

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada era sekarang sangat diperlukan. Karena di dalam dunia kerja, masyarakat Indonesia tidak hanya bersaing dengan bangsanya sendiri. Tapi dengan masuknya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), maka masyarakat perlu adanya suatu nilai tambah berupa keterampilan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat bersaing di dunia kerja secara global.

Kondisi ini menuntut peran pemerintah untuk tanggap dalam masalah pengangguran. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah adalah menyiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih dengan meningkatkan program pendidikan formal dan informal dengan semangat kerja keras, ulet, tekun, serta produktif dan mengadakan pelatihan kerja sesuai dengan formasi kerja yang tersedia dengan mendirikan balai latihan kerja.<sup>1</sup>

Solusi meningkatkan kualitas (calon) pekerja adalah melalui pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK), khususnya untuk meningkatkan masyarakat dengan tingkat pendidikan SMP dan SMA yang biasanya mereka memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.

---

<sup>1</sup> Moch. Wispandono, *Menguak Kemampuan Pekerja Migran* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 138.

Adanya pelatihan kerja diharapkan dapat memberikan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dapat bersaing memasuki pasar kerja baik lokal maupun global. Menurut Simamora pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan memiliki sifat yang spesifik, praktis dan segera. Maksud dari bersifat spesifik, bahwa pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti pelatihan yang sudah dilatihkan dapat segera dipraktikkan. Umumnya pelatihan dilakukan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek).<sup>2</sup>

Selain itu beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran yaitu: meningkatkan mutu pendidikan, meningkatkan latihan kerja untuk memenuhi kebutuhan keterampilan sesuai dengan tuntutan industri modern, meningkatkan dan mendorong kewiraswastaan, mendorong terbukanya kesempatan usaha-usaha informal, meningkatkan pembangunan dengan sistem padat karya dan membuka kesempatan kerja ke luar negeri.<sup>3</sup>

Dari beberapa upaya yang dapat dilakukan pemerintah tersebut, salah satunya yaitu meningkatkan mutu pendidikan masyarakat. Pendidikan menurut Ki Hajar Dewantara merupakan tuntutan terhadap

---

<sup>2</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Raawali Pers, 2015), 141.

<sup>3</sup> Ilmawati Fahmi Imron, Kukul Andri Aka, *Fenomena Sosial* (Banyuwangi: LPPM Iaingenteng Banyuwangi, 2018), 22.

tumbuh kembangnya anak-anak. Kalimat ini diperjelas bahwa pendidikan merupakan kodrat dan sebuah tuntutan terhadap tumbuh kembangnya anak-anak untuk dapat meningkatkan kemampuannya sebagaimana manusia. Selain itu juga pendidikan dapat memberikan anak sebuah kemaslahatan dan kebahagiaan dalam menghadapi kehidupan keluarga dan kehidupan di masyarakat.<sup>4</sup>

Sedangkan menurut Umar Tirtarahardja dan Lasula, mereka membagi pendidikan berdasarkan beberapa aspek yang sesuai dengan fungsinya. Menurut mereka pendidikan memiliki banyak aspek yang kompleks diantaranya: pendidikan sebagai bentuk transformasi budaya, pendidikan sebagai proses pembentukan pribadi, pendidikan sebagai proses penyiapan warga negara, dan pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja.<sup>5</sup>

Dari penjelasan pendidikan menurut Umar Tirtarahardja dan Lasula, salah satu fungsi dari pendidikan yaitu sebagai penyiapan tenaga kerja. Pendidikan diartikan sebagai kegiatan atau membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Pembekalan tersebut dapat berupa sikap, pengetahuan dan keterampilan kerja pada calon keluaran. Hal ini menjadi misi penting bagi pendidikan karena bekerja merupakan bagian pokok bagi kehidupan manusia. Dengan bekerja mereka dapat menopang kebutuhan hidup keluarganya dan juga

---

<sup>4</sup> Binti Maunah, *Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta: Teras, 2009), 4.

<sup>5</sup> *Ibid.*, 2-3.

tidak akan mengganggu kehidupan orang lain. Dengan bekerja, manusia juga dapat saling tolong menolong kepada sesamanya.<sup>6</sup>

Pada dasarnya pendidikan dapat dibedakan menjadi beberapa bentuk. Salah satunya menurut Sanapiah Faisal, pendidikan dibagi menjadi tiga, yaitu: pendidikan formal, informal dan nonformal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diperoleh dari persekolahan. Pendidikan informal merupakan pendidikan yang diperoleh berdasarkan pengalaman individu seseorang. Sedangkan untuk pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diperoleh dengan pembelajaran jangka pendek. Contoh konkrit pendidikan nonformal yaitu: pendidikan melalui kursus, penataran dan training-training.<sup>7</sup>

Dari fungsi pendidikan yang dipaparkan oleh Umar Tirtarahardja dan Lasula, salah satunya yaitu tentang pendidikan sebagai tenaga kerja. Hal ini bisa diartikan bahwa setelah diadakannya pendidikan peserta dapat mengisi kesempatan kerja yang ada. Kesempatan kerja menurut Situmorang merupakan ketersediaan lapangan pekerjaan untuk menampung angkatan kerja. Kesempatan kerja atau permintaan tenaga kerja merupakan permintaan terhadap produk barang dan jasa.<sup>8</sup> Dimana kesempatan kerja dalam ekonomi merupakan keadaan membutuhkan

---

<sup>6</sup> Ibid., 3

<sup>7</sup> Sanapiah Faisal, *Pendidikan Luar Sekolah di Dalam Sistem Pendidikan dan Pembangunan Nasional* (Surabaya: Usana Offset Printing, 1981), 48.

<sup>8</sup> Paulus Kindangen, Johan Tumiwa, "Kewirausahaan dan Kesempatan Kerja di Kabupaten Minahasa Tenggara", *LPPM Bidang EkoSosBudKum*, Vol. 2, No. 2, Oktober 2015, 86.

tenagakerja. Dengan harapan bahwa lapangan kerja atau pekerjaan tersebut dapat diisi oleh para pencari kerja.<sup>9</sup>

Dalam dunia kerja perusahaan akan merekrut karyawannya dengan melihat tingkat pendidikan yang dimiliki. Upaya ini dilakukan supaya perusahaan dapat menentukan posisi pekerjaan agar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut. penyesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan karyawan ini dilakukan supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.<sup>10</sup>

Sehingga dalam perekrutan pekerja, perusahaan akan melihat kesesuaian jurusan dengan pendidikan calon pekerja. Ada beberapa pertimbangan pendidikan yang dilihat oleh perusahaan, yaitu: pendidikan formal, pendidikan informal dan pendidikan nonformal. Ketiga pendidikan tersebut dijadikan indikator perusahaan untuk calon pekerjanya. Hal ini bertujuan supaya calon pekerja dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.<sup>11</sup>

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwasannya dalam dunia kerja tidak hanya memperhatikan tingkat pendidikan formal yang didapat dari persekolahan saja bagi para calon pegawainya. Tapi mereka juga memiliki indikator lain bagi para calon pegawainya, yaitu pendidikan informal dan nonformal. Dimana pendidikan informal sebagai indikator

---

<sup>9</sup>Rizki Herdian Zenda, Suparno, "Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Surabaya", *Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, Maret 2017, 375.

<sup>10</sup>Desak Ketut Ratna, dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *e-Joernal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol.4, 2016, 3.

<sup>11</sup>Ibid., 4.

kepribadian yang dibentuk sejak kecil. Selain itu indikator pendidikan nonformal yang pernah diikuti dan sesuai dengan pekerjaan yang ada.

Ada banyak bentuk pendidikan nonformal yang ada seperti contohnya pendidikan melalui kursus-kursus dan *training*/pelatihan. Salah satu bentuk dari pendidikan nonformal yang diadakan oleh pemerintah secara gratis yaitu Balai Latihan Kerja (BLK). Balai Latihan Kerja merupakan gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah keterampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Dengan Balai Latihan Kerja diharapkan dapat dijadikan solusi yang efektif dalam mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja di suatu daerah.<sup>12</sup>

Pembangunan BLK disuatu daerah diharapkan dapat memberikan dampak positif. Dimana di daerah Kediri ada BLK yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri dan milik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Dimana letak BLK milik Disnaker Kabupaten Kediri yaitu beralamat di Ds. Bogo Kidul, Kec. Plemahan, Kab. Kediri. Selain itu BLK milik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur berlokasi di Jl. Pare Wates, Ds. Gedangsewu Kec. Pare Kab. Kediri. Dimana objek penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu di UPT-BLK Pare Kediri Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Dimana dalam pelaksanaan pelatihan kerja UPT-BLK aPare Kediri ini memiliki beberapa program pelatihan

---

<sup>12</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Raawali Pers, 2015), 142.

yang dibuat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berikut tabel program pelatihan kerja di UPT-BLK Pare Kediri.

**Tabel 1.1**

**Daftar Program Pelatihan Kerja di UPT-BLK Pare Kediri Dinas  
Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur**

<b>NO.</b>	<b>Program Pelatihan</b>	<b>NO.</b>	<b>Program Pelatihan</b>
1.	Administrasi Perkantoran	2.	Instalasi Penerangan
3.	Komputer	4.	Instalasi Tenaga
5.	Operasional Mesin Bubut	6.	Teknik Las
7.	Refrigation/ AC	8.	Menjahit
9.	Furniture	10.	Teknik Audi Vidio
11.	Processing	12.	TSM
13.	Teknik Komputer Jaringan	14.	Tatarias
15.	teknik sepeda motor	16.	Perikanan
17.	Multimedia	18.	Teknik Kendaraan Ringan

*Sumber data: UPT-BLK Pare Kediri Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur<sup>13</sup>*

Program pelatihan kerja yang ada di UPT-BLK Pare Kediri lebih bervariasi. Dimana program pelatihan ini dibuat sebagai salah satu wujud untuk merealisasikan visi misi organisasi. Program yang dibuat tersebut harapannya dapat memberikan suatu peluang bagi masyarakat untuk dapat menambah keahlian *soft skill* dan *hard skill* mereka didalam dunia kerja. Program pelatihan yang dibuat oleh BLK tersebut disesuaikan dengan peminatan masyarakat dan melihat permintaan perusahaan terhadap tenagakerja. Dimana bervariasinya program pelatihan yang dimiliki oleh BLK, maka setelah pelatihan para peserta juga memiliki kesempatan kerja yang lebih luas.

<sup>13</sup> Profil UPT-BLK Pare Kediri, Kios3in1.Net/028/1profil.Php, Akses 31 Agustus 2019.

Selain itu, program pelatihan yang dibuat oleh BLK memiliki beberapa pertimbangan. Dimana pasca pelatihan peserta dapat memanfaatkan keahliannya dalam dunia kerja maupun wirausaha. Sehingga program kerja yang dibuat tersebut dibuat tidak hanya terfokus kepada salah satu segmentasi peserta pelatihan. Didalam pelaksanaan program pelatihan oleh BLK dapat diikuti oleh seluruh lapisan masyarakat. Baik mereka yang memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) daerah Kediri maupun mereka dengan KTP luar daerah Kediri.

Tidak hanya itu saja, program pelatihan ini dapat diikuti oleh masyarakat dari tingkat pendidikan SD, SMP, SMA sampai perguruan tinggi. Tidak hanya itu program pelatihan yang ada merupakan salah satu bentuk program pelatihan bentuk implementasi dari visi misi BLK yaitu membimbing usaha mandiri dan penempatan lulusan.<sup>14</sup>

Di UPT-BLK Pare Kediri para peserta pelatihan berasal dari masyarakat dengan tingkat pendidikan dari Sekolah Dasar sampai mereka yang menempuh pendidikan Perguruan Tinggi. Berdasarkan pelatihan tahun 2019 yang diadakan oleh UPT-BLK Pare Kediri, bahwa peserta yang telah dilatih sebesar 1024 orang. Dimana dengan akumulasi jumlah peserta dengan pendidikan SD berjumlah 97 peserta, SMP sejumlah 184 peserta, SMA sejumlah 442 peserta dan perguruan tinggi sejumlah 301 peserta.<sup>15</sup>

Berdasarkan data tersebut, peserta paling banyak yang mengikuti pelatihan di UPT-BLK Pare Kediri tersebut berasal dari tingkat pendidikan

---

<sup>14</sup> Wawancara Bapak Une Wan selaku Kepala UPT –BLK Pare Kediri pada 3 Februari 2020.

<sup>15</sup> Wawancara Bapak Une Wan selaku Kepala UPT –BLK Pare Kediri pada 3 Februari 2020.



SMA dan Perguruan Tinggi. Jumlah peserta pelatihan SMA yaitu 442 orang dan peserta dari Perguruan Tinggi sebanyak 301 orang peserta. Dimana seharusnya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kualitas sumberdaya manusianya juga semakin tinggi. Tapi pada kenyataannya, cukup banyak peserta pelatihan yang berasal dari tingkat pendidikan perguruan tinggi, dimana mereka mendapatkan pelatihan yang sama dengan peserta dengan tingkat pendidikan dibawahnya.

**Tabel 1.2**

**Jumlah Serapan Kerja Peserta Pelatihan UPT-BLK Pare  
Kediri Tahun 2019**

<b>No.</b>	<b>Serapan Kerja Peserta</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
1.	Terserap kerja	521	50,87%
2.	Belum terserap kerja	503	49,13%
<b>Jumlah Total</b>		<b>1024</b>	<b>100%</b>

*Sumber data: diolah peneliti*<sup>16</sup>

Berdasarkan data tabel 1.2, dari jumlah 1024 dapat dilihat bahwa peserta pelatihan yang dapat terserap didunia kerja sejumlah 521 peserta. Sedangkan peserta yang belum terserap di dunia kerja sejumlah 503 orang. Berdasarkan data tabel 1.2, persentase peserta pelatihan yang dapat terserap didunia kerja sudah mencapai 50,87%.

<sup>16</sup> Dokumentasi Laporan Kerja UPT-BLK Pare Kediri Tahun 2019.

Dari jumlah 521 peserta tersebut mereka memiliki latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda. Berikut tabelnya:

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Serapan Kerja di UPT-BLK Pare Kediri Tahun 2019**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan Peserta**

NO.	Tingkat Pendidikan Peserta	Jumlah peserta	Terserap Kerja		Belum Terserap Kerja		TOTAL
			Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase	
1.	SD	97	10	10,31%	87	89,69%	100%
2.	SMP	184	20	10,86%	164	89,14%	100%
3.	SMA	442	371	83,93%	71	16,07%	100%
4.	Perguruan Tinggi	301	120	39,87%	181	60,13%	100%
<b>JUMLAH</b>		<b>1024</b>	<b>521</b>	<b>50,87%</b>	<b>503</b>	<b>49,13%</b>	<b>100%</b>

*Sumber data: diolah peneliti<sup>17</sup>*

Berdasarkan tabel 1.3, pada tahun 2019 peserta yang dapat terserap kerja sejumlah 521 orang. Dari jumlah tersebut berdasarkan kategori tingkat pendidikan dari mulai SD sebanyak 10 peserta dengan presentase 10,31% dari jumlah keseluruhan peserta pelatihan dengan tingkat pendidikan Sekolah Dasar (SD). Sedangkan untuk serapan kerja peserta dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sejumlah 20 peserta dengan presentase 10,86% dari jumlah keseluruhan peserta dengan tingkat pendidikan SMP. Untuk peserta pelatihan tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) jumlah serapan kerja setelah pelatihan sejumlah 371 peserta dengan presentase 83,93% dari jumlah keseluruhan peserta pelatihan. Dan selanjutnya untuk peserta dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi, jumlah serapan tenaga kerjanya sejumlah

<sup>17</sup> Dokumentasi Laporan Kerja UPT-BLK Pare Kediri Tahun 2019

120 peserta dengan presentase 39,87% dari jumlah keseluruhan peserta dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi.

Berdasarkan data yang berhasil diperoleh tersebut, bahwa penempatan kerja peserta dengan tingkat pendidikan SMA lebih banyak dibandingkan peserta dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi.<sup>18</sup> Padahal kesempatan kerja bagi lulusan perguruan tinggi biasanya akan cenderung lebih terbuka dari yang memiliki pendidikan yang lebih rendah.<sup>19</sup>

Dari pemaparan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan mengangkat judul: “**PERAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KESEMPATAN KERJA (Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pare Kediri Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)**”

## **B. Fokus Penelitian**

Dari pemaparan latar belakang tersebut, maka peneliti mengambil fokus masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat pendidikan peserta pelatihan di UPT-BLK Pare Kediri?
2. Bagaimana pelaksanaan program pendidikan pelatihan di UPT-BLK Pare Kediri?

---

<sup>18</sup> Observasi UPT-BLK Pare Kediri pada tanggal 03 Februari 2020.

<sup>19</sup> Tobing Elwin, *Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik* (Jakarta: Media Indonesia, 2004), 12.

3. Bagaimanakah peran tingkat pendidikan terhadap kesempatan kerja peserta pelatihan UPT-BLK Pare Kediri?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat pendidikan peserta pelatihan di UPT BLK Pare Kediri
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program pendidikan pelatihan di UPT-BLK Pare Kediri
3. Untuk mengetahui bagaimana peran tingkat pendidikan terhadap kesempatan kerja peserta pelatihan UPT-BLK Pare Kediri

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat dalam khazanah ilmu pengetahuan. Selain itu dapat dijadikan sebagai wawasan pengetahuan para pembaca tentang pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah melalui Balai Latihan Kerja yang ada di daerah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara membantu dalam memberikan peluang kesempatan kerja bagi para peserta pasca pelatihan.

2. Secara Praktik

Secara praktik penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan sebagai upaya pengambilan kebijakan tentang upaya menangani masalah pengangguran yang menjadi masalah fundamental ekonomi. Selain itu sebagai pertimbangan dalam meningkatkan

kebijakan dalam mengatasi masalah ketenaga kerjaan. Dan juga sebagai upaya untuk memaksimalkan keilmuan yang dimiliki oleh mahasiswa.

## **E. Telaah Pustaka**

1. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Skill Terhadap Jumlah Pengangguran (Studi Kasus Warga Muslim di Desa Damarwulan Keling Jepara)*. Skripsi karya Nur Hayati, Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Walisongo, Semarang.

Hasil dari penelitian tersebut bahwa diperoleh variabel tingkat pendidikan dan skill berpengaruh positif terhadap jumlah pengangguran warga muslim di desa Damarwulan Keling Jepara, sebesar 281,130. Secara parsial dengan uji T nilai tingkat pendidikan (X1) sebesar 0,022 dan skill (X2) sebesar 0.422. hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel dependen sebesar 61,2 %, sedang sisanya 38,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.<sup>20</sup>

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu menjadikan tingkat pendidikan sebagai variabel penelitian. Untuk perbedaan dengan penelitian terdahulu bahwa penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan penelitian kualitatif. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan yaitu di UPT Pelatihan Kerja Kediri.

---

<sup>20</sup>Nur Hayati, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Skill Terhadap Jumlah Pengangguran (Studi Kasus Warga Muslim di Desa Damarwulan Keling Jepara)", Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Walisongo Semarang, 2016, 96.

2. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat Tahun 2010-2013*. Skripsi karya Izatun Purnami, Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Hasil dari penelitian tersebut berdasarkan uji T secara parsial menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan dan upah minimum kabupaten/kota memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Dan pada uji F secara simultan menjelaskan bahwa dari keseluruhan variabel independen dalam penelitian ini, yaitu tingkat pendidikan dan upah minimum kabupaten/kota memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat.<sup>21</sup>

Persamaan dengan skripsi terdahulu terletak pada variabel penelitian yaitu tingkat pendidikan. Dimana penelitian yang akan dilakukan yaitu peranan tingkat pendidikan terhadap kesempatan kerja. Perbedaannya penelitian terdahulu mencari tahu tentang pengaruh tingkat pendidikan dan upah minimum kabupaten/kota terhadap penyerapan tenaga kerja pada tahun 2010-2013. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan yaitu meneliti tentang peranan tingkat pendidikan terhadap kesempatan kerja para peserta di UPT Pelatihan Kerja Kediri.

---

<sup>21</sup> Izatun Purnami, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat Tahun 2010-2013", Skripsi, Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015, 88.

3. *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi, dan Upah Terhadap Pengangguran Terdidik di Sumatera Barat*. Jurnal karya Anggun Kembar Sari, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.

Hasil penelitian tersebut bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap pengangguran terdidik di Sumatera Barat. Sedangkan pertumbuhan ekonomi tidak berpengaruh signifikan terhadap penganggura terdidik di Sumatera Barat. Dan upah berpengaruh signifikan terhadap pengangguran terdidik di Sumatera Barat. Sehingga dari ketiga variabel bebas tersebut, ketiganya memiliki pengaruh terhadap pengangguran terdidik secara bersamaan.<sup>22</sup>

Persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel tingkat pendidikan. Perbedaannya, penelitian terdahulu melakukan penelitian tentang analisis pengaruh tingkat pendidikan, pertumbuhan ekonomi dan upah terhadap pengangguran terdidik di Sumatera Barat. Sedangkan penelitian yang akan diteliti yaitu peran tingkat pendidikan terhadap kesempatan kerja di UPT PK Kediri. Jenis penelitian yang digunakan oleh penelitian terdahulu yaitu kuantitatif, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan penelitian kualitatif.

4. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Sektor Industri Manufaktur di Indonesia Periode 1995-2007*. Skripsi karya

---

<sup>22</sup> Anggun Kembar Sari, "Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi, dan Upah Terhadap Pengangguran Terdidik di Sumatera Bara", *Ekonomi Pembangunan*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, 7.

Muhammad Ghazali Abbas, Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin Makassar.

Hasil penelitian tersebut, bahwa tingkat penyerapan tenaga kerja disektor industry menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini yang menyebabkan sektor industry menjadi salah satu indicator dalam mengurangi pengangguran di Indonesia. Dari uji regresi linier berganda tingkat pertumbuhan investasi, tingkat nilai produksi perusahaan dan skala usaha menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. dan nilai produksi merupakan faktor yang paling dominan dan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.<sup>23</sup>

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti tentang kesempatan kerja. dimana perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja sektor industri manufaktur di Indonesia periode 1995-2007. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu kuantitatif dan kualitatif dengan teknik dokumentasi. Untuk penelitian yang akan dilakukan yaitu dengan kualitatif deskriptif.

---

<sup>23</sup> Muhammad Ghazali Abbas, "Jurusan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Sektor Industri Manufaktur di Indonesia Periode 1995-2007", Skripsi, Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2011, 85.