

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara yang dikategorikan berkembang, memiliki permasalahan dalam ketenagakerjaan yang terjadi secara berkelanjutan. Hal tersebut diakibatkan karena ketidakmampuan ekonomi untuk meresap pertambahan tenaga kerja yang lumayan besar serta terus menerus bertambah lumayan besar disetiap tahunnya. Lebarnya kesenjangan dan permasalahan ekonomi adalah salah satu akibat dari tingginya sumber daya manusia yang tidak terserap dalam lapangan pekerjaan.

Untuk mencapai sebuah pembangunan suatu negara dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki bakat atau *skill* dalam hal keterampilan, pengetahuan, kreatifitas, kecakapan serta pengetahuan yang tinggi. Maka dari itu, perlu adanya usaha dalam peningkatan sumber daya manusia yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Pengetahuan serta keterampilan suatu tenaga kerja atau pegawai merupakan salah satu tujuan yang penting dari sebuah pelatihan (Flippo, Tohardi 2002:236). Tenaga kerja yang memiliki keterampilan mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul bagi Indonesia.

Keadaan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia pada tahun 2020 ini memiliki jumlah angkatan kerja pada Februari 2020 sebanyak 137,91 juta

orang, naik 1,73 juta orang dibanding Februari 2019. Berbeda dengan naiknya jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipan Angkatan Kerja (TPAK) turun sebesar 0,15 persen poin. Dalam setahun terakhir, pengangguran yang ada di Indonesia 60 ribu orang, berbeda dengan TPT (Tingkat Penganggura Terbuka) yang turun menjadi 4,99 % pada Februari 2020. Dilihat dari tingkat pendidikan, TPT (Tingkat Penganggura Terbuka) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih yang paling tinggi diantara pendidikan lain, yaitu sebesar 8,49%.

Penduduk yang bekerja sebanyak 131,03 juta orang, bertambah 1,67 juta orang dari Februari 2019. Lapangan yang mengalami peningkatan presentase terutama Jasa Pendidikan (0,24 persen poin), Konstruksi (0,19 persen poin), dan Jasa Kesehatan (0,13 persen poin). Sementara lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan terutama pada Pertanian (0,42 persen poin), Perdagangan (0,29 persen poin), dan Jasa Lainnya (0,21 persen poin). Sebanyak 74,04 juta orang (56,50 persen) bekerja pada kegiatan informal. Selama setahun terakhir (Februari 2019–Februari 2020), persentase pekerja formal meningkat sebesar 0,77 persen poin.

Persentase tertinggi pekerja pada Februari 2020 adalah pekerja penuh (jam kerja minimal 35 jam per minggu) sebesar 69,90%. Sementara itu, pekerja tidak penuh terbagi menjadi dua, yaitu pekerja paruh waktu (23,74 persen) dan pekerja setengah penganggur (6,36%). Dalam setahun terakhir, persentase pekerja setengah penganggur turun sebesar 1,01 persen poin, sedangkan persentase pekerja paruh waktu meningkat sebesar 1,07 persen

poin. Jumlah angkatan kerja pada Februari 2020 sebanyak 137,91 juta orang, naik 1,73 juta orang dibanding Februari 2019. Komponen pembentuk angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja dan pengangguran. Pada Februari 2020, sebanyak 131,03 juta orang adalah penduduk bekerja dan sebanyak 6,88 juta orang menganggur. Dibanding setahun yang lalu, jumlah penduduk bekerja bertambah 1,67 juta orang dan pengangguran bertambah 60 ribu orang.¹

Tabel 1.1

Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama

Februari 2018-2020

Status Keadaan Ketenagakerjaan (1)	Februari 2018	Februari 2019	Februari 2020	Perubahan Feb 2018- Feb 2019		Perubahan Feb2019 - Feb 2020	
	(2) juta orang	(3) juta orang	(4) juta orang	(5) juta orang	(6) persen	(7) juta orang	(8) persen
Penduduk Usia Kerja	193,55	196,46	199,38	2,91	1,50	2,92	1,49
Angkatan Kerja	133,94	136,18	137,91	2,24	1,67	1,73	1,27
Bekerja	127,07	129,36	131,03	2,29	1,80	1,67	1,29
Pengangguran	6,87	6,82	6,88	-0,05	-0,73	0,06	0,88
Bukan Angkatan Kerja	59,61	60,28	61,47	0,67	1,12	1,19	1,97
	persen	persen	Persen	persen poin		persen poin	
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5,13	5,01	4,99	-0,12		-0,02	
Perkotaan	6,34	6,30	6,15	-0,04		-0,15	
Perdesaan	3,72	3,45	3,55	-0,27		0,10	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,20	69,32	69,17	0,12		-0,15	

¹ Badan Pusat Statistik, *Badan Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2020*.

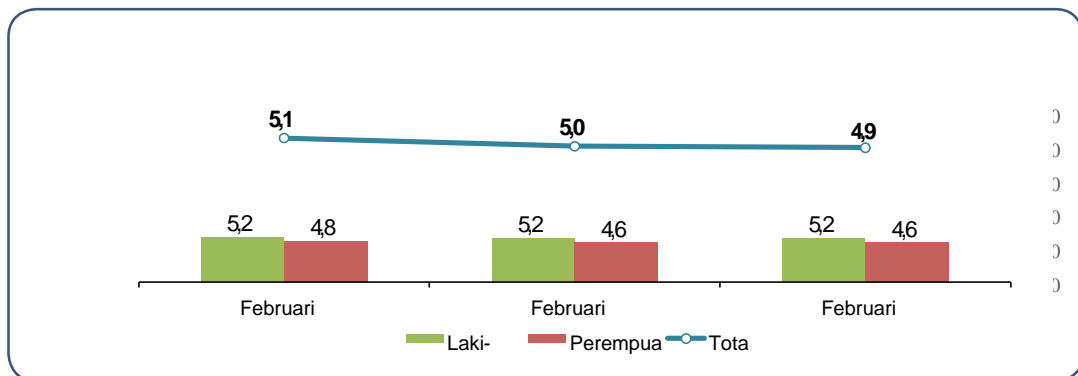
Laki-Laki	83,01	83,18	83,82	0,17	0,64
Perempuan	55,44	55,50	54,56	0,06	-0,94

Sumber: Badan Pusat Statistik

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja. TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Februari 2019 sebesar 5,01% turun menjadi 4,99% pada Februari 2020. Hal ini berarti dari 100 orang angkatan kerja, terdapat sekitar 5 orang penganggur.

Pada Februari 2020, TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) laki-laki sebesar 5,21%, lebih tinggi dari TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) perempuan yang sebesar 4,66% (Gambar 1). Dibandingkan setahun yang lalu, penurunan TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) perempuan (0,02 persen poin) lebih tinggi dibandingkan dengan penurunan TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) laki-laki (0,01 persen poin).

Tabel 1.2
Tren Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin
(persen),
Februari 2018–Februari 2020



Sumber: Badan Pusat Statistik

Pada Februari 2020, TPT Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih yang paling tinggi diantara tingkat pendidikan lain (8,49%), sedangkan TPT terendah adalah pada jenjang pendidikan SD ke bawah (2,64%).

Aset terpenting dan yang paling utama dalam meningkatkan suatu pembangunan bangsa ada dua hal yaitu yang pertama disebut dengan sumber daya alam dan yang kedua yaitu sumber daya manusia. Syarat utama dalam meningkatkan kualitas dari sumberdaya manusia adalah kedua hal tersebut karena dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu pembangunan.²

² Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, hal. 1)

Persiapan sebelum memasuki dunia kerja termasuk hal yang perlu diperhatikan, adanya pemberian pelatihan serta pembelajaran kepada calon tenaga kerja yang siap bekerja mampu meningkatkan *skill* mereka sehingga dengan mudah memasuki dunia kerja. Menurut Jucius “bahwa peningkatan dalam keterampilan dan pengetahuan bukan hanya tujuan dari pelatihan tersebut, melainkan juga untuk peningkatan bakat”.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya (*resources*) yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan Allah SWT untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah SWT dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ
يَّتَفَكَّرُوْنَ - (13)

Terjemah:

*“Dan Dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir.”*³

Allah SWT dalam Al Quran menjelaskan bahwa Dia-lah yang menundukkan semua makhluk ciptaan-Nya yang ada di langit dan di bumi agar manusia dapat menggunakan dan memanfaatkannya untuk kepentingan mereka dalam melaksanakan tugas sebagai khalifah Allah di bumi. Hal ini berarti bahwa manusia wajib berusaha mencari manfaat dan

³ Departemen Agama RI, *Al Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung, CV Penerbit Diponegoro:2010), hal. 499

kegunaan ciptaan Allah bagi mereka. Kuncinya adalah kemauan berusaha dan keinginan mengetahui sebagian pengetahuan Allah.⁴

Tabel 1.3
Pengangguran Terbuka Di Kabupaten Tulungagung

Uraian	Tahun 2014			Tahun 2015		
	L	P	L+P	L	P	L+P
Pengangguran Terbuka	2,07	2,87	2,42	4,03	3,83	3,95
-Pernah Bekerja	0,89	1,3	1,07	1,21	1,79	1,46
-Tidak Pernah Bekerja	1,18	1,57	1,35	2,82	2,03	2,49

Sumber: BPS, Sakernas 2014-2015

Dari tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Tulungagung mengalami peningkatan dari tahun 2014 sampai 2015. Data tersebut data yang terakhir diperbarui dan diinput oleh BPS Tulungagung. Dengan peningkatan pengangguran yang ada, maka peran BLK (Balai Latihan Kerja) harus selalu digelorakan karena dilihat fungsi dari BLK (Balai Latihan Kerja) melalui program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK), langkah tersebut diharapkan mampu menekan tingkat pengangguran, selain itu pelatihan berbasis kompetensi ini bisa meningkatkan daya saing angkatan kerja di Tulungagung.

Setiap tahun kelulusan tingkat SMA memunculkan masalah baru yakni angka pengangguran akan makin bertambah, angka pengangguran di Tulungagung jumlah mencapai 12.000 jiwa dan persentasenya 2,27% dilihat dari data tahun 2017, Tulungagung masuk ke dalam 6 besar kota di Jawa Timur yang memiliki jumlah pengangguran terendah. Untuk

⁴ <https://quranweb.id/45/13/> diakses pada tanggal 5 November 2020 pukul 15.44

menekan jumlah pengangguran tersebut, selain menyelenggarakan Job Market Fair, upaya lain adalah memaksimalkan peran Balai Latihan Kerja.

Tabel 1.4

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut jenis kegiatan dan jenis kelamin di Kabupaten Tulungagung 2018

Jenjang Pendidikan	TPT		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
<= SMP	1.63	0.68	1.22
SMA Sederajat	1.02	0.66	1.68
Sarjana	0.45	0.28	0.74
Jumlah	3.11	1.93	2.61

Sumber: Sakernas Agustus 2018 dalam Publikasi Profil kEtenagakerjaan Kb. Tulungagung, BPS Kab. Tulungagung.

Dilihat dari tabel 1.4, bahwa tingkat jumlah pengangguran di Kabupaten Tulungagung pada tahun 2018 yang mendominasi adalah pada tingkat jenjang SMA (Sekolah Menengah Atas) dengan jumlah 1,68%, sedangkan selanjutnya disusul oleh tingkat jenjang SMP (Sekolah Menengah Pertama) dengan jumlah 1,22% dan pada tingkat jenjang sarjana memiliki jumlah 0,74%. Sehingga keseluruhan TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) pada tingkat jenjang pendidikan sebesar 2,61%.

Tabel 1.5

Pengangguran di Tulungagung tahun 2010-2018

PENGANGGURAN					Penduduk Proyeksi SP2010 (Jiwa)	AK+BAK (Penduduk Usia Kerja)	Proporsi Pnddk Usia Kerja (Jiwa)
AK (Jiwa)	BAK (Jiwa)	BEKERJA (Jiwa)	Pengangguran (Jiwa)	TPT (%)			

543.315	203.746	524.294	19.021	3,5	990.841	747.061	75,4
517.678	229.757	499.125	18.553	3,58	995.731	747.435	75,06
545.467	209.919	528.123	17.344	3,18	999.640	755.386	75,57
541.138	216.680	526.175	14.963	2,77	1.009.411	757.818	75,08
565.151	213.643	551.480	13.671	2,42	1.015.974	778.794	76,65
547.466	238.802	525.867	21.599	3,95	1.021.190	786.268	77

TIDAK ADA SURVEI SAKERNAS

537.081	262.764	524.884	12.197	2,27	1.030.790	799.845	77,6
569.310	236.879	554.475	14.835	2,61	1.035.290	806.189	77,87

Sumber: BPS Kabupaten Tulungagung dalam data perbandingan antar Kabupaten Kota.

Catatan:

AK: Angkatan Kerja

BAK: Bukan Angkatan Kerja

TPT: Tingkat Pengangguran Terbuka

Pada tahun 2016 tidak ada survei SAKERNAS. Dan dihitung tahun 2010 dari atas sampai tahun 2018 paling bawah.

Kemudian dilansir dalam madiunpos.com, Tulungagung memiliki jumlah pengangguran yang meningkat pada tiga tahun terakhir. Kondisi ini terjadi karena lapangan pekerjaan masih sangat terbatas. Sedangkan berdasarkan data yang dikumpulkan Badan Pusat Statistik (BPS) Tulungagung, disampaikan bahwa angka pengangguran di Kabupaten Tulungagung naik dari 2,27% pada tahun 2017. Kemudian angka ini terus naik hingga 2,61% pada tahun 2018, dan naik lagi 3,36% pada tahun 2019. Hal ini disebabkan karena peningkatan kelulusan sekolah menengah atas dan lulusan perguruan tinggi yang tidak diiringi dengan luasnya lapangan pekerjaan yang bisa menampung tenaga kerja yang baru lulus dalam sekolah

maupun kuliah. Selain itu, banyaknya TKI yang tidak bisa kembali bekera menjadi salah satu alasan tersebut.⁵

Sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui adanya pendidikan dan pelatihan. Pembangunan ekonomi akan menjadi berkembang lagi apabila sumber daya manusianya berkualitas, sehingga mampu mengurangi permasalahan dalam ketegakerjaan.⁶ Untuk dapat memanfaatkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau mencapai efektivitas organisasi tidaklah mudah, hanya dapat terjadi setelah perencanaan SDM (Sumber Daya Alam) yang cermat, rasional, fleksibel, dan kontinue. Perencanaan disini memiliki dimensi-dimensi yang luas sehingga penting bagi 3 tingkat utama yaitu: penting bagi tingkat perorangan, penting bagi tingkat organisasi, dan penting bagi tingkat nasional.⁷

Dengan adanya Balai Latihan Kerja (BLK) yang berperan tidak hanya sebagai lembaga pelatihan saja, tetapi juga memiliki peran dimana nantinya peserta dari Balai Latihan Kerja (BLK) akan membuka lapangan usahanya sendiri sehingga akan bermanfaat bagi pencari tenaga kerja lainnya.

UPT BLK (Unit Pelaksanaa Teknis Balai Latihan Kerja) merupakan lembaga pelatihan yang dimiliki oleh Pemerintah, yang dimana saat ini

⁵<https://www.madiunpos.com/jumlah-pengangguran-di-tulungagung-meningkat-dalam-tiga-tahun-terakhir-1052211#:~:text=Hal%20ini%20berdasarkan%20data%20yang,3%2C36%20persen%20pada%202019>. (diakses tanggal 5 Oktober 2020 pukul 16.03)

⁶ Irawan dan Suparmoko, *Ekonomika Pembangunan*, (BPFE: Yogyakarta, 2007), hal. 101

⁷ Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, Dee Publish: 2010), hal. 18

sedang menghadapi permasalahan yaitu bagaimana cara yang efektif dalam meningkatkan potensi dari tenaga kerja dan bagaimana cara meningkatkan kualitas ketenagakerjaan tersebut. Perbaikan kondisi tenaga kerja yang ada di Tulungagung tidak dapat dihindari dari peningkatan kualitas dari sumber daya manusianya. Adanya peran BLK (Balai Latihan Kerja) yang dijadikan wadah untuk melatih tenaga kerja tersebut untuk dilatih keterampilan dan juga pendidikan. Pelatihan yang diadakan di BLK (Balai Latihan Kerja) tidak dipungut biaya atau gratis, malah peserta pelatihan mendapatkan uang saku dari pelatihan tersebut. Selain fasilitas yang tidak dipungut biaya, BLK (Balai Latihan Kerja) juga memberikan sertifikat bagi peserta pelatihan yang sudah lulus sehingga dapat digunakan untuk lampiran mencari kerja. BLK (Balai Latihan Kerja) memiliki banyak manfaat bagi masyarakat sekitar, lembaga pelatihan kerja pemerintah yang berada pada naungan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini juga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang siap bekerja mampu memiliki kualitas dan kompetensi yang tinggi serta sesuai dengan kebutuhan pembangunan maupun dunia kerja. Adanya BLK (Balai Latihan Kerja) di setiap daerah yang ada di Indonesia bertujuan untuk menjembatani para pencari kerja dalam meningkatkan kemampuan dan siap memasuki dunia kerja.

UPT BLK Tulungagung memiliki kios 3in1 yang bermanfaat untuk mempertemukan stakeholders ketenagakerjaan dalam pelatihan, sertifikasi, dan penempatan kerja bagi alumni dari BLK tersebut. Dengan adanya kios

3in1 sangat memudahkan juga bagi perusahaan yang ingin mencari tenaga kerja yang terampil yang diperlukan sesuai dengan fasilitas dari kios 3in1. Selain itu, UPT BLK Tulungagung telah menciptakan banyak alumni pelatihan yang handal dan memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang kejuruan yang diambil.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jabarkan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Tulungagung”**.

B. Permasalahan Penelitian

Berdasarkan penjabaran dan uraian latar belakang di atas dapat dijadikan beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana cara pelatihan dan penyampaian materi kepada peserta pelatihan yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda?
2. Bagaimana peran dari UPT BLK Tulungagung dalam penempatan kerja peserta pelatihan yang sudah lulus dari UPT BLK Tulungagung?
3. Bagaimana keefektifan peran UPT BLK Tulungagung dalam mengurangi pengangguran dan peningkatan kualitas SDM yang ada di Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Dengan permasalahan dalam penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menjelaskan cara pelatihan dan penyampaian materi kepada peserta pelatihan UPT BLK Tulungagung yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda.
2. Untuk menjelaskan bagaimana UPT BLK Tulungagung dalam penempatan kerja peserta pelatihan yang sudah lulus dari UPT BLK Tulungagung.
3. Untuk menjelaskan peran dari UPT BLK Tulungagung dalam mengurangi pengangguran dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada di Tulungagung.

D. Identifikasi Penelitian dan Batasan Masalah

Adanya keterbatasan dalam penelitian, baik dari segi waktu, keadaan, dana, tenaga dan teori maka diperlukan adanya batasan masalah. Pembatasan ini dilakukan agar rumusan masalah yang telah dibuat tidak keluar dari pembahasan yang sudah ditentukan. Adapun pembahasan ini mengacu pada Peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Tulungagung.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, maka manfaat yang diperoleh yaitu:

- 1) Manfaat secara Teoritis
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu ekonomi.

- b. Memberikan deskripsi tentang analisis dari peran UPT BLK Tulungagung dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di wilayah sekitar Tulungagung.
- c. Memberikan manfaat dan sebagai pijakan maupun referensi bagi bahan informasi atau literatur selanjutnya yang berhubungan dengan peran UPT Balai Latihan Kerja.

2) Manfaat secara Praktis

a. Bagi Akademik

Dapat membantu dalam menambah perbendaharaan keustakaan di IAIN Tulungagung yang dapat digunakan sebagai referensi keilmuan mengenai analisis peran dari BLK (Balai Latihan Kerja).

b. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi lembaga, khususnya bagi UPT BLK Tulungagung dalam menganalisis peran lembaga tersebut. Sehingga dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan pertimbangan dalam menentukan keputusan yang diambil kedepannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini berguna sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, terutama untuk penelitian yang berkaitan dengan analisis peran UPT BLK Tulungagung maupun UPT BLK yang ada di Indonesia.

F. Penegasan Istilah

Untuk mendeskripsikan masalah agar tidak memiliki kesalahpahaman dalam mengartikan judul penelitian “Peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Tulungagung”, maka diperlukan adanya penegasan istilah secara konseptual dan operasional.

1. Definisi konseptual dalam penelitian ini mencakup:

a. Peran

Pengertian Peran menurut Amin Nurdin dan Ahmad Abrori adalah pola perilaku normatif yang diharapkan pada kedudukan (status) tertentu. Sedangkan menurut Laurence Ross, peran adalah status dan dinamisasi dari status ataupun penggunaan dari hak dan kewajiban bisa juga disebut sebagai status yang subjektif.⁸

b. Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja adalah tempat diselenggarakannya pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki dunia kerja dan atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.⁹

c. Kualitas

⁸ Phill, et. all., *Pengantar Sosiologi*, (Bandung: Binacipta, 1979), hal. 94

⁹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 tentang Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 1.

Kualitas menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) yang ditulis oleh Rosianasfer (2013), kualitas merupakan tingkat baik buruknya sesuatu, derajat atau taraf mutu. Sedangkan kualitas secara pengertian internasional (BS EN ISO 9000:2000) adalah tingkat yang menunjukkan serangkaian karakteristik yang melekat dan memenuhi ukuran tertentu.

d. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah berupa manusia yang digerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.¹⁰

Werther dan Davis menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.¹¹

2. Definisi secara operasional dalam penelitian ini adalah:

Peran dari Balai Latihan Kerja yaitu Kualitas dan Sumber Daya Manusia.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan skripsi ini, diperlukan adanya suatu sistematika penulisan, sehingga dapat diketahui secara jelas kerangka dari penelitian ini.

Penelitian ini disusun dalam enam bab dengan perincian sebagai berikut:

¹⁰ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang, CV IRDH : 2019), hal. 2

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Kenaca:2009), hal. 4

BAB I Pendahuluan, dalam bab ini terdiri dari: (a) latar belakang masalah, (b) fokus penelitian, (c) tujuan penelitian, (d) tujuan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian pustaka, terdiri dari: (a) kajian pustaka, dan (b) penelitian terdahulu.

BAB III Metode Penelitian, terdiri dari: (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) lokasi penelitian, (c) kehadiran peneliti, (d) data dan sumber data, (e) teknik pengumpulan data, (f) teknik analisis data, (g) pengecekan keabsahan temuan, dan (h) tahap-tahap penelitian.

BAB IV Hasil penelitian, terdiri dari: (a) deskripsi data, (b) temuan penelitian, dan (c) pembahasan temuan penelitian.

BAB V Pembahasan. Dalam pembahasan ini berisi tentang jawaban-jawaban dari rumusan masalah.

BAB VI Penutup yaitu mencakup: (a) kesimpulan, dan (b) saran/rekomendasi.

Bagian akhir terdiri dari: (a) daftar rujukan, (b) lampiran-lampiran, (c) surat pernyataan keaslian tulisan, (d) daftar riwayat hidup.

