

**PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA GUNA  
PENAGULANGAN PENGANGGURAN KOTA SURABAYA**

**Jamianto<sup>(1)</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Yos Soedarso Surabaya ; [nunjamianto.uniyos@gmail.com](mailto:nunjamianto.uniyos@gmail.com)

**Nurdina<sup>(2)</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Yos Soedarso Surabaya ; [nurdina.sidharta@yahoo.com](mailto:nurdina.sidharta@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk : Untuk mengetahui bagaimana Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan sumber daya manusia dan penanggulangan pengangguran. Untuk mengetahui bagaimana ekonomi islam terhadap balai latihan kerja. Latar belakang penelitian ini adalah Perkembangan ekonomi dan perdagangan, telah memacu perubahan struktur ekonomi dan industri yang tentunya akan mempengaruhi jumlah kebutuhan tenaga kerja sebagai sumber daya manusianya. Standart dan kualitas tenaga kerja pun perlu dipertimbangkan, baik dari jenis maupun kualifikasinya yang cenderung pada kompetensi yang semakin tinggi agar mampu bersaing di pasar nasional, regional, maupun internasional. Kota Surabaya saat ini menghadapi banyak masalah ketenagakerjaan yang sangat kompleks. Jumlah pengangguran secara akumulatif terus meningkat secara tajam, sejalan dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan sekolah. Hal ini harus segera ditanggulangi agar tidak terus menambah jumlah pengangguran yang ada di Kota Surabaya dan meningkatkan angka kemiskinan penduduknya.

*Keywords: Sumber Daya Manusia, BLK, Penanggulangan Pengangguran.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah menjadi hal yang kesederhanaan baru dari manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu. Akan tetapi, dibalik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia, kemerdekaan, dan keteraturan sosial

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development/HRD*) adalah fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan juga aktivitas- aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu. Pada era modern saat ini, menyiapkan SDM yang berkualitas menjadi semakin rumit. Akan tetapi, sebagai tantangan yang harus dihadapi, dan bukan halangan yang harus dihindari. Di dalam hal ini, secara umum pengembangan SDM tengah dan akan menghadapi berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh semua praktisi pengembangan SDM. Tantangan tersebut antara lain berhubungan dengan standart kualitas, teknologi diklat, status pengembangan SDM, dan praktisi pengembangan SDM. Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan dan kondisi yang lebih baik. Oleh sebab itu perlu, adanya Manajemen terhadap SDM secara memadai sehingga terciptakan SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi dan diharapkan dapat mengurangi permasalahan ekonomi yang ada pada saat seperti pengangguran.

Adapun pengertian sumber daya manusia diantaranya sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi perusahaan

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang berhubungan dengan keputusan organisasi yang berdampak pada angkatan kerja potensial perusahaan Kota Surabaya sebagai salah satu kota yang sedang berkembang dan merupakan kota dengan jumlah penduduk cukup padat, turut menyumbangkan jumlah lulusan sekolah dan calon tenaga kerja yang cukup banyak.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pengangguran pengangguran Kota Surabaya?

## Tujuan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui peningkatan kualitas sumber daya manusia guna penanggulangan pengangguran Kota Surabaya

## Metode

Untuk menerapkan suatu teori terhadap suatu permasalahan memerlukan metode khusus yang dianggap relevan dan membantu memecahkan permasalahan. Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

### A. Jenis dan Sifat Penelitian

- Jenis Penelitian

Dilihat dari jenisnya penelitian ini termasuk penelitian lapangan. *Field research* digunakan dengan cara menggali data yang bersumber dari lokasi atau penelitian lapangan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, metode kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

- Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Didalamnya terdapat upaya-upaya mendeskripsikan mencatat, menganalisis, menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada.<sup>21</sup> Peneliti mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesa.

### 1. Sumber Data

- Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.<sup>23</sup> Data primer dalam penelitian ini adalah data-data yang diperoleh secara langsung dari lapangan, yaitu dari para peserta pelatihan kerja.

- Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain misalnya dalam bentuk table-tabel atau diagram-diagram.<sup>24</sup>

Setelah penulis memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan dari lapangan, lalu penulis mengolahnya secara sistematis sesuai dengan sasaran permasalahan yang ada dan menganalisisnya. Penulis akan menganalisis

secara deskriptif kualitatif berupa kata-kata, tulisan atau lisan dari orang-orang yang berperilaku yang dapat dimengerti. Analisis deskriptif ini dipergunakan dengan menguraikan dan merinci kalimat-kalimat yang ada dengan menggunakan pendekatan berfikir deduktif. Deduktif adalah pemikiran yang berangkat dari fakta-fakta yang bersifat umum agar dapat ditarik kesimpulan yang sifatnya khusus.

### Pembahasan

Peningkatan kualitas sumber daya manusia guna penganggulan pengangguran Kota Surabaya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Tingkat pengangguran di Kota Surabaya terus meningkat sampai akhir tahun 2019. Pengangguran yang terjadi di Kota Surabaya, salah satunya disebabkan oleh kemampuan para pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Pada di Kota Surabaya terdapat banyak perusahaan baik besar maupun menengah, dengan spesifikasi keahlian yang beraneka ragam. Pada sisi lain, Pemerintah Kota Surabaya dan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial, Berdasarkan peraturan gubernur Lampung nomor : 27 Tahun 2010, tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) pada Dinas Daerah Provinsi Jawa Timur: 06 Agustus 2010. UPTD BLK Kota Surabaya adalah unit pelaksana teknis di bidang pelatihan dan bertanggung jawab langsung kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur secara teknis fungsional mendapat pembinaan oleh Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Tugas pokok dan fungsi yang dijalankan UPTD BLK Kota Surabaya adalah melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja dalam berbagai kejuruan.

Selain memberikan informasi seluas-luasnya kepada para pencari kerja tentang kesempatan kerja, namun tidak semua pencari kerja dapat memenuhi semua kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Untuk mengatasi masalah tersebut, Disnaker Lampung melakukan berbagai upaya yakni mengembangkan pelatihan kerja, produktivitas kerja, penempatan tenaga kerja dan kesempatan kerja. Dari beberapa upaya tersebut, salah satu yang dilaksanakan adalah dengan memberdayakan manusia (SDM) melalui program pelatihan keterampilan. Balai latihan kerja merupakan salah satu instrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, ketrampilan, dan etos kerja produktif.

#### 1. Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan SDM Kota Surabaya

Peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas SDM yaitu salah satunya memberi pelatihan kepada masyarakat yang khususnya masyarakat Kota Surabaya yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan namun skill yang dimiliki kurang

memuaskan didunia kerja dan anak-anak yang putus sekolah makan dengan ini pemerintah Kota Surabayaintansi Balai Latihan kerja guna menciptakan program pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang merupakan hak setiap pekerja dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian sesuai bakat, minat, dan kemampuannya diselenggarakan oleh lembaga perwakilan pemerintah, swasta, dan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperloeh dari kepala UPTD BLK yaitu Ibu Umi mengatakan bahwa yang menjadi standar kelulusan dari peserta pelatihan adalah mampu menyerap ilmu atau pelatihan yang diberikan dengan baik. Dan apabila dalam pelatiahn peserta dinyatakan tidak lulus tes kejuruan pelatihan tersebut, maka tidak diperkenakan untuk mendaftar ulang atau dua kali karna dalam pelatihan ini hanya diberi satu kali kesempatan. Yang dimana dalam satu kali kesempatan tersebut jangka waktu yang diberikan adalah 1 bulan setengah dan diadakan pertemuannya setiap hari full, dan disetiap kelasnya terdapat 16 peserta pelatihan. Adapun banyak nya sub kejuruan yang dimanati dalam Balai Latihan Kerja ini seperti Automotiv, komputer, menjahit, tata rias, las listrik dan lainnya namun BLK mempunyai program unggulan yang banyak dimintai yaitu sub kejuruan Las Listrik. Dalam hal banyak peminat peserta yang didukung adalah laki laki, seperti halnya saat saya mewawancari sala satu peserta pelatihan yang mengambil sub kejuruan las listrik menurut Dwi Sugiarto salah satu perserta pelatihan las listrik ia mengatakan setelah lulus sekolah SMK ia bingung ingin mencari kerja dan sebelum mendapatkan pekerjaan ia menganggur, ikut pelatihan untuk mengisi waktu, mengembangkan diri dengan kentrampilan las listriknya dia hanya paham jenis bahan yang digunakan iya kurang memahami bagian komponen yang digunakan seperti bahan – bahan pendukung lain agar pengelasan berjalan dengan baik dan sempurna. Perlengkapan yang dibutuhkan saat proses pengelasan : kabel las, pemegang elektroda, palu las, sikat kawat, klem massa, dan penjepit.

BLK Kota Surabaya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia baik dalam meningkatkan SDM, sesuai dengan teori Menurut Malayu bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam teori tersebut balai latihan kerja telah mewujudkan dengan terciptanya tenaga kerja efektif dan efisien.

Jika dilihat dari penjelasan diatas peran BLK dalam meningkat sumber daya masyarakat Kota Surabaya berjalan dengan baik dan program - program yang di terapkan mampu menaikkan nilai tenaga kerja stiap tahunnya yang ada kota di Surabaya

## **2. Peran Balai Latihan Kerja Dalam Penanggulangan Pengangguran Kota Surabaya**

Pengangguran adalah masalah makro ekonomi yang mempengaruhi manusia secara tidak langsung dan paling berat. Bagi banyakan orang, kehilangan pekerjaan berarti menurunnya standar kehidupan dan tekanan psikologi. Tidak mengejutkan pengangguran adalah topik perdebatan politik yang sering dibicarakan dan para politis sering mengklaim bahwa kebijakan mereka tawarkan akan membantu menciptakan lapangan kerja. Berbicara masalah pengangguran tidak hanya menjadi masalah bagi pemerintah pusat tetapi juga bagi pemerintah daerah. Seperti halnya yang dialami pemerintah Kota Surabaya bahwa angka

pengangguran merupakan masalah yang harus cepat ditanggulangi demi mencapai kesejahteraan rakyat. Angka pengangguran 49% disebabkan bukan karna angkatan kerja melainkan dari sumber daya manusia dan upah, kekakuan upah sama hal gagalnya upah melakukan penyesuaian sampai penawaran tenaga kerja sama dengannya permintaan. Adapun jenis pengangguran yaitu pengangguran terbuka, pengangguran terbuka adalah tenaga kerja yang sungguh-sungguh tidak mempunyai pekerjaan.

Berdasarkan data dari jumlah pengangguran Kota Surabaya yang berada ada dibab tiga dimana pada tahun 2015, jumlah angka pengangguran adalah sebesar 34.844, pada tahun 2016 sebesar 37.874, tahun 2017 sebesar 43.231, tahun 2018 sebesar 48.421 dan pada tahun 2019 sebesar 48.787 berdasarkan data tersebut jumlah pengangguran setiap tahunnya mengalami kenaikan angka. Menurut Ahmad Ishomi pengangguran adalah angkatan kerja atau kelompok usia produktif yang tidak bekerja. Pengangguran adalah istilah untuk orang yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari kerja, bekerja kurang dari dua hari selama seminggu, atau seseorang yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak. Berdasarkan data dan teori diatas solusi yang ditawarkan pemerintah daerah dan dinas tenaga kerja Kota Surabaya dalam menanggulangi pengangguran yaitu memberikan pelatihan kerja seperti UPTD BLK Kota Surabaya kepada para pencari kerja yang belum memenuhi kualifikasi persyaratan kerja. Namun akan tetapi UPTD BLK Kota Surabaya dalam upaya mengurangi angka pengangguran belum berjalan dengan baik meskipun dengan adanya pelatihan tersebut tidak mempengaruhi jumlah angka pengangguran yang ada di Kota Surabaya.

### Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan rumusan masalah dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kualitas SDM guna penanggulangan pengangguran Kota Surabaya, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan kerja yang diterapkan Balai Latihan kerja khususnya untuk meningkatkan kualitas SDM hal ini berjalan baik dengan tercapainya angka kenaikan tenaga kerja Kota Surabaya setiap tahunnya menunjukkan bahwa peran BLK sangat membantu untuk meningkatkan kualitas SDM masyarakat Surabaya. Namun upaya BLK dalam mengurangi jumlah angka pengangguran Kota Surabaya belum berjalan dengan baik, jika angka tenaga kerja mengalami kenaikan setiap tahunnya, tentu seharusnya jumlah angkatan kerja Kota Surabaya berkurang dan angka pengangguran pun akan menurun setiap tahunnya. Namun hal ini berbanding terbalik dimana angka tenaga kerja mengalami kenaikan setiap tahunnya dan angka pengangguran pun meningkat setiap tahunnya.

### Daftar Pustaka

1. Abdurrahmat Fatoni, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. Ke-1, Jakarta : Pt Renika Cipta, 2006
2. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama, 2015
3. Anggun Tria Hernunita, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap*

- Kualitas Pelayanan Publik Dalam Perpektif Ekonomi Islam, (Studi Kasus Pada Kantorpos Kota Surabaya35000)*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016
4. Afzul Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 1, Jakarta : Dhana Bakti Wakaf, 1995
  - Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta : Bumi Aksara, 1999
  5. Barhanuddin Yusuf, Dan Editor Nur Rianto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syari'ah*, Jakarta : Pt Rajagrafindo, 2019
  6. Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. 2018. *Kota Surabayadalam Angka Tahun 2016*. Bandar Lampung; BPS Kota Surabaya
  7. Departemen Agama R, *Al-Hikmah Al-Quran Dan Terjemah*, Bandung : Dipeonegoro, 2010
  8. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2009
  - Heri Sudarsono, *Konsep Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Ekonisia, 2002
  9. H. Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta : Gajah Muda Unuversity Press, 2005
  10. H. Moh. Pabundo Tika, *Metodelogi Riset Bisnis*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006
  11. H. Sonny Hersona, , Drs., MM., Budi Rismayadi, SE., MM Euis Siti Mariah, SE, Analisis Pengaruh Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen* Vol.09 No.3 April 2016
  12. Indah Wahyuni, *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadapkinerja Karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor*, Skripsi, 2017
  13. Irma Arfiani, *Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Sosial Kota Magelang*, Skripsi, Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta, 2018
  14. Lia Lestari, *Strategi Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Pengangguran Di Kota Tanjungpinang*, Universitas Maritim Raja Ali Haji, 2018
  15. Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survai*, Jakarta: LP3ES, 1989.
  16. Mohammad Sulchan, *Manajemen Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Industri ( Blki ) Semarang*, Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang, Tesis, 2007.
  17. M. Eko Wahyu Chuncoro, *Pemberdayaan Pemuda Pengangguran Melalui Pelatihan Kecakapan Hidup (Life Skills) Ternak Kelinci Di Desa Botomulyo Kecamatan Cepiring Kabupaten Kendal*, Skripsi, Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2015.