

## **BAB I** **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Era globalisasi yang semakin luas dimana persaingan kerja semakin ketat, individu dituntut untuk memiliki kompetensi yang lebih tinggi agar dapat bersaing dengan tenaga kerja dari negara lain. Namun, di Indonesia sendiri memiliki permasalahan khususnya dalam bidang ketenagakerjaan dimana terdapat ketidakseimbangan antar pertumbuhan jumlah angkatan kerja dan kemampuan perekonomian dalam menyerap tenaga kerja. Peningkatan jumlah penduduk turut mendorong jumlah tenaga kerja yang tersedia (*supply*), dengan penambahan tenaga kerja yang tidak diiringi oleh peningkatan permintaan (*demand*) terhadap tenaga kerja di pasar kerja. Ketimpangan ini berdampak pada tingginya angka pengangguran, yang berpotensi menimbulkan masalah sosial dan ekonomi yang lebih luas.<sup>1</sup>

Generasi muda berkualitas sangat berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi. Akan tetapi banyak pengusaha muda yang mengalami kegagalan dalam karier dan usaha, bangkrut, hingga rasa semangat untuk menjalankan aktivitas usaha semakin lama semakin menurun.<sup>2</sup> Pengangguran di kalangan generasi muda menjadi perhatian utama. Berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) per Februari 2024, terdapat 3,6 juta pengangguran dari kelompok usia 15-24 tahun, yang berkontribusi sekitar 50% terhadap total pengangguran terbuka di Indonesia, yakni 7,2 juta orang.<sup>3</sup> Tingginya angka

---

<sup>1</sup> Nazaruddin Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia* (Malang: UMMPress, 2018), 9.

<sup>2</sup> Khairul Wahid dan Ahmad Syakur, "Konsep Islamicpreneurship Dalam Pertumbuhan Ekonomi Perspektif Al-Qur'an," *ORGANIZE: Journal of Economics, Management and Finance* 2, no. 2 (24 Juli 2023): 84, doi:10.58355/organize.v2i2.19.

<sup>3</sup> Sulis Winurini dan Eva Mutia Ghofarany, "Pengangguran Generasi Z: Tantangan dan Solusi,"

pengangguran di kalangan generasi muda disebabkan oleh kompetensi yang diperoleh dari pendidikan formal sering kali tidak selaras dengan kebutuhan industri, sehingga lulusan SMA/SMK dan perguruan tinggi mengalami kesulitan dalam memasuki dunia kerja. Mayoritas lulusan baru belum memiliki pengalaman kerja yang memadai, yang mengurangi daya saing mereka di pasar tenaga kerja yang kompetitif. Biaya pendidikan yang tinggi serta kurangnya kesempatan mengikuti pelatihan menjadi kendala bagi generasi muda dalam memperoleh pekerjaan.<sup>4</sup>

Allah SWT telah memerintahkan umat-Nya untuk terus belajar dan berkembang sesuai dengan kebutuhan mereka, sebagaimana yang difirmankan dalam penggalan QS. Ar-Ra'd (13) ayat ke 11 sebagai berikut:<sup>5</sup>

..... إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيْرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ..... (١١)

Artinya:

“..... Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri, .....” (QS. Ar-Ra'd (13): 11).

Imam Baidhawi dalam kitab Anwarut anzil wa Asrarut Ta'wil mentafsirkan ayat di atas dalam pernyataannya sebagai berikut:<sup>6</sup>

إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيْرُ مَا بِقَوْمٍ مِّنَ الْعَافِيَةِ وَالنَّعْمَةِ . حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ مِّنَ الْأَحْوَالِ  
الْجَمِيلَةِ بِالْأَحْوَالِ الْقَبِيحةِ

*Pusat Analisis Keparlemenan Badan Keahlian Setjen DPR RI*, 2024, 1.

<sup>4</sup> Abdul Fikih, “Isu Gen Z Jadi Pengangguran, Guru Besar UI Tawarkan Solusi,” Universitas Indonesia, diakses 5 Februari 2025, <https://www.ui.ac.id/isu-gen-z-jadi-pengangguran-guru-besar-ui-tawarkan-solusi/>.

<sup>5</sup> “Qur'an Kemenag,” diakses 5 Februari 2025, <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/13?from=1&to=43>.

<sup>6</sup> “Tafsir Ar-Ra'd Ayat 11: Motivasi Mengubah Nasib?,” *NU Online*, diakses 30 Juni 2025, <https://nu.or.id/tafsir/tafsir-ar-ra-d-ayat-11-motivasi-mengubah-nasib-OcXb8>.

Artinya:

“Sesungguhnya Allah tidak mengganti sesuatu yang ada pada kamu dari kesehatan dan kenikmatan sampai mereka mengubah dengan individu mereka dari keadaan yang baik dengan keadaan yang buruk. (Al-Baidhawi, Anwarut Tanzil wa Asrarut Ta’wil, [Daru Ihayit Turats al-Arabi: Beirut], juz 3, hal. 183)

Tafsir di atas menjelaskan bahwa Allah SWT tidak akan mengganti kenikmatan, seperti kesehatan dan kesejahteraan dengan keburukan kecuali individu tersebut sendiri yang mengubahnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap manusia memiliki tanggung jawab untuk menjaga dan memanfaatkan nikmat yang diberikan Allah SWT sebaik-baiknya. Konteks pada kehidupan *modern* ini, menjaga nikmat tersebut dapat diwujudkan melalui proses belajar dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Belajar bukan hanya sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai bentuk syukur dan usaha untuk mempertahankan serta meningkatkan kondisi hidup dalam terutama kemandirian ekonomi.

Kemandirian ekonomi merupakan kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup tanpa bergantung kepada orang lain. Hal ini mencakup kemampuan dalam mengambil keputusan ekonomi secara mandiri, serta memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan aktivitas ekonomi. Peningkatan kemandirian ekonomi dapat dicapai melalui berbagai upaya, salah satunya adalah melalui program pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan individu.<sup>7</sup> Pelatihan dapat menghasilkan individu yang siap mandiri ekonomi. Dampaknya, kegiatan tersebut dapat meningkatkan kuantitas lingkup bisnis syariah, dimana hal tersebut dapat diwujudkan melalui

---

<sup>7</sup> Adi Rahmadi, Siti Maisarah, dan Iqbal Pradipta, “Pendekatan Kemandirian sebagai Upaya Pemulihhan Ekonomi pada Masyarakat Binaan Terdampak COVID-19,” *JSDS: Journal of Social Development Studies* Vol. 1, No. 2 (September 2020): 59.

peningkatan kualitas SDM yang cakap, potensial, dan adaptif terhadap perkembangan industri.<sup>8</sup> Pendidikan dan Pelatihan yang berkelanjutan menjadi kunci utama dalam membentuk SDM unggul yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga pemahaman mendalam terhadap etika bisnis terkhusus dalam bidang syariah. Peningkatan kualitas SDM berperan dalam mendorong keberhasilan implementasi bisnis syariah secara menyeluruh, baik pada aspek operasional maupun moral.<sup>9</sup>

Industri yang terus berkembang terutama pada jasa kecantikan dan perawatan diri, dimana jasa pangkas rambut juga terpengaruh oleh adanya perkembangan industri ini. Pangkas rambut merupakan salah satu kebutuhan rutin yang dilakukan oleh banyak orang, termasuk kaum pria. Oleh karena itu, layanan jasa pangkas rambut hadir untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Jasa pangkas rambut yang awalnya hanya berfokus untuk mencukur dan merapikan rambut kemudian berkembang dan menyediakan lebih banyak berbagai pelayanan tambahan yang disebut *barbershop*. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata *barber* memiliki arti tukang cukur atau pangkas rambut. Kata tersebut mendeskripsikan pekerjaan seseorang yang menyediakan layanan jasa pangkas rambut modern khususnya pada pria yang kemudian disebut dengan *barbershop*.<sup>10</sup>

*Barbershop* memiliki karakteristik yang membedakannya dari tempat

---

<sup>8</sup> Moch Zainuddin, “Pertumbuhan Ekonomi Perspektif Ekonomi Islam,” *Istithmar* 1, no. 2 (1 Desember 2017): 126, doi:10.30762/istithmar.v1i2.116.

<sup>9</sup> Haridah, “Membangun Kemandirian Ekonomi Umat Melalui Kewirausahaan Dalam Ekonomi Islam,” *Jurnal Investasi Islam* 5, no. 1 (6 Juli 2024): 565–75, doi:10.32806/ivi.v5i1.183.

<sup>10</sup> “Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online,” diakses 21 Februari 2025, <https://www.kbbi.web.id/barber>.

pangkas rambut tradisional dalam beberapa aspek penting. Pertama, dari segi fasilitas, *barbershop* umumnya dilengkapi dengan peralatan *modern* serta perlengkapan perawatan rambut yang lebih lengkap dibandingkan dengan pangkas rambut tradisional yang cenderung menggunakan alat sederhana. Kedua, dalam hal layanan, *barbershop* tidak hanya menawarkan jasa pangkas rambut, tetapi juga menyediakan berbagai layanan tambahan seperti *smoothing*, *colouring* dan sebagainya yang dimana hal tersebut tidak tersedia pada pangkas rambut tradisional. Ketiga, dari sisi keahlian, para barber yang bekerja di *barbershop* biasanya telah mengikuti pelatihan khusus serta memiliki pengetahuan mengenai teknik-teknik pemotongan dan perawatan rambut yang lebih profesional. Keempat, biaya layanan di *barbershop* relatif lebih tinggi dibandingkan pangkas rambut tradisional, karena kualitas layanan yang ditawarkan serta fasilitas tambahan lainnya pada *barbershop* dinilai lebih unggul.<sup>11</sup>

*Barbershop* terus berkembang pesat seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap penampilan. Setidaknya terdapat 20-30% pertumbuhan usaha *barbershop* yang bermunculan pada tiap tahunnya.<sup>12</sup> Semakin tingginya permintaan untuk gaya rambut yang trendi dan pelayanan berkualitas membuat profesi *barber* atau tukang cukur menjadi salah satu pekerjaan dengan prospek yang menjanjikan. Akan tetapi, salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh industri ini adalah kurangnya Sumber Daya Manusia

---

<sup>11</sup> Giovani Barbershop, “Perbedaan Barbershop Dengan Tempat Pangkas Rambut Biasa,” 9 Februari 2020, <https://giovanibarbershop.com/blog/perbedaan-barbershop-dengan-tempat-pangkas-rambut-biasa/>.

<sup>12</sup> Supadilah, “Peluang Usaha Barbershop,” *UKMINDONESIA.ID*, diakses 5 Februari 2025, <https://ukmindonesia.id/baca-deskripsi-posts/peluang-usaha-barbershop>.

(SDM) yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang memadai. Banyak sekali *barber* pemula yang hanya mengandalkan pengalaman praktik saja tanpa didukung dengan pelatihan formal, yang berdampak pada kualitas layanan yang kurang memenuhi ekspektasi konsumen. Kondisi ini menciptakan kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja di bidang jasa industri *barbershop* melalui pelatihan yang tersktuktur.<sup>13</sup>

Pelatihan *Barber Class* merupakan suatu bentuk program dalam meningkatkan kemampuan diri dibidang pangkas rambut. Pelatihan ini dapat memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang kompeten. Pelatihan ini tidak hanya memberikan keterampilan teknis saja, tetapi juga meningkatkan pemahaman tentang etika kerja, tren terkini, teknik berkomunikasi dengan para konsumen. Dalam konteks persaingan usaha yang ketat, kemampuan tenaga kerja untuk memberikan layanan berkualitas menjadi faktor penting dalam keberhasilan bisnis. Oleh karena itu, pelatihan *Barber Class* dapat menjadi salah satu cara dalam meningkatkan kompetensi. Pelatihan yang memadai, akan menciptakan peluang untuk lebih siap bersaing dalam dunia kerja.

Kota Kediri yang terletak di Provinsi Jawa Timur ini memiliki populasi yang didominasi oleh penduduk usia produktif. Menurut data tahun 2024, sekitar 65,91% dari total penduduk Kota Kediri berada dalam rentang usia produktif, yaitu antara 15 tahun hingga 64 tahun. Lebih khususnya, sekitar 16,37% didominasi umur 15 hingga 24 tahun.<sup>14</sup> Tingginya proporsi penduduk

---

<sup>13</sup> Annisa Yuniamanah, “Mengerti Profesi Barber Dan Tugasnya Saat Di Barbershop,” 5 Agustus 2022, <https://kelas.work/blogs>.

<sup>14</sup> Agus Dwi Darmawan, “Update 2024: Jumlah Penduduk Kota Kediri 300,46 Ribu Jiwa | Databoks,” *Databoks*, diakses 6 Februari 2025, <https://databoks.katadata.co.id/demografi/statistik/68e9f4e7b268ec1/update-2024-jumlah->

usia produktif ini menunjukkan potensi besar bagi pengembangan keterampilan dan peningkatan kemandirian ekonomi, terutama di kalangan generasi muda.

**Tabel 1. 1**  
**Data Barbershop di Kota Kediri**

No.	Nama <i>Barbershop</i>	Alamat
1	Bellmont Barbershop	Jl. Super Semar, Ngronggo, Kec. Kota.
2	Click Barbershop	Jl. Kapten Tendean No.172, Ngronggo, Kec. Kota.
3	Deezcuts Barbershop	Jl. Kapten Tendean No.33, Bence, Ngronggo, Kec. Kota.
4	Barbershop MT	Jl. Letjend Sutoyo, Burengan, Kec. Kota.
5	Godwill Barbershop	Jl. Ahmad Yani No.55, Ngadirejo, Kec. Kota.
6	Mongin Barbershop	Jl. Sunan Ampel I, Rejomulyo, Kec. Kota.
7	Defaros Barbershop	Jl. Bandar Ngirim No.16, Bandar Kidul, Kec. Mojoroto.
8	Courteous Barbershop	Jl. Pahlawan Kusuma Bangsa, Banjaran, Kec. Kota
9	Mr. Cut Barbershop	Jl. Veteran No.66, Sukorame, Kec. Mojoroto.
10	Merah Putih Barbershop	Jl. Ahmad Dahlan No.34, Mojoroto, Kec. Mojoroto.
11	Tommy Barbershop	Jl. Mauni No.71, Bangsal, Kec. Pesantren.

Sumber: Hasil Observasi yang diolah pada tanggal 26 November 2024.

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui beberapa nama dan alamat *barbershop* yang ada di Kota Kediri. Penelitian ini akan dilakukan dengan membandingkan *barbershop* berdasarkan keberadaan pelatihan *barber class*. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa dari 11 *barbershop* yang terdaftar, hanya empat yang menyelenggarakan pelatihan *barber class*. Selanjutnya, peneliti memilih tiga berbershop untuk dianalisis dengan mempertimbangkan

biaya pendaftaran serta jumlah lulusan dari tiap *barber class*, yaitu Bellmont Barbershop, Godwill Barbershop, dan Defaros Barbershop.

**Tabel 1. 2**  
**Biaya Pendaftaran *Barber Class* di Bellmont Barbershop, Godwill Barbershop, dan Defaros Barbershop**

No.	Nama Barbershop	Biaya Pendaftaran
1	Bellmont Barbershop	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Paket Basic: Rp1.650.000               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teori memotong</li> <li>- Praktek memotong</li> <li>- <i>hair styling</i></li> <li>- SOP barbershop</li> <li>- Pelayanan/Servis</li> <li>- 9x praktek</li> <li>- Sertifikat</li> </ul> </li> <li>b. Paket Medium: Rp2.000.000               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teori memotong</li> <li>- Praktek memotong</li> <li>- <i>Hair wash</i></li> <li>- <i>massage</i></li> <li>- <i>hair styling</i></li> <li>- SOP barbershop</li> <li>- Pelayanan/servis</li> <li>- 12x praktek</li> <li>- Sertifikat</li> </ul> </li> <li>c. Paket Expert: Rp3.000.000               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teori memotong</li> <li>- Praktek memotong</li> <li>- <i>Hair wash</i></li> <li>- <i>massage</i></li> <li>- <i>hair colouring</i></li> <li>- <i>hair styling</i></li> <li>- SOP barbershop</li> <li>- Pelayanan/servis</li> <li>- 18x praktek</li> <li>- Sertifikat</li> </ul> </li> </ul>
2	Godwill Barbershop	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Paket 1: Rp2.980.000               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teknik mencukur</li> <li>- Pengetahuan tentang peralatan dan produk</li> <li>- Pendidikan sikap dan mental</li> <li>- 10x pertemuan</li> <li>- <i>Free</i> Baju Pelatihan</li> <li>- <i>Free soft drink</i> selama pelatihan</li> <li>- <i>Free</i> 1 clipper (alat cukur)</li> <li>- Sertifikat Pelatihan</li> <li>- <i>Job Relations</i></li> </ul> </li> <li>b. Paket 2: Rp. 1.980.000               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sama dengan paket 1 (tidak termasuk <i>clipper</i>)</li> </ul> </li> </ul>
3	Defaros Barbershop	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Reguler Class: Rp1.500.000               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan reguler selama 7 Hari.</li> <li>- Peralatan selama pelatihan</li> <li>- Model praktik</li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruang AC</li> <li>- Free Wifi</li> <li>b. Private Class: Rp2.500.000 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan <i>Privat</i> selama 13 hari</li> <li>- Jadwal Pelatihan Fleksibel <i>by Request</i></li> <li>- Model praktik</li> <li>- Ruang AC</li> <li>- <i>Free Wifi</i></li> <li>- Peralatan selama pelatihan</li> <li>- Konsultasi <i>via WhatsApp grup</i></li> <li>- Mess untuk peserta luar daerah</li> <li>- Sertifikat</li> <li>- <i>Job Relations</i></li> </ul> </li> <li>c. Premium Private Class: Rp5.000.000 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan Privat selama 30 hari</li> <li>- Model praktik</li> <li>- Ruang <i>AC</i></li> <li>- <i>Free Wifi</i></li> <li>- <i>Free Tshirt/baju</i></li> <li>- Peralatan selama pelatihan</li> <li>- Konsultasi <i>via WhatsApp grup</i></li> <li>- Mess untuk peserta luar daerah</li> <li>- Sertifikat</li> <li>- <i>Job Relations</i></li> </ul> </li> </ul>
--	--	--

Sumber: Hasil Observasi yang diolah pada tanggal 19 Desember 2024, 20 Desember 2024, dan 21 Desember 2024.

Berdasarkan tabel 1.2, dapat diketahui bahwa Defaros Barbershop memberikan opsi yang lebih luas sesuai kebutuhan peserta. Harga yang ditawarkan juga lebih kompetitif dengan memberikan paket yang lebih murah sehingga dapat menjangkau calon peserta dengan anggaran terbatas. Kemudian dengan memberikan paket termahal dapat menunjukkan bahwa kualitas pelatihan yang lebih tinggi. Defaros Barbershop lebih unggul baik dalam fleksibilitas pilihan kelas dan harga yang lebih bervariatif dibandingkan Bellmont Barbershop dan Godwill Barbershop. Selanjutnya, peneliti membandingkan jumlah lulusan dari 3 *barbershop* tersebut selama tiga tahun terakhir pada 2022-2024.

**Tabel 1. 3**  
**Perbandingan Jumlah Lulusan *Barber Class* di Bellmont Barbershop, Godwill Barbershop, dan Defaros Barbershop Periode Tahun 2022-2024**

No.	Nama <i>Barbershop</i>	Lulusan 2022	Lulusan 2023	Lulusan 2024	Jumlah Lulusan
1	Bellmont Barbershop	18	24	21	113 lulusan
2	Godwill Barbershop	11	9	7	27 lulusan
3	Defaros Barbershop	51	58	67	176 lulusan

Sumber: Hasil Observasi yang diolah pada tanggal 19 Desember 2024, 20 Desember 2024, dan 21 Desember 2024.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa pelatihan *barber class* di Defaros Barbershop memiliki keunggulan jika dibandingkan dengan Bellmont Barbershop dan Godwill Barbershop. Defaros Barbershop memiliki jumlah lulusan yang jauh lebih tinggi dibandingkan dua barbershop lainnya. Konsistensi peningkatan jumlah lulusan setiap tahun menunjukkan minat peserta terhadap pelatihan di Defaros Barbershop. Berdasarkan data yang ada, maka Defaros Barbershop dipilih sebagai objek penelitian karena menunjukkan kinerja yang paling unggul dalam menghasilkan lulusan *barber class*.

Berdasarkan konteks penelitian di atas, untuk memperoleh data secara detail serta memahami sejauh mana peran pelatihan *Barber Class* Defaros Barbershop dalam meningkatkan kemandirian ekonomi di kalangan generasi muda, maka peneliti bermaksud untuk menindaklanjuti lebih dalam pada penelitian skripsi dengan judul “Peran Pelatihan Barber Class dalam Meningkatkan Kemandirian Ekonomi di Kalangan Generasi Muda (Studi pada Defaros Barbershop Kelurahan Bandar Kidul Kecamatan Majoroto Kota Kediri)”.

## B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah jelaskan, maka fokus utama dalam penelitian ini yakni:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan *Barber Class* Defaros Barbershop Kelurahan Bandar Kidul Kecamatan Mojoroto Kota Kediri?
2. Bagaimana peran pelatihan *Barber Class* dalam meningkatkan kemandirian ekonomi di kalangan generasi muda pada Defaros Barbershop Kelurahan Bandar Kidul Kecamatan Mojoroto Kota Kediri?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pelaksanaan pelatihan *Barber Class* Defaros Barbershop Kelurahan Bandar Kidul Kecamatan Mojoroto Kota Kediri.
2. Untuk menjelaskan peran pelatihan *Barber Class* dalam meningkatkan kemandirian ekonomi di kalangan generasi muda pada Defaros Barbershop Kelurahan Bandar Kidul Kecamatan Mojoroto Kota Kediri.

## D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis.

### 1. Kegunaan Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dan referensi bagi mahasiswa maupun pihak lain yang ingin melakukan penelitian serupa, serta memberikan gambaran yang lebih jelas terkait peran pelatihan *barber class* dalam meningkatkan kemandirian peserta pada Defaros Barbershop Kecamatan Mojoroto Kota Kediri.

## 2. Kegunaan Secara Praktis

### a. Bagi Pelaku Usaha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pelaku usaha, khususnya di bidang jasa pangkas rambut, terkait pentingnya pelaksanaan program pelatihan seperti *barber class* dalam meningkatkan kemandirian ekonomi. Dengan mengetahui efektivitas pelatihan tersebut, pelaku usaha dapat mengoptimalkan program serupa untuk meningkatkan kualitas layanan dan daya saing usaha mereka.

### b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi dunia akademik, khususnya dalam kajian kewirausahaan dan pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi mahasiswa atau peneliti lain yang tertarik untuk mendalami topik serupa di masa mendatang.

### c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini memberikan manfaat dengan menumbuhkan kesadaran akan pentingnya pelatihan kerja, khususnya di sektor jasa pangkas rambut, sebagai salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan dan kemandirian ekonomi. Hal ini dapat mendorong partisipasi masyarakat, terutama generasi muda, untuk memanfaatkan program pelatihan sebagai langkah awal dalam memulai dan mengembangkan usaha secara mandiri.

### d. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk memperdalam

pemahaman mengenai hubungan antara program pelatihan kerja dan peningkatan kompetensi dalam konteks kemandirian ekonomi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan untuk pengembangan penelitian yang lebih luas dan mendalam di masa depan.

#### E. Telaah Pustaka

1. “Peran Progam Pelatihan Keterampilan Inspirasi Berdaya dalam Pemberdayaan Ekonomi Keluarga Dhu’afa di Lembaga Pengembangan Infaq (LPI) Kota Mojokerto”, penelitian oleh Yesi Alfiyah pada tahun 2020, IAIN Kediri.<sup>15</sup> Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan keterampilan inspirasi berdaya melalui pembuatan bros dan hiasan bunga berbahan akrilik adalah bentuk pemberdayaan yang dilakukan oleh Lembaga Pengembang Infaq (LPI) mojokerto. Peran program keterampilan inspirasi berdaya LPI Mojokerto adalah meningkatkan pendapatan ibu Dhu’afa binaan LPI Mojokerto sehingga dapat membantu perekonomian keluarganya serta berdaya dalam perekonomian. Persamaan dengan penelitian di atas yaitu sama-sama membahas tentang Program pelatihan dalam pemberdayaan ekonomi. Perbedaan terletak objek penelitiannya, dimana penelitian di atas menggunakan keluarga Dhu’afa, sedangkan objek penelitian yang dibuat oleh peneliti menggunakan peserta pelatihan yang mengikuti *barber class*.
2. “Peran Pelatihan Kewirausahaan Dalam Meningkatkan Minat Berwirausaha Narapida (Studi Kasus Pada Penghuni Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB

---

<sup>15</sup> Yesi Alfiyah, “Peran Progam Pelatihan Keterampilan Inspirasi Berdaya dalam Pemberdayaan Ekonomi Keluarga Dhu’afa di Lembaga Pengembangan Infaq (LPI) Kota Mojokerto” (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2020), <https://etheses.iainkediri.ac.id/1298/>.

Jombang)”, penelitian oleh Nazilatur Rohmah pada tahun 2020, IAIN Kediri.<sup>16</sup> Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan kewirausahaan yang dilakukan pada lembaga ini dengan cara membekali narapidana baik secara teori maupun praktik. Narapidana diberi pelatihan sesuai dengan bakat dan minatnya serta didampingi oleh instruktur yang sangat ahli dan juga kerap memberikan motivasi pada narapidana untuk berwirausaha. Persamaan dengan penelitian di atas yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan membahas tentang pelatihan. Perbedaannya terletak pada variabel serta objek penelitiannya, dimana penelitian di atas membahas tentang minat berwirausaha dengan objek penghuni Lembaga Pemasyarakatan kelas IIB Jombang, sedangkan penelitian yang dibuat oleh peneliti membahas tentang kemandirian ekonomi dengan objek peserta pelatihan yang mengikuti *barber class*.

3. “Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Penunjang Perekonomian (Studi Kasus Di UPT. Balai Kerja Tulungagung)”, penelitian oleh Indri Dora Wati pada tahun 2021, UIN Sayyid Rahmatullah Tulungagung.<sup>17</sup> Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UPT. Balai Kerja Tulungagung melakukan pelatihan dengan menggunakan konsep *Training*

---

<sup>16</sup> Nazilatur Rohmah, “Peran Pelatihan Kewirausahaan Dalam Meningkatkan Minat Berwirausaha Narapidana (Studi Kasus Pada Penghuni Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Jombang)” (Skripsi, IAIN Kediri, 2020), <https://etheses.iainkediri.ac.id/2906/>.

<sup>17</sup> Indri Dora Wati, “Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Penunjang Perekonomian (Studi Kasus Di Upt. Balai Latihan Kerja Tulungagung)” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Tulungagung, 2021).

*Need Analysis* atau survey ke perusahaan lain, juga melakukan pelatihan bagi instruktur untuk menambah kemampuan instruktur dengan kegiatan Bimbingan Teknis (BIMTEK). Hal ini dilakukan agar seseorang mempunyai kemampuan untuk bisa meningkatkan kemampuan yang dimiliki agar berkualitas, sehingga meningkatkan ekonomi mereka. Persamaan dengan penelitian di atas yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan membahas tentang pelatihan. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel Y, dimana penelitian di atas membahas tentang meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu karyawannya. Sedangkan penelitian yang dibuat oleh peneliti menggunakan peserta pelatihan yang mengikuti *barber class*.

4. “Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada Bank Lampung Cabang Bandar Jaya”, penelitian oleh Sinta Damayanti pada tahun 2018, IAIN Metro.<sup>18</sup> Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan efektif dalam meningkatkan sumber daya manusia, karena bertambahnya kualitas pengetahuan serta kemampuan karyawan sehingga meningkat juga kualitas angkatan kerja. Kefektifan ini terlihat dari para karyawan yang dapat bersaing dalam memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah dan kegiatan operasional bank. Persamaan dengan penelitian di atas yaitu sama-sama menggunakan peran penelitian sebagai variabel X-nya. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel Y, dimana penelitian di atas membahas

---

<sup>18</sup> Sinta Damayanti, “Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Bank Lampung Cabang Bandar Jaya” (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Metro, 2018).

tentang meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu karyawannya. Sedangkan penelitian yang dibuat oleh peneliti menggunakan peserta pelatihan yang mengikuti *barber class*.

5. “Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk. Cabang Praya”, penelitian oleh Tia Nur Asri pada tahun 2021, UIN Mataram.<sup>19</sup> Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pelatihan sangatlah penting bagi kelangsungan perusahaan, hal ini dapat diketahui dari manfaat pelatihan yang dirasakan oleh karyawan BRI Cabang Praya yaitu menambah pengetahuan, kemampuan, serta membantu karyawan dalam mengembangkan diri. Penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif dan menggunakan teori pelatihan sebagai teori utama. Perbedaan terdapat pada variabel Y dimana penelitian di atas tentang meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, sedangkan penelitian yang dibuat oleh peneliti tentang meningkatkan kemandirian ekonomi.

---

<sup>19</sup> Tia Nur Asri, “Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk. Cabang Praya” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Mataram, 2021).