

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang sangat pesat telah menciptakan momentum yang luar biasa bagi dunia kerja dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), hal ini terjadi karena tingkat pendidikan, keterampilan, dan kompetensi SDM yang masih terbatas (Margaretha et al., 2023). Pada era kompetitif atau yang ditandai dengan globalisasi, revolusi industri 4.0, digitalisasi, otomatisasi, dan persaingan pasar kerja global, pengertian tenaga kerja tidak lagi hanya berfokus pada kuantitas, melainkan sangat menekankan pada kualitas, kompetensi, adaptabilitas, dan daya saing. Tenaga kerja di era ini merupakan individu atau kelompok usia produktif yang memiliki keterampilan (*skills*), pengetahuan teknologi, kemampuan beradaptasi dengan perubahan cepat, serta produktivitas tinggi agar dapat bersaing tidak hanya ditingkat nasional, tapi juga global.

Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan usia produktif sebagai penduduk yang berada pada rentang usia 15 hingga 64 tahun, yakni kelompok usia yang secara fisik maupun ekonomi dianggap mampu untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas bagi pembangunan ekonomi. Kelompok usia produktif inilah yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini, mengingat besarnya kontribusi mereka terhadap angkatan kerja serta tantangan yang dihadapi dalam menghadapi persaingan dunia kerja di era kompetitif. Oleh karena itu, diperlukan strategi pendekatan yang komprehensif untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja, yang meliputi pembaruan sistem pendidikan

dan pelatihan, kolaborasi pengembangan dengan sektor industri, peningkatan kemampuan literasi digital, serta penyesuaian regulasi kenagakerjaan. Pendekatan ini akan mendorong percepatan transformasi yang lebih produktif, inklusif, dan berkelanjutan, serta akan memperkuat daya saing tenaga kerja (*SENTA - Seputar Binapenta*, 2026).

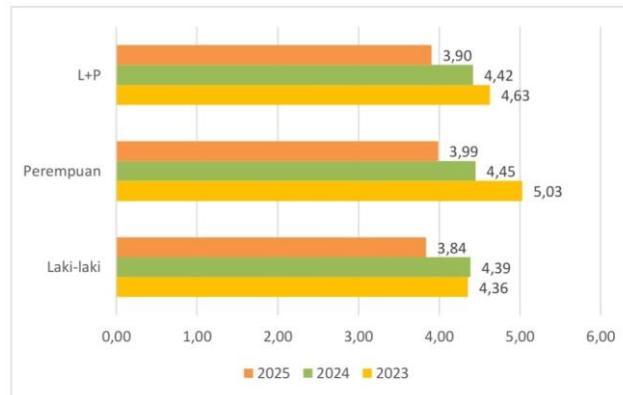
Tenaga kerja merujuk pada populasi yang secara efektif terlibat dalam produksi barang dan jasa, serta kelompok yang siap untuk bekerja dan sedang dalam proses pencarian lapangan kerja (Danang, 2022). Menurut UU No.13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 2 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003).

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk hingga tahun 2025 tercatat oleh Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu sekitar 284,44 juta jiwa pertengahan tahun 2025 (Statistik, 2025). Tingginya populasi ini menyebabkan kebutuhan per individu meningkat, seiring dengan meningkatnya tuntutan setiap individu, maka setiap orang ataupun tenaga kerja akan berupaya untuk mencari pendapatan agar segala kebutuhannya dapat terpenuhi. Melihat banyaknya tenaga kerja yang berusaha menemukan pekerjaan, tidak sebanding dengan akumulasi lowongan kerja yang ada. Situasi ini secara tidak langsung mendorong setiap individu untuk menciptakan kesempatan kerja mereka sendiri agar kebutuhan tetap dapat dipenuhi. Seringkali,

lowongan pekerjaan yang ada tidak sejalan dengan keterampilan atau keahlian yang dimiliki oleh individu-individu tersebut.

Transformasi digital sangat memengaruhi dunia kerja, berdasarkan data dari badan pusat statistik (BPS), Indikator Pasar Tenaga Kerja agustus 2023 menunjukkan bahwa struktur ketenagakerjaan sedang berubah. Data Keadaan Angkatan Kerja februari 2023 mengungkap bahwa survei angkatan kerja nasional (Sakernas), yang melibatkan 75.000 rumah tangga, menjadi dasar penting untuk memahami dinamika angkatan kerja muda dan produktif di Indonesia (Herdiana et al., 2024). Pada periode 2023-2025, kondisi ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan bahwa penduduk usia produktif masih mendominasi struktur angkatan kerja. Peningkatan jumlah penduduk usia produktif setiap tahun khususnya di tahun 2023-2025 yang tidak selalu diiringi dengan ketersediaan lapangan kerja yang semakin ketat. Tenaga kerja usia produktif sebagai bagian dari kelompok yang menghadapi tantangan berupa keterbatasan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, perubahan tuntutan kompetensi, serta perkembangan teknologi yang cepat.

Gambar 1
DATA TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA (TPT) KABUPATEN
BOJONEGORO TAHUN 2023 - 2025



Sumber: BPS Kabupaten Bojonegoro 2025

Berdasarkan data BPS kabupaten Bojonegoro di tahun 2023-2025, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menunjukkan tren penurunan yang cukup signifikan. Dengan pengangguran berasal dari kelompok usia produktif 15-64 tahun yang mayoritas berasal dari lulusan SMA/SMK yang belum memiliki sertifikasi kompetensi, keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan atau pengalaman kerja yang relevan dengan sektor unggulan daerah, seperti migas, manufaktur, UMKM atau industri di era kompetitif (Sartika, 2025), meskipun angka pengangguran mengalami penurunan ini tetap memerlukan penguatan strategi peningkatan keterampilan tenaga kerja agar lebih kompeten dan adaptif (Permenaker No.9 Tahun 2025, 2025). Melalui Balai Latihan Kerja (BLK), peserta angkatan kerja akan memperoleh pelatihan yang akan bermanfaat untuk bersaing dengan angkatan kerja lainnya.

Menurut Kemnaker No.8 Tahun 2017 pasal 1 Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan tempat diselenggarakannya proses pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Standar Balai Latihan Kerja, 2017). Selain itu UPT BLK juga merupakan lembaga pelatihan nonformal yang menyiapkan tenaga kerja kompeten melalui pengembangan keterampilan kerja dan peningkatan kepercayaan diri tenaga kerja agar siap bersaing di dunia kerja. Ini merupakan salah satu alternatif untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, khususnya bagi individu dengan latar belakang pendidikan setara SMP dan SMA yang sering kali memiliki keterampilan yang kurang memadai dan kurang mampu melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi (Masykur Isnaini, 2024).

Unit Pelaksana Teknis Badan Latihan Kerja (UPT BLK) umumnya melaksanakan kegiatan-kegiatan yang diperuntukan bagi masyarakat umum, UPT BLK Bojonegoro memiliki pelatihan berbasis kompetensi, berupa *hard skill* dan *soft skill* dengan program pelatihan yang beragam. Program pelatihan diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta menjawab tantangan kebutuhan pasar kerja di era kompetitif saat ini.

Tabel 1
DATA PESERTA UPT BLK BOJONEGORO TAHUN 2023-2025

No.	Tahun	Jumlah Peserta
1	2023	880
2	2024	864
3	2025	640

Sumber: Data UPT BLK Bojonegoro 2023-2025

Berdasarkan data UPT BLK Bojonegoro pada observasi awal menunjukkan bahwa, jumlah peserta pelatihan pada tahun 2023-2025 menunjukkan adanya fluktuasi/ketidakstabilan, yaitu dari 880 peserta di tahun 2023 menjadi 640 peserta di tahun 2025. Fluktuasi ini bukan satu-satunya persoalan yang dihadapi UPT BLK Bojonegoro.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pendahuluan dengan pihak internal UPT BLK Bojonegoro, ditemukan sejumlah persoalan mendasar dalam pelaksanaan strategi peningkatan keterampilan tenaga kerja usia produktif, yaitu:

1. Sebagian peralatan pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan standar teknologi industri terkini akibat keterbatasan anggaran, sehingga baru sebagian kejuruan seperti forklift dan las yang peralatannya mengikuti perkembangan industri
2. Tingkat drop out atau ketidakdisiplinan peserta yang keluar di tengah program pelatihan sebelum selesai, yang menjadi catatan evaluasi berulang
3. Ketergantungan pendanaan pada APBN dan APBD yang membuat pelaksanaan program pelatihan sangat terikat pada kondisi fiskal pemerintah.

Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan dalam penyelenggaraan strategi pelatihan kerja, baik dari aspek promosi, perencanaan program, daya tarik pelatihan bagi tenaga kerja usia produktif, maupun kemampuan UPT BLK dalam menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja di era sekarang ini. Sesuai dengan observasi awal yang dilakukan peneliti, UPT BLK Bojonegoro merespon kondisi tersebut dengan melakukan berbagai upaya melalui penyusunan strategi pelatihan kerja, strategi tersebut diwujudkan dalam penyelenggaraan pelatihan dan dilanjutkan dengan uji kompetensi yang tersertifikasi BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) untuk memenuhi skema sertifikasi yang ditetapkan, penyediaan berbagai kejuruan pelatihan yang menyesuaikan kebutuhan pasar kerja, serta peningkatan kualitas instruktur dan sarana prasarana pelatihan. Selain itu, UPT BLK Bojonegoro juga menjalin kerja sama atau bermitra dengan berbagai instansi dan perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan relevansi pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja.

Konsep strategi dalam penelitian ini dibatasi secara akademik sebagai rencana sistematis dan adaptif yang mencakup perumusan tujuan, alokasi sumber daya, dan evaluasi berkelanjutan untuk mencapai peningkatan tenaga kerja usia produktif. Strategi di sini bukan sekedar pelaksanaan program rutin melainkan pendekatan holistik (menyeluruh) yang mengintegrasikan aspek perencanaan, implementasi, dan monitoring untuk mengatasi fluktuasi peserta pelatihan serta *employability* atau keterampilan kerja (California et al., 1987).

Beberapa penelitian sebelumnya tentang UPT BLK di berbagai daerah telah banyak dilakukan, namun masih terdapat gap penelitian yang cukup signifikan, penelitian di UPT BLK Kota Padangsidimpuan (Nasution & Irham, 2024) lebih fokus pada pelaksanaan pelatihan dan perannya dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja, belum mengkaji secara spesifik mengenai strategi organisasi yang digunakan oleh UPT BLK dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja. Pada penelitian strategi UPTD BLK di Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur (Fernandes, 2025) menunjukkan bagaimana strategi dalam mengurangi angka pengangguran, belum spesifik membahas bagaimana strategi yang diterapkan oleh UPT BLK dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja muda dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif di tingkat daerah. Sedangkan penelitian *collaborative governance* dalam upaya peningkatan keterampilan peserta UPT BLK Kabupaten Tanah Datar di era disrupsi (Yeni & Frinaldi, 2023) menekankan pada pelaksanaan program pelatihan dan kontribusinya terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja, penelitian tersebut belum spesifik membahas strategi yang diterapkan oleh UPT BLK di tingkat daerah, selain itu juga belum secara mendalam mengkaji aspek strategi organisasi yang digunakan oleh UPT BLK dalam meningkatkan tenaga kerja muda, khususnya yang dianalisis melalui pendekatan strategi kelembagaan secara komprehensif.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, sebagian besar penelitian lebih menekankan pada efektivitas program pelatihan atau kolaborasi antar lembaga dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Namun penelitian yang secara khusus

menganalisis strategi organisasi masih terbatas khususnya di Kabupaten Bojonegoro. Ditambah dengan persoalan konkret yang dihadapi UPT BLK Bojonegoro, mulai dari keterbatasan fasilitas, drop out peserta, hingga ketergantungan anggaran UPT BLK Kabupaten Bojonegoro memerlukan strategi yang tepat agar pelatihan yang diselenggarakan tidak hanya mampu meningkatkan keterampilan tenaga kerja usia produktif, tetapi juga menjangkau lulusan yang siap bersaing di pasar kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan menganalisis “STRATEGI UNIT PELAKSANA TEKNIK BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN BOJONEGORO DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN TENAGA KERJA USIA PRODUKTIF DI ERA KOMPETITIF”.

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan rangkaian pertanyaan penelitian yang berfungsi sebagai arah jalannya riset. Pertanyaan-pertanyaan tersebut menentukan fokus utama kajian serta menetapkan batasan mengenai aspek-aspek apa saja yang ingin digali dan dipecahkan oleh peneliti (Al Ikhlas, Martin Kustati, 2023). Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa rumusan masalah adalah fondasi utama dalam riset, melalui rumusan masalah yang jelas, seorang peneliti dapat menetapkan orientasi penelitian, kerangka metodologi, serta gambaran capaian akhir secara sistematis (Sholihah, 2025).

Sedangkan menurut Arikunto,

rumusan masalah disusun dengan merancang judul secara lengkap sehingga dapat disajikan sebagai bentuk judul penelitian. Meskipun telah dirumuskan secara jelas, rumusan masalah tetap berpotensi menghasilkan keuntungan yang berbeda oleh pembaca atau peneliti lain. Oleh karena itu, rumusan masalah memegang peran penting

dalam penelitian sebagai pedoman interpretatif dan kerangka kerja yang mengarahkan penelitian (Deepublish, 2023).

Berdasarkan penjelasan dan latar belakang di atas yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah adalah elemen inti penelitian yang menentukan arah, fokus, batasan, dan metodologi penelitian. Penyusunan yang jelas memudahkan tercapainya tujuan penelitian, namun tetap berpotensi mencapai perdamaian yang berbeda sehingga perlu dirumuskan secara cermat. Maka dari itu peneliti merumuskan masalah yaitu, Bagaimana Strategi Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Kabupaten Bojonegoro Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja Usia Produktif Di Era Kompetitif?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan penelitian mendefinisikan hasil akhir yang diharapkan dari suatu penelitian, tujuan berperan sebagai panduan operasional yang menjaga fokus peneliti pada setiap tahapan proses agar tetap konsisten dalam menjawab persoalan yang diteliti (Septiady, 2024). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis Strategi Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Kabupaten Bojonegoro Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja Usia Produktif Di Era Kompetitif.

2. Kegunaan Penelitian

Secara akademis, kegunaan penelitian merujuk pada nilai guna hasil riset bagi bidang keilmuan dan masyarakat luas. Penelitian ini diarahkan untuk

menghasilkan temuan yang mampu memberikan dampak positif serta menjadi referensi bagi pembaca dalam meninjau persoalan yang diangkat (Sitoresmi, 2023). Dalam penelitian ini kegunaan dibagi menjadi 2 yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, berikut ini rinciannya:

1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat memperbanyak kajian ilmu administrasi publik, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan dan pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan model strategi peningkatan keterampilan tenaga kerja pada usia produktif di lembaga pelatihan serupa.

2) Kegunaan Praktis

a. Bagi UPT BLK Bojonegoro

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan partisipasi tenaga kerja usia produktif dalam mengikuti program pelatihan, sehingga dapat mengurangi fluktuasi jumlah peserta dan meningkatkan relevansi program dengan kebutuhan industri.

b. Bagi Pemerintah Daerah (Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)

Sebagai bahan evaluasi kebijakan ketenagakerjaan, khususnya dalam menurunkan Tingkat Penangguran Terbuka (TPT) di kalangan usia muda dan mendukung pembangunan berkelanjutan.

c. Bagi Tenaga Kerja Usia Produktif

Memberikan wawasan tentang pentingnya pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi, sehingga mendorong partisipasi aktif dalam program BLK dan meningkatkan peluang kerja atau usaha mandiri.

d. Bagi Masyarakat Umum

Diharapkan dapat meningkatkan kesadaran tentang peran lembaga pelatihan kerja dalam mengatasi masalah pengangguran dan rendahnya kualitas SDM, serta mendukung pencapaian kesejahteraan masyarakat di era globalisasi.

D. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini disusun secara sistematis dalam bentuk skripsi dengan struktur sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, tujuan penelitian, rumusan masalah dan kegunaan penelitian, serta sistematika pembahasan untuk memberikan gambaran umum mengenai penelitian.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan penelitian terdahulu, teori-teori dan pendapat dengan pokok permasalahan sehingga dapat mendukung dalam

menganalisa dan menginterpretasikan data mengenai strategi yang dilakukan UPT BLK Kabupaten Bojonegoro.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, fokus penelitian, lokasi penelitian, sumber data dan jenis data, penentuan narasumber, teknik penentuan informan penelitian, teknik pengumpulan data, manajemen data dan metode analisis.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang uraian hasil penelitian atau data yang telah diperoleh dari situs dalam penelitian yang telah dilakukan, kemudian dilakukan analisa dan interpretasi data dengan menggunakan teori yang telah ada pada bab sebelumnya. Sehingga hasil penelitian akan dapat menjawab rumusan masalah yang ditetapkan sebelumnya.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran, kesimpulan pada bab ini merupakan garis besar dari hasil penelitian, implikasi, serta saran dan merupakan sumbangan pemikiran penulis yang diberikan sebagai masukan bagi pihak-pihak terkait guna meningkatkan strategi pelatihan kerja di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang seluruh daftar sumber dan referensi yang digunakan dalam penelitian ini.

LAMPIRAN

Berisi dokumen pendukung seperti instrumen wawancara, lampiran data, dan curriculum vitae (biodata penulis).