

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang tidak kalah penting dalam pembangunan suatu wilayah. Produktifitas dan daya serap tenaga kerja menjadi tolak ukur suatu wilayah dan kesejahteraan penduduk. Angka Partisipasi penduduk umur 15 tahun merupakan proporsi yang masuk dalam angkatan kerja yang sedang bekerja dan siap masuk pasar kerja. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, Pada bulan Agustus 2024, jumlah angkatan kerja mengalami peningkatan sebesar 24,88 ribu orang, sehingga totalnya mencapai 618,25 ribu orang, dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tercatat sebesar 78,75 persen, mengalami kenaikan 2,87 poin persentase dibandingkan TPAK pada Agustus 2023. Sementara itu, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurun menjadi 4,19 persen, atau mengalami penurunan sebesar 0,47 poin persentase dibandingkan tahun sebelumnya pada bulan yang sama[1].

Penduduk yang bekerja sebanyak 592,32 ribu orang atau bertambah 26,61 ribu orang dibandingkan Agustus 2023. Lapangan pekerjaan Pertanian dan Jasa mengalami peningkatan jumlah pekerja sebesar 22,86 ribu orang dan 23,81 ribu orang. Sedangkan lapangan pekerjaan Industri mengalami penurunan jumlah pekerja sebesar 20,06 ribu orang.

Untuk mengatasi pengangguran terbuka, kebijakan dan program kerja dibidang ketenagakerjaan harus diterapkan secara konsisten, termasuk kebijakan dan program pembangunan ketenagakerjaan dan program pelatihan kerja[2]. Pelatihan kerja adalah tempat di mana karyawan memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan informasi. Ini membantu perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan moral karyawan, meningkatkan

kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kehilangan kemampuan dan pengetahuan, dan meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian[3].

Penanganan permasalahan yang tidak tepat dalam mengurangi angka kemiskinan dan tingkat pengangguran terbuka dapat menyebabkan peningkatan kemiskinan dan berdampak meluas pada tingkat pengangguran, melemahkan perekonomian masyarakat dan dampak sosial berdampak kerawanan sosial[4]. Beberapa masalah strategis yang berkaitan dengan pengembangan tenaga kerja adalah sebagai berikut: tingkat pengangguran yang terus meningkat; kualifikasi pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja; pelatihan kerja yang tidak memadai untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja yang terlatih dan terampil; ketidaksesuaian antara dunia pendidikan dan kebutuhan industri untuk penyerapan tenaga kerja; dan mulai adanya persediaan tenaga kerja manufaktur, serta Mulai ada ketidaksepakatan antara pengusaha dan karyawan, serta kurangnya kesadaran masyarakat akan pentingnya jaminan sosial. Akibatnya, banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya dalam program jaminan sosial.

Oleh karena itu dalam Rencana Strategis UPT BLK Kabupaten Ponorogo tahun 2018–2023, yang ditetapkan dalam Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 16 Tahun 2019 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ponorogo tahun 2018–2023, UPT BLK Kabupaten Ponorogo bermaksud untuk mengambil tindakan pencegahan dengan meningkatkan infrastruktur ketenagakerjaan dan program peningkatan kualitas tenaga kerja secara efisien. Pemerintah Kabupaten Ponorogo mengambil tindakan dalam bidang pendidikan dan pelatihan, dengan menguatkan program pelatihan kejuruan dan memberikan prioritas pada keahlian kejuruan yang sesuai dengan kebutuhan pasar, pedesaan, dan manufaktur. Selain itu, mereka meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui proses pengsinkronan kerja dengan dunia kerja[5]. Langkah berikutnya adalah ketenagakerjaan dan sumber daya manusia, yang berarti meningkatkan jumlah kewirausahaan melalui pelatihan wirausaha bagi angkatan muda yang produktif dan meningkatkan peluang kerja dengan mendorong industrial lokal (perkebunan) untuk berkembang melalui pemberdayaan sumber daya manusia untuk digitalisasi proses pemasaran produk pertanian dan perkebunan[6].

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini mengusulkan sebuah sistem yang akan membantu karyawan di UPT BLK Kabupaten Ponorogo membuat keputusan tentang pelatihan kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka. Sistem pendukung keputusan yang digunakan mengacu pada algoritma Naive Bayes. Penulis mengangkat judul “Penerapan Algoritma Naive Bayes Pada Pemilihan Jenis Pelatihan Kerja (Studi Kasus : UPT BLK Ponorogo)”. Naive Bayes adalah pengklasifikasian yang diciptakan oleh ilmuwan Inggris Thomas Bayes dan bertujuan untuk memprediksi peluang di masa depan berdasarkan pengalaman masa lalu. Untuk setiap kelas keputusan, Naive Bayes menghitung probabilitas dengan asumsi bahwa kelas keputusan adalah benar, mengingat vektor informasi obyek[7]. Melalui metode Naive Bayes diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang tepat jenis pelatihan yang sesuai bagi tenaga kerja di UPT BLK Kabupaten Ponorogo dengan lebih akurat sesuai dengan kompetensinya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana menerapkan Algoritma Nave Bayes pada pemilihan jenis pelatihan kerja di UPT BLK Ponorogo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah menerapkan algoritma *Naive Bayes* dalam menentukan pemilihan jenis pelatihan kerja di UPT BLK Kabupaten Ponorogo.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Studi kasus penelitian di UPT BLK Kabupaten Ponorogo

2. Menggunakan algoritma *Naive Bayes*
3. Menggunakan bahasa pemrograman berbasis web dengan database MySQL dalam membangun sistem pemilihan jenis pelatihan tenaga kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk membantu proses pengambilan keputusan yang lebih cepat, akurat, dan objektif saat memilih jenis pelatihan kerja yang sesuai bagi peserta di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo. Sistem yang dikembangkan diharapkan dapat merekomendasikan jenis pelatihan yang paling cocok bagi masing-masing calon peserta dengan menggunakan data historis peserta serta karakteristik individu seperti latar belakang pendidikan, minat, dan keterampilan awal. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi seberapa efektif algoritma Naive Bayes dalam mengklasifikasikan pilihan pelatihan kerja dan bagaimana kontribusinya terhadap peningkatan kualitas pelayanan di UPT BLK Ponorogo.