**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Hakekatnya pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil makmur materiil dan spiritual yang merata di seluruh wilayah tanah air Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam pembangunan nasional diperlukan keselarasan antara sumber daya alam dan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kedua sumber daya tersebut digunakan secara bersama-sama dan saling melengkapi dalam upaya tercapainya pemerataan pembangunan nasional diseluruh wilayah Indonesia.

Pembangunan nasional memerlukan manusia yang potensial dan produktif. Kebutuhan tenaga kerja untuk pembangunan tidak saja ditentukan secara kuantitatif oleh jumlah penduduk dan angkatan kerja dari tahun ketahun, melainkan juga secara kualitatif ditentukan oleh tingkat kemampuan dan keterampilan tenaga kerja yang diperlukan sesuai dengan tingkat teknologi yang

diperlukan untuk melaksanakan pembangunan tersebut.

Jumlah penduduk yang melimpah merupakan aset penting dalam pembangunan nasional. Indonesia memiliki jumlah penduduk yang banyak, namun hal tersebut bukan jaminan bahwa pelaksanaan pembangunan nasional dapat berjalan optimal dan mencapai tujuan. Di satu sisi dengan jumlah penduduk yang besar akan menjadi sumber daya pelaksana pembangunan nasional. Masyarakat akan berperan sebagai tenaga kerja yang dapat melaksanakan pembangunan tersebut. Di sisi lain, jumlah penduduk yang besar dan selalu bertambah juga dapat menimbulkan masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Hal ini dapat terjadi apabila pemerintah tidak dapat mengatur jumlah penduduk yang besar menjadi input pembangunan, yaitu dengan menyediakan lapangan kerja yang memadai. Bertambahnya jumlah penduduk maka bertambah pula jumlah angkatan kerja yang harus diikuti juga oleh perluasan lapangan kerja.

Persoalan mendasar dari semua aspek kependudukan adalah tidak tersedianya tenaga kerja terdidik dan terlatih. Dalam arti luas, kualitas tenaga kerja di Indonesia relatif rendah, sehingga menjadi penghalang bagi pelaksanaan pembangunan. Indonesia termasuk dalam negara yang sedang berkembang yang memiliki sumber daya tenaga kerja yang melimpah dan sebagian besar masih berkualitas rendah dilihat dari latar belakang pendidikan yang diperoleh.

Hal yang sering terjadi saat ini adalah banyaknya penduduk usia kerja yang tidak semuanya dapat memperoleh ketrampilan dan keahlian tertentu dari pendidikan formal. Banyak yang ingin melanjutkan sekolah tetapi tidak dapat karena tidak memiliki biaya. Dari permasalahan tersebut berakibat pada banyaknya pemuda yang tidak melanjutkan sekolah. Pada akhirnya mereka berusaha untuk mendapatkan pekerjaan namun tidak semuanya dapat terserap

dalam lapangan kerja. Hal ini dikarenakan kurangnya pendidikan dan keterampilan serta keahlian yang dimiliki. Oleh karena itu, penyiapan tenaga kerja terampil dan ahli melalui pendidikan dan pelatihan kerja yang tepat dan terarah sangat diperlukan.

Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil mendorong pencari kerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja nonformal untuk menambah keterampilan dan keahlian mereka. Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan kerja.

Orientasi program pendidikan dan pelatihan kerja tersebut sangat diperlukan mengingat sebagian besar angkatan kerja di Indonesia masih bekerja pada sektor informal dengan produktivitas yang sangat rendah. Selain itu mengingat sebagian besar wilayah Indonesia adalah pedesaan dimana kebanyakan industri kecil dan rumah tangga berlokasi di daerah pedesaan dan masih sangat tradisional, proses produksinya masih secara manual dan pada umumnya tingkat pendidikan dari pemilik usaha dan pekerja relatif rendah. Hal tersebut terlihat bahwa sistem pendidikan dan pelatihan kerja sangat relevan memberikan kontribusi sebagai sarana pengembangan tenaga kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi relevansi program pendidikan dan pelatihan kerja dengan pasar kerja semakin besar kemungkinan program tersebut mempersiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih.

Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikuti mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki adalah alat pengukur kemampuan teknisnya. Begitupun lembaga yang menjadi tempat pelatihan kerja juga harus mempunyai kemampuan dan kejelasan yang baik agar dapat terciptanya calon pencari kerja yang berkualitas.

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan,produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Program latihan kerja perlu diprioritaskan baik dalam rangka menghadapi

era globalisasi dan persaingan dunia, maupun untuk mengatasi dampak krisis ekonomi mengurangi pengangguran. Dalam melaksanakan pelatihan kerja itu sendiri hendaknya diarahkan ke sektor-sektor lapangan kerja yang banyak menyerap tenaga kerja sehingga pelatihan kejuruaan yang diikuti akan membantu

menjamin angkatan kerja dapat bekerja.

Upaya pengembangan sumber tenaga kerja merupakan tanggung jawab

bersama dari semua sektor terkait mencakup instansi pemerintah, swasta, industri

serta organisasi profesi lainnya. Oleh karena itu, pemerintah sebagai salah satu komponen yang bertanggungjawab mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Dengan melaksanakan pembinaan kelembagaan terhadap lembaga-lembaga pelatihan kerja dapat menciptakan para instruktur yang handal dalam bidangnya demi terciptanya para calon pencari kerja yang berkualitas. Maka, dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja bekerja sama dengan Pemerintah Daerah dan pihak swasta dalam salah satu kebijakannya yaitu melakukan pembinaan agar lembaga-lembaga yang mengadakan pelatihan kerja dapat lebih terorganisir dan diakui legalitasnya harus mendapat izin dan mendaftarkan lembaganya yang tercantum dalam Peraturan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.17/MEN/VII/2007 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat mengenai penyelenggaraan pelatihan kerja sehingga perlu disempurnakan.

Mengacu pada kebijakan tersebut maka Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagai salah satu instansi pelaksana merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung harus selalu membuka diri terhadap segala bentuk informasi dan pembinaan atau pelatihan sosial yang masuk di dalamnya dan juga Dinas Tenaga Kerja ini harus selalu peka terhadap lingkungan sekitar agar dapat terjalin kesejahteraan sosial terhadap masyarakat dengan baik termasuk memberikan Pembinaan LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) yang dinaungi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung pun di tuntut untuk meningkatkan kemampuan dan sumber daya aparatur seperti kemampuan berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, peka terhadap lingkungan bahkan ikut berpartisipasi dalam setiap pelaksanaan dibidang ketenagakerjaan, karena tidak menutup kemungkinan bahwa dalam lingkup Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung juga memiliki hambatan–hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia dan berbagai aspek lainnya yang tidak mendukung. Jika hal demikian terjadi maka sulit bagi organisasi tersebut mencapai visi dan misinya.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung perlu senantiasa memperhatikan pengembangan kemampuan aparaturnya yang ditimbulkan oleh aparatur itu sendiri dalam menjalankan tugasnya secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, pembinaan serta pengawasan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka serta totalitas dalam pelaksanaan kerja. Sehingga aparatur pemerintah dalam lingkup kantor tersebut seyogyanya dapat melaksanakan tugas–tugasnya dengan baik.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam pelaksanaan pembinaan kelembagaan, peneliti menemukan permasalahan adanya kecenderungan kualitas pembinaan kelembagaan dan pelatihan kerja pada LPK yang masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari karakteristik sebagai berikut :

1. Transcendental Approach : Kurangnya kecapakan kepala seksi bidang dalam soal penyampaian program kerja dan pemahaman tentang kegiatan dikarenakan kepala seksi bidang baru saja ditempatkan dibidang ini.

2. Used-Based Approach : Kenyataan yang terjadi bahwa pelaksanaan pembinaan LPK masih belum terjalin dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya disiplin kerja, masih kurangnya sosialisasi atau pembinaan yang diadakan karena hanya dilakukan setahun sekali saja, kurangnya keramahan dari beberapa pegawai dan kepekaan pegawai dalam menjalankan tugasnya yang berujung pada kualitas kerja pegawai yang masih rendah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam laporan penelitian yang berjudul “**KUALITAS PEMBINAAN LEMBAGA PELATIHAN KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDUNG”.**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kualitas Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung ?
2. Apa saja Penghambat Kualitas Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung ?
3. Bagaimana usaha yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam Meningkatkan Kualitas Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung ?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari pembuatan laporan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana Kualitas Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam meningkatkan Kualitas Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui usaha-usaha apa saja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam Meningkatkan Kualitas Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja.

**1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
2. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut Kualitas Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
3. Kegunaan bagi pihak umum, hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak umum yang menaruh perhatian dan minat untuk mengkaji lebih lanjut mengenai Kualitas Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

**1.5 Kerangka Pemikiran**

Pada penyusunan laporan, hasil peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan locus dan fokus penelitian sebagai dasar pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan dilapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti akan kemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan diterapkan sebagai kerangka pemikiran.

Menurut **Garvin** yang dikutip oleh **Hardiyansyah** dalam bukunya ***Kualitas Pelayanan Publik* (2011:37**) terdapat lima macam perspektif kualitas yang dapat menjelaskan mengapa kualitas dapat diartikan secara beraneka ragam oleh orang yang berbeda dalam situasi yang berlainan, meliputi:

**1) Transcendental approach, kualitas dipandang sebagai *innate excellence*, dimana kualitas dapat dirasakan, diketahui, tetapi sulit didefinisikan dan dioperasionalisasikan.**

**2) Product-based approach, bahwa kualitas merupakan atribut ataupun spesifikasi yang dapat kuantitatifkan dan dapat diukur. Perbedaan dalam kualitas mencerminkan perbedaan dalam jumlah beberapa unsur atau atribut yang dimiliki produk.**

**3) User-based approach, bahwa kualitas tergantung pada orang yang memandangnya, sehingga pelayanan yang paling memuaskan preferensi seseorang (perceived quality) merupakan pelayanan yang paling berkualitas tinggi. Perspektif yang subjektif dan demand oriented ini juga menyatakan bahwa pelanggan yang berbeda pula, sehingga kualitas bagi seseorang adalah sama dengan kepuasan maksimum yang dirasakannya.**

**4) Manufacturing-based approach, mendasarkan diri pada supply dan terutama memperhatikan praktik-praktik perekayasaan dan pemanufakturan, serta mendefinisikan kualitas sebagai kesesuaian dengan persyaratan. Pendekatan ini berfokus pada penyesuaian spesifikasi yang dikembangkan secara internal, yang seringkali didorong oleh tujuan peningkatan produktivitas dan penekanan biaya. Jadi, yang menentukan kualitas adalah stand-standar yang ditetapkan perusahaan, bukan konsumen yang menggunakannya.**

**5) Value-based approach, memandang kualitas dari segi nilai dan harga. Dengan mempertimbangkan trade-off antara kinerja dan harga, kualitas didefinisikan sebagai “affordable excellence.” Kualitas dalam perspektif ini bersifat relatif, sehingga produk yang memiliki kualitas paling tinggi belum tentu produk yang paling bernilai. Akan tetapi yang paling bernilai adalah barang atau jasa yang dibeli konsumen maupun pelayanan yang paling bermakna bagi pelanggan.**

**1.6 Lokasi Penelitian dan Lamanya Penelitian**

 **1.6.1 Lokasi Penelitian**

 Lokasi Penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang

beralamatkan di Jl. Martanegara, No. 4, Turangga, Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40264. <http://dinsaker.bandung.go.id>.

**1.6.2 Lamanya Penelitian**

 Adapun tahapan penelitian ini direncanakan selama 6 bulan, yakni dimulai dari Desember 2016 sampai bulan Juni 2017 dengan rincian kegiatan yaitu (1) Penjajagan, (2) Penyusunan Usulan Penelitian (3) Penelitian lapangan, (4) Pengumpulan Data (5) Pengolahan data, (6) Analisis data, (7) Penulisan laporan, (8) Ujian laporan Skripsi.