

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di negara-negara yang sedang berkembang seperti Indonesia pada saat ini, masalah tenaga kerja terus menerus menjadi masalah berkepanjangan yang disebabkan oleh ketidakmampuan ekonomi untuk menyerap pertambahan tenaga kerja yang cukup besar dan meningkat cukup tinggi setiap tahunnya. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional sehingga diperlukan usaha untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengembangkan perannya dalam suatu pembangunan nasional.

Menentukan dan mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dapat dilihat dari sumber daya alamnya saja, tetapi kita juga harus melihat dari kualitas maupun keahlian sumber daya manusianya. Membentuk kualitas sumber daya manusia diperlukan adanya bimbingan kerja guna meningkatkan kemampuan dasar paracalon pekerja pada dunia usaha. Dewasa ini, aset berupa modal tidak dijadikan patokan dalam suatu usaha, namun dibutuhkan juga kemampuan dan keterampilan dari sumber daya manusia yang terlatih. Karena keterampilan dari sumber daya manusia sangat dibutuhkan dan menjadi elemen penentu utama dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Dunia bisnis Indonesia sekarang ini dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini

dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan yang sejenis baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional.

Menurut artikel yang dikutip dari Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia sumber daya manusia untuk saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi negara Indonesia. Bank Dunia menyebutkan bahwasanya kualitas SDM di Indonesia berada di peringkat 87 dari 157 negara. Oleh karena itu strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi fokus utama dalam menjawab tantangan bagi Indonesia, mengingat Indonesia sekarang ini berada dalam periode Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dimana harus memiliki sumber daya manusia yang terampil dan unggul agar memiliki daya saing yang tinggi sehingga memiliki kontribusi dalam pembangunan suatu negara.²

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang menjadi faktor terpenting adalah pelatihan dan juga pengembangan baik terhadap calon pekerja maupun calon wirausaha. Suatu perusahaan akan maju apabila perusahaan tersebut tanggap akan teknologi maupun ilmu pengetahuan. Oleh karena itu perusahaan juga harus menyesuaikan tenaga kerja dengan membekali mereka dengan pengetahuan dan juga keterampilan. Maka dari itu diadakanlah pelatihan terhadap karyawan agar dapat meningkatkan tercapainya tujuan-tujuan perusahaan baik perusahaan besar maupun UMKM. Hal ini juga dapat memberikan kontribusi dengan cara menekankan pada

² Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, *Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) Menuju Indonesia Unggul*, https://setneg.go.id/baca/index/pembangunan_sumber_daya_manusia_sdm_menuju_indonesia_un_ggul, diakses pada 13 April 2020 pukul 10.56 WIB

hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Sehingga dari hasil tersebut para pekerja dapat memperoleh kompensasi.

Menurut Kaswan dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardy Aktuarial Jakarta” yang disusun oleh Sugiarti, dkk, Pelatihan Kerja adalah suatu proses dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang di dunia usaha, baik karyawan maupun wirausaha. Sedangkan menurut Hartatik dalam jurnal yang sama, bahwa pelatihan kerja ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang kurang memiliki keterampilan. Sehingga dari kedua pendapat tersebut bisa disimpulkan bahwa dengan adanya Pelatihan Kerja dapat memperbaiki kekurangan keahlian karyawan menjadi lebih baik dari yang sebelumnya.³

Mengembangkan sumber daya manusia yang berkelanjutan melalui pelatihan-pelatihan yang sudah didesain sedemikian rupa sesuai dengan kebutuhan baik jangka panjang maupun jangka pendek sangat diperlukan. Pelatihan adalah salah satu sarana agar seseorang dapat mengembangkan potensi-potensi yang ada pada dirinya. Pelatihan itu sendiri merupakan suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan yang ada pada individu sesuai dengan pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Kompetensi yang jelas juga sangat diperlukan dalam pelatihan agar dapat menghasilkan lulusan pelatihan yang

³Sugiarti, Tuti Hartati, Hafniza Amir, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardy Aktuarial Jakarta*, Jurnal Epigram Vol. 13 No. 1 April 2016

berkualitas dan dapat diakui secara luas serta mampu bersaing di era revolusi industri.

Di Jawa Timur sendiri, setidaknya sudah ada 16 balai latihan kerja . Salah satunya adalah UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung. Bersama dengan balai latihan kerja yang lain di Indonesia. UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung sendiri juga ikut serta dalam usaha pemerintah mempersiapkan sumber daya manusia khususnya di Kabupaten Tulungagung dan sekitarnya untuk menghadapi persaingan global dengan mengadakan program pelatihan dan sertifikasi pada masyarakat. Sertifikasi kompetensi kerja ini juga berlaku bagi masyarakat yang berprofesi ssebagai wirausaha agar dapat pengakuan di luar neger sehingga barang dan jasa yang mereka produksi mendapat pengakuan dari konsumen negeri.⁴

Balai Latihan Kerja sebagai salah satu Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah yang bernaung dibawah Dinas Sosial mengadakan pelatihan kerja ini agar dapat berguna untuk meningkatkan keterampilan peserta dalam membangun sebuah usaha mandiri. Kegiatan tersebut bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang handal, terampil, disiplin, dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga mampu mengisi kesempatan kerja di perusahaan atau lembaga yang sedang membutuhkan tenaga kerja baru dan bisa membuka lapangan kerja bagi masyarakat melalui usaha mandiri tersebut. Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) juga memiliki fungsi ganda. Yang pertama sebagai unit pelaksana pelatihan bagi pencari kerja dan yang kedua sebagai unit percontohan pelatihan bagi

⁴<https://uptblktulungagung.com/>, diakses pada tanggal 9 Juli 2020 pukul 10.25

lembaga pelatihan lain, baik pemerintah, swasta, dan perusahaan. Peranan pelatihan kerja sendiri sebagai jembatan kebutuhan pasar kerja disatu pihak dengan kemampuan angkatan kerja dan dipihak lain membutuhkan pengelolaan Balai Latihan Kerja yang efektif dan efisien.

Setiap perusahaan pastinya juga memiliki visi dan misi dengan maksud mengembangkan, memajukan, dan mensejahterakan perusahaan, baik perusahaan individu (CV) maupun non individu (PT). Dan pada perusahaan-perusahaan tentunya pasti memiliki manajemen yang berpengalaman pada bidangnya masing-masing untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jurusan yang sudah dipelajari sebelumnya.⁵

UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan usaha sekarang ini dan dapat meningkatkan kemampuan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam mendidik dan menghasilkan sumber daya manusia (calon pekerja). UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung juga memberikan pendidikan karakter agar calon pekerja dapat berperilaku dan akhlak yang baik.

Selain itu, UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung juga dituntut untuk menciptakan wirausaha terutama kaum milenial yang terampil dan berguna bagi warga dan masyarakat sekitar dan dapat mengurangi nilai angka dari jumlah pengangguran di wilayah kota lain maupun yang ada di Tulungagung. Hal ini dilakukan selain mengurangi angka pengangguran, juga dapat menekan laju perekonomian di Indonesia. Mengingat pada era globalisasi

⁵Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), hal. 6

sekarang ini semakin banyaknya pencari kerja dan sulitnya lapangan pekerjaan yang tersedia.

Alasan saya melakukan penelitian di UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung yaitu karena etika dalam proses pelayanan yang berikan cukup baik. Selain dapat menciptakan wirausaha juga dapat menciptakan calon pegawai yang tangguh dan lebih kompeten. Jika dibandingkan dengan tempat lain yang hanya membuka satu kejuruan saja, BLK Tulungagung justru membuka beberapa bidang kejuruan sehingga calon peserta dapat memilih dan mengasah kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Dan kejuruan tersebut adalah kejuruan bangunan, kejuruan bisnis dan manajemen, kejuruan desain batik, kejuruan garmen apparel seperti menjahit, kejuruan industri kreatif seperti anyaman, kejuruan perikanan, kejuruan pertanian, kejuruan processing seperti pengolahan hasil pertanian, kejuruan tata busana, kejuruan tata kecantikan, kejuruan teknik elektronika, kejuruan teknik las, kejuruan teknik manufaktur, kejuruan teknik otomotif, kejuruan teknologi informasi dan komunikasi, dan kejuruan refrigeration.

Membuka bidang kejuruan yang banyak, selain itu Balai Latihan Kerja Tulungagung juga bekerja sama dengan perusahaan lain di Indonesia. Kerjasama tersebut dilakukan guna untuk meningkatkan keterampilan anak muda Indonesia dan instruktur balai latihan kerja. Selain itu BLK Tulungagung juga menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi, Non Institutional/Mobile Training Unit, dan Swadana. Dan fasilitas yang disediakan oleh BLK Tulungagung juga sangat mendukung dalam menunjang keahlian dan keterampilan calon peserta seperti, kios 3IN1, kantor, aula,

tempat ibadah, asrama siswa, tata niaga, otomotif, aneka kejuruan, dan lain sebagainya. Karena itulah mengapa saya tertarik untuk meneliti Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Penunjang Perekonomian (Studi Kasus Di UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Peran Pelatihan Kerja Dalam Merencanakan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkualitas?
2. Bagaimana Peran Pelatihan Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas?
3. Bagaimana Peran Pelatihan Kerja Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Sebagai Penunjang Perekonomian?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan peran pelatihan kerja dalam merencanakan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas.
2. Untuk mendeskripsikan peran pelatihan kerja dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.
3. Untuk mendeskripsikan peran pelatihan kerja dalam mengembangkan sumber daya manusia sebagai penunjang perekonomian.

D. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

Identifikasi masalah menjelaskan mengenai paparan dari permasalahan yang akan dibahas terutama mengenai rumusan masalah. Dalam hal ini mengidentifikasi secara jelas tentang rumusan masalah dengan dasar dan teori yang ada. Mengidentifikasi rumusan masalah harus mencakup hal yang akan dibahas, dalam arti mengerti tentang ruang lingkupnya. Sehingga tidak semua pembahasan akan diidentifikasi secara menyeluruh tetapi harus ada batasan yang tidak termasuk dalam rumusan masalah. Dalam hal ini identifikasi penelitian akan fokus menjelaskan tentang permasalahan yang ada untuk menghasilkan data dan sumber yang jelas, terarah, dan fokus dengan objek yang akan diteliti. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis membatasi pembahasan penelitian sebagai berikut :

1. Apa saja peran pelatihan kerja dalam meningkatkan sumber daya manusia sebagai penunjang perekonomian di UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung.
2. Observasi yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung tergantung kebutuhan peneliti.
3. Data yang digunakan adalah sebatas mengenai peran pelatihan kerja yang diadakan oleh UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung untuk meningkatkan sumber daya manusia sebagai penunjang perekonomian serta kegiatan apa saja yang tersedia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mengatasi pengangguran.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian mempunyai dua hal yaitu mengembangkan ilmu pengetahuan (secara teoritis) dan membantu mengatasi, memecahkan dan mencegah masalah yang ada pada objek yang diteliti. Kegunaan hasil penelitian merupakan follow up pengguna informasi yang didapat dari kesimpulan.⁶ Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi manfaat dan referensi bagi pihak-pihak diantaranya:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis manfaat dari penelitian ini mampu memberikan wawasan khususnya akademisi yang ingin menganalisis tentang peran pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja para pekerja sebagai penunjang perekonomian yang dilakukan oleh UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung.

2. Secara Praktis

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap agar penelitian ini bermanfaat dan dijadikan untuk bahan evaluasi praktik lapangan. Khususnya pihak lembaga maupun perusahaan yang membutuhkan penelitian ini untuk dijadikan referensi dalam mengambil keputusan.

a. Bagi Lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan untuk membuat kebijakan-kebijakan selanjutnya dalam menghadapi masalah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung.

⁶ Rokhmat Subagiyo, *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Konsep dan Penerapan*, (Jakarta: Alim's Publishing, 2017), hal. 6

b. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap agar bisa menambah pembendaharaan keputakaan di IAIN Tulungagung. Dan menyumbangkan hasil penelitian yang bermanfaat bagi pembaca.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai rujukan atau referensi untuk melanjutkan penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.

F. Penegasan Istilah

Agar terhindar dari adanya kesalahan-kesalahan dari judul skripsi yang ditafsirkan, maka perlu adanya penegasan istilah atau pengertian yang telah disusun oleh peneliti terutama pada istilah-istilah yang ada pada judul skripsi tersebut yang sekaligus menjadi batasan dalam pembahasan selanjutnya:

1. Secara Konseptual

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), konseptual adalah berhubungan dengan konsep.⁷ Konsep adalah sebuah gagasan atau ide yang sempurna dan bermakna yang berupa abstrak dari objek yang bertujuan untuk mengelompokkan dari suatu benda maupun peristiwa.⁸

Adapun penegasan istilah yang dibahas adalah sebagai berikut :

⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), <https://kbbi.web.id/konseptual.html>, diakses pada tanggal 10 April 2020, pukul 21.00 WIB

⁸ Seputar Pengetahuan, *Pengertian Konsep, Ciri dan Fungsinya*, www.seputarpengetahuan.co.id/2016/pengertian-konsep-dan-ciri-ciri-konsep-beserta-fungsinya.htm, diakses pada tanggal 10 April 2020, pukul 21.25 WIB

a. Peran

Peran dapat diartikan sebagai sebuah aspek yang memiliki makna sebuah kedudukan. Jika orang itu sendiri melakukan haknya dan juga kewajibannya tepat seperti posisinya, bisa dikatakan bahwa sebenarnya dia sedang melakukan perannya.⁹

b. Pelatihan Kerja

Latihan kerja bisa didefinisikan sebagai sebuah strategi dalam meningkatkan kualitas keterampilan karyawan di dunia pekerjaan. Sehingga pekerjaan itu menjadi tanggungan atau sebuah pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Apabila seseorang menginginkan pelatihan kerja lebih efektif, maka pekerja harus membekali dirinya dengan sebuah pengalaman dan keterampilan yang bagus, sehingga dapat dijadikan sebuah jawaban mengenai kebutuhan yang berhasil dicapai. Latihan kerja dapat dilakukan oleh semua pekerja karena pekerjaan dilakukan untuk melatih, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan pekerja sesuai dengan minat dan bakat seseorang itu sendiri sesuai dengan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja, dan perusahaan yang bersangkutan.¹⁰

c. Sumber Daya Manusia

Merupakan kunci utama dalam kinerja untuk perusahaan. Dalam hal ini Sumber Daya Manusia memiliki keahlian, ketrampilan,

⁹Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005), hal. 43

¹⁰Ambar Teguh Sulisyani dan Rosdiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPEE Yogyakarta, 2001), hal. 103

kreatifitas, dan inovasi yang mampu berkembang dan terus berinovasi untuk meningkatkan kualitas diri sehingga menjadi kekuatan bagi pekerja dalam.¹¹

d. Perekonomian

Menurut KBBI, ekonomi adalah ilmu yang membahas mengenai produksi, konsumsi, dan distribusi. Ekonomi ini juga diartikan sebagai pemanfaatan uang, tenaga, waktu dan juga sebagai tata kehidupan perekonomian dalam suatu negara.¹²

2. Secara Operasional

Penegasan istilah secara operasional yang dimaksud dalam penelitian ini mencangkup tentang penjelasan bagaimana peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai penunjang perekonomian di UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung. Analisa dilakukan mulai dari perencanaan, menciptakan, dan mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berkualitas dengan menggunakan metode antara lain, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan skripsi ini ada 6 (enam) bab. Dimana setiap bab terdiri dari sub-sub bab sebagai perinciannya, dan untuk menghasilkan suatu pembahasan yang sistematis antara pembahasan yang satu dengan yang lain serta agar pembahasan skripsi ini bisa mendapat gambaran yang jelas dan

¹¹ Abdurahmat Fatoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rnika Cipta, 2006), hal.

11

¹² Zakky, *Pengertian Ekonomi Menurut Para Ahli Beserta Arti dan Definisinya*, <http://www.zonareferensi.com/pengertian-ekonomi/>, diakses pada 3 Desember 2019, pukul 08.27

menyeluruh. Maka penulisan skripsi ini harus benar-benar mengarah pada bagian pembahasan. Karena itu, penulis perlu kiranya membuat sistematika penulisan skripsi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian ini memuat tentang halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, halaman pernyataan keaslian, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar lampiran dan abstrak.

2. Bagian Utama

- a. BAB IPENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang masalah yang membahas tentang gambaran secara umum dan alasan mengapa mengapa hal tersebut layak untuk dilakukan penelitian. Selanjutnya rumusan masalah yang membahas permasalahan yang akan dibahas. Kemudian tujuan penelitian yang menjelaskan mengenai hasil atau harapan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah. Batasan masalah merupakan hal-hal yang membatasi sebuah penelitian. Manfaat penelitian menjelaskan tentang manfaat pentingnya penelitian baik secara teoritis maupun secara praktis. Penegasan istilah berisi tentang istilah-istilah yang belum dan tidak dapat dipahami oleh pembaca terkait dengan judul penelitian, dan yang terakhir sistematika penulisan skripsi yang berisi tentang urutan-urutan yang sistematis terkait dengan pembahasan yang ada pada skripsi yang disusun.

b. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan uraian tentang teori peran pelatihan kerja, meningkatkan kualitas, sumber daya manusia serta perekonomian secara umum, ekonomi syariah, maupun dari penelitian terdahulu.

c. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari 8 sub bab yang menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam rangka mencapai hasil penelitian secara maksimal yang terdiri dari: pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan kabsahan penemuan, dan tahap-tahap penelitian.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai paparan data-data yang diperoleh setelah penelitian, berupa hasil wawancara dengan staff UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung.

e. BAB V PEMBAHASAN

Bab ini tentunya berisi tentang pembahasan dari uraian hasil penelitian dan pembahasan deskriptif hasil penelitian tentang peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai penunjang perekonomian (studi kasus di UPT. BLK Tulungagung). Penyusunan bab ini dilakukan untuk menemukan jawaban terkait pertanyaan-pertanyaan yang ada pada rumusan masalah.

f. BAB VI PENUTUP

Bab penutup ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang dihasilkan dari keseluruhan pembahasan yang telah disampaikan yang dilengkapi dengan daftar pustaka.

3. Bagian Akhir

Bagian ini memuat tentang uraian tentang daftar rujukan, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.