

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Pelatihan

1. Pengertian pelatihan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pelatihan berasal dari kata dasar Latih yang berarti belajar dan membiasakan diri agar mampu (dapat) melakukan sesuatu.¹⁶ Kata pelatihan merupakan kata yang mendapat awalan pe- dan akhiran -an yang dalam Bahasa Indonesia berarti proses, cara, perbuatan melatih, kegiatan atau pekerjaan melatih.¹⁷ Adapun istilah pelatihan memiliki beberapa persamaan yang dalam Bahasa Inggris disebut *training*. Berikut pengertian *training* menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut

Menurut Bernardin dan Russell, *Training is defined as any attempt to improve employed performance on a currently held job or one related to it. This usually means changes in spesific knowledges, skills, attitudes, or behaviors. To be effective, training should involve a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed in response to identified needs.*¹⁸

Ini berarti bahwa pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikunya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti

¹⁶ <https://kbbi.web.id/latih>, diakses pada tanggal 4 Desember 2017

¹⁷ Bernardin And Russell, 1998, *Human Resource Management*, Second Edition, (Singapore: McGraw-Hill Book Co, 1998), hlm. 172.

¹⁸ Raymond Noe, John Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick Wright, *Human Resource Management*, International Edition, (The McGraw-hill Companies : Inc. New York, 2003), hlm. 251

melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Cara agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright, *training is a planned effort to facilitate the learning of job-related knowledge, skills, and behavior by employee.*¹⁹ Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.

Sedangkan menurut Dessler, pengertian pelatihan adalah memberikan karyawan baru atau lama suatu keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan demikian pelatihan berarti menunjukkan seorang masinis bagaimana mengoperasikan mesin barunya, bagi seorang juru jual baru, bagaimana menjual produk perusahaannya, atau bagi seorang penyelia (supervisor) baru bagaimana mewawancarai dan menilai karyawan.²⁰

Jadi, definisi pelatihan dari beberapa para ahli dapat disimpulkan setiap upaya yang terencana untuk meningkatkan kinerja yang dipekerjakan pada

¹⁹ Gary Dessler, *Human Resource Management*, ed. Ke 7, terj. Benyamin, (Prentice Hall, Inc., New Jersey, 1997), hlm. 263

pekerjaan yang saat ini dipegang atau yang terkait dengannya. Hasil dari pelatihan adalah perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku tertentu. Dalam hal ini, perubahan pengetahuan yang dimaksud adalah peserta pelatihan awalnya yang tidak mengerti suatu hal menjadi mengerti. Dari yang tidak mengetahui ilmu tentang administrasi perkantoran menjadi mengerti dan faham, serta dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat baik dalam teori maupun praktik pada dunia kerja. Kemudian, untuk perubahan keterampilan dan keahlian adalah peserta yang awalnya hanya memiliki keterampilan yang terbatas, menjadi bisa bahkan ahli dalam keterampilan yang telah diajarkan atau diberikan. Dan yang terakhir adalah perubahan perilaku yang biasanya memiliki etika dalam bekerja kurang baik, bahkan mengetahui etika dalam bekerja menjadi faham dan mengerti. Dari beberapa hal di atas, agar pelatihan yang diberikan efektif dan efisien harus melibatkan pengalaman belajar, kegiatan - kegiatan organisasi yang direncanakan, dan dirancang untuk menanggapi kebutuhan yang teridentifikasi dan yang dibutuhkan.

2. Manfaat pelatihan

Beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, yaitu:

- a. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar.
- b. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.

- c. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.
- d. Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
- e. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.
- f. Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

Pelatihan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi pengembangan perusahaan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Pelatihan merupakan upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang sangat penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sasaran pelatihan bagi karyawan adalah menguasai pengetahuan,

keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya kedalam aktivitas sehari-hari.

- a. Penilaian kebutuhan. Penilaian kebutuhan yang mengacu pada proses yang digunakan untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan.²¹
- b. Kesiapan terhadap pelatihan. Mengevaluasi apakah para karyawan sudah siap untuk belajar.
- c. Menciptakan lingkungan pembelajaran. Memastikan peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan dan berbagai keterampilan pada program pelatihan serta menerapkan informasi tersebut pada pekerjaannya.
- d. Memastikan peralihan pelatihan. Mengacu pada penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dipelajari pada pelatihan di tempat kerja.
- e. Memilih metode pelatihan. Terkait dengan pemilihan metode pelatihan untuk mencapai pelatihan yang efektif.
- f. Mengevaluasi program pelatihan. Memeriksa hasil suatu program pelatihan dalam mengevaluasi keefektifannya.

Batasan manajemen pelatihan menurut Mujiman adalah pengelolaan program pelatihan yang menyangkut aspek pengidentifikasian kebutuhan pelatihan, perencanaan desain pelatihan, dan penetapan metodologi pelatihan, penyusunan bahan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, evaluasi pelatihan, dan penetapan tindak lanjut

²¹ 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

pelatihan. Hal tersebut merupakan aspek-aspek standar manajemen pelatihan yang lazim dilaksanakan dalam kegiatan pelatihan.

Pada praktiknya manajemen pelatihan selalu terlibat langsung dalam setiap kegiatan pelatihan dimana kegiatan pelatihan merupakan siklus kegiatan berkelanjutan yang menurut Pont adalah analisis kebutuhan pelatihan, perencanaan program pelatihan, penyusunan bahan pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan penilaian pelatihan.²² Jadi, dalam kegiatan pelatihan selalu melibatkan manajemen pelatihan.

Menurut Cut Zurnali dalam penelitiannya, terdapat 3 (tiga) tingkatan atau level analisis dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang harus dipenuhi, yaitu:

- a. Pertama, *organization analysis* (analisis organisasi): Memfokuskan pada pengenalan di dalam organisasi di mana pelatihan dibutuhkan.
- b. Kedua, *operations analysis* (analisis operasi): Mencoba mengenal isi pelatihan-apa yang tenaga kerja harus lakukan agar bekerja secara kompeten.
- c. Ketiga, *individual analysis* (analisis individual): Menentukan seberapa baik setiap pekerja atau karyawan yang sedang melakukan tugas dalam menyelesaikan tugasnya.²³

Menurut Soekidjo Notoatmodjo, pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi

²² Reyna Usman, "Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja. Suatu Studi di Balai Latihan Tenaga Kerja Serang". *Disertasi*. UNJ. 2003, hlm. 14

²³ Cut Zurnali, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Divisi Long Distance PT Telkom Indonesia, Tbk", *Tesis*, Program Pascasarjana Unpad, Bandung, 2004. Hlm. 35

dalam peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

Dalam melaksanakan pelatihan terdapat 2 konsep pelatihan, sebagai berikut :

a. Pemberian materi secara teoritik

Pemberian materi secara teoritik disini maksudnya, peserta pelatihan diberikan modul materi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

Materi yang disampaikan secara kurikulum yang telah ditetapkan dari pusat.

b. Pemberian materi secara praktik

Pemberian materi secara praktik disini maksudnya adalah, materi yang telah disampaikan dari modul kemudian langsung diaplikasikan atau dipraktikkan.

Dalam hal ini peserta mendapatkan fasilitas untuk praktik, seperti : seragam, flashdisk, computer, alat tulis kantor dan lain sebagainya.

Untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian atau evaluasi atas pelaksanaan pelatihan tersebut.²⁴

B. Sertifikasi Kompetensi

Tantangan di era globalisasi dan pasar yang kompetitif menuntut daya tahan dan daya saing sebuah kelompok, komunitas, organisasi dan negara dalam bentuk pengembangan sumber daya manusia sebagai *intellectual asset* menjadi salah satu faktor yang penting dalam mendukung produktivitas dan keunggulan kompetitif

²⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, (Rineka Cipta : Jakarta, 1991), hlm. 53

perusahaan. Pengembangan SDM strategik merupakan tuntutan bagi setiap organisasi untuk menyelaraskan program *training* dengan strategi organisasi.

Selain itu, pengembangan SDM menuntut perpaduan yang sinergi antara aspek pembelajaran (*learning*) dan aspek kinerja (*performance*). Untuk itu, pengembangan SDM melalui program *training* di tempat kerja membutuhkan suatu sarana dan fasilitas yaitu *Training Center*. Untuk merealisasikan upaya peningkatan pembelajaran dan kinerja, maka diperlukan suatu standar kompetensi profesi khususnya bagi para *training manager* untuk mengelola *training center* dalam suatu organisasi. Isu sertifikasi menjadi sangat hangat dibicarakan oleh berbagai kalangan khususnya pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembinaan profesi baik pendidikan, kesehatan, keuangan, pemerintahan dan kemasyarakatan. Isu sertifikasi menjadi salah satu cara yang digunakan dalam membangun struktur karir profesional dan pengembangan kualitas atau mutu.

Istilah sertifikasi berasal dari kata bahasa Inggris *certification* yang berarti keterangan, pengesahan, ijazah, sertifikat, brevet, diploma, keterangan.²⁵ Pengertian sertifikasi adalah prosedur dimana pihak ketiga memberikan jaminan tertulis bahwa suatu produk, proses atau jasa telah memenuhi standar tertentu, berdasarkan audit yang dilaksanakan dengan prosedur yang disepakati. Sertifikasi berkaitan dengan pelabelan produk untuk proses komunikasi pasar.²⁶

²⁵ Wahjudin Sumpeno, <https://wahjudinsumpeno.wordpress.com/2012/07/16/sertifikasi-profesi/>, diakses pada tanggal 24 Juli 2018

²⁶ <http://www.iied.org/>, diakses pada tanggal 24 Juli 2018

Ikatan ahli Geologi Indonesia, mendefinisikan sertifikasi adalah standarisasi secara profesional bagi mereka yang kompeten di bidang pekerjaan masing-masing yang dikelola dan dibina oleh organisasi profesi bukan pemerintah. Sertifikasi ini memenuhi persyaratan kualitas profesional yang sudah ditetapkan.²⁷

Setiap komunitas atau organisasi profesi melakukan kegiatan sertifikasi dengan berbagai pola pengembangan, ada yang melakukan sertifikasi karena persyaratan atau standar yang ditetapkan oleh pemerintah seperti sertifikasi pendidik/guru, standar pembeli (*customer*), dan standar pemilik lisensi produk. Disamping itu, sertifikasi dilakukan untuk kebutuhan pengembangan kompetensi terhadap tenaga kerja atau organisasi bersangkutan seperti pembinaan tenaga pendamping masyarakat atau fasilitator.

Secara umum terdapat tiga jenis umum sertifikasi yang tercantum dalam urutan tingkat pembangunan dan portabilitas, mereka adalah perusahaan (internal), produk-spesifik, dan profesi. Sertifikasi perusahaan atau internal merupakan sertifikasi yang dirancang oleh perusahaan atau organisasi untuk kebutuhan internal. Misalnya, perusahaan mungkin memerlukan kursus satu hari pelatihan untuk semua personil penjualan, setelah itu mereka menerima sertifikat. Sementara sertifikat ini memiliki portabilitas yang terbatas khususnya untuk perusahaan lain.

Sertifikasi produk spesifik sertifikasi yang lebih terlibat, dan dimaksudkan untuk dirujuk ke produk di semua aplikasi. Pendekatan ini sangat umum di dunia teknologi

²⁷ Komisi Sertifikasi Ikatan Ahli Geologi Indonesia, <http://sertifikasi.iagi.or.id/>, diakses pada tanggal 24 Juli 2018.

informasi industri, di mana personel bersertifikat pada versi perangkat lunak (*software*) atau perangkat keras (*hardware*). Jenis sertifikasi portabel di lokasi (misalnya, perusahaan yang berbeda yang menggunakan perangkat lunak itu), tetapi tidak seluruh produk lainnya.

Sertifikasi profesi dilakukan untuk kompetensi atau keahlian khusus. Misalnya profesi medis sering membutuhkan tenaga ahli atau spesialisasi tertentu dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Sertifikasi profesi dilakukan dalam rangka menerapkan standar profesional, meningkatkan tingkat praktik, dan mungkin melindungi masyarakat (meskipun ini juga merupakan domain dari lisensi), sebuah organisasi profesional mungkin menetapkan sertifikasi. Hal ini dimaksudkan untuk menjadi acuan bagi semua tempat dimana seorang profesional bersertifikat mungkin bekerja. Tentu saja, hal ini membutuhkan pola penilaian dan pertanggungjawaban secara hukum dari seluruh profesi yang ada.²⁸

Sertifikasi beriringan dengan kompetensi dengan tujuan untuk mengetahui seberapa kompetennya seseorang dalam keahlian atau kemampuan dalam hal tertentu. Seorang siswa pelatihan dikatakan kompeten ketika kompetensinya telah tersertifikasi. Sedangkan pengertian kompeten menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah cakap (mengetahui); berkuasa (memutuskan, menentukan) sesuatu; berwewenang.

²⁸ Wahjudin Sumpeno, <https://wahjudinsumpeno.wordpress.com/2012/07/16/sertifikasi-profesi/>, diakses pada tanggal 24 Juli 2018

Kompetensi yang berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu).²⁹

Kompetensi menurut Wibowo adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.³⁰ Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kinerja*, Wibowo menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Terdapat 5 (lima) karakteristik atau komponen kompetensi yaitu :

²⁹ <https://kbbi.web.id/kompetensi>, diakses pada tanggal 4 Desember 2017

³⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2010), hlm. 324

- a. Motif, adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat, adalah karakteristik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
- c. Konsep Diri, adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif, dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri setiap orang.
- d. Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks, skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- e. Keterampilan, adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Uji kompetensi adalah suatu sarana untuk menguji kemampuan siswa apakah siswa ini kompeten atau tidak kompeten di dalam mata diklat yang telah diberikan. Kompetensi Kerja adalah spesifikasi dari setiap sikap, pengetahuan, keterampilan dan atau keahlian serta penerapannya secara efektif dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dipersyaratkan.

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. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat KKKNI adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang memungkinkan penyetaraan dan pengintegrasian antara jalur pendidikan, pelatihan kerja dan pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan dan penghargaan profesi.

Profesi adalah suatu bidang pekerjaan yang untuk melakukannya diperlukan kompetensi kerja yang dipersyaratkan serta memenuhi standar yang ditentukan dimana didalamnya terkandung pula nilai-nilai dan kode etik profesi. Sertifikat Kompetensi adalah bukti pengakuan tertulis atas penguasaan kompetensi kerja pada jenis profesi tertentu yang diberikan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi atau Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Lembaga Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat LSP adalah lembaga pelaksana uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi yang telah diakreditasi oleh dan mendapatkan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah lembaga independen yang bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004.

Uji Kompetensi adalah proses penilaian baik teknis maupun non teknis, untuk menentukan apakah seseorang kompeten atau belum, kompeten pada kualifikasi atau unit kompetensi tertentu. Tempat Uji Kompetensi adalah tempat yang memenuhi persyaratan sebagai tempat untuk melaksanakan uji kompetensi sesuai dengan materi dan metode uji kompetensi yang akan dilaksanakan.

Assesor Kompetensi adalah seseorang yang memiliki kompetensi dan memenuhi persyaratan untuk melakukan uji kompetensi pada jenis dan kualifikasi profesi tertentu.

Uji Kompetensi (UJK) dan Sertifikasi Kompetensi dilakukan untuk mengetahui dan mengukur keahlian di bidang tertentu, diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) bidang tertentu yang telah diberi lisensi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) melalui Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang telah diverifikasi oleh LSP bidang tertentu yang ditunjukkan dengan bukti Sertifikat Tempat Uji Kompetensi, dan jika peserta uji telah dinyatakan lulus akan mendapatkan sertifikat kompetensi. Uji kompetensi menjadi hal yang sangat penting sehingga perlu dilakukan baik kepada instruktur dan tenaga pengelola pelatihan maupun terhadap peserta pelatihan. Semakin banyak peserta pelatihan yang memperoleh sertifikasi kompetensi akan menjadi tolok ukur kredibilitas dan akuntabilitas dari sebuah lembaga pelatihan.

Pada saat ini ruang lingkup sertifikasi sangat luas, tentunya setiap perusahaan memiliki standar sendiri dalam menyeleksi karyawan yang akan bekerja di perusahaannya, dalam hal ini seperti sertifikasi kerja bagi karyawan juga sangat diperlukan untuk menunjang kompetensi yang dimiliki karyawan. Untuk itu, ada tahapan-tahapan memperoleh sertifikasi kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Mengikuti pelatihan di lembaga pelatihan kerja atau balai latihan kerja.
2. Mengikuti uji kompetensi baik teori maupun praktik, dalam hal ini uji kompetensi teori yaitu menjawab soal-soal yang di berikan oleh assesor atau sang penguji. Yang kedua adalah ujian secara praktik, yaitu praktik langsung tentang hal-hal yang berhubungan dengan administrasi perkantoran dengan langsung disaksikan oleh assesor.

3. Lulus uji kompetensi baik teori maupun praktik

Apabila asesi kompeten dalam ujiannya tersebut, maka asesi lulus ujian. Asesi di katakan kompeten apabila bisa melalui kedua ujian tersebut, yaitu ujian secara teori dan ujian secara praktik. Setelah itu baru bisa mendapatkan sertifikasi kompetensi.

C. Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja

Berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, PermenPAN No. PER/18/M.PAN/11/2008 Bab Pasal 1 nomor 3, Unit Pelaksana Teknis, yang selanjutnya disebut Unit Pelaksana Teknis (UPT), adalah organisasi yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan atau tugas teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya.³¹ Sebagai organisasi yang bersifat mandiri, sebuah Unit Pelaksana Teknis diberikan kewenangan mengelola kepegawaian, keuangan dan perlengkapan sendiri dan biasanya tempat kedudukannya

³¹ Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/18/M. PAN/11/2008 tentang Pedoman Organisasi Unit Pelaksana Teknis Kementrian dan Lembaga Pemerintah nonKementrian*, (Diperbanyak oleh: Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Indonesia, 2009), hlm. 10-11

terpisah dari organisasi induk. Organisasi induk sendiri merupakan unit organisasi pada Kementrian atau Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang membawahkan Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang bersangkutan. Sedang bawahan milik Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan atau kegiatan teknis penunjang serta urusan Pemerintah yang bersifat pelaksanaan dari organisasi induknya yang pada prinsipnya tidak bersifat pembinaan serta tidak berkaitan langsung dengan perumusan dan penetapan kebijakan publik.³² Kegiatan teknis operasional adalah kegiatan teknis tertentu yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Kegiatan teknis penunjang adalah kegiatan teknis tertentu dalam rangka mendukung tugas operasional organisasi induknya.

- a) Sebagai unit organisasi bawahan dari Disnakertrans, Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:³³
- b) Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja mempunyai tugas: melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam pelatihan keterampilan, pengetahuan, dan ketatausahaan serta pelayanan masyarakat.

Sedangkan fungsinya adalah:

- 1) Penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan pelatihan serta kerja sama pelatihan

³² Ibid, hlm. 13

³³ Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur, *Renstra Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2014*, (Surabaya: Disnakertransduk Provinsi Jatim, 2010), hlm. 37-38

- 2) Pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan
- 3) Penyiapan metode, kurikulum, jadwal dan alat peraga pelatihan
- 4) Pelaksanaan pemasaran program pelatihan hasil produksi dan jasa
- 5) Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan atau kompetensi dan sertifikasi tenaga kerja bekerjasama dengan lembaga sertifikasi profesi daerah
- 6) Pendencygunaan fasilitas pelatihan
- 7) Pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat
- 8) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Sehingga, dari uraian di atas berkaitan dengan tugas pelayanan masyarakat khususnya dalam hal pengembangan SDM masyarakat, Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja memiliki peranan pokok sebagai berikut, yaitu melaksanakan berbagai pelatihan keterampilan (termasuk juga pelatihan administrasi perkantoran), berikut adalah pelatihan-pelatihan yang ada di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja (khususnya di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung), kemudian melaksanakan sertifikasi bagi peserta pelatihan yang telah selesai mengikuti pelatihan (sertifikat pelatihan), dan bekerjasama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) melaksanakan sertifikasi profesi, dengan pembagian tugas Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja sebagai tempat penyelenggaraan uji kompetensi dan LSP sebagai penerbit sertifikat kompetensi kerja.³⁴

³⁴ Fitri Linawati, "Peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung dalam pengembangan Kompetensi Nilai-Nilai Wirausaha Islam untuk Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) di Kabupaten Tulungagung", *skripsi*, (IAIN Tulungagung : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2016), hlm. 37-39

Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja memiliki peranan pokok sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan berbagai pelatihan keterampilan (termasuk juga pelatihan administrasi perkantoran), berikut adalah pelatihan-pelatihan yang ada di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja (khususnya di UPT PK Tulungagung):

Tabel 2.1

Data Kejuruan dan Sub Kejuruan Pelatihan di UPT

Pelatihan Kerja Tulungagung³⁵

No	Kejuruan	Sub Kejuruan	Kode
1	TEKNIK MANUFAKTUR	1.1. Mesin Produksi	001
		1.2. Instalasi Pipa	002
		1.3. Kerja Pelat	003
		1.4. Pengecoran Logam	004
		1.5. CNC	005
2	TEKNIK LAS	2.1. Las Industri	006
		2.2. Fabrikasi	007
		2.3. Las Bawah Air	008
3	TEKNIK OTOMOTIF	3.1. Teknik Kendaraan Ringan	009
		3.2. Teknik Sepeda Motor	010
		3.3. Teknik Alat Berat	011
4	TEKNIK LISTRIK	4.1. Instalasi Penerangan	012
		4.2. Instalasi Tenaga	013
		4.3. Otomasi Industri	014
5	TEKNIK ELEKTRONIKA	5.1. Telekomunikasi	015
		5.2. Instrumentasi dan Kontrol	016
		5.3. Audio Video	017

³⁵ Dokumen Internal Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung

6	REFRIGERATION	6.1. Teknik Refrigerasi	018
		6.2. Teknik Tata Udara	019
7	BANGUNAN	7.1. Konstruksi Batu dan Beton	020
		7.2. Konstruksi Kayu	021
		7.3. Gambar Bangunan	022
		7.4. <i>Furniture</i>	023
		7.5. Konstruksi Baja Ringan	024
		7.6. Pekerjaan Gypsum	025
		7.7. Survei dan Pemetaan	026
		7.8. Pembesian	027
8	BISNIS DAN MANAJEMEN	8.1. Sekretaris	028
		8.2. Administrasi Perkantoran	029
		8.3. <i>ICT for Secretary</i>	030
		8.4. Keuangan	031
		8.5. Tata Niaga atau Penjualan	032
		8.6. Bahasa	033
		8.7. Kewirausahaan	034
9	TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI	9.1. <i>Networking</i> atau TKJ	035
		9.2. <i>Technical Support</i> atau Teknisi Komputer	036
		9.3. <i>Computer Engineering</i>	037
		9.4. Pemrograman	038
		9.5. Multimedia	039
		9.6. <i>Database</i>	040
		9.7. <i>System Analyst</i>	041
		9.8. <i>Graphic Design</i>	042
		9.9. <i>Office Tools</i> Operator Komputer	
		9.10. <i>Artificial Intellegence</i>	044
		9.11. <i>IT Governance</i>	045
		9.12. <i>Public Relation</i>	046
10	GARMEN	10.1. Menjahit (<i>Knitting, woven</i>)	047
		10.2. Teknik Bordir	048
		10.3. Teknik Pola	049
11	TATA KECANTIKAN	11.1. Kecantikan Kulit	050
		11.2. Kecantikan Rambut	051

12	TATA BUSANA	12.1. <i>Fashion</i> Desain	052
		12.2. <i>Fashion</i> Teknologi	053
13	PERTANIAN	13.1. Mekanisasi Pertanian	056
		13.2. Tanaman Pangan	057
		13.3. Hortikultura	058
		13.4. <i>Mix Farming</i>	059
		13.5. Pengolahan Tanah	060
		13.6. Konservasi Lahan	061
		13.7. Budidaya Tanaman	062
14	<i>PROCESSING</i>	14.1. Pengolahan Hasil Pertanian	066
		14.2. Pengolahan Hasil Perikanan	067
		14.3. Pengolahan Hasil Peternakan	068

- 2) Melaksanakan sertifikasi bagi peserta pelatihan yang telah selesai mengikuti pelatihan (sertifikat pelatihan)
- 3) Bekerjasama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) melaksanakan sertifikasi profesi, dengan pembagian tugas UPT Pelatihan Kerja sebagai tempat penyelenggaraan uji kompetensi dan LSP sebagai penerbit sertifikat kompetensi kerja.

H. Lembaga Keuangan Syariah

1. Definisi lembaga keuangan syariah

Lembaga keuangan syariah (LKS) adalah lembaga yang dalam aktifitasnya, baik penghimpunan dana maupun dalam rangka penyaluran dananya memberikan dan mengenakan imbalan atau dasar prinsip syariah yaitu jual beli dan bagi hasil.³⁶

³⁶ Muhammad Abdul Karim, *Kamus Bank Syariah*, (Yogyakarta : Asnaliter), hlm. 32

Setiap lembaga keuangan syari'ah, mempunyai falsafah dasar mencari keridhaan Allah untuk memperoleh kebajikan di dunia dan di akhirat. Oleh karena itu, setiap kegiatan lembaga keuangan yang dikhawatirkan menyimpang dari tuntunan agama harus dihindari.³⁷ Di dalam al-Qur'an tidak menyebutkan lembaga keuangan secara eksplisit. Namun penekanan tentang konsep organisasi sebagaimana organisasi keuangan telah terdapat dalam al-Qur'an. Konsep dasar kerjasama muamalah dengan berbagai cabang-cabang kegiatannya mendapat perhatian yang cukup banyak dalam al-Qur'an. Dalam sistem politik misalnya dijumpai istilah qoum untuk menunjukkan adanya kelompok sosial yang berinteraksi satu dengan yang lain. Konsep tentang Sistem organisasi tersebut, juga dijumpai dalam organisasi modern.³⁸

2. Sejarah perkembangan lembaga keuangan syariah

Dunia telah mengalami polarisasi dari dua kekuatan sistem ekonomi, ditandai dengan adanya dua negara adidaya sebagai representasi dari dua sistem ekonomi tersebut, Amerika dan sekutu Eropa baratnya merupakan bagian kekuatan dari sistem ekonomi kapitalis, sedangkan sistem ekonomi sosialis diwakili oleh Uni Soviet dan Eropa Timur serta negara China dan Indo China seperti Vietnam dan Kamboja.³⁹

³⁷ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hlm. 35

³⁸ *Ibid*, hlm. 36

³⁹ M. Sulthon Abu Ali, *Problematik Ekonomi Dunia Modern dan Solusi Islam*, (Jeddah : Malik Abdul Aziz Universitas Jeddah, 1981), hlm. 38

Awal tahun 1970-an dunia seakan hanya memiliki satu sistem ekonomi yaitu ekonomi orientasi pasar dengan perangkat bunga sebagai penopang utama, negara-negara sosialis pun bergerak searah dengan trend yang ada sehingga muncullah istilah neo sosialis yang sesungguhnya adalah modifikasi sistem sosialis dan perubahannya kearah sistem “mekanisme pasar”.⁴⁰

Pada dekade 70-an mulailah muncul sosok ekonomi Islam dan lembaga keuangan Islam dalam tatanan dunia internasional, kajian ilmiah tentang sistem ekonomi Islam marak menjadi bahan diskusi kalangan akademisi di berbagai Universitas Islam, hasil kajian tersebut dalam tataran aplikatif mulai menuai hasilnya dengan didirikan *Islamic Development Bank (IDB)* di Jeddah tahun 1974 yang diikuti dengan berdirinya bank-bank Islam di kawasan timur tengah. Hal ini bahkan banyak menggiring asumsi masyarakat bahwa system ekonomi Islam adalah bank Islam, padahal sistem ekonomi Islam mencakup ekonomi makro, ekonomi mikro, kebijakan moneter, kebijakan fiskal, *public financial*, model pembangunan ekonomi dan instrumen-instrumennya.

Sistem ekonomi Islam tidak terlepas dari seluruh sistem ajaran Islam secara integral dan komprehensif. Sehingga prinsip-prinsip dasar ekonomi Islam mengacu pada saripati ajaran Islam. Kesesuaian sistem tersebut dengan fitrah manusia tidak ditinggalkan, keselarasan inilah sehingga tidak terjadi benturan-benturan dalam implementasinya, kebebasan berekonomi terkendali menjadi ciri

⁴⁰ M. Roem Syibli, *Filosofi dan Rasional Ekonomi Islam dalam Menjawab Keraguan Berekonomi Syariah*, (Yogyakarta : Safiria Insani Press, 2008), hlm. 25

dan prinsip sistem ekonomi Islam, kebebasan memiliki unsur produksi dalam menjalankan roda perekonomian merupakan bagian penting dengan tidak merugikan kepentingan bersama.⁴¹

Keseimbangan ekonomi menjadi tujuan diimplementasikannya sistem ekonomi Islam, landasan upaya menyeimbangkan perekonomian tercermin dari mekanisme yang ditetapkan oleh Islam, sehingga tidak terjadi pembusukan-pembusukan pada sektor-sektor rakyat kecil untuk bersaing di pasar bebas. Lembaga keuangan syariah berupaya mengkombinasikan unsur-unsur iman, taqwa, uang, materi secara optimum sehingga diperoleh hasil yang efisien dan produktif, dengan demikian membantu para anggotanya untuk dapat bersaing secara efektif.⁴²

3. Dasar hukum lembaga keuangan syariah

Lembaga keuangan sebagai lembaga perantara, didesain sedemikian rupa untuk mengolah bunga supaya dapat merangsang investasi. Fenomena ini telah menjadi ciri dan alat dari kehidupan bisnis dan lembaga keuangan dalam rangka menggiatkan perdagangan, industri dan aktivitas ekonomi lainnya diseluruh dunia.

Di Indonesia, sebagai Negara yang mayoritas penduduknya islam maka diharapkan munculnya lembaga keuangan yang islami yang mengembangkan sistem lembaga keuangan syariah secara lebih baik lagi. Pada dasarnya, lembaga keuangan syariah merupakan sistem yang sesuai dengan ajaran Islam tentang

⁴¹ Achmad Rizal Purnama, *Menuju Sistem Ekonomi Islam*, makalah seminar “Membuka Peluang Kewirausahaan”, pada tanggal 14 September 2016.

⁴² Ahmad Sugiyanto, *Keunggulan Sistem Ekonomi Islam dalam Menjawab Keraguan Berekonomi Syariah*, (Yogyakarta : Safitria Insani Press, 2008), hlm. 77.

larangan riba' dan gharar. Gagasan ekonomi islam dimaksudkan sebagai alternative terhadap ekonomi kapitalis dan sosialis yang bukan saja tidak sejalan dengan ajaran Islam, tetapi juga gagal memecahkan problem ekonomi untuk dunia ketiga.⁴³

Apabila diperhatikan teks hukum yang ada dalam ketentuan syariat Islam, akan ditemukan beberapa lembaga dan instrumen keuangan yang secara garis besar dapat dikelompokkan kedalam kegiatan non bank dan kegiatan perbankan. Yang termasuk dalam kategori non bank adalah lembaga zakat, lembaga ijarah, kafalah, rahn, akad, warist, qiradh, syirkah, salam dan lain-lain. Sedangkan yang dapat dikategorikan ke dalam perbankan adalah wadiah, al mudharabah, al musyarakah, al bai'u bithaman ajil dan lain-lain.⁴⁴

Di dalam Al-Qur'an tidak menyebutkan lembaga keuangan secara eksplisit. Namun penekanan tentang konsep organisasi sebagaimana organisasi keuangan telah terdapat dalam Al-Qur'an. Konsep dasar kerjasama muamalah dengan berbagai cabang-cabang kegiatannya mendapat perhatian yang cukup banyak dalam Al-Qur'an. Dalam sistem politik misalnya dijumpai istilah *qoum* untuk menunjukkan adanya kelompok sosial yang berinteraksi satu dengan yang lain. Konsep tentang organisasi tersebut juga dijumpai dalam organisasi modern.

⁴³ K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hlm. 33

⁴⁴ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Ekonisa, 2003), hlm 65

Pedoman lembaga keuangan syariah dalam beroperasi adalah Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 275 tentang sistem menjauhkan diri dari unsur riba dan menerapkan sistem bagi hasil dan perdagangan.

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ

الْمَسِّ ۚ ذُلُّكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا ۗ وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ

الرِّبَا

Artinya:

“Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan setan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba”. Qs. Al-Baqarah: 275.⁴⁵

Dalam berjual beli ada hal-hal yang menghendaki halalnya, sedang dalam riba terdapat mafsadat yang menghendaki haramnya. Pada riba berarti memberi uang ataupun barang dan mengambil kembali pada waktu yang ditentukan dengan berlipat ganda. Maka tambahan dari pokok yang diambil dari yang berhutang, tidak ada imbalannya. Baik berupa benda maupun berupa usaha. Tidak pula diambil dengan dasar keridhaan si pembayar. Dan semakin bertambah lama waktunya

⁴⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Depag RI, 1997), hlm. 63

semakin banyak pula pembayarannya nanti. Karena itu, mengambil tambahan yang tidak diridhai itu adalah riba.⁴⁶

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dasar hukum lembaga keuangan syariah tersebut boleh dengan adanya sistem bagi hasil, keadilan, dan kesetaraan. Asalkan tidak ada unsur riba dalam pengoperasian organisasi di dalamnya.

4. Peran lembaga keuangan

Dengan semakin berkembangnya aktivitas perekonomian masyarakat, maka mereka membutuhkan suatu institusi yang bertugas untuk mengelola uang yang mereka miliki. Hal inilah yang melahirkan lembaga keuangan, pada awalnya lembaga keuangan modern yang muncul adalah bank. Lembaga keuangan bank dibutuhkan sebagai suatu lembaga *intermediary* (perantara) antara pihak yang *surplus* dana kepada pihak yang *defisit* dana. Perkembangan selanjutnya lembaga keuangan bank maupun non bank semakin berkembang pesat di seluruh dunia termasuk di Indonesia.

Menurut Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 792 tahun 1990, lembaga keuangan diberi batasan sebagai badan yang kegiatannya di bidang keuangan, melakukan penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat terutama guna membiayai investasi perusahaan. Meski dalam peraturan tersebut lembaga keuangan diutamakan untuk membiayai investasi perusahaan, namun peraturan tersebut tidak berarti membatasi kegiatan

⁴⁶ Teuku Hasbi Ash Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Madjied An-Nur*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1965), hlm. 68-69

pembiayaan lembaga keuangan hanya untuk investasi perusahaan. Dalam kenyataannya, kegiatan pembiayaan lembaga keuangan bisa diperuntukkan bagi investasi perusahaan, kegiatan konsumsi dan kegiatan distribusi barang dan jasa.⁴⁷

Secara umum lembaga keuangan dapat dikelompokkan dalam dua bentuk, yaitu bank dan non bank. Mengingat kegiatan utama dari lembaga keuangan adalah menghimpun dan menyalurkan dana, maka perbedaan antara bank dan lembaga keuangan bukan bank dapat dilihat melalui kegiatan utama masing-masing lembaga keuangan tersebut.

Tabel 2.2

Perbedaan kedua bentuk lembaga keuangan⁴⁸

Kegiatan	Bank	LKNB (Lembaga Keuangan Non Bank)
Penghimpunan dana	1. Secara langsung berupa simpanan dana masyarakat (tabunan, deposito, dan giro) 2. Secara tidak langsung dari masyarakat (surat berharga, penyertaan, pinjaman/kredit dari lembaga lain)	Hanya secara tidak langsung dari masyarakat (terutama melalui kertas berharga, dan bisa juga dari penyertaan, pinjaman/kredit dari lembaga lain)

⁴⁷ Nur Rianto, *Lembaga Keuangan Syariah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2012), hlm. 33

⁴⁸ Y. Sri Susilo, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta : Salemba Empat, 2000), hlm.

Penyaluran dana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk tujuan modal kerja, investasi, konsumsi 2. Kepada badan usaha dan individu 3. Untuk jangka pendek, menengah, dan panjang 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Terutama untuk tujuan investasi 6. Terutama kepada badan usaha 7. Terutama untuk jangka menengah dan panjang
-----------------	---	---

Lembaga keuangan, baik bank maupun lembaga keuangan non bank, mempunyai peran yang penting bagi aktivitas perekonomian. Peran strategis bank dan lembaga keuangan non bank tersebut sebagai wahana yang mampu menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat secara efektif dan efisien kearah peningkatan taraf hidup masyarakat. Bank dan lembaga keuangan non bank merupakan lembaga perantara keuangan sebagai prasarana pendukung yang amat vital untuk menunjang kelancaran perekonomian. Lembaga keuangan berusaha menyalurkan dana kepada pihak yang mengalami *defisit* dana. Peran penting lembaga keuangan baik bank maupun non bank dalam perekonomian adalah pengalihan asset, transaksi, likuiditas, efisiensi.⁴⁹

I. Hasil Penelitian Terdahulu

Pembahasan mengenai peningkatan kompetensi bagi tenaga kerja telah banyak dilakukan dan dipublikasikan dalam berbagai karya, baik dalam bentuk jurnal maupun hasil penelitian seperti skripsi. Penelitian tersebut dihasilkan oleh beberapa peneliti

⁴⁹ Y. Sri Susilo, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: Salemba empat, 2000), hlm. 8

yang salah satunya seperti hasil penelitian Mia Suci Kurnia Sari / 0341010098, penelitian yang dilaksanakan pada tahun 2008 dengan judul *Peningkatan Kompetensi Calon Tenaga Kerja melalui Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya Dinas Tenaga kerja Provinsi Jawa Timur*.⁵⁰ Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif yang meneliti satu variabel yaitu peningkatan kompetensi calon tenaga kerja melalui pelatihan kerja. Hasil penelitian ini adalah Jenis pelatihan yang tersedia adalah pelatihan kejuruan. Metode pelatihan kerja yang digunakan adalah dengan pemberian teori dan praktek dengan sistem pelatihan berbasis kompetensi. Dalam pelatihan yang di laksanakan keseluruhan berjalan dengan baik. Kendala-kendala yang menghambat pelaksanaan pelatihan kerja berasal dari sikap calon tenaga kerja yang kurang disiplin, latar belakang pendidikan calon tenaga kerja yang bervariasi dan terbatasnya sarana dan prasarana pelatihan serta kurang dapat mengikuti perkembangan teknologi.

Selanjutnya penelitian dari Budi Astuti, yang dilaksanakan pada Oktober 2008 dengan judul *Sertifikasi Uji Kompetensi sebagai Upaya Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Wanita Penata Laksana Rumah Tangga (TKI / TWK PLRT)*.⁵¹ Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan yuridis

⁵⁰ Mia Suci Kurnia Sari, “Peningkatan Kompetensi Calon Tenaga kerja Melalui Pelatihan Kerja Pada Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur”, *Skripsi*, (Surabaya: Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Publik, 2008), hlm. 17

⁵¹ Budi Astuti, “Sertifikasi Uji Kompetensi sebagai Upaya Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Wanita Penata Laksana Rumah Tangga (TKI / TWK PLRT)”, *Tesis*, (Semarang : Universitas Diponegoro program pascasarjana studi magister ilmu hukum, 2008), hlm. 104

normatif dengan analisa kualitatif dan metode pengumpulan data primer dan sekunder. Hasil dari penelitian ini adalah berkenaan dengan permasalahan yang dikaji bahwa sertifikasi kompetensi bagi TKW PLRT yang telah diberikan oleh Lembaga Sertifikasi Kompetensi Tata Laksana Rumah Tangga yang telah memiliki Standar Kompetensi Nasional Indonesia TLRT yang ditetapkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi dan dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada TKI ternyata belum diakui oleh negara pengguna TKI sehingga belum memiliki kekuatan daya saing terhadap negara lain.

Kemudian untuk penelitian lainnya dari Fitri Linawati pada tahun 2016 dengan judul *Peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagng dalam pengembangan Kompetensi Nilai-Nilai Wirausaha Islam untuk Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) di Kabupaten Tulungagung*.⁵² Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat 3 Peranan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung dalam pengembangan kompetensi wirausaha islam untuk menghadapi MEA 2015 kabupaten Tulungagung, yaitu melaksanakan pelatihan wirausaha, melaksanakan sertifikasi pelatihan wirausaha, dan melaksanakan uji kompetensi wirausaha dengan bekerjasama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi. Ketiga peranan tersebut telah dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung

⁵² Fitri Linawati, "Peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagng dalam pengembangan Kompetensi Nilai-Nilai Wirausaha Islam untuk Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) di Kabupaten Tulungagung", *Skripsi*, (Tulungagung : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2016), hlm. 7

dengan baik, namun peranan tersebut masih untuk pengembangan wirausaha umum, dalam arti masih belum ada yang fokus pada pengembangan wirausaha Islam.

Sementara itu dari Luluk Budianto dengan judul penelitian “*Peranan Pelatihan Otomotif Motor Terhadap Peningkatan Ekonomi Warga Belajar di UPTD BLK Kraksaan Probolinggo*” tahun 2013.⁵³ Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui peranan pelatihan otomotif motor terhadap peningkatan ekonomi warga belajar di UPTD BLK Kraksaan Kabupaten Probolinggo Tahun 2013. Berdasarkan hasil penelitian data hasil analisis data kualitatif diperoleh UPTD BLK Kraksaan merupakan lembaga yang melaksanakan program pelatihan untuk masyarakat khususnya pemuda. Dalam pelatihan yang di laksanakan oleh UPTD BLK Kraksaan sudah memberikan pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh peserta pelatihan yang ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai. Sehingga peserta pelatihan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan secara maksimal, terbukti dengan temuan di lapangan bahwa peserta pelatihan bisa diterima di dunia kerja dan membuka usaha mandiri maka peserta pelatihan mendapatkan tambahan pendapatan yang bisa meningkatkan tingkat ekonomi keluarganya. Jumlah penghasilan atau pendapatan yang diterima oleh peserta sebelum mengikuti pelatihan tergolong rendah akan tetapi setelah mengikuti pelatihan jumlah

⁵³ Luluk Budianto, “Peranan Pelatihan Otomotif Motor Terhadap Peningkatan Ekonomi warga Belajar di UPTD BLK Kraksaan Kabupaten Probolinggo Tahun 2013”, *Skripsi*, (Jember: Universitas Jember Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Jurusan Ilmu Pendidikan program Studi Pendidikan Luar Sekolah, 2013), hlm. 10

pendapatan yang diterima oleh keluarga peserta mengalami peningkatan dan tergolong pada golongan kelas menengah atau sedang.

Selanjutnya, penelitian dari Bagus Setro Argo dengan judul skripsi “*Peranan Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) Surakarta Dalam Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) (Studi Kasus di BBLKI Surakarta)*” tahun 2009.⁵⁴ Jenis penelitian yang dilaksanakan bagus adalah dengan menggunakan analisis kualitatif deskriptif juga. Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu: pertama untuk mengetahui peranan Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) Surakarta dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, ke dua terkait Hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelatihan tersebut, ke tiga adalah upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pelatihan, jadi dengan melakukan program-program pelatihan yang diselenggarakan telah memenuhi standart atau kriteria sebagai lembaga pelatihan yang mampu membekali peserta pelatihan dengan keterampilan kerja. Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan suatu dampak yang dapat ditimbulkan dari pelaksanaan diklat BBLKI dalam pemberian *skill* atau bekal keterampilan kerja terhadap seseorang. Baik implikasi untuk dunia pendidikan maupun lembaga pelatihan.

Kemudian, dari jurnal penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, yang dilaksanakan pada bulan Agustus tahun 2012 dengan judul “*Pengaruh Motivasi,*

⁵⁴ Bagus Setro agus, “Peranan Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) Surakarta Dalam Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) (Studi Kasus di BBLKI Surakarta)”, *Skripsi*, (Surakarta : Universitas Sebelas Maret, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, 2009), hlm. 31

Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali".⁵⁵

Metode penelitian yang digunakan adalah *Stratified Proportional Random Sampling*, sementara data dikumpulkan menggunakan kuisioner untuk kemudian dianalisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Jadi, menurut beberapa penelitian yang telah disebutkan di atas terdapat beberapa persamaan, selain terkait jenis penelitian dan metodologi penelitian adapun persamaan yang mengkaji tentang kiprah pelatihan yang dilaksanakan UPT Pelatihan Kerja dalam menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, dan dari penelitian yang sudah dilaksanakan terdapat perbedaan berupa objek penelitian dan subjek penelitian, kemudian dalam penelitian sebelumnya belum membahas terkait peran sertifikasi kompetensi terhadap

⁵⁵ Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali", *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, Agustus 2012, hlm. 173

kejuruan Administrasi Perkantoran dalam menyiapkan peserta Administrasi Perkantoran untuk masuk bekerja di Lembaga Keuangan Syariah.

J. Kerangka Berfikir Penelitian



Gambar 2.1 : kerangka berfikir