

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengangguran merupakan masalah yang selalu hampir ada dalam setiap perekonomian, terutama di negara berkembang seperti Indonesia. Tingkat pengangguran yang tinggi mencerminkan bahwa tenaga kerja belum digunakan sepenuhnya. Menurut Sadono Sukirno, pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya.¹

Pemecahan masalah pengangguran memerlukan proses dan waktu yang cukup panjang karena berlintas sektoral, namun prioritas jangka menengah pembangunan ekonomi ditekankan pada program-program untuk meletakkan landasan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Sejalan dengan itu, maka kebijaksanaan pembangunan nasional terangkai dari tiga arah kebijakan yang saling mendukung. Pertama, kebijaksanaan yang secara tidak langsung mengarah pada sasaran tetapi memberikan dasar tercapainya suasana yang mendukung kegiatan sosial ekonomi. Kedua, kebijaksanaan yang secara langsung mengarah pada peningkatan kegiatan ekonomi kelompok sasaran. Ketiga, kebijaksanaan khusus yang mencakup upaya-upaya khusus pemberdayaan masyarakat dan penanggulangan pengangguran.²

Masalah pengangguran merupakan permasalahan yang sampai saat ini belum bisa untuk diatasi oleh pemerintah nasional pada umumnya dan pemerintah daerah pada khususnya. Berbagai cara untuk mengatasi permasalahan ini sudah ditempuh oleh pemerintah namun masalah ini belum

¹ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Makroekonomi Edisi Kedua*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 14

² Hamid Edy Sunandi, *Ekonomi Indonesia dari Sentralisasi ke Desentralisasi*, UII Press, Yogyakarta, 2006, hlm. 91

juga mampu untuk diselesaikan. Pengangguran ini muncul karena adanya ketidaksesuaian antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja.³

Upaya menekan angka pengangguran yang terpenting adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik), dan aspek non-fisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lainnya.⁴ Sumber daya manusia menjadi modal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam memberikan nilai tambah (*added value*) bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif (*competitive advantage*).⁵ Pada era sekarang ini, menyiapkan SDM yang berkualitas tidaklah mudah. Akan tetapi hal ini menjadi sebuah tantangan yang harus dihadapi bukan untuk dihindari.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan tenaga kerja yang terampil. Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi yang sangat dibutuhkan. Peningkatan kualitas SDM sehingga terciptalah tenaga kerja yang terampil salah satunya melalui program pelatihan. Menurut Melayu S. P. Hasibuan, pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia organisasi yang berkaitan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang dicapai dari suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.⁶ Pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang

³ Ni Wayan Budianto, *Efektivitas Progm Penanggulangan Pengangguran Karang Taruna "Ek Taruna Bhakti" Desa Sumerta Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar*, Jurnal Ekonomi dan Sosial, Vol 0,2 No 01, 2008, hal 49.

⁴ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998, hlm. 2

⁵ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011, hlm. 1

⁶ Melayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Mansia*, Remaja Rosdakarya, Jakarta, 2012, hlm. 68

sistematis dan terorganisir, para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu.⁷

Pada dasarnya, pelatihan lebih mengarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia. Keberhasilan sebuah program pelatihan ditentukan oleh optimalisasi integrasi aspek peserta pelatihan, penyelenggara pelatihan, program pelatihannya, serta institusi peserta pelatihan. Ada beberapa pertimbangan yang harus dilakukan dalam menyusun suatu program pelatihan yaitu kesiapan peserta pelatihan, struktur program pelatihan, transfer pelatihan, dan penghargaan terhadap hasil pelatihan.⁸

Dalam penelitian terdahulu yang berjudul “Efektivitas Pelatihan Kecakapan Hidup Modifikasi Kerudung dalam Meningkatkan Kompetensi Kewirausahaan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Pandeglang” berkesimpulan, efektivitas pelatihan kurang efektif dilaksanakan dengan kurangnya kedisiplinan warga belajar dan warga belajar yang dapat menjalankan dan mampu mengembangkan hasil pelatihan tersebut tersebut yaitu hanya 2 orang dari 20 warga.⁹ Dari kesimpulan pada penelitian tersebut ternyata dari peserta pelatihan kurang ada kesiapan. Hal itu terlihat tidak disiplinnya peserta sehingga menimbulkan program pelatihan tidak berjalan efektif sesuai harapan.

Sementara itu dalam penelitian yang berjudul “Efektivitas Program Pelatihan Perbengkelan Mobil dalam Meningkatkan Keterampilan Mekanik Pada Peserta Pelatihan di BPPNF Provinsi Banten” berkesimpulan bahwa efektivitas pada pelatihan dalam meningkatkan keterampilan mekanik ada

⁷ Wulan Febriyanti, *Efektivitas Program Pelatihan Perbengkelan Mobil dalam Meningkatkan Keterampilan Mekanik pada Peserta Pelatihan di BPPNF Provinsi Banten*, Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus) ISSN 2541-1462 Vol.1.No.1, hlm. 107-117, Februari 2016, hlm. 111

⁸ Tina Afianti.et.al. *Mudah dan Sukses Menyelenggaraan Pelatihan, Melejitkan Potensi Diri*, Kanisus, Yogyakarta, 2013, hlm. 15-17

⁹ Irma Megawati, *Efektivitas Pelatihan Kecakapan Hidup Modifikasi Kerudung dalam Meningkatkan Kompetensi Kewirausahaan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Pandeglang*, Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus) ISSN 2541-1462 Vol.1.No.1, hlm. 118-140. Februari 2016, hlm. 118

lima unsur pertama yaitu ketepatan penentuan waktu, ketepatan perhitungan biaya, ketepatan dalam pengukuran, ketepatan menentukan tujuan dan ketepatan sasaran.¹⁰ Dalam penelitian tersebut pelaksanaan pelatihan terlaksana dengan baik karena pelatihan tersebut telah dipersiapkan dengan baik oleh penyelenggara sehingga pelaksanaan program dapat berjalan secara efektif.

Kabupaten Kudus juga tidak luput dari masalah pengangguran yang terjadi. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Kudus terdapat sebanyak 142.432 orang pekerja yang tersebar di 1.356 perusahaan, dimana sebagian besar adalah pekerja perempuan sebesar 69,76 persen. Dari data juga terlihat bahwa pencari kerja lebih banyak bila dibandingkan dengan lapangan usaha yang tersedia. Banyaknya pencari kerja pada tahun 2015 sebanyak 5.857 orang sesuai dengan permintaan/ kebutuhan tenaga kerja yaitu sebesar 5.857 orang.¹¹

Peran Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disnaker Perinkop UKM) Kabupaten Kudus sebagai instansi yang memberikan pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan diharapkan memberikan kemudahan pelayanan informasi, penyediaan fasilitas, serta melaksanakan program-program yang menunjang bagi masyarakat Kudus di masa depan. Salah satu upaya yang dilakukan Disnaker Perinkop UKM untuk menekan angka pengangguran adalah melalui penyelenggaraan program pelatihan kerja. Hal ini sesuai dengan amanat UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, mengingatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarga. Pada Pasal 10 UU Nomor 13 Tahun 2003 ayat (1) dan (2), pelatihan kerja harus memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Adapun dasar hukum lain yang digunakan adalah Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun

¹⁰ Wulan Febriyanti., *Op Cit*, hlm. 107

¹¹ Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus, *Kabupaten Kudus dalam Angka 2017 (Katalog BPS: 1102001.3319)*, Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus, Kudus, 2017, hlm. 66-67

2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan berbasis kompetensi, Peraturan Bupati Kudus Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus. Menyikapi hal tersebut UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus, sebagai lembaga pelatihan kerja telah melaksanakan berbagai program pelatihan yang diharapkan outputnya dibutuhkan oleh dunia industri, khususnya di Kabupaten Kudus.¹²

Salah satu program pelatihan yang diajarkan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus yaitu pelatihan tata boga. Pelatihan ini bertujuan untuk mengarahkan peserta agar mampu berwirausaha. Sementara itu, pelatihan tata boga pada tahun 2017 yang menjadi fokus penelitian ini terdiri dari lima kelas di mana masing-masing kelas terdiri dari 16 orang dan bersumber dana berasal dari APBD Kudus. Umumnya latar belakang pendidikan peserta bervariasi mulai dari SD, SMP, SMA dan beberapa S1. Sementara itu kesiapan peserta dalam mengikuti pelatihan sangat baik, terlihat dari kehadiran peserta tidak pernah absen. Materi yang disampaikan berdasarkan pada Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKN). Metode pembelajaran yang dilakukan yaitu teori, praktik, dan tanya jawab. Untuk fasilitas yang diterima yaitu berupa ATK, modul, kaos pelatihan snack, dan sertifikat. Pada fasilitas hibah barang, setelah tahun 2014 pihak BLK sudah tidak memberikan lagi berdasarkan Peraturan Pemerintah Pusat.¹³

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, mengingat pentingnya program pelatihan secara efektif sehingga dari pelatihan tersebut dapat memberikan dampak positif bagi peserta pelatihan. Berdasarkan uraian latar belakang dan telaah beberapa hasil temuan penelitian di atas inilah yang

¹² Profil UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus, tersedia: www.blkkabkudus.com, diakses pada hari Jumat tanggal 20 April 2018 pukul 10.30 Wib

¹³ Wawancara dengan Ema Yunita selaku Administrasi Penyelenggara pada tanggal 22 April 2017 pukul 08.30 wib

melatar belakangi peneliti untuk mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Tata Boga dalam Upaya Menekan Angka Pengangguran (Studi pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus Tahun 2017)”**.

B. Fokus Penelitian

Dalam sebuah penelitian, perlu dilakukan tahap-tahap berfikir dan bertindak secara ilmiah. Selain itu juga perlu dilakukan perumusan masalah secara teoritis terhadap seluruh aktivitas dan tindakan yang telah, sedang dan akan dilakukan oleh peneliti. Salah satu hal dalam penelitian adalah membatasi pokok permasalahan dalam penelitian, jika pokok permasalahan sudah ditetapkan, maka langkah berikutnya membatasi ruang lingkup permasalahan agar penelitian yang dilakukan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus yaitu pelaksanaan dan efektivitas pelaksanaan program pelatihan tata boga di UPTD Balai Latihan kerja Kabupaten Kudus tahun 2017 serta dampak yang ditimbulkan setelah pelatihan bagi peserta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan tata boga tahun 2017 di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana efektivitas pelaksanaan program pelatihan tata boga tahun 2017 di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pelatihan tata boga dalam upaya menekan angka pengangguran?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan program pelatihan tata boga tahun 2017 di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus
2. Untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan program pelatihan tata boga tahun 2017 di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus
4. Untuk mengetahui dampak setelah pelaksanaan program pelatihan tata boga dalam upaya menekan angka pengangguran

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi akademis, hasil pemikiran diharapkan dapat menyumbang pemikiran secara teoritis dan ilmiah dalam pengembangan pengetahuan dalam bentuk karya ilmiah yang kiranya bermanfaat bagi perbendaharaan kepustakaan, terutama dalam bidang pendidikan
 - b. Sebagai acuan bagi penulis selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan program pemerintah
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi yang nantinya menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang diambil
 - b. Bagi masyarakat umum, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pelaksanaan program pemerintah yaitu pelatihan kerja sehingga mampu memberikan pandangan secara umum kepada masyarakat

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dimaksudkan untuk memudahkan penjelasan, pemahaman dan penelitian pokok permasalahan yang akan

dibahas dalam skripsi. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian Awal

Pada bagian ini terdiri dari halaman judul, nota persetujuan bimbingan, halaman pengesahan skripsi, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi dan abstrak.

2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari beberapa bab yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, fokus penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Landasan Teori

Dalam bab ini berisi deskripsi pustaka yang dibutuhkan dalam menunjang penelitian dan konsep yang relevan untuk membahas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, tinjauan atas penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini menjelaskan tentang jenis metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi tentang hasil penelitian dan analisis hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, saran-saran yang berhubungan dengan penelitian, dan penutup.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat peneliti, dan lampiran-lampiran.

