BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Perubahan arus globalisasi terbilang sangat pesat, terlihat dari perkembangan yang terjadi pada segmen komoditas yang berakibat pada lingkungan berintegrasi dan zaman keterbukaan (Transparansi). Dampak globalisasi menjalar dalam aktivitas disegala sektor kehidupan, khususnya dalam bidang ekonomi dan usaha yang memerlukan pembatasan–pembatasan. Tuntutan global Dalam hal ini posisi dunia akan mengalami suatu *"global work place"* kata M. Djuhari Wirakartakusumah (2000), yang merupakan pakar demografi dan ketanagakerjaan universitas Indonesia.[1] Dapat diketahui bahwa artinya, Persaingan dan pergeseran dunia kerja bersifat integrasi *vertikal, team work, information technologi, Flexible working arragement, skill change and jobless growth phenomenon* yang akan terjadi selama proses globalisasi dalam skala menyeluruh (internasional) yang kemudian menghasilkan produk dunia. Oleh karenanya, keunggulan kompetitif dan komparatif merupakan suatu daya saing yang kuat dengan mengutamakan keistikomahan yang menjadi sebuah kata kunci suksesnya seseorang dan dapat menjadi eksistensinya ditengah kehidupan global.

Dapat diketahui bahwa Negara Indonesia merupakan negara berkembang dengan penduduk yang berkisar Sekitar 269 603,4 Jiwa yang meliputi jenis

[1] Idris Amirudin, konadiwin. 2010 . *"Model peningkatan kualitas sdm penduduk usia kerja yang unggul profesional dan islam"* .Jurnal ekonomika Universitas Almuslim Bireuen - Aceh, Vol 01 .No. 01.Hlm. 17.

kelamin laki-laki dengan jumlah 135 337,0 jiwa dan perempuan berjumlah 134 266,4 Jiwa dalam skala menyeluruh diseluruh provinsi pada tahun 2020.[2]Dalam hal ini Indonesia termasuk kategori penduduk terbesar ke 4 didunia, yang artinya bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki sumber daya manusia besar.Dengan adanya sumber daya yang besar hal tersebut sangat berpotensi dalam sebuah pembangunan bangsa.Dilihat dari arti sendiri bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan individu produktif yang memliki keterkaitan sebagai penggerak suatu organisasi, baik didalam sebuah lembaga institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai suatu aset yang harus dilatih dan dikembangkan atas kemampuannya. Dalam lingkup perusahaan memang sumber manusia sangat memiliki pengaruh besar dimana saat ini perusahaan berada pada suatu perubahan lingkungan bisnis yang sulit diprediksi dan bisa dikatakan kondisi lingkungan bisnis tidak lagi stabil. Oleh karena itu memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki suatu kreatifitas, wawasan luas, pengetahuan, ketrampilan yang profesional dan memiliki visi yang sama dengan perusahaan.

Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul maka suatu perusahaan akan mampu bersinergi kembali, yang berdampak pada kemajuan perusahaan. Namun, setiap perusahaan memiliki kriteria tersendiri dalam mencari karyawan yang sesuai dengan projek dari perusahaan tersebut. Memang banyak lowongan pekerjaan pada perusahaan yang bisa diraih oleh

[2] BPS.go.id , Statistik Indonesia 2020, di akses pukul 19:45 tanggal 26 September 2021

tenaga kerja, namun lowongan tersebut memiliki persyaratan yang tak dimiliki oleh para tenaga kerja yang sedang mencari pekerjaan. Memang Perusahaan akan terus berkembang bila tenaga kerja atau karyawannya sudah mumpuni dalam bidangnya, namun jika dikorek kembali masih banyak tenaga kerja yang belum memenuhi persyaratan tersebut sehingga menimbulkan dampak pengangguran yang signifikan dan merata, Hal ini sangat mempengaruhi eksistensi negara Indonesia.

Dilihat dari segi pengangguran yang tertulis dalam BPS (Badan Pusat Statistik) tingkat pengangguran pada periode tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 terlihat mengalami penurunan menjadi 5,28 persen dibanding tahun lalu yang sebesar 5,34 persen, bisa dikatakan bahwa terdapat 5 orang menganggur dari 100 orang angkatan kerja diindonesia. Walaupun begitu, pengangguran di Indonesia masih terbilang belum diberantas secara menyeluruh. Pada dasarnya pengangguran merupakan seseorang yang tergolong angkatan kerja dan ingin mendapat pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya.[3] dalam hal ini masalah pengangguran yang menyebabkan tingkat pendapatan nasional dan tingkat kemakmuran pada masyarakat tidak mencapai potensi secara maksimal, hal yang berkaitan yaitu masalah pokok makro ekonomi yang paling utama yang dikarenakan kurang adanya suatu *softskill* dan *hardskill* yang memadai pada diri masyarakat atau tenaga kerja apalagi diusia yang menginjak produktif. Dari pernyataan tersebut perlu adanya suatu pengembangan ketrampilan yang menjadi penopang pada diri

[3] Muhdar HM, *"Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, Dankemiskinandi Indonesia: Masalah dan Solusi"*.Jurnal Al buhuts, Vol. 11 No. 1 (2015), 46.

tenaga kerja untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan.

Pada pengembangan ketrampilan yang akan membuat tenaga kerja lebih mempunyai suatu kemampuan bekerja dalam bidang yang sesuai dengan perusahaan, perlu adanya sebuah pendidikan Nonformal berupa pengembangan ketrampilan. Seperti yang telah dijelaskan dalam UU RI NO 2 THN 2003 Tentang Sisdiknas pasal 2 yaitu tentang " pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian professional " .[4] *Tight* Menyatakan bahwa konsep terakhir dalam wacana internasional yaitu pendidikan Nonformal merupakan pengakuan akan pentingnya pendidikan, belajar dan pelatihan yang terjadi diluar lembaga pendidikan yang diakui.[5] Pendidikan nonformal sendiri merupakan setiap kesempatan dimana terdapat komunikasi yang teratur dan terarah di luar sekolah, dan seseorang memperoleh informasi, pengetahuan dan latihan maupun bimbingan sesuai dengan usia dan kebutuhan hidupnya dengan tujuan mengembangkan tingkat keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang memungkinkan baginya menjadi peserta yang efisien dan efektif dalam lingkungan keluarganya bahkan masyarakatnya dan negaranya.[6] Hal ini Pendidikan nonformal juga sebagai tansmisi pengetahuan, ketrampilan dan

---

[4] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia *Nomor 2 Tahun 2003*. Standar Nasional

[5] Saleh Marzuki. *"Pendidikan Nonformal"*. (Malang : UNM PT. Remaja Rosdakarya 2010), hlm. 143

[6] Saleh Marzuki. *" Dimensi-dimensi Pendidikan Nonformal".* (Malang: UNM Press, 2009) hlm.136

suatu sikap yang memiliki tujuan yang sistematik (dengan sebuah penekanan terhadap peningkatan ketrampilan) diluar pendidikan yang bersifat formal, dengan suatu susunan struktur waktu, tempat, sumber-sumber dan masyarakat belajar yang beragam akan tetapi terdapat tujuan yang terarah kan.

Pemerintah juga telah melakukan berbagai solusi terkait pengelolaan tenaga kerja terhadap ketrampilanya terkhusus diusia produktif. Seperti yang telah dipaparkan dalam UU RI NO 13 THN 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 9 yaitu "Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan potensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan".[7] Seperti yang kita tahu bahwa UPT Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan terobosan yang dikembangkan oleh pemerintah melalui binaan menteri Tenaga kerja republik Indonesia untuk meningkatkan ketrampilan pekerja yang akan dihadapkan dengan dunia kerja. Guna untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan tenaga kerja Agar dapat bersaing didunia pasar kerja, pemerintah telah membangun pendidikan Nonformal berupa pelatihan untuk masyarakat Indonesia di semua kawasan kabupaten Indonesia, termasuk Kabupaten Nganjuk yang menjadi salah satu tempat terbangunnya UPT Balai Latihan Kerja dengan tujuan untuk mencetak generasi muda yang berpengetahuan dan siap bekerja.Pendidikan Nonformal berbasis peningkatan ketrampilan dapat diperoleh dari UPT Balai Latihan Kerja (BLK) di Nganjuk. UPT Balai Latihan Kerja Nganjuk merupakan salah satu terobosan unit pelaksanaan

[7] Peraturan Pemerintah Republic Indonesia , *Nomor 2 Tahun 2003*. Standar Nasional

teknis dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Jawa timur yang mempunyai tugas untuk melaksanakan sebagian tugas dinas dalam melakukan proses pelatihan ketrampilan, pengetahuan dan ketatausahaan serta pelayanan masyarakat meliputi : pencaker, Pekerja warga miskin, Purna Tugas, Siswa Prakerin/PSG dan Program *Life skill* bagi siswa SLTA/SMK yang baru merasakan kelulusannya. Program pelatihan yang fleksibel dengan sistem pelatihan yang baik dan mampu memberikan jasa pelayanan serta konsultasi pelatihan sesuai dengan ketrampilan masyarakat.[8]

Dalam UU RI NO 2 THN 2003 Tentang Sisdiknas pasal 3 yang menyatakan bahwa " pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditunjukkan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.[9] Balai Latihan Kerja termasuk dalam pendidikan nonformal juga dapat dilihat dari Undang – Undang dasar yang sama bagian kelima pasal (4) yang menyebutkan bahwa " satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majlis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis".[10]

Pelatihan ini, merupakan momen baik untuk masyarakat yang berusia produktif dalam mencari skill yang mampu mengubah hidupnya. Karena,

---

[8] Data Pengarsipan"Brosur" Di Balai Latihan Kerja (Blk) Nganjuk
[9] Peraturan Pemerintah Republic Indonesia , *Nomor 2 Tahun 2003*. Standar Nasional
[10] Ibid., *loc. Cit.*

ketika pelaksanaannya antara pemikiran dan keadaan fisik akan membuat suatu keseimbangan yang sehingga akan menimbulkan peningkatan dalam diri peserta yang notabenenya masyarakat setempat. Dapat diketahui bahwa Produktivitas kemampuan fisik seorang tenaga kerja sangat terpengaruh pada tingkat usianya. Pada usia produktif seorang pekerja cenderung memiliki hubungan positif dengan produktivitas tenaga kerja, yang artinya bahwa jika umur tenaga kerja dikategorikan produktif maka produktivitas tenaga kerjanya akan meningkat. Pekerja sendiri yang berada pada usia produktif cenderung memiliki kekuatan fisik yang lebih mumpuni dibanding dengan pekerja usia non produktif, semakin tinggi usia tenaga kerja maka produktivitas tenaga kerja cenderung akan semakin menurun. Hasanah Widowati (2011) Mengemukakan bahwa adanya pengaruh usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat begitu sebaliknya. Umur sangatlah berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja.[11]

Dengan kondisi usia produktif, Pendidikan Nonformal akan sangat efektif untuk kelangsungan pengembangan ketrampilannya. Hal tersebut terbukti bahwa tingkat penangkapan daya otak dan sikap jasmani terhadap suatu materi masih sangat pekat dan mudah meresap. Sehingga kemampuan berupa ketrampilan pada saat Pendidikan Nonformal dapat dikuasai secara

---

[11]Wira Kurnia S*,” Pendidikan Keterampilan Sebagai Upaya Pemberdayaan Siswa”,* skripsi sarjana pendidikan, (Malang: Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim, 2006), h. 30

baik dan profesional. Seperti landasan dasar yang ditentukan dalam UU RI NO 2 THN 2003 Tentang Sisdiknas bagian keenam Pasal 27 ayat (2) tentang pendidikan nonformal yaitu “Hasil pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui sama dengan pendidikan formal dan nonformal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan”.[12]

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi sebuah objek penelitian adalah UPT Balai Latihan Kerja Nganjuk, bahwa peneliti ingin melakukan sebuah penelitian dengan alasan ; Untuk memahami sebagaimana efektivitas nya pelaksanaan manajemen Pendidikan Nonformal yang berkaitan dengan ketrampilan atau *vokasional life skill* tenaga kerja pada usia produktif di Balai Latihan Kerja tersebut. Oleh karena itu, Peneliti tertarik dengan hal - hal yang berkaitan dengan pernyataan tersebut, sehingga melakukan sebuah penelitian dengan Judul "Efektivitas Manajemen Pendidikan Nonformal Dalam Rangka Peningkatan Ketrampilan Pada Usia Produktif Di BLK Nganjuk".

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang tertera pada pernyataan diatas, maka dapat dirumuskan sebuah masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Perencanaan pendidikan Nonformal di BLK Nganjuk?
2. Bagaimana Pengoorganisasian pendidikan Nonformal di BLK Nganjuk?
3. Bagaimana Pelaksanaan pendidikan Nonformal di BLK Nganjuk?
4. Bagaimana Pengawasan pendidikan Nonforma di BLK Nganjuk?

---

[12] Peraturan Pemerintah Republic Indonesia , *Nomor 2 Tahun 2003.* Standar Nasional

5. Bagaimana Peran Pendidikan Nonformal dalam Peningkatan Ketrampilan di BLK Nganjuk?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari Judul yang diangkat adalah :

1. Untuk Mengetahui Perencanaan *(Planning)* pendidikan Nonformal di BLK Nganjuk.
2. Untuk Mengetahui Pengoorganisasian *(Organizing)* pendidikan Nonformal di BLK Nganjuk.
3. Untuk Mengetahui Pelaksanaan *(Actuating)* pendidikan Nonformal di BLK Nganjuk
4. Untuk Mengetahui Pengawasan *(Controlling)* pendidikan Nonformal di BLK Nganjuk
5. Untuk Mengetahui Peran Pendidikan Nonformal dalam Peningkatan Ketrampilan di BLK Nganjuk?

D. Kegunaan Penelitian

1. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau informasi yang dapat dipertimbangkan dalam rangka upaya untuk meningkatkan ketrampilan tenaga kerja pada usia produktif di UPT Balai Latihan Kerja Nganjuk.
2. Bagi peneliti merupakan sarana untuk mempraktikkan dan mengembangkan sebuah teori-teori yang didapatkan dimasa perkuliahan. Dan penelitian ini juga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Tarbiyah di Institut Agama

Islam Negeri (IAIN) Kediri. Dan ditambah dengan untuk memperluas wawasan penulis dalam melakukan penelitian dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia.

3. Dijadikan sebagai penambahan referensi kepustakaan pada Fakultas Tarbiyah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian dahulu atau bisa disebut juga dengan Telaah pustaka mempunyai tujuan untuk menjelaskan judul dan isi singkat kajian-kajian yang pernah dilakukan, buku-buku atau tulisan-tulisan yang ada terkait dengan topik / masalah yang akan diteliti.[13] Dalam skripsi ini, fungsi telaah pustaka yang menjadi hasil dari penelitian terdahulu, akan dijadikan rujukan dalam sebuah penelitian ini, yang berkaitan dengan lembaga pelatihan dan ketrampilan kerja, sesuai yang telah dilakukan oleh peneliti diperguruan tinggi. Namun, fokus penelitian yang akan disampaikan ini mempunyai banyak perbedaan dari peneliti lain. Hasil penelitian tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Skripsi ini membahas tentang bagaimana proses pelaksanaan pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Padang untuk meningkatkan ketrampilan kerja calon tenaga kerja di Sumatera Barat dengan sasaran seorang pencari kerja dan yang sedang menganggur. Dengan adanya pelatihan kerja ini, Calon tenaga kerja juga dilakukannya penempatan

[13] Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2016, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kediri*, (Kediri: STAIN Kediri, 2016), 62.

sesuai jurusannya yang diberikan oleh BLK Padang, hal ini dapat memberikan kesempatan bagi pesertanya untuk dapat menyerap dalam dunia kerja baik bekerja disuatu perusahaan maupun membuka usaha sendiri secara mandiri.[14]

2. Karakteristik skripsi ini membahas tentang bagaimana peran Lembaga Pendidikan Nonformal dalam suatu lingkungan "Roemah Tawon" untuk membangun motivasi belajar anak jalanan diusia sekolah dasar. Diketahui bahwa hasil yang diperoleh melalui penelitian ini , Lembaga Pendidikan Nonformal " Roemah Tawon" yang bertempat di Tanah Tinggi Kota Tanggerang, sudah melaksanakan perannya dalam membangun motivasi belajar anak jalanan dengan melakukan beberapa metode yang dilaksanakan melalui sebuah program pendidikan, Program kerohanian, Kurikulum yang diterapkan, peran pengajar, sarana dan prasarana yang memadai hingga bantuan biaya pendidikan serta lingkungan belajar yang kondusif. Di lembaga ini, jika terdapat siswa yang mempunyai prestasi "Roemah Tawon" tak segan-segan memberikan sebuah apresiasi penghargaan yang membuat peserta didik menjadi lebih bersemangat dan termotivasi untuk terus belajar.[15]
3. Skripsi ini membahas tentang bagaimana kinerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja dalam melaksanakan pelatihan ketrampilan di

---

[14]Yovina Silvia, "*Pelaksanaan Pelatihan Kerja Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Dalam Meningkatkan Keterampilan Calon Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Barat*" (padang : Universitas Adalas, 2019) , 2

[15] Walidatul Fadhilah, *"Peran Lembaga Pendidikan Nonformal "Roemah Tawon" Dalam Membangun Motivasi Belajar Anak Jalanan Usia Mi/Sd"*, (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah , 2018) , 03

Kabupaten Magelang. Dalam penelitian ini, hasil yang diberikan menunjukan bahwa penilaian Kinerja UPT BLK dalam melaksanakan pelatihan ketrampilan kerja dengan menggunakan 5 (lima) aspek indikator yaitu : Produktivitas, Pelayanan, Rosponsivutas, Responsibilitas dan akuntabilitas, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian Kinerja UPT BLK dalam Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja di Kabupaten Magelang yang diukur melalui 5 (lima) aspek indikator yaitu: Produktivitas, Pelayanan, Responsivitas, Responsibilitas, dan Akuntabilitas. Dari kesimpulan penilaian secara keseluruhan hasil Kinerja UPT BLK Kabupaten Magelang dalam kategori tidak baik dengan hasil presentase sebesar 48,54%.[16]

Dari ketiga penelitian relevan yang telah dilakukan, terdapat beberapa perbedaan dan persamaan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu : persamaannya terdapat pada jenis penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian kualitatif deskriptif, sedangkan perbedaannya adalah obyek yang diambil dalam peneliti, lokasi penelitian dan juga kandungan atau hasil akhir dalam penelitian.

[16] Zakia Purnawati, *" Kinerja Unit Pelaksana Teknis (Upt) Balai Latihan Kerja (Blk Tentang Pelaksanaan Pelatihan Ketrampilan Dikabupaten Magelang"*, (DI. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2018), 3