

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan komponen utama dalam produktivitas perekonomian suatu wilayah, baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari pendidikan, keahlian, dan aplikasi kedua hal tersebut dalam mengelola dan merencanakan organisasi yang menjadi tanggung jawabnya. Kualitas tenaga kerja menjadi faktor penentu dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari aktivitas perekonomian organisasi tersebut.

Keberhasilan dalam pembangunan harus memiliki dukungan pada aspek bidang ketenagakerjaan dalam memberikan informasi yang aktual dan terpercaya terhadap kondisi serta perkembangan dari kualitas sumber daya manusia dan kesempatan kerja. Aspek tersebut dibutuhkan untuk menjadi suatu hal yang semakin diperlukan mengingat identifikasi tenaga kerja dan kesempatan kerja tidak bisa dibiarkan begitu saja.

Perkembangan teknologi yang semakin maju ini harus diperhatikan dengan kualitas tenaga kerja yang ada, sehingga tenaga kerja yang dihasilkan dapat bersaing secara nasional maupun internasional. Negara Indonesia adalah negara yang mengutamakan adanya Hak Asasi Manusia, yang dimana hak asasi tersebut meliputi hak politik, hak sipil, hak ekonomi, hak sosial, dan budaya yang bisa memberikan kebebasan bagi masyarakat untuk pemenuhan kebutuhan kesehatan, pendidikan, dan ekonomi yang dimana termasuk dalam pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dalam hal ini peran pemerintah atau khususnya Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Sukoharjo yaitu sebagai salah satu lembaga yang dapat menyelenggarakan atau berfungsi sebagai media dalam mencapai sebuah tujuan. Tugas negara atau pemerintahan tercermin dalam struktur serta proses pelaksanaan kegiatan yang tekanannya pada kegiatan organisasi yaitu untuk

mencapai tujuan yang dikerjakan oleh beberapa orang dengan pembagian tugas tertentu. Menurut data dari Badan Pusat Statistik tahun 2022, berikut ini disajikan data penduduk usia kerja, angkatan kerja, dan TPAK Kabupaten Sukoharjo pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1 Penduduk Usia Kerja, Angkatan Kerja dan TPAK Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta Tahun 2022

Uraian	Kota/Kabupaten		Total
	Sukoharjo (Jiwa)	Surakarta (Jiwa)	
Penduduk Usia Kerja	636.495	368.463	1.004.958
Angkatan Kerja	493.258	123.472	616.730
TPAK	68.78%	66.89%	

Sumber: BPS Kabupaten Sukoharjo 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja paling tinggi terdapat di wilayah Kabupaten Sukoharjo jika dibandingkan dengan Kota Surakarta. Serta hal menarik yang dapat diperhatikan dari data tersebut adalah Kota Surakarta dapat dikatakan sebagai wilayah yang lebih maju atau lebih modern jika dibandingkan dengan Kabupaten Sukoharjo, tetapi dari tingkat partisipasi angkatan kerja dan jumlah angkatan kerja yang terdapat di wilayah Kabupaten Sukoharjo lebih tinggi dibandingkan dengan wilayah Kota Surakarta.

Kualitas tenaga kerja berbanding lurus dengan kualitas pendidikan pada suatu wilayah, kualitas pendidikan yang baik juga dapat menjamin atau menghasilkan kualitas tenaga kerja yang berkualitas dan dapat bersaing. Pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dilakukan dengan tujuan mengembangkan kualitas tenaga kerja dan dapat melatih keterampilan serta produktivitas kerja. Serta pengalaman yang didapatkan dari adanya pelatihan tenaga kerja dapat membantu dalam menjalankan pekerjaan yang akan didapatkan kedepannya. Berikut ini merupakan data jumlah pengangguran menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Kabupaten Sukoharjo:

Tabel 1.2 Jumlah Pengangguran Menurut Pendidikan Tertinggi yang di Tamatkan di Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021

Pendidikan Tertinggi	Angka (Jiwa)
< Sekolah Dasar	1.429
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	4.372
Sekolah Menengah Atas (SMA/K)	7.916
Perguruan Tinggi	2.674
Jumlah/Total	16.364

Sumber: BPS Kabupaten Sukoharjo 2022

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pengangguran dengan tingkat pendidikan SMA memiliki jumlah yang terbanyak di Kabupaten Sukoharjo. Kondisi menunjukkan bahwa kesempatan kerja formal tidak terlalu banyak memberikan kesempatan kerja kepada kelompok jenjang pendidikan SMA. Selain itu hal ini juga menunjukkan bahwa walaupun sudah memiliki atau menempuh pendidikan SMA atau SMK tidak menjamin sepenuhnya sudah bisa mendapatkan pekerjaan dengan mudah.

Walaupun pendidikan bukanlah satu satunya hal yang harus dikembangkan dalam penentu keberhasilan sebuah individu, tetapi pendidikan dapat mendorong cara kerja dan juga menjadi salah satu aspek yang digunakan untuk berkembang dalam mencapai keberhasilan. Pendidikan yang rendah akan sangat menghambat atau mempengaruhi sudut pandang individu dalam menyelesaikan masalah ataupun dalam kehidupan sosial, jika seorang individu memiliki latar belakang pendidikan yang baik atau tinggi hal tersebut dapat menjadi bekal dalam persaingan kualitas tenaga kerja.

Persaingan kerja yang semakin lama semakin tinggi dan juga pencarian kerja yang harus diiringi dengan keahlian yang baik, Kabupaten Sukoharjo masih memiliki jumlah pengangguran yang tinggi terutama pada lulusan jenjang pendidikan SMA, sehingga hal ini sangat diperlukan untuk kajian lebih lanjut mengenai program peningkatan kualitas tenaga kerja agar nantinya dapat

membantu masyarakat dengan lulusan SMA untuk bisa mendapatkan pekerjaan yang layak dan mudah. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap peserta program peningkatan kualitas tenaga kerja dengan judul “Program Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Sukoharjo”.

1.2 Perumusan Masalah

Kualitas tenaga kerja merupakan hal yang harus diperhatikan guna mewujudkan perekonomian yang baik di suatu daerah. Kualitas tenaga kerja yang baik juga dapat memberikan keuntungan bagi wilayah dan pemerintahan untuk kesejahteraan penduduk di wilayah tersebut. Maka dari itu permasalahan dari penelitian ini adalah tentang program peningkatan kualitas tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Sukoharjo:

1. Apakah program peningkatan kualitas tenaga kerja efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah program peningkatan kualitas tenaga kerja dapat mengurangi jumlah pengangguran yang terdapat di Kabupaten Sukoharjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi efektifitas program peningkatan kualitas tenaga kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang terdapat di Kabupaten Sukoharjo.
2. Menganalisa program peningkatan kualitas tenaga kerja dalam mengurangi jumlah pengangguran yang terdapat di Kabupaten Sukoharjo.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis atau keilmuan
 - a) Bagi penulis

Penelitian ini digunakan sebagai syarat kelulusan sarjana Fakultas Geografi di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

b) Bagi Mahasiswa Fakultas Geografi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang masih berhubungan dengan kualitas tenaga kerja yang dapat dijadikan sebagai bahan literatur untuk menambah informasi dan pengetahuan.

c) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang adanya program peningkatan kualitas tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Sukoharjo.

2. Kegunaan praktis

Sebagai bahan evaluasi pemerintah mengenai kualitas tenaga kerja yang terdapat di Kabupaten Sukoharjo sehingga kedepannya dapat menghasilkan tenaga yang berkompeten dan produktif.

1.5 Telaah Pustaka dan Penelitian Sebelumnya

1.5.1 Telaah Pustaka

A. Tenaga Kerja

Menurut Badan Pusat Statistik tenaga kerja merupakan penduduk yang memiliki usia 15 Tahun ke atas dan dapat memproduksi barang ataupun jasa. Secara yuridis tenaga kerja dapat dikategorikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan ini sudah menyatu dengan individu dan tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Hal ini juga merupakan cara seorang individu untuk sumber bertahan hidup yang utama dan mutlak. Maka hal tersebut yang menjadikan tenaga kerja di identikan dengan manusia.

Pengertian tenaga kerja dalam “Undang-Undang No.13 Tahun 2003” yaitu tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan angkatan kerja merupakan penduduk berusia 15

Tahun atau lebih, yang masih bersekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi. Terdapat beberapa klasifikasi tenaga kerja yang sudah tersusun oleh beberapa kriteria, berikut ini merupakan klasifikasi tenaga kerja berdasarkan kualitasnya:

1) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian atau kemahiran dalam suatu bidang yang telah didapatkan melalui sekolah, pendidikan formal dan non formal.

2) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam suatu bidang yang dimiliki melalui pengalaman kerja. Keahlian ini didapatkan melalui tenaga kerja yang sudah memiliki keterampilan karena dilakukan secara berulang-ulang dan sudah menguasai pekerjaan tersebut.

3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih ini merupakan tenaga kerja kasar yang hanya bekerja menggunakan tenaga yang dimiliki tanpa adanya kemampuan khusus yang dimiliki.

Tenaga kerja merupakan aspek utama dalam adanya perputaran ekonomi, maka dari itu sangat dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang baik untuk bisa membantu dalam produksi barang ataupun jasa. tenaga kerja yang terlatih dan terdidik akan sangat mendorong dalam pembangunan wilayah serta mengurangi jumlah pengangguran yang akan berdampak buruk bagi kehidupan sosial setempat.

B. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja merupakan jumlah individu yang dapat tertampung untuk melakukan suatu pekerjaan pada suatu instansi (Tambunan,2003). Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia jika lapangan kerja tersedia dan mencukupi dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Kebijakan negara dalam kesempatan kerja mencakup dalam usaha untuk mendorong jumlah kesempatan kerja yang ada pada setiap daerah, dan mengutamakan perkembangan

jumlah serta kualitas tenaga kerja agar nantinya dapat memanfaatkan potensi pembangunan daerah. Penciptaan tenaga kerja dengan kualitas yang baik adalah langkah tepat jika diiringi dengan penawaran atau kesempatan kerja yang tinggi.

C. Pelatihan Kerja

Menurut “Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003” dijelaskan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan di arahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja diselenggarakan untuk bisa memenuhi kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha. Pelatihan kerja dilaksanakan melalui standar kualifikasi keterampilan dan keahlian yang dilaksanakan secara berjenjang, berjait dan berlanjut. Pelatihan kerja merupakan suatu hak yang bisa di dapatkan bagi setiap pencari pencari kerja untuk meningkatkan serta mengembangkan keterampilan dan keahlian agar bisa bersaing dalam dunia kerja baik negri maupun swasta.

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Tersedianya tenaga pelatihan
- 2) Tersedianya dana bagi keberlangsungan kegiatan pelatihan kerja
- 3) Terdapat kurikulum yang sesuai dengan standar pelaksanaan pelatihan
- 4) Memiliki akreditasi yang baik
- 5) Sarana dan prasarana pelatihan kerja yang bisa menunjang keberlangsungan pelatihan kerja

1.5.2 Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian yang dilakukan oleh Fitri Efendi (2020) yang berjudul Analisis Kompetensi, sarana prasarana dan perencanaan program pelatihan terhadap kualitas tenaga kerja pada Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Balangan, tujuan atau alasan penulis melakukan penelitian yaitu jika di lihat dari aspek perencanaan program pelatihan penyusunan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Balangan Kalimantan selatan

kurang optimal, karena calon tenaga kerja atau pencari kerja mendapatkan program pelatihan hanya dalam waktu yang singkat atau sebentar dan tanpa ada praktek secara langsung dalam program pelatihan tenaga kerja, selain itu materi atau program dari bahan pelathatan tidak di terangkan secara jelas atau tidak di terangkan sampai habis sehingga keterampilan dan keahlian yang di terima tidak berjalan optimal. Sehingga karena hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan pentingnya kompetensi, sarana prasarana dan perencanaan program pelatihan dalam menunjang kualitas tenaga kerja Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Balangan Kalimantan Selatan.

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk inferensial dengan menggunakan pendekatan positifisik, yaitu pendekatan yang menggunakan pola pikir edukatif dengan melihat gejala-gejala umum kemudian dilanjutkan ke hal-hal yang lebih khusus, dimana data yang dikumpulkan dari hasil kuisisioner dari para pegawai yang menggambarkan dan menjelaskan tentang pengaruh kompetensi, sarana prasarana dan perencanaan program pelatihan terhadap kualitas tenaga kerja.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif, penulis mengangkat data tersebut dari hasil wawancara, yakni berupa data tentang sejarah instansi, struktur organisasi, bidang operasional dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten balangan Kalimantan selatan yang dilakukan atau proses kerja. Sedangkan data kuantitatif yang digunakan yaitu data jumlah pegawai, data tabulasi dan data lain yang berhubungan dengan penelitian dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten balangan Kalimantan selatan. Teknik pengumpulan data yang di gunakan; 1) studi kepustakaan, 2) observasi, 3) Wawancara, 4) Dokumentasi, 5) kuisisioner. Dalam penelitian ini teknik pengolahannya menggunakan metode kuantitatif, sedangkan analisis data penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan perangkat lunak spss.

Hasil penelitian hipotesis pertama menyebutkan secara parsial anatar variable kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja , sedangkan hipotesis yang kedua menyebutkan secara parsial antara variabel

sarana prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kualitas tenaga kerja, dan hipotesis yang ketiga menyebutkan bahwa secara parsial antara variabel perencanaan program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja, hipotesis yang terakhir menunjukkan bahwa variable kompetensi, sarana prasarana dan perencanaan program pelatihan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas tenaga kerja pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten balangan Kalimantan selatan.

Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian, objek penelitian, dan metode analisis data. Penelitian diatas berfokus pada sarana dan prasarana yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja yang berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis berfokus pada peserta pelatihan tenaga kerja yang mengikuti program pelatihan dalam 3 tahun terakhir yang menjadi objek dalam efektifitas program peningkatan kualitas tenaga kerja.

Penelitian selanjutnya di lakukan oleh Marina Hapari dan M. Farid Ma'ruf (2016) yang berjudul Upaya UPT Pelatihan Kerja Jombang Dalam Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Melalui Standarisasi Kegiatan Pelatihan. Dalam penelitian tersebut memiliki tujuan untuk mendeskripsikan mengenai upaya unit pelaksana teknis (UPT) pelatihan kerja Jombang dalam peningkatan kualitas tenaga kerja melalui standarisasi pelatihan. Penelitian ini dilakukan berawal dari permasalahan kondisi tenaga kerja di Kabupaten Jombang yang dimana tingginya angka jumlah penduduk diiringi dengan tingkat kesempatan kerja tinggi namun tidak diimbangi dengan partisipasi angkatan kerja di kabupaten Jombang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Narasumber yang di pilih dalam penelitian ini yaitu kepala bagaian pelatihan kerja Jombang, instruktur pelatihan, peserta atau siswa yang sedang mengikuti program pelatihan maupun alumni siswa yang mengikuti pelatihan. . teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dilakukan dengan cara purposive sampling dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan untuk analisis data

dilakukan melalui proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian di atas yaitu upaya yang dilakukan UPT pelatihan kerja Jombang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan cara melakukan standarisasi pelatihan tenaga kerja yang meliputi standarisasi peserta, standarisasi instruktur, standarisasi fasilitas, standarisasi kurikulum, standarisasi dana, dan standarisasi sertifikasi. Serta memfokuskan penempatan tenaga kerja bagi para alumni pelatihan kerja dengan mengadakan sistem magang, on the job training, dan penempatan tenaga kerja itu sendiri. Serta mengedepankan fasilitas sarana prasarana yang baik seperti luas ruangan pelatihan, adanya ventilasi yang cukup agar menciptakan kenyamanan pada saat pelatihan sedang berlangsung. Berdasarkan hasil penelitian lulusan UPT pelatihan kerja Jombang telah mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sehingga dengan adanya pelatihan ini di harapkan dapat terus berlanjut agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkompeten dan memiliki daya saing.

Perbedaan penelitian di atas yaitu terdapat pada lokasi penelitian, metode penelitian yang menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, serta permasalahan penelitian yang di mana di karenakan jumlah penduduk yang tinggi tetapi tidak diimbangi dengan tingkat partisipasi angkatan kerja yang baik. Hasil dari penelitian diatas juga menggunakan standarisasi yang digunakan untuk menganalisis kinerja UPT pelatihan kerja.

Feti Fatimah Maulyan (2019) melakukan penelitian yang berjudul Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: *Theoretical Review*. Bertujuan untuk mengetahui peranan pelatihan guna memperbaiki kualitas SDM dan memberikan peluang untuk pengembangan karir pegawai. Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang bersumber pada artikel ilmiah dan buku. Data yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu data sekunder yang ambil dari kajian penelitian terdahulu untuk mengkaji konsep dan membentuk model penelitian baru yang terkait dengan hubungan dari remunerasi terhadap kualitas pelayanan. Hasil dari penelitian tersebut yaitu ditemukan bahwa

dengan adanya pelatihan dapat memperbaiki kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian penulis yaitu dimana data yang digunakan dalam penelitian diatas adalah hanya bersumber pada artikel ilmiah dan buku serta data sekunder yang di ambil dari penlitian terdahulu, sedangkan pada penelitian penulis, data yang di gunakan yaitu data primer yang di ambil langsung dari peserta pelatihan dan juga Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Sukoharjo.

Eko Rahmanto (2008) melakukan penelitian yang berjudul Analisis Kesempatan Kerja Dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Di Propinsi Jawa Timur Tahun 2000 dan 2004. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kesempatan kerja, pemanfaatan tenaga kerja di Propinsi Jawa Timur. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode analisa data sekunder, yaitu data survei sosial dan ekonomi nasional yang diperoleh dari BPS dan dinamika pembangunann kependudukan dan pembangunan di Indonesia. Daya serap sektor terampil tahun 2000-2004 banyak terdapat di wilayah kotamadya sementara untuk pekerja terampil dan tidak terampil tahun 2000-2004 banyak terserap pada wilayah kabupaten, hal ini masih di kaitkan dengan latar pendidikan dimana tingkat pendidikan di kota lebih tinggi sedangkan untuk Kabupaten lebih rendah. Untuk setengah pengangguran tahun 2000-2004 sebesar 16,5 persen, wilayah kabupaten memiliki proporsi setengah pengangguran tahun 2000-2004 lebih besar (kecuali Kabupaten Sidoarjo) dibandingkan wilayah kota hal ini disebabkan rendahnya pemanfaatan sumber daya yang ada dikarenakan kurangnya kesempatan kerja yang tersedia.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu tujuan penelitian, lokasi penelitan dan metode analisa, metode analisa yang digunakan oleh penelitan di atas yaitu metode analisa data sekunder yang dimana pada penelitian penulis metode analisa yang digunakan yaitu metode analisa deskriptif yang dimana metode tersebut sangat cocok digunakan dalam menganalisis fenomena yang bersifat sosial.

Tabel 1.3 Ringkasan Penelitian Sebelumnya

Nama Peneliti	Judul	Tujuan	Metode	Hasil
Fitri Efendi (2020)	Analisis Kompetensi, Saran Prasarana Dan Perencanaan Program Pelatihan Terhadap Kualitas Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Balangan Kalimantan Selatan	Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, sarana dan prasarana dan perencanaan program pelatihan secara simultan terhadap kualitas tenaga kerja pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten balangan Kalimantan selatan.	Teknik pengolahan data yang akan dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda dengan perangkat lunak spss	Hasil penelitian hipotesis pertama menyebutkan secara parsial antara variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja, hipotesis kedua menyebutkan secara parsial antara variabel sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja, hipotesis ketiga yang menyebutkan secara parsial antara variabel perencanaan program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja dan pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel kompetensi, sarana prasarana dan perencanaan program pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten balangan Kalimantan selatan.

<p>Feti Fatimah Maulyan (2019)</p>	<p>Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan pengembangan Karir: Theoretical Review</p>	<p>Bagaimana peranan pelatihan guna memperbaiki kualitas SDM dan memberikan peluang unuk pengembangan karir pegawai</p>	<p>Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang bersumber dari artikel ilmiah dan baku. Data sekunder tersebut di ambil dari kajian terdahulu untuk mengkaji konsep dan membentuk model penelitian baru terkait hubungan dari remunerasi terhadap kualitas pelayanan.</p>	<p>Hasil kajian di temukan bahwa dengan adanya pelatihan dapat memperbaiki kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir.</p>
<p>Marina Hapari dan M.Farid Ma'ruf (2016)</p>	<p>Upaya UPT Pelatihan Kerja Jombang Dalam Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Melalui Standarisasi Kegiatan Pelatihan.</p>	<p>Untuk mendeskripsikan menenai upaya unir pelaksana teknis (UPT) pelatihan kerja Jombang dalam peningkatan kualitas tenaga kerja melalui standarisasi kegiatan pelatihan.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.</p>	<p>Upaya yang di lakukan oleh UPT Jombang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja meliputi: standarisasi peserta, standarisasi instruktur, standarisasi fasilitas, standarisasi kurikulum, standarisasi dana, dan standarisasi sertifikasi. Hasil penelitian lulusan UPT pelatihan kerja di Jombang</p>

				mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, dan di harapkan dengan adanya program yg berkelanjutan, dapat mewujudkan tenaga kerja yang berkompeten dan berdaya saing.
Eko Rahmanto (2008)	Analisis Kesempatan Kerja dan pemanfaatan tenaga Kerja di Propinsi Jawa Timur Tahun 2000 dan 2004	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kesempatan kerja, pemanfaatan tenaga kerja di propinsi Jawa Timur	Metode penelitian ini menggunakan metode analisa data sekunder, yaitu data survei sosial dan ekonomi nasional yang diperoleh dari Badan Pusat Stastistik dan dinamika pembangunan kependudukan dan pembangunan di Indonesia.	Daya serap sektor pekerja terampil tahun 2000-2004 banyak terdapat di wilayah kotamadya sementara untuk pekerja setengah terampil dan tidak terampil banyak terserap pada wilayah kabupaten hal ini masih dikaitkan dengan latar pendidikan dimana tingkat pendidikan di kota lebih tinggi sedangkan untuk kabupaten lebih rendah. Keadaan setengah pengangguran kritis di propinsi Jawa Timur tahun 2000 sebesar 29, 8 persen menurun ditahun 2004 sebesar 23,5 persen, wilayah kabupaten memilki proporsi setengah pengangguran tahun 2000 dan 2004 lebih tinggi (kecuali kabupaten Sidoarjo) di dibandingkan wilayah kota (kecuali kota Pasuruan). Untuk

				setengah pengangguran tahun 2000 sebesar 15,3 persen meningkat ditahun 2004 sebesar 16,5 persen, wilayah kabupaten memiliki proporsi setengah pengangguran tahun 2000-2004 lebih besar (kecuali kabupaten Sidoarjo) dibandingkan wilayah kota hal ini disebabkan rendahnya pemanfaatan sumber daya karenakurangnya kesempatan kerja yang tersedia.
Endah Yulianingrum (2023)	Analisis Program Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Sukoharjo	1) Mengidentifikasi program peningkatan kualitas tenaga kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang terdapat di Kabupaten Sukoharjo. 2) Menganalisa peserta program peningkatan kualitas tenaga kerja dalam pengurangan jumlah pengangguran yang terdapat di Kabupaten Sukoharjo.	Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitan survei yang dimana pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuisisioner.	Hasil penelitian berupa peta tingkat pengangguran di Kabupaten Sukoharjo, hasil perhitungan tingkat pengangguran serta TPAK, dan implementasi program peningkatan kualitas tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Sukoharjo.

1.6 Kerangka Penelitian

Kualitas tenaga kerja merupakan hal perlu di perhatikan, persaingan tenaga kerja yang semakin lama semakin ketat dan juga pencarian kerja yang harus selalu diiringi dengan keahlian yang baik. Kualitas tenaga kerja yang minim dikarenakan kurangnya pendidikan dan keterampilan, kemampuan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar, serta kemajuan teknologi yang semakin lama semakin canggih, hal tersebut yang membuat kualitas tenaga kerja menjadi kurang berkompeten atau sulit bersaing sehingga akan menimbulkan atau bertambahnya jumlah pengangguran.

Jumlah pengangguran yang tinggi dapat mengganggu keadaan sosial dan ekonomi masyarakat melalui Program peningkatan kualitas tenaga kerja dapat dimanfaatkan oleh masyarakat untuk meningkatkan kompetensi agar dapat bersaing. Program pelatihan kerja ini secara tidak langsung bisa membantu para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus dari program pelatihan. Program pelatihan ini sangat.



Gambar 1.1 Kerangka Penelitian

1.7 Batasan Operasional

Kualitas tenaga kerja meliputi keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam melakukan suatu pekerjaan. Kualitas tenaga kerja juga bergantung pada pendidikan formal, cara bersikap dan berperilaku, dan lainnya.

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 (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia)

Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menanggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.

Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran (Badan Pusat Statistik).

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja adalah persentase banyaknya angkatan kerja terhadap banyaknya penduduk yang berumur sepuluh tahun ke atas (Badan Pusat Statistik).

Pengangguran adalah keadaan dimana angkatan kerja yang ingin memperoleh pekerjaan tapi belum mendapatkannya (Yanuar, 2009).

Pengangguran terbuka adalah orang yang memiliki kualifikasi cukup, tetapi tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan. Pengangguran terbuka, terdiri dari:

- a) Mereka yang tak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan.
- b) Mereka yang tak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha.
- c) Mereka yang tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan
- d) Mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum memulai bekerja.