

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Proses pembangunan sebuah negara tidak lepas dari peranan penting sumber daya manusia atau SDM didalamnya, sumberdaya (*resources*) atau “daya” merupakan aset yang sangat penting dalam proses pembangunan sebuah bangsa, terdapat dua aset utama yaitu sumberdaya alam (*natural resources*) dan sumberdaya manusia (*human resources*). Keberhasilan suatu pembangunan tidak terlepas dari kedua sumber daya tersebut sebagai komponen yang menentukan, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan sebuah keharusan dalam percepatan suatu pembangunan dibidang apapun.¹

Untuk mencapai tingkat keberhasilan suatu pembangunan, ketenagakerjaan sebagai salah satu tombak penyukses pencapaian tujuan pembangunan perlu melaksanakan pembangunan dari dalam tubuh ketenagakerjaan itu sendiri,² Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu, sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.³

¹ Soekidjo Notoatmojo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta, Hlm 1.

² Sastrohadiwiryo S, & Syuhada A.H, 2021, *Manajemen tenaga kerja Indonesia*, Jakarta Timur, PT Bumi Aksara, Hlm 1.

³ Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, PT.Pradnya Paramita, Hlm.13.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pembangunan manusia Indonesia tidak lepas dari pembangunan pada bidang ketenagakerjaan yang menjadi salah satu bagiannya, pembangunan tersebut tak ayal bertujuan untuk meningkatkan harkat dan martabat, serta harga diri tenaga kerja, dan serta untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil ataupun spirituil. Peranan dari tenaga kerja, serta kedudukannya merupakan satu hal yang penting yaitu sebagai pelaku serta tujuan dari pembangunan itu sendiri,⁴ melalui pengembangan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja

⁴ Wiguna, G. F. A, & Udiana, I. M, "Efektivitas Peningkatan Dan/Atau Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Pelatihan Kerja Di Objek Wisata Krisna 5 Singaraja", *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, Vol.6, No.12 (2019), Hlm 6.

dapat menjadi satu kunci yang dirasa tepat dalam rangka peningkatan daya saing dan penciptaan tenaga kerja produktif.⁵

Tingginya angka jumlah penduduk dapat menjadi sebuah keuntungan dan juga menjadi sebuah tantangan dalam proses pembangunan sebuah negara. Sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik, tentunya diperlukan oleh sebuah negara untuk dapat memiliki SDM yang berkualitas, terdidik, terlatih, dan siap, serta memiliki daya saing tinggi.

Dengan jumlah penduduk yang terbilang tinggi, Indonesia termasuk negara yang memiliki keuntungan berupa bonus demografi. Pengertian bonus demografi adalah suatu fenomena yang sangat menguntungkan masyarakat dalam sisi pembangunan dikarenakan jumlah usia produktif lebih banyak dibandingkan dengan usia non produktif, hal tersebut menunjukkan bahwa beban ketergantungan dapat berkurang.⁶

Pada tahun 2020-2035, BPS (Badan Pusat Statistika) memperkirakan bahwa Indonesia akan menikmati era bonus demografi, grafik jumlah penduduk pada usia produktif akan berada pada puncak tertingginya sepanjang sejarah, dominasi penduduk pada usia produktif (15-64 tahun) terhadap penduduk pada usia nonproduktif (0-14 tahun dan 65+) menandai masuknya era bonus demografi, rendahnya angka rasio ketergantungan menjadi salah-satu cirinya. Rasio ketergantungan adalah perbandingan antara penduduk usia tidak produktif terhadap penduduk pada

⁵ *Ibid.*

⁶ Marlia, C, Ginting, S, & Lubis, M. J, “Kepemimpinan Pemerintahan di Era Bonus Demografi”, *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol.3, No.1 (2022), 4319-4324, Hlm 4321.

usia produktif.⁷ Hal tersebut dapat menunjukkan seberapa besar penduduk yang dianggap memiliki aktivitas yang bersifat konsumtif yang harus ditanggung oleh penduduk berusia 15-64 tahun yang secara potensial dianggap sebagai penduduk produktif.⁸

Bonus demografi pada kenyataannya tidak selalu menguntungkan, dengan banyaknya jumlah penduduk usia produktif atau usia kerja secara tidak langsung dapat berpengaruh pada peningkatan angka pengangguran. Badan Pusat Statistik (BPS) melalui lamannya menyebutkan bahwa terhitung hingga bulan februari 2022 jumlah Angkatan kerja adalah sebanyak 144,01 Juta orang.⁹ Kemudian pada bulan februari 2023, BPS menyebutkan jumlah Angkatan kerja sebanyak 146,62 juta orang, naik 2,61 juta orang dibandingkan tahun 2022 pada bulan yang sama.¹⁰

Dengan jumlah Angkatan kerja sebanyak itu belum tentu kesemuanya adalah tenaga-tenaga yang terdidik dan terampil serta telah memiliki pekerjaan. hal tersebut memperkuat bahwa negara bertanggungjawab penuh atas penghidupan yang layak bagi warga negaranya, termasuk memberikan lapangan pekerjaan serta melaksanakan

⁷ Prasarti, S, & Prakoso, E. T, “Karakter dan perilaku milineal: peluang atau ancaman bonus demografi”, *Consilia: Jurnal Ilmiah Bimbingan dan Konseling*, Vol.3, No.1 (2020), 10-22. Hlm 11.

⁸ Sopanah, A. dkk, 2021, *Bunga Rampai Ekonomi Dan Bisnis: Isu Kontemporer Ekonomi Dan Bisnis*, Surabaya, Scopindo Media Pustaka.

⁹ Badan Pusat Statistika, 2022, *Februari 2022: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,83 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,89 juta rupiah per bulan*, <https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/05/09/1915/februari-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-83-persen.html> (diakses pada 6 Juni 2023, pukul 03.28 WIB).

¹⁰ Badan Pusat Statistika, 2023, *Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,45 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,94 juta rupiah per bulan*, <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html> (diakses pada 6 Juni 2023, pukul 03.29 WIB).

pelatihan kerja atau pelatihan keterampilan sebagai bentuk upaya peningkatan kualitas dan kompetensi pada angkatan kerja, sehingga nantinya diharapkan tenaga kerja ataupun angkatan kerja memiliki daya saing yang siap untuk menghadapi pasar kerja.

Ketidaktahuan, ketidakmampuan, serta ketidaksiapan angkatan kerja kerap kali menjadi kendala bagi perkembangan tenaga kerja Indonesia itu sendiri. Kurangnya pendidikan ataupun pelatihan terhadap kompetensi angkatan kerja menjadi masalah serius yang pada akhirnya membuat ketidaksiapan angkatan kerja ketika telah memasuki dunia kerja. Willis Towers Watson dalam studinya tentang *Talent Management and Rewards*, fakta yang didapatkan adalah bahwa setidaknya delapan dari sepuluh perusahaan di Indonesia kesulitan untuk mendapatkan tenaga kerja lulusan perguruan tinggi yang berkompeten dan siap pakai.¹¹

Kurangnya pendidikan maupun pelatihan terhadap angkatan kerja Indonesia sebelum memasuki dunia kerja yang akhirnya menyebabkan rendahnya produktivitas terhadap tenaga kerja itu sendiri, sehingga hal tersebut dapat berpengaruh pada daya saing baik dalam hal produksi maupun jasa. Minimnya lapangan pekerjaan menjadi salah satu penyebab utama dari meningkatnya angka pengangguran, hal tersebut dikarenakan jumlah lapangan kerja tidak sebanding dengan jumlah angkatan kerja yang ada.

¹¹ Gusdwisari, B, 2020, Digital Skill Education Concept, "Upaya Peningkatan Kualitas Generasi Muda dan Mengurangi Tingkat Pengangguran Menuju SDGs 2030", *In Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.

Hal lainnya yang tidak dapat dihindari atau dikontrol oleh manusia sehingga menjadi pengaruh baru pada meningkatnya angka pengangguran contohnya pada pandemi covid-19 yang sempat melanda Indonesia, pandemi covid-19 atau fenomena *corona virus* tidak hanya berdampak langsung terhadap dunia kesehatan, lebih jauh pandemi juga berakibat fatal terhadap dunia ekonomi, di Indonesia sendiri pandemi covid menjadi salah satu penyebab masalah ekonomi yang cukup berat, yaitu hilangnya pekerjaan/profesi.¹²

Bagi negara berkembang, pengangguran merupakan sebuah masalah khusus, ditambah dengan kehadiran pandemi semakin menimbulkan banyak permasalahan, sistem ekonomi ketenagakerjaan menjadi salah satu yang sangat terdampak, tenaga kerja menjadi sebuah faktor penting sebagai sumber daya atau tonggak untuk mendorong pertumbuhan ekonomi sebuah negara, beberapa dampak yang ditimbulkan seperti hilangnya profesi atau pekerjaan, serta munculnya pengangguran baru akibat pemutusan hubungan kerja secara terpaksa atau PHK.¹³

Berdasarkan cirinya, pengangguran digolongkan kedalam beberapa jenis, salah satunya pengangguran terbuka. Pengertian dari pengangguran terbuka yaitu tenaga kerja yang benar-benar tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran dalam jenis tersebut terbilang cukup banyak dikarenakan

¹² Arafa, F. N, & Nurwati, N, “Pengaruh Covid 19 Terhadap Mortalitas dan Ketenagakerjaan di Indonesia: Pengaruh Covid 19 Terhadap Mortalitas dan Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial HUMANITAS*, Vol. 2, No.2 (2020), 12-32, Hlm 13.

¹³ *Ibid* Hlm 14.

belum mendapatkan pekerjaan meskipun sudah berusaha secara maksimal, atau dikarenakan memang tidak ingin bekerja.¹⁴

Gambar 1.1
Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi, 2021-2022

Provinsi	Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi (Persen)					
	2021			2022		
	Februari	Agustus	Tahunan	Februari	Agustus	Tahunan
ACEH	6.30	6.30	-	5.97	6.17	-
SUMATER.	6.01	6.33	-	5.47	6.16	-
SUMATER.	6.67	6.52	-	6.17	6.28	-
RIAU	4.96	4.42	-	4.40	4.37	-
JAMBI	4.76	5.09	-	4.70	4.59	-
SUMATER.	5.17	4.98	-	4.74	4.63	-
BENGKULU	3.72	3.65	-	3.39	3.59	-
LAMPUNG	4.54	4.69	-	4.31	4.52	-
KEP. BANC.	5.04	5.03	-	4.18	4.77	-
KEP. RIAU	10.12	9.91	-	8.02	8.23	-
DKI JAKAR	8.51	8.50	-	8.00	7.18	-
JAWA BAR	8.92	9.82	-	8.35	8.31	-
JAWA TEN	5.96	5.95	-	5.75	5.57	-
DI YOGYAI	4.28	4.56	-	3.73	4.06	-
JAWA TIM	5.17	5.74	-	4.81	5.49	-
BANTEN	9.01	8.98	-	8.53	8.09	-
BALI	5.42	5.37	-	4.84	4.80	-
NUSA TEN	3.97	3.01	-	3.92	2.89	-
NUSA TEN	3.38	3.77	-	3.30	3.54	-
KALIMANT	5.73	5.82	-	4.86	5.11	-
KALIMANT	4.25	4.53	-	4.20	4.26	-
KALIMANT	4.33	4.95	-	4.20	4.74	-
KALIMANT	6.81	6.83	-	6.77	5.71	-
KALIMANT	4.67	4.58	-	4.62	4.33	-
SULAWESI	7.28	7.06	-	6.51	6.61	-
SULAWESI	3.73	3.75	-	3.67	3.00	-
SULAWESI	5.79	5.72	-	5.75	4.51	-
SULAWESI	4.22	3.92	-	3.86	3.36	-
GORONTA	3.41	3.01	-	3.25	2.58	-
SULAWESI	3.28	3.13	-	3.11	2.34	-
MALUKU	6.73	6.93	-	6.44	6.88	-
MALUKU	5.06	4.71	-	4.98	3.98	-
PAPUA BA	6.18	5.84	-	5.78	5.37	-
PAPUA	3.77	3.33	-	3.60	2.83	-
INDONESIA	6.26	6.49	-	5.83	5.86	-

Sumber: Badan Pusat Statistika, 2022

Berdasarkan pada gambar diatas Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia terbilang berubah-ubah setiap tahunnya. Badan Pusat

¹⁴ Yulistiyo, A., Gunawan, E., Widayati, T., Firmansyah, H., Malau, N. A., Megaster, T., & Indawati, N., 2021, *Bonus Demografi sebagai Peluang Indonesia dalam Percepatan Pembangunan Ekonomi* (Vol. 1), Cirebon, Penerbit Insania, Hlm 56.

Statistika atau BPS menyebutkan dalam datanya bahwa jumlah tingkat pengangguran terbuka terhitung sejak februari 2023 turun sebesar 0,38 persen yaitu sebesar 5,45 persen dibandingkan pada februari 2022.¹⁵ Hal tersebut tidak terlepas dari peranan pemerintah dalam mengatasi jumlah pengangguran di Indonesia. Menurut gambar jumlah TPT diatas, dapat dilihat bahwa peranan pemerintah atau dinas yang bertanggung jawab kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Penguatan sektor normatif melalui undang-undang dan peraturan-peraturan dibawahnya dilakukan guna memperkuat aturan-aturan yang berbicara mengenai peningkatan kualitas tenaga kerja khususnya angkatan kerja dalam peningkatan kemampuan, produktivitas sebelum menghadapi pasar kerja, serta peran dan tanggungjawab pemerintah itu sendiri.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan serta penghidupan yang layak tanpa membandingkan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, sesuai dengan minat dan bakat serta kemampuan tenaga kerja itu sendiri. hal tersebut tercantum dalam Pasal 5 Undang-undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) yang menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.¹⁶

¹⁵ Badan Pusat Statistika, 2023, *Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,45 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,94 juta rupiah per bulan*, <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html> (diakses pada 8 Juni 2023, pukul 18.09 WIB).

¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945) Pasal 28C ayat (1) menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.”¹⁷

Melalui UUD 1945 diatas, menegaskan bahwa setiap warga negara berhak untuk mengembangkan diri dan memperoleh pendidikan serta memperoleh manfaat dari berbagai sumber ilmu baik ilmu pengetahuan dan teknologi, ataupun melalui seni dan budaya, yang nantinya dapat dipergunakan untuk meningkatkan kualitas hidupnya demi kesejahteraan dirinya dan umat manusia.

Kompetensi menjadi persoalan yang sangat penting dalam urusan ketenagakerjaan nasional, kompetensi menjadi faktor yang penting bagi seorang tenaga kerja untuk memperluas kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan menjadi sebuah faktor yang penting dalam pelaksanaan pembangunan, dalam rangka peningkatan daya saing bangsa dalam menghadapi era globalisasi maka peningkatan kompetensi manusia menjadi hal yang sangat penting, pendidikan dan pelatihan yang bermutu dapat mempengaruhi pembentukan dan pengembangan tenaga

¹⁷ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

kerja yang berkualitas pula, yang dapat dilaksanakan melalui pendidikan non formal.¹⁸

Banyaknya penduduk pada usia kerja yang tidak mendapatkan keahlian dan keterampilan dalam pendidikan formal, serta masalah keuangan yang mengakibatkan banyaknya penduduk usia kerja yang putus sekolah dan atau tidak melanjutkan pendidikan, mengakibatkan tersisihkannya mereka yang tidak berkeahlian atau berketerampilan oleh Sebagian orang yang unggul dari segi pendidikan, keahlian, dan keterampilan, yang pada akhirnya berdampak kepada tidak terserapnya mereka dalam dunia kerja.¹⁹

Permasalahan terkait tenaga kerja Indonesia khususnya di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sudah menjadi hal yang sangat umum. Salah satu penyebabnya yaitu tingginya tingkat penganggur terbuka dan setengah penganggur. Tingginya penganggur terbuka dan setengah penganggur berpengaruh besar terhadap kemiskinan, kriminalitas dan juga masalah-masalah sosial lainnya.²⁰

¹⁸ Parhusip, A, "Pendidikan dan Pelatihan Vokasi untuk Menciptakan Lapangan Pekerjaan", *Jurnal Ilmiah Kohesi*, Vol.6, No.3 (2022), 5-10, Hlm 5.

¹⁹ Kusnadi, I. H, Luki, N, & Faqihudin, F, "Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang", *The World of Public Administration Journal*, Vol.3, No.2 (2021), Hlm 107.

²⁰ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, 2021, *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah*, <https://nakertrans.jogjaprov.go.id/website/wp-content/uploads/2022/07/LKJIP-2021-Disnakertrans28-jan.pdf>, (diakses pada 11 November 2022, pada pukul 20.27 WIB).

Gambar 2
TPT Provinsi D.I.Yogyakarta 2021-2023

	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (Persen)					
	2021		2022		2023	
	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus
D.I Yogyakarta	4.28	4.56	3.73	4.06	3.58	-

Sumber: Badan Pusat Statistika Provinsi D.I.Yogyakarta.²¹

Subjek yang mempengaruhi tingginya pengangguran di Kota Yogyakarta yaitu penduduk yang telah lulus sekolah ataupun yang telah menyelesaikan pendidikannya. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan peluang untuk bekerja, minimnya keterampilan, ataupun karena rendahnya jiwa kewirausahaan.²² Apabila dibiarkan terus menerus, tentu saja akan menghambat proses pembangunan berkelanjutan di Kota Yogyakarta.

Pemerintah daerah dan dinas terkait sebagai ujung tombak pelaksanaan fungsi ketenagakerjaan, yang diperkuat dengan hadirnya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi yang memperjelas fungsi dan tanggungjawab pemerintah daerah dalam hal pelaksanaan pendidikan serta pelatihan bagi angkatan kerja, pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi merupakan sebuah upaya yang ditujukan untuk membekali sumber daya manusia/tenaga kerja dengan kompetensi untuk bekerja dan atau berwirausaha, dan serta mendorong partisipasi dunia usaha, dunia

²¹ BPS Provinsi D.I. Yogyakarta: *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (Persen), 2021-2023*, <https://yogyakarta.bps.go.id/indicator/6/265/1/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-.html>, (diakses pada 10 Juni 2023, Pukul 10.46 WIB).

²² Rasbin, R., "Peran Pemerintah Daerah dalam Mengurangi Tingkat Kemiskinan dan Pengangguran: Studi di Kota Yogyakarta dan Malang", *Kajian*, Vol.23, No.2 (2020), pp.129-142, Hlm 133.

industri, dan dunia kerja dalam rangka pelaksanaan pengembangan manusia Indonesia.

Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 100 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi, menjadi dasar bagi pemerintah Kota Yogyakarta serta dinas yang berkaitan untuk melaksanakan fungsi, tugas, dan kewajiban, serta tanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.

Sebelum melakukan penelitian diatas, peneliti telah menemukan artikel yang juga membahas topik yang berhubungan. Artikel yang membahas topik yang berhubungan dengan yang akan di teliti oleh peneliti yaitu artikel yang ditulis oleh Asrori pada tahun 2021, yang berjudul “Analisis Implementasi Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Angkatan Kerja (Studi Kasus di BLK Komunitas Daarul Fawaz Pandeglang)”.²³

Pada artikel tersebut penulis membahas terkait peranan dari pelatihan kerja melalui Balai Latihan Kerja (BLK) terhadap peningkatan kompetensi angkatan kerja dengan pelaksanaan studi kasus di wilayah Pandeglang, berbeda dengan apa yang akan diteliti oleh penulis. Penulis akan membahas peranan serta upaya dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan ransmigrasi Kota Yogyakarta sebagai yang bertanggungjawab dalam

²³ Asrori, A, 2021, “Analisis Implementasi Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Angkatan Kerja (Studi Kasus di BLK Komunitas Daarul Fawaz Pandeglang)”, (Skripsi), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.

pelaksanaan urusan dibidang ketenagakerjaan, khususnya terkait peningkatan kompetensi bagi angkatan kerja melalui pelatihan kerja dalam hal ini mereka yang sedang dalam proses mencari pekerjaan di Kota Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis uraikan diatas, maka penulis menentukan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam peningkatan kompetensi Angkatan Kerja di Kota Yogyakarta?
2. Apa faktor penghambat Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam peningkatan kompetensi Angkatan Kerja di Kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dalam penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam peningkatan kompetensi Angkatan Kerja di Kota Yogyakarta khususnya melalui pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam peningkatan

kompetensi Angkatan Kerja di Kota Yogyakarta khususnya melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat membawa manfaat baik manfaat teoritis ataupun manfaat praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini sangat diharapkan membawa manfaat untuk ilmu pengetahuan di bidang Hukum, terkhususnya pada ranah Hukum Ketenagakerjaan terkait hak-hak Tenaga Kerja yaitu Peningkatan Kompetensi dan Keterampilan Angkatan Kerja.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi ataupun dasar pikir bagi peneliti selanjutnya, serta dapat menjadi bahan acuan serta ilmu pengetahuan bagi masyarakat tentang sejauh apa penerapan hak-hak Angkatan kerja,