

BAB I

PENDAHUUAN

A. Konteks Penelitian

Persaingan di dunia perekonomian sudah dikatakan sangat ketat, apalagi dengan adanya globalisasi yang menyebabkan munculnya perekonomian bebas yang membuat dunia seolah tanpa batas. Banyak manusia yang berkeinginan menjadi kaya namun tanpa usaha serta banyaknya tingkat pengangguran yang disebabkan kurangnya keahlian, pendidikan, dan juga kurangnya informasi mengenai lowongan pekerjaan. Bisa dikatakan bahwa semakin besar kesempatan kerja bagi tenaga kerja maka kemajuan kegiatan ekonomi masyarakat akan semakin baik, begitupun sebaliknya.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan adalah pelaksanaan pembangunan itu sendiri yaitu para pekerja khususnya dan seluruh penduduk Indonesia pada umumnya. Indonesia sebagai negara berpendudukan terbesar ke 4 didunia, dengan jumlah penduduk sebesar 268.074.600¹ orang pada tanggal 1 Juli 2019, berarti Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki sumber daya manusia yang besar. ² misalnya seperti keahlian dan keterampilan yang didapatkan oleh para pekerja biasanya terdapat pada tempat pendidikan formal maupun nonformal seperti pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang saat ini memiliki tujuan pada efisiensi eksternal yang mengacu kepada kemampuan lulusan untuk menembus pasar kerja, dengan tolak ukur

¹ BPS.go.id , Statistik Indonesia 2019, di akses pukul 10:34 tanggal 13 September 2019.

² Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Bumi Aksara: 2001), 15.

seberapa besar lulusan dapat diserap dan diterima di dunia usaha dan dunia industri sebagai tenaga kerja yang produktif. Untuk memperoleh pekerjaan dan mendapatkan penghasilan yang cukup merupakan hal yang diinginkan oleh semua lapisan masyarakat. Namun karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan, maka banyak masyarakat yang kurang memperoleh kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan penghasilan, maka berbagai upaya harus dilakukan, salah satu diantaranya adalah menyelenggarakan berbagai pelatihan yang ada di dalam masyarakat

Dengan pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan mengurangi masalah ketenagakerjaan, dengan berkurangnya masalah ketenagakerjaan akan mendorong pembangunan ekonomi yang lebih baik. Islam menganjurkan kita untuk bekerja, karena dengan bekerja seseorang akan memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan juga keluarganya serta dapat memberikan maslahat bagi masyarakat disekitarnya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Jumuah ayat 10.

Artinya : *“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”*.³

³ Departemen Agama RI, *Mushaf Al Qur'an Terjemahannya*, (Bandung; Pustaka Al Hambra : 2014), 442

Islam juga mengajarkan bahwa pekerjaan harus dengan orang yang mengetahuinya dengan ilmu atau dengan kata lain pekerjaan harus dikerjakan oleh orang yang ahli. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al Israa' Ayat 36 :

*Artinya : “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya”.*⁴

Pada hakikatnya setiap perkembangan itu mengacu pada usaha untuk meningkatkan kehidupan menjadi lebih baik diantaranya dengan meningkatkan kualitas kerjanya, jika kita perhatikan dari berbagai faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi maka faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting. Dalam hal ini tenaga kerja yang ada merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi, karena bila tenaga kerja yang digunakan dalam kemampuan terbatas maka kinerja tenaga kerja juga akan terbatas seiring dengan kemampuan dan kualitasnya.

Lembaga pendidikan non formal khususnya Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) memiliki tujuan tersendiri yaitu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidang tertentu. Kemampuan dan keterampilan yang dimaksud merupakan bekal yang akan meningkatkan kualitas kerja pada diri SDM tersebut, hal ini dapat dilakukan agar para lulusan dapat tersalur dalam dunia kerja dan menjadi tenaga kerja yang kompeten di bidangnya. Namun pada

⁴ *Ibid*, 285

kenyataannya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh lulusan seringkali tidak sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Hal tersebut dapat mengakibatkan banyaknya lulusan yang masih mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan.

Penyelenggaraan Lembaga pelatihan kerja dimaksudkan sebagai upaya untuk mendekatkan antara peluang kerja yang ada dengan SDM yang tersedia. Pelatihan yang dimaksud yang dijelaskan dalam Undang-Undang No. 13 pasal I ayat 9 pada tahun 2003 yang berisi tentang :

“Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.”⁵

Lembaga pelatihan kerja (LPK) Magistra Utama merupakan lembaga pelatihan kerja yang bergerak dalam teknik dan keterampilan. Magistra Utama ini berhasil mendapatkan prestasi sebagai juara lomba Pendidikan dan Pelatihan Berprestasi tingkat nasional selama 4 tahun berturut-turut, pada tahun 2008-2011. Magistra Utama memiliki 7 kompetensi keahlian, yaitu perhotelan dan kapal pesiar, administrasi dan sekretaris perkantoran, akuntansi perusahaan dan perbankan, asisten paramedis dan rekam medik, teknik otomotif, teknik informatika, pemrograman dan desain web, desain grafis dan animasi. Magistra Utama adalah lembaga pelatihan kerja yang berskala nasional dimana terdapat 12 cabang lembaga yang tersebar di Jawa Tengah dan Jawa Timur. Salah satunya berada di Kota Kediri, di mana Magistra Utama Kota Kediri merupakan cabang nomor urut ke 3 yang jumlah peserta didiknya pada tahun ajaran 2018, 2019 yang paling banyak diantara cabang-cabang lain.⁶ Magistra Utama juga mempunyai Visi “Menjadi Lembaga Pelatihan Terandal se Indonesia pemasok tenaga kerja profesional kompeten dan berkepribadian unggul siap

⁵ Kemenperin.go.id, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional.

⁶ Yustina, wawancara (Kediri), tanggal 31 Desember 2019.

pakai bagi dunia usaha dan industri, serta siap untuk meningkatkan dan mempersiapkan *skill* peserta didiknya dalam memasuki dunia kerja.”

“tujuan lembaga tentunya untuk mempersiapkan anak-anak dalam menghadapi persaingan dunia kerja, seperti halnya menanamkan kepribadian yang baik, percaya diri, memiliki keterampilan yang handal, serta memiliki pengetahuan yang luas. *Life goals* setiap orang kan berbeda-beda, namun harapan dari kami dapat menciptakan kualitas kerja yang profesional di dunia kerja. Supaya nanti setelah anak-anak lulus mampu untuk menghadapi persaingan di luar”.⁷

Menurut Tiyono untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu adanya pelatihan. Tujuan dari program pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, produktivitas kerja dan pengetahuan dari setiap tenaga kerja sesuai dengan keinginan perusahaan.⁸ Hal tersebut berkesinambungan dengan teori Harbani Pasolong, menurutnya efektivitas adalah keaktifan daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melakukan tugas dengan sasaran yang dituju, suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau tujuan organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visinya tercapai.⁹

Dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dapat ditempuh melalui proses pelatihan yang dilakukan oleh lembaga pelatihan kerja, maka dalam hal ini tentu saja membutuhkan komitmen serta konsistensi keterlibatan antara tenaga ajar dengan peserta program, sehingga dapat meningkatkan kompetensi tenaga kerja yang diharapkan serta dapat menghasilkan lulusan yang sesuai dengan persyaratan dunia kerja, juga mampu berkualitas dalam segala bidangnya. Oleh karena itu pelatihan kerja yang akan menyebabkan lulusan lebih siap untuk melakukan pekerjaan yang akan datang. Dengan adanya Lembaga Pelatihan Kerja, akan sangat membantu

⁷ Yustina, wawancara (Kediri), tanggal 25 Agustus 2020.

⁸ Ayon triyono, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : ORYZA ; 2012), 73.

⁹ Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik* (Bandung : Alfabeta, 2010), 4.

sumber daya manusia dalam mengatasi pengetahuan, keterampilan, dan *abilities* yang sebelumnya belum mereka miliki.

Berdasarkan latar belakang di atas, yang menjadi objek penelitian adalah Lembaga Pelatihan Kerja Magistra Utama Kota Kediri, peneliti ingin melakukan penelitian dengan alasan; memahami sistem pelaksanaan program pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik dengan hal-hal tersebut dan melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Efektivitas Program Lembaga Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di LPK Magistra Utama Kota Kediri.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem program pelatihan kerja di Lembaga Pelatihan Kerja Magistra Utama Kota Kediri?
2. Bagaimana efektivitas program pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang dilakukan Lembaga Pelatihan Kerja Magistra Utama Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sistem program pelatihan kerja di lembaga pelatihan kerja Magistra Utama Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas program pelatihan kerja yang dilaksanakan lembaga pelatihan kerja Magistra Utama Kota Kediri.

D. Kegunaan Penelitian.

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau informasi dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja di Magistra Utama Kota Kediri.
2. Bagi peneliti merupakan sarana untuk mempraktikkan teori-teori yang didapatkan semasa perkuliahan dan penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri dan juga untuk memperluas wawasan penulis dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia.
3. Dijadikan sebagai penambahan referensi kepustakaan bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Kediri.

E. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai kajian ilmiah dari teori-teori yang pernah didapat dan penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang efektivitas program pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Serta sebagai bahan acuan atau referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan ataupun yang akan melanjutkan penelitian sesuai dengan judul skripsi ini.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan bagi IAIN Kediri fakultas Bisnis dan Ekonomi Islam dalam memberikan tambahan cakrawala pengetahuan dari sisi realistik ekonomi yang kemudian dapat ditelaah dan ditindak lanjuti demi memperkaya khasanah keilmuan Bisnis dan Ekonomi Islam

F. Telaah Pustaka

Telaah pustaka mempunyai tujuan untuk menjelaskan judul dan isi singkat kajian-kajian yang pernah dilakukan, buku-buku atau tulisan-tulisan yang ada terkait dengan topik/masalah yang akan diteliti.¹⁰ yang menjadi rujukan dalam penelitian ini adalah hasil penelitian yang berkaitan dengan lembaga pelatihan dan keterampilan kerja yang sudah dilakukan oleh peneliti di perguruan tinggi. Namun fokus penelitian tersebut berbeda dengan yang akan peneliti sampaikan dalam penelitian ini. Hasil penelitian tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam. Ditulis oleh Ami Ade Maesyarah, mahasiswa jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.

Skripsi ini membahas tentang efektivitas balai pelatihan kerja untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja pada angkatan kerja yang sudah tidak melanjutkan sekolah lagi atau dengan kata lain yang hanya sekolah pada derajat SLTA, saat sudah adanya balai pelatihan kerja di lampung, namun kualitas yang dihasilkan masih cukup rendah pada beberapa tahun terakhir. Hasil dari penelitian ini menunjukkan peran dari BLK kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan efektif.¹¹

Persamaan dengan penelitian yang ditulis penulis adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif, data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai dan data sekunder yang diperoleh

¹⁰Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2016, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kediri*, (Kediri: STAIN Kediri, 2016), 62.

¹¹Ami Ade Maesyarah, *Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam*, mahasiswa jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.

dari asisten manager dari instansi Lembaga Pelatihan Kerja, namun tempat lembaga pelatihan yang digunakan berbeda serta konsep pengambilan data dari Skripsi Ami Ade Maesyarah yang menggunakan metode kombinasi yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif.

2. Efektivitas Program Pelatihan dalam UPTD Balai Latihan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Bora. Ditulis oleh Muhammad Adhif Alfi Candra, mahasiswa jurusan Hukum Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.

Skripsi ini membahas tentang efektivitas program pelatihan di UPTD Training Center Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Bora, menggunakan metode kuantitatif, untuk menganalisis data menggunakan distribusi frekuensi dengan mean, median, dan mode. Maka dalam penelitian Adhif memiliki kesimpulan bahwa efektivitas program pelatihan kerja dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Bora secara keseluruhan dapat dikatakan belum baik tingkat kualitasnya karena jumlah penempatan tenaga kerja setelah pelatihan masih rendah dan kerjasama dengan para pemangku kepentingan masih terbatas.¹²

Persamaan dengan penelitian yang ditulis penulis adalah sama-sama membahas tentang efektivitas program pelatihan, namun metode yang digunakan berbeda, peneliti menggunakan metode kualitatif serta berfokus pada kualitas tenaga kerja, sedangkan penelitian yang ditulis Muhammad Adhif Alfi Candra menggunakan metode kuantitatif dan juga berfokus pada tingkat kualitas pelayanannya.

3. Penerapan Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Enrekang. Ditulis

¹²Muhammad Adhif Alfi Candra, *Efektivitas Program Pelatihan dalam UPTD Balai Latihan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Bora*, mahasiswa jurusan hukum Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang, 2016.

oleh Sri Wahyuni mahasiswa fakultas dakwah dan komunikasi UIN Alaudin Makassar tahun 2017.

Skripsi ini membahas tentang bagaimana manajemen kinerja dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang dan bagaimana kualitas tenaga kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Enkerang. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan manajemen. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, selanjutnya teknik pengelolaan data yang dilakukan dengan melalui empat tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, analisis perbandingan, dan penarikan kesimpulan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa manajemen kinerja yang dilakukan oleh pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang bahwa kualitas pelayanan publik yang sudah memadai, disiplin kerja yang belum memadai, kompetensi pegawai belum memadai, dan fasilitas kantor juga belum memadai.¹³

Persamaan dengan penelitian yang ditulis penulis adalah sama-sama membahas tentang meningkatkan kualitas kerja, serta metode yang digunakan juga sama-sama menggunakan metode kualitatif. Namun, perbedaannya pada objek penelitiannya, peneliti ini menggunakan objek di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Sedangkan peneliti menggunakan objek di Lembaga Pelatihan Kerja.

¹³ Sri Wahyuni, *Penerapan Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Enrekang*. Mahasiswa fakultas dakwah dan komunikasi UIN Alaudin Makassar, 2017