

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kota Bandung merupakan salah satu kota besar di Indonesia dengan jumlah penduduk sebanyak 2.490.622 jiwa (Badan Pusat Statistik Kota Bandung) pada tahun 2016. Dengan jumlah demikian tentunya dapat memberikan dampak signifikan dalam pembangunan Kota Bandung, agar memberikan dampak yang positif diperlukan perencanaan yang baik dalam mengelola, mengembangkan, dan membangun masyarakat yang berkualitas. Perencanaan yang baik tentunya harus diwujudkan melalui aksi nyata oleh pemerintahnya, baik dituangkan dalam suatu kebijakan program-program yang harus dilaksanakan.

Banyaknya para pencari kerja di Kota Bandung tidak diimbangi dengan banyaknya lapangan pekerjaan yang mengakibatkan banyak orang tidak mendapatkan kesempatan bekerja, akibatnya jumlah pengangguran semakin bertambah yang berdampak pada perekonomian masyarakat. Badan Pusat Statistika mencatat Khusus untuk Kota Bandung mencatat bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Tahun 2009-2017 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin di Kota Bandung
Tahun 2009-2017

Jenis Kelamin	Tahun								
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*)	2017
Laki-laki	12,78	13,20	10,24	9,08	11,00	8,72	8,49		7,88
Perempuan	14,16	10,30	10,53	9,33	10,94	6,94	9,91		9,43
Laki-Laki & Perempuan	13,29	12,17	10,34	9,17	10,98	8,05	9,02		8,44

Sumber : BPS Kota Bandung (Sakernas Agustus 2009-2017)

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bandung mencatat jumlah pengangguran di wilayahnya mencapai angka 102.000. Sebanyak 60% pengangguran di Kota Bandung merupakan lulusan SMA atau SMK. Kenapa terjadi banyak pengangguran? Karena ada kesenjangan antara yang dibutuhkan perusahaan dengan kemampuan calon tenaga kerja.

Tingkat produktivitas tenaga kerja yang tergolong rendah dipicu tingkat kualitas kompetensi yang belum mampu salah satunya memenuhi kebutuhan pasar dan juga dengan adanya salah satu program Walikota Bandung akan menciptakan seribu wirausahawan baru, maka pemerintah Kota Bandung menjadi bagian untuk meningkatkan kualitas keterampilan dan kemahiran dalam menghadapi persaingan pasar bebas. Dengan demikian Kesempatan kerja yang terbatas belum mampu dimanfaatkan sepenuhnya oleh pencari kerja karena keterampilan dan kompetensi yang dianggap belum sesuai.

Mutu tenaga kerja yang tergolong rendah di Kota Bandung dapat ditingkatkan dengan adanya pelatihan tenaga kerja. Pelatihan tenaga kerja ini dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan mutu tenaga kerja yang sesuai dengan bakat kemampuan dan keahliannya dalam pelatihan kerja. Ada 2 jenis pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah Kota Bandung pertama berbasis masyarakat, pada pelatihan tenaga kerja berbasis masyarakat ini pemerintah mewadahi bakat masyarakat kota bandung sesuai dengan minat yang diinginkannya, untuk pelatihan tenaga kerja yang kedua yaitu diselenggarakan oleh pemerintah kota bandung sesuai standar kompetensi masyarakat dengan berbagai jenis pelatihan teknis yang telah disediakan oleh pemerintah Kota Bandung.

Peran pemerintah dalam meningkatkan mutu tenaga kerja di Kota Bandung dituntut dapat memfasilitasi program pelatihan dalam menyiapkan tenaga kerja yang terampil, untuk menunjang tenaga kerja yang berkualitas. Sarana dan prasarana yang dibutuhkan wajib disediakan oleh pemerintah untuk menunjang terselenggaranya program pelatihan kerja yang baik. Dari sekian pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah tentu adanya kerjasama dengan pihak-pihak tertentu yang dapat membantu pemerintah demi terselenggaranya pelatihan kerja yang terampil.

Tugas dan tanggung jawab pemerintah dalam meningkatkan mutu tenaga kerja di Kota Bandung menjadi salah satu tugas yang wajib ditingkatkan guna mempunyai keterampilan dan keahlian yang dapat bersaing dengan tenaga kerja dari daerah lain. Salah satu peran pemerintah dalam menyelenggarakan pelatihan

kerja yang produktif dapat pula memperbaiki stabilitas perekonomian Kota Bandung, karena hal demikian dapat mengurangi angka pengangguran. Pada umumnya stabilitas ekonomi sering terganggu dikarenakan oleh beberapa faktor diantaranya, jiwa kewirausahaan dikalangan masyarakat tidak tinggi situasi tersebut sering terlihat antara lain pada keengganan mengambil resiko, Keengganan menyusun rencana jangka panjang., keterampilan atau kemahiran manajerial di bisnis rendah yang sesungguhnya merupakan produk sampingan, produktivitas tenaga kerja yang rendah akan tetapi etos kerja yang tidak tepat, kedisiplinan mengenai waktu, ketidackermatan melaksanakan tugas dan loyalitas yang tinggi kepada diri sendiri tetapi tidak kepada organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, pokok permasalahan yang menjadi pembahasan utama yaitu tingkat pengangguran yang tinggi merupakan salah satu hal besar yang disebabkan karena beberapa faktor, pengangguran dapat terjadi pada saat pertambahan jumlah penduduk lebih besar dari pada pertambahan lapangan kerja, akibatnya tidak semua penduduk produktif dapat ditampung oleh lapangan kerja yang ada. Terjadinya pengangguran yang disebabkan karena rendahnya kualitas tenaga kerja. Mereka tidak mampu bersaing dengan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang lebih baik. Akibatnya orang yang mempunyai kualitas tenaga kerja rendah akan menganggur, selain itu masalah tenaga kerja rendah disebabkan karena lapangan pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Kesenjangan juga terjadi lantaran perkembangan teknologi digital yang berjalan begitu cepat. Mau tidak mau faktor teknologi turut menggerus beberapa

lahan pekerjaan yang sebelumnya biasa dikendalikan oleh manusia. Sehingga diperlukan semacam pendidikan vokasi atau pelatihan perihal keterampilan khusus yang langsung berhubungan dengan peran kerja sesuai kebutuhan perusahaan. Pendidikan vokasi berperan sebagai penunjang terkait penguasaan keahlian terapan tertentu.

Dinas Tenaga Kerja atas nama pemerintah telah melakukan pendidikan vokasi dengan harapan dapat melakukan akselerasi calon tenaga kerja, termasuk melahirkan wirausahawan baru. Selain itu, Disnaker Kota Bandung juga rutin melakukan program pemagangan tenaga kerja yang bekerja sama dengan beberapa perusahaan, baik dari dalam maupun luar negeri.

Fenomena yang terjadi di Kota Bandung, menunjukkan bahwa lulusan penduduk di dominasi oleh lulusan SLTA, SLTA merupakan sekolah menengah dengan jenis pendidikan yang bersifat umum, belum diarahkan dengan spesialisasi kemampuan secara khusus atau *skill* tertentu untuk dapat bersaing di dunia kerja. Maka dari itu meskipun secara tingkat pendidikan sudah berada pada tingkat menengah, namun secara *skill* lulusan SLTA belum dibekali dengan keterampilan yang memadai. Adapun berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Kota Bandung pada tahun 2017, data penduduk Kota Bandung berdasarkan lulusan Ijazah pada tingkat pendidikan tertinggi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Menurut Jenis Kelamin dan Ijazah/STTB Tertinggi yang Dimiliki di Kota Bandung, 2017

Ijazah Tertinggi Yang Ditamatkan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
(1)	(2)	(3)	(4)
Tidak mempunyai ijazah	7,30	7,34	7,32
SD/MI	19,59	21,74	20,66
SMP/MTs	20,25	22,89	21,56
SMA/SMK	36,80	34,35	35,59
Diploma I dan Diploma II	0,94	1,37	1,16
Akademi/ Diploma III	4,20	2,65	3,43
Diploma IV/S1/S2/S3	10,93	9,65	10,29

Sumber: Statistik Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jawa Barat, 2017

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa penduduk Kota Bandung berdasarkan ijazah tertinggi yang diperoleh di dominasi oleh lulusan SLTA, yakni sebanyak 35,59% dari total penduduk di Kota Bandung pada tahun 2017. Oleh karena itu, pada dasarnya untuk membekali masyarakat yang akan menjadi calon tenaga kerja dan belum memiliki *skill* atau kompetensi yang memadai, diperlukan kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensinya agar dapat bersaing dan diterima di dunia kerja profesional.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan, salah satunya dapat dilakukan melalui pelatihan kerja. Dengan upaya tersebut bertujuan untuk menyiapkan Sumber Daya Manusia yang memiliki daya saing, yang dapat membawa bangsa keluar dari kondisi ketenagakerjaan yang diwarnai dengan masih tingginya angka pengangguran. Dari penjelasan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No. 11 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah, bahwa SDM yang memiliki daya saing merupakan salah satu kunci untuk memenangkan persaingan global. Sehingga selain faktor lowongan pekerjaan yang tersedia, kompetensi dan kualitas tenaga kerja dapat dikatakan menjadi faktor yang penting untuk mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan uraian penjelasan dalam RJPMD Kota Bandung Tahun 2013-2018, menjelaskan bahwa kecenderungan kemiskinan di Kota Bandung mempunyai empat dimensi pokok, yaitu: kurangnya kesempatan, rendahnya kemampuan, kurangnya jaminan, dan ketidakberdayaan. Maka salah satu misi Kepala Daerah Kota Bandung yang tertuang dalam RJPMD Tahun 2013-2018 adalah “Membangun masyarakat yang mandiri, berkualitas, dan berdaya saing”. Dinas tenaga Kerja Kota Bandung sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung yang diberikan wewenang dalam bidang ketenagakerjaan, sudah sepatutnya berperan dalam meningkatkan kualitas masyarakat Kota Bandung, khususnya bagi para calon tenaga kerja yang memiliki persaingan ketat pada era pelaksanaan kegiatan berbagai jenis pelatihan kerja untuk mengembangkan *skill* khusus sebelum bersaing di dunia kerja.

Hal tersebut berdasarkan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 poin ke-9, menjelaskan bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan (Pasal 9 UUD No. 13 Tahun 2003). Pelatihan kerja (pembangunan ketenagakerjaan) tersebut seperti pada Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bertujuan untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan, maka dari itu penulis melakukan penelitian yang berjudul “Efektivitas Program Pelatihan dan Produktivitas dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kota Bandung”.

B. Fokus Masalah

Untuk mempermudah penulis dalam menganalisis hasil penelitian, maka penelitian ini di fokuskan pada Efektivitas Program Pelatihan dan Produktivitas yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kota Bandung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka penulis mengemukakan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas program pelatihan dan produktivitas di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kota Bandung?
2. Apa saja kendala-kendala dalam melakukan program pelatihan dan produktivitas di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung untuk mengurangi jumlah pengangguran di Kota Bandung?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam program pelatihan dan produktivitas untuk mengurangi jumlah pengangguran di Kota Bandung?

D. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun maksud dan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis efektivitas program pelatihan dan produktivitas di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kota Bandung
2. Untuk mengkaji kendala-kendala dalam melakukan program pelatihan dan produktivitas di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kota Bandung.

3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam program pelatihan dan produktivitas untuk mengurangi jumlah pengangguran di Kota Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Secara lebih mendalam dapat menambah ilmu pengetahuan melalui penelitian yang dilaksanakan hingga memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan Ilmu Administrasi Publik khususnya
- b. Sebagai bahan pemahaman dan pembelajaran bagi peneliti maupun mahasiswa lain untuk melakukan penelitian-penelitian khususnya tentang Efektivitas Program Pelatihan dan Produktivitas dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kota Bandung.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Pemerintah Daerah, diharapkan dapat menjadi tolak ukur sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan *good governance* terutama dalam bidang ketenagakerjaan khususnya tentang Efektivitas Program Pelatihan dan Produktivitas dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kota Bandung.
- b. Bagi peneliti, dapat memberikan masukan serta menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya dalam mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Kota Bandung khususnya dan di Indonesia pada umumnya.

F. Kerangka Pemikiran

Dalam ruang lingkup Administrasi Publik, program merupakan salah satu bagian dari bentuk kebijakan publik. Kebijakan administratif yang masih berupa pernyataan-pernyataan umum yang berisikan tujuan, sasaran, serta berbagai macam sarana, diimplementasikan dan dijabarkan lagi dalam bentuk program-program yang bersifat operasional. Program yang bersifat operasional adalah program-program yang isinya dengan mudah dapat dipahami dan dilaksanakan oleh pelaksana. Program tersebut tidak hanya berisi mengenai kejelasan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai oleh pemerintah, melainkan secara rinci telah menggambarkan pula alokasi sumber daya yang diperlukan, kemudian kejelasan metode dan prosedur kerja yang harus ditempuh, dan kejelasan standar yang harus dipedomani. (Tachjan, 2008:31)

Ukuran keberhasilan sebuah program dapat dilihat dari efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Suatu program dikatakan efektif ketika dalam pelaksanaannya program tersebut sudah bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas program merupakan pencapaian hasil dari suatu program yang telah ditentukan sebelumnya oleh pelaksana program dengan mencantumkan indikator keberhasilan dari program tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Efektivitas Program Pelatihan dan Produktivitas dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kota Bandung”. Program ini merupakan program yang dilakukan oleh salah satu bidang di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran di Kota Bandung. Selanjutnya untuk mengukur

efektivitas program pelatihan dan produktivitas dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kota Bandung, peneliti menggunakan pengukuran efektivitas menurut Subagyo (2000).

Efektivitas program merupakan salah satu penilaian atau pengukuran terhadap sejauh mana kegiatan dalam program-program yang telah dirumuskan dan dilaksanakan dapat mencapai tujuan program itu sendiri. Subagyo dalam Budiani (2007:53) menyebutkan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas adalah sebagai berikut :

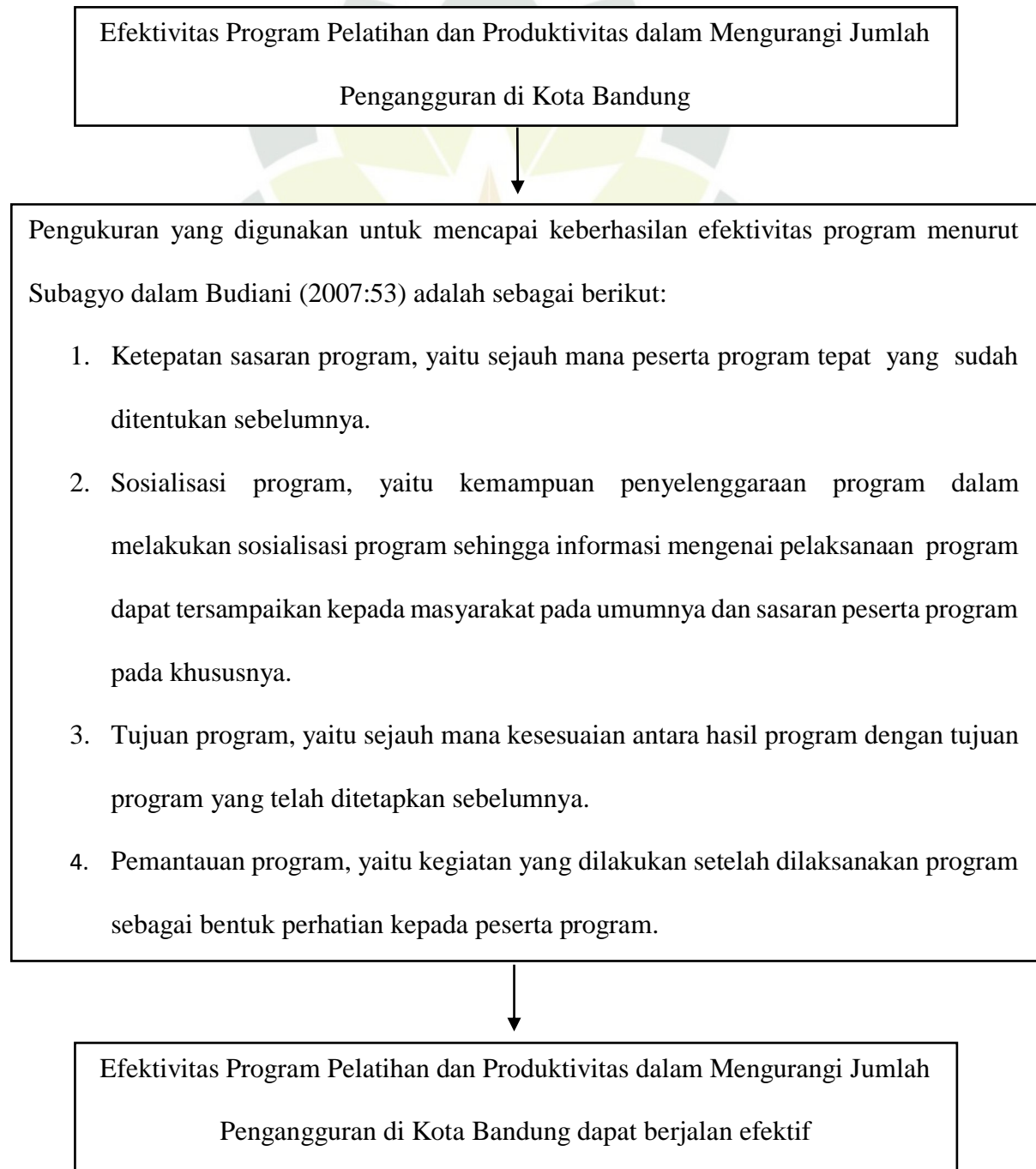
- a. Ketepatan sasaran program, yaitu sejauh mana peserta program tepat yang sudah ditentukan sebelumnya. Menurut Makmur (2011:8) ketepatan sasaran lebih berorientasi kepada jangka pendek dan lebih bersifat operasional, penentu sasaran yang tepat baik ditetapkan secara individu maupun sasaran yang ditetapkan organisasi sesungguhnya sangat menentukan keberhasilan aktivitas organisasi. Demikian pula sebaiknya, jika sasaran yang ditetapkan itu kurang tepat maka akan menghambat pelaksanaan berbagai kegiatan itu sendiri.
- b. Sosialisasi program, yaitu kemampuan penyelenggaraan program dalam melakukan sosialisasi program sehingga informasi mengenai pelaksanaan program dapat tersampaikan kepada masyarakat pada umumnya dan sasaran peserta program pada khususnya. Menurut Wilcox dalam Mardikonto (2013:86), Memberikan informasi merupakan langkah awal yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan memperlancar dalam melanjutkan suatu pekerjaan, karena dengan memberikan informasi dapat dipergunakan dan meningkatkan pengetahuan bagi orang yang menerima informasi tersebut.

- c. Tujuan program, yaitu sejauh mana kesesuaian antara hasil program dengan tujuan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Duncan dalam Streers (1985:53) menyebutkan bahwa pencapaian tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor yaitu : kurun waktu dan sasaran yang merupakan target yang kongkrit.
- d. Pemantauan program, yaitu kegiatan yang dilakukan setelah dilaksanakan program sebagai bentuk perhatian kepada peserta program. Selanjutnya menurut Winardi (2010:7), pemantauan meliputi tindakan mengecek dan membandingkan hasil yang dicapai dengan standar-standar yang telah digariskan. Apabila hasil yang dicapai menyimpang dari standar yang berlaku perlu dilakukan tindakan korektif untuk memperbaikinya. Selanjutnya menurut Bohari (1992:3) pemantauan merupakan suatu bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih kepada bawahannya. Siagian dalam Situmorang Dkk (1993:19) menyebutkan bahwa pemantauan merupakan proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengukuran efektivitas di atas, peneliti menggunakan dimensi-dimensi untuk mengukur efektivitas menurut Budiani (2007:53) karena peneliti ingin meneliti efektivitas dalam program pelatihan dan produktivitas tenaga

kerja dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kota Bandung melalui ketetapan sasaran program, sosialisasi program, tujuan program dan pemantauan program.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Diolah Peneliti (2018)

G. Proposisi

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka penulis megutarakan hipotesis sebagai berikut “Efektivitas Program Pelatihan dan produktivitas dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kota Bandung” akan berjalan efektif apabila dilakukan berdasarkan pengukuran untuk mencapai keberhasilan efektivitas program, antara lain: ketepatan sasaran program, sosialisasi program, tujuan program, dan pemantauan.

