

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional merupakan upaya atau langkah untuk memajukan kondisi masyarakat, sebuah kawasan atau negara menggunakan konsep pembangunan tertentu. Pembangunan mengandung arti perubahan menuju arah yang lebih baik. Ada pertambahan nilai harga (*value*) dan nilai guna (*utility*) dari obyek pembangunan, kualitas. Tenaga kerja yang berkualitas dapat mendorong pembangunan ekonomis suatu negara, rendahnya kualitas tenaga kerja merupakan penghambat pembangunan ekonomi suatu negara, hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan pengetahuan kerja. Untuk adanya pembangunan ekonomi diperlukan lebih banyak tenaga kerja yang mempunyai *skill*, dengan kata lain pendidikan dan keterampilan merupakan faktor terpenting tercapainya pembangunan ekonomi. Melalui pendidikan dan pelatihan kerja dapat menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas, dengan sumber daya yang berkualitas akan mengurangi masalah ketenagakerjaan dan mendorong perekonomian yang lebih baik.²

Pembangunan suatu bangsa membutuhkan suatu aset yang disebut sumber daya, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Kedua sumber daya tersebut sangat penting bagi pembangunan suatu bangsa, namun jika dilihat dari kedua sumber daya tersebut, sumber daya manusialah yang merupakan ujung tombak dari sebuah keberhasilan suatu pembangunan, karena sumber daya manusia merupakan sebuah inti dan penggerak dari sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan

² Irawan dan Suparmako, *Ekonomika Pembangunan*, (BPFE: Yogyakarta, 2007), hal. 101

kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan aspeknya. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder bahwa “ Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif”. Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Melihat fenomena yang terjadi saat ini sumber daya manusia di Indonesia khususnya kabupaten Nganjuk masih rendah. Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang tak kunjung usai dan menjadi penghambat pergerakan pembangunan hal ini dikarenakan masih rendahnya kualitas tenaga kerja. Sedangkan tenaga kerja itu sendiri sangat berperan penting dalam pembangunan, apabila tenaga kerja memiliki kualitas kerja yang bagus akan mampu meningkatkan pembangunan ekonomi. Banyak sekali tenaga kerja di Kabupaten Nganjuk yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya dan tidak memiliki keterampilan khusus, hal ini menyebabkan tingginya angka pengangguran di Kabupaten Nganjuk. Pengangguran terbuka (*open employment*) adalah pengangguran yang baik secara sukarela (mereka yang tidak mau bekerja karena mencari pekerjaan yang lebih baik) maupun secara terpaksa (mereka yang mau bekerja tetapi tidak memperoleh pekerjaan)³ Adapun jumlah pengangguran terbuka di Kabupaten Nganjuk dijelaskan dalam tabel berikut.

³ Lincolin Arsyad, *Ekonomi Pembangunan*, (UPP Stim Ykpn: Yogyakarta, 2015), hal. 359

Tabel 1.1
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Kabupaten/Kota 2017-2020

Kabupaten/Kota	2017	2018	2019	2020
	TPT(%)	TPT (%)	TPT (%)	TPT (%)
Ponorogo	3,76	3,77	3,5	4,45
Trenggalek	3,48	4,12	3,36	4,11
Tulungagung	2,27	2,53	3,29	4,61
Blitar	2,99	3,38	3,05	3,82
Kediri	3,18	4,15	3,58	5,24
Malang	4,6	3,15	3,7	5,49
Lumajang	2,91	2,46	2,73	3,36
Jember	5,16	4,01	3,69	5,12
Banyuwangi	3,07	3,59	3,95	5,34
Bondowoso	2,09	3,84	2,86	4,13
Situbondo	1,49	1,85	2,77	3,85
Probolinggo	2,89	4	3,77	4,86
Pasuruan	4,97	5,94	5,22	6,24
Sidoarjo	4,97	4,62	4,62	10,97
Mojokerto	5	4,21	3,61	5,75
Jombang	5,14	4,56	4,28	7,48
Nganjuk	3,23	2,6	3,16	4,8
Madiun	3,19	3,71	3,52	4,8
Magetan	3,8	3,82	2,98	3,74
Ngawi	5,76	3,75	3,6	5,44
Bojonegoro	3,64	4,11	3,56	4,92
Tuban	3,39	2,76	2,7	4,81
Lamongan	4,12	3,1	3,89	5,13
Gresik	4,54	5,71	5,4	8,21
Bangkalan	4,48	5,09	5,62	8,77
Pamekasan	3,91	2,88	2,26	3,49
Sumenep	1,83	1,75	2,08	2,84
Kota Kediri	4,68	3,56	4,15	6,21
Kota Blitar	3,76	3,98	4,54	6,68
Kota Malang	7,22	6,65	5,88	9,61
Kota Probolinggo	3,42	3,56	4,25	6,7
Kota Pasuruan	4,64	4,5	4,89	6,33
Kota Mojokerto	3,61	2,44	2,63	6,74
Kota Madiun	4,26	3,8	3,96	8,32
Kota Surabaya	5,98	6,01	5,76	9,79
Kota Batu	2,26	3,07	2,42	5,93
Total	4	3,91	3,82	5,84

Sumber : BPS Jawa Timur

Tabel 1.2**Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten Nganjuk Tahun 2017-2020**

Kabupaten Nganjuk	Tingkat Partisipan Angkatan Kerja
2017	61,98 %
2018	67,91 %
2019	66,67 %
2020	65,75 %

Sumber: Bps Kab Nganjuk

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) di atas, jumlah TPT Kabupaten/Kota tahun 2017-2020 di Provinsi Jawa Timur mengalami fluktuatif yaitu sebesar 4% di tahun 2017 menjadi 3,91% dan pada tahun 2019 menunjukkan presentase terendah yaitu sebesar 3,92% dan titik tertinggi yaitu pada tahun 2020 sebesar 5,84 %. Jika dilihat dari data diatas, jumlah TPT di Kabupaten Nganjuk berfluktuatif yaitu berada di titik terendah pada tahun 2018 sebesar 2,6% kemudian mengalami kenaikan pada tahun selanjutnya yaitu sebesar 3, 16 persen dan tingkat TPT tertinggi pada tahun 2020 sebesar 4,8%

Sedangkan untuk presentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tertinggi pada tahun 2018 sebesar 67,91% dan di tahun 2019 sebesar 66,67 sehingga terjadi penurunan sejumlah 1,24%

Ketimpangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan lapangan kerja akan menimbulkan meningkatnya angka pengangguran yang akan berpengaruh pada tingkat kemiskinan dan akan menghambat pertumbuhan perekonomian dalam jangka panjang oleh sebab itu diperlukan kegiatan yang dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat bersaing di dunia kerja dalam meningkatkan perekonomian yang akan berpengaruh pada tingkat kemiskinan.

Oleh sebab itu, peran pelatihan BLK sangat penting karena dinilai efektif dalam meningkatkan kemampuan atau skill warga masyarakat, sekaligus BLK merupakan lembaga yang penting bagi kegiatan perekonomian di suatu kawasan. Dengan mengikuti pelatihan kerja sesuai bakat dan minat maka akan mudah bagi masyarakat untuk memahami dan menguasai materi pada

bidangnya masing-masing yang dibutuhkan berdasarkan tuntutan kerja ataupun berwirausaha setelah lulus dari Balai Latihan Kerja.

Disamping data tersebut, jumlah TPT menurut jenjang pendidikan dan jenis kelamin di Kabupaten Nganjuk dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1.3
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin dan
Tingkat Pendidikan Kabupaten Nganjuk Tahun 2020 (Persen)

Tingkat Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
<= SD	1,20	0,60	0,99
SMP	1,00	0,40	0,82
SMA	1,20	1,63	1,41
SMK Kejuruan	1,68	0,80	1,19
Diploma/Universitas	0,20	0,80	0,40

Sumber: BPS Ringkasan Eksekutif Ketenagakerjaan Kabupaten Nganjuk 2020

Dapat dilihat dari tabel 1.3 TPT lulusan SMP menempati urutan terendah kedua, disusul dengan TPT lulusan SD. Rendahnya TPT pada tingkat SD atau kurang diyakini sebagai upaya bertahan hidup. Lulusan SD atau kurang, cenderung tergolong sebagai penduduk miskin sehingga mereka harus bekerja untuk bertahan hidup (survival strategy). Mayoritas dari mereka bekerja di sektor pertanian dengan status pekerja bebas. Dimana, di masa pandemi ini sektor yang tidak terguncang dan cukup stabil adalah pertanian tentunya, hal ini tentu memberikan pengaruh positif bagi pekerja di sektor pertanian.

Sementara itu TPT Jurusan SMA memiliki TPT tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lulusan SMA belum siap untuk terjun ke pasar kerja. Lulusan SMA diperuntukkan untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu karena lulusan SMA tidak mempunyai skill atau keterampilan yang wajib dimiliki oleh seorang yang akan terjun di dunia kerja.

Sedangkan untuk lulusan diploma/universitas mempunyai jumlah TPT terendah, hal ini dikarenakan lulusan Diploma/Universitas dinilai lebih

mengetahui informasi pasar kerja sehingga proses pencarian kerja yang lebih efisien. Selain itu, lulusan Diploma/Universitas cenderung menerima *on-the-job training* dibanding lulusan lainnya sehingga mereka enggan keluar dari pasar kerja.

Sedangkan TPT lulusan SMK kejuruan di Kabupaten Nganjuk menempati urutan tertinggi kedua. Dan yang mengejutkan adalah TPT laki-laki lulusan SMK menempati posisi paling atas. Jika penyebab salah satunya adalah pandemi covid, mungkin iya, karena banyak lulusan SMA yang belum bisa masuk ke pasar kerja karena kondisi usaha dan perekonomian yang tidak stabil atau melambat.

Untuk memperbaiki kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Nganjuk dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia (SDM) karena sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan sumber daya (*resource*) yang ada di muka bumi. Karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini bertujuan untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini terdapat dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ
يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya: *Dan Dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir. (QS. Al-Jatsiyah : 13)*⁴

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa sumber daya yang tersedia harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dipertanggungjawabkan kelak di akhirat. Undup dapat mengelola sumber daya yang baik, ilmu merupakan kunci dalam menopang pemberdayaan dan optimalisasi sumber daya yang tersedia.

⁴ Departemen agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, CV Penerbit J-ART, hal., 499

Dilihat dari tabel 1.1 jumlah pengangguran terbuka di Kabupaten Nganjuk masih cukup tinggi, untuk itu sangat diperlukan pemerintah Kabupaten Nganjuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja di Kabupaten Nganjuk melalui pelatihan yang Efektif . Berbagai jenis program pelatihan yang diprogramkan oleh pemerintah tidak hanya untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia tetapi juga untuk meningkatkan pemberdayaan masyarakat yang nantinya diharapkan akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Selain itu pelatihan ini juga digunakan sebagai sarana untuk menghadapi persaingan dunia kerja di era Globalisasi dimana akan banyak pesaing yang berkompeten pada bidangnya.

Balai Latihan Kerja merupakan lembaga Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja di Daerah masing-masing yang bertujuan untuk meningkatnya kualitas tenaga kerja khususnya pada bidang pelatihan untuk menunjang kesejahteraan hidup masyarakat agar lebih produktif dan dapat bersaing di dunia kerja. UPT Balai Latihan Kerja (BLK) yakni lembaga pelatihan yang berorientasi terhadap perbaikan kinerja para anggota organisasi. Usaha ini menekankan pada penambahan pengetahuan, keahlian, kemampuan dan perubahan sikap (*knowledge, skill, ability, attitude/KSA-A*) yang biasanya ditekankan pada tenaga operasional yang langsung berhadapan dengan masalah teknis di lapangan pekerjaan. Sementara pengembangan SDM merupakan usaha untuk menghadapi perubahan dan tantangan yang akan datang dengan penekanan penambahan kemampuan penalaran analisis, pengambilan keputusan, kepemimpinan terutama ditekankan pada para anggota organisasi pada tingkat manajerial atau pimpinan sebagai agen perubahan dan pengambil keputusan. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan , pelatihan ini bersifat spesifik, praktis dan segera, spesifik berarti di khususkan pada bidang pekerjaan yang dilakukan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat, suatu pelatihan berupaya menyiapkan peserta pelatihan untuk melakukan

pekerjaan yang akan dihadapi.⁵ Selain itu balai latihan kerja juga berfungsi untuk memberikan dan memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori.⁶

Fokus pelatihan dan pengembangan (training and development/TD) adalah fokus pada perubahan atau perbaikan pengetahuan, keahlian dan sikap individu. Program pengembangan SDM harus dapat merespon perubahan pekerjaan dan mengintegrasikannya dengan rencana jangka panjang dan sejumlah strategi organisasi agar efektif dan efisien dalam menggunakan sumber dayanya.⁷

Balai Latihan Kerja ini melatih masyarakat yang termasuk tenaga kerja dan tidak mempunyai keahlian khusus di bidangnya, dengan adanya balai latihan kerja ini diharapkan akan mencetak masyarakat yang terampil dan berkualitas supaya dapat bersaing di dunia kerja dan pengangguran dapat meningkatkan keterampilan kerjanya dan diharapkan peserta pelatihan dapat berwirausaha mandiri dan membuka lapangan pekerjaan.

Kualitas tenaga kerja di kabupaten Nganjuk dinilai masih rendah, hal ini mengakibatkan sempitnya kesempatan kerja, hal ini dapat dilihat dari jumlah angka pengangguran terbuka di kabupaten Nganjuk pada tahun 2017-2018 dinilai masih cukup tinggi, tingkat pengangguran terbuka perempuan dalam kurun waktu 2017-2010 selalu lebih tinggi daripada laki-laki. Hal ini dikarenakan perempuan cenderung keluar masuk pasar (*labor force turnover*), perempuan mayoritas bekerja di sektor yang berfluktuasi (*cyclical unemployment*), dan lebih banyak perempuan yang tidak mempunyai keahlian khusus dalam bidangnya sehingga lebih mudah dikeluarkan.

⁵ Burhanudin Yusuf, *Management Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 141

⁶ Nurhayatul Husna, Tesis “*Evaluasi Unit Pelayanan Teknis daerah Balai Latihan Kerja Payakumbuh*” (Andalas : Universitas Andalas, 2015), hal. 14

⁷ Zainal Arifin, *Percanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari), hal, 14-15

Lembaga UPT BLK Nganjuk secara langsung terjun ke masyarakat untuk memberikan pelatihan ataupun keterampilan dan juga mencetak tenaga kerja ahli di bidangnya dan juga membangun generasi muda memiliki jiwa enterpreneur sehingga setelah itu diharapkan masyarakat dapat melakukan kegiatan UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah), dunia kerja, maupun usaha mandiri, dan tentunya dapat bersaing dengan pekerja yang ada di luar negeri, hal ini juga berpotensi untuk menunjukkan kualitas sumber daya negara ini pada kancah Internasional.

Menjelang tahun 2020 perekonomian Indonesia akan berubah dan berkembang ke arah perekonomian global, sehingga perusahaan dan industri dituntut untuk mampu bersaing di pasar regional maupun global. Maka menjadi tugas Balai Latihan Kerja (BLK) untuk mempersiapkan, mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas unggul, karena kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dan keterampilan yang selaras dengan teknologi dan berbagai perubahan pasar. Hal ini berarti bahwa kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan adalah yang sambung atau matching dengan dunia usaha atau industri. Yang menjadi permasalahannya adalah apakah lulusan BLK itu sudah siap memasuki dunia kerja dan apakah kualitas yang dimiliki oleh lulusan sudah sesuai dengan tuntutan dunia kerja?

Pelatihan sebagai salah satu pembinaan profesional merupakan suatu alternatif positif dalam pembentukan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, karena pelatihan merupakan salah satu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kognisi, afeksi, dan psikomotor dan mewujudkan profesionalisme yang tertuang di dalam struktur program pelatihan itu sendiri.

Dengan adanya sebuah Balai Latihan Kerja (BLK) , diharapkan mampu menjadi instrumen pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan seperti diatas serta dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan dan etos kerja produktif. Dengan berbagai kurikulum dan program yang ada, Balai Latihan Kerja 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.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan adanya suatu pemberdayaan merupakan suatu pendekatan pembangunan yang mengutamakan masyarakat sebagai pelaku utama proses pembangunan dengan cara meningkatkan kemampuan yang dimiliki untuk membangun diri mereka sendiri dan lingkungannya yang dapat diwujudkan melalui suatu pelatihan maupun suatu peningkatan keterampilan.

Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Nganjuk sebagai salah satu Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah mempunyai peranan penting dan strategis dalam upaya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten sesuai dengan pembangunan serta pasar kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) juga memiliki fungsi ganda. Pertama sebagai unit Pelaksana Pelatihan bagi pencari kerja dan kedua sebagai unit percontohan pelatihan bagi lembaga pelatihan swasta. Peranan pelatihan kerja sebagai jembatan dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai macam pelatihan yang diadakan sebagai tujuan mempersiapkan tenaga kerja yang profesional, berkualitas dan kompeten. Untuk mempersiapkan permintaan calon tenaga kerja lulusan Balai Latihan Kerja Kabupaten Nganjuk dari berbagai perusahaan cukup banyak yang sesuai dengan persyaratan kerja yang dibutuhkan sehingga BLK Nganjuk harus mampu meluluskan para peserta pelatihan yang kompeten.

Sudah banyak penelitian yang mengkaji tentang “Peran UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Islam” namun masing-masing daerah memiliki karakteristik yang berbeda terkait dengan tema tersebut. Baik dari siapa saja yang terlibat, tahapan yang dilalui, komitmen, hambatan yang dilalui serta kewenangannya masing-masing pihak yang terlibat. Selain itu fokus masalah yang dikaji yakni terkait dengan “Peran UPT Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga

Kerja Menurut Perspektif Islam” belum banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Terdapat 1 unit Balai Latihan Kerja yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pelatihan bagi tenaga kerja dengan berbagai kejuruan yang tersedia antara lain listrik, otomotif, tata niaga, bangunan, teknik mekanik, pertanian dan aneka kejuruan yang masing-masing mempunyai sub kejuruan. Diantara berbagai jurusan yang tersedia, jurusan yang paling banyak diminati yaitu jurusan komputer dan jurusan yang peminatnya paling sedikit yaitu jurusan mesin bubut. BLK Nganjuk mempunyai fasilitas untuk menunjang keberlangsungan pelatihan antara lain gedung kantor, aula kapasitas 300 orang, ruang meeting, mobil box operasional, lahan parkir, kios 3 in one. BLK Nganjuk tidak hanya menyediakan pelatihan bagi masyarakat yang putus sekolah, tetapi memberikan pelatihan dan keterampilan kepada tenaga yang belum bekerja (menganggur) dan tidak ada batasan usia bagi peserta pelatihan. Dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Peran UPT Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Kabupaten Nganjuk Menurut Perspektif Islam”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pelaksanaan Kegiatan Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPT Balai Latihan Kerja Nganjuk ?
2. Bagaimana Metode yang Digunakan Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPT Balai Latihan Kerja Nganjuk?
3. Bagaimana Pelaksanaan Kegiatan Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPT Balai Latihan Kerja Nganjuk menurut Perspektif Islam.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan kegiatan Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPT Balai Latihan Kerja Nganjuk.
2. Untuk mendeskripsikan metode yang digunakan Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPT Balai Latihan Kerja Nganjuk.
3. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan kegiatan Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPT Balai Latihan Kerja Nganjuk menurut Perspektif Islam

D. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya. Identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini adalah

- a. Masyarakat yang tidak memiliki keterampilan kerja dan pentingnya memiliki kualitas kerja.
- b. Untuk wilayah dalam penelitian ini adalah di Unit Pelaksana Teknis UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Nganjuk
- c. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif
- d. Jenis masalah dalam penelitian ini adalah mengenai peran yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis UPT Balai Latihan Kerja Nganjuk dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja menurut perspektif islam.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini dilakukan di UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Nganjuk. UPT Balai Latihan Kerja Nganjuk berada di kelurahan Cangkringan Kabupaten Nganjuk dan untuk pihak narasumber yang terkait dengan informasi yang dicari yaitu pihak yang bersangkutan seperti pimpinan, Staff TU, peserta, serta para alumni UPT Balai Latihan Kerja Nganjuk. Mengingat luasnya pembahasan mengenai peran UPT Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten

Nganjuk menurut perspektif islam maka dari itu perlunya pembatasan masalah.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Kegunaan Praktis Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan dan mengembangkan wawasan dan pengetahuan bagi pembaca terutama dalam bidang yang diteliti yaitu mengenai bagaimana peran balai latihan kerja nganjuk dalam meningkatkan kualitas kerja sehingga penulis bisa membandingkan teori dan kenyataan yang ada di lapangan dan dapat juga digunakan sebagai acuan atau panduan.

2. Kegunaan Praktis

a. Untuk Penulis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan memperoleh tambahan wawasan dan pengetahuan tentang peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan berkesempatan untuk belajar dan menerapkan pengetahuan teoritis yang diterima dengan keadaan sebenarnya di lapangan.

b. Untuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Nganjuk

Pelatihan ini diharapkan dapat menemukan solusi dalam mengembangkan minat atau bakat dari masyarakat tentang bagaimana cara menumbuhkan jiwa *enterpreuner* peserta UPT BLK Nganjuk. Dan dengan adanya penelitian ini, semoga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan program-program yang dapat berperan dalam meningkatkan pemberdayaan bagi masyarakat pengangguran khususnya Kabupten Nganjuk.

c. Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penulis mengharapkan penelitian ini bisa menjadi salah satu bahan referensi tambahan bagi sebuah penelitian dengan tema yang sejenis. Sehingga ilmu pengetahuan tentang peran

Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja bisa terus diikuti perkembangannya.

d. Untuk Dunia Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan catatan ataupun sebagai pembanding dengan penelitian-penelitian lain sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan pandangan pemikiran baru, menambah wawasan ilmu serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya yang berkenaan dengan peran UPT BLK Kabupaten Nganjuk dalam meningkatkan tenaga kerja menurut perspektif islam.

e. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung

Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung penulis mengharapkan penelitian ini bisa meningkatkan perbendaharaan bacaan bagi rekan-rekan mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Tulungagung dan meningkatkan kurikulum pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta diharapkan dapat memperluas jaringan kerja sama dengan instansi atau lembaga lain yang terkait.

F. Definisi Istilah

1. Konseptual

a. Peran

Peran adalah orang yang menjadi atau melakukan sesuatu yang khas, atau perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat, jika ditunjukkan pada sebuah hal yang bersifat kolektif didalam masyarakat seperti himpunan atau organisasi

maka peran berarti “perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh organisasi yang berkedudukan di sebuah masyarakat”.⁸

Kamus Umum Bahasa Indonesia mendefinisikan peran adalah sesuatu yang menjadi bagian atau yang memegang pimpinan yang terutama.⁹ Peran adalah pola perilaku normatif yang diharapkan pada kedudukan atau status tertentu.¹⁰

b. Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja adalah sarana dan prasarana diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga dapat menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk memberi bekal dirinya untuk meningkatkan skill dan produktifitas kerjanya yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan.¹¹

c. Tenaga Kerja

Di era pembangunan nasional saat ini merupakan pengembangan kemampuan untuk para tenaga kerja. Usaha membangun dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh individu dapat meningkatkan pendidikan dan pelatihan.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 2 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.¹² Tenaga kerja juga dapat diartikan sebagai penduduk yang termasuk dalam batasan usia kerja.

d. Kualitas Kerja

⁸ Arwani Ahmad, “Peran Balai Latihan Kerja Industri dalam Meningkatkan Kualitas Kerja, *Journal ilmu Pemerintah*, Vol. 2 (1), 2014, hal 4

⁹ Nurhayatul Husna, Tesis “*Evaluasi Unit Pelayanan Teknis daerah Balai Latihan Kerja Payakumbuh*” (Andalas : Universitas Andalas, 2015), hal. 14

¹⁰ Amin Murdin dan Ahmad Abrori, *Mengerti Sosiologi: Pengantar untuk Memahami Konsep-Konsep Dasar*, (Jakarta: Uin Press, 2006), hal.47

¹¹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Ketentuan Umum Pasal 1, Ayat 1

Kualitas kerja adalah sebagai kecakapan dalam pengaplikasian atau penerapan suatu pekerjaan dalam teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.¹³

Peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan hal yang fundamental yang wajib diupayakan, peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan suatu proses atau cara untuk menaikkan sesuatu atau usaha kegiatan untuk memajukan sesuatu ke suatu arah yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan dinamika dan kelangsungan perusahaan dalam menciptakan produk yang berdaya saing tinggi. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan dinamika dan kelangsungan perusahaan dalam menciptakan produk yang berdaya saing tinggi.¹⁴

2. Operasional

Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan kualitas tenaga kerja menurut perspektif islam yaitu memberikan pelatihan gratis berbasis kompetensi, memberikan instruktur yang berkualitas serta memberikan pelatihan sesuai minat dan bakat yang akan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, ahli dalam bidang tertentu serta selalu berpedoman kepada prinsip agama islam.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah para pembaca dalam memahami tulisan ini, maka peneliti membuat sistematika pembahasan sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian ini memuat tentang halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, halaman

¹³ Muhdi dan Kornelius, *Efek Kualitas Kerja dalam Mengatasi GAP Antara Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja*, Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol. 5, No. 2, 2018., hal. 218

¹⁴ Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta : kencana Prenada Media Group, 2006), hal. 172-173

pernyataan keaslian, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran dan abstrak.

2. Bagian Utama

Bagian ini terdiri dari

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan gambaran singkat pembahasan yang ada didalam penelitian ini. Unsur-unsur dalam bab pendahuluan ini adalah latar belakang yang berisi tentang penjelasan kejadian yang diamati dan menarik perhatian peneliti, rumusan masalah, tujuan penelitian merupakan saran yang akan dicapai oleh peneliti sebelum melakukan penelitian dan mengacu pada rumusan masalah, manfaat penelitian yaitu dengan adanya penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi semua pihak dan diharapkan akan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, batasan masalah yang berisi tentang hal-hal yang membatasi sebuah penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini Berhubungan dengan kajian yang akan dibahas, tujuan pembahasam landasan teori disini sebagai penguat dari kajian yang akan digunakan, sekaligus sebagai alat analisis dari hasil penelitian yang akan dilaksanakan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Digunakan peneliti dalam menganalisis objek yang akan diteliti. Dalam bab ini akan dibahas jenis pendekatan dan penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, tehnik pengumpulan data, tehnik analisis data, pengecekan keabsahan temuan dan tahap-tahap penelitian

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum atau paparan dan temuan penelitan yang disajikan dengan topic yang sesuai dalam

pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah dan hasil analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan yang dilakukan baik dari observasi, wawancara ataupun dari dokumen-dokumen yang bersangkutan. Pada bab ini berisikan tentang laporan hasil penelitian yang membahas sejarah berdirinya UPT BLK Nganjuk, visi dan misi, struktur organisasi, daftar pegawai UPT BLK Nganjuk dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Nganjuk menurut perspektif islam.

BAB V : PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan data dan menjelaskan tentang hasil penelitian berupa fakta-fakta dalam rumusan masalah yang memuat keterkaitan antara temuan penelitian dengan teori-teori besar yang diuraikan pada kajian pustaka serta membahas tentang peran BLK Nganjuk dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Nganjuk.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini dipaparkan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan dan saran yang berkaitan dengan penelitian, nilai lebih, dan kelemahan dari penelitian yang telah dilakukan. Pada bab ini juga berisi saran dan tentang kelemahan baik proses penelitian yang dilakukan maupun ditujukan kepada berbagai pihak yang bersangkutan dengan peneliti.

3. Bagian Akhir

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