

**PENINGKATAN KUALITAS ANGKATAN KERJA  
MELALUI PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI  
DI KABUPATEN MERAUKE PROVINSI PAPUA SELATAN**

Muhammad Rifky Mahendra  
NPP. 30. 1439  
*Asdaf Kabupaten Merauke, Provinsi Papua Selatan*  
*Program Studi Studi Kependudukan dan Pencatatan Sipil*

Email: [m.rifkymahendra@gmail.com](mailto:m.rifkymahendra@gmail.com)

Pembimbing Skripsi : Dra. Anya Risnawaty Surya Putri, M.Si

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** The author focuses on the increase in unemployment caused by the high number of labor force in Merauke Regency. The high number of labor force does not go together with the quality of Human Resources in Merauke Regency. **Purpose:** The purpose of this study is to find out and analyze why the quality of the workforce in Merauke Regency is low. **Method:** The research design used is qualitative research with descriptive methods and inductive approaches. Data collection techniques were carried out by interview, observation, and documentation. **Results:** The findings obtained by the author in this study are that the quality of the workforce in Merauke Regency in terms of the dimensions of knowledge, skills and abilities is categorized as low. Due to the lack of educational facilities, not optimal educational services, the education level of the majority of the workforce is elementary school, lack of self-motivation, lack of initiative or innovation/ideas, low skills related to innovative thinking, skills in solving problems. The implementation of the workforce quality training program in Merauke Regency has several inhibiting factors such as the lack of budget in the training program, the lack of budget and training facilities to the lack of innovation in the training program implemented. Local Government efforts in improving the quality of the workforce in Merauke Regency are providing training programs to the community, maintaining training facilities and infrastructure, and proposing to increase the training program budget. **Conclusion:** The low quality of the workforce in Merauke Regency is caused by the lack of educational facilities, not optimal educational services, the education level of the majority of the workforce is elementary school, lack of self-motivation, lack of initiative or innovation/ideas, low skills related to innovative thinking, skills in solving problems. Efforts to improve the quality of the workforce have been made by the Merauke Regency Regional Government, especially the Merauke Regency Manpower and Transmigration Office. However, it is still felt that the efforts of the Merauke Regency Government are less than optimal in providing training programs where there are still very minimal and limited training programs available and the unemployment rate continues to increase in Merauke Regency.

**Keywords: Quality, Labor Force, Training**

## **ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP) :** Penulis berfokus pada adanya peningkatan angka pengangguran yang disebabkan oleh tingginya jumlah angkatan kerja di Kabupaten Merauke. Tingginya jumlah angkatan kerja tidak berjalan bersamaan dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di Kabupaten Merauke. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengapa kualitas angkatan kerja di Kabupaten Merauke rendah.

**Metode:** Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu kualitas angkatan kerja di Kabupaten Merauke ditinjau dari dimensi pengetahuan, keterampilan dan *abilities* dikategorikan rendah. Karena kurangnya fasilitas pendidikan, belum optimalnya pelayanan pendidikan, tingkat pendidikan tenaga kerja yang mayoritas adalah Sekolah Dasar, minimnya motivasi diri, kurangnya inisiatif maupun inovasi/ide-ide, keterampilan yang rendah terkait pemikiran yang inovatif, keterampilan dalam memecahkan masalah. Pelaksanaan program pelatihan kualitas angkatan kerja di Kabupaten Merauke terdapat beberapa faktor penghambat seperti kurangnya anggaran dalam program pelatihan, kurangnya anggaran dan fasilitas pelatihan hingga masih minimnya inovasi program pelatihan yang dilaksanakan. Upaya Pemerintah Daerah dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja di Kabupaten Merauke adalah memberikan program pelatihan kepada masyarakat, melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana pelatihan, dan mengusulkan menambah anggaran program pelatihan.

**Kesimpulan:** Kualitas angkatan kerja di Kabupaten Merauke yang rendah disebabkan oleh kurangnya fasilitas pendidikan, belum optimalnya pelayanan pendidikan, tingkat pendidikan tenaga kerja yang mayoritas adalah Sekolah Dasar, minimnya motivasi diri, kurangnya inisiatif maupun inovasi/ide-ide, keterampilan yang rendah terkait pemikiran yang inovatif, keterampilan dalam memecahkan masalah. Upaya dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja telah dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke. Namun, masih dirasakan kurang optimal upaya dari Pemerintah Kabupaten Merauke dalam pemberian program pelatihan dimana masih sangat minim dan terbatasnya program pelatihan yang tersedia dan angka pengangguran terus berjalan naik di Kabupaten Merauke.

**Kata Kunci: Kualitas, Angkatan Kerja, Pelatihan**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi sangat penting dalam mendukung suatu pembangunan. Dengan tiadanya sumber daya manusia di suatu negara maka negara tersebut tidak akan berjalan dengan baik, karena keberhasilan suatu negara ditentukan oleh sumber daya yang terdapat didalamnya. Keterlibatan penduduk

dalam suatu pembangunan yaitu dalam perannya sebagai tenaga kerja. Ketenagakerjaan merupakan komponen yang mendasar dalam kehidupan manusia, karena terdapat dimensi ekonomi dan sosial.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan data Kependudukan Dunia pada Tahun 2020 jumlah penduduk Indonesia mencapai 271,7 juta jiwa. Jumlah penduduk di Indonesia menduduki tempat keempat di dunia setelah China (1402,1 jiwa), India (1400,1 jiwa), dan Amerika Serikat (329,9 jiwa). Pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi ini dapat membawa dampak pada adanya percepatan penambahan jumlah tenaga kerja sedangkan kesempatan kerja sangat terbatas. Keadaan ini yang akan menimbulkan perkara dalam bidang ketenagakerjaan. Suatu negara yang memiliki pertumbuhan penduduk tinggi akan semakin banyak pula masyarakat yang mencari lapangan pekerjaan. Ketidakseimbangan antara jumlah penduduk dan angkatan kerja yang tinggi serta menyempitnya lapangan pekerjaan yang tersedia di suatu wilayah akan berakibat pada angka pengangguran yang tinggi. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 27 Ayat 2 menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, namun pada kenyataannya makna pada Undang-Undang Dasar ini tidak dapat terlaksanakan dengan baik ditandainya dengan tingginya angka tingkat pengangguran di Indonesia. Angkatan kerja merupakan suatu unsur daripada tenaga kerja yang pada dasarnya terlibat ataupun yang sedang berusaha agar melibatkan diri di dalam suatu pekerjaan yang produktif yakni pekerjaan untuk memproduksi barang dan jasa (Mulyadi, 2003:60). Kabupaten Merauke pada tahun 2021 memiliki jumlah penduduk sebanyak 231.696 jiwa penduduk dan jumlah angkatan kerja mencapai 127.177 jiwa penduduk dengan pembagian Jumlah penduduk usia produktif di Kabupaten Merauke yang telah bekerja mencapai 97,81% penduduk, sedangkan yang sedang mencari pekerjaan atau pengangguran berjumlah 2,91% penduduk sehingga Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Merauke berjumlah 2,19% (BPS Kab. Merauke, 2022). Kabupaten Merauke dapat dikatakan memiliki potensi keberadaan sumber manusia pada urutan 5 tertinggi di provinsi papua, namun jika diamati secara pemerataan masih membutuhkan optimalisasi kebijakan pembangunan manusia Sehingga pembangunan di Kabupaten Merauke dapat memberikan daya ungkit yang merata di seluruh kabupaten Merauke, Selain itu juga perlu digaris bawahi, kualitas sumber daya manusia di Merauke masih minim jika dibandingkan secara Nasional yang terlihat angka IPM Merauke ada di bawah angka IPM Nasional yang mencapai 71,92. Hal ini tentu saja perlu menjadi perhatian dalam merumuskan program pembangunan khususnya dalam meningkatkan kualitas penduduk baik dari segi pendidikan, kesehatan maupun ekonomi keluarga. Tenaga kerja yang berkualitas serta memiliki kemampuan dan keterampilan tidak hanya berasal dari pendidikan formal saja tetapi terdapat pendidikan non formal. Berbekal ijazah semata semata belum berarti banyak jika belum mengikuti pelatihan dan keterampilan. Jika tidak ingin kalah bersaing dengan angkatan kerja lain, maka bekali diri dengan berbagai keterampilan dan keahlian agar bisa

diterima di dunia kerja (Gatiningsih dan E. Sutrisno, 2017:144). Peningkatan kualitas tenaga kerja perlu dilakukan oleh Pemerintah Daerah melalui Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada tenaga kerja di Kabupaten Merauke guna meningkatkan kualitas angkatan kerja serta menurunkan jumlah angka pengangguran di Kabupaten Merauke.

## **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil**

Adapun beberapa masalah mengenai kualitas angkatan kerja dan pengangguran di Kabupaten Merauke. Jumlah angka pengangguran di Kabupaten Merauke terus menunjukkan kenaikan pada tiap tahunnya, hal ini disebabkan oleh tingginya jumlah angkatan kerja di Kabupaten Merauke yang tidak sejalan dengan kualitas angkatan kerjanya. Kabupaten Merauke dapat dikatakan memiliki potensi keberadaan sumber manusia pada urutan 5 tertinggi di provinsi papua, namun jika diamati secara pemerataan masih membutuhkan optimalisasi kebijakan pembangunan manusia Sehingga pembangunan di Kabupaten Merauke dapat memberikan daya ungkit yang merata di seluruh Kabupaten Merauke, Selain itu juga perlu digaris bawahi, kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Merauke masih minim jika dibandingkan secara Nasional yang terlihat angka IPM Kabupaten Merauke ada di bawah angka IPM Nasional yang mencapai 71,92. Pada tahun 2020-2021 terjadi peningkatan jumlah pencari kerja di Kabupaten Merauke dari tahun 2020-2021 sebesar 533 jiwa penduduk. Kemudian, penganggur didominasi oleh angkatan kerja dengan tingkat pendidikan SLTA/Sederajat dan selanjutnya dengan pendidikan perguruan tinggi yaitu sebesar 79% (BPS Kab. Merauke, 2022). Besarnya jumlah pengangguran pada tingkat pendidikan yang tinggi mencerminkan bahwa pendidikan (formal dan non formal) di Kabupaten Merauke belum maksimal dalam peningkatan skill yang dibutuhkan oleh tenaga kerja. Penyebab meningkatnya pengangguran di Kabupaten Merauke selanjutnya adalah adanya fenomena unik yang terjadi pada masyarakat Kabupaten Merauke yaitu masyarakat hanya menunggu suatu pekerjaan dari orang lain atau masyarakat pendatang dan juga pemerintah. Disamping itu, masyarakat tidak memilih untuk berpartisipasi dalam dunia bisnis atau mencoba hal-hal baru serta memberikan kesempatan bagi para pendatang untuk menguasai bidang tersebut. Faktor geografis Kabupaten Merauke yang tidak mendukung turut menjadi faktor penyebab pengangguran dan kualitas sumber daya manusia yang rendah di Kabupaten Merauke. Hal ini dikarenakan akses mobilisasi masyarakat menuju daerah perkotaan sangat sulit untuk dijangkau masyarakat pedalaman sehingga enggan bepergian mencari pekerjaan dan menuntut pengetahuan dan keterampilan di daerah perkotaan. Perkembangan pendidikan di Kabupaten Merauke sementara belum berjalan maksimal akibatnya tingkat pendidikan rata-rata masyarakat di Kabupaten Merauke menjadi rendah dan keterampilan serta kemampuan angkatan kerja yang minim.

## **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks peningkatan kualitas angkatan kerja maupun dalam konteks program pelatihan angkatan kerja. Penelitian Etri Meisari (2017) berjudul Peningkatan Kualitas

Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran di Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Etri Meisari, 2017), menemukan bahwa program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM. Namun, program peningkatan kualitas SDM tidak berpengaruh terhadap pengurangan jumlah pengangguran dengan dibuktikan angka pengangguran selalu naik dan jumlah tenaga kerja yang semakin meningkat. Penelitian Nurul Khasanah (2021) berjudul Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Guna Menurunkan Angka Pengangguran Di Kabupaten Tulungagung menemukan bahwa Peran UPT BLK Tulungagung sudah berjalan dengan baik, namun belum maksimal dalam menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Tulungagung. Penelitian Fandi Kelana (2022) berjudul Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Menuju Bonus Demografi 2030 Di Kota Palembang (Fandi Kelana, 2022) menemukan bahwa produktivitas tenaga kerja menuju bonus demografi 2030 di Kota Palembang dari pendidikan telah dikategorikan maksimal dengan banyaknya fasilitas pendidikan yang tersedia ditambah dengan adanya program keikutsertaan BPJS Ketenagakerjaan untuk tenaga kerja. Namun masih kurang optimal upaya dari Pemerintah Kota Palembang dalam pemberian program pelatihan dimana masih sangat minim dan terbatasnya pelatihan yang tersedia dan tidak tercapainya target.

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilaksanakan yakni peningkatan kualitas angkatan kerja melalui program pelatihan berbasis kompetensi di Kabupaten Merauke dengan pengukuran/indikator yang digunakan berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan teori kualitas sumber daya manusia menurut Matutina (2001) dalam Gatningsih dan E. Sutrisno (2017:138) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mengacu pada Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), dan *Abilities*.

#### **1.5 Tujuan**

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui dan menganalisis mengapa kualitas angkatan kerja di Kabupaten Merauke rendah, faktor yang menjadi penghambat, serta upaya dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja di Kabupaten Merauke.

## **II. METODE**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif karena pendekatan induktif merupakan prosedur yang berpangkal dari peristiwa khusus sebagai hasil pengamatan empirik dan berakhir pada suatu kesimpulan atau pengetahuan baru yang bersifat umum (Carsel, 2018:77). Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara bersama 9 orang informan. Kemudian data dilengkapi dengan dokumentasi serta observasi yang penulis lakukan dengan terjun langsung ke lapangan sehingga dapat melihat dengan mata secara langsung yang terjadi di lapangan. Adapun analisisnya menggunakan teori kualitas sumber

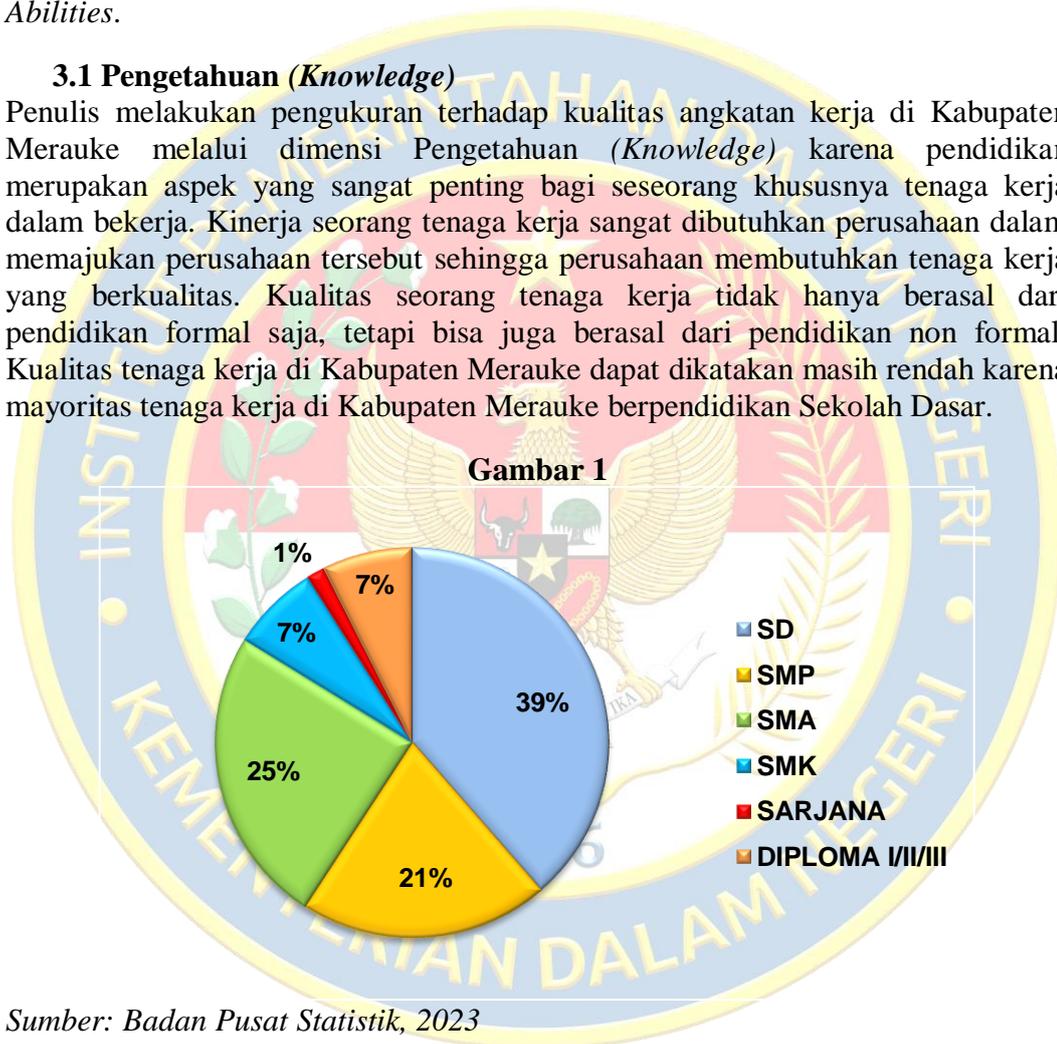
daya manusia menurut Matutina (2001) dalam (Gatiningsih dan E.Sutrisno, 2017:138) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mengacu pada Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), dan *Abilities*.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis kualitas angkatan kerja di Kabupaten Merauke menggunakan teori kualitas sumber daya manusia menurut Matutina (2001) dalam Gatiningsih dan E. Sutrisno (2017:138) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mengacu pada Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), dan *Abilities*.

#### 3.1 Pengetahuan (*Knowledge*)

Penulis melakukan pengukuran terhadap kualitas angkatan kerja di Kabupaten Merauke melalui dimensi Pengetahuan (*Knowledge*) karena pendidikan merupakan aspek yang sangat penting bagi seseorang khususnya tenaga kerja dalam bekerja. Kinerja seorang tenaga kerja sangat dibutuhkan perusahaan dalam memajukan perusahaan tersebut sehingga perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas. Kualitas seorang tenaga kerja tidak hanya berasal dari pendidikan formal saja, tetapi bisa juga berasal dari pendidikan non formal. Kualitas tenaga kerja di Kabupaten Merauke dapat dikatakan masih rendah karena mayoritas tenaga kerja di Kabupaten Merauke berpendidikan Sekolah Dasar.



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

#### Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja di Kabupaten Merauke Tahun 2022

**Tabel 1**

Jumlah Sekolah Berdasarkan Distrik di Kabupaten Merauke Tahun 2021/2022

NO	Distrik	SD		SMP		SMA		SMK		Total
		N	S	N	S	N	S	N	S	
1.	Kimaam	3	5	1	1	1	0	1	0	12
2.	Waan	6	3	1	0	0	0	0	0	10

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
3.	Tabonji	2	4	1	0	0	0	0	0	7
4.	Ilwayab	2	3	1	0	0	0	0	0	6
5.	Okaba	3	8	2	0	1	0	1	0	15
6.	Tubang	2	4	1	0	0	0	0	0	7
7.	Ngguti	0	6	2	0	0	0	0	0	8
8.	Kaptel	1	4	1	0	0	0	0	0	6
9.	Kurik	10	2	2	1	1	0	0	0	16
10.	Malind	3	4	3	0	0	0	1	0	11
11.	Animha	0	5	1	0	0	0	0	0	6
12.	Merauke	14	21	6	12	5	5	3	4	70
13.	Semangga	7	4	3	0	1	1	0	0	16
14.	Tanah Miring	16	1	5	0	2	0	1	0	25
15.	Jagebob	11	1	3	0	1	0	1	0	17
16.	Sota	1	4	3	0	0	0	1	0	9
17.	Naukenjerai	1	4	0	1	0	0	1	0	7
18.	Muting	6	6	2	0	1	0	0	0	15
19.	Elikobel	9	3	2	0	0	0	1	0	15
20.	Ulilin	14	2	1	0	0	0	0	0	17
<b>Kab. Merauke</b>		<b>205</b>		<b>56</b>		<b>19</b>		<b>15</b>		<b>295</b>

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Pada **Gambar 1** sejumlah tenaga kerja di Kabupaten Merauke didominasi oleh tenaga kerja dengan jenjang pendidikan SD sebesar 39%, kemudian untuk tingkat pendidikan tenaga kerja yang paling rendah yaitu Diploma I/II/II sebesar 7% dan Sarjana sebesar 1%. Menurut hasil pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa hal tersebut disebabkan karena jumlah sekolah SMA/SMK di Kabupaten Merauke hanya berjumlah 34 Sekolah sehingga akses menuju sekolah-sekolah tersebut sangat jauh untuk ditempuh masyarakat dari kampung atau daerah pelosok. Berbeda dengan pendidikan Sekolah Dasar yang memiliki 205 Sekolah di Kabupaten Merauke dan masih dapat untuk dijangkau. Selanjutnya, tingkat pendidikan Sarjana banyak yang menganggur karena salah satu penyebabnya yaitu kebutuhan perusahaan atau lapangan pekerjaan tidak memiliki spesifikasi khusus sehingga tenaga kerja dengan pendidikan SD pun bisa dapat tertampung. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas dari tenaga kerja di Kabupaten Merauke rendah dan pola pikir pimpinan perusahaan masih berpendapat bahwa pendidikan yang tinggi akan mempermudah dan menunjang segala aktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Berdasarkan **Tabel 2** tercatat total keseluruhan ada 295 fasilitas pendidikan di Kabupaten Merauke yang terdiri dari SD, SMP, SMA, dan SMK. Dari jumlah sekolah tersebut, jumlah sekolah pada tingkat SMA/SMK yang merupakan paling sedikit di Kabupaten Merauke. Sedangkan jumlah sekolah paling banyak yaitu pada tingkat pendidikan SD yang berjumlah 205 sekolah negeri dan swasta. Tercatat fasilitas pendidikan berupa sekolah di Kabupaten Merauke terbanyak yaitu di Distrik Merauke sebagai ibukota Kabupaten Merauke berjumlah 70 fasilitas pendidikan dan terdapat 3 Distrik dengan fasilitas paling

sedikit yaitu Distrik Ilwayab, Distrik Kaptel, dan Distrik Animha berjumlah masing-masing hanya 6 sekolah. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa belum optimalnya fasilitas pendidikan di Kabupaten Merauke sehingga berpengaruh terhadap tingkat pendidikan di Kabupaten Merauke yang masih rendah. Menurut pengamatan peneliti tingkat pendidikan di Kabupaten Merauke rendah yang disebabkan oleh akses jalan atau mobilitas masyarakat atau siswa menuju daerah yang memiliki sekolah atau fasilitas pendidikan lanjutan kurang memadai dimana sekolah lanjutan memiliki jarak tempuh yang cukup jauh untuk dicapai yaitu hingga 2 sampai 3 hari menggunakan perjalanan darat dilanjutkan dengan melewati rawa dan sungai mengingat kondisi geografis Kabupaten Merauke yaitu didominasi rawa dan sungai.

### **3.2 Keterampilan (*Skill*)**

Keterampilan tenaga kerja di Kabupaten Merauke khususnya OAP masih rendah terutama terkait pemikiran yang inovatif dan keterampilan dalam memecahkan masalah serta komunikasi. Hal tersebut disebabkan karena mereka seringkali memiliki sikap rendah diri atau minder dengan tenaga kerja lainnya terutama tenaga kerja non OAP. Keterampilan mendukung terciptanya produktivitas tenaga kerja yang produktif dimana tenaga kerja yang berkualitas dapat memaksimalkan segala jenis pekerjaan yang ada. Tenaga kerja yang berkualitas salah satu faktor pendukung dalam mewujudkan Kabupaten Merauke yang unggul dan memiliki perekonomian yang baik. Dalam konteks keterampilan seorang tenaga kerja baik yang sedang dalam melaksanakan pelatihan maupun yang telah selesai pelatihan dan bekerja di suatu perusahaan, masih minimnya motivasi diri dalam mengembangkan diri sendiri dan masih menunggu perintah sehingga minimnya inisiatif dan kurangnya inovasi atau ide-ide yang diberikan dalam pengembangan saat bekerja. Hal tersebut disebabkan karena mereka memiliki sifat rendah diri terhadap tenaga kerja lainnya yang dianggap lebih mampu dari dirinya.

### **3.3 *Abilities***

Menurut hasil penelitian melalui wawancara dan observasi, kemampuan angkatan kerja di Kabupaten Merauke tergolong masuk pada tingkat sedang karena terdapat tenaga kerja yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya serta terdapat pula tenaga kerja yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tidak memiliki sifat disiplin dalam dirinya. Sehingga hal tersebut menjadi perhatian penting oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja di Kabupaten Merauke dengan memberikan program pelatihan dan menyiapkan tenaga kerja yang unggul kepada perusahaan-perusahaan guna memberikan kesempatan kerja bagi angkatan kerja serta dapat menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Merauke. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke memberikan program pemagangan kepada angkatan kerja yang telah mengikuti pelatihan.

### **3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Peningkatan kualitas angkatan kerja melalui program pelatihan berbasis kompetensi di Kabupaten Merauke merupakan salah satu program yang bertujuan meningkatkan kualitas angkatan kerja di Kabupaten Merauke dengan memberikan pelatihan kemampuan dan keterampilan kerja bagi angkatan kerja di Kabupaten Merauke, sehingga angkatan kerja di Kabupaten Merauke memiliki *skill* yang dapat digunakan dalam dunia pekerjaan dan dapat bersaing dengan tenaga kerja lainnya. Penulis menemukan temuan penting yakni peningkatan kualitas angkatan kerja melalui program pelatihan kompetensi di Kabupaten Merauke telah berhasil mencapai target yang telah diperkirakan dengan mencetak angkatan kerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik. Namun, pelatihan angkatan kerja guna meningkatkan kualitas angkatan kerja tidak dapat menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Merauke. Sama halnya dengan temuan Etri bahwa program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM. Namun, program peningkatan kualitas SDM tidak berpengaruh terhadap pengurangan jumlah pengangguran dengan dibuktikan angka pengangguran selalu naik dan jumlah tenaga kerja yang semakin meningkat (Etri Meisari, 2017). Pelatihan keterampilan di Kabupaten Merauke telah dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada dan telah berhasil mencapai target, namun program pelatihan keterampilan masih terdapat kendala yakni peralatan atau sarana dan prasarana pelatihan belum memadai sehingga dalam melaksanakan program pelatihan belum maksimal. Sama halnya dengan temuan Nurul bahwa kendala (BLT-BLK) Tulungagung terdapat 4 yaitu : peserta bersifat heterogen, peralatan pelatihan belum memadai, motivasi peserta, kurangnya penempatan atau penyaluran kerja (Nurul Khasanah, 2021) serta temuan Fandi yang menemukan bahwa kurang optimalnya upaya dari Pemerintah Kota Palembang dalam pemberian program pelatihan dimana masih sangat minim dan terbatasnya pelatihan yang tersedia (Fandi Kelana, 2022).

### **3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya**

Penulis menemukan faktor penghambat dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja di Kabupaten Merauke melalui program pelatihan berbasis kompetensi di Kabupaten Merauke yakni kurangnya anggaran dalam program pelatihan berbasis kompetensi bagi angkatan kerja di Kabupaten Merauke dan sarana dan prasarana pelatihan yang belum memadai.

## **IV. KESIMPULAN**

Penulis menyimpulkan bahwa kualitas angkatan kerja di Kabupaten Merauke ditinjau dari dimensi pengetahuan, keterampilan dan abilities dikategorikan rendah karena kurangnya fasilitas pendidikan, belum optimalnya pelayanan pendidikan, tingkat pendidikan tenaga kerja yang mayoritas adalah Sekolah Dasar, minimnya motivasi diri, kurangnya inisiatif maupun inovasi/ide-ide, keterampilan yang rendah terkait pemikiran yang inovatif, keterampilan dalam memecahkan masalah. Pelaksanaan program pelatihan kualitas angkatan kerja di Kabupaten Merauke terdapat beberapa faktor penghambat seperti kurangnya anggaran dalam program pelatihan, kurangnya anggaran dan fasilitas pelatihan hingga masih minimnya inovasi program pelatihan yang dilaksanakan. Upaya Pemerintah

Daerah dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja di Kabupaten Merauke adalah memberikan program pelatihan kepada masyarakat, melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana pelatihan, dan mengusulkan menambah anggaran program pelatihan. Namun, masih dirasakan kurang optimal upaya dari Pemerintah Kabupaten Merauke dalam pemberian program pelatihan dimana masih sangat minim dan terbatasnya program pelatihan yang tersedia dan angka pengangguran terus berjalan naik di Kabupaten Merauke.

**Keterbatasan Penelitian:** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni pada waktu penelitian dan biaya pada penelitian ini.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*):** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan peningkatan kualitas angkatan kerja di Kabupaten Merauke guna menemukan hasil yang lebih mendalam.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke yang telah menerima serta memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang telah membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian ini selesai dengan baik.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Kabupaten Merauke (2022). *Kabupaten Merauke Dalam Angka 2022*
- Carsel, S., *Metodologi Penelitian Kesehatan dan Pendidikan*, (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2018).
- Gatiningsih, dkk. (2017). *Kependudukan dan Ketenagakerjaan*. Jatinangor: Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN.
- Kelana, F. (2022). *Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Menuju Bonus Demografi 2030 Di Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan*.
- Khasanah, N. (2021). *Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Guna Menurunkan Angka Pengangguran Di Kabupaten Tulungagung*.
- Meisari, E. (2017). *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi: Pada UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung pada Tahun 2011-2015)*.
- Mulyadi, S. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat 2