

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dampak globalisasi yang semakin pesat, membuat beberapa kondisi dunia berubah. Perubahan terbesar terjadi pada bidang teknologi, kecanggihan teknologi yang semakin besar memudahkan setiap orang untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkannya. Kemudahan informasi inilah yang digunakan para pelaku bisnis dalam mengembangkan bisnisnya terutama dalam pemasaran produknya.. Dampak dari globalisasi juga ikut mendorong adanya pertumbuhan ekonomi pada setiap wilayah didunia, termasuk di Indonesia sendiri. Banyak usaha yang mulai berkembang akibat globalisasi.

Perkembangan usaha ini beraneka ragam mulai dari usaha yang bersifat *home industry* maupun usaha yang mempunyai lingkup luas seperti perusahaan. Pelaku usaha ini tidak hanya bagi pemilik modal yang besar saja, melainkan juga dari kalangan masyarakat tingkat menengah juga bisa menjadi pengusaha hanya dengan menggunakan ponsel yang dimilikinya. Penggunaan ponsel yang didukung oleh perkembangan internet dapat membantu proses penjualan produk kreatifitas dari masyarakat sampai ke pelosok negeri bahkan sampai ke manca negara.

Di Indonesia penjualan secara online ini sudah banyak digunakan oleh masyarakat. Namun masih ada kekurangan dalam masyarakat yakni belum adanya kematangan dari sumberdaya manusianya untuk mengolah sumber daya

alam yang ada di sekitar. Salah satu pemecah dari masalah ini adalah dengan adanya lembaga pelatihan atau kursus. Lembaga pelatihan ini berguna untuk mengasah dan mengembangkan kreatifitas masyarakat, supaya masyarakat mampu menjadi SDM yang berkualitas. Lembaga pelatihan di Indonesia sendiri telah mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah. Perhatian ini terbukti dengan diadakannya dasar hukum bagi Balai Latihan Kerja yang tertera “pada UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenaga kerjaan dan PermenakertransNo. 11 Tahun 2012 Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah”¹.

Dasar hukum Balai Latihan Kerja yang diberikan pemerintah diharapkan dapat membantu mempermudah lembaga pelatihan untuk menjalankan fungsi dan tugasnya dalam membantu mensejahterakan masyarakat. Mengingat bahwa lingkup sasaran dari lembaga pelatihan ini sangatlah luas, tidak hanya terbatas bagi mereka yang memiliki pendidikan tinggi, bahkan bagi mereka yang tidak memiliki latar belakang pendidikan formal tetap bisa ikut dalam lembaga pelatihan ini. Luasnya lingkup sasaran lembaga pelatihan ini dapat dijadikan sebagai alternatif dalam masalah pengangguran.

Seperti halnya yang dilakukan oleh Lembaga Pelatihan Kreasi Tas Tali Kur Dodik Alfi, pada lembaga yang berdiri pada tahun 2017 ini, merupakan suatu lembaga pelatihan sekaligus pusatnya kreasi tas tali kur di kabupaten Blitar. Lembaga pelatihan ini memiliki keunikannya sendiri selain perannya sebagai lembaga pelatihan yang dituntut untuk meningkatkan kreatifitas

¹I Gusti Nyoman Arya Sulang , dalam http://disnaker.karangasemkab.go.id/struktural/sekretariat/hubungan-industrial/pengembangan/pentaluas/pengawasan/uptd-blk_, dikutip pada tanggal 26 Oktober 2017,

masyarakat, lembaga ini juga sekaligus sebagai ajang pemberdayaan masyarakat. Pemberdayaan yang dilakukan tidak hanya masyarakat terdekat saja melainkan juga masyarakat luar wilayah. Cara pemberdayaan masyarakat ini dilakukan dengan adanya penarikan karyawan bagi mereka yang sudah lulus dalam proses pelatihan. Masih ada peranan atau tindak lanjut dari lembaga supaya mereka dapat tetap berkembang. Lembaga pelatihan ini mampu melakukan pemberdayaan masyarakat karena lembaga ini sudah memiliki produk unggulannya sendiri. Produk unggulannya ini sudah sampai ekspor keluar negeri berkat pemasarannya melalui internet.

Di Indonesia kegiatan ekspor kerajinan tangannya terus mengalami peningkatan.

Berdasarkan data kementerian perdagangan, ekspor kerajinan Indonesia pada tahun 2015 mencapai USD 704,22 juta. Angka tersebut meningkat 1,42% dari 2014 yang hanya sebesar USD 694,34 juta. Sedangkan sampai pada bulan agustus 2016 nilainya sudah sampai USD 550 juta. Dan Asephi optimis bahwa tahun 2016 ekspor kerajinan mampu mengalami kenaikan tipis diangka 6%.²

Begitu pula pada Lembaga Pelatihan Kreasi Tas Tali Kur Dodik Alfi yang memiliki data penjualan tahun 2017 sebagai berikut:

Tabel. 1.1
Data Penjualan Lembaga Pelatihan Kreasi Tas Tali Kur

No.	Wilayah	Jumlah Barang
1.	Kalimantan selatan	43
2.	Maluku	36
3.	Taiwan	36
4.	Hongkong	16
5.	Singapura	6

Sumber: Data Lembaga Pelatihan Kreasi Tas Tali Kur Dodik Alfi

² _____, "Perkembangan Ekspor Industri Kerajinan Indonesia Menggembirakan" ,<http://kilasjatim.com/perkembangan-ekspor-industri-kerajinan-indonesia-menggembirakan/> dikutip pada tanggal 27 Oktober 2017

Lembaga Pelatihan Kreasi Tas Tali Kur Dodik Alfi juga mendapatkan pemesanan produk setengah jadi sebanyak 3.000 buah yang dikirim ke Bali. Besarnya pesanan dari masyarakat menunjukkan lembaga pelatihan ini sudah mendapatkan kepercayaan dari para konsumen dan masyarakat. Untuk menjaga kepercayaan konsumen, kualitas akan produk sangat diperlukan. Faktor utama yang harus dilakukan untuk tetap menjaga kualitasnya adalah dengan mengadakan retensi karyawan. Retensi karyawan merupakan cara perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Sehingga jika retensi karyawan ini mampu dilakukan dengan baik maka perusahaan dapat berjalan dengan baik pula, sesuai dengan tujuan awal suatu perusahaan.

Retensi karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya baik dari luar ataupun dari dalam lingkup perusahaan itu sendiri. Maka dari itu diperlukan analisis yang dapat membuat strategi retensi karyawan melalui faktor-faktor tersebut. Analisis yang tepat untuk dilakukan adalah dengan analisis SWOT. Analisis SWOT sendiri “digunakan untuk menilai kekuatan dan kelemahan dari sumber daya yang dimiliki perusahaan serta kesempatan-kesempatan eksternal dan tantangan-tantangan yang dihadapi”.³

Penilaian faktor eksternal dan internal lembaga diharapkan dapat bersinergi sehingga lembaga mampu bertahan dari ancaman-ancaman yang mungkin saja terjadi pada masa sekarang ataupun dimasa yang akan datang.

³Jogiyanto, *Sistem Informasi Strategik untuk Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: Penerbit Andi Offset, 2005), hal. 46

Selain itu perusahaan juga akan mampu bersaing di era globalisasi ini dengan menonjolkan keunggulan dari perusahaan, keunggulan ini bisa dari manajemen perusahaan yang baik, produk, dan lain sebagainya.

Oleh karena itu berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ Implementasi *Strenghts, Weakness, Opportunities, Dan Threats* Terhadap Retensi karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Lembaga Pelatihan Kreasi Tas Tali Kur Dodik Alfi Di Blitar)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

- 1) Bagaimana implikasi analisis SWOT terhadap retensi karyawan Lembaga Pelatihan Kreasi Tas Tali Kur Dodik Alfi di Blitar ?
- 2) Apa saja kendala dari retensi karyawan bagi Lembaga Pelatihan Kreasi Tas Tali Kur Dodik Alfi di Blitar?
- 3) Strategi apa yang digunakan dalam mengatasi kendala dari retensi karyawan di Lembaga Pelatihan Kreasi Tas Tali Kur Dodik Alfi di Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mendiskripsikan implikasi SWOT terhadap retensi karyawan Lembaga Pelatihan Kreasi Tas Tali Kur Dodik Alfi di Blitar .

- 2) Untuk menganalisis kendala dari retensi karyawan bagi Lembaga Pelatihan Kreasi Tas Tali Kur Dodik Alfi di Blitar.
- 3) Untuk menganalisis strategi dalam mengatasi kendala dari retensi karyawan di Lembaga Pelatihan Kreasi Tas Tali Kur Dodik Alfi di Blitar.

D. Batasan Masalah

Mengingat besarnya peranan *retensi karyawan* dalam suatu perusahaan atau industri, yang sehingga hal ini memerlukan beberapa analisis khusus mengenai berbagai faktor dan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi, maka dalam penelitian ini diberikan batasan-batasan masalah sebagai berikut:

- 1) Tentang analisis SWOT
- 2) Tentang retensi karyawan
- 3) Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pelatihan Kreasi Tas Tali Kur Dodik Alfi dimana lembaga pelatihan ini berada di Desa Kandangan. Rt.02 Rw. 02 Kec. Srengat Kab. Blitar, dengan batasan waktu penelitian mulai tanggal 10 -20 januari.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dalam bidang Manajemen Strategi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya

pada perusahaan-perusahaan lain yang menetapkan strategi dalam retensi karyawan dan menambah pengetahuan khususnya mengenai implementasi SWOT yang berguna untuk meningkatkan strategi retensi karyawan.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan dalam menyusun strategi baru untuk meningkatkan retensi karyawan melalui analisis SWOT.

c. Bagi Akademis

Sebagai sumbangan pembendaharaan kepustakaan di IAIN Tulungagung dalam bidang Manajemen Strategi dan Manajemen Sumber Daya Manusia

d. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai lanjutan para peneliti selanjutnya pada tema yang sama.

F. Definisi Istilah

1) Definisi Konseptual

Untuk istilah-istilah yang akan dibahas dalam penelitian ini merupakan istilah-istilah yang memiliki keterkaitan konsep dalam variabel penelitian, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan analisis SWOT dan *retensi karyawan*, berikut daftar istilah dalam penelitian ini:

- a. Analisis SWOT menurut Sondang P. Siagian merupakan salah satu instrument analisis yang ampuh apabila digunakan dengan tepat, telah

diketahui pula secara luas bahwa “SWOT merupakan akronim untuk kata-kata *strengths* (kekuatan), *weaknesses* (kelemahan), *opportunities* (peluang) dan *treaths* (ancaman).⁴ Jadi analisis ini dapat dilakukan dengan mencari faktor-faktor yang mempengaruhi SWOT itu sendiri.

b. Retensi karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson merupakan “kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan”.⁵ Retensi karyawan ini merupakan suatu aset yang harus tetap dijaga terutama bagi perusahaan yang membutuhkan kreatifitas dan loyalitas dari karyawan. Sehingga retensi karyawan dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan.

c. Lembaga Kursus dan Lembaga Pelatihan.

“Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.”⁶

2) Definisi Operasional

Untuk menganalisis tentang implementasi SWOT terhadap *retensi karyawan* Lembaga Pelatihan Kreasi Tas Tali Kur Dodik Alfi .

⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategik*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2000) hal. 172

⁵ Mathis, R. L. & Jackson, J. H, *Human resource management: manajemen sumber daya manusia*. tenth edition, (Jakarta: salemba empat, 2006), hal. 126

⁶ Tim Redaksi Huta Puplicer, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, (Depok: Huta Publisher, 2016), hal..10

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika pembahasan ini terdiri dari enam bab dan tiap bab terdiri dari beberapa sub bahasan yang saling berkaitan dan berhubungan. Adapun sistematikanya dapat dijabarkan sebagai berikut:

- BAB I** : Pendahuluan yang terdiri dari (a) latar belakang masalah, b) identifikasi masalah, (c) rumusan masalah , (d) tujuan penelitian (e)kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, (g) pengasan istilah (h) sistematika skripsi.
- BAB II** : Kajian pustaka, terdiri dari: (a) teori yang membahas variabel/sub variabel pertama, (b) teori yang membahas variabel/sub variabel kedua (c) dan seterusnya [jika ada] (d) kajian penelitian terdahulu (e) kerangka konseptual, (f) hipotesis penelitian (jika diperlukan)
- BAB III** : Metode Penelitian, terdiri dari: (a) berisi pendekatan dan jenis penelitian; (b) populasi, sampling dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel dan skala pengukurannya, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen
- BAB IV** : Hasil Penelitian, terdiri dari: (a) hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis) serta (b) temuan penelitian.
- BAB V** : Pembahasan hasil Penelitian
- BAB VI** : Penutup, terdiri dari: (a) kesimpulan dan (b) saran Bagian akhir, terdiri dari: (a) daftar rujukan, (b) lampiran-lampiran, (c) surat pernyataan keaslian skripsi, (d) daftar riwayat hidup.