

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Surabaya merupakan kota multi etnis yang kaya budaya. Beragam etnis ada di Surabaya, seperti etnis Melayu, Cina, India, Arab, dan Eropa. Etnis Nusantara pun dapat dijumpai, seperti Madura, Sunda, Batak, Kalimantan, Bali, Sulawesi yang membaaur dengan penduduk asli Surabaya membentuk pluralisme budaya yang selanjutnya menjadi ciri khas kota Surabaya. Dengan jumlah penduduk yang mencapai sekitar 3,110,187 orang di Tahun 2012, Kota Surabaya berkembang sebagai Kota Metropolitan.

Posisi strategis Kota Surabaya sebagai pusat kegiatan ekonomi masyarakat membuatnya selalu dinamis. Menjadi pusat aktivitas sama artinya menjadi tujuan bagi orang dari berbagai daerah. Jumlah penduduk jelas akan semakin meningkat seiring pesona Kota Surabaya yang menjanjikan segala macam kemudahan. Maka tantangan besar berikutnya ialah menyiapkan kehidupan yang layak. Kota Surabaya haruslah tetap menjadi rumah yang aman dan nyaman bagi penghuninya.

Semakin bertambahnya penduduk di Kota Surabaya saat ini menjadikan setiap warga asli Surabaya mau tidak mau harus bersaing dengan para pendatang yang juga berburu pekerjaan. Tak jarang meskipun para pendatang memiliki pendidikan rendah akan tetapi ini justru dimanfaatkan oleh perusahaan karena keterampilan dan kemampuan cepat belajar yang menjadi standart bagi perusahaan itu sendiri. Meskipun mereka tidak bisa bekerja di perusahaan besar, namun mendapatkan pekerjaan yang notabene lokasinya di Kota Surabaya sudah mampu menaikkan gengsi mereka sebagai pendatang atau perantau. Untuk itu lapangan pekerjaan yang tersedia meskipun sudah tersebar luas dan banyak akan terasa kurang bahkan tak cukup untuk menutupi angka pengangguran yang ada. Dengan keadaan seperti ini seyogyanya warga Surabaya lebih semangat dalam berusaha dan bersaing dalam dunia kerja, entah menjadi pegawai ataupun wirausaha yang nantinya juga bisa membuka lapangan pekerjaan yang baru.

Begitu banyak pencari kerja dari berbagai daerah ke Kota Surabaya salah satunya bisa dipicu dari besarnya gaji yang ditetapkan untuk Kota Surabaya. Sejak tanggal 1 Januari 2018 ini besar gaji pekerja di Kota Surabaya yang ditetapkan senilai Rp3.583.312,61 dan merupakan gaji tertinggi dalam Propinsi Jawa Timur. Nominal gaji tersebut tertuang dalam Peraturan Gubernur Nomor 75 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2018 yang disahkan pada tanggal 17 Nopember 2017 oleh Gubernur Jawa Timur, Dr. H. Soekarwo. Dari 38 jumlah Kabupaten/Kota di Jawa Timur, gaji terbesar berada di Kota Surabaya

dan gaji terendah pemilik dari Kabupaten Magetan senilai Rp1.509.816,12. Meskipun perusahaan juga banyak terdapat di Kabupaten Sidoarjo akan tetapi dengan nominal Rp3.577.428,68 masih menempati urutan ke-3 setelah Kabupaten Gresik yang jumlahnya Rp3.580.370,64.

Tidak sampai disitu, dengan jumlah penduduk yang padat, gaji yang terbilang besar, kesempatan kerja melimpah juga akan berpengaruh pada angkatan kerja baru yang berasal dari sekolah menengah atas (SMA) ataupun dari sekolah menengah kejuruan (SMK). Misalnya saja siswa-siswi dari lulusan SMK yang memang sudah menempuh kurikulum kejuruan pasti akan lebih teras kedalam pembagian posisi keterampilan. Dengan lulusnya siswa-siswi SMK tersebut patutlah pemerintah menggalakkan penyerapan tenaga kerja dengan kualifikasi terbaik dan terlatih agar lebih siap untuk menghadapi persaingan dunia kerja. Meskipun tidak sedikit juga lulusan SMK akan menuju bangku perkuliahan seperti lulusan SMA pada umumnya untuk mendapatkan gelar pendidikan yang lebih tinggi. Namun dengan kondisi ekonomi yang heterogen dari masyarakat sendiri lah yang berdampak pada pengambilan keputusan para lulusan tersebut.

Untuk itu diperlukannya sebuah pelatihan khusus untuk melatih lulusan SMK/SMA yang ingin memasuki dunia kerja karena sebuah keharusan mengikuti kualifikasi dari perusahaan. Pelatihan menurut Gomes (2003:197), adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Dalam penerapannya masih banyak pekerja yang memasuki pekerjaan yang tidak sesuai dengan *skill* atau kemampuannya. Karena adanya tuntutan hiduplah yang menjadikan para pekerja tersebut mengambil tanggungjawab pekerjaan diluar kemampuannya. Maka dari itu adanya pelatihan yang intens dan terbagi dalam berbagai bidang kemampuan inilah yang dibutuhkan setiap calon pekerja atau yang sudah berstatus pekerja agar keterampilan dan kemampuan mereka bisa terasah dengan baik.

Unit Pelatihan Teknis Pelatihan Kerja sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 3 ayat (1) Peraturan Gubernur No. 111 Tahun 2016 merupakan unsur pelaksana teknis yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis tertentu. UPT Pelatihan Kerja dalam Provinsi Jawa Timur tersebar di setiap kabupaten atau kota sehingga mempermudah para calon tenaga untuk menjadi peserta pelatihan. Di Surabaya khususnya terdapat satu UPT Pelatihan Kerja yakni yang bertempat di kawasan Dukuh Menanggal, Gayungan, Surabaya. Lokasi yang strategis karena berada dalam sebuah kompleks kantor kedinasan yang membuat UPT tersebut mudah ditemukan. Tempat yang luas dan tersedianya berbagai bidang

keterampilan membuat UPT Pelatihan Kerja Surabaya dapat bermanfaat bagi para pencari kerja.

Kesesuaian antara formalisme yang ada pada UPT Pelatihan Kerja dengan kondisi lapangan yang masih belum memuaskan para calon pekerja dari segi fasilitas pendaftaran online, pengumpulan berkas, kesesuaian kuota, informasi yang kurang lengkap inilah yang membuat peneliti tertarik untuk membahasnya lebih terperinci. Akan disayangkan apabila suatu unit pelayanan publik masih bisa dibilang belum melayani masyarakat dengan baik, hal tersebut tidak hanya akan berdampak pada reputasi pemerintah. Namun berdampak juga pada kepuasan masyarakat khususnya para pencari kerja karena dengan adanya UPT Pelatihan Kerja diharapkan penanggulangan angka pengangguran bisa terminimalisir. Maka dari latar belakang itulah peneliti mengambil fokus untuk membahas peranan UPT Pelatihan Kerja Surabaya dalam penyelenggaraannya yang sesuai dengan formalisme yang berlaku.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Peneliti berfokus pada penyelenggaraan UPT Pelatihan Kerja Surabaya dimana struktur organisasi, tugas, serta fungsinya berdasarkan Peraturan Gubernur No. 111 Tahun 2016 dalam Bab III pasal 3 sampai dengan pasal 7.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

- Bagaimana UPT Pelatihan Kerja Surabaya menyelenggarakan Pelatihan Kerja sesuai dengan Peraturan Gubernur No. 111 Tahun 2016?
- Faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi penyelenggaraan UPT Pelatihan Kerja Surabaya?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam dilakukannya penelitian ini adalah menganalisis UPT Pelatihan Kerja Surabaya menyelenggarakan Pelatihan Kerja sesuai dengan Peraturan Gubernur No. 111 Tahun 2016 serta mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi penyelenggaraan UPT Pelatihan Kerja Surabaya.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, akan diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Bagi UPT Pelatihan Kerja Surabaya, agar menjadi UPT tauladan yang baik untuk UPT Pelatihan Kerja di luar Surabaya sehingga bisa menyelenggarakan pelatihan kerja sesuai dengan formalisme yang berlaku.

2. Bagi peneliti, mengetahui dan menganalisa penyelenggaraan program kerja dari UPT Pelatihan Kerja Surabaya.
3. Bagi pembaca, dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dalam bidang ketenagakerjaan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b> Berisi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian yang menjelaskan secara singkat apa yang akan dibahas oleh peneliti dalam penelitian ini.
<b>BAB II</b>	<b>KAJIAN PUSTAKA</b> Berisi beberapa pemaparan teori yang dipakai oleh peneliti dan teori para peneliti terdahulu yang memiliki dasar yang sejalan dengan arah penelitian.
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b> Berisi tipe penelitian, peran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, analisis data dan pengecekan keabsahan umum.
<b>BAB IV</b>	<b>PEMBAHASAN</b> Berisi deskripsi obyek penelitian, penyajian data penelitian, dan pembahasan penelitian terkait dengan rumusan masalah, tujuan, serta teori yang digunakan.
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b> Berisi kesimpulan hasil penelitian serta rekomendasi yang bisa penulis sampaikan.