

**MODEL PENGEMBANGAN *SKILL* TENAGA KERJA PROFESIONAL
DI LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK) KENCANA JEMBER**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
Oleh

AMIN KHOIRUN WIJAYANTI
NIM.204105020043

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2024**

**MODEL PENGEMBANGAN *SKILL* TENAGA KERJA PROFESIONAL
DI LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK) KENCANA JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S. E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh :

AMIN KHOIRUN WIJAYANTI
NIM.204105020043

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**MODEL PENGEMBANGAN *SKILL* TENAGA KERJA PROFESIONAL
DI LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK) KENCANA JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S. E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

Amin Khoirun Wijayanti

NIM.204105020043

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

Disetujui Pembimbing



Dr. Nurul Widayawati Islami Rahayu, S.Sos., M.Si.

NIP. 19750905 200501 2 003

MODEL PENGEMBANGAN *SKILL* TENAGA KERJA PROFESIONAL DI LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK) KENCANA JEMBER

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Kamis
Tanggal : 31 Oktober 2024

Tim Penguji

Ketua



Sekretaris

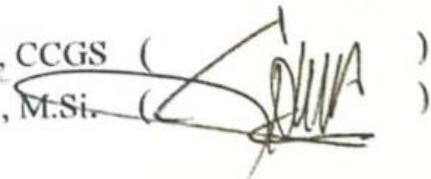


(Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M.)
NIP:196905231998032001

(Fatimatuzzahro, S.H.I., M.SEL)
NIP:199508262020122007

Anggota :

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M, CHRP., CCGS
2. Dr. Hj. Nurul Widyawati Islami Rahayu, S.Sos., M.Si.



Menyetujui,
Dekan Fakultas Eknomi dan Bisnis Islam




Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.
NIP.196812261996031001

MOTTO

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ
عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: “Sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam dan Kami angkut mereka di darat dan di laut. Kami anugerahkan pula kepada mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.”¹
(QS.Al-isro : 70)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

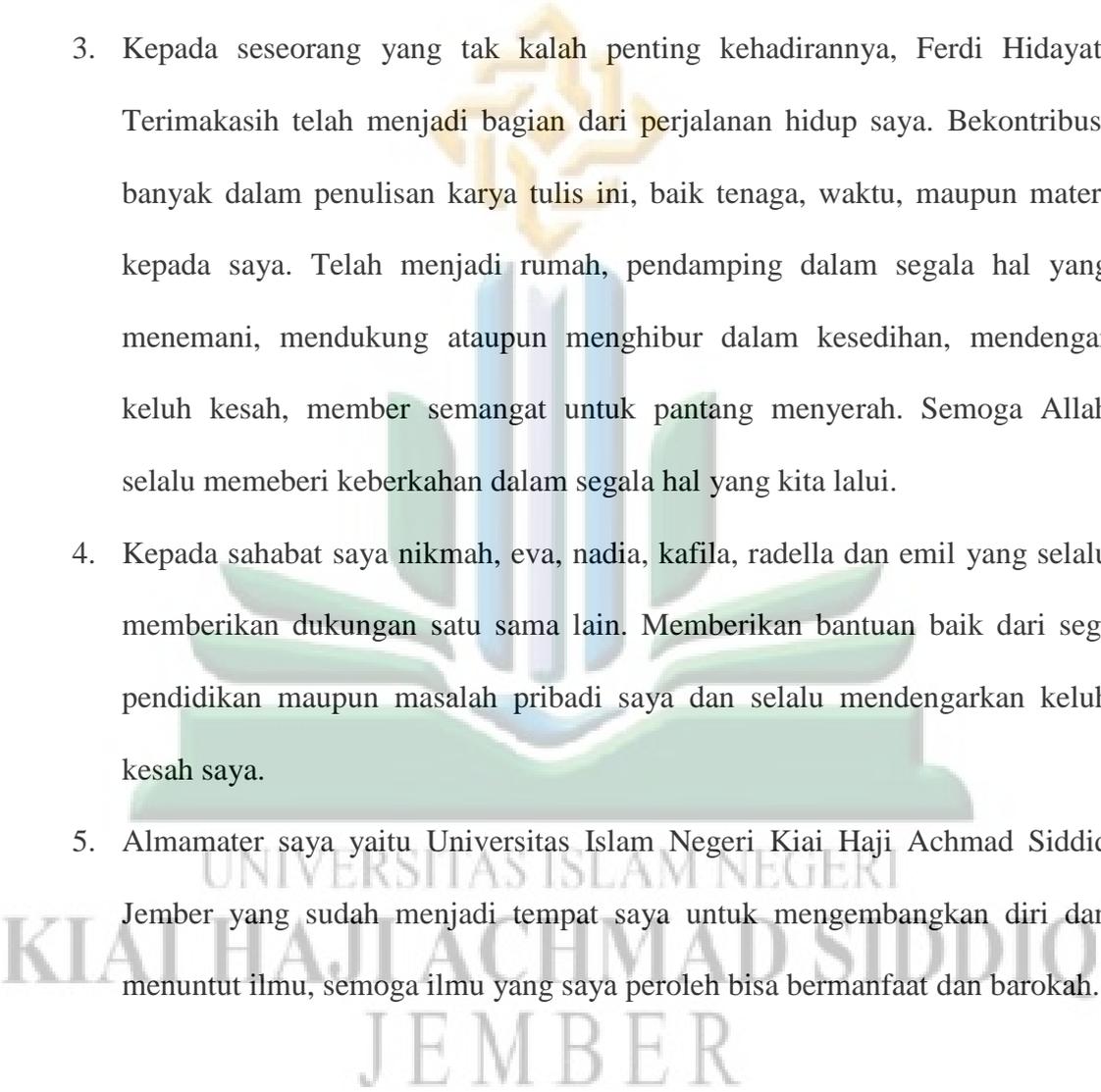
¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-quran dan Terjemah Al-Aliyy* (Jakarta: CV Penerbit Diponegoro, 2015), 405.

PERSEMBAHAN

Tiada lembar yang paling ditunggu-tunggu oleh saya, selain lembar yang tertulis ungkapan cinta dan kasih, yakni lembar persembahan. Puji syukur alhamdulillah, saya panjatkan kepada Allah SWT karena memberikan karunianya dan kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan perjuangan yang panjang ini untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi.

Segala perjuangan saya dalam menyelesaikan skripsi ini, saya persembahkan kepada pihak-pihak yang selalu memberikan dukungan maupun bantuan kepada saya hingga sampai pada titik ini. Dengan rasa bahagia dan syukur saya mempersembahkan skripsi saya untuk:

1. Orang tua saya yaitu ibu saya yaitu ibu Kayatun yang selalu memberikan kasih dan cintanya, memberikan dukungan dan selalu memberikan doa terbaik untuk saya supaya diberikan kelancaran, kemudahan, rezeki dan kesehatan dalam menuntut ilmu, dan menjadi orang yang sukses dan bermanfaat bagi keluarga maupun orang lain. Dan ucapan terimakasih saya persembahkan juga kepada bapak saya yaitu bapak Sugiono, yang selalu berusaha mewujudkan keinginan saya dan bekerja keras demi menyekolahkan anaknya sampai di perguruan tinggi. Doa dan dukungan yang selalu beliau berikan kepada saya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi saya.
2. Kakak saya yaitu Khoirul anam, dan Eka martiana ini memberikan banyak inspirasi terhadap saya, dan memberikan contoh untuk selalu kuat di segala cobaan.

- 
3. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Ferdi Hidayat. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Bekontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, member semangat untuk pantang menyerah. Semoga Allah selalu memeberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
 4. Kepada sahabat saya nikmah, eva, nadia, kafila, radella dan emil yang selalu memberikan dukungan satu sama lain. Memberikan bantuan baik dari segi pendidikan maupun masalah pribadi saya dan selalu mendengarkan keluh kesah saya.
 5. Almamater saya yaitu Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang sudah menjadi tempat saya untuk mengembangkan diri dan menuntut ilmu, semoga ilmu yang saya peroleh bisa bermanfaat dan barokah.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang limpahkan kehadiran Allah SWT karena telah memberikan karunianya berupa kesehatan, kemudahan dan kelancaran dalam proses penyelesaian skripsi ini yang berjudul “ **Model Pengembangan Skill Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember**”.

Penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari pihak-pihak lain yang ikut membantu. Maka dari itu saya mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan membimbing saya, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag.,M.M.,CPEM, selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Dr. Hj. Nurul Widyawati Islami Rahayu, S.Sos., M.Si. selaku wakil dekan dan pembimbing yang selalu sabar memberikan bimbingan kepada penulis dan motivasi kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Ibu Dr. Sofiah, M.E, selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah serta segenap jajaran Koordinator Program Studi yang lain.

7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah menemani dan memberikan wawasan kepada penulis mulai awal hingga akhir.
8. Bapak Slamet Priwanto selaku kepala Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember yang telah memberikan saya izin untuk meneliti di lembaga tersebut.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari banyak kekurangan dari skripsi ini. Maka dari itu penulis dengan lapang dada menerima segala kritikan maupun saran yang membangun sehingga lebih baik kedepannya. Atas segala bantuan dari semua pihak saya ucapkan terimakasih dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi segala pihak.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 03 November 2024
Penulis

Amin Khoirun Wijayanti
Nim. 204105020043

ABSTRAK

Amin Khoirun Wijayanti, Dr. Nurul Widyawati Islami Rahayu., S. Sos., M.Si. 2024: Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember

Kata Kunci: Model Pengembangan *Skill*, Tenaga Kerja Profesional.

Tenaga kerja Indonesia menghadapi banyak masalah khususnya tenaga kerja Indonesia (TKI) yang belum atau tidak mempunyai keterampilan dan keahlian kemudian mereka memaksa diri berangkat ke luar negeri untuk bekerja. Pengembangan sumber daya manusia melalui Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember merupakan proses peningkatan kemampuan (*skill*), sikap dan pengetahuan anggota masyarakat khususnya tenaga kerja Indonesia (TKI) yang telah dilakukan dengan berbagai cara supaya mereka mampu bersaing dan beradaptasi di era globalisasi ini. Dengan demikian, tujuan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja Indonesia (TKI) adalah untuk meningkatkan kemampuan (*skill*) bagi seorang tenaga kerja Indonesia (TKI).

Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember?. 2) Apa saja kendala Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember?.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember. 2) Untuk mengetahui apa saja kendala Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Lokasi penelitian ini di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember, yang berlokasi di Desa Tirtoasri, Kecamatan Ambulu, Kabupaten Jember. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan purposive, penyajian data, dan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan triangulasi teknik dan sumber.

Hasil dari penelitian ini adalah 1) Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember menggunakan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dengan memprioritaskan pada pengembangan *skill* yang dimiliki oleh TKI agar memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja. 2) Kendala Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember ialah Kemampuan Calon TKI Yang Berbeda, Instruktur dan Lembaga Dituntut Mandiri Dalam Memberikan Pelatihan *Skill* Calon TKI Agar Dapat Dikembangkan, dan Kurangnya Instruktur Yang Telah Bersertifikasi Nasional

DAFTAR ISI

Cover	i
Persetujuan	ii
Pengesahan	iii
Motto	iv
Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak.....	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
BAB I LATAR BELAKANG	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Istilah.....	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	16
A. Penelitian terdahulu.....	16
B. Kajian teori.....	30
1. Model	30
2. Pengembangan skill	31
3. Tenga kerja profesional.....	35

4. Kendala	40
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Pendekatan dan jenis penelitian	43
B. Lokasi penelitian	44
C. Subjek penelitian.....	44
D. Teknik pengumpulan data.....	45
E. Analisis data.....	48
F. Keabsahan data	48
G. Tahap-tahap penelitian.....	49
BAB IV PEMBAHASAN.....	51
A. Gambaran umum LPK Kencana Jember.....	51
1. Sejarah Lpk Kencana Jember	51
2. Visi dan Misi LPK Kencana Jember	52
3. Struktur Lpk Kencana.....	53
4. Legalitas Lembaga.....	54
B. Penyajian Dan Analisis Data	59
1. Model Pengembangan <i>Skill</i> Tenaga Kerja Profesional	
Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember	59
2. Kendala Model Pengembangan <i>Skill</i> Tenaga Kerja Profesional	
Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember	74
C. Pembahasan Dan Temuan.....	84
1. Model Pengembangan <i>Skill</i> Tenaga Kerja Profesional	
Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember	85

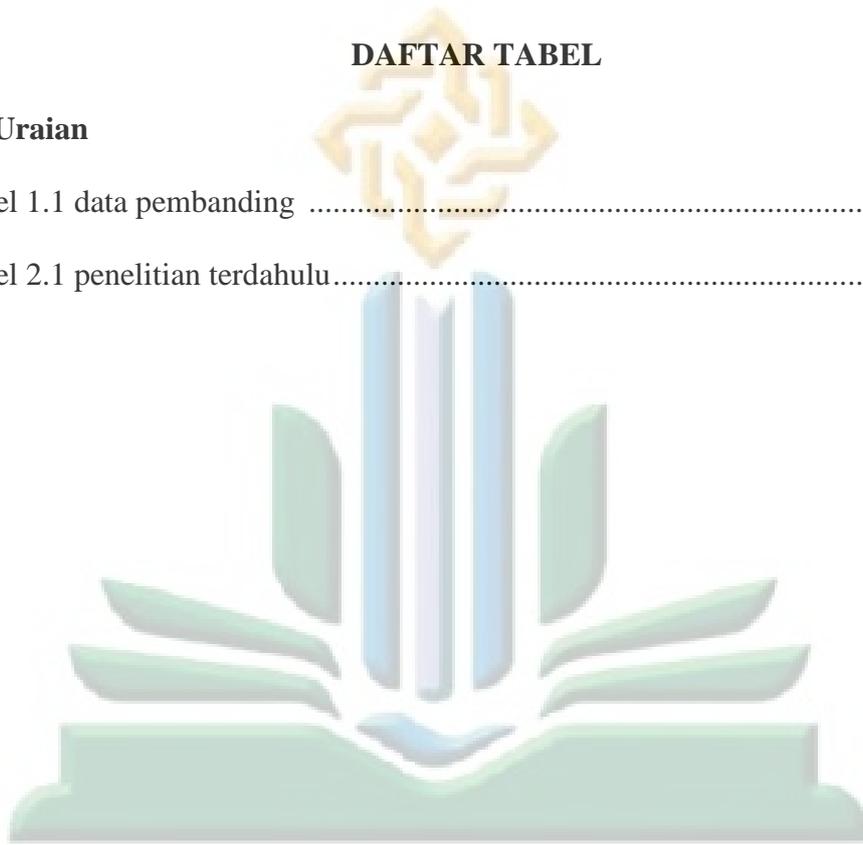
1. Kendala Model Pengembangan <i>Skill</i> Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember	90
BAB V KESIMPULAN	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95

Lampiran-lampiran

1. Dokumentasi Penelitian
2. Matriks Penelitian
3. Keaslian Tulisan
4. Pedoman Wawancara
5. Surat Izin Penelitian
6. Jurnal Kegiatan Penelitian
7. Surat Keterangan Screening Turnitin 25%
8. Surat Keterangan Selesai Bimbingan
9. Surat Selesai Meneliti Dari Lembaga
10. Biodata Penulis

DAFTAR TABEL

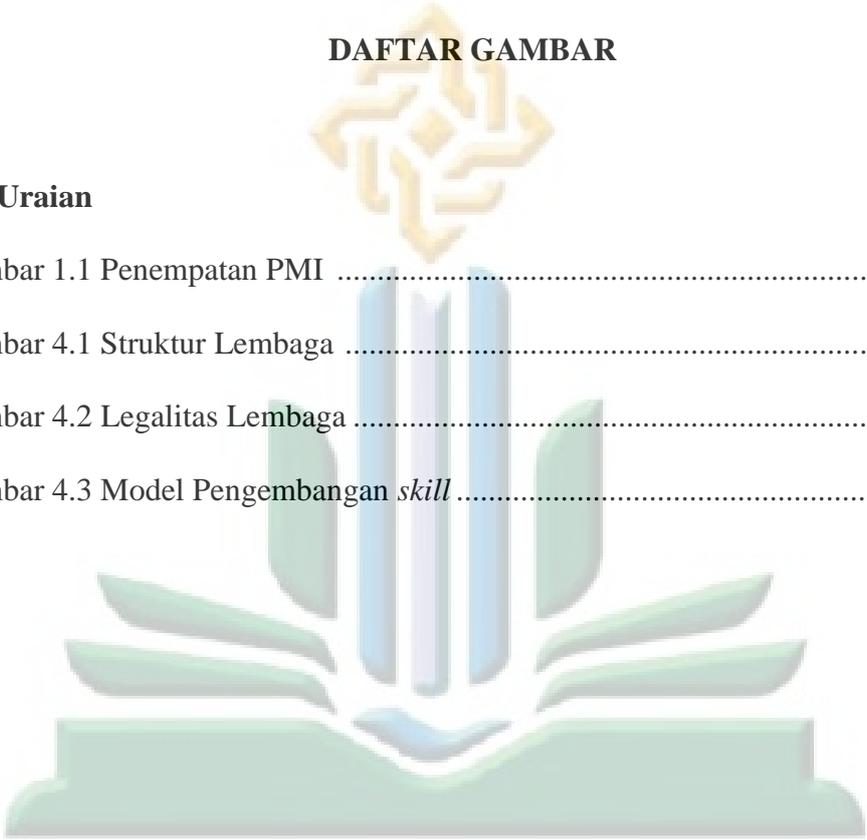
No Uraian	Hal
Tabel 1.1 data pembanding	8
Tabel 2.1 penelitian terdahulu.....	27



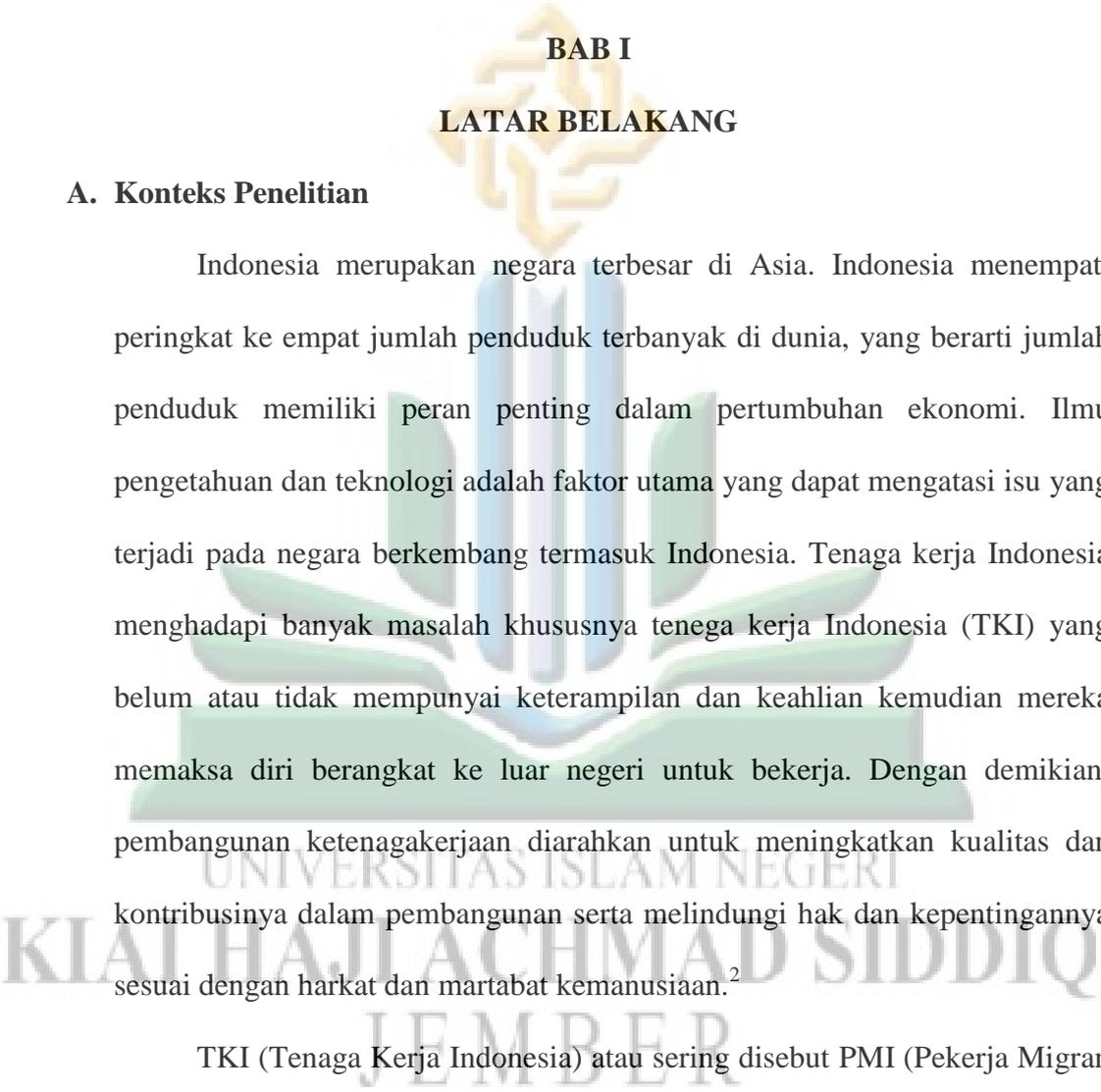
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR GAMBAR

No Uraian	Hal
Gambar 1.1 Penempatan PMI	7
Gambar 4.1 Struktur Lembaga	53
Gambar 4.2 Legalitas Lembaga	59
Gambar 4.3 Model Pengembangan <i>skill</i>	73



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



BAB I

LATAR BELAKANG

A. Konteks Penelitian

Indonesia merupakan negara terbesar di Asia. Indonesia menempati peringkat ke empat jumlah penduduk terbanyak di dunia, yang berarti jumlah penduduk memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi. Ilmu pengetahuan dan teknologi adalah faktor utama yang dapat mengatasi isu yang terjadi pada negara berkembang termasuk Indonesia. Tenaga kerja Indonesia menghadapi banyak masalah khususnya tenaga kerja Indonesia (TKI) yang belum atau tidak mempunyai keterampilan dan keahlian kemudian mereka memaksa diri berangkat ke luar negeri untuk bekerja. Dengan demikian, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.²

TKI (Tenaga Kerja Indonesia) atau sering disebut PMI (Pekerja Migran Indonesia) ke luar negeri untuk mencari pekerjaan dan penghasilan yang layak, hal ini telah terjadi sejak beberapa puluh tahun terakhir. Setelah kemerdekaan Indonesia pada tahun 1945, negara-negara di Kawasan Timur Tengah menjadi tujuan utama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan seperti Jepang, Korea Selatan, Malaysia dan lain sebagainya. Migrasi ini terjadi karena meningkatnya kebutuhan tenaga kerja di negara tersebut kemudian besarnya gaji yang diterima dan tingginya nilai tukar mata uang

² Siswanto sastrohadiwiryo, *manajemen tenaga kerja indonesia* (jakarta timur : PT Bumi Aksara 2019) 3.

negara tersebut terhadap rupiah adalah faktor yang mengiringi pindahnya tenaga kerja Indonesia ke kawasan tersebut.³

Secara prundang-undangan TKI diatur dalam pasal 27 ayat 2 UUD 1945 menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini kemudian diamandemen dengan Pasal 28 D ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian mendapat pekerjaan adalah hak bagi setiap warga negara. Tiap warga negara dapat menuntut pemerintah untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sehingga bagi pemerintah memberikan pekerjaan atau menyediakan lapangan kerja adalah merupakan suatu kewajiban, tidak hanya membantu atau berperan untuk menyediakan rambu-rambu ketenagakerjaan belaka. Sementara itu, rakyat mempunyai hak untuk mendapat pekerjaan negara bahwa bekerja merupakan hak asasi bagi setiap orang.

Selanjutnya, pasal 38 UU No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa Pertama, setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak. Kedua, setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Ketiga, setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang

³ Eko Sasongko Priyadi” *Tenaga Kerja Indonesia Di Jepang; Studi Tentang Motivasi Yang Melatarbelakangi Seseorang Menjadi Trainee* “,Jurnal Renaissance Volume 4, No.02 Agustus 2019, hlm: 572-582, <http://www.ejournal-academia.org/index.php/renaissance>.

sama. Keempat, setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Dengan demikian, landasan tersebut secara tegas menyatakan bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dilindungi dan dijamin oleh hukum. Karena itu, semua pihak termasuk pemerintah, tidak diperkenankan melarang seseorang untuk mencari kerja dan bekerja sesuai dengan harkat dan martabatnya termasuk bekerja dan menjadi TKI di negara lain. Larangan beremigrasi dan bekerja di negara lain dapat mengakibatkan terjadinya pelanggaran terhadap hak asasi manusia, dan dengan hal tersebut juga melanggar hukum yang berlaku. Undang-undang tersebut juga dimaksudkan agar pemerintah mendorong, meningkatkan, melindungi dan mengatur tenaga kerja yang beremigrasi untuk bekerja di negara lain.⁴

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sering mengalami kendala khususnya pada masalah daya saing, banyak kasus diakibatkan dari proses penempatan dengan persiapan dan sistem yang belum profesional, pejabat pelaksana yang belum profesional, peraturan yang reaktif, lemahnya pengawasan, pengamanan pemerintah yang dimanfaatkan oleh petualang-petualang dari daerah asal TKI hingga di luar negeri, berarti bahwa keberhasilan TKI dan perlindungan terhadap seluruh problematikanya ada di dalam negeri. Bila

⁴ Natalis Pigay, Migrasi Tenaga Kerja Internasional, (Jakarta : Cetakan Pratama, 2005) 95-96.

ditinjau kembali secara cermat maka ada dua kelompok permasalahan yang perlu dipecahkan guna mencari solusi terbaik, antara lain:⁵.

1. Pengembangan kemampuan agar dapat sesuai dengan permintaan pasar, peningkatan kemampuan fisik maupun mental, perlu pelatihan-pelatihan yang terprogram, perlunya konsep orientasi, dan sumber biaya pelatihan baik pinjaman dari Bank, hibah maupun subsidi pemerintah. Tenaga kerja harus bisa mengembangkan peran serta batas tanggung jawab yang lebih luas, hal ini juga terkait minat dan motivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi.⁶
2. Pengembangan pasar, perlunya meningkatkan peran Perwakilan

Dari kedua masalah tersebut, bekal yang harus di perhatikan oleh tenaga kerja salah satunya adalah pengembangan *skill*. Pengembangan *skill* (keterampilan) adalah *platform* pengalaman belajar yang memprioritaskan pembentukan kebiasaan belajar yang berkelanjutan dan proaktif, serta berfungsi sebagai solusi transformasi bakat untuk menciptakan peluang dan meningkatkan produktivitas dan inovasi di perusahaan. Hal ini sangat diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya yang jauh lebih baik dari pada yang sebelumnya. Untuk itu pendidikan di Indonesia, baik formal maupun yang lainnya harus bisa memberikan pengembangan atau pelatihan *skill*, pengetahuan, dan sikap yang memadai agar dapat menjalankan roda

105. ⁵ Natalis Pigay, Migrasi Tenaga Kerja Internasional, (Jakarta : Cetakan Pratama, 2005)

65. ⁶ Nurul Widyawati Islami Rahayu, Kampung Zakat (Jember : UINKHAS Press, 2023)

kehidupan secara efektif.⁷ Adanya lembaga pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan hal-hal tersebut bagi tenaga kerja Indonesia (TKI) sehingga bisa menjadi tenaga kerja yang profesional. Lembaga pelatihan merupakan satuan pendidikan non formal, metode pembelajaran berlangsung seperti halnya kegiatan belajar mengajar pada umumnya dan pada lembaga pelatihan kerja hanya khusus mempelajari suatu keterampilan dengan waktu yang relatif singkat.⁸

Pengembangan sumber daya manusia melalui lembaga pelatihan merupakan proses peningkatan kemampuan (*skill*), sikap dan pengetahuan anggota masyarakat khususnya tenaga kerja Indonesia (TKI) yang telah dilakukan dengan berbagai cara supaya mereka mampu bersaing dan beradaptasi di era globalisasi ini. Upaya meningkatkan kemampuan bukan antara pengembangan sumber daya atau tidak, melainkan dalam bidang apa pengembangan itu dilakukan dengan intensitas yang bagaimana dan melalui penggunaan teknik apa yang dihadapi oleh setiap emiten⁹. Sesuai dengan UU No.20 Tahun 2003 yang mengemukakan bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal (sekolah), dan nonformal (lembaga pelatihan), yang dapat saling bersinergi untuk menambah ilmu pengetahuan dan melatih *skill* mereka. Dari kedua jalur pendidikan tersebut, pendidikan nonformal salah satunya seperti

⁷ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (Bandung : Alfabeta,cv,2016) 1-2.

⁸ Erwin Rifal Fauzi, Novi Widiastuti, Peran Lembaga Kursus Dan Pelatihan Menjahit Dalam Memperkuat Manajemen Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Padalarang” JURNAL COMM-EDU, Volume 1 Nomor 2(Mei 2018): 31, <https://journal.ikipsiliwangi.ac.id>.

⁹ Amir,dan Fauzan, *Manajemen Sumber Daya Insani Ala Pesantren* (Yogyakarta:Aswaja Pressindo, 2021) 30.

lembaga pelatihan memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan kualitas tenaga kerja, terlebih di era globalisasi sekarang ini.¹⁰ Dengan pendidikan dan pelatihan, diharapkan setiap orang dapat meningkatkan keahliannya terutama tenaga kerja Indonesia (TKI) yang hendak bekerja di luar negeri. Tidak dapat dipungkiri bahwa orang yang memiliki keahlian (profesionalisme) sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

Tujuan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja Indonesia (TKI) yang telah dikemukakan diatas pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan tersebut untuk meningkatkan kemampuan (*skill*) bagi seorang tenaga kerja indonesia (TKI). Dalam hal ini, *skill* itu dibagi menjadi 2, yaitu *hard skill* dan *soft skill*. *Hard skill* merupakan sebuah ilmu pengetahuan atau kemampuan yang dikuasai oleh masing-masing tenaga kerja sesuai dengan bidangnya seperti kemampuan berbahasa asing yang harus di kuasai oleh tenaga kerja indonesia (TKI) yang akan bekerja di luar negeri dan kemampuan lainnya, sedangkan *soft skill* ialah keterampilan dan pengalaman yang di miliki oleh seorang tenaga kerja selama mengikuti kegiatan praktik langsung di lapangan maupun di lembaga pelatihan seperti pendidikan karakter dan lainnya. Kedua elemen tersebut merupakan suatu usaha untuk mempersiapkan tenaga kerja indonesia (TKI) agar bisa menghadapi perubahan-perubahan

¹⁰ Diana Wahyu Kartikawati, Joko Sutarto, dan Bagus Kisworo, “Proses Pelatihan Bahasa Korea Pada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Kore`anindo Pulokulon”, Vol. 4 No 1 (Februari 2019), 33-41, <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/E-Plus/article/view/6274>.

yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan- hambatan yang sekiranya muncul dalam suatu pekerjaan.¹¹

Gambar 1.1 Penempatan PMI Tahun 2022 Berdasarkan Negara Penempatan PMI

Penempatan PMI Tahun 2022
Berdasarkan Negara Penempatan PMI

NO	NEGARA	2020	2021	2022	JUMLAH
1	Hongkong	53.178	52.278	60.096	165.552
2	T A I W A N	34.287	7.789	53.459	95.535
3	Malaysia	14.742	563	43.163	58.468
4	Korea Selatan	641	174	11.554	12.369
5	Singapura	4.481	3.217	6.624	14.322
6	Jepang	753	359	5.832	6.944
7	Saudi Arabia	1.926	747	4.676	7.349
8	Italia	411	3.225	3.582	7.218
9	Polandia	837	1.195	1.897	3.929
10	T U R K I	47	874	1.489	2.410
11	Inggris	1	0	1.429	1.430
12	Maldivest	73	449	1.164	1.686
13	Q A T A R	43	219	848	1.110
14	Kuwait	75	10	718	803
15	Papua New Guini	105	259	549	913
16	United Emirate Arab (Uea)	117	437	548	1.102
17	Brunai Darussalam	1.203	4	513	1.720
18	Solomon Islands	26	1	418	445
19	Rumania	34	83	288	405
20	Rusia	16	154	273	443
21	Selandia Baru	133	0	184	317
22	Hongaria	33	112	178	323
23	Suriname	0	0	132	132
24	Yordania	2	33	126	161
25	O M A N	65	37	115	217
26	Lainnya	207	405	906	1.518
JUMLAH		113.436	72.624	200.761	386.821

*Periode data di tarik pada tanggal 01 Januari 2023
**Diurutkan berdasarkan jumlah penempatan Tahun 2022

bp2mi.go.id Pusat Data dan Informasi

Sumber : BP2MI(Badan Perindungan Pegawai Migran Indonesia),2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa penempatan TKI Indonesia pada tahun 2022 berdasarkan penempatan PMI terbanyak itu berada di hongkong dengan jumlah 53.178 PMI pada tahun 2020, 52.278 PMI pada tahun 2021, dan 60.096 PMI pada tahun 2022. Di urutan ke-2 ada di Taiwan dengan 34.287 PMI pada tahun 2020, 7.789 PMI pada tahun 2022, dan 53.459 pada

¹¹ Muhammad Darari Bariqi, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", JSMB Vol. 5 (2018), 64-69 Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb>.

tahun 2022. Di urutan ke-3 ada di Malaysia dengan jumlah 14.742 pada tahun 2020, 563 PMI pada tahun 2021, dan 43.163 PMI pada tahun 2022. Kemudian di Korea menempati urutan ke-4 dengan jumlah 641 PMI pada tahun 2020, 174 PMI pada tahun 2021, dan 11.554 pada tahun 2022¹²

Tabel 1.1

Di kabupaten Jember terdapat 3 lembaga pelatihan bahasa Korea yaitu:

No	Nama Lembaga Pelatihan	Alamat	Jumlah siswa
1	LPK Kencana	Jl.KotaBlater Andongsari,kec.ambulu	1.030
2	LPK Harapan Mandiri	Pontang Kerajan, Pontang,Kec Ambulu	100
3	KLC (<i>Korean Language Course</i>)	Dusun Gumuksari, Desa Nogosari	50

Sumber : Diolah oleh peneliti

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa di Jember terdapat beberapa lembaga bahasa Korea yang bertujuan untuk memberikan pelatihan bahasa Korea, seperti KLC (*Korean Language Course*) yang berada di Desa Nogosari pada tahun 2023 dalam lembaga tersebut terdapat 50 siswa dengan rincian kelas junior 20 siswa dan kelas senior 30 siswa.¹³, Harapan Mandiri yang berada di Desa Pontang berjumlah 100 orang siswa.¹⁴ Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana yang berada di Desa Andongsari pada tahun 2023 terdapat 1.030 siswa dengan klasifikasi gelombang pertama terdapat 480 siswa, gelombang kedua terdapat 210 siswa, gelombang ketiga 300 siswa dan

¹² Bp2mi (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia) januari 01,2023, https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_20-03-2023_Laporan_Publikasi_Tahun_2022_-_FIX_.pdf.

¹³ Hariyanto, diwawancara oleh penulis, Jember, 10 Desember 2023.

¹⁴ Najib, diwawancara oleh penulis, Jember, 21 Desember 2023.

gelombang keempat 40 siswa¹⁵. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan pada LPK Kencana yang berada di desa Andongsari dengan perkembangan lpk yang baik dimana terdapat peningkatan peserta didik dari awal berdirinya.

Dalam Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember, para tenaga kerja mendapatkan pendidikan dalam berbahasa Korea dan gambaran mengenai budaya korea seperti dalam satu ruangan tidak boleh merokok (dalam satu keluarga), alkohol dilegalkan dan lainnya. Jadi, semua hal tersebut sudah ada dalam *program Government to Government (G to G)*. Dengan adanya program tersebut para calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) bisa beradaptasi di negara tempat mereka bekerja dengan cepat. Di samping itu, dalam program *Government to Government (G to G)* Korea juga terdapat pelatihan *skill* yang menjadikan para calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menjadi tenaga kerja yang handal dan juga profesional, agar bisa bekerja dengan optimal. Kemudian dalam LPK Kencana Jember juga terdapat model pengembangan *skill* yang dapat membantu para calon TKI agar memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja yaitu dengan adanya kurikulum SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia), kurikulum ini cukup berpengaruh pada kinerja dari calon TKI. Dengan adanya kurikulum ini dapat membantu para calon TKI dalam penguasaan bahasa Korea dan memberikan gambaran mengenai adat istiadat di negara tersebut. Hal tersebut lah yang menjadi pembeda dengan lembaga-lembaga pelatihan bahasa Korea lainnya, karena model pengembangan *skill* dalam lembaga ini tidak hanya fokus pada

¹⁵ Wawan, diwawancara oleh penlis, Jember, 8 Desember 2023.

penguasaan bahasa melainkan juga memprioritaskan *skill* dari calon TKI agar memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember”, dikarenakan ada hal yang menarik dari lembaga ini yaitu program *Government to Government (G to G)*. Program ini adalah sebuah program pendidikan bahasa Korea yang cukup efisien dibanding lembaga pelatihan lain, karena hanya butuh waktu minimal 6 bulan untuk bisa mahir berbahasa Korea. Selain itu, di dalam program *Government to Government (G to G)* juga terdapat pelatihan *skill* dari tenaga kerja yang telah dinyatakan lulus. Pelatihan *skill* tersebut sudah ada di dalam SKKNI. Pelatihan ini dilakukan agar tercipta tenaga kerja yang handal. Oleh karena itu, banyak masyarakat yang tertarik untuk belajar dan melatih *skill* mereka di lembaga ini.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember?
2. Apa saja kendala Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian ini harus mengacu pada masalah-masalah yang dirumuskan sebelumnya. Maka dalam penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember
2. Untuk mengetahui apa saja kendala Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi yang diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang fokus penelitian mengenai “Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember”

2. Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritis, penelitian ini juga dapat memberi manfaat praktis kepada :

a. Manfaat peneliti

Dua manfaat yang akan peneliti peroleh, yaitu penelitian ini akan menjadi:

- 1) Pengalaman berharga dalam penulisan karya tulis ilmiah terakhir peneliti menempuh Sarjana Ekonomi (SE) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- 2) Pijakan awal peneliti untuk melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya, baik tentang peningkatan ekonomi pendapatan atau pendidikan ekonomi lainnya

b. Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Penelitian ini bermanfaat bagi UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dalam menjadi :

- 1) Pelengkap kepustakaan UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember tentang model pengembangan *skill* tenaga kerja profesional melalui pelatihan kencana Jember
- 2) Sumber materi atau referensi civitas akademika UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dalam menyusun karya tulis ilmiah dan penelitian penelitian lainnya

c. Lembaga

Lembaga akan mendapatkan manfaat penelitian ini, yaitu dapat menjadi

- 1) Lembaga dapat mengevaluasi program *Government to Government*(

G To G) Korea agar bisa lebih efisien dalam mewujudkan tenaga kerja yang profesional.

- 2) Lembaga dapat mengukur tingkat keberhasilan dalam mewujudkan tenaga kerja yang di persiapkan untuk menjadi TKI (Tenaga Kerja Indonesia) yang profesional.

E. Definisi Istilah

1. Model

Model sebagai abstraksi sesuatu yang digunakan untuk membantu memahami suatu objek atau peristiwa yang tidak bisa dilihat atau dialami secara langsung. Istilah model biasa digunakan untuk menunjuk pada dua hal, yaitu:

- a. Contoh atau teladan atau sesuatu yang perlu ditiru.
- b. Pola atau rancangan.¹⁶

Jadi model merupakan sebuah instrumen (metode atau cara) untuk membantu seseorang dalam memahami tentang apa yang telah di pelajari. Dengan adanya sebuah model, seseorang dapat memahami suatu objek dengan efisien, sehingga mereka bisa mendapatkan pemahaman yang lebih kompleks dan menyeluruh. Hal tersebut bisa diperleh jika dalam suatu model itu bukan hanya berbicara mengenai teori saja, melainkan juga dengan pengaplikasiannya.

¹⁶ Yudi hari rayanto dan sugiyanti, *Model Penelitian Pengembangan* (Pasuruan : lembaga academic & Research institute, 2020) 23.

2. Pengembangan *skill*

Pengembangan *skill* sangat diperlukan dalam pembentukan tenaga kerja profesional seperti *soft skill* dan *hard skill* yang dimiliki oleh masing-masing personal. *Soft skill* adalah keterampilan dan kecakapan hidup keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai *soft skills* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual”.

Menurut Arhamuwil dan *hard skills* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya, atau dengan kata lain *hard skills* merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu (Ni Kadek Sinarwati, 2014: 1217). Sedangkan Menurut Faizal Alam Islami, *hard skills* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang (Faiz Alam Islami, 2012). Dengan demikian, berdasarkan pengertian di atas maka *hard skills* dapat didefinisikan sebagai keahlian seseorang yang sesuai dengan bidangnya.¹⁷

¹⁷ Fathul Hamdani, Ana Fauzia, and L. Azwar Efendi, "Pentingnya Pengembangan Soft Skills Generasi Milenial dalam Menghadapi Tantangan Pasca Pandemi Covid-19," *Indonesia Berdaya*, 3(3)(2022):486, <https://ukinstitute.org/journals/lb/article/view/245>

3. Tenaga kerja profesional

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁸

Menurut Kurniawan, Profesional adalah Pekerja yang menjalankan profesi. Setiap profesional berpegang pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari perbuatan luhur. Dalam melakukan tugas profesi, para profesional harus bertindak objektif, artinya bebas dari rasa malu, sentimen, benci, sikap malas dan enggan bertindak. Dengan demikian seorang professional jelas harus memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan maupun pelatihan yang khusus, dan disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian (panggilan profesi) didalam melaksanakan suatu kegiatan kerja¹⁹.

Jadi, tenaga kerja profesional merupakan tenaga kerja dengan bercirikan kepemilikan kompetensi dan keahlian khusus di bidangnya, terikat pada kode etik kelompok profesionalnya, dan memiliki sifat kemandirian dalam berkinerja.

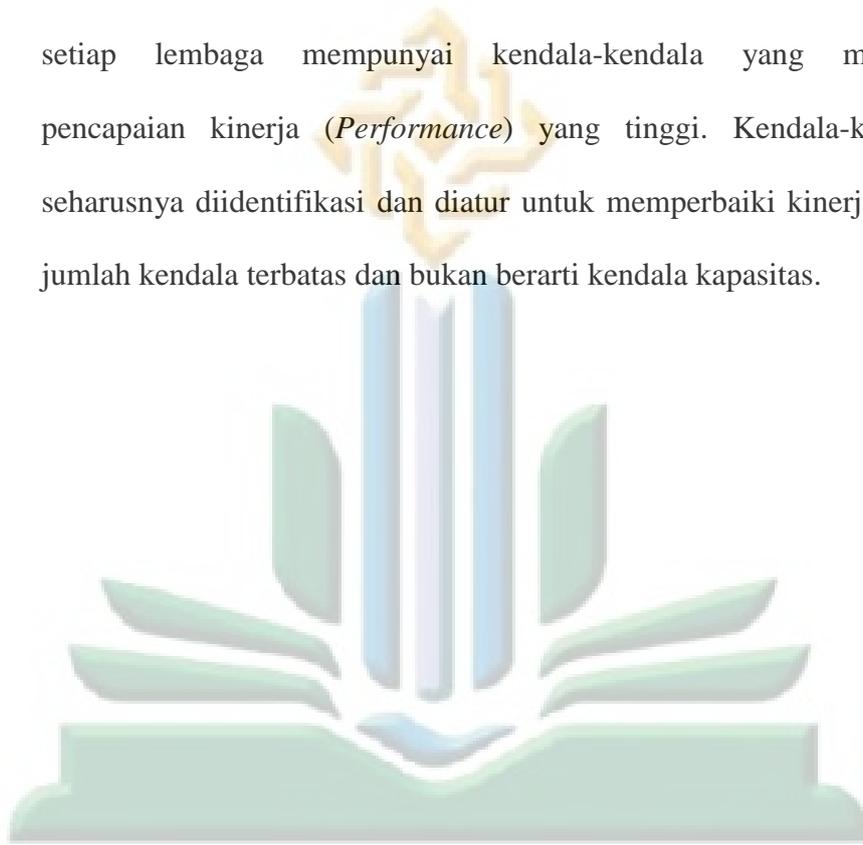
4. Kendala (*Theory of Constraints*)

Theory of Constraints (TOC) merupakan pengembangan dari *Optimized Production Technology* (OPT). Dasar dari TOC adalah bahwa

¹⁸ Putu Vivasvan Dharma Yogaswara, Ni Kadek Julia Mahadew “Evaluasi Tenaga Kerja Professional Dalam Pemenuhan Kebutuhan Permintaan Lapangan Kerja Yang di Tangani PT.Laguna Indonesia”, *JURNAL DIKEMAS (PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT) DIKEMAS VOL. 7, No. 1 Tahun 2023*, <https://journal.pnm.ac.id/index.php/dikemas/article/view/394/353>

¹⁹ Riska Umi Fadillah, “Analisis Profesionalisme Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Pada Pt. Pos Indonesia (Persero)(Skripsi, Universitas medan area, 2020), 6.

setiap lembaga mempunyai kendala-kendala yang menghambat pencapaian kinerja (*Performance*) yang tinggi. Kendala-kendala ini seharusnya diidentifikasi dan diatur untuk memperbaiki kinerja, biasanya jumlah kendala terbatas dan bukan berarti kendala kapasitas.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan seperti (skripsi, tesis, disertasi, dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.²⁰ Maka dengan melakukan penelitian terdahulu ini, penulis melakukan pengkajian terhadap karya-karya yang telah ada. Penelitian ini yang berjudul : **”Model Pengembangan Skill Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Kencana Jember”** memang bukan yang pertama kali. Sebelumnya sudah ada peneliti yang berkaitan dengan hal tersebut, diantaranya peneliti yang sudah pernah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Eko Sasongko Priyadi menulis jurnal yang berjudul” Tenaga kerja indonesia di Jepang; studi tentang motivasi yang melatar belakangi seseorang menjadi *Trainee*”(2019) Universitas Pamulang.²¹

Fokus penelitian adalah mendeskripsikan dan menguraikan motivasi pemuda Indonesia mengikuti program trainee di Jepang karena untuk memperoleh pekerjaan, mendapatkan penghasilan yang lebih baik dan

²⁰ Tim penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (IAIN JEMBER, 2018),45.

²¹ Eko Sasongko Priyadi” *Tenaga Kerja Indonesia Di Jepang; Studi Tentang Motivasi Yang Melatarbelakangi Seseorang Menjadi Trainee* “,Jurnal Renaissance Volume 4, No.02 Agustus 2019, hlm: 572-582, <http://www.ejournal-academia.org/index.php/renaissance>.

mencari pengalaman hidup di negeri orang yang berbedabahasa dan kebiasaannya menjadi motivasi yang mendorong mereka pergi dari kampung halamannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang melatarbelakangi seseorang ‘mengadu nasib’ menjadi buruh migran di luar negeri tidak semata-mata di latar-belakangi oleh materi atau mengumpulkan uang. Mencari pengalaman hidup baru dan menambah wawasan juga menjadi motivasi yang dominan pada trainee Indonesia di Jepang. Hal ini terjadi karena mayoritas usia mereka yang masih muda dan belum menikah menjadi salah satu faktor bahwa pengalaman hidup dan luasnya wawasan sangat diperlukan untuk pengembangan diri mereka pada masa-masa berikutnya.

Persamaan dari penelitian ini adalah tentang metode penelitian yang menggunakan metode kualitatif. Sedangkan perbedaanya adalah mengenai fokus penelitian yang mana penelitian tersebut untuk mendiskripsikan bagaimana caranya mempersiapkan TKI untuk bekerja di Jepang, namun penelitian ini hanya untuk TKI Korea.

2. Ade Tuti Turistiati a, Hafizh Faikar Agung Ramadhan menulis jurnal yang berjudul “Pelatihan Soft Skills Dan Pendampingan Siswa-Siswi SMK Di Kota Bogor Untuk Persiapan Memasuki Dunia Kerja”(2019) Institut STIAMI.²²

²² Ade Tuti Turistiati a, Hafizh Faikar Agung Ramadhan” *Pelatihan Soft Skills Dan Pendampingan Siswa-Siswi SMK Di Kota Bogor Untuk Persiapan Memasuki Dunia Kerja*” Jurnal Komunitas : Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Vol. 1, No. 2, Januari(2019) <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/jks/article/view/286/0>.

Fokus penelitian ini adalah Program pelatihan soft skill dan pendampingan bagi siswa SMK di kota Bogor ini bertujuan agar siswa memahami pentingnya soft skill. Mahasiswa diharapkan berlatih menerapkan/menggunakan soft skill yang mendukungnya dalam mencari/menciptakan lapangan kerja; menulis surat lamaran; menulis Curriculum Vitae (CV) yang menarik, informatif, dan efektif. Sedangkan metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa memahami pentingnya soft skill seperti kemampuan berkomunikasi, percaya diri, menghargai, keterbukaan, dan kejujuran dalam lingkungan kerja dan kehidupan sehari-hari.

Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif secara deskriptif. Sedangkan perbedaannya adalah mengenai fokus penelitian yang mana penelitian tersebut hanya mendapatkan pelatihan saja tanpa adanya pendidikan bahasa asing.

3. Riska Umi Fadillah menulis tesis yang berjudul "*Analisis Profesionalisme Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Pada Pt. Pos Indonesia (Persero)*."(2020) `Universitas Medan Area²³

Fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan PT. Pos Indonesia dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan metode penelitian survai dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis profesionalisme pegawai dalam meningkatkan pelayanan publik.

²³ Riska Umi Fadillah, "*Analisis Profesionalisme Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Pada Pt. Pos Indonesia (Persero)*(Skripsi, Universitas medan area,2020),6.

Hasil penelitian ini menunjukkan profesional kerja dalam kemahiran menggunakan peralatan dan tanggung jawab pegawai dalam pelayanan cukup baik, kesiapan, kedisiplinan dan sikap pegawai dinilai masih kurang baik sehingga dapat mengganggu kualitas kerja dan kepercayaan masyarakat terhadap profesionalisme kerja pegawai di PT. Pos Regional I Sumut-Aceh sehingga adanya perbaikan kualitas kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan, terdapat suatu perubahan penjaminan kualitas pelayanan yang lebih baik.

Persamaan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui profesionalisme setiap SDM (pegawai /tenaga kerja) dalam meningkatkan kinerja mereka. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian yang mana penelitian tersebut melatih dalam segi pelayanan saja.

4. Mohamad Muspawi, Ayu Lestari, menulis jurnal yang berjudul "Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja."(2020) Universitas Jambi²⁴.

Fokus penelitian ini adalah membangun kesiapan kerja calon tenaga kerja dalam upaya menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar, sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dipilihnya. Sedangkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Library Research* yakni penelitian kepustakaan

²⁴ Mohamad Muspawi, Ayu Lestari, "Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja." Jurnal Literasiologi Volume 4 NO. 1, Juli – Desember (2020) <https://jurnal.literasikitaindonesia.com/index.php/literasiologi/article/view/138>

Hasil penelitian ini adalah Kesiapan kerja merupakan suatu keniscayaan yang harus dimiliki oleh seseorang terutama bagi mereka yang mencari lowongan pekerjaan. Kesiapan kerja memiliki empat aspek yaitu 1). Keterampilan, kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman yang didapat. 2). Ilmu pengetahuan, yang menjadikan pendidikan sebagai dasar secara teoritis sehingga memiliki kemampuan untuk menjadi ahli sesuai dengan bidangnya. 3). Pemahaman, kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu yang telah diketahui dan diingat, sehingga pekerjaannya bisa dilakukan dan diperoleh kepuasan sekaligus mengetahui apa yang menjadi keinginannya. 4). Atribut kepribadian, mendorong seseorang dalam memunculkan potensi yang ada dalam diri.

Persamaan dari penelitian ini adalah fokus penelitian yaitu untuk membangun kesiapan kerja calon tenaga kerja dalam upaya pengembangan skill yang dimiliki oleh para calon tenaga kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah metode penelitian. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif sedangkan penelitian tersebut menggunakan metode penelitian metode *Library Research* yakni penelitian kepustakaan.

5. M. Rizky Pippo Pratama, menulis jurnal yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant.*” (2020) PT Waskita Karya. ran kuesioner kepada seluruh anggota responden²⁵

²⁵ M. Rizky Pippo Pratama, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant.” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* Vol. 1, No. 1, September, (2020) <https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/7>

Fokus penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Unit Chemical Plant. Sedangkan metode Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini melibatkan sebanyak 33 karyawan pada PT Tanjung Enim Lestari Unit Chemical Plant. Sumber data diperoleh melalui data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh anggota responden.

Hasil penelitian ini adalah menggunakan SPSS V.19 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap prestasi kerja secara parsial. Uji F menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan pengembangan sdm terhadap prestasi. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan Adjusted R Square 0,578. Hal ini menjelaskan bahwa 57,8% variasi variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan sdm, sisanya 42,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Persamaan dari penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan skill tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya mengenai metode penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif.

6. Desi Setiawati, Mayasari, menulis jurnal yang berjudul “*Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi Covid 19*”(2021) Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP UNBARI²⁶.

²⁶ Desi Setiawati, Mayasari, ” PENGARUH SOFT SKILL DAN HARD SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA LULUSAN SMA NEGERI 3 KOTA JAMBI DI MASA

Fokus penelitian ini adalah pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode survei, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, angket.

Hasil penelitian ini adalah dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Variabel Soft Skill mendapat nilai TCR sebesar 60,63%. Sedangkan Hard Skill mendapat nilai TCR sebesar 77,24%, sehingga berada pada kategori cukup baik. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara soft skill terhadap kesiapan kerja pada lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung $>$ t tabel, $3,383 > 2,00247$. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara hard skill terhadap kesiapan kerja lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $<$ t tabel, yaitu $0,001 < 0,05$. 4. Terdapat pengaruh antara soft skill dan hard skill secara simultan terhadap kesiapan kerja lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung $>$ F tabel, yaitu $32,723 > 3,16$.

Persamaan Persamaan dari penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan skill tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya mengenai metode penelitian yang menggunakan metode penelitian, yang mana penelitian ini menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif.

7. Riska Gustiana, Taufik Hidayat dan Achmad Fauzi, menulis jurnal yang berjudul “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia).” (2022)

Universitas Terbuka Jakarta²⁷.

Fokus penelitian adalah mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan. Sedangkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan studi literatur atau *library research*, dengan mengkaji buku-buku literatur sesuai dengan teori yang dibahas khususnya di bidang Manajemen SDM, dan juga menganalisis artikel-artikel ilmiah. Semua artikel ilmiah yang disitasi bersumber dari Mendeley, *Google Scholar* dan *Crossref*.

Hasil penelitian ini adalah bahwa Pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan berbagai macam metode, disesuaikan dengan tujuan serta kemampuan sumber daya perusahaan; Pelatihan dan pengembangan perlu dilaksanakan secara adil, transparan dan perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui efektivitas dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut

Persamaan penelitian ini adalah tentang fokus penelitian pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Sedangkan perbedaanya terletak pada metode penelitian yang menggunakan studi literatur.

8. Yunia R. G Ratuella, Olivia S. Nelwan dan Genita G. Lumintang. menulis jurnal yang berjudul “*Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado*”(2022) Universitas Sam Ratulangi.²⁸

²⁷ Riska Gustiana, Taufik Hidayat, Achmad Fauzi “*Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*” Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi, volume 3, issue 6 tahun juli 2022 E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN 2686-4916, <https://dinastirev.org/JEMSI/issue/view/>.

²⁸ Yunia R. G Ratuella, Olivia S. Nelwan dan Genita G. Lumintang,” *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan*

Fokus penelitian ini adalah bagaimana pengaruh hard skill, soft skill, dan efikasi diri secara parsial maupun simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado. Sedangkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan jenis data primer dan sekunder dengan metode pengumpulan data kuesioner (angket).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hard skill dan efikasi diri secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, soft skill memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dan secara simultan hard skill, soft skill dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Persamaan dari penelitian ini adalah mempersiapkan tenaga kerja melalui peningkatan skill. Perbedaannya dari penelitian ini di metode penelitian yang mana penelitian ini menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif.

9. Fathul Hamdani, Ana Fauzia, L. Azwar Efendi, Sesi Safitri Liani, Melsanna Togatorop, Risky Wulan Ramadhani, Yunita. Menulis jurnal yang berjudul “*Pentingnya Pengembangan Soft Skills Generasi Milenial dalam Menghadapi Tantangan Pasca Pandemi Covid-19*”(2022) Pendiri Komunitas Bale Aksara, Universitas Muhammadiyah Malang, Universitas Nahdlatul Ulama NTB, Universitas Mataram.²⁹

Manajemen Feb Unsrat Manado” Jurnal EMBA, Vol.10 No.1 Januari(2022).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37677>

²⁹ Fathul Hamdani, Ana Fauzia, L. Azwar Efendi, Sesi Safitri Liani, Melsanna Togatorop, Risky Wulan Ramadhani, Yunita “*Pentingnya Pengembangan Soft Skills Generasi*

Fokus penelitian ini adalah bagaimana pentingnya pengembangan *soft skill* generasi milenial dalam menghadapi tantangan pasca pandemi covid-19. Sedangkan metode penelitian yang digunakan dalam peneliti ini menggunakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan konseptual.

Hasil penelitian mengetengahkan bahwa usia sekolah atau usia muda (milenial) merupakan usia-usia produktif, sehingga banyak hal yang harus diraih untuk mempersiapkan diri baik ketika sudah lulus dari bangku sekolah atau ketika menginjak usia kuliah. Salah satunya yakni berkaitan dengan kemampuan *soft skills*. Apabila sejak usia sekolah kita sudah belajar dan terbiasa melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan *soft skills*, maka paling tidak ketika lulus, dan ingin mencari pekerjaan maupun melanjutkan ke jenjang studi yang lebih tinggi, kita sudah memiliki bekal yang cukup dalam hal *soft skills*. Adapun beberapa upaya yang bisa dilakukan untuk mengembangkan kemampuan *soft skills* diantaranya adalah: 1. Banyak membaca; 2. Belajar menulis; 3. Perbanyak menonton video yang dapat meningkatkan kemampuan *soft skills*; dan 4. Manfaatkan gadget sebagai media pembelajaran, dan lainnya.

Persamaan dari penelitian ini adalah metode penelitian yang menggunakan kualitatif. Sedangkan perbedaannya di fokus penelitian yaitu 1. Banyak membaca; 2. Belajar menulis; 3. Perbanyak menonton video yang dapat meningkatkan kemampuan *soft skills*; dan 4. Manfaatkan gadget sebagai media pembelajaran, dan lainnya.

10. Sa'diatun Ni'mah and Fitrah Sari Islami menulis jurnal yang berjudul "*Hubungan Tenaga Kerja Dan Keterbukaan Ekonomi Untuk Pertumbuhan Ekonomi Indonesia*"(2023) Universitas Tidar³⁰

Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak tenaga kerja dan pembukaan ekonomi terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia dalam jangka pendek dan panjang. Sedangkan metode penelitiannya menggunakan metode kuantitatif yang bersifat kooperatif.

Hasil penelitiannya adalah Hasil uji ECM menunjukkan bahwa terdapat hubungan jangka panjang dan sementara antara faktor-faktor yang digunakan dengan perkembangan ekonomi. Anehnya dalam penelitian ini, dalam jangka panjang, tenaga kerja memberikan dampak negatif terhadap pembangunan ekonomi di Indonesia. Selain tenaga kerja, variabel ekspor, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, juga berdampak negatif pada pembangunan ekonomi

Persamaan dengan penelitian ini adalah tentang fokus penelitian yang mendeskripsikan mengenai tenaga kerja dan perbedaannya terletak pada metode penelitian kuantitatif dan penelitian tersebut juga mendeskripsikan mengenai dampak adanya tenaga kerja terhadap ekonomi indonesia.

³⁰ Sa'diatun Ni'mah and Fitrah Sari " *Hubungan Tenaga Kerja Dan Keterbukaan Ekonomi Untuk Pertumbuhan Ekonomi Indonesia* " Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 3 Nomor 1 Januari(2023) <https://valuasi.ippmbinabangsa.id/index.php/home/article/download/164/119>

Tabel 2.2
Mapping Penelitian Terdahlu

No.	Nama Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Eko Sasongko Priyadi ” Tenaga kerja indonesia di Jepang; studi tentang motivasi yang melatar belakangi seseorang menjadi <i>Trainee</i> ”(2019)	metode penelitian yang menggunakan metode kualitatif	perbedaannya adalah mengenai fokus penelitian yang mana penelitian tersebut untuk mendiskripsikan bagaimana caranya mempersiapkan TKI untuk bekerja di Jepang, namun penelitian ini hanya untuk TKI Korea
2.	Ade Tuti Turistiati a, Hafizh Faikar Agung Ramadhan “Pelatihan Soft Skills Dan Pendampingan Siswa-Siswi SMK Di Kota Bogor Untuk Persiapan Memasuki Dunia Kerja”(2019	Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif secara deskriptif. Sedangkan asing.	perbedaannya adalah mengenai fokus penelitian yang mana penelitian tersebut hanya mendapatkan pelatihan saja tanpa adanya pendidikan bahasa
3.	Riska Umi Fadillah ” <i>Analisis Profesionalisme Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Pada Pt. Pos Indonesia (Persero).</i> ”(2020) `Universitas Medan Area	penelitian ini adalah untuk mengetahui profesionalisme setiap SDM (pegawai /tenaga kerja) dalam meningkatkan kinerja mereka.	Perbedaannya terletak pada fokus penelitian yang mana penelitian tersebut melatih dalam segi pelayanan saja.
4.	Mohamad Muspawi, Ayu Lestari, ” <i>Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja.</i> ”(2020) Universitas Jambi	Persamaan dari kedua penelitian ini adalah fokus penelitian yaitu untuk membangun kesiapan kerja calon tenaga kerja dalam upaya pengembangan skill yang dimiliki oleh para calon tenaga kerja.	Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif sedangkan penelitian tersebut menggunakan metode penelitian metode <i>Library Research</i> yakni penelitian kepustakaan

No.	Nama Judul	Persamaan	Perbedaan
5.	M. Rizky Pippo Pratama, <i>“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant.”</i> (2020)	Persamaan dari penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan skill tenaga kerja. Sedangkan	perbedaannya mengenai metode penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif
6.	Desi Setiawati, Mayasari, <i>“Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi Covid 19”</i> (2021)	Persamaan dari penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan skill tenaga kerja.	perbedaannya mengenai metode penelitian yang menggunakan metode penelitian ,yang mana penelitian ini menggunakan metode kualittif sedangkan penelitian tersebut menggunakan metode kuntitatif
7.	Riska Gustiana, Taufik Hidayat dan Achmad Fauzi, <i>“Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia).”</i> (2022)	Persamaan penelitian ini adalah tentang fokus penelitian pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.	perbedaannya dari penelitian ini terletak pada metode penelitian yang menggunakan studi literatur
8.	Yunia R. G Ratuella, Olivia S. Nelwan dan Genita G. Lumintang. <i>“Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado”</i> (2022)	Persamaan dari penelitian ini adalah mempersiapkan tenaga kerja melalui peningkatan skill.	Perbedaannya dari penelitian ini di metode penelitian yang mana penelitian ini menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif
9.	Fathul Hamdani, Ana Fauzia, L. Azwar Efendi, Sesi Safitri Liani, Melsanna Togatorop, Risky Wulan Ramadhani, Yunita. <i>“Pentingnya Pengembangan Soft Skills Generasi Milenial dalam Menghadapi Tantangan Pasca Pandemi Covid-19”</i> (2022)	Persamaan dari penelitian ini adalah metode penelitian yang menggunakan kualitatif.	perbedaannya di fokus penelitian yaitu 1.Banyak membaca; 2. Belajar menulis; 3. Perbanyak menonton video yang dapat meningkatkan kemampuan soft skills; dan 4.

No.	Nama Judul	Persamaan	Perbedaan
			Manfaatkan gadget sebagai media pembelajaran, dan lainnya.
10.	Sa'diatun Ni'mah and Fitrah Sari Islami " <i>Hubungan Tenaga Kerja Dan Keterbukaan Ekonomi Untuk Pertumbuhan Ekonomi Indonesia</i> "(2023)	Persamaan dengan penelitian ini adalah tentang fokus penelitian yang mendeskripsikan mengenai tenaga kerja.	perbedaannya terletak pada metode penelitian kuantitatif dan penelitian tersebut juga mendeskripsikan mengenai dampak adanya tenaga kerja terhadap ekonomi indonesia.

Sumber: Data diolah peneliti,2024

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan tersebut sebagai referensi penelitian, maka kesimpulannya bahwa hal yang menarik dari penelitian yang akan diteliti adalah peneliti akan mengkaji lebih mendalam dan mendeskripsikan secara spesifik mengenai model pengembangan *skill* yang dilakukan oleh Lembaga Kencana Jember.

B. Kajian Teori

1. Model Pengembangan Skill

Secara etimologi, kata "model" diturunkan dari bahasa latin *mod* (cetakan) atau *pettern* (pola). Sedangkan secara epistimologi, menurut Seels dan Richey memberikan definisi model sebagai abstraksi sesuatu yang digunakan untuk membantu memahami suatu objek atau peristiwa yang tidak bisa dilihat atau dialami secara langsung. Istilah model biasa digunakan untuk menunjuk dua hal Pertama contoh atau teladan atau sesuatu yang perlu ditiru. Kedua pola atau rancangan.

Sedangkan menurut Murdick dan Ross model dalam hal ini dapat digunakan untuk :

- a. Menentukan atau menggambarkan sesuatu, misalnya pembelajaran.
- b. Membantu dalam menganalisa pembelajaran.
- c. Menentukan, menjelaskan, menggambarkan hubungan dan kegiatan.
- d. Memvisualisasikan suatu kondisi atau keadaan dalam perlambang yang bisa dimanipulasikan untuk menghasilkan suatu prediksi.³¹

Jadi, Model adalah representasi dari suatu objek, benda, atau ide-ide dalam bentuk yang disederhanakan dari kondisi atau fenomena alam. Model berisi informasi- informasi tentang suatu fenomena yang dibuat dengan tujuan untuk mempelajari fenomena sistem yang sebenarnya. Model dapat merupakan tiruan dari suatu benda, sistem atau kejadian yang sesungguhnya yang hanya berisi informasi- informasi yang dianggap penting untuk ditelaah.

Sedangkan pengembangan *skill* merupakan suatu upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau individu, kelompok yang diperlukan untuk mengurus tugas dan keadaan sekarang, juga untuk memasuki masa depan, dan menanggulangi persoalan serta masalah yang timbul dalam kedua-duanya. Maka suatu strategi untuk pengembangan yang efektif terpusat pada upaya memperkuat hubungan antara pelatihan dengan tindakan, dan upaya membuat pelatihan itu menjadi suatu alat tindakan yang efektif di lapangan. Dalam pelaksanaannya,

³¹ Yudi hari rayanto dan sugiyanti, *Model Penelitian Pengembangan* (Pasuruan : lembaga academic & Research institute, 2020) 23.

pengembangan itu mungkin akan menimbulkan proyek-proyek tindakan (praktek secara langsung), dan setelah berkembang nantinya akan memperlihatkan secara garis besar berbagai senjang baru dalam kecakapan yang dimiliki dalam meningkatkan kualitas atau keterampilan individu tersebut.³²

Permintaan dunia kerja terhadap kriteria calon pekerja dirasa semakin tinggi saja. Dunia kerja saat ini lebih memprioritaskan pada kemampuan (*skill*) yang dimiliki oleh tenaga kerja. Adapun *skill* itu dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. *Soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain termasuk dengan dirinya sendiri. Atribut soft skill, dengan demikian meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. Atribut *soft skill* ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau mengubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru. *soft skill* mengacu pada seperangkat keterampilan interpersonal, ciri-ciri kepribadian, kemampuan komunikasi, dan kecerdasan emosional yang memungkinkan individu berinteraksi secara efektif dengan orang lain, mengarahkan situasi sosial, dan bekerja secara kolaboratif dalam berbagai lingkungan. Keterampilan ini seringkali kurang nyata dan sulit

³² Rolf P. Lynton, Udai Pareek, Pelatihan Dan Pengembangan Tenaga Kerja (Jakarta: PT. Karya Unipress, 1992) 26

diukur dibandingkan dengan keterampilan teknis atau *hard skill*, namun keterampilan ini penting untuk kesuksesan baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Contoh *soft skill* antara lain keterampilan komunikasi, integritas yang menyangkut pada (kejujuran, disiplin, komitmen, dan tanggung jawab), etos kerja, bekerja secara mandiri dan atau bekerja di dalam tim, kepedulian *social* dan lingkungan, serta ketaatan terhadap norma.³³

- b. Definisi *hard skill* mencakup keterampilan teknis atau spesifik yang bersifat objektif dan dapat diukur. Ini termasuk pengetahuan dan kemampuan yang terkait langsung dengan tugas-tugas tertentu, prosedur, atau proses yang digunakan dalam pekerjaan tertentu. *Hard skill* ini sering berkaitan dengan keahlian khusus yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, atau pengalaman praktis yang spesifik. Pengajaran dan pembelajaran *hard skill* memiliki karakteristik yang berbeda jika dibandingkan dengan *soft skill*. *Hard skill* umumnya diajarkan melalui kursus formal, pelatihan, dan pendidikan. Metode ini efektif karena *hard skill* sering melibatkan pengetahuan teknis atau keahlian spesifik yang dapat didefinisikan dan diajarkan dalam lingkungan yang terstruktur. Salah satu keunggulan dalam pembelajaran *hard skill* adalah kemampuannya untuk diukur secara objektif. Kemajuan dalam pembelajaran *hard skill* biasanya dapat diukur melalui tes, ujian, atau penilaian praktik. Ini memungkinkan lembaga dan

³³ Baskoro Hadi, *Elemen Internalisasi Soft Skill Dan Elemen Hard Skill* (Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2024) 3.

peserta didik untuk melacak kemajuan secara jelas dan menentukan area yang memerlukan peningkatan lebih lanjut. Selain itu, pencapaian dalam *hard skill* sering kali diakui melalui sertifikasi atau kualifikasi profesional. Sertifikasi ini tidak hanya memberikan bukti kemampuan, tetapi juga meningkatkan kredibilitas profesional peserta didik di mata perusahaan. Hal ini sangat penting dalam dunia kerja, di mana *hard skill* tertentu sering kali menjadi prasyarat untuk mewujudkan tenaga kerja yang profesional.³⁴

Jelas sekali bahwa betapa pentingnya *hard skill* dan *soft skill* diberikan dalam proses pembelajaran dan dunia kerja. Maka untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan *hard skill* dan *soft skill* yang baik dan memenuhi standar dalam dunia kerja.

Jadi model pengembangan *skill* merupakan sebuah pola pengaturan yang bersifat saling menguntungkan. Unit kerja, perusahaan, atau organisasi yang mengusahakan pengembangan *skill* yang sangat efektif memperoleh manfaat dari pekerja yang bekerja baik dalam standar sekarang. Pekerja memperoleh manfaat dengan memelihara 'employ ability' atau kemampuan (*soft skill* dan *hard skill*) untuk dipekerjakan melalui model pengembangan *skill*, sehingga dapat bekerja dengan maksimal³⁵

³⁴ Robertus Saptoto, Yoana Nurul Asri, Dan Tri Nathalia Palupi, *Soft Skill Seni Mengenal Potensi Diri* (Makasar: CV. Tohar Media, 2019) 47.

³⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok : Rajawali Pers, 2016), 368-369.

2. Tenaga Kerja Profesional

Salah seorang pakar dari Amerika Serikat yang telah menulis beberapa buah buku tentang profesionalisme adalah Profesor David H. Maister dari Universitas Harvard. Dalam salah satu bukunya yang penulis miliki berjudul *True Professionalism*, ia menegaskan bahwa sebutan profesional bukanlah merujuk kepada jenis profesi atau pekerjaan yang kita lakukan, tetapi lebih merujuk kepada cara bagaimana kita melakukan atau melaksanakan pekerjaan/profesi kita. Predikat profesional harus diberikan oleh mereka yang kita layani atau berikan jasa kita dan kita dibayar oleh mereka yang mungkin pelanggan, nasabah, pasien atau warga biasa yang harus kita layani.³⁶

Selanjutnya, dalam bukunya itu, Profesor Maister menjelaskan tentang lima buah elemen professionalisme, antara lain:

- a. Selalu berpegang pada prinsip 3 C, yaitu *care* (perhatian serius), *concerned* (memikirkan terus), dan *committed* (komitmen).
- b. Tingkat passion (kecintaan pada profesi) disertai disiplin diri yang sangat tinggi.
- c. Strive for excellence (selalu berusaha mencapai keunggulan, baik dalam kompetensi maupun dalam kinerja).
- d. Memegang teguh integritas dan kode etik.
- e. Kompetensi teknis (hard dan soft skills terkait) yang mumpuni.

³⁶ Achmad S. Ruky, *Kompeten Profesional* (Yogyakarta:CV Andi Offset, 2022) 26.

Dari lima buah elemen profesionalisme yang diberikan oleh Profesor Maister tersebut, bila dikaitkan dengan konsep kompetensi terlihat jelas bahwa ada empat buah lebih mewakili elemen kompetensi yang disebut attitude, yaitu elemen nomor 1, nomor 2, nomor 3, dan nomor 4. Sedangkan yang mewakili elemen skills hanya satu buah, yaitu elemen nomor 5 (yang terbawah dalam daftar di atas).³⁷

Dengan menerapkan beberapa hal di atas, dapat membantu terciptanya profesionalisme dalam ruang lingkup pekerjaan. dan membuat hasil pekerjaan lebih memuaskan. Menjadi seseorang yang profesional terhadap pekerjaannya, berarti seorang karyawan dapat memosisikan dirinya sebagai seseorang yang paham akan tanggung jawab pekerjaannya baik secara individu, secara tim/berkelompok serta mampu mencapai tujuan suatu instansi/perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja profesional merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan karyawan yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.

³⁷ Achmad S. Ruky, *Kompeten Profesional* (Yogyakarta:CV Andi Offset, 2022) 26.

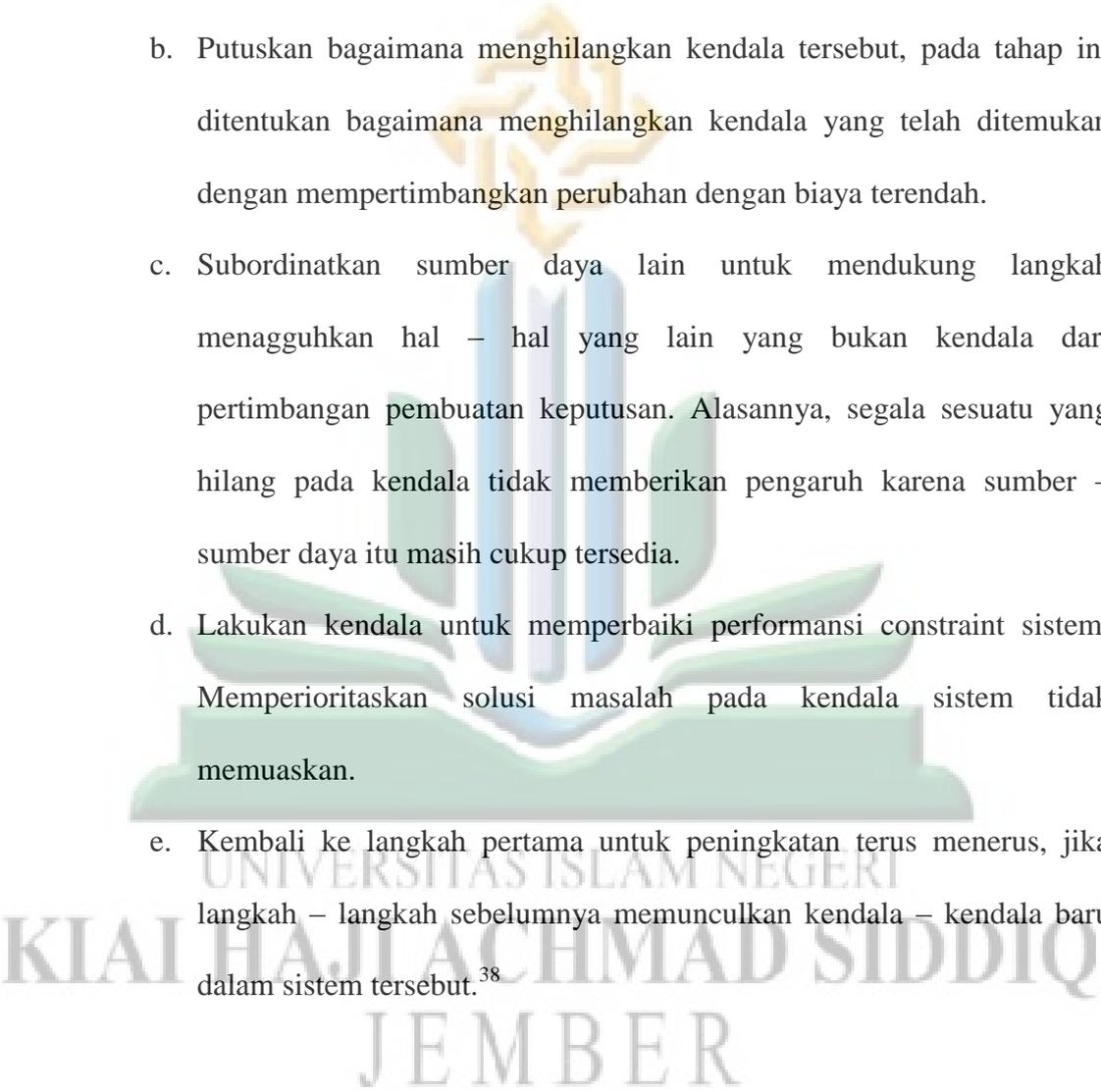
3. Kendala (*Theory of Constraints*)

Theory of Constraints (TOC) merupakan pengembangan dari *Optimized Production Technology* (OPT). Konsep OPT menekankan pada optimasi pemanfaatan stasiun constraints, Metode ini juga dikenal dengan nama *Theory of Constraints* (TOC) atau teori kendala. Dalam OPT, Goldratt telah membuat konsep yang memasukkan filosofi manajemen dalam perbaikan berdasarkan pengidentifikasian kendala-kendala untuk meningkatkan keuntungan.

Dasar dari TOC adalah bahwa setiap organisasi atau lembaga mempunyai kendala-kendala yang menghambat pencapaian kinerja (*Performance*) yang tinggi. Kendala-kendala ini seharusnya diidentifikasi dan diatur untuk memperbaiki kinerja, biasanya jumlah kendala terbatas dan bukan berarti kendala kapasitas.

Jika suatu kendala telah terpecahkan, maka kendala berikutnya dapat diidentifikasi dan diperbaharui. Dalam mengimplementasi ide-ide sebagai solusi dari suatu permasalahan, Goldratt mengembangkan lima langkah yang berurutan agar proses perbaikan lebih terfokus dan memberikan pengaruh positif yang lebih baik bagi sistem sebelumnya. Langkah-langkah tersebut adalah:

- a. Identifikasi sumber daya kendala (*Constraints*) dalam sistem, yaitu memprioritaskan menurut pengaruh terhadap tujuan. Walaupun mungkin ada banyak kendala dalam suatu waktu, biasanya hanya sedikit kendala yang sesungguhnya dalam sistem itu.

- 
- b. Putuskan bagaimana menghilangkan kendala tersebut, pada tahap ini ditentukan bagaimana menghilangkan kendala yang telah ditemukan dengan mempertimbangkan perubahan dengan biaya terendah.
 - c. Subordinatkan sumber daya lain untuk mendukung langkah menagguhkan hal – hal yang lain yang bukan kendala dari pertimbangan pembuatan keputusan. Alasannya, segala sesuatu yang hilang pada kendala tidak memberikan pengaruh karena sumber – sumber daya itu masih cukup tersedia.
 - d. Lakukan kendala untuk memperbaiki performansi constraint sistem. Memprioritaskan solusi masalah pada kendala sistem tidak memuaskan.
 - e. Kembali ke langkah pertama untuk peningkatan terus menerus, jika langkah – langkah sebelumnya memunculkan kendala – kendala baru dalam sistem tersebut.³⁸

³⁸ Eliyahu M. Goldratt, “*The Goal : A Process of Ongoing Improvement*”, ((Fogarty, 1991), 5-6.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan analisis non statistik, karena data yang diperoleh adalah data deskriptif atau data textular.³⁹ Jadi, Pendekatan penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang bersifat deskriptif dengan data yang terkumpul berbentuk kata atau gambar yang dianalisis dan di deskripsikan sehingga dapat dengan mudah dipahami. Metode kualitatif tidak menekan pada perolehan data angka. Pencarian data kualitatif dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi sehingga dapat dilakukan analisis data secara berulang-ulang yang mengacu pada hasil pengumpulan data sehingga menghasilkan temuan yang disusun dalam tema tertentu.⁴⁰

Jenis penelitian menggunakan deskriptif. Pendekatan ini dimaksudkan untuk menjabarkan mengenai keadaan yang ada dalam lembaga tersebut. Dengan menggunakan jenis penelitian ini peneliti bisa memberikan gambaran penuh dalam bentuk tulisan atau cerita deskripsi agar mudah dipahami oleh semua kalangan⁴¹. Kemudian data yang diperoleh adalah data primer yang

³⁹ Nikmatul Masruroh, *Menggali Potensi Desa Berbasis Ekonomi Kerakyatan* (Surabaya: CV. Jakad Publishing, 2018) 11.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung : Alfabet, 2018), 7-9.

⁴¹ Siti Nur Azizatul Luthfyah, Nurul Widyawati Islami Rahayu, dan Abdul Rokhim, Analisis Strategi Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Kampung Sustainable Development Goals (SDGS) Dalam Peningkatan Kesejahteraan, *Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah* Volume 3, No.2, Desember (2022), file:///C:/Users/acer/Downloads/938-Article%20Text-2674-1-10-20221226.pdf.

dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Maka dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk memaparkan lebih jauh tentang analisis tenaga kerja profesional melalui pengembangan *skill* oleh lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.

B. Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian selain dibingkai dalam kerangka teoritis juga dilandasi oleh pertimbangan teknis operasional. Untuk itu, lokasi penelitian dipertimbangkan berdasarkan *dukeshire* kemungkinan dapat tidaknya dimasuki dan dikaji lebih mendalam.⁴² Lokasi yang dipilih peneliti adalah lembaga pelatihan kerja (LPK) kencana Jember, yang berada di Dusun Tirtoasri Desa Andongsari, Kecamatan Ambulu, Kabupaten Jember. Lembaga ini merupakan lembaga pelatihan kerja untuk mempersiapkan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) agar dapat bekerja di Korea. Dalam lembaga ini seluruh TKI mendapatkan pelatihan bahasa korea hingga mereka menjadi ahli dalam menguasai bahasa tersebut. Disamping itu, seluruh TKI yang telah dinyatakan lulus dalam tes berbahasa korea mereka akan mendapatkan pelatihan baik *hard skill* maupun *soft skill* sehingga tercipta tenaga kerja profesional.

C. Subjek Penelitian

Pada penelitian ini, penentuan subjek penelitian menggunakan *purposive*, sedangkan yang dimaksud dengan *purposive* adalah teknik pengambilan informan sumber data dengan pertimbangan tertentu ini, misalnya, orang tersebut yang dianggap paling tahu apa yang kita harapkan atau mungkin dia

⁴² Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), 147-148.

sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti menjelajah objek atau situasi sosial yang diteliti menggunakan *purposive*, data yang terkumpul memiliki variasi yang lengkap dengan melibatkan pihak yang dianggap paling mengetahui dan memahami hal-hal yang ada di lokasi penelitian.⁴³

Penelitian mencoba untuk menggali informasi tentang kondisi yang terjadi dilapangan baik secara sosial kepada orang-orang yang dianggap terlibat dalam lembaga ini. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai informan adalah sebagai berikut:

1. Narasumber 1 : Bapak Wawan

Jabatan : Pemilik Lembaga Kencana Jember

2. Narasumber 2 : Ibu Yuki, Ibu Eyrn dan Mas rizal

Jabatan : Tenaga Kerja

3. Narasumber 3 : Roni Firdaus , Dodi Pratama dan Nur Asyiah

Jabatan : Murid Lembaga Kencana Jember

D. Teknik Pengumpulan Data

Pada bagian ini dikemukakan bahwa, dalam penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data yang utama adalah observasi partisipan, wawancara mendalam, dokumentasi dan gabungan dari ketiganya atau triangulasi. Perlu diungkapkan jika pengumpulan datanya dengan observasi, maka perlu dikemukakan apa yang akan diobservasi, jika wawancara maka harus ditentukan kepada siapa akan melakukan wawancara. Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu:

⁴³ Lexy J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 300.

1. Observasi

Observasi adalah metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat secara langsung keadaan di lapangan agar memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan penelitian⁴⁴

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan salah satu teknik untuk mengumpulkan data dan informasi. Penggunaan teknik ini didasarkan pada dua alasan. Pertama, dengan wawancara peneliti dapat menggali tidak saja apa yang diketahui dan dialami subjek peneliti, akan tetapi apa yang tersembunyi jauh didalam diri subjek penelitian. Kedua, apa yang ditanyakan kepada informan bisa mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu, yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang, dan juga masa mendatang.⁴⁵

Teknik wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara terstruktur. Adapun wawancara terstruktur adalah teknik wawancara dengan pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannyapun telah diarsipkan. Dengan wawancara ini, setiap responden diberi pertanyaan yang sama dan pengumpul data mencatatnya. Dengan wawancara ini pula, pengumpulan data dapat

94. ⁴⁴ Basrowi. Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008),

⁴⁵ Hamid Paulima, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV Alfabeta, 2011), 63.

menggunakan beberapa wawancara sebagai pengumpul data, supaya setiap wawancara mempunyai keterampilan yang sama, maka diperlukan training kepada calon pewawancara.⁴⁶ Penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur guna memperoleh tentang:

- a. Bagaimana model pengembangan *skill* yang dilakukan oleh pelatihan kerja kencana Jember.
 - b. Apa saja kendala model pengembangan *skill* tenaga kerja profesional melalui pelatihan kerja kencana Jember.
3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti monografi, catatan-catatan serta buku peraturan yang ada. Dokumen sebagai metode pengumpulan data adalah setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa.⁴⁷ Adapun data yang didapatkan dalam dokumentasi ini, yaitu:

- a. Struktur lembaga kencana Jember
- b. Visi dan misi lembaga kencana Jember
- c. Jumlah siswa lembaga kencana Jember
- d. Dokumentasi foto

Teknik dokumentasi ini digunakan oleh peneliti untuk melengkapi data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara, dengan cara

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2023), 115.

⁴⁷ Tanzeh, *Metode Penelitian Praktis* (Yogyakarta: Teras, 2011), 92.

mempelajari dan menganalisa berbagai dokumen agar data yang diperoleh valid dan dapat dipertanggung jawabkan.

E. Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif analisis data digunakan untuk menjawab fokus penelitian dalam proposal Analisis data merupakan proses mencan dan menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi secara sistematis sehingga dapat dengan mudah dipahami dan memberikan informasi pada orang lain. Dalam penelitian ini peneliti menganalisis data dengan mendeskripsikan seluruh data penelitian yang telah dilakukan dalam bentuk narasi.

Menurut Miles and Huberman aktivitas dalam analisis data terbagi menjadi 4 yaitu:⁴⁸

1. Data Collection (Pengumpulan Data)

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi) Pengumpulan data dilakukan dalam jangka waktu yang cukup lama sehingga dapat diperoleh data sebanyak-banyaknya Pada tahap awal peneliti melakukan observasi secara umum pada objek penelitian kemudian semua yang didengar dan dilihat direkam atau didokumentasikan Dengan demikian peneliti dapat memperoleh banyak data yang bervariasi.

2. Data Reduction (Reduksi Data)

⁴⁸ Sugiyono,134-142

Mereduksi data diartikan merangkum dan memilih hal pokok serta memfokuskan pada hal yang dianggap penting. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melakukan kegiatan pengumpulan data selanjutnya. Dalam mereduksi data peneliti dipandu oleh teori dan tujuan yang akan dicapai dalam penulisan.

3. Data Display (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sebagainya. Bentuk penyajian data paling banyak digunakan dalam penelitian kualitatif adalah penyajian data dengan teks yang bersifat naratif.

4. Conclusion Drawing (Penarikan Kesimpulan)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang dapat berupa gambaran suatu objek menjadi lebih jelas. Kesimpulan yang ditetapkan di awal masih bersifat sementara yang dapat berubah dengan ditemukannya bukti-bukti yang kuat pada tahap penelitian selanjutnya. Kesimpulan yang telah ditetapkan di awal dapat dikatakan kredibel jika didukung dengan bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan. Dengan demikian kesimpulan pada penelitian kualitatif dapat menjawab fokus penelitian yang telah ditetapkan.

F. Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan triangulasi yaitu pendekatan yang memungkinkan melakukan

metodelogis terhadap masalah-masalah tertentu. Hal ini seperti yang dilakukan oleh Burgess dalam bukunya Bungin disebut juga “strategi penelitian ganda” atau “triangulasi” seperti yang dikatakan oleh Denzin.⁴⁹

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

Triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Triangulasi sumber berarti, untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.⁵⁰

Dalam hal ini, peneliti menggunakan triangulasi teknik dan sumber dikarenakan untuk menguji data yang sudah didapat oleh peneliti, sudah valid atau sesuai belum dengan data yang peneliti cari untuk penelitiannya. Sehingga, data yang sudah didapatkan perlu diuji menggunakan triangulasi.

⁴⁹ Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (2007), 257.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV ALFABETA, 2017), 125.

G. Tahap-tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu berkaitan dengan proses pelaksanaan penelitian. Tahap-tahap penelitian yang peneliti lakukan dari terdini dari tahap pra lapangan, tahap pelaksanaan penelitian, dan tahap penyesuaian. Berikut penjelesannya:

1. Tahap pra lapangan
 - a. Menyusun rencana penelitian.
 - b. Memilih objek penelitian.
 - c. Melakukan peninjauan observasi terdahulu terkait objek penelitian yang telah ditentukan.
 - d. Mengajukan judul kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
Penelitian mengajukan judul dengan dilengkapi latar belakang, fokus masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.
 - e. Meninjau kajian pustaka. Peneliti mencari referensi penelitian terdahulu serta kajian teori yang terkait dengan judul penelitian.
 - f. Konsultasi proposal kepada dosen pembimbing.
 - g. Mengurus perizinan penelitian.
 - h. Mempersiapkan penelitian lapangan.
2. Tahap pelaksanaan penelitian

Setelah mendapatkan izin penelitian, peneliti akan memasuki objek penelitian dan langsung melakukan pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mendapatkan informasi tentang lembaga kencana Jember.

3. Tahap penyelesaian

Tahap penyelesaian merupakan tahapan yang paling akhir, yaitu penulisan laporan atau hasil penelitian. Setelah data-data yang dibutuhkan terkumpul setelah melalui beberapa tahapan.



BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran umum LPK Kencana Jember

1. Sejarah LPK Kencana Jember

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember di dirikan pada tahun 2011 yang di gagas oleh bapak Slamet Priwanto. Berdirinya Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember di latar belakang oleh rasa prihatin bapak Slamet Priwanto karena melihat dari pengalaman beliau bahwa banyak masyarakat yang langsung diberangkatkan oleh sebuah perusahaan yang merekrut TKI untuk diberangkatkan ke Korea tanpa adanya pelatihan baik bahasa Korea maupun *skill* yang dimiliki oleh TKI.

Kemudian beliau juga memiliki tujuan untuk membantu masyarakat disekitarnya baik lulusan SMP, SMA/ SMK yang tidak memiliki pekerjaan dan sulit mendapatkan lowongan kerja, sehingga dengan adanya lembaga ini dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan perekonomian mereka. Oleh karena hal itu, beliau berinisiatif membuka lembaga pelatihan kerja yang bernama LPK Kencana Jember.

Pada awalnya lembaga pelatihan kerja ini, berbentuk seperti bimbel (bimbingan belajar) atau les privat. Lembaga pelatihan kerja ini awalnya di selenggarakan di rumah bapak Slamet Priwanto sendiri. Peserta didiknya dimulai dari keluarga terdekat, sanak saudara, kemudian meluas. Berdirinya LPK Kencana Jember ini menjadi gagasan untuk memperluas peluang untuk mencari lapangan pekerjaan. Pada tahun 2011 sampai pertengahan

tahun 2017 pembelajaran di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember ini masih dilaksanakan di rumah bapak Slamet Priwanto. Namun karena bertambahnya minat masyarakat terhadap pembelajaran bahasa Korea, sehingga calon TKI semakin bertambah sehingga ruang kelas tidak cukup sehingga harus menyewa sebuah rumah untuk dijadikan kelas pelatihan.

Pada tahun 2017 lembaga pelatihan kerja ini mendapatkan surat perizinan dari Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Jember. Kemudian pada tahun 2022 peserta didik meningkat begitu pesat sehingga mengharuskan Lembaga untuk membangun sebuah gedung yang dijadikan sebagai tempat pelatihan. Seiring berjalannya waktu gedung tersebut tidak bisa untuk menampung calon TKI karena melebihi kapasitas. Langkah yang diambil oleh lembaga dalam menanggulangi masalah ini adalah menyewa rumah yang lebih banyak lagi sehingga calon tki bisa belajar dan mengembangkan *skill* yang dimiliki dan mencetak seorang TKI yang memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja.

2. Visi dan misi LPK Kencan Jember

a. Visi

Terciptannya pemuda sukses dengan mencerdaskan anak bangsa

b. Misi

- 1) Membentuk calon TKI yang memiliki kemampuan dan kecerdasan lebih unggul yang siap bersaing di dalam seleksi ujian

EPS TOPIK dan menjadi tenaga kerja yang profesional, memiliki kemampuan dan kecerdasan.

- 2) Memiliki program belajar mengajar dan system pelatihan yang lebih bisa meningkatkan *skill* serta memiliki rasa senang dan mncintai terhadap tugas dan memiliki tanggung jawab dengan penuh kesadaran dari diri sendiri.
- 3) LPK Kencana Jember selalu berkomitmen untuk menjadi yang terbaik dalam kualitas dalam melatih dan mengembangkan *skill* yang dimiliki oleh calon TKI sehingga menghasilkan tingkat kelulusan tinggi dan memenuhi standarisasi dari BP2MI.

3. Struktur LPK Kencana Jember

Gambar 4.1



Sumber : Dokumentasi Lembaga

- a. Kepala Lembaga : Slamet Priwanto
- b. Sekretaris : Jeje Putra Octavian
- c. Bendahara : Siska Puji Lestari

d. Kesiswaan : Anang Octavianto

e. Instruktur :

1. Yuki Widyawati
2. Rosi ayu puspita
3. Susi ainur rohimah
4. Vinalis desantia
5. Wasis susanto
6. Kurnia ayu agustin
7. Silvi gita
8. Rindi dwi lestari
9. Eryn listiana,S.S.

10. Karlina nisaluna

11. Khulud firda

12. Deya natalia

13. Rizal andika yuda

14. Dermawan hendarjo

15. Indah winarni

16. Syafira almadina

4. Tugas dan tanggung jawab

Mengacu pada struktur lembaga pelatihan kerja kaca Jember diatas maka pada masing-masing tugas tersendiri. Dengan ciri sebagai berikut :

a. Kepala lembaga pelatihan

1) Tugas :

- a) Mengontrol setiap kegiatan lembaga.
- b) Memimpin dan mengkoordinir lembaga baik dalam internal maupun eksternal.
- c) Mengevaluasi kinerja instruktur agar mampu memberikan pelatihan sesuai standarisasi SKKNI.

2) Tanggung jawab

- a) Bertanggung jawab untuk mencapai target calon TKI yang sudah ditetapkan oleh SKKNI.

- b) Bertanggung Jawab untuk melancarkan setiap kegiatan lembaga

- c) Mengecek daftar hadir karyawan

b. Seketaris

1) Tugas :

- a) Mengimput data dan merapikan file sebagai keperluan administrasi lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.

- b) Mengerjakan laporan bulanan lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.

- c) Merekap data Calon TKI lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.

2) Tanggung jawab :

- a) Bertanggung jawab atas terlaksananya pengimputan data dan file calon TKI dari lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.
- b) Bertanggung jawab untuk merekap data Calon TKI dari lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.
- c) Bertanggung jawab untuk membuat laporan bulanan lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.

1) Bendahara

a) Tugas

- (1) Menginput pemasukan lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.
- (2) Menginput pengeluaran lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.
- (3) Melaporkan tentang keuangan lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember setiap bulan kepada kepala lembaga.

b) Tanggung jawab

- (1) Bertanggung jawab atas pengimputan pemasukan dan pengeluaran keuangan lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.
- (2) Bertanggung jawab atas kebenaran laporan keuangan setiap bulan lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.

2) Kesiswaan

a) Tugas

- (1) Melaksanakan koordinasi, membina keamanan, kesehatan, kebersihan, menyiapkan sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.
- (2) Melakukan pembagian kelas untuk calon TKI baru di lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.
- (3) Menyiapkan administrasi dalam penerimaan calon TKI baru di lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.

2) Tanggung jawab

- a) Bertanggung jawab atas keamanan, kesehatan, kebersihan, menyiapkan sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.
- b) Bertanggung jawab untuk pembagian kelas di lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.
- c) Bertanggung jawab untuk menyiapkan administrasi untuk penerimaan calon TKI di lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.

e Instruktur

1) Tugas

- a) Mengajar dan membina para calon TKI lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember tentang bahasa Korea.

- b) Memberikan edukasi dan pelatihan *skill* kepada calon TKI lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember agar menjadi tenaga kerja yang profesional.
 - c) memberikan motivasi kerja kepada calon TKI di lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.
- 3) Taggung jawab
- a) Bertanggung jawab mengajar dan membina para calon TKI lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember tentang bahasa Korea.
 - b) Bertanggung jawab Memberikan edukasi dan pelatihan *skill* kepada calon TKI lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember agar menjadi tenaga kerja yang profesional.
 - c) Bertanggung jawab memberikan motivasi kerja kepada calon TKI di lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember.

5. Legalitas

Lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember merupakan sebuah lembaga swasta yang berada pada naungan dinas tenaga kerja (DISNAKER) kabupaten Jember. Lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember telah memiliki legalitas berupa sertifikat perizinan yang telah disahkan pada tanggal 10 Januari 2017. Dengan adanya sertifikasi tersebut, lembaga ini bisa terus berjalan dalam memberikan pembelajaran bahasa Korea, dan pengembangan *skill* guna

mempersiapkan calon TKI yang memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja dengan memenuhi standarisasi dari kurikulum SKKNI.

Gambar 4.2 Legalitas Lembaga



Sumber : Dokumentasi Lembaga

B. Penyajian Dan Analisis Data

1. Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember

Salah satu keberhasilan suatu lembaga pelatihan kerja dapat dilihat dari model pengembangan *skill* yang digunakan, sehingga menciptakan calon tenaga kerja yang memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja. Dengan melalui proses tersebut besar harapan dari lembaga agar para calon TKI yang telah mumpuni bisa memenuhi standard yang diminta oleh perusahaan atau pabrik yang merekrut calon TKI tersebut. Oleh karena

itu, dalam suatu lembaga pelatihan kerja agar lulusannya mempunyai mutu yang baik maka lembaga harus bisa mengikuti model pengembangan *skill* yang digunakan. Model pengembangan *skill* yang digunakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember adalah menggunakan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada kepala lembaga LPK Kencana merupakan lembaga membangun kemitraan dengan kemnaker, BP2MI dan *Human Resources Development Service of Korea*. Mengenai model pengembangan *skill* yang digunakan oleh lembaga dalam mewujudkan tenaga kerja profesional melalui pengembangan *skill* menurut Bapak Selamat Priwanto selaku kepala lembaga, berkata:

“SKKNI, SKKNI ini kan yang bestandart untuk siswa dari materi pembelajaran ini kan yang bersyandart untuk siswa dari materi pembelajaran itu dari korea jadi udah bentuk pdf dan itu yang dikasihkan, terkait pembelajaran pengenalan budaya dan disiplin kerja dan alat –alat yang digunakan, dari buku itu orang-orang harus mengenal budaya Korea seperti anak tidak boleh merokok pada satu ruangan,dan khomar disana diperjual belikan.”⁵¹

SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) merupakan metode pengembangan *skill* yang digunakan oleh LPK Kencana Jember guna menciptakan tenaga kerja indonesia yang profesional. Hal ini terus diupayakan secara maksimal oleh lembaga seperti melengkapi semua sarana prasarana yang dibutuhkan agar para calon TKI memiliki mutu yang tinggi.

⁵¹ Selamat priawanto, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 24 Juli 2024

Hal ini sama dengan yang dikatakan oleh salah satu instruktur, yaitu: menurut Yuki Widiyawati mengatakan bahwa :

“Kita punya acuan dalam pembelajaran mbak karena memang lembaga ini sebagai tempat belajar bagi orang yang mau bekerja sebagai TKI di Korea. Jadi, lembaga ini menggunakan kurikulum SKKNI yang sudah memenuhi standard internasional untuk menghasilkan TKI yang bermutu.”⁵²

Dalam pengembangan *skill* harus ada acuannya. Jadi, dalam LPK Kencana Jember sudah ada acuan untuk mencetak TKI Korea yang profesional. Model pengembangan *skill* yang digunakan dalam lembaga ini adalah SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia).

Hal ini juga dikatakan oleh salah seorang calon TKI yaitu : Roni firdaus “yang saya tahu mbak disini itu menggunakan SKKNI”⁵³

Jadi, dalam LPK Kencana Jember menggunakan model pengembangan *skill* yang sangat membantu para calon TKI Korea agar mereka bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja.

Model pengembangan *skill* yang digunakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember adalah menggunakan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Dengan adanya acuan pembelajaran ini, maka dapat mempermudah kalangan masyarakat yang berminat untuk menjadi TKI di Korea. Sehingga tugas utama dalam adanya LPK Kencana Jember adalah untuk menjembatani para calon TKI melalui adanya model pengembangan *skill* yang menggunakan SKKNI

⁵² Yuki Widiyawati, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

⁵³ Roni firdaus, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

agar menjadi TKI Korea yang memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja.

Lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember sudah menggunakan model pengembangan *skill* yang telah ditetapkan oleh BP2MI yaitu SKKNI dengan program *G to G Korea*. SKKNI merupakan kurikulum yang sudah terstruktur. Maksud kurikulum tersebut adalah nantinya lembaga pelatihan diharapkan memiliki calon TKI yang bermutu tinggi sebagai hasil dari pembelajaran yang telah mereka tempuh. Kemudian langkah yang diambil oleh lembaga dalam merealisasikan kurikulum tersebut itu sama seperti sekolah formal pada umumnya. Bapak Selamat Priwanto mengatakan bahwa:

“Pembelajaran dalam lembaga ini yah seperti sekolah itu mbak, hanya saja ditambahi dengan pengembangan *skill*”⁵⁴

Proses pembelajaran dalam LPK Kencana Jember sama seperti sekolah formal. Pembelajaran di lembaga sngat memperhatikan *skill* dari para calon TKI karena itu adalah hal yang di prioritaskan oleh pabrik atau perusahaan di Korea.

Kemudian hal ini juga dijelaskan oleh salah seorang instruktur Eryn Listiana S.S bahwa :

”Jadi kita jelaskan terlebih dahulu kan otomatis ini kan kalau ke korea lebih beda dengan bahasa inggris ya , kalau bahasa inggris dari segi hurufnya a,b,c,d nya sama yang jelas kita jelaskan dari awal bentuk hurufnya juga berubah jadi kita jelaskan dulu pengenalan hurufnya habis itu habis mereka sudah hafal dengan pengenalan hurufnya kita ajarin cara membaca begitu sudah membacanya lancar baru mereka menghafal ke 3 buku tebal itu.

⁵⁴ Selamat priawanto, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 24 Juli 2024

Kemudian kita juga memiliki 2 tahapan. Pertama, penguasaan bahasa korea. Kedua, pengembangan *skill* jika mereka telah lulus ujian bahasa korea”⁵⁵

Jadi, pembelajaran di LPK Kencana Jember sama seperti sekolah formal pada umumnya. Namun dalam LPK Kencana Jember, memiliki 2 tahapan pembelajaran yaitu: penguasaan bahasa Korea dan pengembangan *skill*. Di pengembangan *skill* ini dikhususkan pada calon TKI yang telah lulus ujian bahasa Korea.

Hal ini juga dikatakan oleh salah seorang calon TKI yang belajar disana, yaitu:

Nur Asyiah “kalo kita itu mendengarkan, hafalan, terus yah kayak waktu sekolah itu wes mbak. Kemudian kita ujian, setelah itu bagi yang lulus langsung ke pengembangan *skill* mbak”⁵⁶

Proses pembelajaran dalam lembaga lebih mengutamakan pada kualitas dari calon TKI, mereka di perintahkan untuk menghafal, mendengarkan kemudian mereka juga harus lulus ujian. Maka dari itu, lembaga sangatlah memperhatikan para calon TKI sebelum di berangkatkan ke Korea.

Proses realisasi dalam penggunaan kurikulum ini adalah yang pertama seperti sekolah pada umumnya seperti para calon TKI diberikan tugas, hafalan, memahami materi, mendengarkan instruktur ketika penjelasan, dan selalu masuk tiap hari akan tetapi di lembaga ini hanya fokus pada bahasa Korea. Kemudian yang kedua adalah pengembangan *skill*. Dalam hal ini para calon TKI mendapatkan pelatihan agar *skill* yang

⁵⁵ Yuki Widiyawati, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

⁵⁶ Nur Asyiah, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

mereka miliki bisa berkembang sehingga bisa sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan atau pabrik yang ada di Korea.

Kurikulum SKKNI menjadi acuan untuk mengembangkan *skill* TKI yang ingin bekerja di Korea. Dalam kurikulum ini menurut bapak Selamat priawanto selaku kepala LPK Kencana Jember mengatakan:

“nggeh mbak...SKKNI itu materinya sudah lengkap mbak dari materi dasar hingga materi akhir dan budaya Korea. Semua sudah ada dalam SKKNI...”⁵⁷

Materi dalam SKKNI sudah sangatlah mencukupi dalam memberikan pembelajaran bahasa Korea. Dalam SKKNI juga terdapat gambaran mengenai budaya Korea supaya TKI bisa beradaptasi dengan efisien.

Dalam hal ini juga diperkuat lagi oleh salah satu instruktur bapak Rizal Andhika Yudha yang mengatakan bahwa:

“SKKNI materinya sudah lengkap terus disini juga sudah dijelaskan mengenai adat istiadat di Korea”⁵⁸

Jadi, materi dalam SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) sudah sangat lengkap. Dimulai dari pembelajaran bahasa Korea samapai pembelajaran mengenai budaya Korea. Dengan adanya pembelajaran-pembelajaran tersebut, dapat membantu para TKI dalam beradaptasi dengan lingkungan baru tempat mereka bekerja dengan efisien.

Kemudian peneliti juga telah mewawancarai salah satu calon TKI yang belajar disana :

⁵⁷ Selamat priawanto, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 24 Juli 2024

⁵⁸ Rizal Andhika Yudha, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli

Dodi Pratama :

“sudah mencukupi mbak teorinya, bahkan kami diberikan gambaran kehidupan disana, pokoknya banyak banget dah mbak...”⁵⁹

Teori dalam SKKNI sudah cukup dalam memberikan orientasi mengenai bahasa Korea hingga mereka mampu menguasainya. Selain itu, mereka juga mendapatkan gambaran mengenai kehidupan disana supaya mereka bisa beradaptasi nantinya.

Kurikulum SKKNI ini juga sangat mudah untuk dipahami seperti penguasaan bahasa dengan cara para calon TKI diberikan materi dasar hingga materi yang mendalam. Dengan tersusunnya sistematika materi seperti itu lebih memudahkan proses pembelajaran bahasa Korea bagi calon TKI. Kemudian dari pelatihan *skill*nya pun juga demikian. Ketika calon TKI telah memiliki kedua bekal tersebut, mereka bisa lebih cepat beradaptasi di Korea dan memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja.

Hal ini diungkapkan oleh bapak Selamat Priwanto:

“yang kedua yah kurikulum ini mudah untuk dipahami, sehingga pembelajarannya cukup efisien cukup 4-6 bulan saja”⁶⁰

Selain kelengkapan materi, SKKNI juga tergolong mudah untuk di pahami. Hal ini dapat memudahkan para calon TKI ketika mereka masih ada pada fase pembelajaran. Fase pembelajaran cenderung sangatlah singkat hanya 4-6 bulan saja agar mereka dapat menguasai bahasa Korea.

Salah satu instruktur juga mengungkapkan bahwa :

Yuki widyawati: “ kemudian...materi ini juga sangat mudah untuk dipahami mbak”.⁶¹

⁵⁹ Dodi Pratama, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

⁶⁰ Selamat priawanto, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 24 Juli 2024

⁶¹ Yuki Widiyawati, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

Materi yang digunakan dalam SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) sangat mudah untuk di pahami. Dalam hal ini juga tak heran banyak sekali TKI di Korea yang masih memiliki ijazah SMP bahkan ada yang tidak mengenyam bangku sekolah sama sekali. Setiap orang memiliki kesempatan dalam merubah nasibnya, tinggal bagaimana dia mau menggapainya.

Hal ini diungkapkan oleh salah seorang calon TKI yang mengatakan bahwa :

Roni Firdaus : “gampang mbak materinya menurut saya soalnya saya mau belajar dan bagi yang tidak niat, yahhh susah mbak...”⁶²

Kemudahan materi dalam SKKNI sangatlah berpengaruh pada pembelajaran para calon TKI sehingga mereka dapat melewati fase pembelajaran relatif begitu singkat.

Jadi, dalam hal ini bisa berdampak positif bagi calon TKI yang berada pada fase pembelajaran karena materi yang akan mereka pelajari cukup mudah untuk dipahami. Ketika para calon TKI dapat memahaminya dengan mudah maka akan mempersingkat masa pelatihannya. Dengan demikian, mereka bisa lulus dengan cepat dan menjadi TKI Korea yang profesional.

Dalam SKKNI ini sudah memiliki materi yang sudah lebih dari cukup, bahkan bapak Selamat Priwanto mengatakan :

“Materi dalam SKKNI banyak banget mbak. Hal ini kadang bagi siswa yang kurang...yah mereka terhambat..”⁶³

⁶² Roni firdaus, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

⁶³ Selamat Priwanto, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 24 Juli 2024

Kelengkapan materi dalam kurikulum ini mengakibatkan banyaknya materi yang harus dikuasai oleh calon TKI, sehingga bagi para calon TKI yang memiliki kemampuan rendah merasa kesulitan dalam mempelajari materi dalam kurikulum ini. Hal ini juga dijelaskan oleh Eryn Listiana S.S selaku instruktur dari lembaga LPK Kencana Jember:

“kurikulum ini banyak sekali materinya mbak. Nah setiap orang kan beda-beda nih kemampuannya, jadi bagi mereka yang memiliki kemampuan yang mumpuni maka mereka akan menyelesaikannya dalam 4 bulan. Sedangkan bagi yang kemampuannya rendah, bisa jadi sampai 1 tahun bahkan lebih mbak....”⁶⁴

Banyak sekali materi terutama dalam segi bahasa Korea karena mereka akan disuruh untuk menghafal dan mengerjakan tugas guna mengetahui seberapa banyak hal yang mereka pahami dari adanya SKKNI ini. Bagi calon TKI yang kemampuannya rendah akan lama dalam menyelesaikan masa pelatihannya. Sedangkan bagi calon TKI yang memiliki kemampuan yang mumpuni akan cepat dalam pelatihannya. Hal serupa juga diungkapkan oleh Dodi Pratama:

“Materinya banyak banget mbak...kadang saya juga capek mbak”⁶⁵

Materi yang begitu banyak membuat para calon TKI tidak mudah dalam menyelesaikan pelatihannya, sehingga mereka harus berusaha dengan giat agar mereka bisa lulus dengan tepat waktu. Kemauan yang tinggi dapat berubah menjadi kemampuan tergantung pada pribadi dari calon TKI.

⁶⁴ Eryn Listiana S.S, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

⁶⁵ Dodi Pratama, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

Dalam kurikulum SKKNI sudah banyak sekali materi baru yang bisa membantu para calon TKI dalam mempelajari bahasa Korea dan pengembangan *skill* sehingga mereka bisa menguasainya dalam waktu singkat. Namun hal tersebut bisa dicapai apabila mereka juga belajar mempraktekannya, oleh karena itu meskipun dalam beberapa refrensi yang ada di kurikulum SKKNI harus diselingi oleh praktek. Hal ini yang selalu diajarkan oleh instruktur kepada calon TKI. Jadi, untuk teori sudah mereka dapatkan dari kurikulum tersebut sedangkan untuk prakteknya didapatkan melalui peran dari seorang instruktur. Hal ini yang telah dijelaskan oleh bapak Slamet Priwanto selaku kepala lembaga LPK Kencana Jember :

“kemudian kurang ada praktek sih mbak tapi untungnya dari lembaga dan dari instruktur juga sudah memfasilitasinya”⁶⁶

Kekurangan dalam hal praktek merupakan hal yang dapat menghambat pelatihan karena sebuah teori itu harus disandingkan dengan parktek karena dengan adanya kedua hal tersebut dapat menunjang tingkat pemahaman dan kemampuan calon TKI guna meningkatkan kualitas calon TKI agar memiliki sikap profesional. Kemudian Yuki Widiyawati salah seorang instruktur juga menjelaskan bahwa :

“Menurut saya sih mbak yah...prakteknya kurang jadi kita yang menambahinya. Supaya mereka bisa dengan cepat menguasainya mbak,karena kalau cuma materi saja tidak cukup mbak”⁶⁷

⁶⁶ Selamet priawanto, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 24 Juli 2024

⁶⁷ Yuki Widiyawati, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

Jadi, materi dalam SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional) sudah sangat lengkap sekali, namun jika hal ini tidak di praktekkan maka pemahaman dari calon TKI akan kurang maksimal. Oleh karena itu, lembaga dan instruktur memiliki inisiasi agar materi ini selalu diselingi oleh praktek agar pemahaman dari calon TKI bisa maksimal.

Lalu peneliti juga telah melakukan interview kepada salah satu calon TKI yang sedang belajar disana, yaitu Nur Asyiah yang mengatakan bahwa :

“lalu yah minim praktek dari kurikulum ini, jadi yah gurunya yang mempraktekkan mbak”⁶⁸

Minimnya praktek membuat calon TKI membutuhkan waktu yang lama dalam memahaminya. Para calon TKI merasa kesusahan jika terus mengalami keadaan seperti ini. Oleh karena itu, para instruktur berinisiatif untuk memberikan praktik langsung kepada mereka.

Hal ini menjadi prioritas lembaga dalam hal praktek. Praktik langsung merupakan upaya yang dilakukan dalam menguji seberapa dalam pemahaman yang dimiliki oleh calon TKI dan juga cara ini bisa menjadi evaluasi dari pemahaman mereka jika masih tidak bisa memahaminya. Ketika mereka sudah paham akan teori yang dipelajari kemudian bisa mempraktikkannya dalam hal pelatihannya, maka TKI tersebut sudah bisa disebut dengan TKI yang memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja.

Lalu, permintaan dunia kerja saat ini terhadap kriteria calon TKI (Tenaga Kerja Indonesia) dirasa semakin tinggi. Dunia kerja saat ini lebih

⁶⁸ Nur Asyiah, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

memprioritaskan pada kemampuan (*skill*) yang dimiliki oleh TKI. Hal ini juga dijelaskan oleh bapak Selamat Priwanto selaku kepala lembaga LPK

Kencana:

“*Skill* yah mbak....jadi bagi seseorang yang ingin menjadi seorang TKI Korea, mereka harus bahkan wajib memiliki *skill* mbak, soalnya ini adalah hal yang di prioritaskan oleh pihak sana mbak. Yang pertama itu *soft skill* mbak kayak kejujuran, cekatan, rajin, pekerja keras kayak gitu mbak”⁶⁹

Dalam hal ini *soft skill* juga memiliki peran penting dalam pelatihan di LPK Kencana Jember. Jika para calon TKI memiliki *soft skill* yang mumpuni seperti halnya kejujuran, rajin, kemudian pekerja keras maka akan mempermudah mereka dalam menjadi TKI yang profesional.

Hal ini juga diuraikan oleh bapak Rizal Andhika Yudha selaku instruktur dalam LPK Kencana Jember:

“Ada 2 mbak. Pertama itu *soft skill* mbak, dengan adanya penguasaan bahasa, kejujuran, dan melatih kecepatan dalam bekerja.”⁷⁰

Dengan adanya pembelajaran mengenai *soft skill* yang harus di gunakan kelak ketika mereka telah menjadi TKI Korea maka hal tersebut dapat membantu mereka untuk bisa beradaptasi dengan cepat disana dan menjadi TKI yang bermutu.

Hal ini juga dikatakan oleh salah seorang calon TKI Dodi Pratama bahwa:

“yah...kita dilatih untuk bekerja dengan cepat mbak...satset...terus kita juga di ajari kayak jujur, teliti,dan banyak wes mbak”⁷¹

⁶⁹ Selamat Priwanto, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 24 Juli 2024

⁷⁰ Rizal Andhika Yudha, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli

2024

⁷¹ Dodi Pratama, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan tolak ukur yang dipakai dalam ujian kelak. Karena mereka dituntut bekerja secara cepat ketika mereka sudah menjadi TKI di Korea. Karena pihak Korea sangat memperhatikan kinerja dari pegawainya.

Jadi, *soft skill* juga harus diprioritaskan dalam mencetak TKI Korea yang memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja. *Soft skill* berbicara mengenai kemampuan dalam diri mereka. Seperti mereka dilatih dalam kecepatan, kemudian mereka sudah terbiasa melakukannya, maka hal tersebut akan berdampak pada hasil kerjanya kelak. Dengan kata lain, semua itu tergantung pada kebiasaan, ketika mereka terbiasa untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, maka kerjanya pun juga cepat.

Namun sebaliknya, jika mereka bekerja dengan lambat, maka kelak mereka akan bekerja dengan lambat dan ini akan mengganggu pada pekerjaan mereka.

Begitu pula dengan *Hard skill* yang mana Bapak selamat priwanto selaku kepala lembaga mengatakan bahwa:

“Kemudian juga ada *hard skill* mbak. Nah jika keduanya telah dimiliki oleh calon TKI maka visi misi lembaga sudah terlaksana”⁷²

Hard skill juga tidak kalah penting dari *soft skill*. Karena *hard skill* ini yang berkaitan tentang kemampuan fisik dari calon TKI. Ketika calon TKI memiliki kemampuan ini, maka mereka dapat bekerja sesuai dengan

⁷² Selamat Priwanto, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

passion mereka dengan menyesuaikan pabrik atau perusahaan yang merekrut mereka kelak.

Salah satu instruktur LPK Kencana Jember yaitu Yuki Widyawati mengatakan:

“Selain *soft skill*, ada juga *hard skill* mbak. Nah di lembaga ini mereka telah dibekali akan hal itu. Misal pemasangan baut dengan cepat, pelatihan kekuatan genggam, dan banyak sih mbak...”⁷³

Dengan dibekali oleh adanya *soft skill* dan *hard skill* pada calon TKI maka dapat mempermudah mereka dalam bekerja nantinya, sehingga mereka memiliki kecakapan dalam bekerja dan sikap profesionalisme dalam bekerja. Kedua hal tersebut tidak boleh dipisahkan karena sama-sama pentingnya. Yang dilatih dalam lembaga ini seperti: pelatihan genggam, pemasangan baut secara cepat, dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan agar calon TKI tidak merasa kaget ketika sudah bekerja disana.

Hal ini juga diungkapkan oleh salah seorang calon TKI Roni Firdaus yang mengatakan bahwa:

“Kita juga diajarkan mengenai keahlian yang harus kita miliki mbak, kayak pemasangan baut, pemasangan ring dengan menyesuaikan pada ukurannya secara cepat yah gitu dah mbak...”⁷⁴

Dalam hal ini, *hard skill* juga harus bisa dikuasai oleh para calon TKI. Dalam LPK Kencana Jember pengembangan *hard skill* dilakukan melalui beberapa pelatihan, seperti: pemasangan baut dengan cepat, mengurutkan ring sesuai ukurannya, dan lainnya.

⁷³ Yuki Widyawati, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

⁷⁴ Roni Firdaus, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

Selain adanya *soft skill*, *hard skill* juga diperlukan dalam mewujudkan TKI Korea yang memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja. Kedua *skill* tersebut harus dikuasai oleh calon TKI agar ketika mereka mereka bekerja, mereka mendapatkan hasil yang maksimal dalam kinerjanya. Pihak Korea sangat memperhatikan akan hal itu, jadi para TKI wajib menguasainya sehingga menciptakan kepuasan dalam bekerja dan menjadi TKI Korea yang memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja.

Gambar 4.1
Model Pengembangan *skill* Tenaga Kerja



Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Dari gambar 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa pengembangan *skill* yang digunakan LPK Kencana Jember berupa SKKNI. Dalam prosesnya, LPK Kencana Jember melakukan beberapa tahapan yaitu : pembelajaran bahasa korea dan pengembangan *skill*, dalam pengembangan *skill* terdapat 2 *skill* yang harus dikuasai oleh tenaga kerja agar menjadi tenaga

kerja indonesia yang memiliki sikap profesional, diantaranya adalah *soft skill* dan *hard skill*. Kedua tahapan tersebutlah yang di prioritaskan oleh LPK Kencana Jember dalam mewujudkan seorang tenaga kerja yang memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja.

2. Kendala Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember

Setiap orang atau kelompok (lembaga) pasti mempunyai kendala-kendala yang menghambat pencapaian kinerja (*Performance*) yang tinggi. Jika suatu kendala telah terpecahkan, maka kendala berikutnya dapat diidentifikasi dan diperbaharui. Kepala lembaga LPK Kencana Jember mengatakan:

“Pasti ada itu mbak kalo masalah kendala. Karena hal ini adalah sebuah penghambat lah istilahnya kayak gitu. Sehingga kita harus mencari jalan agar terhindar dari hal itu.”⁷⁵

Ketika proses realisasi SKKNI terdapat beberapa kendala yang mengganggu kelancaran berjalannya kurikulum ini. Hal ini juga dijelaskan oleh Yuki Widyawati selaku instruktur di LPK Kencana Jember bahwa :

“Masalah kendala yah mbak...yang pertama itu ada pada calon TKI Korea mbak, mengenai kemampuan mereka yang beda-beda. Ada yang punya kemampuan yang tinggi sehingga bisa menguasai semua materi dalam 4 bulan saja. Ada juga yang kemampuannya rendah, sehingga lama dia yang mau menguasainya mbak. Jadi dari kita hanya bisa membantu mbak, mereka sendiri yang harus memiliki kemauan yang tinggi”⁷⁶

⁷⁵ Selamet priawanto, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 24 Juli 2024

⁷⁶ Yuki Widyawati, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

Para calon TKI sebagai subjek dari lembaga LPK Kencana Jember memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Melihat dari latar belakang pendidikan di LPK Kencana Jember yang beragam, membuat kemampuan mereka juga berbeda. Pada sekolah umum mereka memiliki jenjang yang setara, misal pada sekolah SMA maka mereka tentu lulusan dari SMP/MTs, sedangkan di LPK Kencana Jember calon TKI (siswa) beragam, ada yang lulusan dari jenjang SMP, ada yang dari SMA. Tidak sama seperti sekolah formal yang rata-rata mereka memiliki usia yang sama. Juga di LPK Kencana Jember peserta didiknya memiliki daftar usia yang beragam. Setiap orang memang memiliki kemampuan yang berbeda-beda, tidak memandang usia maupun latar belakang pendidikan mereka.

Hal ini juga dijelaskan oleh Nur Asyiah selaku calon TKI yang belajar disana :

“nggeh mbak dari kami kemampuannya beda-beda jadi yah sulit juga dalam pembelajaran”

Jadi, dengan adanya perbedaan kemampuan antara satu sama lain, maka dapat memperlambat para calon TKI dalam pembelajarannya. Sehingga mereka akan terhambat dalam penguasaannya baik bahasa maupun *skill* mereka.

Hal ini juga ditegaskan oleh Bapak Selamat Priwanto selaku kepala LPK Kencana Jember, bahwa:

“Mungkin kayak IQ muridnya mbak, jadi mereka itu beda-beda mbak. Ada yang tidak bisa-bisa mbak, hafalannya juga sulit. Jadi dia ketinggalan mbak...”⁷⁷

⁷⁷ Nur Asyiah, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

Kemampuan yang berbeda akan berdampak langsung pada calon TKI. Bahkan mereka akan tertinggal oleh temannya jika mereka tidak bisa mengajarnya. Mereka dapat mengajarnya jika memiliki kemauan yang tinggi, karena kemauan akan menjadi kemampuan jika dibiasakan.

Kemampuan calon TKI yang berbeda-beda membuat mereka terhambat dalam proses pelatihan ini. Dengan demikian, dapat membuat masa pelatihan mereka berlangsung secara lambat atau lama.

Kemudian tindakan yang diambil oleh LPK Kencana Jember seperti yang dikatakan oleh bapak Selamat Priwanto:

“Solusinya yah kami membedakan kelasnya mbak agar mereka tidak ketinggalan nantinya”

LPK Kencana Jember mengambil solusi untuk membedakan kelasnya. Hal ini dilakukan agar paracalon TKI Korea bisa belajar tanpa ada yang tertinggal. Demikian juga diperkuat oleh eryl listiana s.s yang mengatakan:

“solusi dari kami adalah mengklasifikasi kelasnya mbak. Jadi ada kelas 123 sesuai dengan kemampuan mereka sehingga dapat mempermudah kami dalam mengajar”

Dengan adanya klasifikasi dalam kelas, dapat mempermudah para instruktur dalam mengajar. Para instruktur menginginkan para calon TKI dapat belajar tanpa ada ketinggalan sehingga menciptakan kenyamanan dalam kelas. Salah satu calon TKI roni firdaus berkata:

“kita dipisah-pisah mbak. Jadi ada kelas yang pintar, kemudian sedang, kemudian yang kurang mampu mbak

Bagi TKI Korea yang memiliki kemampuan yang kurang akan mendapatkan kelas dengan yang kurang mampu juga. Begitu pula sebaliknya. Hal ini dilakukan agar kondisi kelas selalu nyaman dan kondusif.

Jadi, dalam LPK Kencana Jember mengambil solusi berupa pengklasifikasian kelas agar para calon TKI bisa belajar dengan tenang, nyaman, dan kondusif. Hal ini dilakukan guna menciptakan seorang TKI yang profesional.

Kemudian dalam suatu kegiatan pembelajaran pasti selalu ada peran dari lembaga dan guru (instruktur). Hal ini diuraikan oleh Rizal

Andika Yuda selaku instruktur LPK Kencana Jember:

“Nggeh mbak....jadi kendala selanjutnya yaitu lembaga dan kita sebagai instruktur dituntut agar melatih *skill* mereka agar bisa berkembang. Kalau lembaga itu yah kayak menyiapkan tempat dan peralatan yang diperlukan. Sedangkan kita yang mengajarkan untuk mengoperasikan alat itu mbak kayak pasang baut dengan cepat, mengurutkan benda dari yang kecil hingga yang besar, banyak lagi mbak...”⁷⁸

Di LPK Kencana Jember guru atau pengajar biasa disebut dengan instruktur. Peran dari lembaga adalah sebagai fasilitator utama dalam pelatihan *skill* guna mengembangkan *skill* yang dimiliki oleh calon TKI seperti menyiapkan sarana dan prasarana dalam pelatihan *skill* dan lainnya. Sedangkan peran dari adanya instruktur adalah menjadi pengajar yang mengajarkan calon TKI seperti bagaimana memasang baut dengan cepat, mengurutkan lingkaran besi dari yang terkecil sampai

⁷⁸ Rizal Andhika Yudha, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

yang terbesar dan lainnya, hal ini dilakukan agar bisa mengembangkan *skill* mereka karena pihak korea menginginkan TKI yang bekerja dengan cepat.

Hal ini juga diperkuat oleh kepala LPK Kencana Jember bapak selamet priwanto bahwa :

“kita disini cukup mandiri sih mbak, kadang kita juga mengalami kesulitan. Kayak kemaren ketika covid sudah selesai, banyak yang mendaftar disini sedangkan kita tempat dan sarana yang lain belum memadai. Jadi kami harus mengambil langkah sendiri agar para pendaftar ini bisa belajar dengan nyaman”⁷⁹

Dengan demikian lembaga dan para instruktur diuntut untuk otodidak (belajar sendiri). Kemudian dalam sarana prasarana juga lembaga harus menyediakannya sendiri tanpa bantuan dari pemerintah.

Hal inilah yang menjadi penghambat dalam meningkatkan mutu calon TKI.

Dodi Pratama selaku calon TKI yang belajar disana juga mengatakan bahwa:

“Lembaga kita ini swasta mbak, jadi gak ada bantuan dari pemerintah”⁸⁰

LPK Kencana Jember, merupakan lembaga swasta yang berdiri tanpa ada campur tangan pemerintah. Bersikap mandiri juga perlu dilakukan agar lembaga tahu kekurangan mereka. Jangan sampai ketergantungan dengan pihak lain.

⁷⁹ Selamet priawanto, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 24 Juli 2024

⁸⁰ Dodi Pratama, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

Jadi, LPK Kencana Jember itu dituntut untuk bisa memberikan fasilitas yang memadai demi kebutuhan para calon TKI yang sedang belajar disana. Kemudian instruktur juga dituntut agar dapat belajar secara otodidak agar para calon TKI bisa mencerna apa yang mereka sampaikan. Hal inilah yang menghambat kelancaran dalam proses pembelajaran atau pelatihan yang sedang mereka jalani.

Solusi yang diambil oleh LPK Kencana Jember dalam menanggulangi hal tersebut sebagaimana yang dikatakan oleh bapak selamet priwanto:

“yah solusi dari kami mau gak mau harus bisa hidup mandiri mbak, seperti adanya kas dan lainnya. Juga instruktur biasanya mereka diskusi bareng mbak jika ada hal baru.”⁸¹

LPK Kencana Jember merupakan lembaga yang berdiri sendiri. Lembaga ini mengambil solusi kas guna melengkapi fasilitas lembaga. Hal ini juga dikatakan oleh eryn listiana S.S :

“kami mengadakan kas mbak. Terus jika ada hal baru kami selalu berdiskusi bersama mbak agar pencapaian dalam belajar itu sama oleh masing-masing instruktur”⁸²

Dengan adanya kas diharapkan dapat membantu lembaga dalam melengkapi sarana prasarana yang dibutuhkan. Inisiatif dari para instruktur berupa belajar otodidak dan diskusi bersama juga dapat membantu lembaga dalam menanggulangi hal ini. Nur asyiah selaku calon TKI juga berkata:

⁸¹ Selamet priawanto, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 24 Juli 2024

⁸² Eryn Listiana, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

“kita bayar kas mbak. Dan uang kas itu yah untuk kita juga, karena buat beli kebutuhan kita saat pelatihan.”⁸³

Kas merupakan solusi yang diambil oleh LPK Kencana Jember. Lembaga ini meskipun swasta, namun memiliki kekuatan untuk berdiri sendiri.

Jadi, LPK Kencana Jember mengambil solusi dengan pengadaan uang kas yang akan digunakan untuk membeli sarana prasarana yang dibutuhkan. Kemudian bagi para instruktur mereka memilih untuk berdiskusi bersama dan jika perlu mereka akan belajar secara otodidak ketika ada hal yang baru dalam pembelajaran.

Sosok tenaga pengajar atau instruktur yang profesional dapat memberikan banyak efek yang luar biasa. Hal ini diungkapkan oleh bapak Selamat Priwanto selaku kepala lembaga LPK Kencana Jember:

“Kendala yang terakhir ada di instruktur nya mbak...karena di lembaga kita, hanya ada 4 instruktur yang telah bersertifikasi nasional, kemudian ada 1 orang lulusan UGM yang telah lulus S1 bahasa korea, lalu instruktur kita juga ada yang telah bekerja di korea mereka datang, kami angkat sebagai instruktur. Dan yang terakhir adalah bagi mereka yang telah lulus tes dan menunggu panggilan. Nah mereka kita angkat juga sebagai instruktur sementara mbak. Harapan saya mbak, para instruktur ini bisa bersertifikasi semua agar bisa menciptakan calon TKI yang berkualitas mbak”⁸⁴

Instruktur dalam LPK Kencana Jember yang telah memiliki sertifikasi nasional hanya ada 4 orang, sedangkan yang lainnya diambil dari seseorang yang telah menjadi TKI Korea dan juga ada yang telah lulus tes yang sedang menunggu panggilan dari pihak Korea serta ada

⁸³ Nur Asyiah, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

⁸⁴ Selamat priawanto, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 24 Juli 2024

satu orang yang telah lulus kuliah dalam jurusan bahasa Korea. Pengalaman memang guru terbaik, mereka semua sudah sangat berpengalaman dalam bidangnya karena sudah pernah tinggal di Korea dalam kurun waktu yang cukup lama. Namun selain dari pengalaman, jika mereka memiliki banyak instruktur yang bergelar sarjana bahasa Korea mungkin akan menghasilkan mutu lulusan yang lebih baik lagi.

Hal ini juga diungkapkan oleh salah seorang instruktur Eryn Listiana S.S bahwa:

“yah kita juga kekurangan instruktur yang bersertifikasi mbak. Ketika para instruktur disini tersertifikasi semua, maka bisa lebih meningkatkan mutu lembaga dan mutu dari calon TKI mbak. Tapi memang untuk sekarang itu sulit untuk mendapatkan sertifikasi nasional mbak, jarang banget...”⁸⁵

Sertifikasi pengajar sangatlah penting bagi para instruktur agar dapat menunjang pembelajaran nantinya. Dengan adanya hal tersebut mutu dari lulusan LPK Kencana Jember akan semakin diakui oleh kalangan masyarakat.

Siti Asyiah selaku calon TKI yang belajar di lembaga juga mengatakan bahwa :

“karena saya lulusan SMA, jadi menurut saya sertifikasi itu penting mbak...saya tertarik belajar disini karena sudah ada yang punya sertifikat itu mbak jadi saya percaya mbak”⁸⁶

Agar kepercayaan dari para calon TKI bertambah, maka para instruktur harus memiliki serifikasi sebagai tenaga pengajar. Supaya

⁸⁵ Eryn Listiana, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

⁸⁶ Siti Asyiah, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

mereka juga memiliki legalitas dalam mengajar. Hal ini sebagai bukti bahwa mereka adalah benar-benar tenaga pengajar.

Sertifikasi sebagai tenaga pengajar merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat. Ketika masyarakat mengetahui bahwa dalam suatu lembaga pelatihan memiliki tenaga pengajar yang telah tersertifikasi maka dapat meningkatkan rating dari lembaga dan pastinya akan mendapatkan respon positif dari masyarakat bahwa lembaga tersebut bisa mencetak tenaga kerja yang profesional.

Solusi dalam hal ini seperti yang dijelaskan oleh bapak priwanto bahwa :

“kami akan mendaftarkan para instruktur agar mendapatkan sertifikasi secara nasional hingga semua instruktur memiliki sertifikasi mbak agar TKI nya profesional juga mbak”⁸⁷

Dengan adanya tindakan berupa pendaftaran sertifikasi nasional bagi instruktur yang belum tersertifikasi diharapkan mampu menciptakan TKI Korea yang profesional dan sesuai standar SKKNI.

Hal ini juga dikatakan oleh Rizal Andhika yudha:

“kami akan didaftarkan sertifikasi nasional oleh lembaga mbak. Tujuannya agar kami juga resmi dalam mengajar di LPK ini juga untuk meningkatkan mutu para instruktur juga mbak.”⁸⁸

Pendaftaran sertifikasi sangatlah penting. Para instruktur memiliki harapan agar mereka dapat tersertifikasi nasional. Hal ini bertujuan agar mereka benar-benar diakui sebagai instruktur. Hal ini dikatakan oleh dodi pratama:

⁸⁷ Selamet priawanto, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 24 Juli 2024

⁸⁸ Rizal Andhika Yudha, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli

“yah saya denger-denger sih para instruktur akan didaftarkan ujian sertifikat itu mbak.”⁸⁹

Sertifikasi nasional merupakan hal yang paling utama. Dengan sertifikasi nasional para instruktur diakui keberadaannya sebagai tenaga pengajar.

Dalam LPK Kencana Jember mengambil solusi untuk mendaftarkan semua instruktur yang belum tersertifikasi nasional. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada lembaga dengan memiliki instruktur yang bersertifikasi nasional.

Kemudian langkah-langkah yang diambil oleh LPK Kencana Jember dalam menanggulangi kendala-kendala tersebut begitu variatif seperti : mengklasifikasi kelas, pendaftaran sertifikasi dan lain sebagainya. Sebelum lembaga mengambil tindakan tersebut, lembaga menganalisis mengenai solusi yang akan diambil. Bapak priwanto berkata :

“Nggeh mbak, kita sering musyawarah tentang solusi ini, karena banyak hal perlu dipertimbangkan dalam menyelesaikan kendala ini.”⁹⁰

Dalam LPK Kencana Jember selalu bermusyawarah dalam pengambilan keputusan berupa solusi ini. Pihak lembaga tidak mau hal ini menjadi penghambat terus-menerus bagi calon TKI yang belajar disini. Hal ini juga diperkuat oleh eryl listiana S.S yang mengatakan:

“Pasti itu mbak, kami pasti memerlukan musyawarah dulu supaya hasilnya bisa untuk masa mendatang mbak. Seringkali kita

⁸⁹ Dodi Pratama, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

⁹⁰ Selamet priawanto, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 24 Juli 2024

berdiskusi, bermusyawarah yah ketika ada masalah apalagi terkait kendala ini, pasti kita harus mangambil solusi yang tepat”⁹¹

Dalam problem sulfing, LPK Kencana jember tidak langsung memberikan solusinya, tetapi pihak lembaga menganalisis dulu. Hal ini guna untuk jangka panjang atau menghadapi masa mendatang.

Kemudian salah satu calon TKI Nur Asiyah berkata :

“Kalo saya kurang tahu pasti mbak. Dan yang pasti lembaga memiliki cara untuk mengatasi kendala ini”⁹²

Jadi, pihak lembaga selalu memberikan yang terbaik dengan pengambilan solusi yang tepat. Hal ini dilakukan agar memberikan kenyamanan kepada orang yang ingin belajar disana supaya mereka bisa menjadi TKI Korea yang memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa dalam proses pengambilan solusi, LPK Kencana Jember selalu menganalisisnya terlebih dahulu. Pengambilan solusi yang tepat memerlukan analisis yang tepat juga, oleh karena itu LPK Kencana Jember selalu melakukan musyawarah, diskusi guna memperbaiki kendala ini. Kendala ini merupakan hambatan bagi lembaga, jadi lembaga wajib menanggulangnya demi bisa menciptakan seorang TKI yang profesional.

C. Pembahasan Temuan

Hasil analisis data yang diperoleh melalui penelitian yang melibatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi, disajikan dalam bentuk pembahasan temuan. Data yang digambarkan oleh peneliti mencangkup pemikiran dan

⁹¹ Eryn Listiana, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

⁹² Nur Asyah, diwawancarai oleh Amin Khoirun Wijayanti, Jember, 29 Juli 2024

masalah-masalah yang timbul dari proses penelitian, dan teori penelitian yang akan dibahas pada bab berikutnya :

1. Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kencana (LPK) Kencana Jember

Lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember merupakan salah satu lembaga pelatihan kerja yang berfokus untuk mempersiapkan TKI Korea dan mengacu pada kerangka mutu pelatihan Indonesia dengan menggunakan pelatihan yang didasarkan pada kualifikasi nasional atau kluster unit kompetensi yang disahkan berdasarkan pedoman nasional yang ditetapkan oleh KEMNAKER atau berdasarkan standar lain. Di LPK Kencana Jember, lembaga didasarkan pada *Human Resources Development Service of Korea* dan sudah disahkan menggunakan proses yang sudah disetujui oleh kemnaker dan bekerjasama dengan BP2MI. Lalu, lembaga pelatihan kerja ini menggunakan kurikulum yang terstruktur berdasarkan capaian SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia).

Lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember sudah menggunakan model pengembangan *skill* yang telah ditetapkan oleh BP2MI yaitu SKKNI dengan program *G to G Korea*. SKKNI merupakan kurikulum yang sudah terstruktur. Maksud dari kurikulum tersebut adalah nantinya lembaga pelatihan diharapkan memiliki calon TKI yang bermutu tinggi sebagai hasil dari pembelajaran yang telah mereka tempuh sehingga menciptakan TKI yang memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja.

Berdasarkan hasil temuan diatas dapat diketahui bahwa pelatihan kerja yang di lakukan oleh LPK Kencana Jember sesuai dengan teori yang dicetuskan oleh Wibowo dalam bukunya yang berjudul “*Manajemen Kinerja* “ bahwa model pengembangan *skill* merupakan pengaturan yang bersifat saling menguntungkan. Unit kerja, perusahaan, atau organisasi yang mengusahakan pengembangan *skill* yang sangat efektif memperoleh manfaat dari pekerja yang bekerja baik dalam standar sekarang.⁹³ Dengan adanya suatu model pengembangan *skill* yang dimiliki oleh calon TKI dapat mempermudah untuk mencapai tujuannya.

Dalam setiap lembaga pelatihan pasti memiliki seorang guru yang melatih para peserta. Di LPK Kencana Jember para guru itu disebut dengan instruktur. Di LPK Kencana Jember jumlah instruktur adalah 16 orang. Dari 16 orang tersebut terdapat 4 orang yang telah memiliki sertifikasi tingkat nasional dan 1 orang yang telah lulus S1 dalam sastra bahasa Korea di UGM. Selain dari 5 orang tersebut, mereka adalah seseorang yang telah menjadi TKI Korea bertahun-tahun. Jadi lembaga ini, memberikan kesempatan kepada TKI yang telah purna tugasnya agar dapat mengajarkan tentang pengalaman mereka, memberikan motivasi serta bercerita tentang kehidupan disana kepada para calon TKI.

Terdapat 2 tahapan dalam merealisasikan model pengembangan *skill* SKKNI dalam LPK Kencana Jember, yaitu:

⁹³ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok : Rajawali Pers,2016), 368-369

Tahap pertama, pembelajaran bahasa Korea Dalam tahapan ini para calon TKI diajarkan mengenai bahasa Korea dan adat istiadat warga Korea. Pembelajaran bahasa Korea merupakan salah satu hal diutamakan untuk menjadi TKI Korea, karena ketika para calon TKI telah berada di Korea mereka bisa beradaptasi dengan tempat kerja baru mereka. Kemudian para calon TKI diberikan pengetahuan baru berupa adat istiadat warga Korea seperti bapak dan anak tidak boleh merokok pada satu ruangan, khomr disana diperjual belikan secara legal, dan lain sebagainya. Para calon TKI biasanya dapat menempuh tahapan pertama ini dalam waktu 4-6 bulan tergantung pada kemampuan masing-masing. Bahkan ada yang sampai satu tahun ketika tingkat kemampuannya rendah. Setelah para calon TKI telah menguasai tahapan pertama ini, mereka akan di tes guna melihat seberapa persen pengetahuan mereka. Dalam tes ini, mereka dapat lulus jika mereka hanya salah maksimal 3. Bagi mereka yang telah dinyatakan lulus maka akan maju ke tahapan yang kedua yaitu pengembangan *skill*. Sedangkan bagi yang tidak lulus mereka akan mengulang tes tersebut hingga dinyatakan lulus.

Tahap kedua, pengembangan *skill*. Dalam LPK Kencana Jember terdapat pengembangan *skill* guna mempersiapkan calon TKI yang profesional. Pengembangan *skill* di LPK Kencana Jember yang diajarkan kepada para calon TKI ada 2, yaitu:

Pertama *Soft Skill* , Dengan adanya *soft skill* para calon TKI bisa lebih cepat dalam beradaptasi di negara baru mereka. *Soft skill* yang diajarkan

oleh LPK Kencana Jember kepada calon TKI yang paling utama mengenai bahasa Korea dan memberikan gambaran kebiasaan orang Korea. Penguasaan bahasa Korea merupakan hal yang paling utama, dengan adanya bekal penguasaan bahasa Korea para calon TKI bisa berkomunikasi dengan baik. Kemudian para calon TKI diberikan gambaran mengenai kehidupan disana, dalam hal ini biasanya para calon TKI mendapatkannya melalui cerita dari orang yang sudah menjadi TKI Korea. Disamping itu, para calon TKI juga mendapatkan motivasi dari mereka guna menguatkan tekad dan mental calon TKI agar calon TKI tidak ada lagi yang kurang percaya diri karena tingkat kepercayaan diri merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang kinerja seseorang, oleh karena itu motivasi juga perlu dilaksanakan. Hal inilah yang dilakukan oleh LPK Kencana Jember dalam menciptakan seorang TKI Korea yang profesional.

Kedua *Hard Skill*, Selain dari pentingnya *soft skill*, para calon TKI juga harus memiliki *hard skill*. *Hard skill* yang dilatih dalam LPK Kencana Jember ialah seperti. pemasangan baut dengan cepat jika mereka direkrut oleh pabrik otomotif, penataan barang-barang jika mereka direkrut oleh pabrik peralatan, dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan guna memberikan pelatihan kepada calon TKI agar mereka dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan pelatihan yang mereka jalani. Di LPK Kencana juga memberikan gambaran mengenai prosedur-prosedur yang harus mereka lakukan.

LPK Kencana Jember selalu mempersiapkan para calon TKI dengan melihat pada standar kompetensi yang harus mereka penuhi. Dengan adanya SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) sangat membantu lembaga ini dalam mencetak TKI Korea yang memiliki sikap profesionalisme kerja. Selain itu, sikap profesionalisme bisa terwujud bukan melalui pengetahuan saja, tetapi juga harus memiliki *skill* baik *soft skill* maupun *hard skill*. Hal inilah yang dilakukan oleh LPK Kencana Jember dalam menciptakan seorang TKI yang memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja.

Berdasarkan hasil temuan diatas dapat diketahui bahwa LPK Kencana Jember dalam menciptakan tenaga kerja profesional sesuai dengan teori yang dicetuskan oleh Achmad S. Ruky dalam bukunya yang berjudul “*Kompeten Profesional*” yang menyebutkan bahwa tenaga kerja profesional merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan karyawan yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.⁹⁴

⁹⁴ Achmad S. Ruky, *Kompeten Profesional* (Yogyakarta:CV Andi Offset, 2022) 26.

2. Kendala Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember

Pengembangan *skill* melalui metode SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) dalam LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) Kencana Jember terdapat beberapa kendala yang menghambat efisiensi dari proses realisasi model pengembangan *skill* tersebut yaitu: kemampuan calon TKI yang berbeda, instruktur dan lembaga dituntut mandiri dalam memberikan pelatihan *skill* kepada calon TKI agar dapat dikembangkan, dan kurangnya instruktur yang telah bersertifikasi nasional.

Berdasarkan hasil temuan diatas dapat diketahui bahwa terdapat beberapa kendala dalam proses pengembangan *skill* yang dilakukan oleh LPK Kencana Jember dan hal ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Eliyahu M. Goldratt dalam bukunya yang berjudul "*The Goal : A Process of Ongoing Improvement*" bahwa setiap organisasi atau lembaga mempunyai kendala-kendala yang menghambat pencapaian kinerja (*Performance*) yang tinggi.⁹⁵

Eliyahu M. Goldratt dalam bukunya yang berjudul "*The Goal : A Process of Ongoing Improvement*" juga menjelaskan bahwa terdapat lima langkah yang berurutan agar proses perbaikan lebih terfokus dan

⁹⁵ Eliyahu M. Goldratt, "*The Goal : A Process of Ongoing Improvement*", ((Fogarty, 1991), 5-6.

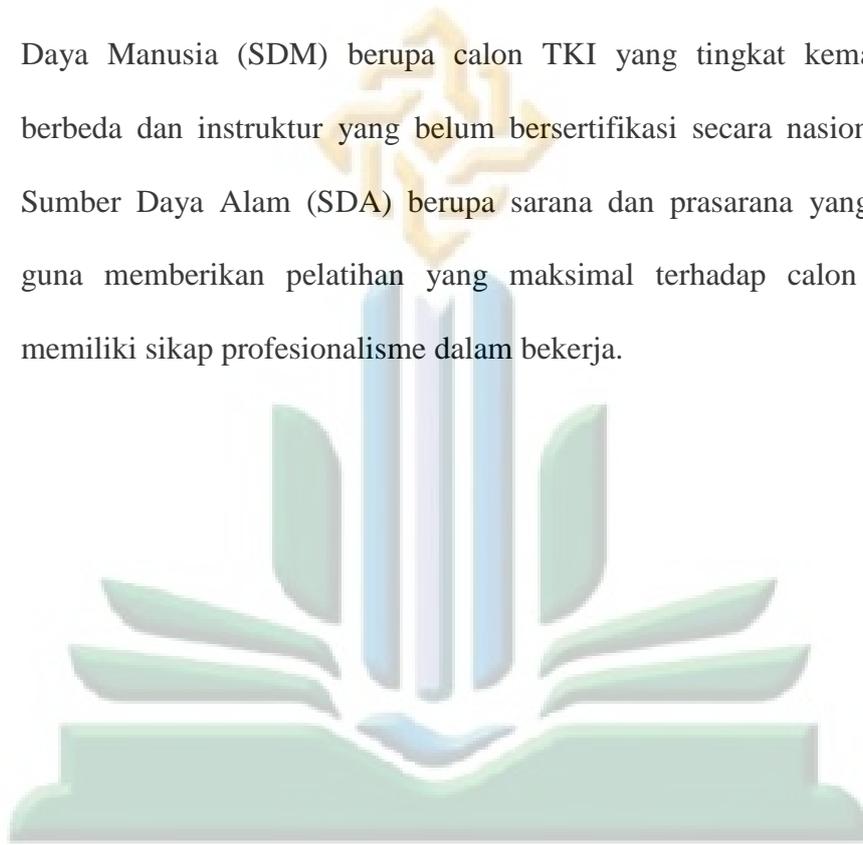
memberikan pengaruh positif yang lebih baik bagi sistem sebelumnya. Langkah-langkah tersebut adalah:⁹⁶

- 1) Identifikasi sumber daya kendala (*Constraints*) dalam sistem, yaitu memprioritaskan menurut pengaruh terhadap tujuan. Walaupun mungkin ada banyak kendala dalam suatu waktu, biasanya hanya sedikit kendala yang sesungguhnya dalam sistem itu.
- 2) Putuskan bagaimana menghilangkan kendala tersebut, pada tahap ini ditentukan bagaimana menghilangkan kendala yang telah ditemukan dengan mempertimbangkan perubahan dengan biaya terendah.
- 3) Subordinatkan sumber daya lain untuk mendukung langkah menagguhkan hal - hal yang lain yang bukan kendala dari pertimbangan pembuatan keputusan. Alasannya, segala sesuatu yang hilang pada kendala tidak memberikan pengaruh karena sumber - sumber daya itu masih cukup tersedia.
- 4) Lakukan kendala untuk memperbaiki performansi constraint sistem. Memprioritaskan solusi masalah pada kendala sistem tidak memuaskan.
- 5) Kembali ke langkah pertama untuk peningkatan terus menerus, jika langkah - langkah sebelumnya memunculkan kendala - kendala baru dalam sistem tersebut.

Berdasarkan teori tersebut dapat diketahui bahwa kendala yang terjadi dalam Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember terletak pada sumber daya yang masih belum memadai yaitu: Pertama, Sumber

⁹⁶ Eliyahu M. Goldratt, "*The Goal : A Process of Ongoing Improvement*", ((Fogarty, 1991), 5-6.

Daya Manusia (SDM) berupa calon TKI yang tingkat kemampuannya berbeda dan instruktur yang belum bersertifikasi secara nasional. Kedua, Sumber Daya Alam (SDA) berupa sarana dan prasarana yang tercukupi guna memberikan pelatihan yang maksimal terhadap calon TKI agar memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Model yang digunakan dalam lembaga pelatihan kerja (LPK) Kencana Jember adalah kurikulum standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI). Dalam kurikulum ini sangat mementingkan *skill* yang harus dimiliki oleh seorang TKI baik *soft skill* maupun *hard skill*.
2. Kendala Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Melalui Pelatihan Kerja Kencana Jember, yaitu: terletak pada sumber daya yang masih belum memadai. Pertama, Sumber Daya Manusia (SDM) berupa calon TKI yang tingkat kemampuannya berbeda dan instruktur yang belum bersertifikasi secara nasional. Kedua, Sumber Daya Alam (SDA) berupa sarana dan prasarana yang belum mencukupi, guna memberikan pelatihan yang maksimal terhadap calon TKI agar memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja. Ketiga, para instruktur yang belum tersertifikasi nasional.

B. Saran

1. Bagi Kepala LPK Kencana Jember

Kepala LPK diharapkan selalu memantau serta mengevaluasi segala hal yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran, dan menyampaikan arahan yang sesuai agar semuanya berjalan sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan.

2. Bagi Instruktur

Instruktur sebaiknya melaksanakan tugasnya secara profesional di situasi apapun. Instruktur tetap tabah dan lapang dada dalam menjalani dan

menghadapi segala dilema yang berkaitan dengan pembelajaran. Instruktur diharapkan dapat lebih *up to date* dalam menghadapi perkembangan materi baru yang diberikan oleh HRD Korea.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif Dalam Berbagai Disiplin Ilmu* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015).
- Amir, dan Fauzan, *Manajemen Sumber Daya Insani Ala Pesantren* (Yogyakarta:Aswaja Pressindo, 2021).
- Ali. Bustoro, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia* (Jakarta: Ilmu, 2018).
- Arif, Muhammad, *Teknik Peningkatan Soft Skill* (yogyakarta:CV Budi Utama, 2023).
- Basrowi. Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008).
- Bungin, Burhan *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (2007).
- Bungin,Burhan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001).
- Abdul Fattah Nasution, *Metode penelitian kualitatif* (Bandung : CV.Harfa Creative,2023)
- Hari Rayanto, Yudi dan Sugiyanti, *Model Penelitian Pengembangan*(Pasuruan :lembaga academic & Research institute,2020).
- Hadi, Baskoro, *Elemen Internalisasi Soft Skill Dan Elemen Hard Skill* (Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2024).
- J Moleong, Lexy, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2011).
- John W.Creswell, *Penelitian Kualitatif Dan Desain Riset Memilih Diantara Lima Desain Riset*(Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2015).
- Kusniasih, Dewi, Yudi Rusfiana,Agus Subagyo,Rira Nuradhawati, *Teknik Analisa* (Bandung:Alfabeta, 2021).
- Kaswan,*Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (Bandung : Alfabeta,cv,2016).

Nikmatul Masruroh, *Menggali Potensi Desa Berbasis Ekonomi Kerakyatan* (Surabaya: CV. Jakad Publishing, 2018).

Paulima, Hamid, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV Alfabeta, 2011).

Rahayu, Nurul Widyawati Islami, *Kampung Zakat* (Jember : UINKHAS Press, 2023).

Sastrohadiwiryono, Siswanto, *manajemen tenaga kerja indonesia* (jakarta timur : PT Bumi Aksara, 2019).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV ALFABETA, 2017).

Saptoto, Robertus, Yoana Nurul Asri, Dan Tri Nathalia Palupi, *Soft Skill Seni Mengenal Potensi Diri* (Makasar: CV. Tohar Media, 2019).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV ALFABETA, 2017).

S. Ruky, Achmad, *Kompeten Profesional* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2022)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2023).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung : Alfabeta, 2018).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013).

Tanzeh, *Metode Penelitian Praktis* (Yogyakarta: Teras, 2011), 92.

Tim penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (IAIN JEMBER, 2018), 45.

Tyas, D.C, *Ketenagakerjaan di indonesia* (jawa tengah: alprin 2010) 2

Wibowo, *Manajemen kinerja* (depok : rajawali pers, 2016), 368-369

JURNAL

Azizatul Luthfyah, Nur, Nurul Widyawati Islami Rahayu, dan Abdul Rokhim, Analisis Strategi Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Kampung Sustainable Development Goals (SDGS) Dalam Peningkatkan Kesejahteraan, *Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah* Volume 3, No.2, Desember (2022), <file:///C:/Users/acer/Downloads/938-Article%20Text-2674-1-10-20221226.pdf>.

Bariqi, Muhammad Darari, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", *JSMB* Vol. 5 (2018), *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb>.

- Fauzi, Erwin Rifal, Novi Widiastuti, Peran Lembaga Kursus Dan Pelatihan Menjahit Dalam Memperkuat Manajemen Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Padalarang” JURNAL COMM-EDU, Volume 1 Nomor 2(Mei 2018), <https://journal.ikipsiliwangi.ac.id>
- Fauzia, Fathul Hamdani Ana, L Azwar Efendi "Pentingnya Pengembangan Soft Skills Generasi Milenial dalam Menghadapi Tantangan Pasca Pandemi Covid-19, "Indonesia Berdaya, 3 (3) (2022) <https://ukinstitute.org/journals/lb/article/view/245>.
- G Ratuela, Yunia R, Olivia S. Nelwan dan Genita G. Lumintang,” *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado*” Jurnal EMBA, Vol.10No.1 Januari(2022).<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/empa/article/view/37677>.
- Gustiana, Riska ,Taufik Hidayat, Achmad Fauzi “*Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*” Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi, volume 3, issue 6 tahun juli 2022 E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN 2686-4916, <https://dinastirev.org/JEMSI/issue/view/>.
- Hamdani, Fathul, Ana Fauzia, L. Azwar Efendi, Sesi Safitri Liani, Melsanna Togatorop, Risky Wulan Ramadhani, Yunita “*Pentingnya Pengembangan Soft Skills Generasi Milenial dalam Menghadapi Tantangan Pasca Pandemi Covid-19*” jurnal indonesia berdaya vol 3(3)juli (2022) <https://ukinstitute.org/journals/lb/article/view/245>.
- Kartikawati, Diana Wahyu, Joko Sutarto, dan Bagus Kisworo, “*Proses Pelatihan Bahasa Korea Pada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Kore`anindo Pulokulon*”, Vol. 4 No 1 (Februari 2019), <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/E-Plus/article/view/6274>.
- Muspawi, Mohamad, Ayu Lestari, “*Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja*.” Jurnal Literasiologi Volume 4 NO. 1, Juli – Desember (2020) <https://jurnal.literasikitaindonesia.com/index.php/literasiologi/article/view/138>
- Ni'mah, Sa'diatun, Fitrah Sari ” *Hubungan Tenaga Kerja Dan Keterbukaan Ekonomi Untuk Pertumbuhan Ekonomi Indonesia*” Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 3 Nomor 1 Januari(2023) <https://valuasi.ippmbinabangsa.id/index.php/home/article/download/164/119>.

Pratama, M. Rizky Pippo, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* Vol. 1, No. 1, September, (2020) <https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/7>.

Priyadi, Eko Sasongko, " *Tenaga Kerja Indonesia Di Jepang; Studi Tentang Motivasi Yang Melatarbelakangi Seseorang Menjadi Trainee* ", *Jurnal Renaissance* Volume 4, No.02 Agustus 2019, <http://www.ejournal-academia.org/index.php/renaissance>.

Setiawati, Desi, Mayasari," PENGARUH SOFT SKILL DAN HARD SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA LULUSAN SMA NEGERI 3 KOTA JAMBI DI MASA PANDEMI COVID 19", *Journals of Economic Education*, Volume 5, Nomor 1, April (2021).

Turistiati a,Ade Tuti,Hafizh Faikar Agung Ramadhan" *Pelatihan Soft Skills Dan Pendampingan Siswa-Siswi SMK Di Kota Bogor Untuk Persiapan Memasuki Dunia Kerja*" *Jurnal Komunitas : Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat* Vol. 1, No. 2, Januari(2019) <https://ojs.stiami.acid/index.php/jks/article/view/286/0>.

Yogaswara,Putu Vivasvan Dharma, Ni Kadek Julia Mahadew "Evaluasi Tenaga Kerja Professional Dalam Pemenuhan Kebutuhan Permintaan Lapangan Kerja Yang di Tangani PT.Laguna Indonesia", *JURNAL DIKEMAS (PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT)DIKEMAS VOL. 7, No. 1 Tahun2023*,<https://journal.pnm.ac.id/index.php/dikemas/article/view/394/353>

SKRIPSI

Fadillah,Riska Umi,"*Analisis Profesionalisme Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Pada Pt. Pos Indonesia (Persero)*(Skripsi, Universitas medan area,2020).

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Natalis Pigay, *Migrasi Tenaga Kerja Internasional*, (Jakarta : Cetakan Pratama, 2005).

WEBSITE

Bp2mi (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia) januari 01,2023, https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_20-03-2023_Laporan_Publikasi_Tahun_2022_-_FIX_.pdf.

Purwanti, Henny, ”*Profesionalisme Kerja Dalam Kemajuan Lembaga*” Kementrian Keuangan Republik Indonesia, Desember 2022, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jakarta/baca-artikel/15704/PROFESIONALISME-KERJA-DALAM-KEMAJUAN-LEMBAGA.html#:~:text=Menjadi%20seseorang%20yang%20profesional%20terhadap,mencapai%20tujuan%20suatu%20instansi%2Fperusahaan.>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Matriks Penelitian

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Model Pengembangan <i>Skill</i> Tenaga Kerja Profesional Melalui Pelatihan Kerja Kencana Jember	1. Model Pengembangan <i>Skill</i> tenaga kerja profesional	1. Model pengembangan <i>Skill</i> 2. Tenaga kerja profesional	a. Memberikan pembelajaran mengenai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). b. Memberikan pengetahuan baru mengenai skill yang harus dimiliki oleh seorang TKI. c. Memberikan gambaran mengenai budaya korea. a) Pembelajaran bahasa korea. b) Pengembangan <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> oleh LPK Kencana Jember. c) Fasilitas lembaga yang memadai. d) Instruktur yang profesional.	Informan : 1. Slamet Priwanto selaku Kepala Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember. 2. Yuki Widyawati, Rizal Andhika Yudha, dan Eryn Listiana S.S. selaku instruktur Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember. 3. Nur Asyiah, Roni Firdaus, dan Dodi Pratama selaku Calon TKI (murid LPK Kencana Jember)	1. Pendekatan dan jenis penelitian. a. Pendekatan kualitatif. b. Jenis penelitian deskriptif. 2. Lokasi penelitian di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember. 3. Teknik penentuan data <i>purposive</i> 4. Teknik pengumpulan data. a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 5. Analisis data analisis deskriptif 6. Keabsahan data triangulasi sumber.	1. Bagaimana model pengembangan <i>skill</i> tenaga kerja profesional yang dilakukan oleh Pelatihan Kerja Kencana Jember? 2. Apa saja kendala model pengembangan <i>skill</i> tenaga kerja profesional melalui pelatihan kerja kencana jember?

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amin Khoirun Wijayanti
NIM : 204105020043
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 11 September 2024

Saya yang menyatakan



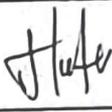
Amin Khoirun Wijayanti
NIM. 204105020043

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional

Melalui Pelatihan Kerja Kencana Jember

Lokasi : Lembaga Pelatihan Kerja Kencana Jember

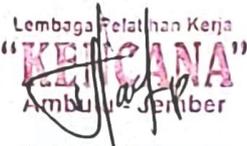
No.	Hari/Tanggal	Kegiatan	TTD
1.	Sabtu/01 Juli 2024	Penyerahan surat izin penelitian kepada kepala Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember	
2.	Rabu/24 Juli 2024	Melakukan wawancara dengan Slamet Priwanto selaku kepala Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember	
3.	Senin/29 Juli 2024	Melakukan wawancara dengan Yuki Widyawati dan Eyrn Listiana,S.S. selaku instruktur Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember	
4.	Senin/29 Juli 2024	Melakukan wawancara dengan Nur Asyiah,Roni Firdaus dan Dodi Pratama selaku murid (calon TKI) Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember	
5.	Senin/9 September 2024	Pengambilan surat selesai penelitian dari Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kencana Jember	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 09 September 2024

Mengetahui,

Kepala Lembaga Pelatihan Kencana Jember

 Lembaga Pelatihan Kerja
"KENCANA"
Ambul Jember

Selamet Priwanto

PEDOMAN WAWANCARA

Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Melalui Pelatihan Kerja Kencana Jember

Nama : Amin Khoirun Wijayanti

Nim : 204105020043

A. Gambaran umum lembaga

1. Bagaimana sejarah awal dari LPK kencana Jember
2. Bagaimana latar belakang dari LPK Kencana Jember
3. Apakah LPK ini memiliki legalitas dari pemerintah
4. Bagaimana struktur dari LPK Kencana Jember
5. Apa saja tugas dan wewenang setiap divisi yang ada dalam struktur LPK Kencana Jember
6. Apa visi dan misi LPK
7. Bagaimana cara LPK Kencana Jember dalam mewujudkan visi dan misi tersebut

B. Bagaimana model pengembangan skill yang dilakukan oleh Pelatihan Kerja Kencana Jember

1. Apa model Pengembangan Skill yang digunakan oleh LPK Kencana Jember
2. Menurut kurikulum SKKNI tersebut, Apa saja materi yang harus dikuasai oleh calon TKI agar bisa menjadi TKI yang memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja?
3. Apakah dari adanya kurikulum SKKNI tersebut, bisa memudahkan proses pengembangan skill yang dimiliki oleh calon TKI?
4. Apa saja keunggulan dari adanya kurikulum SKKNI tersebut?
5. Apa saja kekurangan dari kurikulum SKKNI tersebut?
6. Apakah tidak ada kurikulum lain selain kurikulum SKKNI tersebut?
7. Jika ada kurikulum lain, kenapa tidak memakai kurikulum itu?
8. Kenapa lembaga LPK Kencana ini, lebih memilih kurikulum SKKNI dari pada kurikulum lain?

9. Bagaimana proses realisasi dari kurikulum SKKNI yang dilakukan oleh LPK Kencana Jember terhadap pengembangan skill dari calon TKI tersebut
10. Skill apa saja yang dikembangkan oleh LPK kencana Jember
11. Skill apa yang diutamakan dalam mempersiapkan calon TKI agar bisa memenuhi standarisasi yang diminta oleh sebuah pabrik
12. Indikator apa saja yang perlu dimiliki oleh calon TKI dalam mengembangkan skill mereka
13. Apakah melalui kurikulum SKKNI tersebut bisa mengembangkan skill yang dimiliki oleh tenaga kerja sehingga menjadi tenaga kerja profesional
14. Apakah kurikulum SKKNI yang digunakan oleh LPK Kencana telah memenuhi standarisasi yang diminta oleh sebuah pabrik
15. Apakah kurikulum SKKNI ini cukup efisien dalam mengembangkan skill calon TKI agar memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja

C. Apa saja kendala model pengembangan skill tenaga kerja profesional melalui pelatihan kerja kencana Jember

1. Apa saja faktor yang menjadi kendala dari kurikulum SKKNI yang telah digunakan oleh LPK Kencana Jember dalam mengembangkan skill calon TKI agar memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja
2. Bagaimana solusi dari LPK Kencana Jember dalam mengatasi kendala tersebut
3. Apakah setiap tenaga kerja memiliki kendala yang sama
4. Bagaimana langkah yang dilakukan oleh LPK Kencana dalam menanggulangi rasa malas belajar dari calon TKI
5. Bagaimana langkah yang dilakukan oleh LPK Kencana dalam menanggulangi IQ calon TKI yang rendah
6. Bagaimana langkah yang dilakukan oleh LPK Kencana dalam menanggulangi calon TKI yang sering tidak masuk ketika proses pembelajaran
7. Bagaimana langkah yang dilakukan oleh LPK Kencana dalam menanggulangi calon TKI yang tidak disiplin (sering terlambat)

8. Dari beberapa kendala tersebut, kendala mana yang paling sering terjadi?
9. Ketika seorang calon TKI telah mengalami kendala tersebut, apakah lembaga akan memberikan hukuman kepadanya agar memberikan efek jera kepadanya?
10. Apakah tenaga pengajar dari LPK Kencana juga mengalami kendala tersebut
11. Lalu apa langkah dari LPK Kencana dalam menanggulangi tenaga pengajar yang seperti itu





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-639/Un.22/7.a/PP.00.9/07/2024

01 Juli 2024

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua Jurusan Ekonomi Islam FEBI UIN KHAS Jember

Jl. Mataram No. 01 Mangli Kaliwates Jember

Disampaikan dengan hormat, bahwa dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, mahasiswa berikut :

Nama : Amin Khoirun Wijayanti
NIM : 204105020043
Semester : 8 (Delapan)
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul : Model Pengembangan Skill Tenaga Kerja Profesional Melalui Pelatihan Kencana Jember

Mohon diizinkan untuk mengadakan Penelitian/Riset pada tanggal 01-30 Juli 2024 dengan mengambil data primer yang bersumber dari wawancara dengan narasumber terkait.

Demikian atas perkenannya disampaikan terima kasih.

A.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Dr. Nurul Widyawati I.R, S.Sos., M.Si.



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini :

Nama : Slamet Priwanto
Jabatan : Kepala Lembaga Kencana Jember

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Amin Khoirun Wijayanti
Nim : 204105020043
Semester : IX (Sembilan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/ Prodi : Ekonomi Syariah
Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad
Siddiq Jember

Telah selesai melakukan penelitian di Lembaga Kencana Jember untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Model Pengembangan *Skill* Tenaga Kerja Profesional Melalui Pelatihan Kerja Kencana Jember”

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Mengetahui, 10 September 2024
Kepala Lembaga Kencana Jember

 Lembaga Pelatihan Kerja
"KENCANA"
Ambulu Jember
Slamet Priwanto



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataran No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febl@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Amln Khoirun Wijayanti
NIM : 204105020043
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Model Pengembangan Skill Tenaga Kerja Profesi
Melalui Pelatihan Kencana Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan Aplikasi DrillBit, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada Aplikasi DrillBit kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 11 September 2024

Operator Aplikasi DrillBit

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Luluk-Musfiroh



LAMPIRAN DOKUMENTASI



Wawancara bersama bapak Slamet priwanto tanggal 24 Juli 2024



Wawancara bersama mbk yuki widyawati dan eyrn listiana.S.S. tanggal 29 juli 2024



Wawancara bersama mas Rizal tanggal 29 juli 2024



Wawancara mbak nur asyiah dan mas roni firdaus tanggal 29 juli 2024



Pembelajaran bahasa Korea 31 juli 2024



Pelatihan *skill* lembaga kaca Jember 31 2024

BIODATA PENULIS



Data Pribadi

Nama : Amin Khoirun Wijayanti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Jember, 01 Januari 2002
Alamat : Dusun Tirtoasri, Desa Andongsari, Kecamatan
Ambulu Kabupaten Jember
Agama : Islam
No. Telp : 085236356408
Email : aminkhoirunwijayanti1@gmail.com

Riwayat Pendidikan

TK : TK Al-Qodiri Sidodadi(2007-2008)
MI/SD : SDN Andongsari 04 (2008-2014)
SMP/MTs : MTs Ma'arif Ambulu(2014-2017)
MA/SMA : SMA BIMA Ambulu (2017-2020)
Perguruan Tinggi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2020-2024)