

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indeks kualitas/mutu modal manusia dalam 15 tahun terakhir merupakan hasil dari gerakan reformasi yang dilaporkan oleh berbagai pihak yang menunjukkan gerakan reformasi dan kemajuan ekonomi yang ditandai oleh tingginya APBN pemerintah dan kepemilikan materi oleh kelompok masyarakat tertentu, kemudian di sisi lain tercapainya kemajuan di bidang politik dengan makin banyaknya partai dan pemekaran wilayah tidak berpengaruh pada peningkatan kualitas hidup manusia Indonesia, baik secara nasional maupun regional akibat dari ketidaksielarasan pembangunan sendi-sendi kehidupan yang dilakukan oleh pemerintah.¹ Dari pernyataan tersebut perlu adanya keselarasan antara ekonomi juga politik untuk mengangkat kualitas hidup masyarakat.

Pembangunan manusia di Indonesia terus mengalami kemajuan. Pada tahun 2017, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia mencapai 70,81. Angka ini meningkat sebesar 0,63 poin atau tumbuh sebesar 0,90 persen dibandingkan tahun 2016. Pada tahun 2016, IPM Indonesia telah mencapai 70,18. Angka ini meningkat sebesar 0,63 poin dibandingkan dengan IPM Indonesia pada tahun 2015 yang sebesar 69,55. Status pembangunan manusia di Indonesia meningkat dari “sedang” menjadi “tinggi”. IPM Indonesia pada tahun 2016 tumbuh sebesar 0,91 persen dibandingkan

¹Mulyadi S., *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo, 2014), hlm. 2

tahun 2015. Peningkatan IPM menandakan harapan untuk hidup, baik dari dimensi kesehatan, harapan hidup, sekolah, maupun hidup layak semakin panjang. Terdapat tiga dimensi dasar yang membentuk IPM, yaitu umur panjang dan hidup sehat, pengetahuan, serta standar hidup layak.²

Salah satu keselarasan ekonomi untuk mengangkat kualitas hidup masyarakat tersebut adalah dengan kegiatan yang menghasilkan atau bekerja seperti dalam Surat Najm ayat 39, yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya :

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.³

Banyaknya tenaga kerja yang produktif dan berkualitas yang dapat di optimalkan melalui keterampilan sehingga bisa mengangkat kualitas hidup masyarakat. Keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Definisi keterampilan menurut Gordon ini cenderung mengarah pada aktivitas psikomotor. Sedangkan menurut *Dunette*, Keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui *training* dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas. Jadi, keterampilan setiap orang harus diasah melalui program *training* atau bimbingan lain. *Training* dan sebagainya pun didukung

² <https://www.bps.go.id>. Diakses pada tanggal 02 Februari 2019, pada pukul 20.28 WIB.

³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Depag RI, 1997), hlm. 63

oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki seseorang dalam dirinya. Jika kemampuan dasar digabung dengan bimbingan secara intensif tentu akan dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan bernilai bagi diri sendiri dan orang lain.

Seiring persaingan dan perubahan yang terjadi dalam organisasi, pelatihan menjadi lebih penting daripada sebelumnya. Para karyawan harus mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang dihadapi organisasi, dengan cara harus dilatih secara terus-menerus dengan tujuan untuk memelihara dan memperbaiki kapabilitas mereka. Pelatihan yang ada pada saat ini telah berevolusi, perubahan-perubahan tersebut tercermin pada daya saing dan pelatihan organisasional, yaitu semakin banyak pemberi kerja yang menyadari bahwa melatih sumber daya manusia mereka adalah hal yang vital. Pelatihan membantu daya saing organisasional dengan membantu kualitas para karyawan atau pekerja.⁴

Keterampilan dapat diasah melalui pelatihan yang diberikan sebuah perusahaan atau lembaga untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Setelah berlangsungnya pelatihan maka diperoleh sertifikasi untuk hasil kompetensi yang telah dilaksanakan pada saat pelatihan. Sertifikasi kompetensi merupakan sesuatu yang sudah familiar di kalangan tenaga kerja dan perusahaan untuk menjamin mutu kualitas dari pekerja atau tenaga kerja. Sertifikasi kompetensi adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif berdasarkan kemampuan dari masing-masing peserta pelatihan kerja melalui uji kompetensi yang terdapat beberapa tahapan

⁴ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, ed. 10, terj. Diana Angelica, (Jakarta : Salemba Empat, 2009), hlm. 301

pelatihan dan pengujian.⁵ Jadi, agar masing-masing peserta bisa mendapatkan sertifikasi dari lembaga terkait, maka peserta pelatihan harus lulus uji kompetensi dengan berbagai tahapan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

Persatuan Insinyur Indonesia (PII) menyatakan bahwasannya Indonesia masih sangat kekurangan tenaga kerja terdidik. Direktur Utama PT Telkom Indonesia, Arief Yahya, memprediksi bahwa Indonesia akan bersaing dengan Filipina. Menurutnya, ribuan tenaga kerja asal Filipina tersebut akan masuk ke Indonesia memperebutkan kesempatan kerja yang terbuka pada bidang-bidang strategis. Tenaga kerja asal Filipina memiliki kemampuan berbahasa Inggris jauh lebih bagus dari pekerja Indonesia dan mau dibayar dengan upah lebih murah.⁶

Melihat kondisi saat ini, dunia informasi telah berkembang pesat begitu pula dengan dunia bisnis yang berjalan linier dengan dunia informasi. Dalam keadaan yang sama, Sumber Daya Manusia yang bisa kita sebut tenaga kerja dalam dunia bisnis menjadi salah satu tolok ukur yang penting untuk sebuah perusahaan. Apabila perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dalam segi produktivitas, moral, keahlian, kemampuan dan lain sebagainya, maka hal tersebut akan memberikan keuntungan kepada perusahaan, baik dalam segi keuntungan maupun kejayaannya yang dapat selalu beroperasi di tengah masyarakat yang semakin berkembang, bahkan akan berdampak baik bagi citra perusahaan tersebut. Tenaga Kerja adalah penduduk

⁵ Pedoman Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), nomor: 2/BNSP/III/2014, tentang pedoman pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi. hlm. 8

⁶ M. Ari Sabilah Rahman, *Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)*, vol. 3, no. 1, 2015. hlm. 118

dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun), atau jumlah seluruh penduduk yang dapat memproduksi dan menghasilkan produk atau jasa.⁷ Kemudian angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlihat, atau berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produksi baik produksi berupa barang atau jasa.

Dalam hal ini seiring perkembangan zaman, secara langsung maupun tidak langsung sebuah perusahaan akan semakin memperketat dalam hal seleksi atau penerimaan tenaga kerja baru. Oleh karena itu, *skill* atau keahlian sangatlah diperlukan bagi tenaga kerja utamanya yang mau melamar pekerjaan pada sebuah perusahaan tertentu. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara, yakni dengan jalan *training* (pelatihan) dan *education* (pendidikan).⁸ Sebagaimana yang dikutip oleh Mulyadi S. dalam bukunya Fitz-enz membedakan pengembangan sumber daya manusia sebagai *training* (pelatihan) dan *education* (pendidikan). *Education* merupakan presentasi dari konsep-konsep dan informasi pada seseorang dengan tujuan untuk menanamkan *knowledge*, sedangkan *training* adalah latihan secara interaktif di mana tujuannya adalah untuk mengembangkan *skill* dan kompetensi dalam bidang tenaga kerja.

Menurut Kusumosuwidho dalam pernyataannya bahwa salah satu masalah yang biasa muncul dalam bidang angkatan kerja adalah ketidakseimbangan antara jumlah permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja, serta upah.

⁷ Mulyadi S., *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 55

⁸ Ani S. Rahayu, *Pengantar Kebijakan Fiskal*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hlm. 320

Ketidakeimbangan tersebut berupa lebih besarnya penawaran dibanding permintaan terhadap tenaga kerja dan lebih besarnya permintaan dibanding penawaran terhadap tenaga kerja.⁹ Jadi, jika suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang bernilai dalam artian mampu mempunyai kapabilitas yang diandalkan, mempunyai kemampuan yang baik, maka akan menjadi kunci keuntungan bagi sebuah perusahaan, contoh seperti produk atau jasa yang di hasilkan dari tenaga kerja.

Negara-negara di ASEAN bebas untuk masuk bekerja ke negara tujuannya. Dengan kata lain, tenaga kerja terampil dari negara ASEAN akan memasuki pasar kerja di Tanah Air. Masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia akan menjadi ancaman apabila tenaga kerja Indonesia yang tidak memiliki kemampuan yang sebanding untuk bekerja di negara lain. Daya saing tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi pasar bebas masih belum menunjukkan performa yang siap dibandingkan negara-negara utama lainnya. Kemudian, kebijakan peningkatan daya saing tenaga kerja dalam menghadapi pasar bebas merupakan hal yang urgen dan sesegera mungkin diterapkan. Kebijakan tersebut menyangkut sisi pendidikan, produktivitas tenaga kerja, dan upah.

Penekanan utamanya adalah dapat dilihat dari sisi pendidikan, pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi serta penerapan kurikulum 2013 yang menekankan pada *skill, knowledge, dan attitude*. Dari sisi produktivitas, mempercepat pelaksanaan Sertifikasi Internasional dalam bidang-bidang tertentu: arsitek, tenaga konstruksi, operator alat berat, tenaga perawat, guru, dokter, akuntan,

⁹ Mulyadi S., *Ekonomi Sumber Daya Manusia* hlm. 56

tenaga pariwisata, pertanian, ekonomi, petugas pengoperasian traktor. Dan dari sisi upah, karena korelatif dengan produktivitas maka mempercepat angkatan kerja terampil dan produktif dengan memperkuat kelembagaan sekolah-sekolah vokasi dan memperbesar lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang keluarannya ialah memiliki sertifikasi kompetensi dan diakui di tingkat internasional, khususnya pada bidang-bidang yang disepakati merupakan langkah jangka pendek yang konkrit dapat dilakukan untuk mempercepat daya saing tenaga kerja Indonesia dari sisi upah.

Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2017 mencatat jumlah angkatan kerja nasional yang jumlahnya lebih dari 131 juta orang masih didominasi oleh lulusan pendidikan Sekolah Dasar atau Sekolah Menengah Pertama.¹⁰ Padahal, untuk menghadapi persaingan dunia kerja, mereka perlu mengasah kemampuan dan kompetensi sesuai yang dibutuhkan masing-masing industri. Untuk mengatasi kelemahan Sumber Daya Manusia, pemerintah telah melakukan berbagai upaya yang salah satunya adalah Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) yang sekarang menjadi UPT Pelatihan Kerja, dengan konsep Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Dengan konsep itu, balai-balai pelatihan kerja akan berperan langsung. Inilah yang dinilai dapat menjadi alternatif dalam menjawab tantangan ketenagakerjaan global yang semakin ketat. Lulusan Balai Latihan Kerja akan menjadi tenaga kerja yang tidak hanya kompeten dan berdaya saing tinggi tapi juga tersertifikasi sehingga cepat diserap industri. Saat ini Balai Latihan Kerja yang tersebar di seluruh Indonesia berjumlah 301.

¹⁰ Badan Pusat Statistik, <https://www.bps.go.id>, diakses pada tanggal 05 Juni 2018

Sebanyak 17 Balai Latihan Kerja merupakan milik pemerintah pusat atau disebut Balai Latihan Kerja (BLK) Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP). Selebihnya adalah milik Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota atau dikenal sebagai Balai Latihan Kerja (BLK) Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD). Selain itu, langkah lain juga dilakukan oleh Kemnaker. Contohnya, terobosan melalui program Revitalisasi, Rebranding, dan Re-orientasi Balai Latihan Kerja (3R).

Program ini berencana menjadikan semua Balai Latihan Kerja mampu menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya masif, tetapi juga fokus sesuai dengan kebutuhan industri. Sejak awal tahun, Menteri Ketenagakerjaan memang fokus untuk pelatihan berbasis kompetensi. Ia telah menunjuk tiga Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) dalam program 3R tahap pertama. Di antaranya, BBPLK Bekasi, BBPLK Bandung, dan BBPLK Serang. Ada dua program pelatihan kerja yang sesuai dengan terobosan tersebut di BBPLK bersangkutan, yaitu teknik las dan teknik listrik. Kemudian, Peserta pelatihan akan diuji kompetensi sebagai bentuk pengesahan atas kompetensi yang ditempuh selama pelatihan. Bila lolos, mereka akan mendapat sertifikat dari Badan Nasional sertifikasi Profesi (BNSP) melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Pelatihan tak hanya dikhususkan bagi lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) maupun vokasi.

Ada tiga pilar utama yang menopang PBK. Pertama, untuk membangun Sumber Daya Manusia unggul berbasis kompetensi diperlukan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Kedua, PBK menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan

standar yang ditetapkan di tempat kerja. Lalu, pilar ketiga merupakan sertifikasi kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi sesuai standar kompetensi, dan dilaksanakan oleh lembaga yang memiliki otoritas. Alasan lain yang mengharuskan Balai Latihan Kerja bergerak cepat adalah data rujukan dari BPS yang menyebutkan Indonesia berpotensi menjadi negara dengan tingkat ekonomi ke-7 terbesar di dunia pada 2030. Syaratnya, memiliki 113 juta tenaga kerja terampil. Sayangnya, Indonesia baru memiliki 57 juta orang tenaga kerja terampil. Itu artinya Indonesia membutuhkan supply tenaga kerja terampil sebanyak 3,7 juta per-tahun. Saat ini, BLK terus melakukan percepatan penyediaan tenaga kerja terampil dengan melibatkan dunia industri, asosiasi pengusaha dan serikat pekerja atau buruh – buruh agar dapat mewujudkan hal tersebut.¹¹

Pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi kompetensi dapat dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung, yang memberikan pelatihan pada berbagai macam kejuruan yang tersedia. Pelatihan tersebut dilaksanakan selama kurang lebih 1 bulan, dengan proses pembelajaran di ruang kelas dan praktik, uji kompetensi dan uji praktik, kemudian di peroleh sertifikat hasil pelatihan atau biasa disebut dengan sertifikasi kompetensi. Pelatihan yang di berikan kepada peserta pelatihan yang ada di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung sebelum pencapaian sertifikasi yaitu berupa teoritis dengan materi-materi seputar kejuruan yang

¹¹ Auzi Amazia Domasti, [Kompas.com](https://nasional.kompas.com/read/2017/07/21/22421521/melalui-balai-latihan-kerja-kemnaker-harap-indonesia-tak-kalah-saing), "Melalui Balai Latihan Kerja, Kemnaker Harap Indonesia Tak Kalah Saing", <https://nasional.kompas.com/read/2017/07/21/22421521/melalui-balai-latihan-kerja-kemnaker-harap-indonesia-tak-kalah-saing>, diakses pada 30 Mei 2018

dipilih, serta pembelajaran tentang moral dan etika ketika bekerja baik dari sikap, tutur kata dan sopan santun. Peserta yang lulus pelatihan dan tersertifikasi telah mampu bersaing di pasar bebas, adapun dalam hal ini di harapkan mampu untuk masuk ke lembaga keuangan syariah.

Sumber daya manusia yang ada pada lembaga keuangan syariah saat ini di nilai masih minim akan keahliannya. Perkembangan syariah saat ini membutuhkn sumber daya manusia yang mumpuni dibidangnya. Bukan hanya *skill* atau kemampuan saja, tetapi kepribadian akhlak yang dimiliki sumber daya manusia itu sendiri. Melihat fenomena tersebut, maka di perlukannya pembenahan sumber daya manusia yang berkualitas demi kemajuan lembaga keuangan syariah. Salah satu strategi untuk menghadapi fenomena tersebut adalah perlu adanya pengawasan terhadap kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah. Pengawasan tersebut berupa pemberian pengarahan atau *training* bagi karyawan yang dalam hal ini dapat di penuhi melalui pelatihan kerja di balai latihan kerja dan sertifikasi kompetensi dari lembaga sertifikasi profesi.¹²

Oleh karena itu, dalam penelitian ini saya mengambil judul “Peran Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung Terhadap Kesiapan Peserta Kejuruan Administrasi Perkantoran untuk memasuki dunia kerja dalam perspektif ekonomi syariah” dengan tujuan agar mengetahui peran dari pelatihan dan sertifikasi kompetensi yang di laksanakan di Unit Pelaksana Teknis

¹² Jabar pos, *Pembenahan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Keuangan Syariah*, www.jabarpos.id, diakses pada tanggal 23 Juli 2018.

Pelatihan Kerja Tulungagung dalam mempersiapkan peserta kejuruan administrasi perkantoran untuk bekerja salah satunya di Lembaga Keuangan Syariah yang ada di Tulungagung.

B. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana peran pelatihan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung terhadap kesiapan peserta kejuruan Administrasi Perkantoran untuk memasuki dunia kerja ?
2. Bagaimana peran sertifikasi kompetensi terhadap kesiapan peserta administrasi perkantoran untuk memasuki dunia kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisa peran pelatihan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung terhadap kesiapan peserta kejuruan Administrasi Perkantoran untuk memasuki dunia kerja.
2. Untuk menganalisa peran sertifikasi kompetensi terhadap kesiapan peserta administrasi perkantoran untuk memasuki dunia kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi landasan bahwa peran pelatihan dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja sangat penting untuk menjadikan karyawan di Indonesia memiliki daya saing. Tujuannya agar mengetahui

standar tenaga kerja yang dibutuhkan oleh lembaga keuangan syariah maupun perusahaan-perusahaan lain, dalam hal ini difokuskan pada kejuruan administrasi perkantoran di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah pengetahuan ilmiah dalam bidang pelatihan dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja.

2. Secara Praktis

a. Manfaat bagi lembaga UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

Untuk memecahkan sebuah masalah yang mungkin terjadi pada kasus yang serupa dalam penelitian yang akan dilakukan dan dibahas.

b. Manfaat bagi akademik

1) Manfaat dalam penelitian ini adalah untuk pengembangan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan yang dikaji menggunakan teori dengan praktik lapangan secara langsung.

2) Menambah pengetahuan tentang ekonomi islam terkait etika dalam suatu pekerjaan.

c. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

1) Dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2) Sebagai arsip kepustakaan di perpustakaan IAIN Tulungagung

E. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi. Karena proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit atau luas. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.¹³

b. Sertifikasi

Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia atau regional atau internasional.¹⁴

c. Unit Pelaksana Teknis

Satuan organisasi yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau tugas teknis penunjang dari organisasi induknya instansi vertikal di daerah yang kewenangan dan

¹³ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource* Hlm. 301

¹⁴ Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto, "Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Energy Tbk". *Telaah bisnis*, Vol. 16, no. 2, Desember 2015, hlm. 7

tanggungjawabnya melakukan kegiatan pengelolaan anggaran dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang berasal dari kantor pusat.¹⁵

2. Definisi Operasional

Dari judul penelitian di atas maka secara operasional bahwa sertifikasi kompetensi tenaga adalah pemberian sertifikat kompetensi atau keahlian bidang tertentu kepada tenaga kerja usia produktif dengan tahapan dari pelatihan terlebih dahulu kemudian ke tahap uji kompetensi yaitu uji tulis, uji lisan, dan uji praktik. Dalam hal ini berfokus pada peserta kejuruan administrasi perkantoran di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung untuk persiapan masuk dalam dunia kerja salah satunya di Lembaga Keuangan Syariah.

F. Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah pemahaman dalam tulisan ini, maka dibuat sistematika penelitian yang memuat 6 (enam) bab, yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab pendahuluan ini menguraikan tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan penegasan istilah. Dengan pendahuluan ini dimaksudkan agar

¹⁵ <https://kamuslengkap.com/kamus/kesehatan/arti-kata/upt-unit-pelaksana-teknis>, diakses pada 26 Maret 2018

pembaca dapat mengetahui konteks penelitian. Pendahuluan ini berisi tentang hal-hal pokok yang dapat dijadikan pijakan dalam memahami bab-bab selanjutnya.

BAB II : Landasan Teori

Dalam bab landasan teori ini berisi uraian tentang kajian teori yang dapat digunakan sebagai bahan analisa dalam membahas objek penelitian. Kumpulan kajian teori yang akan dijadikan pisau analisa dalam membahas objek penelitian tentang peran pelatihan dan sertifikasi kompetensi Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung terhadap kesiapan kejuruan administrasi perkantoran untuk bekerja di lembaga keuangan syariah. Bab ini terdiri dari 6 sub bab, antara lain konsep pelatihan, konsep sertifikasi kompetensi, Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja, pengertian lembaga keuangan syariah, hasil penelitian terdahulu dan kerangka berfikir penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini berisi tentang metode penelitian yang dipakai dalam rangka mencapai hasil penelitian secara maksimal, yang memuat jenis dan pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, waktu penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknis analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian

BAB IV : Hasil Penelitian

Pada bab ini berisi tentang laporan hasil penelitian yang membahas profil Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung, visi misi Unit Pelaksana teknis Pelatihan Kerja Tulungagung, program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung, struktur organisasi, daftar pegawai Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung, paparan data terdapat 2 sub bab yaitu paparan tentang peran pelatihan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung terhadap kesiapan peserta administrasi perkantoran untuk bekerja di lembaga keuangan syariah Tulungagung dan Paparan tentang peran sertifikasi kompetensi Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung terhadap kesiapan peserta administrasi perkantoran untuk bekerja di lembaga keuangan syariah Tulungagung. Analisis data terdapat 2 sub bab yaitu analisis tentang peran pelatihan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung terhadap kesiapan peserta administrasi perkantoran untuk bekerja di lembaga keuangan syariah Tulungagung dan analisis tentang peran sertifikasi kompetensi Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung terhadap kesiapan peserta administrasi perkantoran untuk bekerja di lembaga keuangan syariah Tulungagung.

BAB V : Pembahasan

Dalam bab pembahasan ini berisi tentang hasil penelitian yang memuat keterkaitan antara temuan penelitian dengan teori-teori besar yang diuraikan di kajian pustaka serta implikasi-implikasi temuan penelitian. Pembahasan penelitian ini memuat tentang peran pelatihan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung terhadap kesiapan peserta kejuruan administrasi perkantoran untuk bekerja di lembaga keuangan syariah Tulungagung dan peran sertifikasi Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja tulungagung terhadap kesiapan peserta kejuruan administrasi perkantoran untuk bekerja di lembaga keuangan syariah Tulungagung.

BAB VI : Penutup

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran peneliti yang dilakukan berdasarkan analisis data dari hasil temuan di lapangan.