

Efektivitas Program Pelatihan Kerja di Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal Perspektif Ekonomi Islam

Siti Kholijah

lijahhasby@gmail.com

Abstract

The increase in unemployment in Mandailing Natal Regency is caused by a mismatch between the qualifications of the workforce requested by the company, the type of position and placement location that is less attractive to job seekers, and less competency of workers according to available positions. The Work Training Office (KLK) of Mandailing Natal Regency as one of the agencies that provide public services in the field of employment is expected to provide easy information services, provision of facilities, and implement programs that support their careers in the future. The low quality of labor in Mandailing Natal District is a barrier to economic development. This is due to the low level of education and the level of knowledge of the workforce, making it difficult to find work that demands the quality of reliable human resources. Especially in the era of globalization, workers who do not have quality will have difficulty competing with those who already have quality. In this competition, it is certain that workers who do not have quality will be excluded. To improve the quality of the workforce, the City Government of Mandailing Natal District through the Mandailing Natal District Work Training Office (KLK) organized a job training program. The work training program at the Mandailing Natal District Training Office (KLK) involves the community as the main target that must be maximally empowered. This Paper examines the effectiveness of work training programs that have been implemented in improving human resources and especially in reducing unemployment in Mandailing Natal District.

Keywords: Mandailing Natal Regency, Work Training Office, Islamic economics

Pendahuluan

Islam menganggap kerja sebagai cara yang paling utama untuk mencari rezki dan tiang pokok produksi. Sesungguhnya Allah memberikan kepada orang muslim yang bekerja suatu kehidupan yang baik, dan sesungguhnya Allah akan memberikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. Kerja sebagaimana dapat meluas dan mendalam lapangannya di bidang pahala dan siksa, juga lapangan itu dapat meluas dibidang kesempatan dan sarana kerja. Al-Qur'an memberi pengertian dalam perasaan dan hati nurani orang yang beriman bahwa burni dengan keluasannya lapangan kerjanya dan lapangan Bergeraknya.

Oleh sebab itu agama Islam sangat menganjurkan umat Islam untuk pekerja atau menghindari pengangguran. Karena pengangguran sering kali menjadi masalah perekonomian karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kerniskinan dan masalah-masalah sosial lainnya. Ketiadaan pendapatan menyebabkan penganggur harus mengurangt pengeluaran konsumsinya yang menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran dan kesejahteraan. Pengangguran yang berkepanjangan juga dapat menimbulkan efek psikologis yang buruk terhadap penganggur dan keluarganya. Tingkat pengangguran yang terlalu tinggi juga dapat menyebabkan kekacauan politik, keamanan dan sosial sehingga mengganggu pertumbuhan dan pembangunan ekonomi.

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia memang sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan di mana ditandai dengan jumlah penganggur yang besar, pendapatan yang relatif rendah dan kurang merata. Sebaliknya pengangguran yang tinggi merupakan pemborosan sumber daya dan potensi yang ada, menjadi beban keluarga dan masyarakat, sumber utama kerniskinan, dapat mendorong peningkatan keresahan sosial dan kriminal, dan dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang. Kebijakan pemerintah pusat dengan kebijakan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota harus merupakan satu kesatuan yang saling mendukung untuk menciptakan dan perluasan kesempatan kerja.

Sejak berdirinya Kabupaten Mandailing Natal hingga saat ini banyak dirasakan perubahan serta pembangunan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal seperti pembangunan infrastruktur dan pembangunan-pembangunan fisik lainnya. Pembangunan tersebut tidak lain bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Mandailing Natal dalam bidang ekonomi, sosial dan budaya masyarakat Mandailing Natal. Dari beberapa pembangunan yang telah disebutkan di atas, yang tidak kalah pent-

ingnya saat ini adalah pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) masyarakat Mandailing Natal. Pengaruh di era globalisasi yang gelombangnya semakin terasa di seluruh wilayah Indonesia, pertumbuhan ekonomi nasional tidak akan dapat membawa dampak yang positif bagi kesejahteraan rakyat apabila tidak didukung melalui peningkatan kompetensi tenaga kerja.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Mandailing Natal dijelaskan bahwa dari 23 Kecamatan yang ada, di mana jumlah pengangguran terbuka mengalami peningkatan dari 391 ribu pada Agustus 2014 menjadi 421 ribu pada Februari 2015 atau bertambah sebanyak 30 ribu orang. Tingkat Pengangguran Terbuka {TPT} di Sumatera Utara pada Februari 2015 mencapai 6,39 persen, mengalami peningkatan sebesar 0,16 poin dibanding TPT Agustus 2014, yaitu sebesar 6,23 persen. Dalam periode satu semester terakhir (Agustus 2014- Februari 2015), walaupun jumlah penduduk yang pekerja mengalami peningkatan namun jumlah penduduk yang Februari di sektor pertanian mengalami penurunan dari 2,50 juta pada Agustus 2014 menjadi 2,48 juta pada Februari 2015 atau turun sebesar 18 ribu. Pada Februari 2015, jumlah penduduk yang pekerja sebagai buruh/karyawan sebesar 2,30 juta orang (37,43%), berusaha sendiri sebesar 1,12 juta orang (18,21%), pekerja keluarga 1,06 juta orang (17,12%), dan berusaha dibantu buruh tidak tetap sejumlah 982 ribu orang (15,92%). Berdasarkan jumlah jam kerja, pada Februari 2015 sebesar 4,19 juta (67,82%) pekerja di atas 35 jam perminggu, sedangkan pekerja dengan jumlah jam kerja kurang dari 14 jam hanya sebesar 354 ribu orang (5,74%). Pada Februari 2015, pekerja pada jenjang pendidikan SD ke bawah masih tetap mendominasi yaitu sebesar 2,07 juta orang (33,53%), pekerja dengan pendidikan Diploma sebesar 150 ribu orang (2,44%), dan pekerja dengan pendidikan Sarjana hanya sebesar 425 ribu orang {6,88%}.

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisa pengembangan SDM bagi peserta melalui pelatihan kerja di Kantor Latihan Kerja {KLIK} Kabupaten Mandailing Natal, mengidentifikasi sejauh mana efektivitas program pelatihan kerja dalam mengurangi pengangguran di Kantor Latihan Kerja {KLIK} dan faktor apa yang menghambat efektivitas pelatihan kerja di Kantor Latihan Kerja (KLIK) Kabupaten Mandailing Natal.

Pengembangan SDM Bagi Peserta Melalui Program Pelatihan Kerja Di Kantor Latihan Kerja (KLIK) Kabupaten Mandailing Natal

Di dalam pengembangan peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) bagi peserta melalui program pelatihan kerja di Kantor (KLIK) Kabupaten Mandailing Natal khususnya untuk masyarakat Mandailing Natal merupakan faktor yang sangat urgen dalam menyelesaikan permasalahan pengangguran.

Hal tersebut dapat diatasi dengan memberikan bimbingan ataupun pelatihan dalam berbagai kejuruan.

Pertumbuhan ekonomi sosial tanpa diikuti oleh peningkatan kualitas tenaga kerja tidak akan membawa dampak positif bagi kesejahteraan rakyat. Mengacu akan hal tersebutlah salah satu faktor meningkatnya angka pengangguran saat ini, sempitnya peluang kerja bagi pencari kerja di lapangan dipengaruhi rendahnya tingkat pendidikan dan tidak dimilikinya skill ataupun keterampilan yang dimiliki para pencari kerja. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingginya angka pengangguran di Indonesia khususnya di Kabupaten Mandailing Natal antara lain yaitu, faktor ekonomi dan non ekonomi.

Faktor non-ekonomi dalam hal ini adalah faktor politik, pendidikan, penguasaan teknologi, kesehatan, sosial, lingkungan dan budaya masyarakat. Masalah di atas sangat dibutuhkan penanganan dan penyelesaian yang bersifat multidimensi yang memposisikan faktor tenaga kerja menjadi sangat konteks globalisasi saat ini. Salah satu usaha untuk mengatasi permasalahan pengangguran adalah melalui pelatihan dan kursus keterampilan bagi pencari kerja untuk meningkatkan mutu tenaga kerja.

Pemerintah daerah Kabupaten Mandailing Natal melalui Kantor Latihan Kerja (KLK) telah membuka peluang untuk memberikan wadah bagi pencari kerja agar dapat mengasah bakat dan keterampilan dirinya. Pencari kerja dapat memanfaatkan peluang kerja melalui sektor usaha mandiri, pemerintah daerah melakukan berbagai pelatihan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, yaitu:

1. Sektor Automotif terdiri atas:
 - a. Pelatihan mekanik otomotif kendaraan ringan (mobil bensin diesel)
 - b. Pelatihan mekanik sepeda motor
2. Sektor teknologi mekanik terdiri atas pelatihan teknologi las
3. Sektor kelistrikan terdiri atas pelatihan mekanik TV, Radio
4. Aneka kejuruan terdiri atas pelatihan tata busana menjahit, tata rias, tata boga, processing pertanian dan lain-lain.
5. Sektor bangunan terdiri atas pelatihan mebel (meubiler, bangunan dan lain-lain).
6. Sektor TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) yaitu pelatihan teknologi komputer jaringan (TKJ) Informasi dan Komunikasi).

Adapun daftar peserta yang telah di latih oleh Kantor Latihan Kerja

Kabupaten Mandailing Natal adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Daftar Peserta Pelatihan

No	Jenis Pelatihan	Tahun						Ket
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	
1	Mekanik otomotif (mobil bensin/diesel)	-	2 pkt	1 pkt = 16 peserta				
2	Mekanik sepeda motor	1 pkt	6 pkt	3 pkt	2 pkt	3 pkt	4 pkt	
3	Tekmek (las welding)	1 pkt	1 pkt	--	--	2 pkt	pkt	
4	Teknisi audio/video	1 pkt	3 pkt	2 pkt	2 pkt	3 pkt	4 pkt	
5	Tik/networking	--	--	--	1 pkt	--	--	
6	Tata busana	2 pkt	3 pkt	2 pkt	5 pkt	3 pkt	3 pkt	
7	Tata boga	--	1 pkt	--	--	--	--	
8	Tata kecantikan	--	3 pkt	1 pkt	1 pkt	5 pkt	3 pkt	
9	Tik/Operator komputer	--	4 pkt	--	1 pkt	3 pkt	4 pkt	
10	Tik/desain grafis	--	--	1 pkt	--	1 pkt	--	
11	Prosesing/pertanian	--	--	1 pkt	--	1 pkt	--	
12	Pangkas pria	--	1 pkt	--	--	--	--	
13	Pijat pria	--	1 pkt	--	--	--	--	
14	Pertukangan/meubel	--	--	--	--	1 pkt	--	
15	Industri kreatif/rotan	--	--	--	--	1 pkt	--	
16	Teknik listrik/ins. penerangan	--	--	--	--	1 pkt	--	

Sumber: Dokumen Kantor Latihan Kerja Kab. Mandatlmg Natal

Efektivitas Program Pelatihan Kerja dalam Mengurangi Pengangguran Di Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal

Berdasarkan kajian teori yang penulis susun pada bab pertama, efektivitas Program Pelatihan Kerja dalam Mengurangi Pengangguran Di Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal setidaknya dapat ditentukan melalui kekuatan model kriteria CIPP yang terletak pada rangkaian kegiatan keempat komponen yaitu context, input, process dan product. Evaluasi model CIPP ini diharapkan diperoleh hasil evaluasi yang menyeluruh sehingga dapat bermanfaat bagi penyelenggaraan program pelatihan kerja, khususnya yang diselenggarakan di Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal.

Pada evaluasi ini pendekatan kriteria yang penulis gunakan adalah pendekatan fidelity, di mana kriteria telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria dikembangkan mengacu dan sesuai dengan kriteria keberhasilan program oleh

Direktorat Pendidikan Masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Evaluasi Context

Kriteria context pada program pelatihan kerja dikatakan efektif apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

No	Indikator Context
1	Animo masyarakat mengikuti program pelatihan cukup tinggi
2	Adanya jaringan lembaga yang terkait dengan mitra penyelenggara yang bersedia menampung lulusan program pelatihan kerja.

Pertama kurangnya minat masyarakat dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya masyarakat di pedesaan dalam mengikuti program pelatihan kerja bisa terlihat dengan rendahnya minat masyarakat pedesaan terhadap program - program yang diberikan yang disebabkan masih rendahnya tingkat pendidikan serta kurangnya minat pencari kerja untuk bekerja di perusahaan swasta yang merupakan faktor utama yang mempengaruhi semakin tingginya angka pengangguran. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pencari kerja yang mendaftar pelatihan pada tahun 2010 s/d 2016 hanya sebatas yang diperlukan yaitu di mana jumlah peserta pelatihan pada tahun 2011 terdiri dari 5 paket dari berbagai jurusan yang berjumlah 80 orang, pada tahun 2012 terdiri dari 25 paket dari berbagai jurusan yang berjumlah 400 orang, pada tahun 2013 terdiri dari 10 paket dari berbagai jurusan yang berjumlah 160, pada tahun 2014 terdiri dari 13 paket dari berbagai jurusan yang berjumlah 208 orang orang, pada tahun 2015 terdiri dari 25 paket dari berbagai jurusan yang berjumlah 400 orang, dan pada tahun 2016 terdiri dari 19 paket dari berbagai jurusan yang berjumlah 300 orang yang terdaftar di Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2015 Angkatan Kerja (usia 15 tahun) ke atas sebesar 200.852 orang dan bukan Angkatan Kerja 72.044 orang. Struktur penduduk Mandailing Natal menunjukkan bahwa usia produktif (15-64) tahun sangat menonjol sebesar 54,78% dan usia ketergantungan terdiri dari usia

(0-14) tahun sebesar 42,34% dan lansia (65+) sebesar 2,86 %, laju pertumbuhan penduduk 1,46 % per tahun. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 tenaga kerja. TPAK

Mandailing Natal sekitar 73,60% Kecamatan yang paling tinggi TPAK adalah Kecamatan Bukit Malintang (86,98%) . Disisi lain bagian angkatan kerja yang masih mencari pekerjaan atau biasa disebut Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada tahun 2009 sebesar 5,64% yang didominasi pekerja laki-laki yaitu 59,93 % dan perempuan 40,07%. Pekerjaan utama penduduk Mandailing Natal didominasi 24 sektor pertanian (71,40%), perdagangan (12,94%), jasa (5%) dan lainnya seperti angkutan komunikasi, bank, listrik, gas dan air sebesar (10,66%).

Selanjutnya yang kedua terkait adanya jaringan lembaga dengan mitra penyelenggara yang bersedia menampung lulusan program pelatihan kerja di mana program pelatihan kerja seperti yang dilaksanakan oleh Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal bekerja sama dengan pihak luar dalam menyalurkan tenaga kerja yang sudah mumpuni dan mempunyai skill. Penempatan lulusan pelatihan yang memiliki kompetensi dan produktivitas tenaga kerja belum terlihat dan otomatis belum efektif berjalan.

Pelaksanaan program bertujuan untuk menjembatani antara banyaknya pengangguran dan tersedianya lapangan pekerjaan. Sehingga diharapkan para lulusan program pelatihan kerja ini bisa langsung tersalurkan ke dunia usaha dan bekerja. akan tetapi tetapi pada kenyataannya masih terlibat kurang minatnya masyarakat yang ikut mendaftar untuk dilatih di program pelatihan kerja Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal dan belum adanya jaringan lembaga dengan mitra penyelenggara yang bersedia menampung lulusan program pelatihan kerja. Dengan demikian, artinya masyarakat masih kurang antusias terhadap program tersebut sehingga ukuran dalam kriteria context di mana animo masyarakat terhadap pelatihan masih kurang dan tidak terlihat adanya jaringan ataupun lembaga yang menampung peserta pelatihan, hal tersebut karena tidak adanya data mengenai peserta pelatihan yang sudah ditampung dan bekerja sama dengan lembaga atau perusahaan yang menampung peserta yang dilatih. Berdasarkan hal tersebut jika dibandingkan dengan kriteria evaluasi context, maka dapat disimpulkan penyelenggaraan pelatihan kerja di Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal belum sesuai dan kurang efektif.

2. Evaluasi Input

Evaluasi input ditujukan untuk karakteristik instruktur, peserta pelatihan, penyelenggara, program belajar, sarana prasarana dan ketersediaan dana. Kriteria input pada program pelatihan kerja dikatakan efektif apabila:

No	Indikator Input
1	T eresia tutor yang memaharni konsep program life skills, memenuhi kualifikasi sebagai tutor, dan memiliki pengalaman kerja, dan pelatihan tutor yang mendukung penyelenggaraan program.
2	Terdapat peserta pelatihan yang ingin mengikuti program pelatihan kerja dan mempunyai motivasi yang tinggi
3	Terdapat penyelenggara yang pemah bertugas sebagai penyelenggara program pelatihan kerja dan memenuhi kualifikasi sebagai penyelenggara program dan mempunyai dokumen sukses story.
4	Tersedianya sarana belajar dan bahan belajar yang dibutuhkan lmtuk mendukung pembelajaran program pelatihan kerja tersebut.
5	Tersedianya program belajar untuk mendukung pelaksanaan program pelatihan yang difokuskan pada life skills.
6	Tersedianya dana yang dibutuhkan untuk mendukung penyelenggaraan program pelatihan kerja.

Berdasarkan deskripsi input di atas, secara umum seluruh unsur yang terlibat dalam program, seperti peserta pelatihan, instruktur dan tcnaga pengelola, penyelenggara program, sarana dan prasarana, program pembelajaran, pendanaan, bisa dikatakan belum sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya ketersediaan instruktur di mana capaian saat ini 3 PNS dan 2 honorer. Hal tersebut dipengaruhi kurangnya minat PNS lain untuk berkarir sebagai instruktur Di Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal.

Selain itu, kurang memadainya sarana dan prasarana yang dimiliki. Program pelatihan ini merasakan setidaknya lebih dari 50% peralatan pelatihan perlu dilakukan pergantian karena kondisi yang sudah tidak memadai lagi dan perlu kiranya dilakukan pengadaan yang lebih baik sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal telah menyediakan sarana dan prasarana antara lain:

1. Luas Tanah keseluruhan 11.816 M2
2. Luas Bangunan 1.816 M2 terdiri dari :
 - a. Ruang Kantor :±240M2
 - b. Ruang Workshoop :±956M2
 - c. 2 Ruang Kelas :±240M2
 - d. Gedung Kantor :±240M2
 - e. Tempat Olah Raga :±300M2
 - f. Mobil Pelatihan Keliling: 2 Unit

Adapun sarana praktek pelatihanl Works/wop adalah :

- a. Workshoop AutomotifBidang Mobil Bensin dan Diesel
- b. Workshoop AutomotifBidang Sepeda Motor
- c. Workshoop Las Oxy- Asetelina dan Las Listrik
- d. Workshoop Ketarampilan Meubel
- e. Workshoop Ketarampilan Menjahit.
- f. Workshoop Ketarampilan Elektronika.
- g. Whorkshop Computer
- a. Workshop Tata Rias

Sedangkan guna mendukung dan membangun peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) masyarakat Mandailing Natal khususnya bagi para pencari kerja melalui kegiatan pelatihan yang dilaksanakan Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal, hal yang sangat urgent adalah pembenahan sarana dan prasarana yang sangat dibutuhkan Kantor Latihan Kerja.

Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal membutuhkan pembenahan sarana dan prasarana, sebab sarana dan prasarana yang tersedia saat ini sangatlah tidak memadai mengingat perkembangan Teknologi yang semakin canggih saat ini, selain itu gedung Kantor Latihan Kerja, ruang teori dan praktek pelatihan harus menjadi perhatian kita bersama untuk dilakukan pembenahan berupa renovasi ataupun penambahan ruangan baru berupa ruang teori dan praktek pelatihan, sebab gedung yang dipakai saat ini merupakan eks Kantor Dinas Pengairan Propinsi dengan kondisi lama dan baru satu kali dilakukan renovasi. Kondisi ruangan yang tersedia saat ini sebanyak 6 (enam) workshop/ bengkel, 1 gudang dan ruangan kantor.

Diharapkan dalam upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja tahun berikutnya perlu kiranya menjadi perhatian pembenahan ataupun penambahan ruangan antara lain:

- a. Ruang Teori Workshop 6 lokal
- b. Ruang Perpustakaan 1 Lokal
- c. KMIWC 6 pintu
- d. Gudang/garasi mobil MTU I ruangan
- e. Asrama siswa 4 ruangan
- f. Mesin peralatan bengkel 23 set

Terkait dengan ini beberapa temuan dapat diungkapkan pada Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal, target sasaran cukup tepat sasaran, pelatih memiliki kualifikasi yang kompeten di bidangnya walaupun belum mempunyai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) juga jumlahnya masih kurang, dan sarana dan prasarana pembelajaran kurang memadai. Berdasarkan data ini dan dibandingkan dengan kriteria evaluasi context, maka dapat disimpulkan penyelenggaraan program pelatihan kerja pada kriteria input belum sesuai dan kurang efektif.

3. Evaluasi Process

Evaluasi process mencakup aktivitas peserta pelatihan dan tutor dalam proses pelatihan dan pembelajaran program pelatihan kerja.

Kriteria process dikatakan efektif apabila:

No	Indikator Process
1	Tutor melaksanakan pembelajaran dengan strategi yang sesuai serta terciptanya suasana belajar yang menyenangkan melalui perencanaan, proses pembelajaran, dan evaluasi yang memadai.
2	Menggunakan berbagai rna cam met ode mengajar dengan menyesuaikan pada karakteristik peserta yang dilatib
3	Peserta pelatihan yang mengikuti proses pembelajaran dan aktifberpartisipasi dalam proses pembelajaran.
4	Penilaian terbadap basil belajar sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan ketja melalui tes fonnatif dan sumatif
5	Pembelajaran lebih menekankan pada praktik pengalaman lapangan.

Proses pembelajaran dan pelatiban di Kantor Latiban Kerja Kabupaten Mandailing Natal yaitu melaksanakan Pelatiban Keterampilan di berbagai kejuruan untuk meningkatkan kualitas dan produktifitas tenaga kerja melalui pelatihan Kerja antara lain :

- a. Pelatihan berbasis kompetensi
- b. Pelatihan berbasis masyarakat
- c. Pelatihan kewirausahaan
- d. Pelatihan MK3 dan produktivitas tenaga kerja
- e. Sosialisasi program pelatihan

- f. Identifikasi pelatihan kepada masyarakat tentang kebutuhan pelatihan
- g. Jejaring pelatihan dan keperluan pelatihan Penilaian terhadap hasil akhir belajar sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan ketja melalui tes formatif dan sumatif dan mendapatkan sertifikat kelulusan.

Berdasarkan analisis data yang telah terkumpul, maka dapat disimpulkan bahwa proses pembelajaran pada program pelatihan ketja di Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal termasuk kategori baik. Kesimpulan ini dapat dipahami dari beberapa temuan-temuan lapangan, temuan tersebut dapat diungkapkan sebagai berikut: hubungan antara peserta pelatihan dan fasilitator terjalin dengan baik, ada pendampingan, praktik lebih banyak daripada teori. Secara umum kriteria process dapat terpenuhi di Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan program pelatihan kerja pada kriteria process sudah sesuai dan efektif.

4. Evaluasi Product

Penilaian product dilakukan terhadap hasil belajar dan manfaat yang diperoleh peserta pelatihan setelah mengikuti program pelatihan kerja. Kriteria product dikatakan efektif apabila

No	Indikator Product
1	Adanya laporan penyelenggaraan program pelatihan.
2	Minimal 90% peserta pelatihan menyelesaikan program pelatihan dengan tuntas dan memperoleh sertifikat kompetensi.
3	Minimal 80% lulusan bekerja pada DUDI (dunia usaha dan dunia industri).

Berdasarkan data yang telah di bahas pada bagian sebelumnya, dapat diungkapkan bahwa penyelenggaraan program pelatihan kerja oleh Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal di mana dari jumlah peserta pelatihan sejak tahun 2011-2016 berjumlah 1552 orang, tidak semua peserta pelatihan kerja yang sudah bekerja atau mempunyai usaha sendiri dibandingkan sebelum ia mengikuti pelatihan dan mendapatkan keterampilan yang lebih dibanding sebelum ia mengikuti program pelatihan kerja di Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini juga bisa terlihat dengan data BPS Kabupaten Mandailing Natal di mana jumlah pengangguran hanya sedikit berkurang dibandingkan sebelum

Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal mengadakan program pelatihan kerja. Hal tersebut disampaikan Bapak Rizal sebagai Kepala Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal.

Sedangkan untuk indikator pertama dan kedua yaitu adanya laporan penyelenggaraan program pelatihan dan minimal 90% peserta pelatihan menyelesaikan program pelatihan dengan tuntas dan memperoleh sertifikat kompetensi sudah efektif. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Awaluddin Rangkuti sebagai Kasubbag Umurn dan Kepegawaian di mana dalam waktu pelatihan masa pelatihan selama kurang lebih 1 bulan semua peserta yang mendaftar mengikuti program dan sudah lulus dan mendapatkan sertifikat.

Sedangkan mengenai jangka waktu dari pelatihan kerja ini tergantung dari jumlah dari dana yang diterima oleh Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal dari dana APBD Kabupaten Mandailing Natal. Walaupun begitu, peserta pelatihan tetap mampu menyelesaikan program pelatihan yaitu mencapai 90%, kehadiran sesuai kriteria lebih dari 90%, tetapi lulusan belum dapat ditempatkan di dunia usaha atau dunia industri. Penilaian dari kriteria product dapat disimpulkan bahwa program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal belum cukup efektif dan belum sesuai dengan kriteria yang disyaratkan.

Dari seluruh kriteria di atas dalam hal ukuran efektivitas pelatihan dalam mengurangi pengangguran maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas Program Pelatihan Kerja dalam Mengurangi Pengangguran Di Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal belum efektif karena tidak memenuhi indikator efektivitas yang telah ditentukan

Faktor yang Menghambat Efektivitas Program Pelatihan Kerja Di Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal

Adapun yang menjadi faktor yang menghambat program pelatihan kerja di Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal adalah:

1. Keterbatasan Instruktur

Instruktur yang ada di Kantor Latihan Kerja hanya terbatas dari tahun ke tahun. Instruktur yang ada hanya 5 (lima) orang di mana pada tahun ini saja jumlah instruktur hanya 3 orang merupakan PNS lulusan D3 sedangkan 2 orang lagi pegawai honor lulusan SMA sederajat.

Instruktur otomotif jurusan mobil bensin/diesel dan Instruktur Tata Niaga, sementara dalam menunjang kualitas dan produktivitas seharusnya memiliki Instruktur minimal 1 (satu) orang dari masing - masing jurusan yang tersedia. Adapun Instruktur yang tersedia tersebut masih belum memiliki sertifikat latihan sesuai dengan Standar Kompetensi Kelja NasionaJ (SKKNI).

2. Minimnya anggaran yang dialokasikan.

Keterbatasan anggaran yang dialokasikan merupakan salah satu faktor kendala yang ada, dilihat dari ratio penganggur dan yang bekelja sehingga sangat mempengaruhi pelaksanaan program, sementara pencari kelja yang dilatih dari tahun ke tahun cukup signifikan dalam hal peningkatannya. Di mana jumlah peserta pelatihan pada tahun 2011 terdiri dari 5 paket dari berbagai jurusan yang bejumlah 80 orang, pada tahun 2012 terdiri dari 25 paket dari berbagai jurusan yang bejumlah 400 orang, pada tahun 2013 terdiri dari 10 paket dari berbagai jurusan yang bejumlah 160, pada tahun 2014 terdiri dari 13 paket dari berbagai jurusan yang bejumlah 208 orang, pada tahun 2015 terdiri dari 25 paket dari berbagai jurusan yang bejumlah 400 orang, dan pada tahun 2016 terdiri dari 19 paket dari berbagai jurusan yang bejumlah 300 orang.

3. Masih rendahnya komitmen perusahaan dalam meningkatkan kompetensi Tenaga kelja.

Perlunya dukungan dan partisipasi pemerintah daerah dan berbagai pihak yang terkait terhadap penempatan lulusan pelatihan yang memiliki kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.

4. Kurangnya minat masyarakat dalam peningkatan Sumber Daya Manusia

(SDM) khususnya masyarakat di pedesaan dalam peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja. Masih rendahnya minat masyarakat pedesaan terhadap program-program yang diberikan yang disebabkan karena pendidikan yang relatif rendah sehingga untuk mengisi pasar kerja diisi oleh masyarakat perkotaan.

Dari hal tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa hal tersebut menyebabkan minimnya pencari kerja yang mendaftar setelah dibukanya pendaftaran, selain itu sedikitnya uang saku/transport bagi siswa yang mampu dianggarkan sebagai perangsang bagi peserta pelatihan yang dilatih.

Analisis Basil Penelitian dari Aspek Ekonomi Islam

Dalam syariah Islam, amal (kerja) adalah segala daya dan upaya yang dicurahkan dalam menghasilkan dan meningkatkan kegunaan barang dan jasa, baik dalam bentuk teoritis (pernikiran, ide, konsep) maupun aplikatif (tenaga, gerakan) yang sesuai dengan hukum (syar' i). Seperti halnya rutinitas dalam sebuah perusahaan, perdagangan, pertanian, kedokteran, pendidikan maupun jasa-jasa sosial lainnya. Selain itu segala kemampuan dan sumber-sumber kehidupan yang ada menuntut manusia terhadap pemberdayaan yang memiliki nilai guna dalam kehidupan.

Menurut Said Sa'ad Marthon dikutip dari Abdul Sarni ' Al-Mishri Pada dasarnya ada tujuan yang harus dicapai dalam bekerja khususnya muslim yaitu materialisme dengan konotasi ultinity dan spritualisme dengan konotasi ibadah. Setiap langkah dan gerakan manusia yang berdasarkan ridha Allah dalam bekerja akan bernilai ibadah, yang spesifikasinya dalam berekonomi.

Bekerja merupakan inti kegiatan ekonomi, tanpa adanya aktivitas bekerja, maka roda kegiatan ekonomi tidak akan pernah dapat berjalan. Berdasarkan alasan urgensi kerja bagi kegiatan ekonomi, Islam mempunyai beberapa elika yang harus dijadikan sebagai pegangan. Baik elika yang mengatur tentang hubungan anlar pekerja dengan pengusaha, pekerja dengan pengusaha dengan lingkungan sekitar (negara), alaupun kriteria pekerjaan yang dibolehkan oleh syariah. Bekerja merupakan kewajiban bagi seliap individu dan masyarakat.

Bekerja adalah kekuatan penggerak utama kegiatan ekonomi Islam. Islam mendorong manusia untuk bekerja dan berjuang untuk berjuang dan mendapatkan materi/harta dengan berbagai cara, asalkan mengikuli aturan yang telah ditetapkan. Hal ini dijarnin oleh Allah bahwa Allah telah menetapkan rizki seliap makhluk yang diciptakan-Nya. (Eko Suprayitno: 2005) Dengan bekerja maka takkan ada kala pengangguran di dalam masyarakat dan tentunya akan berdampak positif terhadap masyarakat itu sendiri.

Dalam khazanah pengetahuan Islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan kerja atau pembinaan karyawan di zaman Rasulullah. Dalam sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah, telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja , walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam Islam. Ketika Islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya. Berdasarkan

Al-Qur'an Surat Al Jumu'ah: 2

Artinya: Dia/-ah yang mengutus kepada ka!lm yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dai!l Hikmah (As Sunnah). dan Sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata. (Surah Al-Jumu'ah : 2).

Dalam ekonomi makro, negara mempunyai peran dalam mengatur dan mengawasi jalannya kegiatan ekonomi. Akan tetapi peran yang dijalankan negara tidak berhubungan dengan intervensi atas kebebasan individu untuk memilih jenis pekerjaan yang diminati serta penetapan upah kerja. Adapun peran negara tersebut adalah sebagai berikut: (Said Sa'ad Marthon, 2004: 50).

- a. Menyediakan lapangan pekerjaan dengan melakukan pelatihan dan pembinaan terhadap warga, serta mendorong para investor untuk melakukan investasi dalam kegiatan ekonomi, demi tercapainya kemaslahatan bersama.
- b. Mengawasi jalannya kegiatan ekonomi, hubungan karyawan dan pengusaha, menciptakan suasana kondusif bagi proses produksi serta menentukan tingkat upah dan waktu pembayarannya.
- c. Mempunyai wewenang terhadap pihak tertentu untuk melakukan kegiatan ekonomi yang bersifat krusial bagi kehidupan masyarakat

Penutup

ataupun melarang kegiatan ekonomi yang dapat merusak tatanan sosial ekonomi masyarakat. Dari hal di atas maka dapat disimpulkan bahwa ekonomi Islam sangat menganjurkan agar umat muslim senantiasa bekerja sesuai dengan syara', kalau pada saat ini bekeija tentunya kita harus mempunyai skill agar bisa mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan kemampuan kita. Skill ataupun keterampilan dan keahlian tersebut bisa kita dapatkan dari berbagai program pelatihan kerja. Program pelatihan kerja yang sudah dibuat oleh pemerintah dan sudah sepantasnya kita mengefektifkan program pelatihan kerja tersebut agar kemampuan setiap individu di Indonesia khususnya masyarakat Kabupaten Mandailing Natal semakin lebih baik dan bisa bersaing di era globalisasi saat ini di mana ilmu pengetahuan dan teknologi semakin canggih dan keahlian semakin diutamakan di dalam pekerjaan. Sehingga dengan keahlian yang didapat dari program pelatihan kerja oleh Kantor Latihan Kerja (KLK)

Kabupaten Mandailing Natal, otomatis peserta pelatihan dapat lebih mudah

mendapatkan pek~Ijaan ataupun dapat membuka peluang usaha, tentunya memberi dampak positif di mana pengangguran di Kabupaten Mandailing Natal akan berkurang dan masyarakat semakin sejahtera. Dalam hal pembangunan Kabupaten Mandailing Natal ke depan adalah sebagai pemberi I pelayanan informasi, data, dan sebagai alat evaluasi serta monitoring tentang kineija Kantor Latihan Kerja Kabupaten Mandailing Natal khususnya dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) dan utamanya mengurangi pengangguran Kabupaten Mandailing Natal. Untuk membangun standar hidup yang layak bagi masyarakat haruslah melalui pendidikan, kesehatan, dan memanfaatkan ilmu (pengetahuan), keahlian (skill) , dan sikap (atitude) serta kearifan lokal yang dapat membangun kemandirian ekonomi dan kesejahteraan masyarakat dengan mengoptimalkan sumber daya alam (SDA) dan sumber daya manusia (SDM) yang ada serta perbaikan iklim ketenagakerjaan dan kewirausahaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini peserta program pelatihan kerja di Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal di mana Pemerintah Daerah Kabupaten Mandailing Natal melalui Kantor Latihan Kerja (KLK) telah membuka peluang untuk memberikan wadah bagi pencari kerja agar dapat mengasah bakat dan keterampilan dirinya. Pencari kerja dalam hal ini terutarna mengurangi pengangguran di Kabupaten Mandailing Natal. Sedangkan Efektivitas program pelatihan kerja dalam mengurangi pengangguran di Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal disirnpulkan bahwa program pelatihan kerja dilihat dari hasil bejjalan kurang efektif. Hal ini dapat terlihat dari kriteria dalam hal menentukan efektif atau tidaknya program tersebut lebih besar tidak terpenuhi.

Adapun yang menjadi faktor yang menghambat efektivitas program pelatihan kerja di Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal adalah keterbatasan instruktur, di mana instruktur yang ada di Kantor Latihan Kerja kurangnya instruktur yang kompeten yang memiliki sertifikat latihan sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI), keterbatasan sarana dan prasarana yang ada, Minimnya nnggaran yang dialokasikan, masih rendhnya komitmen perusahaan dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja, kurangnya animo masyarakat dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya masyarakat di pedesaan dalam peningkatan kompetensi dan produktivitas dalam mengurangi pengangguran.

Adapun solusi ataupun tindak lanjut yang diperlukan untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu dengan mengusulkan dan mengkoordinasikan kepada instansi terkait agar penambahan personil instruktur pada penjaringan pegawai daerah dapat itempatkan di Kantor Latihan Kerja dan diadakannya diklat dan

pemagangan bagi instruktur yang ada untuk memenuhi SKKNI, penambahan sarana dan prasarana Kantor Latihan Kerja sesuai dengan kebutuhan dan standar SKKN, mengusulkan kepada instansi yang terkait agar agar meningkatkan anggaran pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang ada, perlunya peningkatan komitmen, koordinasi dan kebijakan dari semua pihak yang terkait baik pemerintah maupun dunia usaha juga dunia industri dalam program peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.

Kepustakaan

- Ahmad Saebani, Beni dkk., *Manajemen Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Alkindi, Ali Sumanto, *Bekerja Sebagai Ibadah: Konsep Memberantas Kemiskinan, Kebodohan dan Keterbelakangan Umat*, Solo : CV. Aneka, 1997.
- Ambar Teguh, Sulistiyan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Asy-Sya'rawi, Muhammad Mutawalli, *Jiwa dan Semangat Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 1992.
- B. Siswanto Saastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Adminisdtratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Bahasa Indonesia untuk Pelajar*, Jakarta: 2011.
- Bernardin And Russell, *Human Resource Management*, Second Edition, Singapore: Me Graw-Hill Book Co, 1998.
- Brannen, Julia, *Memadu Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: CV. Pustaka Setia, 1996.
- Buchari Aima, *Ajaran Islam dafam Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta, 1994.
- Budiani, Ni Wayan, *Jurnal Ekonomi dan Sosial* Volume 2 Nomor 1, Denpasar: 2005.
- Cardoso Gomes, Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003 .
- Conwey, Edmund, *50 Gagasan Ekonomi yang Perlu Anda Ketahui*, Jakarta: Esensi Erlangga Group, 2009.
- DeCenzo and Robbins, *Human Resource Management, Sixth Edition*, New York: John Wiley & Sons Inc, 1999.
- Depnaker. 1987. *Sistem Latihan Kerja Nasional*. Jakarta: Depnaker, 1987.
- Dewi Wulansari, Catharina, *Dimensi Baru Peran Pemerintah dalam Mengatasi Masafah Ketenagakerjaan Melalui Pembangunan Hukum Di Indonesia*,

Jurnal Hukum Pro Justitia, Volume 24 No.3, Juli 2006

Gary S. Becker, *Human Capital*. Chicago: The University of Chicago Press, 1993.

Gomez-Mejia, Balkin, Cardy, *Managing Human Resources*, New Jersey: International Edition, Prentice Hall, Inc. 2001.

Hiryanto dan Lutfi Wibawa, *Efektifitas Penyelenggaraan Program Kursus Para Profesi (KPP) dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Volume 03 No. 1, Maret 2010.

I Gušti Agung Rai, *Audit Kinerja Pada Sektor Publik: Konsep, Praktik, dan Studi Kasus*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.

IKAPI, *Ensiklopedi Umum*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1973 Indopos. Tingkat Pengangguran Sarjana di Indonesia Terus Naik

Ito, Buyung, Kasugbbag Program dan Keuangan Kantor Latihan Kerja Kabupaten Mandailing Natal, di Kantor Dinas, Wawancara Langsung, 12 April 2017.

Jalaluddin, Rahman, *Konsep Perbuatan Manusia Menurut Al- Qur'an: Suatu kajian Tafsir Tematik*, Jakarta: Bulan Bintang, 1992.

Kurniawan, Indra, Staf dan Instruktur di Kantor Latihan Kerja Kabupaten Mandailing Natal, di Kantor Dinas, Wawancara Langsung, 22 Maret 2017.

Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelian Kualitatif*, Bandung. Remaja Rosda Karya, t.t.

M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013.

Mankiw N Gregori, *Pengantar Ekonomi Makro*, Jakarta: Salemba Empat, 2003.

Muhammad Al-'Assal, Ahmad dan Fathi Ahmad Abdul Karim, *An Nizamul Iqtisadi Fil Islam Mabadiuhu Wahdafit*, terj. Imam Saefudin, Sistem Prinsip dan Tujuan Ekonomi Islam, Bandung: CV. Pustaka Setia, 1999.

Muhammad Hadi Al-Kharsani, *Al 'amal .fi A l-Is/am Wa Dauruhu .fi AlTan-miyati Al-Iqtishadiyyah*, Beirut: Dar Al-hadi, t.th

Muštaq Ahmad, *Etika Bisnis dalam Islam*, Bandung: Pustaka Al-Kautsar, 2001.

Narbuko, Cholid dkk, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Nasution, Mulia Raja, Kabid Penta Kerja Kantor Latihan Kerja Kabupaten Mandailing Natal, di Kantor Dinas, Wawancara Langsung, 13 April 2017.

Nasution, Rizal Efendi, SH, Kepala Kantor Latihan Kerja Kabupaten

Mandailing Natal, di Kantor Dinas, Wawancara Langsung, 19 Desember 2016.

Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.

Pawito, *Penelitian Komunikasi Kualitatif*, Yogyakarta: LKIS, 2007.

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ketiga, Jakarta: Balai Pustaka, 2002.

Qardhawy, Yusuf, *Konsep Islam dalam Mengentaskan kemiskinan*, Surabaya : Bina Islam, 1996.

Rangkuti, Awaluddin, Kasubbag Umum dan Kepegawaian Kantor Latihan Kerja Kabupaten Mandailing Natal, di Kantor Dinas, Wawancara Langsung, 09 Mei 2017.

Rangkuti, Freddy, *Analisis Swot Teknik Membedah Kasus-Reorientasi Konsep Perencanaan Strategis Untuk Menghadapi Abad 21*

Redi, Panuju, *Etika Bisnis: Tujuan Empiris dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat*, Jakarta: Grasindo, 1990.

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 1991, Jakarta: Depnaker, 2000.

Rochaety, Ety dan Ratih Tresnati, *Kamus Istilah Ekonomi*, Jakarta: Bumi Aksara.

Rozalinda, *Manajemen Perspektif Syariah*, Padang: Pustaka al-Hilal, 2011.

Said Sa'ad Marthon, *Ekonomi Islam Di Tengah Krisis Ekonomi Global*, Jakarta: Zikrul Hakim, 2004.

Sarah Bernhard and Thomas Kruppe, *Effectiveness of Further Vocational Training in Germany Emperial Finding for Person Receiving Means-Tested Unemployment Benefit*, (German: Institute for Employment Research (JAB) The Research Institute of the Federal Employment Agency, 2012).

Sastrohadiwiryono, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.