

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, pengangguran tetap menjadi masalah serius di Indonesia, terutama di Provinsi Jawa Timur. Saat ini, kondisi pengangguran di provinsi ini menarik perhatian karena merupakan wilayah dengan jumlah penduduk terbesar, mencapai lebih dari 40 juta jiwa (Putri, 2024). Tingginya jumlah penduduk di Jawa Timur menjadi tantangan tersendiri dalam dunia kerja, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat. Kondisi ini menyebabkan peningkatan angka pengangguran, karena tidak semua angkatan kerja dapat terserap oleh lapangan pekerjaan yang tersedia, sehingga banyak individu yang terpaksa menjadi penganggur.

Menurut (BPS) Agustus 2024, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Jawa Timur tercatat sebesar 4,19%, yang setara dengan 1,02 juta orang penganggur, kondisi ini tidak hanya berdampak pada individu yang menganggur, tetapi juga memiliki implikasi serius bagi perekonomian nasional. Tingginya tingkat pengangguran di Jawa Timur dapat berdampak serius pada pertumbuhan ekonomi nasional (Putri, 2024). Berdasarkan informasi dari Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2024, Provinsi Jawa Timur memberikan kontribusi tinggi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, mencapai sekitar 14,46% dari total PDB Indonesia.

Tingginya angka pengangguran tidak hanya menghambat potensi produktivitas suatu daerah, tetapi juga dapat berdampak negatif pada kemampuan masyarakat untuk berbelanja dan kestabilan ekonomi (Buswari et al., 2023). Kurangnya penanganan yang tepat terhadap masalah pengangguran

berpotensi memicu berbagai masalah sosial seperti kemiskinan dan tindak kriminal, yang pada akhirnya dapat memperparah kondisi ekonomi secara umum (Sabiq & Apsari, 2021). Dengan demikian, sangat penting untuk memberikan perhatian khusus terhadap isu ini agar pertumbuhan ekonomi yang telah dicapai dapat terus berlanjut dan memberikan manfaat bagi seluruh lapisan masyarakat (Munir & Nurohman, 2021).

Tuban merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Timur, menghadapi tantangan dalam hal pengangguran. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), pada Agustus 2024, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kabupaten Tuban tercatat sebesar 4,28%, angka tersebut tercatat lebih tinggi dibandingkan dengan (TPT) Provinsi Jawa Timur. Masih terdapat tantangan dalam menciptakan lapangan kerja yang memadai masih ada. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya tambahan untuk mengatasi masalah pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan (Ariyani & Arifin, 2021).

Tingkat pengangguran dan kesenjangan keterampilan menjadi permasalahan utama yang dihadapi oleh Kabupaten Tuban. Banyak lulusan pendidikan formal yang belum memiliki keterampilan kerja yang relevan dengan kebutuhan dunia industri dan jasa di daerah tersebut. Hal ini menyebabkan rendahnya daya serap tenaga kerja dan berkontribusi pada tingginya angka pengangguran terbuka. Selain itu, perubahan struktur ekonomi yang semakin mengarah pada sektor industri dan jasa menuntut tenaga kerja yang tidak hanya terampil, tetapi juga adaptif terhadap perkembangan teknologi dan proses produksi modern.

Menurut pegawai Dinas Tenaga Kerja, bidang pelatihan dan penempatan kerja. Tingginya angka pengangguran di Kabupaten Tuban disebabkan oleh kecenderungan perusahaan-perusahaan industri yang tertera dalam tabel 1.1 lebih memilih untuk merekrut tenaga kerja dari luar daerah, sehingga masyarakat lokal menghadapi kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Meskipun Kabupaten Tuban memiliki potensi sumber daya manusia yang cukup besar, kenyataannya perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Tuban sering kali mengabaikan potensi lokal dan lebih memilih tenaga kerja dari luar. Hal ini menyebabkan ketimpangan dalam peluang kerja yang ada dan memperburuk angka pengangguran (Achmad & Laila, 2024)

Banyak perusahaan yang beranggapan bahwa tenaga kerja dari luar daerah memiliki keterampilan dan pengalaman yang lebih baik. Ketidakadilan dalam kesempatan ini menciptakan kesenjangan sosial dan ekonomi, serta membatasi potensi berkembangnya daerah Tuban secara lebih maksimal, Adapun jenis perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Tuban dapat di lihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Perusahaan-Perusahaan Di Kabupaten Tuban 2024

No	Perusahaan	Bidang
1	PT Tuban Petrochemical Industries	Minyak dan gas
2	PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI)	Minyak dan gas
3	Pt Drymix Indonesia Plant D Tuban	Pabrik Semen Mortar
4	Pt Gasuma Federal Indonesia	Perusahaan Gas Dan Energi
5	Pt Gudang Garam Tbk Cabang Tuban	Pabrik Rokok
6	Pt Hm Sampoerna Tbk Cabang Tuban	Pabrik Rokok
7	PT Pertamina Rosneft (PRPP)	Minyak dan gas
8	Pt Industri Kemasan Semen Gresik	Produksi Karung Semen Gresik
9	Pt Inti Kalsium Indonesia	Pabrik Semen Putih
10	Pt Jara Silika	Produsen Pasir Silika
11	PT Krakatau Steel	Produksi baja
12	Pt Kirana Food Internasional	Perusahaan Pengolah Hasil Laut
13	PT Pupuk Indonesia	Produksi pupuk
14	Pt Pentawira Agraha Sakti	Chemical&Mining Industry
15	Pt Pertamina Ep Field Sukowati	Pengolahan Limbah Minyak Dan Gas
16	Pt Ronggolawe Sukse Mandiri	Pekerja Bongkar Muat
17	Pt Samator Gas Industri	Minyak Dan Gas
18	Pt Semen Indonesia (Persero)	Produksi Semen Gresik
19	Pt Solusi Bangun Indonesia	Produksi Semen Holcim (Dynamix)
20	PT Primergy Solution	Minyak dan gas
21	Pt Timbul Sejahtera	Perusahaan Kontraktor
22	Pt Tuban Steel Work	Manufaktur
23	Pt Utsg (United Tractor Semen Gresik)	Kontraktor pertambangan
24	PT Pertamina Hulu Energi	Minyak dan gas
25	Pt Mulia Makmur	Produksi Aspal Jalan

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Tuban, 2024

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah (Wahyudi & Patricia Anggela 2023). Kabupaten Tuban, sebagai salah satu wilayah yang memiliki potensi ekonomi di Jawa Timur, menghadapi tantangan dalam menyiapkan angkatan kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang dan semakin kompetitif. Kesiapan angkatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan agar dapat bersaing dan berkontribusi secara optimal dalam pembangunan daerah

Berdasarkan konsep good governance, Pemerintah memegang peran penting dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja melalui serangkaian kebijakan dan program pelatihan kerja yang efektif dan transparan (Sumiyati & Darsono, 2023). Pendekatan kelembagaan menjadi aspek penting dalam upaya peningkatan keterampilan angkatan kerja. Melalui sinergi dan kolaborasi antara pemerintah daerah, lembaga pelatihan, dunia usaha, dan masyarakat, program pelatihan kerja dapat dirancang dan dilaksanakan dengan lebih tepat sasaran. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan sehingga hasilnya benar-benar sesuai dengan kebutuhan industri dan mampu meningkatkan daya saing angkatan kerja lokal (Akmalia & Sandy, 2019).

Pemerintah Kabupaten Tuban, melalui Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian, telah mengambil langkah strategis dengan menginisiasi berbagai program pelatihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman para calon tenaga kerja agar lebih siap memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif. Selain fokus pada peningkatan keterampilan teknis, program ini juga memberikan pelatihan soft skills seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kerja sama tim, yang sangat penting untuk menunjang performa kerja secara menyeluruh (Huda, 2024).

Kabupaten Tuban mempunyai program untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan melalui pelatihan berbasis kompetensi di berbagai bidang pelatihan berbasis kompetensi yang mencakup berbagai bidang, termasuk teknik las, operator crane, operator forklift, manufaktur, teknik otomotif, teknik listrik, keselamatan kerja (K3), desain grafis, dan pengembangan aplikasi informatika (Huda, 2024). Program ini diharapkan dapat memberikan bekal ilmu yang

dibutuhkan para pencari kerja, sehingga mereka memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri dan mampu bersaing di pasar kerja.

. Peningkatan keterampilan atau skill dapat meningkatkan peluang seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan Teori *Human Capital* yang menyatakan bahwa investasi pada diri sendiri, seperti melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, akan meningkatkan produktivitas (Dwiarsyah & Lizar, 2021). Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat keterampilan yang dimiliki seseorang, semakin besar pula daya tariknya di pasar kerja, sehingga membuka pintu bagi kesempatan kerja yang lebih luas dan prospek karir yang lebih cerah.

Munculnya beragam perusahaan nasional maupun multinasional di wilayah ini memang memberikan peluang baru, namun juga menuntut adanya kualifikasi serta kompetensi tenaga kerja yang semakin tinggi. Tidak sedikit masyarakat lokal yang akhirnya kesulitan bersaing akibat keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pelatihan kerja yang relevan dengan kebutuhan industri. Tantangan ini makin terasa di tengah upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan serapan tenaga kerja lokal dan mengurangi dominasi tenaga kerja dari luar kabupaten.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mempertanyakan dan mengevaluasi sejauh mana peran Pemerintah Kabupaten Tuban dalam meningkatkan keterampilan angkatan kerja melalui pendekatan kelembagaan dalam pelatihan kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif dalam pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Tuban, guna memperluas kesempatan kerja peserta pelatihan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan pengangguran di Kabupaten Tuban menjadi semakin kompleks di tengah dinamika globalisasi dan perkembangan industri yang pesat di Jawa Timur. Hal ini disebabkan belum optimalnya penyerapan tenaga kerja lokal juga berkaitan erat dengan rendahnya relevansi keterampilan yang dimiliki lulusan pendidikan formal terhadap kebutuhan nyata dunia industri dan jasa setempat. Banyak masyarakat di Kabupaten Tuban masih mengalami kekurangan dalam penguasaan soft skills dan kompetensi teknis yang sesuai dengan standar industri, sehingga hal ini menjadi salah satu faktor utama yang memperbesar angka pengangguran dan menurunkan daya saing daerah.

Kondisi ini menyebabkan mereka kurang siap dalam memenuhi persyaratan kerja yang semakin menuntut standar kompetensi tinggi, sehingga peluang memperoleh pekerjaan yang layak menjadi lebih kecil. Akibatnya, meskipun Kabupaten Tuban memiliki potensi lapangan pekerjaan yang cukup, terutama di sektor industri dan jasa, penyerapan tenaga kerja lokal menjadi tidak maksimal karena perusahaan lebih memilih merekrut tenaga kerja dari luar daerah yang dianggap lebih terampil dan sesuai kebutuhan pasar kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang dapat diambil adalah bagaimana peran pemerintah dalam menjembatani kesenjangan keterampilan agar penyerapan tenaga kerja lokal dapat meningkat secara berkelanjutan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengkaji peran pemerintah Kabupaten Tuban dalam menjembatani kesenjangan keterampilan antara tenaga kerja lokal dengan kebutuhan nyata dunia industri. Dengan memahami bagaimana pemerintah mengelola program pelatihan dan kebijakan peningkatan kompetensi, penelitian ini bertujuan memberikan gambaran mengenai efektivitas langkah-langkah yang telah diambil untuk meningkatkan daya saing angkatan kerja lokal.

Penelitian ini berfokus pada bagaimana program pelatihan kerja di rancang untuk dapat mengatasi kesenjangan keterampilan antara tenaga kerja lokal dengan kebutuhan nyata dunia industri. Dengan demikian, diharapkan dapat dirumuskan rekomendasi strategis guna memperkuat kualitas sumber daya manusia agar lebih siap menghadapi tuntutan pasar kerja modern dan perubahan struktur ekonomi yang dinamis.

Penelitian ini juga bertujuan untuk merumuskan strategi dan kebijakan berbasis pendekatan kelembagaan yang melibatkan pemerintah, perusahaan (industri), dan lembaga pelatihan dalam meningkatkan kapasitas tenaga kerja lokal. Harapannya, hasil penelitian ini menjadi acuan dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal, dan dapat mengurangi angka pengangguran.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat untuk Akademis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja, pengangguran, dan kebijakan ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkaya kajian akademis tentang efektivitas program pelatihan kerja dan peran lembaga dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

2. Manfaat untuk peserta Pelatihan Kerja

Bagi peserta pelatihan kerja, penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya peran pemerintah dalam menciptakan peluang kerja. Hasil penelitian dapat membantu para peserta pelatihan memahami bagaimana mereka dapat memanfaatkan pelatihan yang diikuti untuk meningkatkan daya saing di pasar kerja. Selain itu, informasi mengenai faktor pendukung dan penghambat dalam tindak lanjut program pelatihan kerja ini dapat memberikan panduan bagi alumni dalam memilih jalur karir yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

3. Manfaat untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini juga bermanfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai sumber informasi dan data yang relevan dalam studi lebih lanjut mengenai peran pemerintah dalam meningkatkan skil angkatan kerja dalam konteks ketenagakerjaan. Peneliti lain dapat menggunakan temuan-temuan dari penelitian ini sebagai dasar untuk mengembangkan studi lanjutan, mengeksplorasi langkah-langkah yang di ambil

pemerintah dalam tindak lanjut program pelatihan kerja atau menerapkan metodologi yang sama di daerah atau konteks yang berbeda.

4. Manfaat untuk Pembuat Kebijakan

Bagi para pembuat kebijakan, hasil penelitian ini dapat memberikan saran praktis mengenai cara meningkatkan skil angkatan kerja supaya mendapatkan skil yang di butuhkan oleh perusahaan. Dengan memahami tantangan dan kesempatan yang ada, mereka dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk menurunkan angka pengangguran di kalangan alumni pelatihan kerja di Kabupaten Tuban.