

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perencanaan merupakan bagian yang sangat penting dalam proses penyelenggaraan pemerintahan. Setiap kebijakan atau program publik tidak dapat berjalan secara efektif apabila tidak diawali dengan perencanaan yang terarah dan terukur. Pemerintah daerah, sebagai pelaksana kebijakan pembangunan di tingkat lokal, membutuhkan perencanaan yang matang agar setiap kegiatan mampu mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Melalui perencanaan, pemerintah dapat menentukan prioritas kegiatan, mengelola sumber daya, dan mengantisipasi berbagai risiko yang mungkin muncul selama pelaksanaan program. Perencanaan yang baik membantu pemerintah mengoptimalkan anggaran, tenaga kerja, dan waktu, sekaligus menciptakan transparansi dan akuntabilitas melalui dokumen perencanaan yang dapat dipantau publik (Qalbi et al., 2024).

Perencanaan memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan pembangunan daerah karena menjadi dasar bagi pemerintah dalam menentukan arah kebijakan dan pengelolaan sumber daya secara efektif. Keberhasilan pembangunan sangat bergantung pada ketepatan proses perencanaan, sebab tanpa perencanaan yang terukur dan konsisten, pembangunan akan kehilangan arah dan tujuan. Pemerintah daerah harus menyusun dokumen perencanaan seperti RPJPD, RPJMD, dan RKPD sebagai pedoman jangka panjang, menengah, maupun tahunan yang selaras satu sama lain agar tidak menimbulkan tumpang tindih kebijakan. Perencanaan yang baik juga harus disusun secara partisipatif dengan memperhatikan faktor politik, teknokratis, serta kebutuhan masyarakat agar program yang dijalankan benar-benar menjawab persoalan di lapangan. Di sisi lain, lemahnya koordinasi antarinstansi dan keterbatasan kapasitas sumber daya manusia sering kali menjadi hambatan dalam mewujudkan perencanaan yang berkualitas. Oleh karena itu, perencanaan publik perlu diperkuat melalui sinergi antar lembaga, peningkatan kompetensi aparatur, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung transparansi dan akuntabilitas pemerintahan (Dianto et al., 2024).

Pembangunan daerah pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penguatan sumber daya manusia yang produktif dan berdaya saing. Pengembangan kualitas tenaga kerja lokal merupakan salah satu aspek penting dari arah pembangunan jangka panjang sebagaimana tertuang dalam RPJPD Kota Batu Tahun 2005-2025. Menegaskan bahwa salah satu permasalahan mendasar pembangunan daerah adalah rendahnya kualitas dan keterampilan tenaga kerja, serta terbatasnya lapangan kerja yang mampu menyerap angkatan kerja baru. Ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan ketersediaan lapangan kerja telah menimbulkan masalah pengangguran terbuka dan rendahnya daya saing tenaga kerja lokal. Maka dari itu, arah kebijakan jangka panjang diarahkan pada peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui penyediaan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia industri dan jasa.

Sejalan dengan arah kebijakan tersebut, Pemerintah Kota Batu kemudian menurunkan strategi pembangunan ketenagakerjaan ke dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2023–2026, yang berfungsi sebagai dokumen pengganti RPJMD 2017–2022. Dalam Bab VI RPD dijelaskan bahwa salah satu sasaran pembangunan daerah adalah penurunan tingkat pengangguran dan peningkatan kompetensi tenaga kerja. Arah kebijakan RPD menekankan peningkatan keterampilan berusaha, peningkatan kompetensi tenaga kerja sesuai kebutuhan dunia usaha dan industri, serta penguatan sistem informasi pasar kerja. RPD juga menegaskan “Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja” sebagai program prioritas daerah dengan perangkat pelaksana utama Dinas Tenaga Kerja Kota Batu.

Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah daerah menempatkan isu peningkatan kapasitas SDM lokal sebagai strategi utama untuk mendorong pertumbuhan ekonomi daerah yang inklusif dan berkelanjutan. Kompetensi aparatur pemerintah memiliki peran sentral dalam mendorong kinerja organisasi publik. Kompetensi pegawai pemerintah ketika didukung oleh budaya organisasi yang baik akan mampu meningkatkan inovasi dalam birokrasi dan pada akhirnya

mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik. Keberhasilan perencanaan pelatihan tenaga kerja juga sangat dipengaruhi oleh kapasitas aparatur Dinas Tenaga Kerja dalam merancang kebijakan yang tepat sasaran. Dengan kata lain, peningkatan kompetensi aparatur bukan hanya berdampak pada pelayanan publik tetapi juga menentukan kualitas kebijakan publik agar tepat sasaran (Imaniyati et al., 2024).

Di era revolusi 4.0 dan 5.0, tenaga kerja diharapkan dapat menguasai berbagai keterampilan yang akan dipakai di dunia kerja. Tenaga kerja memiliki suatu tuntutan untuk memiliki keterampilan dan keahlian yang beragam agar dalam menghadapi dunia kerja yang terus berkembang dengan pesat seiring berjalannya waktu akibat dari globalisasi. Keahlian yang diharapkan untuk dimiliki tidak hanya terbatas pada hard skills seperti kemampuan secara teknis dan spesialisasi dalam bidang tertentu, tetapi juga memiliki soft skills yang kompeten. Soft skill yang dimaksud adalah kemampuan untuk berani mengambil resiko, problem solving, leadership serta tanggung jawab. Keahlian seperti fleksibilitas dan adaptasi juga diperlukan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan situasi baru, juga tidak kalah penting adalah komunikasi interaktif yang melibatkan kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dan kolaboratif dengan berbagai pihak (Nuraeni, 2023).

Dalam kerangka hukum Indonesia, proses perencanaan pembangunan termasuk perencanaan program ketenagakerjaan berlandaskan pada sistem regulasi yang berjenjang, dengan UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional sebagai dasar utama. Undang-undang tersebut mengatur bahwa setiap perencanaan pembangunan, baik di tingkat pusat maupun daerah, harus dilakukan secara terstruktur, partisipatif, dan berkesinambungan dengan mengacu pada hierarki dokumen perencanaan seperti RPJP, RPJM, hingga rencana tahunan. Prinsip ini kemudian dijabarkan lebih lanjut melalui regulasi turunan, termasuk Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden yang memberi pedoman operasional bagi pemerintah daerah.

Dalam konteks ketenagakerjaan, ketentuan tersebut diperkuat oleh regulasi sektoral seperti PP No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

yang mensyaratkan pelatihan berbasis kompetensi agar selaras dengan kebutuhan dunia usaha dan industri. Regulasi-regulasi pada tingkat pusat tersebut selanjutnya menjadi dasar bagi pemerintah daerah dalam menyusun Perda serta Peraturan Kepala Daerah, yang mengatur implementasi teknis melalui perangkat daerah seperti Dinas Tenaga Kerja. Dengan demikian, seluruh proses penyusunan program pelatihan di daerah disusun mengikuti struktur hierarki kebijakan, memastikan bahwa setiap program memiliki landasan hukum yang kuat, sesuai arah pembangunan jangka panjang daerah, serta responsif terhadap kebutuhan tenaga kerja dan dinamika industri di lapangan.

Tabel 1. 1 Distribusi Pembagian Tenaga Kerja berdasarkan Perusahaan di Kota Batu

Lapangan Pekerjaan Utama	Perusahaan	Tenaga Kerja
Pertanian, Kehutanan, dan Peternakan	13	649
Pertambangan	0	0
Industri	42	1.041
Listrik	4	248
Bangunan	3	145
Perdagangan	132	3.459
Angkutan	6	107
Keuangan	44	637
Jasa-jasa	52	4.552
Jumlah	296	10.838

Sumber: BPS Kota Batu 2022

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Batu tahun 2022, jumlah tenaga kerja yang terserap di berbagai lapangan usaha tercatat sebanyak 10.838 orang yang tersebar di 296 perusahaan. Sektor yang paling dominan dalam penyerapan tenaga kerja adalah perdagangan, dengan 132 perusahaan yang mempekerjakan sekitar 3.459 orang. Dominasi sektor ini menunjukkan bahwa struktur perekonomian Kota Batu masih didominasi oleh aktivitas perdagangan dan jasa, yang sejalan dengan karakter Kota Batu sebagai kota wisata dan pusat

ekonomi kreatif di wilayah Malang Raya. Di posisi berikutnya, sektor jasa-jasa juga menunjukkan kontribusi besar dengan 52 perusahaan dan jumlah tenaga kerja mencapai 4.552 orang, mencerminkan kuatnya orientasi pelayanan publik, pariwisata, serta usaha berbasis keterampilan masyarakat.

Sementara itu, sektor industri pengolahan menempati urutan ketiga dengan 42 perusahaan yang mempekerjakan 1.041 tenaga kerja. Angka ini menunjukkan bahwa potensi sektor industri di Kota Batu masih relatif kecil dibandingkan dengan perdagangan dan jasa, sehingga pengembangannya membutuhkan perencanaan yang lebih terarah agar dapat mendukung diversifikasi ekonomi lokal. Di sisi lain, sektor pertanian, kehutanan, dan peternakan masih menjadi bagian penting dari struktur ketenagakerjaan daerah dengan 649 pekerja yang tersebar di 13 perusahaan, menunjukkan bahwa sektor primer tetap memiliki peran dalam menopang ketahanan ekonomi masyarakat, meskipun secara kuantitatif tidak lagi menjadi sektor dominan.

Sektor keuangan dan bangunan juga memberikan kontribusi meskipun dalam skala yang lebih terbatas, masing-masing menyerap 637 dan 145 tenaga kerja, yang menunjukkan bahwa kegiatan pembangunan infrastruktur dan layanan finansial tetap menjadi bagian dari ekosistem ekonomi Kota Batu. Adapun sektor angkutan dan listrik tercatat relatif kecil, masing-masing mempekerjakan 107 dan 248 tenaga kerja, menandakan bahwa aktivitas transportasi dan energi lebih banyak berfungsi sebagai penunjang sektor lainnya.

Untuk menjawab permasalahan ini, diperlukan intervensi dari pemerintah melalui program pelatihan yang terencana dengan baik dan melibatkan pihak yang bersangkutan. Program ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal dan juga memberikan bekal bagi pengangguran untuk bersaing di pasar kerja, termasuk menyediakan sertifikasi kompetensi yang diakui secara nasional. Dengan adanya sertifikasi, daya saing dapat ditingkatkan sehingga mereka memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Program ini diharapkan tidak hanya memberikan manfaat langsung kepada pekerja, seperti peningkatan keterampilan dan kesejahteraan, tetapi juga memperkuat stabilitas ekonomi daerah. Melalui perencanaan yang disusun dengan baik, program

ini dapat menjadi solusi dalam meningkatkan kualitas SDM di Kota Batu, sekaligus mendorong pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan kompetitif di tingkat lokal.

Kota Batu, yang terkenal sebagai salah satu tujuan wisata di Jawa Timur, memiliki kondisi geografis yang didominasi oleh perusahaan-perusahaan dalam sektor pariwisata, terutama di bidang perhotelan. Kondisi ini menuntut keberadaan tenaga kerja yang terampil dan dapat diandalkan untuk memastikan kualitas layanan yang optimal. Namun, masalah besar yang dihadapi adalah tingginya tingkat keluar-masuk karyawan di dalam pekerjaannya, yang sering kali mendorong perusahaan untuk merekrut tenaga kerja dari luar daerah. Untuk mengatasi permasalahan ini, Dinas Ketenagakerjaan Kota Batu memfokuskan programnya untuk melatih juga mengembangkan SDM tenaga kerja lokal agar meningkatnya produktivitas kompetensi tenaga kerja lokal Kota Batu. Peningkatan kompetensi pekerja merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan kesejahteraan bersama dan stabilitas dalam dunia kerja.

Menurut definisi yang diberikan oleh BPS Kota Batu dan dikutip dari buku (Kota Batu Dalam Angka, 2024), pengangguran terbuka mencakup orang-orang yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang aktif mencari pekerjaan, mereka yang tidak bekerja tetapi sudah mempersiapkan diri untuk memulai bekerja, mereka yang tidak memiliki pekerjaan dan merasa sulit untuk mendapatkan pekerjaan, serta mereka yang sudah memiliki pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah persentase orang yang tidak bekerja dibandingkan dengan jumlah orang yang bekerja. Data menunjukkan bahwa Kota Batu memiliki populasi sebesar 220.196 orang.

Menurut data yang dikumpulkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Batu dan dikutip dari buku (Kota Batu Dalam Angka, 2024), jumlah tenaga kerja yang bekerja sebagai karyawan, buruh, dan pegawai mencapai 51.222 orang. Dengan jumlah penduduk Kota Batu yang berkisar 220.196 jiwa, tingkat pengangguran terbuka berada di jumlah 2.433 dari total penduduk. Meskipun kontribusi tenaga kerja dalam berbagai sektor industri di kota ini sangat besar, tenaga kerja lokal masih menghadapi fenomena pengangguran. Hal ini

menunjukkan bahwa meskipun banyak yang bekerja, masih ada tantangan signifikan dalam mengatasi pengangguran di masyarakat Kota Batu (Batu, 2024).

Tabel 1. 2 Status Ketenagakerjaan Kota Batu

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2022	Agustus 2023	Agustus 2024	Perubahan Agustus 2022-2023		Perubahan Agustus 2023-2024	
	orang	orang	orang	orang	persen	orang	persen
Penduduk Usia Kerja	168.887	172.466	174.466	3.579	2,12	2.240	1,30
Angkatan Kerja	120.771	136.229	128.470	15.468	12,80	-7.759	-5,70
Bekerja	110.596	130.078	123.803	19.482	17,62	-6.275	-4,82
Pengangguran	10.175	6.151	4.667	-4.042	-39,55	-1.484	-24,13
Bukan Angkatan Kerja	48.116	36.237	46.236	-11.879	-24,69	9.999	27,59
	persen	persen	persen	persen poin		persen poin	
Tingkat Pengangguran Terbuka	8,43	4,52	3,63	-3,91		- 0,89	
Laki-laki	8,67	4,22	3,93	-4,45		- 0,29	
Perempuan	8,04	4,89	3,19	-3,15		- 1,70	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	71,51	78,99	73,53	7,48		- 5,46	
Laki-laki	86,38	88,43	87,33	2,05		- 1,10	
Perempuan	56,42	69,48	59,65	13,06		- 9,83	

Sumber: BPS Kota Batu

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Batu tahun 2022–2024, kondisi ketenagakerjaan di wilayah ini menunjukkan dinamika yang cukup signifikan dalam tiga tahun terakhir. Jumlah penduduk usia kerja terus meningkat dari 168.887 jiwa pada tahun 2022 menjadi 174.466 jiwa pada tahun 2024, atau

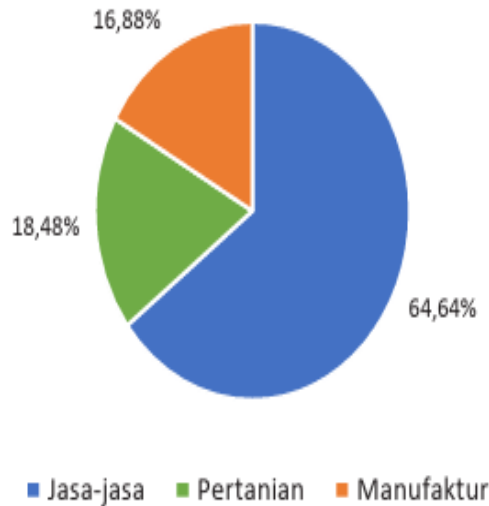
naik sekitar 3.579 orang. Namun demikian, peningkatan jumlah penduduk usia kerja ini tidak selalu berbanding lurus dengan pertumbuhan angkatan kerja. Data menunjukkan bahwa angkatan kerja sempat naik dari 120.771 orang pada 2022 menjadi 136.229 orang pada 2023, tetapi kemudian mengalami penurunan menjadi 128.470 orang pada 2024, atau turun sekitar 7.759 orang dibanding tahun sebelumnya. Perubahan ini mengindikasikan adanya pergeseran orientasi sebagian penduduk dari angkatan kerja ke bukan angkatan kerja, yang meningkat cukup tajam sebesar 9.999 orang pada periode 2023–2024. Fenomena ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti keterbatasan lapangan pekerjaan formal, ketidaksesuaian keterampilan dengan kebutuhan industri lokal, serta kecenderungan masyarakat bekerja di sektor informal atau usaha mandiri tanpa terdaftar secara resmi.

Dari sisi penduduk yang bekerja, terjadi peningkatan yang cukup stabil dari 110.596 orang pada 2022 menjadi 123.803 orang pada 2024, yang berarti ada pertumbuhan sekitar 17,62% dalam dua tahun terakhir. Namun peningkatan ini diiringi oleh penurunan tajam pada jumlah pengangguran, dari 10.175 orang pada 2022 menjadi hanya 4.667 orang pada 2024, atau turun sekitar 54%. Penurunan ini sejalan dengan menurunnya tingkat pengangguran terbuka (TPT) dari 8,43% pada 2022 menjadi 3,63% pada 2024, yang menunjukkan perbaikan signifikan dalam penyerapan tenaga kerja. Jika dilihat dari aspek gender, tingkat pengangguran laki-laki turun dari 8,67% menjadi 3,93%, sedangkan pengangguran perempuan menurun dari 8,04% menjadi 3,19%. Meskipun demikian, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) justru mengalami fluktuasi: sempat naik dari 71,51% pada 2022 menjadi 78,99% pada 2023, kemudian kembali turun ke 73,53% pada 2024. Penurunan ini menandakan adanya sebagian masyarakat, terutama perempuan, yang keluar dari pasar kerja aktif—mungkin karena alasan domestik, keterbatasan akses pelatihan, atau kurangnya peluang kerja yang sesuai dengan kemampuan.

Data ini mencerminkan bahwa kondisi ketenagakerjaan Kota Batu masih mengalami dinamika struktural. Di satu sisi, penurunan angka pengangguran menunjukkan hasil positif dari berbagai program pelatihan dan pemberdayaan ekonomi yang dilakukan pemerintah. Namun di sisi lain, penurunan TPAC dan peningkatan jumlah bukan angkatan kerja menandakan adanya tantangan dalam

perencanaan tenaga kerja lokal, khususnya dalam hal penyesuaian antara ketersediaan tenaga kerja dengan kebutuhan sektor ekonomi dominan, seperti perdagangan, jasa, dan industri kreatif.

Gambar 1. 1 Distribusi Penduduk Bekerja



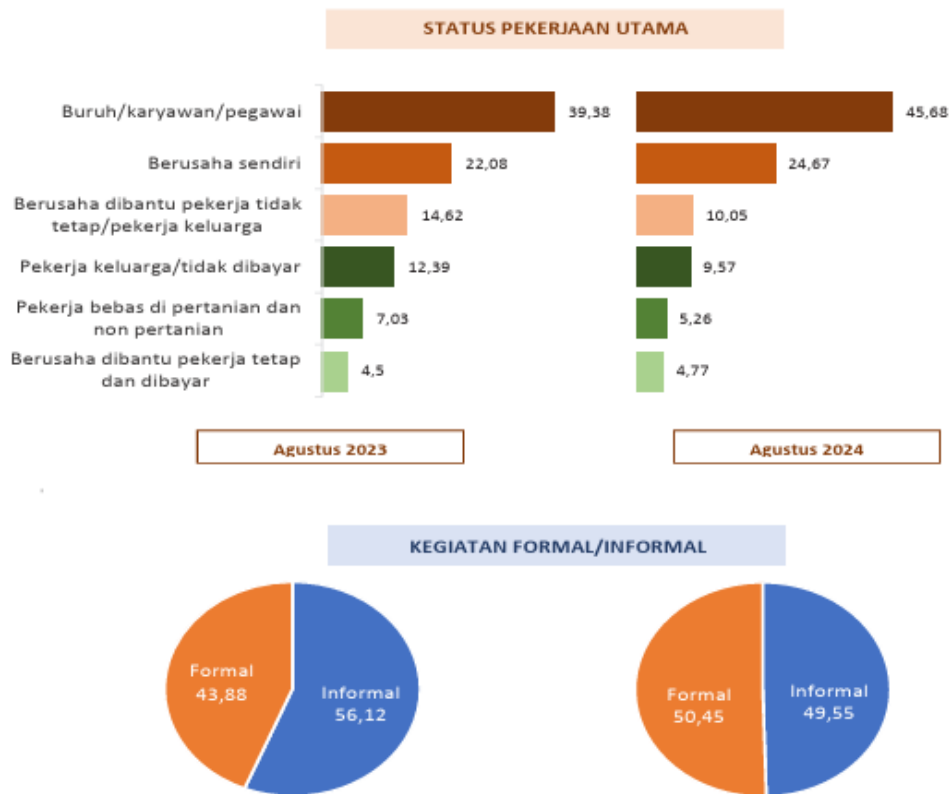
Sumber: BPS Kota Batu 2024

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Batu tahun 2024, jumlah penduduk yang bekerja tercatat sebanyak 123.470 orang. Dari jumlah tersebut, mayoritas atau sekitar 64,64 persen bekerja di sektor jasa-jasa, menjadikannya sektor dengan penyerapan tenaga kerja paling tinggi di Kota Batu. Kondisi ini menunjukkan bahwa aktivitas ekonomi daerah didominasi oleh sektor berbasis layanan, seperti pariwisata, perdagangan, kuliner, transportasi, dan berbagai jenis jasa lainnya yang berkembang pesat seiring dengan meningkatnya daya tarik wisata Kota Batu sebagai destinasi unggulan di Jawa Timur. Sektor pertanian menempati urutan kedua dengan kontribusi sekitar 18,48 persen terhadap total penduduk bekerja.

Angka ini memperlihatkan bahwa meskipun peran sektor primer mulai menurun, pertanian, hortikultura, dan peternakan masih menjadi sumber mata pencaharian penting, terutama bagi masyarakat di kawasan pedesaan yang mengandalkan hasil bumi sebagai penopang ekonomi keluarga. Sementara itu, sektor manufaktur atau industri pengolahan menyerap sekitar 16,88 persen tenaga kerja. Angka tersebut menunjukkan adanya potensi industri lokal, seperti

pengolahan makanan, minuman, dan kerajinan tangan, yang bisa dikembangkan lebih lanjut melalui perencanaan pelatihan tenaga kerja yang sesuai dengan

Gambar 1. 2 Persentase Penduduk Bekerja



Sumber: BPS Kota Batu 2024

Jika dilihat berdasarkan status pekerjaan utama, struktur tenaga kerja di Kota Batu pada Agustus 2024 tidak menunjukkan perubahan komposisi yang mencolok dibandingkan tahun sebelumnya. Kelompok Buruh/Karyawan/Pegawai masih menjadi golongan terbesar dengan proporsi sekitar 45,68 persen, diikuti oleh pekerja yang Berusaha Sendiri sebesar 24,67 persen, serta mereka yang Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap atau Pekerja Keluarga sebesar 10,05 persen. Sementara itu, kelompok pekerja yang Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Dibayar masih menjadi yang paling sedikit, yakni hanya sekitar 4,77 persen dari total penduduk bekerja di Kota Batu.

Apabila dibandingkan dengan kondisi Agustus 2023, terdapat kecenderungan peningkatan pada beberapa kelompok pekerjaan. Pekerja berstatus Buruh/Karyawan/Pegawai mengalami kenaikan sekitar 6,03 poin persentase,

diikuti oleh Berusaha Sendiri yang naik 2,59 poin persentase, serta Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Dibayar yang meningkat 0,27 poin persentase. Sebaliknya, kelompok Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap/Pekerja Keluarga mengalami penurunan cukup signifikan sebesar 4,57 poin persentase, diikuti oleh Pekerja Keluarga/Tidak Dibayar yang turun 2,82 poin persentase, dan Pekerja Bebas di sektor pertanian maupun non-pertanian yang turun 1,77 poin persentase.

Status pekerjaan ini dapat dikelompokkan menjadi dua kategori besar, yaitu pekerjaan formal dan informal. Pekerja yang termasuk dalam kategori formal mencakup mereka yang berstatus Buruh/Karyawan/Pegawai serta Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Dibayar, sedangkan kelompok informal terdiri atas pekerja yang Berusaha Sendiri, Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap/Pekerja Keluarga, Pekerja Bebas, dan Pekerja Keluarga/Tidak Dibayar. Pada Agustus 2024, jumlah tenaga kerja di sektor formal mencapai 62.453 orang (50,45 persen), sedikit lebih tinggi dibandingkan sektor informal yang berjumlah 61.350 orang (49,55 persen). Peningkatan proporsi pekerja formal sebesar 6,57 poin persentase dibandingkan tahun sebelumnya menunjukkan adanya pergeseran positif ke arah pekerjaan yang lebih stabil dan berstruktur. Fenomena ini sejalan dengan meningkatnya jumlah penduduk yang bekerja sebagai pegawai maupun pengusaha kecil yang memiliki pekerja tetap, yang menandakan perbaikan kualitas lapangan kerja di Kota Batu.

Jika ditinjau dari kategori kegiatan ekonomi, penduduk yang bekerja di Kota Batu dapat dibedakan menjadi dua kelompok utama, yaitu pekerja formal dan pekerja informal. Kelompok pekerja formal mencakup mereka yang berstatus sebagai Buruh/Karyawan/Pegawai serta Berusaha Dibantu Buruh Tetap atau Dibayar, sementara pekerja dengan status Berusaha Sendiri, Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap atau Pekerja Keluarga, Pekerja Bebas baik di sektor pertanian maupun nonpertanian, serta Pekerja Keluarga/Tidak Dibayar, termasuk ke dalam kategori kegiatan informal. Pada Agustus 2024, jumlah penduduk yang bekerja di sektor formal mencapai sekitar 62.453 orang atau 50,45 persen, sedikit lebih banyak dibandingkan mereka yang bekerja di sektor informal yang berjumlah 61.350 orang atau 49,55 persen. Kondisi ini menunjukkan adanya peningkatan partisipasi tenaga kerja di sektor formal sebesar 6,57 poin persentase dibandingkan dengan tahun sebelumnya Agustus 2023. Kenaikan tersebut tidak terlepas dari bertambahnya

jumlah pekerja yang menempati posisi sebagai pegawai/karyawan maupun pengusaha kecil dengan tenaga kerja tetap, yang mencerminkan pergeseran pola kerja menuju lapangan pekerjaan yang lebih stabil dan terstruktur di Kota Batu.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, birokrasi tetap menjadi elemen penting yang tidak terpisahkan dari proses perencanaan pembangunan. Meskipun berbagai upaya reformasi dan inovasi kebijakan terus didorong, struktur birokratis dengan karakter formal, hierarkis, dan berorientasi pada prosedur masih memegang peran utama dalam mengarahkan jalannya pemerintahan. Sistem birokratis yang berlandaskan hierarki, aturan formal, serta mekanisme pertanggungjawaban administratif menjadikan proses perencanaan berjalan dengan tertib dan memiliki legitimasi hukum. Namun, struktur yang terlalu kaku dapat memperlambat ruang gerak inovasi di tingkat daerah karena setiap keputusan harus melewati prosedur yang berlapis. Birokrasi tidak hanya berfungsi sebagai penggerak kebijakan, tetapi juga sebagai pengendali yang menjaga konsistensi dan keabsahan arah pembangunan daerah (Anderson, 2025).

Peningkatan kualitas tenaga kerja lokal di Kota Batu merupakan langkah strategis yang penting dalam perencanaan pembangunan daerah. Langkah ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas keahlian tenaga kerja lokal, tetapi juga untuk memastikan keberlanjutan dan stabilitas ekonomi daerah melalui pengurangan tingkat keluar-masuk pekerja dan ketergantungan pada tenaga kerja dari luar daerah. Sumber daya manusia adalah aset penting yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka dan memperoleh keunggulan kompetitif. Perusahaan perlu mengalokasikan investasi pada pelatihan dan pengembangan untuk menjadikan keahlian sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif yang sulit diikuti oleh pesaing. Pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi investasi dalam aset. (Syariyah et al., 2020).

Penelitian ini menganalisis bagaimana proses perencanaan program pengembangan kualitas tenaga kerja lokal dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batu. Analisis difokuskan pada tahap-tahap perencanaan, mulai dari penyusunan awal hingga pengesahan program. Penekanan pada aspek perencanaan dipilih karena tahap inilah yang menjadi fondasi utama keberhasilan program. Dalam tahap

perencanaan dapat dilihat sejauh mana pemerintah daerah berupaya menyesuaikan program dengan kebutuhan riil tenaga kerja lokal, misalnya melalui pembagian jenis pelatihan berdasarkan kelompok usia maupun dengan menerima masukan dari dari lembaga-lembaga pengurus tenaga kerja.

Fokus penelitian tidak diarahkan pada implementasi, evaluasi, atau efektivitas program, karena masing-masing memerlukan kajian tersendiri setelah program benar-benar dilaksanakan. Dengan membatasi kajian pada perencanaan, penelitian ini menekankan pada keterarahan dan kecenderungan sasaran kebijakan sejak awal dirancang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran sejauh mana kualitas perencanaan Disnaker Kota Batu telah diarahkan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal, menekan angka pengangguran, dan mendukung kebutuhan sektor-sektor utama daerah, sekaligus menjadi dasar untuk penelitian lanjutan pada tahap evaluasi maupun implementasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disajikan, berikut adalah rumusan masalah penelitian yang dapat diajukan:

1. Bagaimana proses perencanaan program pelatihan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Batu, mulai dari penyusunan hingga pengesahan, dalam memastikan program pelatihan selaras dengan kebutuhan tenaga kerja lokal?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi pihak-pihak terkait dalam menyusun program pelatihan yang relevan dan efektif guna meningkatkan kualitas serta kinerja tenaga kerja. Secara khusus penelitian ini ingin menganalisis proses perencanaan program Dinas Tenaga Kerja Kota Batu dalam mengembangkan SDM tenaga kerja lokal di Kota Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam bidang teoritis terkait perencanaan program pelatihan, khususnya dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja lokal di wilayah Kota Batu. Dengan mengaplikasikan

teori perencanaan program dari Peter M. Kettner diambil dari bukunya yang berjudul *Designing and Managing Programs: An Effectiveness-Based Approach*, Penelitian Ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang pentingnya perencanaan yang terstruktur tujuan dalam mencapai hasil pelatihan yang efektif.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi dasar evaluasi internal bagi pemerintah daerah untuk memperkuat sinergi antarbidang di lingkungan Disnaker, agar perencanaan program pelatihan lebih adaptif terhadap perubahan kebutuhan pasar kerja lokal. Bagi lembaga pelatihan, hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan untuk memahami pola kerja birokrasi pemerintah dalam menetapkan prioritas pelatihan, sehingga mendorong terbentuknya kerja sama yang lebih strategis antara pemerintah dan lembaga mitra pelatihan.

1.5 Definisi Konseptual

Bagian ini berisi uraian mengenai definisi konseptual dari istilah-istilah penting yang digunakan, seperti perencanaan pembangunan, tenaga kerja, dan pelatihan kerja. Penjabaran ini dimaksudkan untuk memberikan landasan teoritis yang kuat serta mempertegas arah analisis penelitian, sehingga setiap konsep yang dibahas memiliki keterkaitan langsung dengan tujuan dan fokus penelitian tentang perencanaan program pengembangan kualitas tenaga kerja di Kota Batu.

1.5.1 Perencanaan Pembangunan

Menurut Tjokroamidjodjo dalam buku (Mustanir et al., 2023)) Perencanaan secara umum dipahami sebagai suatu tindakan persiapan kegiatan secara sistematis untuk mencapai suatu tujuan. Proses ini merupakan upaya untuk mencapai hasil optimal (output maksimum) dengan menggunakan sumber daya yang ada dengan lebih efektif dan efisien. Perencanaan merupakan usaha untuk mengantisipasi ketidakseimbangan yang terjadi secara bertahap. Ini menunjukkan bahwa perubahan dalam keseimbangan awal akan membawa sistem sosial menuju keseimbangan baru yang berbeda dari sebelumnya. Dalam konteks pembangunan, perencanaan dipahami sebagai upaya yang dilakukan oleh lembaga publik untuk menetapkan arah kebijakan pembangunan berdasarkan keunggulan dan kelemahan

suatu wilayah. Oleh karena itu, Selama proses perencanaan, lembaga perencanaan harus mempertimbangkan keadaan sosial, budaya, ekonomi, keamanan, kondisi fisik, modal, dan kualitas sumber daya lokal.

Perencanaan merupakan aktivitas sosial atau organisasi yang secara sengaja dirancang untuk mengembangkan strategi optimal guna tindakan di masa depan, dengan tujuan mencapai serangkaian target yang diinginkan dalam rangka memecahkan masalah dalam situasi yang kompleks. Proses ini melibatkan penggunaan dan pengelolaan sumber daya yang tersedia serta tindakan yang diperlukan untuk menerapkan strategi yang dipilih. Berdasarkan definisi ini, ada empat elemen dasar perencanaan, yaitu: (1) Merencanakan berarti membuat pilihan, (2) Perencanaan berfungsi sebagai alat untuk mendistribusikan sumber daya, (3) Perencanaan adalah sarana untuk mencapai tujuan, dan (4) Perencanaan berorientasi pada masa depan (Reza Hariyadi, 2021).

Proses perencanaan yang efektif sangat penting untuk keberhasilan pembangunan suatu negara. Perubahan menuju keadaan yang lebih baik disebut pembangunan, dan perencanaan membantu lembaga pemerintah berkolaborasi untuk membuat dokumen perencanaan dan mencapai tujuan pembangunan. Perencanaan memainkan peran yang signifikan dalam proses pembangunan sebagai panduan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berasal dari kata "rencana", yang berarti rancangan atau sesuatu yang akan diatur, perencanaan harus diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut, dan jika tujuan tersebut tidak tercapai, kemungkinan besar karena perencanaan yang buruk, artinya jika perencanaan dilakukan dengan buruk, maka tujuan akhir kemungkinan besar tidak akan tercapai (Andani, 2020). Perencanaan pembangunan memerlukan proses yang disesuaikan dengan kebutuhan daerah atau negara tertentu. Proses ini melibatkan pertimbangan menyeluruh dari sistem hingga kondisi lingkungan. (Salahudin, 2021)

(Aini et al., 2022) Salah satu fungsi utama dalam manajemen program di organisasi adalah perencanaan. Ini sangat penting dalam sebuah organisasi atau institusi karena memiliki peran yang lebih besar daripada fungsi manajemen lainnya. Pada dasarnya, fungsi manajemen lainnya adalah melaksanakan keputusan yang dibuat dalam perencanaan. Dalam menyusun perencanaan, terdapat empat

model yang sering digunakan yaitu, Pendekatan bottom-up, di mana pihak bawah menyusun dan mengusulkan rencana kegiatan kepada pihak atas. Pendekatan top-down, di mana pihak atas membuat dan menetapkan rencana tindakan, dan pihak bawah melaksanakannya. Pendekatan interaktif, di mana pihak atas dan pihak bawah bekerja sama untuk membuat dan menerapkan rencana kegiatan. Pendekatan dual-level, di mana rencana kegiatan dibuat oleh masing-masing pihak atas atau bawah, dan kemudian disesuaikan.

Proses perencanaan terdiri dari melakukan agenda setting, menetapkan tujuan, menyusun program, menjadwalkan kegiatan program, menyusun anggaran yang diperlukan, membuat prosedur pelaksanaan program, dan menentukan interpretasi kebijakan program adalah semua bagian dari proses perencanaan. Perencanaan yang baik adalah kunci kemampuan organisasi untuk menerapkan program. Di dalam organisasi, perencanaan dilakukan untuk mengurangi kesalahan di tempat kerja dan meningkatkan peluang pencapaian tujuan di masa mendatang. Proses perencanaan sangat penting dalam menetapkan tujuan dan strategi untuk mencapainya. Setiap bagian dari organisasi membutuhkan persiapan yang teliti, terutama terkait dengan pengeluaran. Anggaran memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Anggaran adalah proyeksi kinerja yang diharapkan dalam periode waktu tertentu, direpresentasikan dalam bentuk nilai numerik (Widayati et al., 2023).

1.5.2 Kebijakan Publik

Untuk mencapai tujuan organisasi kebijakan terdiri dari dua komponen utama: (a) Kebijakan adalah praktik sosial yang dilakukan oleh masyarakat dan merupakan respons terhadap peristiwa yang terjadi dengan tujuan mendorong pihak-pihak berkepentingan untuk mencapai kesepakatan dan (b) kebijakan adalah tindakan responsif terhadap peristiwa yang terjadi. Kebijakan tidak berdiri sendiri atau terisolasi, melainkan merupakan bagian dari konteks sosial yang lebih luas. Input kebijakan berasal dari agenda pemerintah maupun isu-isu yang berkembang. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan adalah bagian dari proses kebijakan, yang dilakukan oleh kelompok penekan atau elit politik. Kinerja kebijakan adalah hasil dari kebijakan ini. Akibatnya, kebijakan tidak bertahan lama. Kebijakan dibuat

dalam waktu yang tidak ditentukan dan berfungsi sebagai solusi untuk masalah masyarakat (Desrinelti et al., 2021).

Kebijakan diwujudkan dalam bentuk berbagai program yang dilaksanakan sebagai proyek-proyek dengan berbagai kegiatan terkait. Pelaksanaan ini dapat dilakukan oleh pemerintah, masyarakat, atau melalui kemitraan antara pemerintah dan masyarakat. Program, proyek, dan kegiatan tersebut merupakan bagian dari implementasi kebijakan, yang menghasilkan "produk" berupa output dan outcome dari kebijakan tersebut. Pentingnya peran implementasi dalam proses kebijakan untuk mencapai perubahan atau keadaan yang diinginkan mengharuskan implementasi kebijakan dilakukan dengan tepat agar tujuan tersebut tercapai. Oleh karena itu, penting untuk secara cermat mengidentifikasi, mengetahui, dan memahami dengan baik faktor-faktor yang dapat menyebabkan kegagalan atau keberhasilan suatu kebijakan publik dalam implementasinya. Dengan demikian, hal yang perlu diketahui adalah faktor-faktor yang memengaruhi implementasi kebijakan publik (Sutmasa, 2021).

1.5.3 Tenaga Kerja

Rosyidi dalam jurnal (Hijriah & Adiba, 2019)) Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merujuk pada segala atribut atau kemampuan manusia yang dapat digunakan untuk meningkatkan kemungkinan terjadinya produksi barang dan jasa. Definisi ini mengembangkan konsep tentang tenaga kerja dengan memasukkan aspek-aspek seperti kecerdasan, keterampilan, integritas, moralitas, tanggung jawab, dan lain-lain. Menurut (Yamin (2002) dalam jurnal (Ningsih & Abdullah, 2021)), Tenaga kerja yaitu setiap orang di suatu negara yang memiliki peran dalam produksi barang dan jasa, baik produksi maupun non-produksi, selama ada permintaan untuk tenaga kerja dan mereka bersedia berpartisipasi. Sumber daya manusia dapat didefinisikan dari dua perspektif: pertama, sebagai orang yang memberikan kontribusi melalui pekerjaan atau jasa selama proses produksi; kedua, sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja dalam menyediakan barang atau jasa yang bermanfaat ekonomis, memenuhi kebutuhan masyarakat.

1.6 Definisi Operasional

Bagian penting dalam proposal ini adalah definisi operasional, yang memberikan penjelasan mendetail mengenai konsep-konsep utama yang digunakan dalam penelitian. Tujuan dari definisi operasional ini adalah untuk memastikan bahwa setiap konsep dalam penelitian memiliki makna yang jelas dan konsisten, sehingga mempermudah pemahaman dan pengukuran selama proses penelitian.

1. Komponen Dasar Perencanaan (Input)

- a) Dokumen Perencanaan
- b) Aspirasi dan Partisipasi Pemangku Kepentingan
- c) Data Pengangguran

2. Mekanisme Perencanaan dalam Birokrasi Daerah (Throughput)

- a) Penyusunan KAK
- b) Penyusunan RKA
- c) KUA (Kebijakan Umum Anggaran)
- d) Dengar Pendapat dengan Pihak Legislatif
- e) PPAS (Prioritas dan Plafon Sementara)
- f) Rapat TAPD dengan Pihak Legislatif
- g) Rapat TAPD dengan SKPD
- h) Pengesahan Program

3. Hasil Perencanaan Program (Output)

- a) Pelatihan Barbershop (Pangkas Rambut)
- b) Pelatihan Desain Grafis
- c) Pelatihan Menjahit
- d) Pelatihan Handicraft (Kerajinan Tangan)
- e) Pelatihan Barista
- f) Pelatihan Membatik

4. Tujuan Program (Outcomes)

- a) Peningkatan kualitas Tenaga Kerja Lokal dengan Sertifikasi Kompetensi

1.7 Metode Penelitian

Penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang realitas tertentu dicapai melalui proses induktif. Dalam metode ini, peneliti terlibat secara langsung untuk menggali informasi dari narasumber dan dokumen yang relevan dengan konteks penelitian (Adlini et al., 2022). Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menyajikan data secara naratif dan deskriptif, sehingga bisa memberikan gambaran tentang bagaimana Dinas Tenaga Kerja Kota Batu merancang program pelatihan yang tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Peneliti dapat memahami proses perencanaan melalui informasi yang di dapatkan.

1.7.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan kualitatif dipilih karena Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh wawasan yang mendalam tentang fenomena yang diteliti. Penelitian kualitatif bersifat eksploratif dan deskriptif, sehingga sangat sesuai untuk mengkaji proses, persepsi, dan pengalaman berbagai pemangku kepentingan terkait proses perencanaan program peningkatan kompetensi tenaga kerja di Kota Batu (Sugiono, 2016). Penelitian kualitatif dapat didefinisikan dalam dua konteks utama: deskriptif, yang fokusnya pada penggambaran dan penjelasan fenomena, peristiwa, atau situasi sosial yang diamati; dan analitis, yang lebih berorientasi pada memberikan makna, menginterpretasikan, dan membandingkan hasil penelitian dalam konteks teoritis yang relevan. Metode penelitian ini menggunakan narasi atau kata-kata untuk mendalami dan menjelaskan setiap aspek dari fenomena yang diteliti, memungkinkan peneliti untuk memahami dan menganalisis hubungan antara gagasan teoritis dengan realitas yang diamati. (Waruwu, 2023).

1.7.2 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Batu, dengan fokus pada bidang Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan. Bagian ini memiliki tanggung jawab dalam menyusun, mengelola, dan melaporkan program yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas serta produktivitas tenaga kerja lokal. Penelitian ini difokuskan pada bagaimana Dinas Tenaga Kerja Kota Batu merancang program pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan

memusatkan penelitian pada instansi ini, peneliti memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai proses administratif dan langkah-langkah perencanaan program pelatihan tenaga kerja di Kota Batu.

1.7.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Batu, Jawa Timur, yang dikenal sebagai daerah dengan potensi industri pariwisata serta sektor ekonomi lain yang berkembang pesat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kebutuhan peningkatan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja lokal agar mampu mendukung pertumbuhan ekonomi di Kota Batu. Melalui penelitian di wilayah ini, peneliti memperoleh pemahaman mengenai bagaimana proses perencanaan program pelatihan disusun oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batu untuk menyesuaikan dengan kebutuhan daerah.

1.7.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga pejabat di Dinas Tenaga Kerja Kota Batu yang memberikan arahan, penjelasan teknis, serta informasi administratif terkait perencanaan program pelatihan. Adapun narasumber yang diwawancarai adalah sebagai berikut:

1. Bapak Adiek Iman Santoso (Sekretaris Dinas Tenaga Kerja) wawancara pada tanggal 15 September 2024, Menjelaskan aspek teknis perencanaan, khususnya bagaimana program pelatihan disusun agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di Kota Batu.
2. Ibu Retno Sintha Dewi (Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan) wawancara pada tanggal 17 Oktober 2024, Menyampaikan informasi mengenai prosedur administratif perencanaan, mulai dari penyusunan rencana kerja, penganggaran, koordinasi dengan pihak legislatif, pengesahan program.
3. Bapak Agoes Machmoedi (Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja) wawancara pada tanggal 15 November 2024, Memberikan gambaran umum mengenai

urgensi peningkatan kualitas tenaga kerja lokal serta arah kebijakan Disnaker dalam perencanaan program pelatihan.

Pertanyaan wawancara difokuskan pada analisis kebutuhan, tujuan program, dan tahapan perencanaan. Dari hasil wawancara dengan ketiga narasumber, peneliti memperoleh gambaran mengenai perencanaan program dari sisi teknis, administratif, maupun kebijakan. Data tersebut kemudian dipadukan dengan hasil studi dokumen untuk memperkuat analisis penelitian.

2. Studi Dokumen

Studi dokumen menjadi salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Melalui analisis dokumen, peneliti memanfaatkan berbagai sumber yang telah tersedia, seperti data dari BPS, berita lokal mengenai kegiatan Disnaker Kota Batu. Metode ini dipilih karena dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang perencanaan program pelatihan tanpa harus bergantung pada dokumen internal yang sulit diakses. Selain fleksibel dan ekonomis, studi dokumen juga relatif aman secara etis karena bersumber dari dokumen publik. Pemilihan dokumen dilakukan dengan mempertimbangkan keaslian, kredibilitas, dan relevansinya terhadap penelitian, sehingga data yang diperoleh mampu memperkuat analisis terkait proses perencanaan program pelatihan tenaga kerja lokal di Kota Batu.

1.7.5 Teknik Analisis Data

1. Penyajian Data

Penyajian data atau informasi dalam penyusunan laporan penelitian merupakan upaya untuk memastikan bahwa data tersebut disusun secara sistematis agar memungkinkan analisis dan pemahaman sesuai dengan tujuan penelitian. Tujuan utama penyajian data adalah menyajikan informasi secara sederhana, jelas, dan mudah dipahami agar pembaca, termasuk pengamat atau peneliti lain, dapat dengan mudah memahami dan menggunakan data tersebut untuk analisis atau perbandingan lebih lanjut.

2. Reduksi Data

Proses reduksi data dalam konteks penelitian kualitatif bertujuan untuk menyederhanakan, mengabstraksi, dan mengorganisasi data mentah yang terkumpul dari sumber-sumber seperti dokumen tertulis. Bahkan sebelum data benar-benar dikumpulkan, proses ini dimulai sejak awal penelitian. Ini bergantung pada konsep penelitian, masalah yang diteliti, dan metode pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti. Seleksi data yang ketat, merangkum atau memberikan deskripsi singkat, dan mengorganisasikannya menjadi konsep, kategori, dan tema yang relevan adalah beberapa langkah penting dalam proses reduksi data. Proses ini mencakup beberapa langkah penting, seperti meringkas data, membuat kode atau tanda, menelusuri tema yang muncul, dan mengelompokkan data ke dalam pola yang lebih luas. Pengumpulan dan pengurangan data berinteraksi satu sama lain secara sekuensial dan interaktif sepanjang penelitian. Proses ini melibatkan konklusi data dan penyajian informasi; itu literatif dan adaptif dalam menangani kompleksitas masalah yang diteliti (Millah et al., 2023).

3. Penarikan Kesimpulan

Selama proses penelitian di lapangan, peneliti melakukan penarikan kesimpulan sejak dari tahap awal pengumpulan data. Proses ini melibatkan identifikasi pola-pola yang konsisten dengan teori yang digunakan, disertai analisis terhadap konfigurasi, alur sebab-akibat, dan proporsi yang diamati dari data yang terkumpul. Kesimpulan yang dihasilkan dikelola secara fleksibel, memungkinkan adanya perubahan jika interpretasi baru muncul. Peneliti juga mempertahankan sikap kritis terhadap hasil awal, memastikan bahwa setiap kesimpulan didasarkan pada bukti yang valid dan dapat disesuaikan apabila data memberikan sudut pandang berbeda.