

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang, yang menjadi masalah secara terus menerus adalah mengenai tidak mampunya perekonomian dalam hal penyerapan tenaga kerja yang cukup besar dan setiap tahunnya yang semakin meningkat. Salah satu pelaku yang berperan penting dalam hal pembangunan nasional adalah tenaga kerja.¹

Salah satu tempat pelatihan calon tenaga kerja yang ada di Kabupaten Tulungagung ialah UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung, yang merupakan anak lembaga dari Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan (Disnakertransduk) Provinsi Jawa Timur adalah salah satu lembaga pemerintah yang memberikan jasa pelatihan dan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan adanya sebuah lembaga UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung diharapkan mampu menjadi instrumen yang dapat mengembangkan sumber daya manusia yang diharapkan seperti diatas serta dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja produktif. Dengan berbagai kurikulum dan program yang diadakan, UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung diharapkan pula dapat menarik minat banyak masyarakat untuk menjadi peserta pelatihannya. Sehingga seiring dengan perkembangan zaman dan penambahan penduduk, maka kualitas dan daya tampung Balai Latihan Kerja selalu ditingkatkan.

Pada era globalisasi saat ini persaingan dunia usaha sangat meningkat. Hal ini menyebabkan perusahaan perlu meningkatkan juga teknologi, manajemen, dan sumber daya manusia (SDM) yang lebih baik. Meningkatnya era globalisasi ini juga menuntut kualitas mutu produk maupun jasa yang ada harus ditingkatkan pula. Namun situasi ini bisa menjadi motivasi agar prestasi dan

¹Siti Nadirotin, Skripsi, “ Peran UPT Pelatihan Kerja Tulungagung Dalam Rangka Penyiapan Tenaga Kerja yang Kompeten Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) di Tulungagung”, (Tulungagung : Siti Nadirotin, 2018), hlm.1

kemampuan agar dapat terus bersaing. Dimulai dari faktor dalam perusahaan, seperti mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, sehingga angka kecelakaan kerja, pemborosan dapat diminimalisir dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Ekonomi Islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang membahas mengenai perilaku ekonomi di masyarakat yang diatur sesuai hukum Islam dan sesuai tauhid, rukun Islam dan rukun iman. Dalam pandangan Islam, bekerja dalam mencari nafkah merupakan sebuah kewajiban yang sudah menjadi perintah Allah SWT, dikarenakan segala sesuatu tidak ada yang bisa didapatkan langsung tanpa harus berusaha. Dalam Al-Qur'an sudah ditegaskan bahwa manusia bekerja agar menjadikan perekonomian agar lebih baik dan sejahtera, serta larangan untuk menzalimi kepentingan orang lain dan mengambil jalan pintas untuk menjadi kaya.²

Menurut pandangan ekonomi Islam, sudah ditetapkan rambu-rambu untuk memperoleh sumberdaya manusia yang profesional seperti yang sudah ditetapkan dalam Al-Qur'an surah Al Isro : 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ

كَانَعْنُهُمْ سُوًّا

Artinya : “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang tidak mengetahui pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabannya”.³

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa bekerja tanpa ilmu itu dilarang, dikarenakan dalam bekerja harus memiliki pengetahuan yang cukup sesuai bidangnya.

Terdapat banyak cara dan alat yang bisa dipakai dalam meningkatkan kinerja. Dengan cara ini dapat terminimalisirnya kelalaian dalam menyimpan dokumen perusahaan yang penting, karena dengan kelalaiannya tenaga kerja

² Toha Andiko, “Signifikansi Implementasi Konsep Ekonomi Islam dalam Transaksi Bisnis di Era Modern”, Jurnal MIZANI : Wacana Hukum, Ekonomi dan keagamaan, Vol. 4 No.1. hlm 9-10

³ Al-qur'an Surah Al-Isro' Ayat : 36

yang meletakkan dokumen di sembarang tempat mampu menyebabkan masalah. Terdapat salah satu metode yang bisa digunakan untuk mencegah hal ini yakni penerapan budaya kerja metode 5R.

Pada mulanya, budaya kerja 5R ini merupakan awal dari pelaksanaan 5R oleh Toyota Corporation, lalu diikuti oleh perusahaan lainnya yang ada di Jepang, sehingga tersebar luas sampai ke perusahaan kelas dunia, sama seperti perusahaan yang ada di Indonesia sehingga mampu menjadi budaya perusahaan.⁴

Terdapat pendapat tentang metode ini, yakni Takahashi Osada yang ada pada karyanya yaitu bukunya Sikap Kerja 5R pada karyanya ini dijelaskan bahwa metode 5R merupakan tahap perubahan sikap dengan cara menerapkan pemilahan, penataan, pembersihan, pemeliharaan dan melakukan pembiasaan pada lingkungan kerja.

Penerapan budaya kerja 5R ini memberikan banyak manfaat, diantaranya sikap, tingkah laku maupun pola pikir dapat berubah lebih baik dan sempurna secara bertahap dan terus menerus (*continous improvement procces*).⁵

Lingkungan yang nyaman, bersih dan juga aman sudah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 5 tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja pasal 5 ayat 3 poin (d) yang berisi tentang tata laksana kerumahtanggaan yang baik dan perlu diterapkan, Seperti halnya penerapan budaya kerja 5R.

Penerapan Ringkas yakni dengan mengatur segala sesuatu dengan prinsip tertentu. Penerapan Rapi yakni meletakkan barang pada tempat yang benar, sehingga ketika dalam keadaan mendadak pun barang mudah dicari/digunakan dan dampaknya akan memberikan dampak positif bagi karyawan yakni kenyamanan. Penerapan Resik yakni kegiatan membersihkan barang agar

⁴ Imam Sidik Nusannas, *Implementasi Konsep Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dari Sisi Non Keuangan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 (1). 2016 Hlm. 94

⁵ Firman Zajulo, *Analisis Implementasi Konsep 5S Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Muliamakmur Elektrikatama, Cikarang)*, (Cikarang : Skripsi Diterbitkan, Universitas Presiden, 2015). Hlm. 1- 2

barang selalu terlihat bersih agar tidak ada kecacatannya tempat kerja. Penerapan Rawat yakni selalu menerapkan pemeliharaan mengenai penataan dan pembersihan. Dan yang terakhir adalah penerapan Rajin, yakni selalu melakukan secara terus menerus mengenai ringkas, rapi, resik dan rawat.⁶

Menurut Mangkunegara , Kinerja merupakan hasil yang dicapai pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Moehariono pengertian kinerja berasal dari kata *Job Performance* yakni prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Terdapat beberapa indikator yang bisa menjadi tolak ukur peningkatan kinerja pegawai , yaitu kemampuan kualitatif, dan absensi.⁷

Terdapat penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Sacia melakukan analisis mengenai sumberdaya manusia yang ada merupakan dasar, sehingga hal ini bisa dijadikan modal besar untuk menciptakan sebuah nilai dan pekerjaan yang produktif. Perlu dilakukan sesuatu untuk mencapai hal tersebut, yakni dengan memunculkan sesuatu kondisi yang bisa mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya agar bisa optimal.⁸

Tenaga kerja adalah seseorang yang dalam usia kerja yang sudah siap untuk bekerja, dan seseorang yang mencari kerja. Terdapat pendapat lain mengenai tenaga kerja yakni menurut Sumitro Djojohadikusumo, ia menjelaskan bahwa yang dimaksud tenaga kerja disini adalah seseorang yang sanggup bekerja untuk diri sendiri, dan keluarganya tidak menerima bayaran bekerja. Pengertian tenaga kerja juga tercantum pada Undang-undang RI dijelaskan yakni sebagai berikut “Tenaga kerja merupakan orang yang sanggup

⁶ Agustina Eka Endiarni, *Penerapan 5S Dalam Peningkatan Produktivitas Berdasarkan Permenaker Nomor 5 Tahun 2018*. Jurnal HIGEIA Vol. 4 (2). 2020 Hlm. 202

⁷ Budi Syahputra, Steph Subanidja, “ *Strategi Pengembangan Efisiensi Kinerja Karyawan Pada PT.BSA Logistics*”. Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi Vol. 3 (1). hlm. 87

⁸ *Ibid.*, 88

melakukan pekerjaan agar bisa menghasilkan barang/jasa agar terpenuhinya kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.⁹

Tabel 1.1 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan di Kabupaten Tulungagung Tahun 2018-2019

No	Status Pekerjaan Pada Pekerjaan Utama	2018	2019
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Formal	34.03	33.02
1	Berusaha dibantu buruh tetap dan dibayar	4.58	3.30
2	Buruh/Karyawan/Pegawai	29.45	29.72
B.	Informal	65.97	66.98
1	Berusaha Sendiri	16.79	19.62
2	Berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/tidak dibayar	20.91	19.01
3	Pekerja bebas di pertanian	3.51	3.64
4	Pekerja bebas di non pertanian	6.61	10.90
5	Pekerja keluarga/tidak dibayar	18.15	13.81
Total		100.00	100.00

Sumber : BPS, Sakernas Agustus 2018-2019

Pekerjaan sebagai buruh/karyawan/pegawai memiliki status pekerja formal terbanyak yakni sejumlah 29.72%, dan pekerjaan sebagai berusaha dibantu buruh memiliki status pekerja informal tertinggi yakni sejumlah 19.01%. Kesimpulannya, jumlah persentase pekerja yang bekerja sebagai tenaga kerja formal ataupun informal pada tahun 2019 memiliki presentase yang jumlahnya tidak berbeda jauh dari tahun yang sebelumnya. Banyaknya jumlah buruh/karyawan di Tulungagung menjadi tantangan untuk pemerintah,

⁹ Rizki Herdian Zenda, Suparno, *Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Surabaya*. Jurnal Ekonomi & Bisnis Vol. 2 (1), 2017 hlm. 372-373

dikarenakan perlindungan untuk buruh dan pengusaha biasanya memiliki kendala , seperti halnya yang sudah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.¹⁰

Untuk memperoleh tenaga kerja yang baik, maka perlu diadakannya pelatihan guna meningkatkan tenaga kerja yang berkualitas, keterampilan yang baik, produktivitas kerja yang tinggi dan pengetahuan karyawan yang luas sesuai yang dikehendaki perusahaan. Dalam artinya, pelatihan merupakan sarana untuk meningkatkan SDM agar dapat melewati era globalisasi yang begitu banyak hambatan sehingga mengharuskan untuk tidak diabaikan, karena pelatihan merupakan salah satu fundamental bagi para pekerja.

Menurut pendapat Sikula mengartikan bahwa pelatihan merupakan suatu langkah jangka pendek yang didalamnya terdapat langkah-langkah sistematis dan sudah terorganisasi.¹¹

Pentingnya Pelatihan kerja juga sudah ditetapkan dalam PP RI nomor 31 tahun 2006, yakni pada Bab I pasal I ayat I yang berbunyi “ Pelatihan kerja merupakan kegiatan yang secara menyeluruh untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, kedisiplinan dan ketrampilan yang sesuai dengan standar suatu pekerjaan”. Semua tenaga kerja wajib untuk berpartisipasi dalam pelatihan kerja sesuai kemampuan yang dimilikinya, yakni terdapat pada pasal 13 ayat 1 pada PP RI nomor 31 tahun 2006.¹²

Berdasarkan dari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Implementasi Metode 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rajin dan Rawat) Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Calon Tenaga Kerja Melalui Pelatihan (Studi Kasus Sub Kejuruan Teknik Kendaraan Ringan Di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung)”**.

B. Fokus Penelitian

¹⁰Badan Pusat Statistik Tulungagung, *Laporan Eksekutif Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Tulungagung 2019*, hlm. 10

¹¹ Rahmawati, *Efektivitas Pelatihan Kerja Karyawan Dalam Perusahaan (Studi Kasus Pada PT.BRI Syariah Kantor Cabang Malang)*, (Malang : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018), hlm. 2-3

¹² Azizah Nur Rahmayani, *Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya dan Sidoarjo*. Jurnal JESTT Vol. 1 (1), 2014. Hlm. 23

Melihat banyaknya manfaat dan masalah yang dialami oleh instruktur dan siswa pelatihan, maka peneliti merumuskan masalah mengenai

- a. Bagaimana penerapan budaya Metode 5R bagi calon tenaga kerja yang dilakukan dalam pelatihan di UPT BLK Tulungagung ?
- b. Bagaimana dampak metode 5R bagi peningkatan kinerja calon tenaga kerja dalam pelatihan di UPT BLK Tulungagung?
- c. Bagaimana budaya kerja 5R dilihat dari perspektif Ekonomi Islam?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui penerapan budaya Metode 5R bagi calon tenaga kerja yang dilakukan dalam pelatihan di UPT BLK Tulungagung
- b. Untuk mengetahui dampak metode 5R bagi peningkatan kinerja calon tenaga kerja dalam pelatihan di UPT BLK Tulungagung
- c. Untuk mengetahui budaya kerja 5R dilihat dari perspektif Ekonomi Islam

D. Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak mencakup semakin luas maka peneliti lebih berfokus pada Implementasi Metode 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rajin dan Rawat) Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Calon Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Sub Kejuruan Teknik Kendaraan Ringan Di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung.

E. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepustakaan untuk pengembangan ilmu yang berhubungan dengan penelitian yang sama.
- b. Peneliti berharap dapat menjadi bahan untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan agar menambah keilmuannya mengenai metode 5R sehingga dapat memanfaatkan barang disekitar dengan bijak, serta dapat memberi informasi kepada masyarakat yang belum mengetahui metode 5R.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan tentang penelitian metode 5R ditempat lainnya.

c. Bagi Perusahaan

Agar dapat memberikan informasi untuk seluruh karyawan dan dijadikan pedoman agar berguna untuk melakukan kegiatan operasional secara optimal supaya terciptanya lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan nyaman.

F. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

a. Penerapan metode 5R

Baik digunakan dalam rangka memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan cara berfikir karyawan mengenai pekerjaannya. Seperti halnya meminimalisir pemborosan yang terjadi akibat cara kerja yang salah, kurangnya disiplin para pekerja, dan fasilitas yang ada di tempat kerja dapat diminimalisir kerusakannya.¹³

b. Metode 5R dalam pandangan ekonomi Islam

Menurut pandangan Islam, segala hal yang dilakukan harus dengan cara yang rapi, tertib, bersih, dan tertib, sehingga setiap langkah-langkahnya harus dilakukan dengan benar dan tidak boleh asal-asalan.¹⁴

c. Peningkatan kinerja

¹³ Merry Siska, Lisa WQWFitri Sari, *Analisis Prinsip Kerja 5S dan Motivasi Karyawan di PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru Riau*. Jurnal Sains, Teknologi dan Industri, Vol.14 No. 1, 2016. Hlm. 59

¹⁴ Indri Andesty Dyastuti, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam*, (Lampung : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018), hlm.33

Merupakan suatu proses dalam hal meningkatkan suatu usaha agar lebih maksimal. Jadi yang dimaksud peningkatan kinerja yakni suatu cara untuk meningkatkannya prestasi kerja seseorang dengan berbagai cara untuk keperluan perusahaan.¹⁵

d. Pelatihan

Merupakan kegiatan yang lebih tertuju pada praktik daripada teori. Menurut pendapat Kaswan mengartikan bahwa pelatihan merupakan proses ditingkatkannya pengetahuan dan keterampilan calon tenaga kerja yang meliputi dirubahnya sikap untuk bekerja secara efektif. Terdapat tujuh tujuan utama dengan diadakannya pelatihan, yakni

- a) Agar lebih baiknya kinerja karyawan
- b) Keahlian karyawan akan lebih mutakhir sejalan dengan adanya kemajuan teknologi
- c) Dapat meminimalisir waktu untuk pembelajaran karyawan baru
- d) Dapat memudahkan dalam memecah masalah operasional
- e) Karyawan lebih mempersiapkan diri untuk promosi
- f) Adanya orientasi antara karyawan terhadap organisasi
- g) Kebutuhan pribadi karyawan lebih terpenuhi

e. Kinerja

Merupakan prestasi yang dilakukan seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya. (Mangkunegara, 2009)¹⁶

f. Metode 5R

Adalah cara atau metode untuk mengatur atau mengelola tempat kerja menjadi tempat kerja yang lebih baik secara berkelanjutan.

¹⁵ Sulia Megarani, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta*, (Yogyakarta : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Skripsi 2016). Hlm. 2

¹⁶ Firman Zajulo, *Analisis Implementasi Konsep 5S Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Muliamakmur Elektrikatama, Cikarang)*, (Cikarang : Skripsi Diterbitkan, 2015). Hlm. 10

- a) Ringkas : Melakukan pemilaaan atas barang yang seing digunakan dan membuang barang yang tidak digunakan lagi. ¹⁷
- b) Rapi : Meletakkan barang di tempat yang sesuai yang sudah ditentukan.
- c) Resik : Rutin melakukan pemeriksaan supaya alat dan kondisi tempat kerja selalu bersi setelah digunakan maupun sebelum digunakan.
- d) Rawat :Rutin melakukan pemastian bahwa semua yang ada pada lingkungan kerja seperti peralatan dan lain-lainnya terpelihara sesuai yang sudah disepakati sebelumnya.
- e) Rajin : Prosedur kerja yang sudah disepakati dapat dilakukan sesuai tanggung jawab maka kualitas dan kuantitas hasil kerja meningkat.

2. Penegasan Operasional

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan “Implementasi Metode 5R Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Calon Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Kejuruan TKR” adalah bagaimana peran UPT BLK Tulungagung dalam menjalankan kewajibannya dalam rangka penyiapan calon tenaga kerja yang inovatif dan kompeten melalui penerapan budaya kerja 5R.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan uraian yang disusun untuk sementara dan berhubungan dengan suatu bab dengan bab lainnya secara berurutan, dan urutan sub bab pembahasan satu dengan subab lainnya. Dalam penelitian ini pembahasan memiliki susunan atas lima bab , yakni diantaranya :

BAB I. PENDAHULUAN

Pendahuluan yakni berisi landasan awal penelitian yang dilakukan penulis. Terdiri dari (a) latar belakang masalah, (b) fokus penelitian (c) tujuan

¹⁷ *Ibid.*, 9-10

penelitian (d) batasan masalah (e) manfaat penelitian (f) penegasan istilah (g) sistematika penulisan.

BAB II. Landasan Teori

Berisi : landasan teori meliputi, Kinerja, pengertian kinerja, kinerja dalam perspektif islam, indikator variabel kinerja calon tenaga kerja, pelatihan, pengertian pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, tujuan pelatihan, pelatihan dalam perpektif Islam, Metode 5R, Istilah metode 5R, manfaat penerapan metode 5R, peningkatan kinerja, sasaran kinerja, strategi untuk meningkatkan kinerja, sumber daya manusia, pengertian sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pengmbangan sumberdaya manusia dalam pandangan Islam, UPT BLK Tulugagung, pengertian UPT BLK dan juga dijelaskan mengenai penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual.

BAB III. METODE PENELITIAN

Terdiri dari (a) pendekatan dan jenis penelitian (b) lokasi penelitian (c) kehadiran peneliti (d) data dan sumber data (e) teknik pengumpulan data (f) teknik analisis data (g) pengecekan keabsahan temuan, (h) tahap-tahap penelitian

BAB IV. HASIL PENELITIAN

Terdiri dari (a) paparan data dan (b) temuan penelitian.

BAB V. PEMBAHASAN

Pada bab ini, berisi tentang hasil penelitian dan keterkaitan antara penelitian yang dihasilkan dengan teori-teori sebelumnya yang terdapat pada kajian pustaka. Dalam pembahasan ini berisi tentang bagaimana implementasi metode 5R dalam upaya meningkatkan kinerja calon tenaga kerja melalui pelatihan di UPT BLK Tulungagung.

BAB VI. PENUTUP

Pada bab ini diuraikan mengenai kesimpulan dan saran peneliti yang dilakukan sesudah penelitian berdasarkan data yang diteliti di lapangan.