

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kepulauan di Asia Tenggara yang dikenal sebagai Indonesia, atau Republik Indonesia. Dengan luas wilayah 1.904.569  $km^2$ , Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia dan negara terbesar ke-14 di dunia. Dengan 17.504 pulau, Indonesia berada di urutan keenam di antara semua negara yang memiliki daratan. Dengan jumlah penduduk 277.749.853 jiwa pada tahun 2023, Indonesia juga merupakan negara dengan jumlah penduduk terpadat keempat di dunia (Indonesiabaik.id, 2024). Dari Sabang sampai Merauke, penduduknya tersebar di 38 provinsi di Indonesia. Dengan jumlah penduduk Indonesia yang sangat besar, ada banyak sekali tenaga kerja yang prospektif.

Sekelompok orang yang dapat bekerja dan bersedia atau mampu melakukan pekerjaan disebut sebagai tenaga kerja. Penduduk yang telah mencapai usia kerja dan sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan, atau melakukan kegiatan lain juga dapat dianggap sebagai tenaga kerja. Ketersediaan pekerjaan atau peluang kerja merupakan prasyarat bagi tenaga kerja. Kesempatan kerja adalah posisi yang tersedia untuk diisi oleh para pencari kerja.

Siapapun yang dapat bekerja untuk menghasilkan produk atau jasa guna memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat dianggap sebagai tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab 1, Pasal 1, Ayat 2. Sementara itu, menurut Organisasi Buruh Internasional (*ILO*), tenaga kerja didefinisikan sebagai mereka yang berada dalam rentang usia kerja

15 hingga 64 tahun. Penduduk yang berada di luar rentang usia tersebut, seperti anak-anak dan lansia, diklasifikasikan sebagai penduduk nonproduktif. Populasi suatu negara dibagi menjadi dua kategori: mereka yang bekerja dan mereka yang tidak bekerja. Jika penduduk telah mencapai usia kerja, maka dikategorikan sebagai tenaga kerja. Di Indonesia, rentang usia kerja adalah 15 hingga 64 tahun. Oleh karena itu, angkatan kerja didefinisikan sebagai semua individu yang mampu bekerja. Ada beberapa pandangan yang berbeda tentang usia pekerja ini, ada yang mengatakan bahwa mereka berusia di atas 18 tahun, ada yang mengatakan bahwa mereka berusia di atas 20 tahun, bahkan ada yang mengatakan bahwa mereka berusia di atas 7 tahun karena anak jalanan yang bekerja adalah pekerja. Setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan, mencapai potensi penuh mereka, dan memilih di mana mereka ingin bekerja.

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia adalah hasil dari pertumbuhan populasi tahunan negara ini. Akan ada angkatan kerja yang lebih besar karena pertumbuhan penduduk. Pengangguran terjadi akibat pertumbuhan angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan peningkatan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Kualitas tenaga kerja yang buruk, distribusi tenaga kerja yang tidak merata, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan upah yang rendah adalah masalah ketenagakerjaan di Indonesia.

Masalah ketenagakerjaan di Pulau Batam mirip dengan masalah ketenagakerjaan di Indonesia, seperti yang telah disebutkan sebelumnya. Provinsi Kepulauan Riau di Indonesia termasuk di dalamnya adalah Pulau Batam. Kota Batam terletak di pulau yang dikenal sebagai Pulau Batam. Jembatan Bareleng menghubungkan Pulau Batam dengan Pulau Rempang dan Pulau Galang. Pulau

Batam berjarak sekitar 15 km dari Singapura dan Malaysia. Di antara 329 pulau yang membentuk wilayah Batam, terdapat pulau-pulau di gugusan Kepulauan Riau, termasuk Batam. Selat Malaka dan Singapura memisahkan kedua kelompok pulau tersebut. Nama lain dari Batam adalah "Kota Industri", karena kota ini merupakan rumah bagi beberapa bisnis. Sebagai kota industri, Batam mempekerjakan 169.000 orang dalam produksi non-migas serta 1.309 industri unggulan yang merupakan investasi internasional dan lokal (PMA dan PMDN). Industri unggulan yang diprioritaskan yang telah diciptakan di Batam adalah jenis industri unggulan berikut untuk industri PMA dan PMDN:

**Tabel 1. 1** Kategori industri unggul untuk PMA dan industri PMDN

KATEGORI INDUSTRI PENANAMAN MODAL ASING (PMA)	
INDUSTRI	PERUSAHAAN
Logam dan Mesin	109
Kulit, Karet, Plastik, dan Kemasan	85
Elektronik dan Elektrika	77
Perkapalan dan Penunjang	66
Migas dan Penunjang	39
KATEGORI INDUSTRI PENANAMAN MODAL DALAM NEGERI (PMDN)	
Jasa Transportasi	184
Jasa Industri Konstruksi	106
Industri Logam dan Mesin	85
Jasa Industri	85
Industri Perkapalan dan Penunjang	72

**Sumber :** humasbpbatam

Mengingat laju peningkatan populasi yang semakin cepat, BP Batam percaya bahwa sektor PMDN menawarkan prospek ekonomi yang signifikan dan dapat digunakan sebagai industri percontohan untuk mengembangkan dan meningkatkan usaha kecil dan menengah (UMKM). Diharapkan bahwa operasi industri dapat memberikan dampak ganda yang luas untuk meningkatkan nilai

tambah bahan baku dalam negeri, menyerap tenaga kerja lokal, dan menghasilkan keuntungan dalam bentuk mata uang asing dari ekspor dengan pelaksanaan tujuan-tujuan industri unggulan. Berdasarkan data statistik di atas, ada banyak potensi atau peluang bagi individu yang mencari pekerjaan di Kota Batam karena banyaknya sektor dan bisnis yang beroperasi di sana.

Ada banyak pencari kerja di Kota Batam pada tahun 2024; dari Januari hingga April 2023, ada 5.690 pencari kerja. Berdasarkan informasi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, terdapat 2.927 pencari kerja laki-laki dan 2.763 pencari kerja perempuan (Disnaker). Mereka yang memiliki KTP Batam dapat mengajukan permohonan kartu kuning di kantor kecamatan sesuai dengan tempat tinggal mereka saat ini. Sementara itu, mereka yang memiliki KTP dari luar Batam dapat mengajukan permohonan kartu kuning di Disnaker Kota Batam. Menurut informasi, sebanyak 4.932 pemohon kartu kuning memiliki KTP Batam. Sisanya, sebanyak 758 pemohon kartu kuning, tidak berdomisili di Batam. Kesimpulannya, berdasarkan kuantitas pencari kerja yang mengajukan kartu kuning, Disnaker Kota Batam telah mencatat sebanyak 5.690 pencari kerja. Karena kartu kuning memiliki masa berlaku satu tahun, tetapi periode penghitungan Disnaker hanya berjalan dari Januari hingga April 2023, dan karena beberapa pencari kerja tidak mendaftarkan kartu kuning mereka, jumlah pencari kerja yang saat ini mencari pekerjaan bahkan lebih tinggi daripada jumlah yang dicatat oleh Disnaker Kota Batam (batampos 2024).

Untuk memudahkan Pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan sesuai lowongan kerja yang disediakan perusahaan-perusahaan di Kota Batam. Pencaker perlu meningkatkan kompetensi dalam mencari pekerjaan. Karena kompetensi

merupakan salah satu pilar utama yang sangat berperan dalam meningkatkan standar kerja perusahaan. Dengan memiliki tim yang kompeten, perusahaan dapat lebih efisien dalam menjalankan operasionalnya, mengelola budget control, meningkatkan produktivitas, dan memberikan layanan atau produk yang lebih berkualitas kepada pelanggan. Dengan kompetensi yang baik, hal ini memiliki manfaat meliputi memperjelas standar kerja, digunakan sebagai alat seleksi tenaga kerja, memaksimalkan produktivitas, dan lainnya. Kurangnya kompetensi pencaker di Kota Batam termasuk dalam salah satu permasalahan ketenaga kerjaan yang seharusnya dapat perhatian lebih dari Disnaker Kota Batam.

**Tabel 1. 2** Angkatan Kerja Menurut Kelompok Umur (Ribu Jiwa), 2022-2023

Angkatan Kerja Menurut Kelompok Umur (Ribu Jiwa)								
Kelompok Kerja	Bekerja		Pengangguran		Angkatan Kerja		Tpt (Persen)	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
15-19	21.10	17.40	19.77	6.03	40.88	23.43	48.38	25.72
20-24	118.34	77.02	22.99	10.33	141.33	87.36	16.27	11.83
25-29	129.78	74.60	19.00	10.43	148.77	85.03	12.77	12.26
30-34	114.40	78.59	6.61	3.34	121.01	81.93	5.46	4.07
35-39	108.72	76.79	3.36	3.82	112.07	80.61	2.99	4.74
40-44	99.90	77.51	1.96	1.10	101.86	78.61	1.92	1.40
45-49	68.83	72.25	2.46	1.97	71.29	74.22	3.45	2.65
50-54	48.98	48.01	2.28	1.99	51.26	50.01	4.44	3.99
55-59	29.55	30.61	2.70	6.58	32.24	37.20	8.36	17.70
60+	27.91	36.59	0.00	6.61	27.91	43.20	0.00	15.30
Jumlah	767.51	589.40	81.12	52.20	848.63	641.61	9.56	8.14

**Sumber:** Badan Pusat Statistik (BPS) Batam.

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat angkatan kerja menurut kelompok umur dari tahun 2022, dan 2023 bahwa di kelompok umur yang masih produktif untuk bekerja masih tinggi angka pengangguran, angkatan kerja dan tingkat pengangguran terbuka (TPT). Persentase pengangguran, pada usia 20-24 tahun

masih diangka 10.33, dan usia 25-29 tahun masih diangka 10.43, dan usia 30-34 tahun diangka 3.34 pada tahun 2023. Untuk Persentase Angkatan kerja pada usia 20-24 tahun masih diangka 87.36 pada tahun 2023, dan usia 25-29 tahun masih diangka 85.03, dan usia 30-34 tahun diangka 81.93 pada tahun 2023.

Seterusnya untuk persentase tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada usia 20-24 masih diangka 11.83, dan usia 25-29 tahun masih diangka 12.26 pada tahun 2023, dan untuk usia 30-34 tahun masih diangka 4.07 pada tahun 2023. Dari uraian penjelasan persentase angka pengangguran, angkatan kerja, dan tingkat pengangguran terbuka (TPT) dapat disimpulkan bahwa angkatan kerja menurut umur yang masih dikategorikan dengan usia produktif untuk bekerja adalah pada usia 20-34 tahun, diusia ini seharusnya masyarakat masih antusias dan semangat untuk bekerja serta memiliki kesehatan yang baik juga. Namun berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik diatas tingkat pengangguran, angkatan kerja dan tingkat pengangguran terbuka masih diangka yang cukup tinggi. Faktor yang mengakibatkan bisa jadi karena seleksi persyaratan kerja, adanya batasan umur yang diberlakukan oleh beberapa perusahaan-perusahaan di Batam sebagai syarat mendapatkan pekerjaan cenderung diskriminatif, adanya seleksi yang mengukur tinggi badan dan bentuk fisik badan, dan juga pencaker yang tidak memiliki kompetensi kerja sesuai yang diinginkan perusahaan-perusahaan. beberapa persyaratan seleksi kerja di perusahaan yang ada di Kota Batam cenderung menghalangi hak masyarakat untuk mendapatkan kerja. Dalam hal ini, Disnaker mempunyai tugas yang meliputi penyelenggaraan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang hubungan industrial dan syarat kerja dan memeriksa aturan

perekrutan kerja yang ada di perusahaan-perusahaan di Kota Batam (Smsnewsid, 2024).

Pada tahun 2023 Dinas tenaga kerja Kota Batam melaksanakan perekrutan kompetensi pelatihan kerja untuk pencari kerja yang memenuhi persyaratan yang ditentukan Disnaker Kota Batam. Rencana kerja dan perubahan Dinas Tenaga Kerja Batam tahun Anggaran 2023, akan mengadakan Pelatihan Kerja Berdasarkan Unit Kompetensi sebagai berikut:

**Tabel 1. 3** Pelatihan Kerja Berdasarkan Unit Kompetensi

No	NAMA KEGIATAN	JUMLAH
1	Pelatihan <i>Welding Inspector</i>	20 Orang
2	Pelatihan <i>Las NDT-MT</i>	14 Orang
3	Pelatihan Teknik Komputer	20 Orang
4	Pelatihan <i>Safetyman</i> K3 Migas Keselamatan kerja	23 Orang
5	Pelatihan Bahasa Jepang	17 Orang
6	Pelatihan Las <i>1G FCAW</i>	24 Orang
7	Pelatihan Las <i>2G (Plate) SMAW</i>	24 Orang
8	Pelatihan Las <i>6G SMAW</i>	18 Orang
9	Pelatihan Las <i>6G (PIPE) SMAW</i>	19 Orang
10	Pelatihan <i>Fitter Pipe</i>	20 Orang
11	Pelatihan <i>Rigger</i>	30 Orang
12	Pelatihan <i>Forklif</i> Kelas 2	20 Orang

**Sumber** : Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Dinas Tenaga Kerja Kota Batam merekrut kompetensi pelatihan kerja untuk penduduk Kota Batam berdasarkan Tabel 1.3 di atas. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kompetensi pekerja dan pencari kerja. Program pelatihan ini ditawarkan kepada semua penduduk Kota Batam, termasuk pencari kerja dan mereka yang sudah bekerja, oleh Pemerintah Kota Batam melalui Disnaker. Berdasarkan data unit kompetensi yang diasadkan Disnaker pada tahun 2023, peneliti mengambil fokus penelitian pada kompetensi *Welder*

*Inspector*. Batam terkenal dengan Kota Industri yang memiliki banyak perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang Galangan kapal, yang mana *welder inspector* sangat diperlukan di dalam pekerjaan tersebut. Adapun tugas dari *welder Inspector* adalah seorang *profesional* yang bertugas dalam kegiatan pengendalian serta melaksanakan penetapan mutu sambungan *welding* berdasarkan suatu spesifikasi (*WPS*) yang telah ditentukan. Pada bulan Januari 2023 ([batamnews.co.id](http://batamnews.co.id)) analisa kebutuhan tenaga kerja menunjukkan bahwa sebagian besar dari 26 perusahaan di Batam yang mengajukan usulan ke Disnaker Batam membutuhkan pelatihan untuk *welder* berjumlah ribuan orang sementara pada tahun 2023 jumlah kompetensi pelatihan *Welding Inspector* hanya berjumlah 20 orang, yang jadi permasalahan jumlah *welder inspector* yang diinginkan perusahaan-perusahaan di Batam lebih banyak dari jumlah pencaker yang mendapatkan sertifikat *welder inspector* di Dinas tenaga kerja Batam. Pencari kerja yang mendapatkan sertifikat kompetensi *Welder Inspector* tidak mendapatkan magang atau traning langsung ke Perusahaan-perusahaan yang membutuhkan *welder Inspector*, disnaker batam tidak mengadakan pelatihan praktek langsung atau magang terlebih dahulu untuk mendapatkan sertifikat kompetensi tersebut.

Disnaker mengadakan pelatihan kerja berdasarkan unit kompetensi yang disediakan berjumlah 12 Unit Kompetensi dan jumlah keseluruhan orang yang mendapatkan sertifikat pelatihan kerja sebanyak 343 orang. Oleh karena itu dari jumlah Pencari kerja yang bertambah setiap tahunnya, unit kompetensi pelatihan kerja di Kota Batam masih kurang banyak dan jumlah orang yang mendapatkan sertifikat masih kurang banyak dibandingkan jumlah pengangguran dan Pencari

kerja. Kemudian, banyak dari masyarakat yang mendapatkan sertifikat pelatihan kerja, bekerja tidak sesuai sertifikat pelatihan kerja yang diperoleh dari disnaker. Banyak Peneliti yang sudah membahas tentang meningkatkan pelatihan kompetensi tenaga kerja, peneliti juga mengkaji tentang pelatihan kompetensi tenaga kerja sebagai perbandingan dan pembelajaran kepada peneliti terkait peningkatan pelatihan kompetensi tenaga kerja.

Menurut (Galih, Arie 2024) Meningkatkan kompetensi karyawan potensial di Kabupaten Ciamis adalah strategi Dinas Tenaga Kerja. Perencanaan strategis Disnaker masih perlu membuat pelatihan lebih mudah diakses oleh mereka yang tinggal di daerah pedesaan atau daerah tertinggal. Hal ini menunjukkan bagaimana program pelatihan sering kali tidak memiliki pelatihan untuk industri kreatif dan teknologi terbaru yang sedang berkembang karena program tersebut terlalu luas dan kurang terspesialisasi. Komponen Evaluasi Strategi Dinas Tenaga Kerja kemudian menilai kinerja melalui pertemuan internal yang sering dilakukan yang bertujuan untuk terus memantau dan menilai keefektifan strategi yang diterapkan dan memodifikasinya sesuai dengan tuntutan dan kemajuan baru.

Selanjutnya menurut (Islami 2022) studi ini melihat strategi kebijakan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui pelatihan keterampilan bagi mereka yang terdampak pandemi di Kabupaten Malang. Hal ini dilakukan melalui dinas terkait berdasarkan sektor yang terdampak, dan mereka telah memiliki informasi tentang tenaga kerja di setiap sektor yang terdampak, termasuk yang terkena PHK dan yang dirumahkan, dengan pendataan *by name address*. Strategi kebijakan ini dapat diimplementasikan melalui pendekatan, seperti strategi *mitigasi* dan strategi adaptasi. Pemetaan tenaga kerja yang terkena dampak,

industri prioritas, dan kebutuhan pelatihan utamanya adalah contoh teknik *mitigasi*. Rencana adaptasi dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan yang berfokus pada pelatihan ulang (*reskilling*), peningkatan keterampilan (*upskilling*), dan keterampilan (*skilling*).

Seperti yang dapat dilihat dari informasi latar belakang di atas, peneliti menemukan bahwa Disnaker Kota Batam masih belum memiliki strategi untuk meningkatkan kompetensi pekerja, yang diperlukan untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing di pasar tenaga kerja. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI TENAGA KERJA DI KOTA BATAM”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang diuraikan diatas, maka identifikasi masalah yang dijadikan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Masih Banyaknya jumlah pencari kerja yang belum mendapatkan kompetensi kerja.
2. Banyaknya unit kompetensi yang tidak mendapatkan magang atau praktik diperusahaan.
3. Kartu kuning sebagai salah satu persyaratan kerja.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan pembatasan masalah agar dalam pengkajian yang dilakukan lebih terfokus kepada masalah-masalah yang ingin dipecahkan. Penelitian ini

menitikberatkan pada strategi dinas tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kota Batam.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Sesuai pada latar belakang, dengan adanya isu-isu utama yang dibahas pada pengkajian ini Bagaimanakah strategi dinas tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kota Batam?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi dinas tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kota Batam.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoretis penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan keilmuan peneliti dalam administrasi publik, management strategi, perencanaan strategi, dan juga ilmu kebijakan publik.
2. Secara Praktis penelitian ini dapat memberikan masukan kepada Dinas tenaga Kerja Kota Batam dalam melaksanakan Strategi dinas tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kota Batam.