

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Permasalahan yang paling menonjol di Indonesia dari krisis ekonomi di tahun 1997-1998 adalah salah satunya bidang ketenagakerjaan. Kelebihan jumlah tenaga kerja di Indonesia tidak seimbang dengan kesempatan kerja yang tersedia, sehingga menimbulkan masalah yang serius dalam pembangunan ekonomi di Indonesia. Kurangnya kesempatan kerja dan terlebih sejak masa krisis 1997-1998 tersebut diiringi dengan maraknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini menimbulkan dampak masalah seperti pengangguran.

Laju pertumbuhan penduduk yang relatif tinggi memperlihatkan masih tingginya tingkat kelahiran di Indonesia. Persoalan lain yang dihadapi dibidang ketenagakerjaan adalah minimnya kualitas pekerja di Indonesia, walaupun jumlah pekerja yang berpendidikan tinggi (SMA ke atas) cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Hal yang mendasar bagi kehidupan setiap orang adalah bekerja, dimana dengan bekerja orang akan dapat memenuhi kebutuhan kehidupannya. (Latief,1993)

Tingkat pengangguran di Indonesia sangat tinggi dan tidak sebanding dengan lapangan kerja yang disediakan sejalan dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan sekolah. Hal seperti pengangguran ini mengharuskan pemerintah mengambil solusi agar para lulusan sekolah memiliki keterampilan, sehingga tenaga kerja yang dihasilkan memiliki pengetahuan serta keahlian yang baik dan memiliki

kesempatan yang banyak untuk mendapatkan pekerjaan. Maka dari itu anak-anak yang putus sekolah sekarang bisa mengikuti pelatihan kerja agar pekerjaannya lebih bermanfaat dan tidak menjurus ke arah yang buruk.

Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari aspek kualitatifnya. Yang dimaksud aspek kualitatif adalah kemampuan individu dalam menguasai keahlian, pengetahuan, dan teknologi yang mampu mempengaruhi produktivitas individu yang bersangkutan. Sentono juga menjelaskan bahwa suatu negara yang memiliki sumber daya manusia yang menguasai keahlian, pengetahuan, dan teknologi, berarti kualitas sumber daya manusia negara tersebut tinggi. Sebaliknya negara yang tidak memiliki sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi berarti kualitas sumber daya manusia negara tersebut rendah. (Sentono, 1995)

Pemberian pelatihan bagi pekerja merupakan salah satu upaya penting dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja. Pemberian pelatihan akan berdampak pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan (Tjiptoherijanto, 1996). Pelatihan kerja yang kurang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dapat menimbulkan permasalahan baru yaitu semakin bertambahnya jumlah penganggur. Artinya penganggur yang disebabkan karena tidak adanya kesesuaian antara kualitas penganggur dengan lowongan jabatan yang ada atau karena pencari kerja justru bertempat tinggal dimana tidak terdapat lowongan pekerjaan. Hal ini berarti pelatihan kerja yang berorientasi pada pasar kerja merupakan suatu keharusan, sehingga akan menguntungkan berbagai pihak, baik itu pihak pencari kerja maupun pengguna tenaga kerja. Untuk dapat menyelenggarakan pelatihan kerja yang

berorientasi pasar kerja membutuhkan manajemen pelatihan yang tepat. (Benggolo, 1973)

Dengan adanya pelatihan kerja yang berkualitas, calon tenaga kerja dapat bersaing untuk memperoleh kesempatan kerja yang tersedia, serta dapat menciptakan lapangan kerja baik secara mandiri atau berkelompok sesuai dengan bidangnya masing-masing, hal ini dapat meningkatkan produktivitas pada perekonomian di Sumatera Barat. Maka dari itu Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas SDM agar dapat bersaing memperoleh pasar kerja sesuai dengan bidang keahlian masing-masing sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan SD, SLTP dan SMA/SMK, yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing. Salah satunya BLK yang ada di Kota Padang Panjang merupakan wadah pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan kerja. Dengan kurikulum dan program yang ada, Balai Latihan Kerja (BLK) dapat menarik minat masyarakat untuk menjadi peserta pelatihannya. Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja merupakan salah satu solusi untuk mengurangi jumlah pengangguran, oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai mekanisme pelatihan kerja pada UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang. Sehingga dalam

penelitian ini penulis mengambil judul “**Manajemen Pelatihan Kerja Pada UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang**”.

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul tugas akhir ini maka makalah yang penulis rumuskan yaitu:

- a. Bagaimana manajemen pelatihan kerja pada UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang?
- b. Apa kendala atau hambatan yang terjadi dalam manajemen pelatihan kerja pada UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang?

1.3. Ruang Lingkup Magang

Batasan masalah berisi tentang batasan pembahasan masalah. Masalah yang dibahas dibatasi seputar hal-hal yang mengenai manajemen pelatihan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana manajemen pelatihan kerja pada UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang.
- b. Kendala atau hambatan yang terjadi dalam manajemen pelatihan kerja pada UPTD Balai Latihan Kerja Padang Padang.

1.4. Tujuan Magang

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan dari kegiatan magang ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bagaimana manajemen pelatihan kerja pada UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang.

- b. Untuk mengetahui kendala atau hambatan yang terjadi dalam manajemen pelatihan kerja pada UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang.

1.5. Manfaat Magang

Hasil dari kegiatan magang ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

- a. Pelaksanaan magang ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan pengaplikasian pengetahuan yang didapat diperkuliahan dengan yang terjadi didunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Hasil magang ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi UPTD Balai Pelatihan Kerja Padang Panjang.

1.6. Metode Pengamatan

Untuk melengkapi tulisan ini penulis melakukan pengamatan langsung ke objek atau instansi yang bersangkutan melalui praktek ke lapangan dan berusaha untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penunjang penulisan tugas akhir ini. Kegiatan magang ini akan dilaksanakan selama 2 bulan (41 hari kerja) yaitu pada Bulan Januari sampai dengan Bulan Maret tahun 2018.

1.7. Sistematika Lapangan Magang

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan pendahuluan yang meliputi latar belakang, perumusalan masalah, tujuan magang, tempat dan waktu magang serta sistematika lapangan magang.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas teori-teori yang menjelaskan mengenai objek penelitian yang penulis lakukan dan segala sesuatu yang berhubungan dengan permasalahan.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menyangkut sejarah berdirinya UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang, Struktur Organisasi, Ruang Lingkup UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang, serta visi dan misi UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini membahas manajemen dalam pelatihan kerja dan kendala serta hambatan yang terjadi dalam manajemen pelatihan kerja pada UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisi tentang kesimpulan dari hasil pelaksanaan magang serta saran-saran yang berhubungan dengan isi laporan.

