

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Menurut UU No. 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun.

Indonesia merupakan Negara berkembang yang masuk dalam posisi ke 4 besar penduduk terbanyak di dunia. BPS mencatat pada Juli 2017 Indonesia sudah mencapai lebih dari 262 juta jiwa. Namun ketidaksesuaian antara besarnya jumlah penduduk dan keterbasan lapangan kerja yang ada menimbulkan masalah ketenagakerjaan yang mengindikasikan angkatan kerja di Indonesia masih belum terserap secara maksimal yang salah satu faktornya adalah kurangnya kompetensi tenaga kerja yang belum mampu bersaing dengan tenaga kerja lainnya. Hal ini dinyatakan oleh Praktisi pendidikan Syahrial Yusuf dalam Koran Tribunnews.com yang mengatakakan bahwa lemahnya kompetensi tenaga kerja Indonesia merupakan persoalan serius yang mendesak dan perlu dibenahi. Menurut beliau sertifikasi dan uji kompetensi dapat menjadikan pekerja lebih fokus dan memiliki bukti keahlian tertentu (Gunawan, 2016).

UU No. 13 tahun 2003 mengatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Mengacu pada UUD 1945 pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” namun pada kenyataannya masih banyak tenaga kerja yang belum mendapatkan pekerjaan yang disebabkan oleh rendahnya kualitas tenaga kerja itu sendiri.

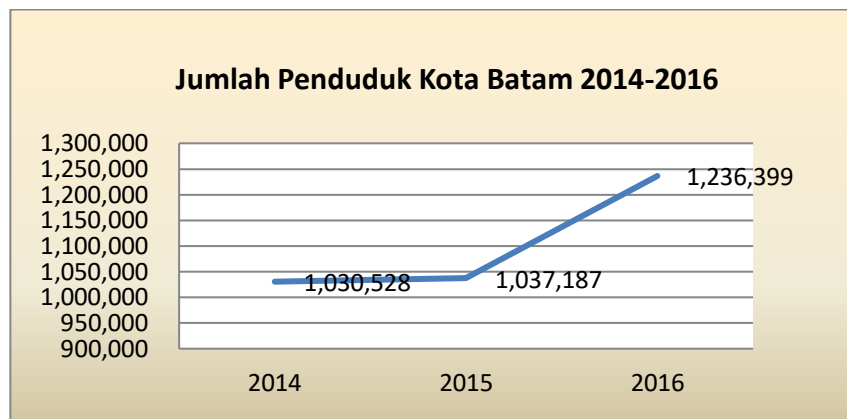
Tenaga kerja memiliki peran penting dalam proses pembangunan ekonomi. Bersama-sama dengan infrastruktur dan governance, tenaga kerja menjadi faktor kunci yang dapat mendorong dan mempercepat naik-turunnya daya saing suatu perekonomian (World Bank, 2010a; OECD, 2015; APO, 2015). Beberapa studi empiris (termasuk Uzik dan Vokorokosova, 2007; Emsina, 2014) memang menunjukkan terdapat korelasi yang cukup kuat antara daya saing tenaga kerja dengan daya saing perekonomian. Semakin tinggi daya saing tenaga kerja di suatu negara, semakin tinggi juga daya saing perekonomian negara itu, atau sebaliknya. (Adam, 2016).

Permasalahan tenaga kerja harus mendapat perhatian khusus oleh pemerintah. Khususnya bagi kementerian ketenagakerjaan dan kementerian pendidikan yang memiliki tanggung jawab besar dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai tugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Salah satu fungsi kementerian ketenagakerjaan adalah “Perumusan, penetapan, dan

pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan peran hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja” fokus pada pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas yang maksudnya adalah menciptakan tenaga kerja yang handal dan berkualitas dan memiliki bekal agar mampu berdaya saing dengan tenaga tenaga kerja lainnya. Tenaga kerja tanpa memiliki daya saing terindikasi akan mudah digeser dengan tenaga kerja yang memiliki daya saing.

Masalah ketenagakerjaan biasa terjadi kota-kota besar yang salah satunya adalah kota Batam. Batam dikenal sebagai kota industri yang hampir disetiap sudut kota Batam terdapat kawasan-kawasan industri. Hal ini menjadi salah satu daya tarik Tenaga Kerja Asing datang ke Batam untuk mencari pekerjaan yang berimbang kepada laju nya pertumbuhan penduduk kota Batam. Kedatangan Tenaga Kerja Asing menimbulkan banyak kekhawatiran, karena dapat menjadi ancaman bagi para pekerja lokal dalam hal daya saing tenaga kerja. Karena itulah tenaga kerja dituntut untuk memiliki kompetensi yang lebih.

Lajunya pertumbuhan penduduk dan pengangguran di Batam dapat dilihat dari data sebagai berikut :



Sumber: Badan Pusat Statistik

**Gambar 1** Jumlah Penduduk Kota Batam

Pada gambar diatas terdapat jumlah penduduk Kota Batam yang semakin meningkat terlebih lagi dari tahun 2015 ke tahun 2016 kenaikan jumlah penduduk mencapai 199.12 jiwa. Hal ini akan menjadi kekhawatiran bagi pemerintah Kota Batam jika penduduk yang semakin bertambah tersebut tidak memiliki kompetensi untuk berdaya saing terhadap dunia kerja dan akan berdampak pada pengangguran yang semakin meningkat.

Dilihat dari segi Sumber Daya Kota Batam Seharusnya pengangguran di kota-kota Industri seperti Kota Batam bukan lagi masalah yang kompleks. Pemerintah seharusnya mendukung penuh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam menciptakan program pelatihan tenaga kerja serta memperhatikan hal-hal yang menunjang pencapaian pembangunan ekonomi salah satunya dengan memberikan fasilitas dan pendanaan yang sesuai dengan kebutuhan mewujudkan agar terciptanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas, berkompeten dan mampu berdaya saing dengan Tenaga Kerja Asing. Pentingnya peningkatan kompetensi dan kualitas tenaga kerja terutama melalui pendidikan dan pelatihan salah satu syarat agar Sumber Daya Manusia yang satu mampu bersaing dengan

Sumber Daya Manusia lainnya. Namun sayangnya di Kota Batam masih banyak tenaga kerja yang belum tersertifikasi. Hal itu dapat dilihat dari data berikut ini:

JUMLAH TENAGA KERJA BERDASARKAN PERUSAHAAN TERDAFTAR DIKOTA BATAM						
NO	SEKTOR	JUMLAH PERUSAHAAN	JUMLAH TENAGA KERJA			
			WNI		WNA	
			L	P	L	P
1	Pertanian, Kehutanan, Perikanan	50	1,573	206	1,105	-
2	Pertambangan	33	737	60	26	1
3	Industri	2,269	102,917	88,927	2,650	204
4	Listrik, Gas, Air	25	1,033	199	13	-
5	Bangunan	910	32,406	7,626	598	10
6	Perdagangan, Perhotelan	1,676	33,429	15,229	1,007	68
7	Angkutan, Pergudangan, Komunikasi	230	4,794	1,034	47	11
8	Keuangan, Asuransi	539	15,370	10,598	154	6
9	Jasa	1,164	33,068	26,424	337	119
10	Lain-lain	7	103	11	1	-
JUMLAH		6,903	225,430	150,314	5,938	419
<b>TOTAL TENAGA KERJA</b>						<b>382,101</b>

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

### Gambar 2 Jumlah Tenaga Kerja di Kota Batam

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa tenaga kerja di Kota Batam berjumlah 382.101 orang sedangkan pada data Dinas Tenaga Kerja Kota Batam terkait tenaga kerja yang sudah di sertifikasi dari 52 jenis pelatihan berjumlah 1.899. Jika dihitung persentasinya hanya 0.49% tenaga kerja yang tersertifikasi. Hal ini terindikasi dapat berdampak pada kurangnya daya saing tenaga kerja di Kota Batam. Dengan demikian menjadi perhatian khusus terhadap pemerintah Kota Batam agar dapat menciptakan tenaga kerja terampil yang berkualitas serta berkompeten agar dapat bersaing di pasar kerja dan tenaga kerja lokal dituntut untuk memiliki kompetensi yang lebih baik agar dapat bersaing dengan tenaga kerja yang berasal dari luar atau bahkan dari luar Negeri.

Dalam tujuan menciptakan tenaga kerja yang handal dan berkualitas serta mampu memiliki daya saing, mengacu pada Dalam Undang-Undang Republik

Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Pasal 11 pasal yang berbunyi “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja” pemerintah dapat membuat kebijakan dengan cara meningkat kompetensi pendidikan dan pelatihan seperti yang dijelaskan dalam UU No 3 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan yaitu “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”.

Hal tersebut berarti bahwa sudah kewajiban dari pemerintah ketenagakerjaan untuk melakukan pelatihan guna meningkatkan kompetensi tenaga kerja dengan cara memberikan pelatihan dan sertifikasi kepada tenaga kerja. Sertifikasi kompetensi adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi kerja baik yang bersifat nasional maupun internasional. Dengan memiliki sertifikat kompetensi suatu bidang pekerjaan maka seseorang akan mendapatkan bukti pengakuan tertulis atas kompetensi yang dikuasainya berupa sertifikat kompetensi kerja.

Dari permasalahan ketenagakerjaan yang telah peneliti jelaskan diatas, merupakan tugas dari Kementerian Ketenagakerjaan untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan. Di Kota Batam, Dinas Tenaga Kota

Batam yang menerima pelimpahan wewenang untuk menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan di Kota Batam. Maka dalam menghadapi masalah ketenagakerjaan seperti yang sudah dijelaskan diatas, Dinas Tenaga Kerja fokus pada kebijakan di bidang tenaga peningkatan daya saing tenaga kerja untuk menciptakan tenaga kerja yang handal, berkualitas dan memiliki keterampilan yang memadai agar mampu bersaing di dunia kerja.

Terkait dengan Peran Dinas Tenaga Kerja dalam hal ketenagakerjaan, setiap Dinas Tenaga Kerja memiliki latar belakang masalah yang berbeda dalam menjalankan perannya. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini berupaperan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerjamenjadi pokok penelitian yang mendasari kajian literatur penulis.

Adapun penelitian terdahulu tersebut adalah Jurnal Empowerment yang berjudul Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Pendapatan Industri Kreatif Berbasis Pangan Lokal Melalui Pelatihan Kewirausahaan Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. Jurnal tersebut di tulis oleh (Suparman, 2013), STKIP Siliwangi. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dampak dari kontribusi dari peran Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan pendapatan industri kreatif berbasis pangan lokal melalui pelatihan kewirausahaan di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. Adapun teknik analisa yang digunakan penelitian Deskriptif, dengan teknik pengumplan data. wawancara, observasi, dokumentasi dan studi literatur. Hasil dari penelitian adalah peran Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan pendapatan industri kreatif berbasis pangan lokal

melalui pelatihan kewirausahaan dengan melaksanakan beberapa tahap yaitu Penyusunan Perencanaan Pelatihan, Pelaksanaan pelatihan, Evaluasi Pelatihan, dan dampak daripada peran tersebut. Hal ini berarti bahwa peran Dinas Tenaga Kerja dalam hal ketenagakerjaan tidak sama dalam pengimplementasiannya.

Adapun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini berupa fokus kepada peran Dinas Tenaga Kerja terhadap kompetensi yang dihasilkan dari dalam diri tenaga kerja agar dapat meningkatkan daya saing melalui program pelatihan sedangkan penelitian terdahulu berfokus pada peran Dinas Tenaga Kerja yang dapat meningkatkan pendapatan melalui pelatihan kewirausahaan. Dari penjelasan singkat mengenai penelitian terdahulu diatas peneliti tidak menemukan adanya peran Dinas Tenaga Kerja Kota dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja yang bertujuan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas berdaya saing di dunia kerja. Dari kondisi dan keadaan yang demikian penulis merasa perlu melakukan penelitian terhadap permasalahan tersebut dengan judul **“PERAN DINAS TENAGA KERJA KOTA BATAM DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI TENAGA KERJA DI KOTA BATAM”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah-masalah apa saja yang akan diteliti, yaitu:



1. Bagaimanakah peran Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kota Batam?
2. Faktor apa saja yang menghambat Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kota Batam?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Kota Batam dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kota Batam
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menghambat Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Kota Batam dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kota Batam

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka studi ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang baik secara akademis maupun praktis. Adapun manfaat sederhana dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis, manfaat penelitian secara teoritis di harapkan dapat memberikan sumbangan informasi ilmiah mengenai peningkatan kompetensi tenaga kerja serta dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai peningkatan kompetensi tenaga kerja.
2. Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan di instansi-instansi terkait serta dapat menarik perhatian pemerintah dalam

mewujudkan tenaga kerja yang berkompeten di kota Batam serta dapat menjadi acuan dalam menciptakan program-program guna menciptakan tenaga kerja handal di Kota Batam.