

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN
BERBASIS KOMPETENSI KEJURUAN MENJAHIT DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA**

(Studi UPT Balai Latihan Kerja Kota Pekalongan ditinjau dari
Perspektif Ekonomi Islam)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

MILLATUN NISA'
NIM. 2013115152

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2022**

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN
BERBASIS KOMPETENSI KEJURUAN MENJAHIT DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA**

(Studi UPT Balai Latihan Kerja Kota Pekalongan ditinjau dari
Perspektif Ekonomi Islam)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

MILLATUN NISA'
NIM. 2013115152

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2022**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **MILLATUN NISA'**

NIM : **2013115152**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul ***“EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI KEJURUAN MENJAHIT DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA (Studi Upt Balai Latihan Kerja Kota Pekalongan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam)”*** adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Pekalongan, 25 Mei 2022

Yang Menyatakan



MILLATUN NISA'

NIM. 2013115152



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pahlawan No.52, Rowolaku Kajen Pekalongan Telp.085728204134 /Fax.(0285) 423418
Website: febi.iainpekalongan.ac.id/Email: febi@iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam
Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i :

Nama : Millatun Nisa'
NIM : 2013115152
Judul : EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM
PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI KEJURUAN
MENJAHIT DALAM MENINGKATKAN KUALITAS
TENAGA KERJA (Studi Upt Balai Latihan Kerja Kota
Pekalongan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam)

Telah diujikan pada hari kamis tanggal 21 Mei 2022 dan dinyatakan
LULUS serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji

Penguji I

Muhammad Aris Safi'i M.E.I
NIP 19851012 201503 1 004

Penguji II

Versiandika Yudha Pratama S.Pd.M.
NIP 199101162019031006

Pekalongan, 16 Mei 2022 Disahkan oleh
Dekan Fakultas Ekonomi dan



Dr. H. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H
NIP. 19750220 199903 2

NOTA PEMBIMBING

Marlina.M.Pd

Jl. Perum Pisma Griya Asri
Blok A no. 5 Denasari Kulon Batang
Kabupaten Batang
Lamp. : 2 (dua) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Saudari Millatun Nisa'

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah
di
PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudari:

Nama	: Millatun Nisa'
NIM	: 2013115152
Jurusan	: Ekonomi Syariah
Judul	: Efektivitas Pelaksanaan Progra Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Study BLK Kota Pekalongan)

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mana semestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekalongan, 24 Januari 2022
Pembimbing,



Marlina. M.Pd

NIP. 19800530 200501 2 001

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur atas nikmat Allah SWT, saya ingin mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kepada Bapak dan Ibu saya yang selalu memberikan motivasi dan telah banyak berkorban waktu, tenaga dan materi demi kelangsungan hidup dan kesejahteraan saya di masa yang akan datang. Terimakasih atas doa yang senantiasa kalian panjatkan dan terimakasih yang tak terhingga untuk segalanya.
2. Kepada Bapak dan Ibu saya yang selalu memberikan motivasi dan telah banyak berkorban waktu, tenaga dan materi demi kelangsungan hidup dan kesejahteraan saya di masa yang akan datang. Terimakasih atas doa yang senantiasa kalian panjatkan dan terimakasih yang tak terhingga untuk segalanya.
3. Seluruh keluarga dan kerabat saya yang selalu mendukung saya.
4. Kepada Tunanganku M. Faza Perdana dan Adik saya Dimas Maulana terimakasih telah memberi semangat dan selalu ada.
5. Kepada teman-teman Ekos E angkatan 2015 dan semua teman-teman dekat yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu terimakasih untuk kalian yang telah hadir dalam hidup membawa keceriaan, memberikan cerita, doa, dukungan serta bantuan yang tak terhingga kepada saya, dan terimakasih juga untuk semua orang yang aku sayang yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

MOTTO

“Hidup harus menyesuaikan passion, karena jika melakukan sesuatu dengan keterpaksaan hasilnya tidak akan maksimal”

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”
(Q.S Al Insyirah 5)

ABSTRAK

MILLATUNNISA'. 2022. EFFECTIVENESS OF IMPLEMENTATION OF VOCATIONAL SEWING COMPETENCY-BASED TRAINING PROGRAM IN INCREASING THE QUALITY OF MANPOWER.

The development of a nation requires two main assets, namely natural resources and human resources. Whole human development includes various aspects including education and training as well as the protection of rights and guarantees of a decent life. Human resources are the greatest power in processing all the resources that exist on earth, because basically all of Allah's creations that exist on this earth are deliberately created for the benefit of mankind. The problem of Human Resources (HR), especially manpower, is a complex problem, the quality of which is relatively low, has become a polemic in Indonesia. Based on the identification of problems through general phenomena including: first, the low quality of the workforce, second, the number of the workforce that is not proportional to job opportunities, third, unemployment and layoffs (PHK) and fourth, low salaries. The low ability and skills trigger the preparation of a workforce with appropriate guidance and field demands through non-formal education, it is hoped that individuals will be able to prepare human resource competencies by starting entrepreneurship and absorbing workers according to their potential..

This type of research is included in the type of field research (field research), for the approach it uses qualitative. The research location is at the UPT Job Training Center (BLK) Pekalongan City, the source of research data is taken through observation and interviews and then summarized in a data to describe a phenomenon under study so that it can be documented.

Based on the author's research study, it can be concluded from the conditions before and after participating in the training. The impacts of the training include: The achievement of training objectives, an increase in the ability of low-performing individuals to become more professional, the existence of a network, participants can earn and help the family economy and can open a business independently. The factors that influence the training process in realizing economic prosperity in BLK Pekalongan City include: lack of socialization of Garment Apparel training, the training implementation process that is less supportive.

Keywords: Effectiveness, Training, Competence, and Quality of Workforce.

ABSTRAK

MILLATUNNISA'. 2022. EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI KEJURUAN MENJAHIT DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA.

Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset utama yakni sumber daya alam (natural resources) dan sumber daya manusia (human resources). Pembangunan manusia seutuhnya mencakup berbagai aspek termasuk pendidikan dan latihan serta perlindungan hak-hak dan jaminan hidupnya yang layak. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya (resources) yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan untuk kemaslahatan umat manusia. Permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) terutama ketenagakerjaan merupakan masalah yang kompleks mutu tenaga kerja yang relatif rendah menjadi polemik di Indonesia. Berdasarkan identifikasi masalah melalui fenomena secara umum di antaranya: pertama, rendahnya kualitas tenaga kerja, kedua, jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja, ketiga, pengangguran dan Pemutusan hubungan kerja (PHK) dan yang keempat, gaji yang rendah. Rendahnya kemampuan dan ketrampilan memicu adanya penyiapan tenaga kerja dengan pembinaan yang sesuai permintaan dan tuntutan lapangan melalui pendidikan non formal, hal ini diharapkan individu mampu mempersiapkan kompetensi sumber daya manusia dengan memulai wirausaha dan menyerap tenaga kerja sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Jenis Penelitian penulis termasuk dalam jenis penelitian lapangan (field research), untuk pendekatannya menggunakan kualitatif. Lokasi penelitian di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Pekalongan, sumber data penelitian diambil melalui observasi dan wawancara lalu di rangkum dalam sebuah data guna mendeskripsikan suatu fenomena yang diteliti agar dapat didokumentasikan.

Berdasarkan kajian penelitian penulis dapat disimpulkan dari kondisi sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Dampak dari adanya pelatihan di antaranya: Tercapainya tujuan pelatihan, adanya peningkatan kemampuan dari individu berkinerja rendah menjadi lebih profesional, adanya jaringan kerja, peserta dapat berpenghasilan dan membantu perekonomian keluarga serta dapat membuka usaha secara mandiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi proses pelatihan dalam mewujudkan kesejahteraan ekonomi di BLK Kota Pekalongan di antaranya: kurangnya sosialisasi pelatihan *Garment Apparel*, proses pelaksanaan pelatihan yang kurang mendukung.

Kata Kunci : Efektivitas, Pelatihan, Kompetensi, dan Kualitas Tenaga Kerja

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul *“EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI KEJURUAN MENJAHIT DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA”* yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini, penulis hendak mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr . H. Zainal Mustakim, M.A, M.Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Dr. Hj. Shinta Dewi rismawati, S.H, M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Muhammad Aris Safi’i M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
4. Marlina M.Pd selaku Dosen Pembimbing skripsi yang dengan sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, dukungan serta saran dalam penyusunan skripsi ini.

5. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku wali dosen penulis yang sudah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan arahan, dukungan serta saran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan beserta staf.
7. Orang tua dan sahabat yang selalu mendoakan dan dukungan.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama yang berkaitan dengan skripsi ini.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Mengingat keterbatasan pengetahuan yang penulis peroleh sampai saat ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna terciptanya kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun pihak yang berkepentingan.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 25 Mei 2022

Penulis


MILLATUN NISA'
NIM. 2013115152

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Deskripsi Teori	10
1. Efektivitas	10
a. Definisi Efektivitas	10
b. Tingkatan Efektivitas.....	10
c. Kriteria Efektivitas	13
d. Aspek-aspek Efektivitas	15
e. Unsur-unsur Efektivitas.....	16
f. Indikator Efektivitas	17

2. Pelatihan.....	19
a. Definisi Pelatihan.....	19
b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	19
c. Proses Pelatihan	20
3. Kompetensi	20
a. Definisi Kompetensi.....	20
b. Aspek Kompetensi	21
c. Jenis-jenis Kompetensi.....	21
d. Manfaat Kompetensi	22
4. Kualitas	23
a. Definisi Kualitas.....	23
b. Indikator Kualitas.....	24
c. Faktor yang mempengaruhi Kualitas	26
5. Tenaga kerja	27
a. Definisi tenaga kerja	27
b. Klasifikasi tenaga kerja.....	28
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Berpikir.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	36
1. Jenis Penelitian.....	36
2. Pendekatan Penelitian	36
B. Setting Penelitian.....	36
1. Lokasi Penelitian.....	36
2. Waktu Penelitian	36
C. Sumber Data	37
D. Teknik Pengumpulan Data	37
1. Observasi.....	37
2. Wawancara	38
3. Dokumentasi	38

E. Metode Analisis Data	38
1. Validitas Data.....	39
2. Kredibilitas Data	38
F. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian	44
1. Gambaran Umum Kota Pekalongan	44
2. Tugas Pokok dan Fungsi.....	45
3. BLK Kota Pekalongan	46
4. Visi dan Misi.....	47
5. Tujuan BLK	48
6. Strategi dan Arah Kebijakan.....	48
7. Kondisi Ketenagakerjaan.....	52
8. Identifikasi Masalah dan Isu Strategis	52
B. Pembahasan.....	54
1. Kompetensi peserta program pelatihan kerja kejuruan menjahit Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Pekalongan.....	54
2. Dampak pelaksanaan program pelatihan kejuruan menjahit Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Pekalongan terhadap kesempatan kerja peserta	65
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi proses pelatihan dalam mewujudkan kesejahteraan ekonomi di BLK Kota Pekalongan	69
BAB V PENUTUP.....	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	74
C. Keterbatasan	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tindividu, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tindividu sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

HurufArab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sas	ṡ	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je

ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	esdan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha

ء	hamzah	.	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Panjang
ا = a		آ = ā
إ = i	أى = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = ū

3. Ta Marbutah

Ta Marbutah hidup dilambangkan dengan

/t/Contoh :

مراقميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta Marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*

4. Syaddad (tasydid, geminasi)

Tindividu geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tindividu *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا Ditulis *Rabbanā*

البر Ditulis *al-birr*

5. Kata sindividing (artikel)

Kata sindividing yang diikuti oleh “huruf syamsiah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sindividing itu.

Contoh:

الشمس	Ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	Ditulis	<i>ar-rajulu</i>
السيدة	Ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sindividing yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi/ I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tindividu sempang.

Contoh:

القمر	Ditulis	<i>al-qamar</i>
البدیع	Ditulis	<i>al-badī'</i>
الجلال	Ditulis	<i>al-jalāl</i>

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof /'/.

Contoh:

امرت	Ditulis	<i>Umirtu</i>
شيء	Ditulis	<i>Syai'un</i>

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Informasi Ketenagakerjaan Kota Pekalongan	4
Tabel 2.1. Penelitian terdahulu.....	31
Tabel 3.1. Jenis pelatihan dan Kejuruan	46
Tabel 4.1. Target dan Realisasi Kinerja Tujuan/Sasaran	50
Tabel 5.1. Identifikasi Masalah dan Isu Strategis	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Peta Kota Pekalongan.....	45
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

A. Surat Ijin Penelitian

LAMPIRAN 2

A. Lampiran Wawancara

LAMPIRAN 3

A. Dokumentasi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset utama yakni sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan, untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama. Sumber daya manusia merupakan salah satu cabang ilmu ekonomi yang khusus membahas dan menguraikan prinsip-prinsip pendayagunaan tenaga kerja dan kemampuan manusia mengolah sumber-sumber produksi dan ketenagakerjaan untuk memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri (Septin, 2019).

Sejalan dengan arah pembangunan Indonesia yaitu pembangunan sumber daya manusia, setiap individunya dituntut untuk terus meningkatkan potensi yang menjadi kelebihanannya agar dapat memberikan kontribusi di area sekitarnya. Pembangunan manusia seutuhnya mencakup berbagai aspek termasuk pendidikan dan latihan serta perlindungan hak-hak dan jaminan hidupnya yang layak. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya (*resources*) yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan untuk kemaslahatan umat manusia (Samsuni, 2017). Hal

ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ
لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

“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.”

Permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) terutama ketenagakerjaan merupakan masalah yang kompleks, mutu tenaga kerja yang relatif rendah menjadi polemik di Indonesia, ditinjau dari segi pendidikan, keahlian maupun ketrampilan. Meskipun banyak lowongan kerja yang tersedia oleh perusahaan namun seringkali lowongan kerja tersebut cukup sulit untuk dipenuhi karena kriteria yang diharapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan calon tenaga kerja. Sehingga jumlah pengangguran secara kumulatif terus meningkat sejalan dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan sekolah formal. (Muhammad Makrufli, 2019).

Berdasarkan data informasi ketenagakerjaan Kota Pekalongan Tahun 2015 – 2021

Tabel 1
Informasi Ketenagakerjaan Kota Pekalongan

No.	Jenis Data	Tahun						Jumlah
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	
1.	Pencari Kerja	2.941	1.802	1.657	1.332	1.803	1.684	11.219
3.	Lowongan Kerja	946	1.060	816	265	463	2.753	6.303
3.	Pelatihan BLK	900	377	486	442	583	720	3.508
4.	Penempatan	986	1.023	1.046	535	570	1.437	5.597

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Identifikasi masalah secara umum berdasarkan tabel di atas di
antaranya:

Rendahnya kualitas tenaga kerja Kualitas tenaga kerja dalam suatu negara dapat ditentukan dengan melihat tingkat pendidikan negara tersebut. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia, tingkat pendidikannya masih rendah. Hal ini menyebabkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi rendah. Minimnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap rendahnya kualitas hasil produksi barang dan jasa (Sinaulan, 2019).

Jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja. Meningkatnya jumlah angkatan kerja yang tidak diimbangi oleh perluasan lapangan kerja akan membawa beban tersendiri bagi perekonomian. Angkatan kerja yang tidak tertampung dalam lapangan kerja akan menyebabkan pengangguran. Padahal harapan pemerintah, semakin banyaknya jumlah angkatan kerja bisa menjadi pendorong pembangunan ekonomi (Alfiyani, 2020).

Pengangguran dan Pemutusan hubungan kerja (PHK).Pengangguran merupakan masalah yang dihadapi tenaga kerja Terjadinya krisis ekonomi di Indonesia banyak mengakibatkan industri di Indonesia mengalami gulung tikar. Akibatnya, banyak tenaga kerja yang berhenti bekerja atau di-PHK. Selain itu, banyaknya perusahaan yang gulung tikar mengakibatkan semakin sempitnya lapangan kerja yang ada. Di sisi lain jumlah angkatan kerja terus meningkat. Dengan demikian pengangguran akan semakin banyak. Hal tersebut dapat bertambah seiring dengan ketidakpastian ekonomi, sosial, dan politik yang terjadi (Permadhy, 2020)

Gaji yang rendah. Tenaga kerja diwajibkan dibayar dengan gaji atau upah, tetapi gaji atau upah yang didapatkan tidak sebanding dikarenakan kualitas dari tenaga kerja itu sendiri, seperti pada tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terampil (Hidayatun, 2016).

Permasalahan ketenagakerjaan menjadi perhatian dari berbagai pihak di antaranya pemerintah, lembaga pendidikan, maupun masyarakat. Dari sudut pandang pemerintah melihat permasalahan ketenagakerjaan sebagai salah satu sentral pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pencapaian tujuan dari pembangunan nasional yaitu mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata baik secara materil maupun spiritual. (Dacholfany, 2017)

Dalam mengatasi permasalahan dalam ketenagakerjaan perlu adanya pendidikan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan individu dengan mempertimbangkan bakat, minat serta kemungkinan mereka dapat memasuki dunia kerja. Rendahnya kemampuan dan ketrampilan memicu adanya

penyiapan tenaga kerja dengan pembinaan yang sesuai permintaan dan tuntutan lapangan melalui pendidikan non formal. Pemerintah terus melakukan upaya untuk mengurangi permasalahan ketenagakerjaan salah satunya melalui aspek pendidikan, terutama pendidikan formal seperti Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), maupun pendidikan non formal seperti kursus dan lembaga pelatihan, diharapkan mampu mempersiapkan kompetensi sumber daya manusia dengan memulai wirausaha dan menyerap tenaga kerja sesuai dengan potensi yang dimiliki (Haryanto, 2017).

Dengan pendidikan melalui pelatihan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan mengurangi masalah ketenagakerjaan yang nantinya mendorong pembangunan ekonomi yang lebih baik. Islam menganjurkan umatnya untuk senantiasa bekerja, karena dengan bekerja individu akan mampu memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhannya sendiri dan keluarganya sehingga mampu memberikan maslahat bagi individu lain disekitarnya (Andriani, 2017). Berdasarkan latar belakang tersebut, untuk memahami lebih mendalam adanya masalah yang terkait dalam ketenagakerjaan, penulis mengambil judul *“Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Studi Upt Balai Latihan Kerja (Blk) Kota Pekalongan”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang masalah, maka dalam penelitian ini perumusannya sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh peserta program pelatihan kerja kejuruan menjahit di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Pekalongan?
2. Bagaimana dampak pelaksanaan program pelatihan kejuruan menjahit di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Pekalongan terhadap kesempatan kerja peserta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam skripsi ini di antaranya:

1. Untuk menjelaskan bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh peserta program pelatihan kerja kejuruan menjahit di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Pekalongan?
2. Untuk menjelaskan bagaimana dampak pelaksanaan program pelatihan kejuruan menjahit di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Pekalongan terhadap kesempatan kerja peserta?

D. Manfaat Penelitian

Adanya sebuah penelitian diperuntukan guna mengambil kegunaan dari penelitian, diharapkan dapat memberi kontribusi, di antaranya:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan manfaat yang berguna sebagai sarana dalam pengembangan teori terkait pembahasan yang berhubungan substansi yang sama, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya islami, adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pembaca sebagai sarana dalam menambah ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi tentang substansi pembahasan dari Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. Selain itu penulis berharap terutama bagi:

a. Bagi Penulis

Memberikan sarana dalam meningkatkan ilmu pengetahuan terutama dalam bagaimana efektivitas pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit

b. Bagi Anggota Pelatihan

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan pemahaman dan informasi yang berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat dijadikan sebagai landasan serta memberikan acuan yang dapat mengembangkan konsep efektivitas manajemen sumber daya manusia

d. Bagi IAIN Pekalongan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan pengetahuan dalam ilmu pemasaran terutama terkait dengan kinerja pemasaran

E. Sitematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, adapun sistematika penulisan yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Tujuan dari pendahuluan yakni menjelaskan isu permasalahan yang dapat menuntun jalannya penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan mengenai kerangka teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, penelitian terdahulu dan kerangka berfikir. Tujuan dari landasan teori yakni meringkas dan menyusun pengetahuan melalui judul penelitian terkait agar dapat memberikan keterangan sementara dan pemahaman lebih yang mudah.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan informasi dan teknik analisis data yang ada di BLK Kota Pekalongan. Tujuan dari metode penelitian yakni prinsip dasar tentang metode riset yang diterapkan agar membantu jalannya proses penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil analisis terhadap nilai penelitian yang secara garis besar membahas tentang *“Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja”*. Tujuan dari hasil penelitian dan pembahasan yakni menjelaskan hasil temuan yang menjadi rumusan masalah penelitian melalui metode analisis yang digunakan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Tujuan dari penutup yakni menguraikan secara singkat mengenai hasil temuan penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kompetensi peserta program pelatihan kerja kejuruan menjahit Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Pekalongan

Dampak dari adanya jual beli secara *online* dalam produktivitas terutama dunia perbatikan maupun perkonveksian memicu para pelaku usaha untuk membuat lahan produksi yang ideal, di antaranya mempersiapkan tenaga kerja yang sesuai dengan harapan guna memenuhi permintaan pasar. Peran, pendekatan serta manajemen yang dilakukan BLK Kota Pekalongan terdiri dari:

- a. Perencanaan
- b. Pendekatan
- c. Proses Pelatihan
- d. Evaluasi

Pelatihan *garment apparel* cukup diminati oleh sasaran program. Hal ini dikarenakan program pelatihan *garment apparel* banyak diminati oleh banyaknya peserta yang mendaftar dan sisi potensial kerja lebih mendukung. Beberapa peserta cukup antusias mengikuti pelatihan tersebut. Hasil pelatihan *garment apparel* memberikan dampak positif bagi alumni pelatihan, di antaranya mendapat pengalaman dan modal serta jaringan kerja yang cukup memadai sebagai usaha meningkatkan kapasitas kemandirian individu

2. Dampak pelaksanaan program pelatihan kejuruan menjahit Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Pekalongan terhadap kesempatan kerja peserta

Hasil dari penelitian di lapangan dikuatkan oleh penuturan dari beberapa alumni yang dapat disimpulkan dari kondisi sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Berdasarkan dampak dari adanya pelatihan di antaranya:

- a. Tercapainya tujuan pelatihan
- b. Adanya peningkatan kemampuan dari individu berkinerja rendah menjadi lebih profesional
- c. Adanya jaringan kerja, serta peserta dapat berpenghasilan dan membantu perekonomian keluarga
- d. Dapat membuka usaha secara mandiri
- e. Adanya perubahan signifikan dari sebelum dan sesudah dilaksanakannya pelatihan

B. Saran

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi jalannya aktivitas pelatihan seperti kurangnya kedisiplinan, kekurangan jumlah instruktur dan peralatan yang kurang memadai berdampak pada hasil pembentukan kinerja peserta. Maka perlu adanya pembinaan atau pengarahan yang lebih intens dalam membentuk peserta yang disiplin, pemenuhan sarana

prasarana yang lebih mendukung dan instruktur yang lebih profesional agar peserta dapat menjadi SDM berkualitas tinggi.

C. Keterbatasan

Penelitian dari penulis hanya membahas tentang bagaimana efektivitas dari BLK Kota Pekalongan dalam meningkatkan kualitas SDM, lokasi fokus peneliti hanya di satu tempat yakni Kota Pekalongan tidak termasuk BLK di Kabupaten atau Kota lain Provinsi Jawa Tengah.

DAFTAR PUSAKA

- Agung budi prabowo, A., Nurhudaya, N., & Budiamin, A. (2018). *Efektivitas Program Bimbingan Karir Berbasis Teori Super untuk Mengembangkan Identitas Vokasional Remaja*. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*.
- Agustinah, N., Agushybana, F., & Suryawati, C. (2020). *Hubungan Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Reward Dan Punishment, Beban Kerja, Serta Kompensasi Dengan Kinerja DPJP Dalam Melaksanakan Clinical Document Improvement*. *Jurnal Kesehatan Vokasional*.
- Alfiyani, N. (2020). *Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Ketengakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja Nur Alfiyani*. *Jurnal Hukum Dan Kemasyarakatan*.
- Andriani, A. (2017). *Manajemen Modal Kerja, Manajemen Sumber Daya Insani Dan Pendapatan Wanita Pedagang Sayur Keliling*. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*.
- Ardianto, Y. (2019). *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*. In Djkn.
- Arsyad, O. R., Kurnia, & Kartika, P. (2021). *Pengertian Observasi*. In Rancang Bangun Alat Pengaman Brankas Menggunakan Sensor Sidik Jari Berbasis Arduino.
- B, B. A., & Penelitian, M. (2011). *teknik penelitian. Metode Penelitian Kualitatif*.
- Bariqi, M. D. (2020). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*.
- Dacholfany, M. I. (2017). *Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi*. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*.
- Donni Juni Priansa. (2013). *Teori Efektivitas*. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Dr. Ibrahim. (2015). *Penelitian Kualitatif*. *Journal Equilibrium*.
- Dr. Wahidmurni, M. P. (2017). *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*. *Repository Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Farisi, M. I. (2006). *Dari Teori Skema ke Teori Kurikulum: Rekomendasi untuk Kurikulum Pendidikan IPS-SD*. *Didaktika: Jurnal Kependidikan Dasar*.

- H. Mudjia Rahardjo. (2010). *Triangulasi dalam Penelitian Kualitatif*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Hadi, S. (2017). *Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Pada Skripsi*. Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Haryanto, R. (2017). *Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*. *Islamuna: Jurnal Studi Islam*.
- Hertanto, E. (2017). *Teori Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Academia.Edu.
- Hidayatun, N. (2016). Problem Solving Sistem Penggajian Karyawan. *Indonesian Journal on Computer and Information Technology*.
- Jokhu, J. R., & Armando, A. (2018). Perspektif Baru dalam Teori Kualitas Pelayanan : Pentingnya Intensi Studi pada Perusahaan Fintech di Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Kurniawan, K. (2013). *Perubahan Pola Pikir Basis Implementasi Kompetensi Konselor*. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*.
- Literatur. (2014). *Pengertian Efektivitas dan Landasan Teori Efektivitas | Literatur Buku*. 27 Desember.
- Lrviana, A. (2019). Validitas Data. In Universitas Katolik Parahyangan.
- Mayra, G. (2013). Triangulasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Muhammad Makrufli. (2019). *Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi Sdm Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Tanjung Rohil*. *Jurnal Nathiqiyah* |Vol. 2 No. 1 Jan-Jun 2019.
- Nur Rahmi, & Azwar. (2019). *Hierarki Kebutuhan Maslow Dan Pengaruhnya Terhadap Pengambilan Keputusan Melakukan Migrasi Tenaga Kerja (Studi Kasus Warga Perantauan Di Kecamatan Tilamuta Kabupaten Boalemo)*. *MALA'BI: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman Majene*.
- Permadhy, Y. T. (2020). Faktor penyebab pengangguran dan strategi penanganan permasalahan pengangguran pada desa bojongcae, cibadak lebak provinsi banten. *Ikra-Ith Ekonomika*.
- Putri Erawan, N. M. A. N., & Sukartha, I. M. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pada Kualitas Audit*. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Riduwan. (2009). *Metode & teknik menyusun proposal penelitian*. In Bandung: Alfabeta.
- Samputra, P. L. (2020). *Analisis Pengaruh Substitusi Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Domestik Pada Masa Sebelum dan Sesudah Kebijakan Bebas Visa Kunjungan Di Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*.

- Samsuni, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan.
- Saputra, H. (2019). Pengaruh metode pembelajaran Think Pair Share (TPS) terhadap daya serap siswa pada mata pelajaran matematika pokok bahasan kubus dan balok di SMP Negeri 2 Sigli. *Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*.
- Saputra, V. E., & Widyatmoko, W. (2019). *Pengaruh Kualitas Pesan Iklan dan Kreativitas Iklan Terhadap Daya Tarik Iklan "Udah Waktunya Pake GO-JEK – Vertibokek."* Prologia.
- Seniawati, K., Suarni, M., & Putri, S. (2013). *Efektivitas Teori Karier Holland Melalui Layanan Informasi Untuk Meningkatkan Pemahaman Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa*. Jurnal Jurusan Bimbingan dan Konseling Undiksha.
- Septianti, D., & Pamuji, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Teori Motivasi Berprestasi McClelland Terhadap Kinerja Kerja. Adminika.
- Septin, T. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Keunggulan Bersaing Perusahaan Meningkatkan.
- Setiana, Y. H., Siregar, S., & Haryadi, H. (2016). *Kontribusi Hasil Ujian Teori Terhadap Hasil Ujian Praktik Pada Uji Kompetensi Keahlian Siswa SMK*. Journal of Mechanical Engineering Education.
- Siagaan. (2014). Pengertian Efektivitas dan Landasan Teori Efektivitas | Literatur Buku. 27 Desember.
- Sinaulan, R. D. (2019). *Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Budaya.
- Soetarto, N. I. M. E., & Agusta, I. (2017). *Eksplorasi Tenaga Kerja Cadangan Pada Kapitalisme Pedalaman: Studi Perkebunan Kelapa Sawit Di Kecamatan Bualemo, Kabupaten Banggai, Sulawesi Tengah*. Sodality: Jurnal Sosiologi Pedesaan.
- Sondang. (2008). Landasan Teori Efektivitas menurut para ahli. Othenk.
- Sondang dalam Othenk. (2014). Pengertian Efektivitas dan Landasan Teori Efektivitas | Literatur Buku. 27 Desember.
- Sugiyono. (2010). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Kerangka Berfikir. In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D.
- Tamami, A. I. (2020). *Kualitas Pelayanan di Sektor Publik dengan Perspektif NPS Akhmad*. Jurnal Penelitian Administrasi Publik.
- Tanzeh, A., & Arikunto, S. (2020). Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.

- Taufiq Rohman, S.Pd.I, M. P. (2019). landasan teori, kualitas layanan. Psikologi Perkembangan.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian. Occupational Medicine.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Warta Edisi.