

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Berdasarkan analisis yang pernah dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan tentang kebutuhan pelatihan kerja dalam negeri (Pemerintah Indonesia. Kementerian Ketenagakerjaan, 2023a) disebutkan bahwa Revolusi Industri yang terus terjadi membawa perubahan besar pada ketenagakerjaan, diantaranya adalah lahirnya otomatisasi, kecerdasan buatan (AI), Data Analytics, dan Internet of Things (IoT). Bagi sebagian pihak, hal tersebut dianggap sebagai ancaman karena nantinya ada peran tenaga kerja yang akan terhapuskan. Melihat kondisi tersebut tentunya akan berdampak pada meningkatnya jumlah pengangguran di berbagai sektor. Permasalahan pengangguran hingga saat ini masih jadi permasalahan yang belum dapat terselesaikan, baik di daerah maupun tingkat nasional. Rilis data terakhir Badan Pusat Statistik di tahun 2024 (Badan Pusat Statistik, 2024) menyatakan tingkat pengangguran terbuka untuk tingkat nasional per-bulan Agustus tahun 2024 mencapai 4,91%, mengalami penurunan hanya 0,41 poin dibandingkan pada bulan Agustus tahun 2023. Permasalahan pengangguran ini tentunya merupakan salah satu indikator penyebab terjadi meningkatnya penduduk miskin. Hal tersebut merupakan tantangan bersama Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah.

Beberapa faktor penyebab lambatnya penanganan masalah pengangguran karena pada sektor industri mengalami kekurangan tenaga kerja terampil, sementara di sisi lain sebagian besar lulusan perguruan tinggi kesulitan dalam mencari pekerjaan dengan latar belakang keahlian yang dimiliki (Binwasnaker &

K3, 2021). Terobosan dalam program pendidikan dan pelatihan telah banyak dilaksanakan oleh pemerintah dan sektor swasta, namun masih tetap adanya kesenjangan antara permintaan dengan penawaran keahlian di pasar tenaga kerja. Menurut Analisis kebutuhan pelatihan kerja luar negeri tahun 2023 yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan (Pemerintah Indonesia. Kementerian Ketenagakerjaan, 2023a) disebutkan bahwa tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten pada beberapa sektor dianggap akan mampu mendukung penurunan angka pengangguran, karena akan dapat memenuhi permintaan tenaga kerja sesuai kebutuhan pemberi kerja. Sebagai upaya yang dilakukan Pemerintah untuk peningkatan SDM adalah memfasilitasi calon pencari kerja dengan pendidikan dan pelatihan kerja dengan kompetensi tertentu, sesuai dengan peluang dari pemberi kerja dengan melakukan luncuran program dan inisiatif (Marajohan, S.E, Ak. dkk., 2021). Mempersiapkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing merupakan kunci sukses dalam pembangunan berkelanjutan (Kabarenbang, 2024). Salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan non-formal yang mampu mencetak calon pekerja dengan kompetensi tertentu hingga siap kerja adalah Lembaga Pelatihan Kerja yang biasa disingkat LPK. Melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh LPK, dianggap akan mampu mencetak SDM unggul dan siap bersaing di dunia kerja (Kemnaker, 2024).

Definisi pelatihan kerja yang tertuang pada “Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sislakernas, pelatihan kerja adalah merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan

atau pekerjaan” (Republik Indonesia, 2006). Adapun jurusan pelatihan kerja yang ditawarkan pada lembaga pelatihan saat ini, khususnya yang beroperasi di Kabupaten Gianyar yang berjumlah 40 LPK ditunjukan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Program Jurusan Pelatihan Kerja pada LPK di Kabupaten Gianyar

No	Nama Jurusan Pelatihan Kerja
1	Food & Beverage Product/ Culinary/ Tata Boga
2	Food & Beverage Service/ Tata Hidang
3	Housekeeping/ Tata Graha
4	Front Office
5	Food & Beverage Division
6	Room Division
7	Hotel Management
8	Hotel Supervision
9	Hotel Accounting
10	Hotel Frontliner, Communication & Digital Marketing
11	Crush Line / Usaha Perjalanan Wisata
12	Bartender/ Bartending/ Bar
13	Butler
14	Tour Managemet
15	Administrasi Bisnis
16	Administrasi Rumah Sakit
17	Administrasi Perkantoran
18	Aplikasi Perkantoran
19	Teknik Komputer
20	Komputer Akuntansi
21	Manajemen Informatika (Sistem Informatika & Teknik Informatika)
22	Multimedia & Bussiness Managemet
23	E-Commerce
24	Public Relation
25	Akumodasi (Accomodation)
26	Bahasa Asing
27	Tata Rias/ Kecantikan
28	Pelatihan Instruktur Yoga
29	Desain Grafis & Multimedia (Broadcasting)
30	Engineering Perhotelan
31	Processing
32	Pelatihan Caregiver
33	Design Komunikasi Visual (DKV)
34	Spa Therapist
35	Komputer
36	Profesional Barista
37	Profesional Butler
38	Profesional Spa Therapyst
39	English Hospitality
40	Barista
41	Pembuatan Roti dan Kue

Sumber Data : Situs Resmi Kementerian Ketenagakerjaan (Republik Indonesia. Kementerian Ketenagakerjaan, 2025)

Program jurusan pelatihan kerja yang ditawarkan LPK khususnya di Kabupaten Gianyar saat ini seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.1 didominasi dengan keahlian atau kompetensi di bidang Hospitality (Republik Indonesia. Kementerian Ketenagakerjaan, 2025). Lulusan yang dihasilkan nantinya akan lebih banyak diserap pada industri pariwisata baik ada di dalam maupun ada di luar negeri. Dengan banyaknya program jurusan yang ditawarkan oleh LPK, menjadi sebuah kendala dalam menentukan program jurusan pelatihan kerja yang terbaik agar lulusannya langsung mendapatkan pekerjaan serta dapat berkariir baik dengan menduduki jabatan strategis. Selain hal tersebut juga menjadi sebuah kesulitan didalam menentukan prioritas pemilihan program jurusan yang akan diakreditasi karena keterbatasan quota pelaksanaan akreditasi yang dialokasikan oleh pemerintah pusat pada tiap tahun.

Penerapan metode pengambilan keputusan memungkinkan oleh pengambil kebijakan untuk dapat mengidentifikasi program jurusan pelatihan kerja yang memiliki potensi terbaik berdasarkan indikator yang relevan, sehingga penting dilakukannya sebuah penelitian untuk dapat membantu dalam pengambilan keputusan. “Merode pengambilan keputusan merupakan suatu proses pemilihan alternatif terbaik dari beberapa alternatif secara sistematis untuk ditindaklanjuti (dipergunakan) sebagai suatu cara pemecahan masalah” (Pribadi, Denny . Saputra, Amegia Rizal . Maulanahuddin, 2018). “Metode pengambilan keputusan multi-kriteria (MCDM) memungkinkan evaluasi faktor-faktor yang bertentangan serta menentukan alternatif terbaik sesuai dengan kriteria yang berbeda, memberikan keuntungan utama dibandingkan dengan metode lain dalam pengambilan keputusan” (Ariansah Pane & Dedi Irawan, 2024). Metode MCDM yang diusulkan

pada penelitian ini adalah penggabungan metode Analytic Hierarchy Process (AHP) dan metode Vise Kriterijumska Optimizacija Kompromisno Resenje (VIKOR). Kombinasi metode AHP-VIKOR dipilih karena memiliki keunggulan masing-masing dan untuk pemecahan masalah dengan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan metodologi evaluasi serta pemilihan media (Ariansah Pane & Dedi Irawan, 2024).

Thomas L. Saaty, seperti dikutip dalam (Saputra & Nugraha, 2020) dinyatakan “AHP sebagai metode pengambilan keputusan menetapkan bobot prioritas sebagai alternatif dengan mengatur tujuan, kriteria, dan subkriteria dalam struktur hierarki. Sedangkan Metode VIKOR adalah merupakan suatu metode perankingan yang dirancang untuk menyelesaikan masalah dalam pengambilan keputusan di mana melibatkan kriteria yang saling bertentangan serta berasal dari unit yang berbeda, yang dapat membantu para pengambil keputusan untuk mendapatkan hasil keputusan akhir” (Triyuliani dkk., 2020). Kriteria saling bertentangan berarti terdapat kriteria-kriteria yang nilainya akan semakin baik jika nilainya semakin kecil, ataupun sebaliknya. Dari penjabaran tersebut, maka alasan dipilihnya AHP-VIKOR adalah dikarenakan memiliki kelebihannya masing-masing yaitu diantaranya metode AHP mempunyai keunggulan pada uji konsistensi untuk menentukan nilai bobot elemen, sehingga didapatkan hasil nilai bobot yang konsisten dan metode VIKOR menghasilkan sebuah solusi dengan penilaian yang mendekati kata ideal, di mana pada setiap alternatif mempertimbangkan keseluruhan kriteria yang diusulkan untuk perankingan (Mohammad Fauzi, Mujib Ridwan, 2020).

Sebuah penelitian dilakukan oleh (Ariansah Pane & Dedi Irawan, 2024) untuk membantu dalam pengambilan keputusan terkait rekrutmen karyawan menggunakan metode AHP sebagai penentuan bobot pada kriteria, dan metode VIKOR dipergunakan untuk menyelesaikan tahapan seleksi calon karyawan dengan judul “ Penerapan Metode AHP dan VIKOR Dalam Rekrutmen Karyawan Harian Lepas Pada Hari Besar: Studi Kasus Toko Ria Busana Lubuk Pakam”. Dalam penelitian tersebut, Penulis menjelaskan lima kriteria yang dipergunakan untuk merekrut karyawan harian lepas pada sebuah perusahaan, yaitu cepatnya respon, kemampuan berkomunikasi, aspek psikologi, pemahaman tentang mode, dan fleksibilitas waktu. Penilaian dalam sistem dapat disesuaikan dengan kebutuhan. Berdasarkan uji coba yang dilakukan, nama calon karyawan Rizky Khodijah memperoleh nilai terkecil sebesar -0,001. Ini berarti, dalam aturan VIKOR, semakin kecil nilai yang diperoleh, semakin tinggi peringkatnya, sehingga dalam peringkat, calon karyawan tersebut berada di urutan pertama. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa metode AHP-VIKOR terlihat dapat membantu menyelesaikan persoalan perekrutan karyawan secara konvensional melalui menunjukkan nilai yang dihasilkan secara transparan.

Penelitian lainnya pernah dilakukan oleh (Nabilah & Sitorus, 2023) dengan judul “Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process dan VIKOR dalam Pemilihan Aplikasi E-Ticketing”, yaitu membahas penerapan metode AHP-VIKOR untuk menentukan pilihan aplikasi e-ticketing yang paling tepat. Studi ini dilatarbelakangi oleh keberagaman pilihan aplikasi e-ticketing yang tersedia, sehingga muncul tantangan dalam menentukan aplikasi mana yang paling optimal untuk digunakan. Permasalahan ini muncul karena setiap aplikasi memiliki

keunggulan layanan yang berbeda. Dalam proses pemilihan aplikasi e-ticketing, beberapa aspek penting dipertimbangkan, seperti harga tiket, kemudahan dalam melakukan pemesanan, serta reputasi perusahaan pengembang. Sehingga, diperlukan solusi pengambilan keputusan untuk dapat membantu pengguna untuk memilih tool/aplikasi e-ticketing yang paling menguntungkan dan sesuai kebutuhan. Berdasarkan analisis menggunakan AHP, ditemukan bahwa kriteria yang paling signifikan adalah keamanan data pribadi dengan bobot 0,503 (50,3%), disusul oleh kriteria promo dengan bobot 0,260 (26%). Selanjutnya, hasil perankingan melalui metode VIKOR menunjukkan bahwa Tiket.com dengan pilihan sebagai aplikasi terbaik dengan indeks 0, selanjutnya Traveloka (indeks 0,368), Agoda (0,97), dan Pegipegi di posisi terakhir dengan nilai indeks 1,155.

Penelitian selanjutnya juga pernah dilakukan oleh (Sipayung dkk., 2023) mengenai “Usulan Penentuan Supplier dengan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) dan Visekriterijumsko Kompromisno Rangiranje (VIKOR) di CV Cok Ko Tengok”. Objek penelitian dilaksanakan pada sebuah perusahaan yang memiliki bidang usaha konveksi di mana Produk yang dihasilkan adalah kaos dan jaket. Permasalahan yang sering terjadi yaitu kualitas bahan yang diterima dari supplier kurang baik serta adanya waktu pengiriman yang lama. Bahan baku yang dimaksud yaitu berupa kain bahan tekstil, dimana terdapat 4 perusahaan pemasok yang dapat menyediakan bahan baku tersebut, namun perusahaan seringkali melakukan kerja sama dengan penyedia 1 dan penyedia 2. Berdasarkan permasalahan yang ada, penulis melakukan analisis terhadap akurasi pemilihan kedua pemasok tersebut dengan menentukan kriteria dan subkriteria serta memilih pemasok yang paling sesuai untuk perusahaan. Dua pendekatan yang dipergunakan adalah AHP -

VIKOR. Metode AHP dipergunakan untuk mengatur bobot elemen atau kriteria dan sub-kriteria, sedangkan VIKOR berfungsi untuk memberikan peringkat pada pemasok. Perusahaan mengadopsi enam kriteria, di mana kriteria terpenting adalah kualitas dengan bobot 0,29. Dari 17 subkriteria yang dipertimbangkan, subkriteria yang paling utama adalah waktu pembayaran dengan bobot 0,77. Sesuai hasil analisis menggunakan AHP - VIKOR, dengan urutan peringkat pemasok adalah Supplier 3, 1, 4, 2 dengan indeks nilai masing-masing 0,19, 0,36, 0,64, dan 1. Dalam penelitian ini, pemasok terbaik yang diidentifikasi adalah Supplier nomor 3.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti akan menerapkan metode kombinasi AHP-VIKOR dalam menentukan program jurusan pelatihan kerja terbaik yang ditawarkan LPK agar lulusannya langsung mendapatkan pekerjaan serta dapat berkarier baik dengan menduduki jabatan strategis pada dunia kerja. Selain hal tersebut juga untuk dapat mendukung dalam menentukan prioritas program jurusan yang akan diakreditasi karena keterbatasan quota pelaksanaan akreditasi yang dialokasikan oleh pemerintah pusat pada tiap tahunnya.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Ketidaksesuaian antara kualifikasi tenaga kerja dan permintaan di pasar kerja (job mismatch) adalah isu penting yang berperan dalam tingginya pengangguran, terutama lulusan dari perguruan tinggi. Hal tersebut terjadi karena kurangnya keterampilan khusus yang dimiliki oleh pencari kerja agar sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan oleh industri atau karena jumlah pekerjaan yang cocok dengan kualifikasi mereka sangat terbatas (Ketenagakerjaan dkk., 2024). Peningkatan SDM bagi tenaga kerja yang produktif melalui program pelatihan kerja

yang berfokus pada keterampilan, diharapkan dapat menjadi jalan keluar yang efektif untuk menghadapi isu-isu di bidang ketenagakerjaan tersebut.

Melalui penelitian yang mengambil tema “Penentuan Program Jurusan Terbaik di Lembaga Pelatihan Kerja Menggunakan Metode Kombinasi AHP-VIKOR”, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pemerintah khususnya Kabupaten Gianyar di dalam mengidentifikasi program jurusan pelatihan kerja yang memiliki potensi terbaik. Berdasarkan hasil dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan pemilihan jurusan pelatihan kerja yang sesuai sebagai pendukung program pendidikan dan pelatihan gratis, serta sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan program jurusan prioritas yang akan mengikuti penjaminan mutu melalui proses akreditasi.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah adalah perhatian utama pada suatu penelitian. Mengingat adanya keterbatasan dalam hal sumber daya, keuangan, waktu, serta agar hasil penelitian dapat lebih terarah maka tidak mencakup semua aspek dari objek yang ada, melainkan perlu menetapkan pada fokus penelitiannya (Hardani, dkk., 2020). Penelitian untuk penentuan program jurusan terbaik dilihat dari kriteria sebagai elemen yang digunakan dalam sebuah struktur hierarki pada jurusan di LPK menggunakan metode kombinasi AHP-VIKOR ini masih terbatas pada pelaksanaan aktivitas-aktivitas sebagai berikut:

1. Cakupan sebagai target penelitian adalah 40 LPK yang beroperasi di Kabupaten Gianyar tahun 2025.

2. Dataset yang dipergunakan merupakan data dari LPK pada tahun 2022 s.d 2024.
3. Metode yang dipergunakan adalah kombinasi AHP-VIKOR
4. Parameter yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kapasitas kelas yang tersedia, jumlah peminat jurusan, jumlah lulusan langsung bekerja, persentase alumni menduduki jabatan/karier strategis di dunia industri, dan jumlah instruktur per-jurusan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Setiap penelitian dimulai dari suatu permasalahan yang harus terlihat jelas oleh peneliti, kemudian permasalahan itu dirumuskan. Umumnya, rumusan permasalahan disampaikan dalam bentuk kalimat yang memuat pertanyaan. Dengan adanya pertanyaan tersebut, peneliti akan mendapatkan arah untuk melanjutkan kegiatan penelitiannya. Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, peneliti akan memanfaatkan berbagai teori untuk menemukan jawabannya. Oleh karena itu, teori penelitian kuantitatif berfungsi untuk menjawab dari rumusan permasalahan yang ada (Hardani, dkk., 2020).

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang, dapat diuraikan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana menentukan program jurusan pelatihan kerja yang terbaik menggunakan Kombinasi metode AHP- VIKOR?
2. Bagaimana ketahanan Kombinasi metode AHP-VIKOR dalam menentukan program jurusan pelatihan kerja terbaik di LPK ?.

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Secara keseluruhan, tujuan pada penelitian ini adalah mengidentifikasi, meningkatkan, dan memvalidasi pengetahuan. Sasaran dari penelitian adalah hasil yang hendak diraih dalam studi ini sesuai topik yang telah ditentukan. Tujuan dari penelitian disusun secara komprehensif dan berhubungan dengan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam permasalahan penelitian. Berdasarkan pembahasan pada latar belakang dan permasalahan, adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui program jurusan pelatihan kerja terbaik di LPK, menggunakan Kombinasi metode AHP-VIKOR.
2. Untuk mengetahui ketahanan Kombinasi metode AHP-VIKOR dalam menentukan program jurusan pelatihan kerja terbaik di LPK.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Setiap Peneliti mengharapkan penelitiannya memiliki manfaat. Manfaat tersebut dapat berupa teoritis, dan bersifat praktis (Hardani, dkk., 2020). Berikut manfaat yang akan didapatkan pada penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi para peneliti, harapan untuk penelitian ini dapat memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta menerapkan teori yang telah dapatkan selama masa kuliah, terutama yang terkait dengan data mining.

- b. Untuk penelitian yang serupa, diharapkan karya ini dapat dipergunakan untuk referensi oleh peneliti yang ingin mengembangkan studi yang sejenis.
  - c. Bagi Pemerintahan khususnya di Kabupaten Gianyar, diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan arah kebijakan dalam menentukan jurusan pelatihan kerja yang memiliki potensi karier baik ditempat kerja melalui alat analisis untuk evaluasi dan melakukan perbandingan.
2. Manfaat Praktis
- a. Manfaat untuk peneliti adalah dapat menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan lewat penelitian ini.
  - b. Khususnya bagi Pemerintah Kabupaten Gianyar, penelitian ini diharapkan dapat sebagai sumber informasi untuk menentukan jurusan pelatihan kerja yang memiliki potensi karier baik ditempat kerja melalui alat analisis untuk evaluasi dan melakukan perbandingan.

