

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional, dikarenakan tenaga kerja yang berkualitas dapat mendorong pembangunan ekonomi suatu negara, di negara berkembang kualitas tenaga masih rendah hal itu yang menjadi penghalang pembangunan. Dalam pengembangan sumber daya manusia peran yang paling utama dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan salah satunya dengan menambahkan ketrampilan sumber daya manusia. Untuk memperoleh pengembangan dan mempertahankan daya manusia yang berkualitas di perlukan pelatihan atau kegiatan organisasi untuk masyarakat. Dengan situasi yang saat ini maka perlu bagi instansi pemerintah melaksanakan kegiatan yang memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai.¹

Tenaga kerja dalam pandangan islam disebut dengan sumber daya insani yang memiliki makna atau artian segenap kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan tersebut untuk mencapai tujuan yaitu mendapat rahmat dan nikmat dari Allah SWT. Allah menciptakan manusia dengan tujuan untuk memakmurkan bumi atau mengelola sumber daya yang ada di bumi dengan sebaik-baiknya tanpa

¹ Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Pelatihan Dan Pengembangan SDM: Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019). 3-5

adanya eksploitasi berlebihan sehingga dapat mencapai kesejahteraan seperti firman Allah dalam QS. Hud(11) 61 yang berbunyi: ²

وَإِلَىٰ تَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنِّ إِلَهٍ غَيْرُهُ هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوا لَهُمْ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّحِيبٌ

Artinya:

“Dan kepada Tsamud (kami utus) saudara mereka shaleh. Shaleh berkata: “Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada bagimu Tuhan selain Dia. Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku Amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya)”.(QS. Hud (11) 61)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan aktivitas yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam memfasilitasi tenaga kerja agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan pada saat menghadapi pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud tidak hanya sebatas pendidikan dan pelatihan saja namun menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi.³

Pengembangan kualitas sumber daya manusia khususnya tenaga kerja sangatlah penting, sebab pada saat ini perkembangan teknologi, tuntutan organisasi atau perusahaan, serta ketatnya persaingan menuntut setiap tenaga kerja harus memiliki keterampilan atau keahlian, sehingga dalam meningkatkan produktivitas sebuah organisasi diperlukan tenaga kerja yang sudah terampil dalam bidangnya dengan tujuan semua proses kegiatan dalam

² Idri, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi* (Jakarta: Prendamedia Group, 2015).49

³ Benjamin Bukit, Tasman Malusa, and Abdul Rahmat, *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi)* (Yogyakarta: Zahir Publisher, 2017). 1

perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien. Dalam proses pengembangan tenaga kerja diperlukan perencanaan yang tepat sehingga dapat mengoptimalkan tenaga kerja dalam operasional perusahaan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan sejenis serta membantu pembangunan ekonomi⁴

Mengembangkan kualitas tenaga kerja pada dasarnya dibutuhkan pelatihan dalam bidang keilmuan maupun keterampilan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan masa akan datang untuk membantu tenaga kerja memiliki keterampilan dan kemampuan tertentu sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan. Sebelum mengadakan pelatihan diperlukan identifikasi kebutuhan, sasaran, dan penetapan isi program, dan evaluasi program pelatihan tersebut, sehingga pelatihan dapat berjalan dan tepat sesuai dengan yang diharapkan.⁵

Menteri Bidang Koordinasi Peningkatan Kualitas Pendidikan Dan Moderasi Beragama, Kemenko PMK Prof Dr R Agus Sartono, MBA mengatakan, setiap tahun ada sekitar 3,7 juta pelajar lulus SMA sederajat. Namun tak semua pelajar lulusan setingkat SMA tersebut bisa meneruskan ke perguruan tinggi Menurut Agus, fakta bahwa masih ada 1,9 juta pelajar lulusan SMA dan yang sederajat yang tak bisa kuliah cukup mengkhawatirkan. Apalagi alasannya karena kondisi keterbatasan ekonomi atau keterbatasan bangku kuliah. Pada akhirnya, lulusan SMA yang kurang beruntung tersebut akhirnya masuk ke lapangan kerja tanpa memiliki bekal keterampilan yang maksimal.

⁴ Nurdin Batjo and Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makasar: Aksara Timur, 2018). 45

⁵ I Gede Putu Kawiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bali: UNHI Press, 2020). 149

Pada era saat ini banyak perusahaan yang membuka lowongan, namun untuk mendaftar diperlukan kualifikasi keahlian dalam bidang tertentu untuk tiap jabatan yang berbeda-beda. Tentu hal tersebut memudahkan para peserta yang memiliki kriteria yang memenuhi persyaratan, dan lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK) tentunya sangat berpeluang besar untuk memenuhi kualifikasi persyaratan tersebut. Karena mereka telah diajarkan sesuai kejuruan masing-masing baik secara teori maupun praktek lapangan, sehingga pada saat lulus mereka tidak hanya menerima ijazah saja namun mereka juga menerima sertifikat dari praktik lapangan. Berbeda dengan lulusan dari sekolah menengah atas (SMA) akan kesulitan untuk mendaftarkan diri untuk lowongan yang memiliki syarat kualifikasi pada keahlian tertentu, sebab mereka belum mempunyai keahlian khusus yang terasah dan teruji. Oleh sebab itu untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan campur tangan dari beberapa pihak yang memiliki sertifikasi pada bidang pelatihan termasuk juga pemerintah.⁶

Dalam hal ini pemerintah Indonesia berusaha semaksimal mungkin untuk mengatasi masalah ekonomi yang dihadapi masyarakat, dengan beberapa program pelatihan usaha maupun pelatihan untuk siap kerja. Salah satunya melalui Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja dibawah oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang terdapat pada tiap kabupaten atau kota. Balai Latihan Kerja merupakan lembaga yang memiliki peranan untuk memberdayakan tenaga kerja yang belum memiliki pekerjaan atau keterampilan.

⁶ Erwin Diyanto, "Setiap Tahun 3,7 Juta Pelajar Lulus SMA/K, Hanya 1,9 Juta Yang Bisa Kuliah," *Detik Dot Com*, last modified 2021, accessed June 5, 2022, <https://www.detik.com/edu/sekolah/d-5623865/setiap-tahun-37-juta-pelajar-lulus-sma-hanya-18-juta-yang-bisa-kuliah>.

Berdasarkan pengamatan terdapat beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja yang di bawah naungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jawa Timur di sekitar wilayah karesidenan Kediri.

Tabel 1.1
Daftar Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK)
Karesidenan Kediri

No	Nama UPT Balai Latihan Kerja	Alamat
1.	UPT Balai Latihan Kerja Kediri	Jl. Pare Wates, Duluran, Gedangsewu, Kec. Pare, Kabupaten Kediri Jawa Timur 64214
2.	UPT Balai Latihan Kerja Jombang	Jl. Anggrek No.4, Candi Mulyo, Kec, Jombang, Kabupaten Jombang Jawa Timur 61419
3.	UPT Balai Latihan Kerja Nganjuk	Jl. Kaptan Kasihin Hs No. 3, Cangkringan Kec. Nganjuk, Kabupaten Nganjuk Jawa Timur 64415

Sumber: kelembagaan.kemnaker.go.id dan obeservasi UPT Balai Latihan Kerja wilayah sekitar karesidenan Kediri.

Berdasarkan pengamatan pada berapa UPT Balai Latihan Kerja diatas yang merupakan cabang dari Balai Latihan Kerja Provinsi Jawa Timur dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, diperoleh data bahwa UPT Balai Latihan Kerja yang setiap tahunnya memiliki operasional terjadwal setiap tahunnya sesuai dengan anggaran dana yang sudah ditentukan.

Alasan peneliti memilih Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Kediri karena merupakan salah satu cabang dari UPT Balai Latihan Kerja provinsi Jawa Timur program pelatihan unggulan atau kejuruan unggulan yang lebih beragam dan juga peluang kerja yang sepadan. Wilayah cakupan tidak hanya Kediri saja tetapi kabupaten dan kota Blitar juga dalam

penyerapan peserta pelatihan lebih banyak dibanding UPT Balai Latihan Kerja lainnya.

Berikut ini data pembandingan jumlah peserta program pelatihan tahun 2019 sampai 2022 dari Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja sekitar.

Tabel 1.2
Jumlah peserta pada UPT Balai Latihan Kerja
sekitar karesidenan Kediri

NO	Nama UPT Balai Latihan Kerja	Jumlah Peserta			
		2019	2020	2021	2022
1.	UPT Balai Latihan Kerja Kediri	1872	560	755	832
2.	UPT Balai Latihan Kerja Jombang	1748	552	760	794
3.	UPT Balai Latihan Kerja Nganjuk	1866	524	658	806

Sumber: Observasi dan wawancara Kasubag Tata Usaha UPT Balai Latihan Kerja Jombang, Kediri, Ngajuk.

Peserta dilatih oleh tenaga pelatih yang sudah berkompeten dan sudah memiliki sertifikasi profesi dibidangnya, serta mempunyai peran penting dalam melatih dan meningkatkan keterampilan para peserta yang mengikuti pelatihan dan membantu para masyarakat atau tenaga kerja yang belum memiliki keterampilan yang mendalam untuk mendaftarkan diri dalam program pelatihan kerja yang diadakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Kediri, dan untuk selanjutnya diseleksi sesuai bidang yang diminati, tidak hanya itu para peserta yang sudah lulus dari masa pelatihan akan dibantu untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai atau mengembangkan keterampilan mereka dengan membuka usaha baru yang sesuai.⁷

Peluang kerja dalam bidang otomotif setelah pandemi sangat besar dan luas, pada tahun 2021 mengalami peningkatan penjualan kendaraan

⁷ Yoesoef Dwi Laksono, Kasi Pelatihan dan Sertifikasi UPT BLK Kediri, 12 september 2022

bermotor sebanyak 42% secara tahunan. Menurut lembaga riset EMIS kenaikan tersebut didukung oleh penjualan seluruh segmen kendaraan bermotor. Pada sektor penjualan sepeda motor secara tahunan mengalami kenaikan total sebesar 38% atau 5,05 juta unit. Dari penjualan tahun lalu, Indonesia mampu menjual sebanyak 803.931 unit di wilayah ASEAN.⁸

Melihat tingkat konsumsi sepeda motor yang mengalami peningkatan walaupun ditengah kondisi pandemi yang berdampak pada sektor ekonomi, perkembangan kegiatan produksi, dan reparasi dibidang otomotif khususnya sepeda motor sangat menjanjikan di masa yang akan datang. Sehingga sumber daya manusia atau tenaga kerja yang terampil dan kompeten pada bidang otomotif akan banyak dibutuhkan dalam dunia industri otomotif saat ini. Sehingga untuk menyediakan tenaga kerja yang terampil diperlukan peran dari lembaga pelatihan kerja swasta maupun UPT Balai Latihan Kerja dibawah kementerian ketenagakerjaan.

Dalam hal ini peneliti telah menentukan UPT Balai Latihan Kerja Kediri sebagai lokasi penelitian karena pelatihan teknik servis sepeda motor merupakan salah satu bidang kejuruan unggulan yang memiliki potensi besar, dengan tahun pelatihan 2021 hingga 2022 sebagai pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang sudah kompeten baik keahlian dan keterampilanya dalam menghadapi permasalahan yang akan timbul karena meningkatnya konsumsi kendaraan bermotor.

⁸ Robertus Andrianto, "Simak! Ini Ramalan Nasib Industri Otomotif RI," *CNBC INDONESIA*, last modified 2022, accessed November 1, 2022, <https://www.google.com/amp/s/www.cnbcindonesia.com/news/20220706124414-4-353397/simak-ini-ramalan-nasib-industri-otomotif-ri/amp> .

Berdasarkan uraian diatas, peneliti berminat melakukan penelitian tentang pelatihan servis sepeda motor yang dilakukan oleh Kementrian Tenaga Kerja melalui Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) dalam meningkatkan keterampilan para peserta. Untuk mendalami lagi tentang pelatihan kerja tersebut maka peneliti menajukan penelitian dengan judul:

“EFEKTIVITAS PELATIHAN SERVIS SEPEDA MOTOR DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN PESERTA DI UPT BALAI LATIHAN KERJA KEDIRI”.

B. FOKUS PENELITIAN

Berdasarkan konteks penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan fokus penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pelatihan servis sepeda motor di UPT Balai Latihan Kerja Kediri?
2. Bagaimana efektivitas pelatihan servis sepeda motor di UPT Balai Latihan Kediri dalam meningkatkan keterampilan peserta?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan fokus penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya tujuan dari penelitian penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses pelatihan servis sepeda motor di UPT Balai Latihan Kerja Kediri.
2. Untuk mengetahui efektivitas pelatihan servis sepeda motor di UPT Balai Latihan Kediri dalam meningkatkan keterampilan peserta

D. MANFAAT PENELITIAN

Penulis berharap penelitian ini akan memberikan manfaat baik bagi penulis maupun pihak lain. Selain itu, dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini, penulis memberikan sumbangsih pada pengembangan ilmu berupa hasil penelitian mengenai penilaian dari keberadaan suatu tempat pelatihan kerja dalam mengembangkan keterampilan atau kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai islam.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharap mampu memberikan pengalaman dan pengetahuan baru bagi peneliti mengenai peningkatan keterampilan peserta pada Balai Latihan Kerja Kediri melalui program pelatihan servis sepeda motor yang diadakan.

E. TINJAUAN PUSTAKA

1. “Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Dairi” oleh Agnes M Panjaitan (2016) mahasiswi Universitas Sumatera Utara : penelitian ini berfokus pada penilaian program pelatihan berbasis kompetensi yang menunjukkan, terdapat beberapa kejuruan pelatihan yang diselenggarakan oleh UPT Balai Latihan Kerja, yaitu dari empat jenis kejuruan pelatihan yaitu pelatihan bordir, sepeda motor, tata boga dan komputer. Hasil yang diperoleh melalui analisis data kelima kategori (pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan

dan perubahan nyata), dapat dilihat dengan nilai rata-rata pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi dilakukan dengan efektif.⁹

Persamaan penelitian terletak pada penilaian efektif atau tidaknya pelatihan yang diadakan oleh lembaga pelatihan kerja. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah pada penelitian tersebut mengarah pada pelatihan dari Balai Latihan Kerja kabupaten Dairi yang berdasarkan kompetensi atau kemampuan awal yang dimiliki peserta sebelum mengikuti pelatihan sedangkan pada penelitian ini efektif atau tidaknya pelatihan yang diadakan oleh UPT BLK Kediri terkhusus pada kejuruan otomotif servis sepeda motor dalam meningkatkan keterampilan peserta.

2. “Efektivitas Pelaksanaan Program Berbasis Kompetensi Angkatan Kerja Di Balai Besar Pengembangan dan Latihan Kerja Medan“ oleh Ester Sudirna Simangunsong (2018) mahasiswi Universitas Sumatera Utara Medan : penelitian ini berfokus pada indikator efektivitas pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi dengan mengacu pada teori Duncan yang membagi tiga indikator efektivitas yaitu pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi dengan kesimpulan tiga indikator tersebut belum terlaksana dengan baik sehingga program tersebut masih belum efektif.¹⁰

Persamaan penelitian terletak pada penilaian efektif atau tidaknya pelatihan yang diadakan oleh lembaga pelatihan kerja. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah pada penelitian tersebut mengarah pada penilaian

⁹ Agnes Panjaitan, “*Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Dairi*” (Universitas Sumatera Utara, 2016).

¹⁰ Ester Sudirna Simangunsong, “*Efektivitas Pelaksanaan Program Berbasis Kompetensi Angkatan Kerja Di Balai Besar Pengembangan Dan Latihan Kerja Medan*” (Universitas Sumatera Utara Medan, 2018).

pelatihan dari Balai Latihan Kerja Medan yang berdasarkan kompetensi atau kemampuan yang dimiliki peserta sebelum mengikuti pelatihan sedangkan pada penelitian ini lebih tertuju pada efektif atau tidaknya pelatihan yang diadakan oleh UPT BLK Kediri terkhusus pada kejuruan otomotif servis sepeda motor dalam meningkatkan keterampilan peserta.

3. “Efektivitas Program Bunda Mandiri Sejahtera (BISA) Dalam Meningkatkan Pendapatan Bunda Yatim Binaan Yatim Mandiri Cabang Mojokerto” oleh Elmy Kurnia Sari (2019) mahasiswi Institut Agama Islam Negeri Kediri : penelitian ini berfokus pada program bunda mandiri sejahtera dalam meningkatkan pendapatan Yatim Mandiri cabang Mojokerto dengan indikator yaitu: 1. Ketepatan sasaran, 2. Sosialisasi program, 3. Tujuan program, 4. Pemantauan program. Hasil yang diperoleh dari indikator tersebut menyatakan bahwa program tersebut kurang efektif.¹¹

Persamaan penelitian terletak pada penilaian efektif atau tidaknya suatu program yang diadakan oleh lembaga. Perbedaan penelitian tersebut mengacu pada program pendanaan dari lembaga keuangan sedangkan pada penelitian ini lebih tertuju pada efektif atau tidaknya pelatihan yang diadakan oleh UPT BLK Kediri terkhusus pada kejuruan otomotif servis sepeda motor dalam meningkatkan keterampilan peserta.

4. “Balai latihan kerja dan upaya mengatasi pengangguran (Studi di BLK kota Banda Aceh)” oleh Karimuddin (2019) Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh : penelitian ini berfokus pada usaha-usaha

¹¹ Elmi Kurnia Sari, “*Efektivitas Program Bunda Mandiri Sejahtera (BISA) Dalam Meningkatkan Pendapatan Bunda Yatim Binaan Yatim Mandiri Cabang Mojokerto*” (Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2019).

yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja kota Banda Aceh yang berwujud program pelatihan dalam mengatasi masalah pengangguran yang terjadi dengan kesimpulan program yang dilakukan oleh BLK kota Banda Aceh berhasil dengan ukuran keberhasilan jumlah lulusan yang sudah bekerja selama lima tahun pada periode tersebut sebesar lima puluh lima persen dari jumlah peserta.¹²

Persamaan penelitian terletak pada penilaian pelatihan yang diadakan oleh lembaga pelatihan kerja. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah pada penelitian tersebut mengarah pada upaya-upaya yang dilakukan Balai Latihan Kerja kota Banda Aceh dalam mengatasi pengangguran sedangkan pada penelitian ini lebih tertuju pada efektif atau tidaknya pelatihan yang diadakan oleh UPT BLK Kediri terkhusus pada kejuruan otomotif servis sepeda motor dalam meningkatkan keterampilan peserta.

5. “Efektivitas Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di LPK Magistra Utama Kota Kediri” oleh Inayatur Rohmah (2020) mahasiswi Institut Agama Islam Negeri Kediri : penelitian ini berfokus pada sistem pelaksanaan pelatihan kerja dan mengukur efektivitas program pelatihan kerja yang dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan indikator pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang dikerjakan oleh peserta sudah sesuai, ketepatan waktu para peserta dalam menghadiri atau datang ke tempat kerja, kepuasan kerja dari organisasi atau perusahaan yang dilihat dari tanggung jawab peserta, serta kualitas kerja yang diharapkan

¹² Karimuddin, “*Balai Latihan Kerja Dan Upaya Mengatasi Pengangguran (Studi Di BLK Kota Banda Aceh)*” (Universi Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, 2019).

sudah sesuai dengan ukuran tingkat pemahaman dan keterampilan para peserta sudah sesuai dengan program pelatihan.¹³

Persamaan penelitian terletak pada penilaian efektif atau tidaknya pelatihan yang diadakan oleh lembaga pelatihan kerja. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah pada penelitian pertama membahas tentang penilaian program pelatihan yang diadakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja Magistra Utama kota Kediri terhadap peningkatan kualitas peserta pelatihan pada lembaga pelatihan sedangkan pada penelitian ini lebih tertuju pada efektif atau tidaknya pelatihan yang diadakan oleh UPT BLK Kediri terkhusus pada kejuruan otomotif servis sepeda motor dalam meningkatkan keterampilan peserta.

¹³ Inayatur Rohmah, “*Efektivitas Program Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di LPK Magistra Utama Kota Kediri*” (Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2020).

