitu menata sumber daya manusia baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral maupun tanggungjawab.

Pengangguran pada dasarnya merupakan permasalahan klasik yang sering dihadapi oleh sebagian besar Negara berkembang di dunia. Tidak terkecuali Negara Indonesia yang memiliki tingkat pengangguran yang cukup tinggi. Faktor faktor yang menjadi penyebab pengangguran di Indonesia antara lain yaitu yang pertama jumlah

pencari kerja lebih besar dari jumlah peluang kerja yang tersedia (kesenjangan antara *supply and deman*). Kedua, kesenjangan antara kompetensi pencari kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar. Ketiga, masih adanya anak putus sekolah serta lulus pendidikan yang tidak melanjutkan dan tidak terserap dunia kerja / Berusaha sendiri karena tidak memiliki keterampilan yang memadai. Keempat, terjadinya pemutusan kerja (PHK) Karena krisis global dan kelima, karena terbatasnya sumber daya alam di kota yang tidak memungkinkan bagi warga masyarakat untuk mengolah sumber daya alam menjadi mata pencaharian.

Dinas ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan mempunyai fungsi yaitu perumusan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja, pelaksanaan kebijakan daerah di bidang ketenagakerjaan, koordinasi pelaksanaan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja, pengendalian pelaksanaan program di bidang tenaga kerja, dan pengelolaan administrasi dinas.

Selain itu Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas :

1. Menyusun rencana strategis berdasarkan RPJMN dan RPJMD sebagai pedoman pelaksanaan program dan kegiatan
2. Merumuskan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja berdasarkan kewenangan dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman operasional
3. Melaksanakan pengkajian/penelaahan berdasarkan kewenangan dan hasil pelaksanaan kegiatan lapang dalam rangka menumbuhkan inovasi tenaga kerja
4. Melaksanakan koordinasi dengan perangkat daerah dan / atau instansi terkait, untuk mendapatkan masukan, informasi serta mengevaluasi

- permasalahan agar diperoleh hasil kerja yang optimal
5. Melaksanakan koordinasi dan fasilitas program dan kegiatan di bidang ketenagakerjaan dalam rangka mewujudkan kota industri yang ramah lingkungan
 6. Mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang tenaga kerja sesuai rencana pembangunan jangka menengah dan rencana strategis dalam rangka mencapai target yang telah ditentukan.
 7. Melaksanakan pembinaan terhadap lembaga dan masyarakat di bidang tenaga kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebijakan pimpinan dalam rangka meningkatkan fasilitas lembaga atau masyarakat
 8. Mengevaluasi pelaksanaan program dan kegiatan operasional di bidang tenaga kerja dengan mengukur pencapaian program kerja yang telah disusun sebagai bahan penyusunan laporan
 9. Melaksanakan identifikasi permasalahan atas pelaksanaan tugas dinas sebagai bahan evaluasi pemrioritasan program
 10. Melaksanakan pembinaan kepada bawahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan guna meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas
 11. Menyampaikan laporan berdasarkan hasil pelaksanaan tugas dinas sebagai bahan evaluasi kinerja dinas.

Dinas Ketenagakerjaan sebagai institusi yang bertugas dan bertanggung jawab mengurus masalah ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan dengan peningkatan keahlian dan keterampilan ketenagakerjaan, salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja adalah pembentukan Balai Latihan Kerja. Balai Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Disnaker di bidang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja. Dan peran dari Balai Latihan Kerja itu sendiri adalah melaksanakan pelatihan kerja bagi para penganggur / pencari kerja.

Tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah:

- a. Memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi

- kerja dalam pengisian lowongan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan
- b. Mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja
 - c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan serta mengemban produktivitas, disiplin, sikap dan kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dan teori.

Tabel 1.1
Jenis – Jenis Pelatihan Kerja di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung

NO	Jenis Pelatihan
1	Listrik dan Eloktranika
2	Menjahit
3	Otomotif
4	Tata Niaga

Sumber : UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung 2020

Dengan adanya Balai Latihan Kerja, untuk solusi meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan SD,SMP Maupun SMA yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi.Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk member, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi kerja, produktivitas, disiplin dan sikap. Tujuan adanya pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan,

keterampilan tertentu untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan perkembangan ilmu dan teknologi. Beberapa kejuruan program pelatihan kerja tersebut yaitu kejuruan otomotif, kejuruan teknik sepeda, kejuruan operator komputer, kejuruan tata busana, kejuruan tata grahama, kejuruan tata boga dan lain sebagainya. Pelatihan otomotif menjadi salah satu pelatihan yang paling banyak diminati mengingat industri otomotif berkembang sangat pesat akhir akhir ini. Jumlah kendaraan baik mobil maupun motor yang beredar dimasyarakat semakin meningkat. Di sisi lain banyaknya jumlah kendaraan tersebut tentunya juga membutuhkan sumber daya manusia yg kompeten untuk perawatan maupun perbaikan kendaraan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti menunjukkan adanya permasalahan dalam implementasi kebijakan penyelenggaraan pelatihan kerja dengan indikasi sbb:

1. Belum Memadainya Prasarana Mengenai Proses Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung sehingga peserta harus bergantian dengan peserta lain.
2. Kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh aparat program pelatihan kerja ini harus dilakukan semaksimal mungkin agar masyarakat yang ada di daerah atau desa-desa khususnya di wilayah Kabupaten Bandung mampu berkontribusi agar program kebijakan tersebut optimal
3. Kurangnya Anggaran dalam pelaksanaan program pelatihan kerja khususnya pada alat praktek yang kurang memadai untuk kejuruan program pelatihan

kerja

Sehubungan dengan permasalahan tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan di bidang otomotif, dan peneliti menggunakan pendekatan teori implementasi kebijakan dikarenakan konsep implementasi kebijakan sebagai salah satu fungsi dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan bidang otomotif di UPT Pelatihan kerja Kabupaten Bandung

Berkaitan dengan Latar Belakang tersebut, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan(Studi Kasus pelatihan kerja bidang otomotif pada Unit Pelaksana Teknis Pelatihan kerja Kabupaten Bandung)**

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah mengkaji kesesuaian implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan terhadap Peraturan Daerah No.3 Tahun 2003 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung.khususnya di bidang otomotif mengenai optimalisasi pelatihan kerja di bidang tersebut, Pada UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan pada bidang otomotif pada UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung
2. Faktor penghambat dan pendukung dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan pada bidang otomotif pada UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung
3. Upaya yang dilakukan dalam implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan pada UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung

1.4. Maksud dan tujuan penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan pada bidang otomotif pada UPT Pelatihan kerja Kabupaten Bandung.

1.4.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengembangkan dan menganalisa secara mendalam sehingga di temukan makna yang terjadi dan faktor-faktor apa saja yang menghambat dan menunjang pada pelaksanaan program pelatihan kerja
2. Mengetahui upaya-upaya yang dilakukan dalam implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan pada UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan baik secara teoritis maupun praktis, berkaitan dengan implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam bidang otomotif pada UPT Pelatihan kerja Kabupaten Bandung. Lebih jauh lagi kegunaan penelitian ini, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pembangunan ilmu sosial, khususnya ilmu pemerintahan dalam kajian Manajemen Pemerintahan

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan pemikiran bagi UPT Pelatihan Kerja sebagai Penyelenggara Ketenagakerjaan dalam mencapai efektivitas kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan pada UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Bandung.