

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Peran

1. Pengertian Peran

Menurut Riyadi peran dapat diartikan sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam oposisi sosial. Dengan peran tersebut, sang pelaku individu maupun organisasi akan berperilaku sesuai dengan harapan orang ataupun lingkungannya. Selain itu peran juga diartikan sebagai tuntutan yang diberikan secara struktural yang berisi norma, harapan, tabu, tanggung jawab dan lainnya. Dimana di dalam peran tersebut terdapat serangkaian berupa tekanan dan kemudahan yang menghubungkan pembimbing dan mendukung fungsinya dalam mengorganisasi. Peran merupakan seperangkat perilaku dengan kelompok, baik kecil maupun besar, yang semuanya menjalankan berbagai peran.¹

Sedangkan menurut Soerjono Soekanto peran yaitu aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai, maka ia menjalankan suatu peranan. Dalam sebuah organisasi setiap orang memiliki berbagai macam karakteristik

¹ Syaron Brigitte Lantaeda, dkk., "Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RJMD Kota Tomohon", Vol. 04 No. 048, *Jurnal Administrasi Publik*, hal. 2-3

dalam melaksanakan tugas, kewajiban atau tanggungjawab yang telah diberikan oleh masing-masing organisasi atau suatu lembaga. Kemudian menurut Gibson Invancevich dan Donelly peran adalah seseorang yang harus berhubungn dengan dua sistem yang berbeda, biasanya adalah suatu organisasi. ²

Sutarto mengemukakan bahwa peran itu terdiri dari tiga komponen, yaitu:

- a. Konsepsi peran, yaitu: kepercayaan seseorang tentang apa yang dilakukan dengan suatu situasi tertentu.
- b. Harapan peran, yaitu: harapan orang lain terhadap seseorang yang menduduki posisi tertentu mengenai bagaimana ia seharusnya bertindak.
- c. Pelaksanaan peran, yaitu: perilaku sesungguhnya dari seseorang yang berada pada suatu posisi tertentu. Kalau ketiga komponen tersebut berlangsung serasi, maka interaksi sosial akan terjalin kesinambungan dan kelancarannya. ³

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan peran sebagai berikut:

- a. Peran adalah pengaruh yang diharapkan dari seseorang dalam dan antar hubungan sosial tertentu.

² Syaron Brigitte Lantaeda, dkk., "Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RJMD Kota Tomohon", Vol. 04 No. 048, *Jurnal Administrasi Publik*, hal. 2-3

³ Ibid., hal. 2-3

- b. Peran adalah pengaruh yang berhubungan dengan status atau kedudukan sosial tertentu.
- c. Peran berlangsung jika seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan statusnya.
- d. Peran terjadi bila ada suatu tindakan dan bilamana ada kesempatan yang diberikan.

Adapun pembagian peran menurut Soekanto peran dibagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

a. Peran Aktif

Peran aktif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok karena kedudukannya didalam kelompok sebagai aktifitas kelompok, seperti pengurus, pejabat, dan lainnya sebagainya.

b. Peran Partisipatif

Peran partisipatif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompoknya yang memberikan sumbangan yang sangat berguna bagi kelompok itu sendiri.

c. Peran Pasif

Peran pasif adalah sumbangan anggota kelompok yang bersifat pasif, dimana anggota kelompok menahan diri agar

memberikan kesempatan kepada fungsi – 3 fungsi lain dalam kelompok sehingga berjalan dengan baik. ⁴

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian peran merupakan suatu tindakan yang membatasi seseorang maupun suatu organisasi untuk melakukan suatu kegiatan berdasarkan tujuan dan ketentuan yang telah disepakati bersama agar dapat dilakukan dengan sebaik – baiknya.⁵

B. Balai Latihan Kerja

1. Pengertian Balai Latihan Kerja

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2017 yang menjelaskan tentang Balai Latihan Kerja yang kemudian disingkat BLK, merupakan suatu wadah untuk menyelenggarakan proses kegiatan pelatihan kerja bagi peserta yang mengikuti pelatihan kerja sehingga dengan adanya pelatihan ini peserta dapat menguasai suatu jenis kompetensi kerja tertentu yang nantinya dapat dijadikan bekal bagi dirinya untuk memasuki pasar kerja atau berwirausaha sendiri. ⁶

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian dari Balai Latihan Kerja dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Balai, yang artinya gedung; rumah (umum); kantor

⁴ Syaron Brigitte Lantaeda, dkk., “Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RJMD Kota Tomohon”, Vol. 04 No. 048, *Jurnal Administrasi Publik*, hal. 2-3

⁵ Ibid., hal. 2-3

⁶ Fahrani Yulzani dan Jumiati, “Efektifitas UPTD BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman”, *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*, Vol. 1, No. 4, Thn. 2019, hal. 14.

- b. Latihan, yang artinya belajar dan membiasakan diri agar mampu melakukan sesuatu; berbuat agar menjadi biasa
- c. Kerja, yang artinya kegiatan melakukan sesuatu; sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Secara umum, Balai Latihan Kerja adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah keterampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja.⁷

Balai Latihan Kerja atau disingkat menjadi BLK merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada di tiap provinsi. UPT ini mengadakan pelatihan untung perorangan, sekolah, lembaga masyarakat, serta instansi pemerintah baik swasta maupun pemerintah. Tujuan utama dari BLK adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan melatih keterampilan dan keahlian para peserta pelatihan (*trainee*) dengan berbagai konsentrasi keahlian, sehingga setelah lulus dari BLK para siswa diharapkan mampu mengisi lapangan pekerjaan yang ada bahkan mampu menciptakan lapangan kerja sendiri.

2. Program Pelatihan Balai Latihan Kerja

Untuk memenuhi tujuan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kemampuan yang dimiliki *trainee*, Balai Latihan Kerja memiliki program pelatihan yang dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:

⁷ <http://e-journal.uajy.ac.id/9036/3/2TA13203.pdf> (diakses pada 6 Oktober 2020 pukul 11.30)

a. Program regular

Program regular ditanggung oleh pemerintah sepenuhnya, sehingga para *trainee* tidak dibebani oleh biaya apapun. Lama pelatihan adalah 480 jam, ditambah dengan praktik di perusahaan (magang) selama kurang lebih 1-2 bulan.

b. Program pelatihan mandiri

Program pelatihan ini dilaksanakan apabila ada permintaan masyarakat atau pihak ketiga yang biaya pelatihan ditanggung oleh peserta pelatihan ataupun pihak ketiga selaku yang bertanggung jawab atas pelatihan tersebut. Pelatihan ini ditandai dengan adanya perjanjian kerjasama antara peserta, pengajar, dan pihak ketiga. Lama pelatihan adalah sekitar 80-480 jam atau menyesuaikan dengan kesepakatan di awal perjanjian.

c. Program pelatihan profesi

Program pelatihan ini dilaksanakan untuk memberikan solusi bagi lulusan SMA sederajat yang tidak mampu meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Program ini menawarkan pelatihan profesi dalam satu tahun dengan biaya yang ringan dan target lulusan yang profesional di bidangnya serta siap dalam menghadapi dunia kerja.

3. Fungsi dan Tujuan Balai Latihan Kerja

A. Fungsi

Fungsi dari Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sebagai sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan untuk memberikan dan memperoleh, serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori. Di balai latihan kerja ini melatih masyarakat tenaga kerja yang tidak sekolah lagi untuk dilatih keterampilan, dengan adanya balai latihan kerja diharapkan mampu menciptakan masyarakat yang terampil dan berkualitas, sehingga kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat meningkat dan dapat bersaing.⁸

Balai Latihan Kerja memiliki fungsi pokok yaitu:

1. Menyusun rencana program pelatihan.
2. Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan.
3. Pemasaran program, fasilitas produksi dan jasa hasil pelatihan serta pemberian layanan informasi pelatihan.
4. Memelihara pelaksanaan pelatihan dan pembuatan laporan.
5. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

B. Tujuan Balai Latihan Kerja

1. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja baik di daerah pedesaan dan pinggiran kota.
2. Memperluas lapangan usaha dan kesempatan kerja

⁸ A.A. Miftah, et. all., *Pemberdayaan Ekonomi Dan Bisnis Muslim Jambi Dalam Perspektif Wirausaha*, (Malang: Ahlimedia Press, 2020), hal. 134-135

3. Menciptakan pelatihan produksi serta uji keterampilan.
4. Mendorong dan mengembangkan jiwa kewirausahaan.
5. Meningkatkan motivasi dan jiwa mandiri.⁹

Berdasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per. 07/MEN/IV/2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis Di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sesuai dengan Pasal 76 dan 77 berikut adalah kedudukan, tugas, dan fungsi BLK:

- i. Pasal 76.

Balai latihan kerja industri mempunyai tugas melaksanakan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi, pelayanan konsultasi, pemasaran dan kerjasama kelembagaan dibidang pelatihan kerja industri.

- ii. Dalam melaksanakan tugas seperti yang dimaksud dalam pasal 76, Balai Latihan Kerja Industri menyelenggarakan fungsi:

- (a) Penyusunan rencana, program dan anggaran di bidang pelatihan kerja industri.

- (b) Pelaksanaan pelatihan, uji kompetensi dan sertifikasi di bidang pelatihan industri.

⁹ Ami Ade Maesyarah, *Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja...*, (Lampung: Skripsi UIN Raden Intan, 2017), hal. 26

- (c) Pelayanan konsultasi, promosi dan pemasaran di bidang pelatihan kerja industri.
- (d) Koordinasi dan kerjasama kelembagaan di bidang pelatihan kerja industri.
- (e) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan kerja industri.
- (f) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Balai Besar.¹⁰

C. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pengertian Pelatihan secara singkat adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja seseorang saat ini hingga masa mendatang¹¹. Secara khusus pelatihan dapat diartikan sebagai proses yang secara sistematis dapat mengubah tingkah laku seseorang (pegawai/karyawan/tenaga kerja) untuk melaksanakan pekerjaan yang akan mereka ampu, baik sekarang ataupun di masa yang akan datang. Layaknya pembelajaran, pelatihan memiliki batasan kriteria tertentu untuk menentukan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

¹⁰ Yahya Rosyidi, "Efektifitas Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Balai Latihan Kerja (Blk) Singosari Kabupaten Malang", *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*, hal. 3

¹¹ Veithzal Rivai Zainal, et. all., *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hal. 164

Untuk mencapai keberhasilan yang maksimal, maka pelatihan yang baik harus menerapkan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Memilih pihak yang akan diberikan pelatihan (*trainee*) yang harus memiliki atau dapat dimotivasi untuk belajar.
- b. Proses pembelajaran harus dapat mengikat dan bersifat memaksa (memiliki peran yang kuat).
- c. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan.
- d. Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan *trainee* untuk meningkatkan kemampuannya.
- e. Materi yang diajarkan harus dapat memenuhi tujuan *trainee* melakukan pelatihan.

Pelatihan akan dikatakan berhasil jika dapat memenuhi kebutuhan *trainee* yang benar, kebutuhan tersebut dapat digolongkan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang.

Kebutuhan ini biasanya dikenali dari prestasi *trainee* yang tidak sesuai dengan standar prestasi karyawan yang dituntut oleh pengusaha atau perusahaan pada jabatan tersebut.

- b. Kebutuhan memenuhi tuntutan jabatan lainnya.

Pada kebutuhan ini biasanya terjadi disebabkan oleh perusahaan yang secara hirarki melakukan rotasi jabatan.

Sehingga para *trainee* atau karyawan dituntut untuk memenuhi kemampuan standar di bidangnya yang baru.

c. Kebutuhan memenuhi tuntutan perubahan.

Pada kebutuhan ini, perubahan yang dimaksud adalah intern dan ekstern. Perubahan intern meliputi perubahan sistem dan struktur organisasi. Berbeda dengan poin sebelumnya yang menitik beratkan pada rotasi jabatan, pada perubahan ini lebih kompleks yaitu meliputi perubahan sistem atau struktur organisasi. Sedangkan perubahan ekstern merupakan perubahan berupa perkembangan teknologi dan globalisasi yang mempengaruhi orientasi bisnis perusahaan. Sehingga diperlukan adanya tambahan perubahan pengetahuan yang baru.

2. Tujuan Pelatihan

Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja, dan perilaku individu, kelompok maupun organisasi. Kegiatan pelatihan haruslah dirancang sedemikian rupa agar dalam pelaksanaannya benar-benar memberikan banyak manfaat.

Selain tujuan diatas, beberapa tujuan pelatihan yang lain yaitu:

- a. Dengan adanya pelatihan maka peserta pelatihan baik kelompok atau organisasi maupun individu dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dilatihkan selama program pelatihan

tersebut berjalan. Sehingga dapat diaplikasikan baik untuk jangka waktu pendek maupun jangka panjang.

- b. Pelatihan juga bisa dijadikan sebagai pernyataan tentang pengetahuan, ketreampilan, dan sikap ataupun perilaku yang diharapkan dapat dicapai atau dikuasai oleh peserta pelatihan ketika pelatihan telah usai.

3. Jenis Pelatihan

Berdasarkan segi materi, pelatihan dapat dibedakan menjadia dua jenis, yaitu:

a. Pelatihan Wacana (*Knowledge Based Training*)

Yaitu sebuah pelatihan mengenai sebuah wacana baru yang harus disosialisasikan kepada peserta pelatihan dengan tujuan wacana baru tersebut sehingga akan dapat meningkatkan pencapaian tujuan seseorang, kelompok, organisasi maupun lembaga.

b. Pelatihan Keterampilan (*Skill Based Training*)

Yaitu sebuah pelatihan mengenai pengenalan atau pendalaman keterampilan seseorang, kelompok, organisasi atau lembaga baik secara teknis (*Hard Skill*) maupun bersifat non teknis yang lebih bersifat pada pengembangan pribadi (*Soft Skill*).

- a) *Hard Skill* memiliki sifat yang sangat teknis, sehingga sangat mudah untuk dipelajari berdasarkan panduan, dan

mudah diukur hasil pelaksanaannya. Pengukuran bersifat kuantitatif untuk dapat melihat hasil pelatihan. Contoh pelatihan jenis ini antara lain:

- 1) Pelatihan penangkapan ikan hias ramah lingkungan.
 - 2) Pelatihan rehabilitasi terumbu karang.
 - 3) Pelatihan program komputer.
 - 4) Pelatihan pengelolaan keuangan.
- b) *Soft Skill* bersifat *intangibile*, sehingga cukup sulit diukur karena parameter pengukurannya tidak sebakau pengukuran pada *hard skill*. Pengukuran bersifat kualitatif untuk melihat pemahaman peserta pelatihan.

Contoh pelatihan jenis ini antara lain:

- 1) Pelatihan kepemimpinan.
- 2) Pelatihan komunikasi.
- 3) Pelatihan motivasi.
- 4) Pelatihan fasilitator.
- 5) Pelatihan pengembangan diri.¹²

4. Faktor dan Alur yang Berperan Dalam Pelatihan

A. Faktor

Dalam melaksanakan pelatihan, ada beberapa faktor yang berperan penting. Faktor tersebut adalah:

¹² Budi Santoso, *Skema dan Mekanisme Pelatihan*, (Jakarta:TERANGI), hal. 2-3

1. *Cost-effectiveness*
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan¹³.

B. Alur Pelatihan

Dalam alur pelatihan, terdapat tiga tahap dalam pelaksanaan proses pelatihan yang biasanya dilalui dan hal ini menjadi sebuah alur yang membentuk suatu siklus dalam penyelenggaraan pelatihan. Tahap-tahap itu adalah:

1. Pra Pelatihan (*Pre Training*)
2. Pelaksanaan Pelatihan (*On Going Traing*)
3. Pasca Pelatihan (*Post Training*)¹⁴

D. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai penduduk atau individu suatu negara memiliki usia yang sudah memasuki angkatan kerja yaitu jika di Indonesia berumur 18 tahun, ini merupakan artian sempit dari sumber daya manusia. Sedangkan artian luasnya yaitu sekelompok atau individu yang sudah bekerja pada suatu perusahaan

¹³ Meldona, *Perencanaan Tenaga Kerja*...hal.234-235

¹⁴ Budi Santoso, *Skema dan Mekanisme Pelatihan*, (Jakarta:TERANGI), hal. 11

dan menjadi anggota penelitian yang biasanya disebut dengan sebutan pegawai, karyawan, buruh, tenaga kerja, dan lainnya. Maka sumber daya manusia dapat juga diartikan yang sesuai dengan kedua pengertian diatas, yaitu adalah suatu perseorangan atau individu yang bergerak atau bekerja dalam suatu organisasi, institusi ataupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset pelatihan dan dapat dikembangkan keterampilannya maupun kemampuannya sehingga tujuan organisasi tersebut dapat terpenuhi.

2. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jenis pengembangan ini memiliki dua startegi yaitu pelatihan di tempat kerja dan pelatihan diluar tempat kerja.

a. Pelatihan di tempat kerja

Kunci dari strategi pelatihan di tempat kerja adalah perpindahan pengetahuan karyawan lama yang berkompeten dan terampil kepada karyawan baru. Pelatihan di tempat kerja termasuk startegi pengembangan sumber daya manusia secara informal, yang dimana seorang pekerja mampu belajar tentang tugas-tugas pekerjaannya dan pekerjaan tersebut dilakukan secara nyata.¹⁵

b. Pelatihan di luar tempat kerja

¹⁵ Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008) hal. 218

Yaitu pelatihan yang dilakukan diluar tempat kerja, diluar waktu bekerja atau pelatihan yang terpisah dari tempat bekerja. Pelatihan di luar tempat kerja memiliki tujuan untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan dari karyawan agar karyawan tersebut dapat memenuhi standar kerja yang berlaku. Selain tujuan tersebut, ada tujuan lain yaitu mendatangkan ide baru yang nantinya dapat digunakan di tempat kerja. Pelatihan di luar tempat kerja dapat dibagi menjadi dua:

- a) Simulasi, yaitu pelatihan yang menggunakan alat atau mesin di dalam kondisi lingkungan yang sama persis dengan aslinya.
- b) Presentasi informasi, yaitu penyajian data informasi yang biasanya dilakukan secara langsung atau lisan dari pemateri ke responden. Contoh yang biasa dilakukan setiap hari adalah kuliah, seminar, presentasi, video, dan lain-lain.¹⁶

3. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Manfaat bagi Organisasi

Ada tujuh manfaat melalui program pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia:

- 1) Mampu meningkatkan produktivitas kerja organisasi. Hal tersebut terjadi karena tidak terjadi pemborosan, karena

¹⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil...*, hal. 82

kecakapan dalam mengerjakan tugas, tumbuhnya kerja sama antar satuan kerja yang melakukan kegiatan berbeda-beda dan bukan spesialis, tercapainya tujuan dari suatu organisasi akibat dari tekad yang sesuai dengan sasaran sehingga organisasi tersebut dapat bergerak pada satu kesatuan yang utuh.

- 2) Tercapainya suatu hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, antara lain disebabkan adanya pemberian wewenang, interaksi yang berdasarkan sikap dewasa baik secara intelektual maupun teknis, serta saling menghargai dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bertindak maupun berfikir secara inovatif.
- 3) Keputusan dapat diambil secara cepat karena para pegawai yang terlibat adalah para pegawai yang memiliki tanggung jawab sehingga dalam penyelenggaraan kegiatan operasional tidak hanya diperintah oleh atasan.
- 4) Komitmen dari organisasi yang tinggi mampu memicu peningkatan semangat kerja bagi pegawai dalam organisasi.
- 5) Pengaplikasian gaya manajerial dan partisipatif dapat membuat dorongan terhadap sikap keterbukaan dari manajer.

- 6) Lancarnya komunikasi yang efektif juga akan mempermudah dalam merumuskan kebijakan organisasi dan operasionalisasi.
- 7) Rasa persatuan dan kekeluargaan dapat diciptakan dengan penyelesaian konflik secara fungsional.¹⁷

b. Manfaat bagi karyawan

- 1) Mempermudah karyawan dalam membuat keputusan.
- 2) Mempermudah para pekerja dalam menyelesaikan segala permasalahan yang dihadapi.
- 3) Adanya internalisasi dan faktor multivisional.
- 4) Meningkatkan kemampuan para pekerja atau para pegawai. Sehingga mereka memiliki dorongan untuk terus berkembang lebih baik.
- 5) Mampu membuat para pegawai siap mengatasi stress, konflik, atau frustrasi yang sedang dihadapi, sebagai gantinya mampu meningkatkan rasa percaya diri.
- 6) Informasi yang tersedia membuat para pegawai dapat memanfaatkan berbagai program dalam rangka untuk pengembangan diri mereka masing-masing.

¹⁷ Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Zifatama Jawara : Taman Sidoarjo, 2016), hal. 177-178

- 7) Peningkatan kepuasan kerja.
- 8) Membuat tekad yang dimiliki semakin besar dan bangga atas kemampuan diri sendiri.
- 9) Tingkat kemandirian yang dimiliki para pegawai semakin besar.
- 10) Tugas baru di masa depan dapat diatasi dengan baik dan menghilangkan rasa takut terhadapnya.¹⁸

¹⁸ Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Zifatama Jawara : Taman Sidoarjo, 2016), hal. 177-178

E. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Spencer, kompetensi adalah landasan dasar karakteristik orang dan termasuk indikasi cara perilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung dalam periode yang lama. Kompetensi adalah kemampuan dalam mengerjakan suatu hal yang didasari dengan *skill* atau kemampuan dan pengetahuan juga didukung dengan sikap kerja oleh pekerjaan yang bersangkutan. Dengan hal tersebut, adanya kompetensi mampu menunjukkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang profesionalisme dalam suatu bidang dan dijadikan sebagai unggulan bidang tersebut.¹⁹

Lima karakteristik yang dimiliki oleh tipe karakteristik, yaitu:

- a. Motif, konsistensi pikiran atau suatu yang ingin dimiliki seseorang yang menyebabkan suatu tindakan terjadi.
- b. Sifat, respon dan karakteristik fisik yang menjadikan konsistensi terhadap suatu situasi maupun informasi.
- c. Konsep diri merupakan suatu sikap, nilai, maupun citra diri.
- d. Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang tertentu.

¹⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, (PT RajaGrafindo Persada: Jakarta, 2013), hal. 324

- e. Keterampilan merupakan kompetensi mengerjakan tugas fisik dengan baik atau dengan mental tertentu.²⁰

Menurut Mangkunegara, “kompetensi merupakan faktor dasar yang dimiliki suatu individu yang mempunyai kemampuan lebih, dan membuat berbeda dengan orang lain”.²¹

2. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Mangkunegara mengemukakan bahwa: “kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung kinerjanya”.

Menurut Perrin dalam kajiannya, kompetensi sumberdaya manusia yaitu:

- a. Mempunyai kemampuan komputer (eksekutif lini)
- b. Mempunyai pengetahuan yang luas tentang visi dan misi
- c. Mempunyai kemampuan mengantisipasi perubahan
- d. Mempunyai kemampuan dalam memberikan pendidikan SDM.

Maka dari itu, kesimpulannya adalah kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dengan karakteristik, kepribadian yang

²⁰ Ibid, hlm 325-326

²¹ Mangkunegara dan Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, (Refika Aditama, Bandung : 2005), hal. 113

dapat mempengaruhi secara terus menerus dan secara langsung terhadap kinerja agar mencapai tujuan yang diinginkan.

Kompetensi sumber daya manusia bertujuan untuk suatu individu menghadapi tantangan baru dalam suatu organisasi di tempat kerja, dengan ciri-ciri yang mudah dipahami yaitu orang yang bekerja di suatu organisasi. Penganalisaan kompetensi sumberdaya UKM bertujuan untuk menghasilkan profit yang nantinya digunakan untuk:

- 1) Manajemen kinerja individu
- 2) Penerimaan atau penempatan
- 3) Pengembangan karir

Terdapat tiga hal yang pokok dalam kompetensi sumberdaya manusia, yaitu:

- 1) Pengetahuan, ilmu ataupun teknologi yang dimiliki seseorang yang diperoleh pada masa pembelajaran. Indikatornya adalah seperti manajemen bisnis, pengetahuan produk jasa, pengetahuan tentang konsumen, promosi, dan strategi pemasaran.
- 2) Keterampilan, keadaan khusus untuk membuat suatu objek secara fisik. Indikatornya adalah keterampilan produksi, komunikasi, kerjasama dan organisasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi.
- 3) Kemampuan, keadaan dimana seseorang mengerjakan suatu tugas dalam pekerjaannya. Indikatornya adalah kemampuan

dalam mengelola bisnis, memimpin, mengendalikan, mengambil keputusan, berinovasi, perubahan lingkungan bisnis dan situasinya.

3. Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia

Terdapat lima karakteristik kompetensi dasar pada setiap individu, yaitu:

- a. Watak (*traits*), adalah cara atau sikap perilaku seseorang merespon sesuatu dengan cara yang berbeda-beda. Contohnya: sikap percaya diri, kontrol diri, dan ketabahan atau daya tahan diri.
- b. Motif (*motive*), adalah keinginan seseorang maupun konsistensi yang dipikirkan dan diinginkan sehingga berakibat tindakan dasar yang bertujuan melakukan suatu tindakan.
- c. Bawaan (*self-concept*), adalah nilai dan sikap yang dimiliki seseorang.
- d. Pengetahuan (*knowledge*), informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- e. Keterampilan atau keahlian (*skill*), tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan tugasnya, secara fisik maupun mental.

F. Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Imam Mulyana, kualitas adalah sebagai kesesuaian dengan standar yang diukur berbasis kadar ketidaksesuaian, serta dicapai melalui pemeriksaan. Sedangkan sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya.²²

Kemudian menurut M. Dawam Rahardjo kualitas sumber daya manusia adalah hal yang hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.²³

Berdasarkan pendapat dari Selo Sumarjan yang dikutip Sudarwan Danim bahwa kualitas sumber daya manusia dibedah atas dasar kualitas fisik (kesehatan, kekuatan jasmani, keterampilan, dan ketahanan) dan kualitas non fisik (kemandirian, ketekunan, kejujuran, dan akhlak).²⁴

Dari pengertian-pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran dan pengalaman.

²²https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/754/jbptunikompp-gdl-deranofand-37675-3-unikom_d-i.pdf (diakses tanggal 06 Oktober 2020 pukul 12:33)

²³ Ibid.,

²⁴ Ibid.,

2. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut M. Dawan Rahardjo mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan)

Meliputi:

- 1) Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.
- 2) Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.

b. Pendidikan:

- 1) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
- 2) Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.²⁵

Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Soekidjo Notoatmodjo yaitu:

1. Pendidikan

²⁵https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/754/jbptunikompp-gdl-deranofand-37675-3-unikom_d-i.pdf (diakses tanggal 06 Oktober 2020 pukul 12:33)

2. Pelatihan

Adapun Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Hutapea dan Nurianna yaitu :

1. Memahami bidangnya masing-masing
2. Pengetahuan
3. Kemampuan
4. Semangat kerja
5. Kemampuan perencanaan/pengorganisasian.

Berdasarkan indikator-indikator diatas, yang diambil dalam penelitian ini menggunakan indikator yang di jelaskan menurut M. Dawan Rahardjo yang mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah:

1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan).
2. Pendidikan.²⁶

3. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki kompetensi baik dari aspek fisik maupun aspek intelektual. Berdasarkan pengertian tersebut maka peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara:

- a. Peningkatan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program kesehatan dan gizi.

²⁶https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/754/jbptunikompp-gdl-deranofand-37675-3-unikom_d-i.pdf (diakses tanggal 06 Oktober 2020 pukul 12:33).

- b. Peningkatan kualitas kemampuan non fisik dapat dilakukan dengan pelatihan (*training*), seminar, dan *workshop*.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perlu diadakannya perencanaan terhadap para peserta latihan atau para pencari kerja. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia, maka kualitas dari tenaga kerja juga akan meningkat dari perubahan lingkungannya baik internal maupun eksternal sehingga akan diperoleh tenaga kerja yang akan siap dibutuhkan kapan saja.

Tujuan dari dilaksanakannya perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian tujuan dari suatu organisasi atau lembaga dalam perencanaan memberikan kesempatan kerja yang sama bagi karyawan maupun para pencari kerja, selain itu juga membantu dalam pencapaian dalam pertimbangan pemberian kompensasi yang adil dan layak.
2. Membantu mencapai efektivitas suatu organisasi atau lembaga, dapat meminimalkan resiko atau ketidakpastian suatu tindakan, yang dimana kemudian dilakukan penganalisisan terhadap konsekuensi pada setiap tindakan, sehingga ketidakpastian tersebut dapat dikurangi.

Memanfaatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai suatu tujuan organisasi tidaklah mudah, dalam pencapaiannya harus menggunakan perencanaan sumber daya

manusia yang cermat, rasional, fleksibel, dan kontinue. Perencanaan ini memiliki dimensi yang luas dan dibagi menjadi tiga tingkat utama, yaitu:

- i. Penting bagi individu/perorangan karena perencanaan dapat membantu dalam meningkatkan keterampilan individu, pengembangan karir, dan dapat menghilangkan stress yang didapat dari tekanan pekerjaan.
- ii. Penting bagi organisasi karena perencanaan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan sehingga akan memberikan dampak juga bagi keefektifitasan bagi organisasi.
- iii. Penting bagi tingkat nasional, karena perencanaan dapat meningkatkan kualitas secara nasional. Kualitas angkatan kerja suatu negara dalam bidang iptek memiliki peran inovatif terhadap perubahan dan tanggungjawab sosial yang tinggi.

Perencanaan juga memiliki kegunaan yang sangat penting dalam mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia.

Kegunaan dari perencanaan yaitu:

1. Memberdayakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif.
2. Mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan.
3. Mengembangkan peluang karir yang lebih efektif.

4. Memadukan aktivitas sumber daya manusia dan memiliki tujuan organisasi yang efisien.
5. Membantu program rekrutmen dan seleksi lebih ekonomis.
6. Membantu program pelatihan lebih efektif.
7. Membantu mengembangkan sistem informasi sumber daya manusia sehingga dapat menyediakan informasi yang akurat.
8. Membantu program restrukturisasi organisasi lebih efektif.

Dengan adanya perencanaan dapat meminimalkan resiko atau ketidakpastian suatu tindakan dengan melakukan analisis terhadap masa yang akan datang dan analisis terhadap konsekuensi dari setiap tindakan ketidakpastian dapat dikurangi dan keberhasilan dapat dicapai. Melalui perencanaan dapat disiapkan tenaga kerja yang cakap, terampil, dan ahli sesuai keinginan dan kebutuhan organisasi.²⁷

4. Hubungan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia merupakan masalah yang utama yang patut mendapat perhatian organisasi, karena kualitas sumber daya manusia dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta anggota atau karyawan terhadap suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan

²⁷ Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Dee Publish, 2010), hal. 18-20

terhadap kinerja perusahaan. Adanya kualitas sumber daya manusia juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Pada penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan.

5. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia

Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia manajemen harus selalu mencari, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan. Terdapat tiga strategi dalam perencanaan sumber daya manusia, yaitu:

- a) Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Orientasi Strategik.
- b) Tahap perencanaan taktikal Sumber Daya Manusia.
- c) Perencanaan Operasional Sumber Daya Manusia.²⁸

Sedangkan menurut Ann Gillery terdapat lima jenis pengembangan sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja mereka ketika sudah menjadi karyawan. Kegiatan tersebut yaitu:

- a) Perencanaan dan penilaian kinerja, metode ini digunakan untuk mengarahkan, mengendalikan, dan meningkatkan

²⁸ Ni Made Sintya Rani, dkk, Juli 2016, "Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi", Jurnal Vol. 4 No. 2, Dalam <https://booksc.xyz/ireader/74961024> , diakses pada 19 November 2020.

kinerja karyawan. Fokus kegiatan ini adalah pada pekerjaan karyawan yang saat ini dirancang untuk mengelola alur kerja berdasarkan tujuan dan hasil yang ingin dicapai yang memiliki ciri yaitu diskusi antara manajer dengan karyawan tentang tujuan, sasaran, dan hasil yang ingin dicapai oleh karyawan.

- b) Pemberian kompensasi, metode ini dimaksudkan untuk memotivasi karyawan untuk menghargai upaya dan usaha yang telah mereka diberikan. Fokusnya adalah pada mengidentifikasi kompensasi, insentif, dan hadiah yang akan diterima karyawan sebagai hasil dari terpenuhinya kinerja atau sudah melampaui standar kinerja yang telah ditetapkan. Pembuatan struktur kompensasi sangat berguna untuk menjaga produktivitas karyawan.
- c) Perencanaan tujuan. Metode ini adalah tahap pembuatan rencana kerja dan tujuan yang akan dicapai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terhadap target kerja mereka. Fokus metode ini adalah pada pengembangan keterampilan, dan dicirikan dengan mempersiapkan pengembangan diri dan karir karyawan ke masa depan.
- d) Perencanaan karir. Metode ini adalah proses menetapkan tujuan karir individu karyawan dan secara kreatif

mengembangkan kegiatan pengembangan jangka panjang untuk mencapainya. Metode ini merupakan proses jangka panjang untuk memetakan karir karyawan agar karyawan memiliki gambaran kemana arah mereka selanjutnya.

- e) Perencanaan sumber daya manusia. Metode ini dirancang untuk menjaga keberlangsungan organisasi atas ketersediaan sumber daya manusia selama periode waktu yang panjang. Juga merupakan proses atas prediksi kebutuhan jumlah sumber daya manusia di masa depan dan saat ini.

Pemilihan metode pengembangan karyawan sangat tergantung dari hasil penilaian kinerja yang dilakukan. Inti dari pengembangan karyawan adalah bertujuan untuk meningkatkan kinerja, memotivasi mereka berproduksi dan menciptakan keadilan dalam organisasi agar mereka dapat bertahan bekerja dengan perusahaan.²⁹

G. Sumber Daya Manusia Menurut Islam

1. Sumber Daya Manusia Berkualitas Menurut Islam

Tenaga kerja atau sumber daya manusia dalam pandangan Islam sering disebut dengan Sumber Daya Insani (SDI). Sumber Daya Insani adalah segenap kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan untuk mencapai tujuan tersebut. Allah menciptakan manusia dengan maksud agar memakmurkan bumi, dalam arti mereka

²⁹ Ni Kadek Suryani, et. all., *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, (Nilacakra: Bali, 2020), hal. 16-18

memanfaatkan sumber daya alam dibumi dan menjadi tenaga-tenaga yang bertugas mengolah dan memproduksi hasil-hasil bumi sehingga tercapai kesejahteraan hidup. Allah berfirman dalam QS. Hud ayat 61:

﴿ وَإِلَىٰ تَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِن إِلٰهٍ غَيْرُهُ ۗ هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّحِيبٌ

Terjemah :

“dan kepada kaum samud (Kami utus) saudara mereka, Saleh. Dia berkata, “Wahai kaumku! Sembahlah Allah, tidak ada tuhan bagimu selain Dia. Dia telah menciptakanmu dari bumi (tanah) dan menjadikanmu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan kepada-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya. Sesungguhnya Tuhanku sangat dekat (rahmat-Nya) dan memperkenankan (doa hamba-Nya).”³⁰

Dalam ayat diatas, kata kunci dari faktor produksi sumber daya manusia terdapat dalam kata *wasata'marakum* yang berarti kamu memakmukannya. Disini manusia sebagai khalifah dimuka bumi diharapkan oleh Allah untuk menjadi pemakmur bumi dlaam pemanfaatan tanah dan alam, kata pemakmur mengidentifikasi manusia yang selalu menjadikan alam ini makmur dan tidak menjadi perusak atau pengeksploitasi alam secara tidak bertanggung jawab. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting dari beberapa faktor produksi yang ada, karena faktor manusialah yang memiliki sifat inisiatif atau ide, mengorganisasi, memproses, dan memimpin semua faktor produksi dan non-manusia.

³⁰ Departemen Agama RI, *Al Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung, CV Penerbit Diponegoro:2010), hal.228

Pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan keharusan dalam Islam, sebagaimana yang telah disampaikan oleh Rasulullah SAW bahwa menuntut ilmu adalah kewajiban dari mulai lahir hingga wafat, oleh karena itu mempelajari sebuah ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan. Dalam pandangan Islam mengenai pendidikan dan pelatihan juga meningkatkan kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia. Tenaga kerja yang terlatih mampu bekerja lebih teliti daripada tenaga kerja yang tidak terlatih dan memiliki keterampilan. Hal ini tertuang dalam firman Allah dalam QS Az-Zumar ayat 9:

أَمْ مَنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ - ٩

Terjemah :

(Apakah kamu orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dengan sujud dan berdiri, karena takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah, “Apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” Sebenarnya hanya orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran.³¹

Didalam ayat tersebut Allah SWT menyampaikan bahwa hasil kerja yang terlatih tidak akan sama dengan hasil kerja yang tidak terlatih. Pengembangan kualitas dari sumber daya manusia merupakan keharusan dalam Islam, sebagaimana yang telah disampaikan oleh Rasulullah SAW bahwa menuntut ilmu adalah kewajiban dari lahir hingga wafat, oleh

³¹ Departemen Agama RI, *Al Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung, CV Penerbit Diponegoro:2010), hal.459

sebab itu mempelajari sebuah ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan. Peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, teknologi, sumber daya alam, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.³²

Allah menciptakan manusia sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga manusia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus tersebut, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena adanya akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta.

Pada dasarnya memberi manusia potensi adalah tuntunan (hidayah) dari Allah bagi umat manusia agar manusia dapat mengambil sikap hidup yang selaras dan sesuai dengan esensi ciptaannya. Untuk mengembangkan seluruh potensi umat manusia, Muhammad Quthb berpendapat bahwa Islam mendidik dengan cara melakukan suatu pendekatan pada metode pemahaman komprehensif tentang wujud manusia, sehingga tidak ada yang tertinggal dan diabaikan, baik dari segi

³² Ami Ade Maesyarah, *Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (Blk) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam*, (Lampung: Skripsi IAIN Raden Intan, 2018), hal. 33-37

jasmani maupun segi rohani, dan juga dari segi kehidupan secara mental maupun dari segala kegiatannya di bumi ini. Islam memiliki pandangan menyeluruh tentang manusia dalam melakukan pendekatan berdasarkan apa yang ada di dalam dirinya. Menurut fitrah yang diberikan Allah kepada manusia, bahwa manusia tidak ada yang diabaikan, kecuali memang sesuai kodratnya. Pendapat tersebut memberikan petunjuk jelas bahwa bekerja keras untuk mencapai pendidikan berbasis syariah yang serasi dan memiliki keseimbangan pada semua potensi.³³

Hasan Langgulung melihat potensi pada manusia sangat penting yaitu sebagai karunia yang diberikan oleh Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai khalifah jikalau tidak dilengkapi dengan potensi-potensi dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih dari manusia daripada dibandingkan dengan makhluk lainnya. Artinya, jika sumber daya manusia memiliki kualitas maka manusia tersebut akan dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) saja, melainkan juga dengan pengembangan nilai-nilai rohani-spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq). Kualitas sumber daya manusia tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual

³³ Djaelany Haluty, Juni 2014, "Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas", *Jurnal Irfani*, Vol. 10 No. 1, hal. 69-71, dalam <https://media.neliti.com/media/publications/29299-ID-islam-dan-manajemen-sumber-daya-manusia-yang-berkualitas.pdf>, diakses pada 3 Desember 2020.

keagamaan. sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniyah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme aja. Dan jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, maka bisa diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia berdasarkan konsep Islam adalah membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah. Inilah yang menjadi arah tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut konsep Islam.³⁴

2. Pengelolaan Sumber Daya Manusia Menurut Islam

Dalam Islam pengelolaan sumber daya manusia mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yang didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri. Ada beberapa konsep mengenai hal tersebut, yaitu:

- a. Konsep Pertama, manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah. Oleh karena itu segala kegiatan manusia harus merupakan

³⁴ Djaelany Haluty, Juni 2014, "Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas", *Jurnal Irfani*, Vol. 10 No. 1, hal. 69-71, dalam <https://media.neliti.com/media/publications/29299-ID-islam-dan-manajemen-sumber-daya-manusia-yang-berkualitas.pdf>, diakses pada 3 Desember 2020.

bentuk ibadah. Ibadah disini diartikan luas, tidak hanya ibadah yang bersifat ritual. Setiap kegiatan manusia bisa bernilai ibadah jika diniatkan untuk mencari keridhoan Allah. Bermasyarakat yang baik adalah ibadah, bekerja dengan giat merupakan ibadah, bahkan tidurpun bisa bernilai ibadah.

- b. Konsep Kedua, manusia adalah *khalifatullah fii ardhli* (wakil Allah di bumi), yang bertugas memakmurkan bumi. Konsekuensi dari kedua konsep ini adalah segala kegiatan manusia akan dinilai dan dipertanggungjawabkan kelak diakhirat. Dengan konsep tersebut maka Islam memandang bahwa masalah mengatur manusia bukanlah hal yang sepele. Islam mengusahakan sumber daya manusia untuk ikut memakmurkan bumi dalam lingkup pengabdian kepada Allah dengan memanfaatkan seoptimal mungkin potensi yang telah dianugerahkan oleh Allah. Dalam hal *recruitmen* dan *selection*, Allah sangatlah mementingkan profesionalisme. Allah bersabda, “jika suatu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah saat (kehancuran)-nya.” (HR. Bukhari dan Ahmad). Rasulullah juga bersabda, “siapa yang mengangkat seseorang sebagai pegawai dari suatu kaum, padahal kaum itu terdapat seseorang yang diridhai Allah (cakap, soleh, dan beriman) maka ia telah berkhianat kepada Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman. (HR. Al-Hakim).

Hasan Langgulung mengemukakan beberapa pemikirannya tentang strategi pendidikan Islam dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia diantaranya dapat di tempuh melalui dua model, yaitu strategi pendidikan yang bersifat makro dan strategi pendidikan yang bersifat mikro. Strategi yang bersifat makro terdiri dari tiga komponen utama, yaitu pertama, tujuan pendidikan Islam yang mencakup pembentukan insan shaleh dan masyarakat shaleh. Kedua, dasar-dasar pokok pendidikan Islam yang menjadi landasan kurikulum terdiri dari 8 aspek; keutuhan, keterpaduan, kesinambungan, keaslian, bersifat ilmiah, bersifat praktikal, kesetiakawanan, dan keterbukaan. Ketiga, prioritas dalam tindakan yang meliputi penyerapan semua anak-anak yang mencapai usia sekolah, kepelbagaian jalur perkembangan, meninjau kembali materi dan metode pendidikan, pengukuhan pendidikan agama, administrasi dan perencanaan, dan kerja sama regional dan antar negara di dalam dunia Islam. Sedangkan strategi yang bersifat mikro hanya terdiri dari satu komponen saja, yaitu *tazkiyah al-nafs* (pembersihan jiwa). *Tazkiyah* itu bertujuan membentuk tingkah laku baru yang dapat menyeimbangkan roh, akal, dan badan seseorang.³⁵

3. Kinerja Sumber Daya Manusia Menurut Islam

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya maka tentu ia akan mendapat balasannya. Manusia didalam

³⁵ Djaelany Haluty, Juni 2014, "Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas", *Jurnal Irfani*, Vol. 10 No. 1, hal. 71-72, dalam <https://media.neliti.com/media/publications/29299-ID-islam-dan-manajemen-sumber-daya-manusia-yang-berkualitas.pdf>, diakses pada 3 Desember 2020.

bekerja sangat dilarang untuk melakukan perbuatan yang curang karena Allah melihat segala sesuatu. Pendapat dari Toto Tasmara makna dari bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan semaksimal mungkin dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu dapat memanusiakan dirinya. Sudut pandang ekonomi Islam yang berkaitan dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Kahfi/18:7 sebagai berikut:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا-٧

Terjemah :

Katakanlah “Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, untuk Kami menguji mereka, siapakah di antaranya yang terbaik perbuatannya.” (QS. Al-Kahfi/18:7).³⁶

Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki yang berkah mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industri. Dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerbatan maupun yang membutuhkannya. Ikut berpartisipasi

³⁶ Departemen Agama RI, *Al Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung, CV Penerbit Diponegoro:2010), hlm.294

bagi kemaslahatan umat dan bertindak di jalan Allah dalam menegakkan kalimat-Nya, karena Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah shalat, shodaqoh, dan jihad ditangan Allah.³⁷

H. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi sebuah acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu ini penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut adalah beberapa penelitian yang penulis gunakan sebagai penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang penulis lakukan.

Penelitian Trifanny³⁸ dengan judul: **Peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung Pada Sub Kejuruan Pengolahan Hasil Pertanian Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung pada sub kejuruan pengolahan hasil pertanian dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja menurut prespektif ekonomi

³⁷ <http://repository.uin-suska.ac.id/4520/3/BAB%20II%282%29.pdf>, Diakses pada 6 Desember 2020, pukul 21.10)

³⁸ Bella Anggaria Trifanny, *Peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung Pada Sub Kejuruan Pengolahan Hasil Pertanian Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam*, (Tulungagung: Skripsi IAIN Tulungagung, 2020).

Islam, dan untuk menganalisis hambatan-hambatan yang dihadapi oleh UPT BLK Tulungagung, selain itu juga untuk menganalisis kualitas tenaga kerja pada masyarakat setelah mengikuti program pelatihan pada Sub kejuruan pengolahan hasil pertanian. Hasil dari penelitian ini adalah bagaimana peran dari UPT BLK Tulungagung dalam meningkatkan kualitas dalam Sub kejuruan pengolahan hasil pertanian dalam perpektif islam. Dalam penelitian ini terdapat tiga jenis pelatihan yaitu Pelatihan Institusional, Mobile Training Unit (MTU), dan Pelatihan Swadana. Sub kejuruan pengolahan lahan tani memiliki peserta sebanyak 20 orang dengan berbagai usia dan latar belakang yang berbeda-beda. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Proses pelatihan pada sub kejuruan pengolahan hasil pertanian adalah 75% praktek dan 25% teori. Sistem pelatihannya yaitu metode ceramah, demonstrasi, dan diskusi. Waktu yang ditempuh selama 10-40 hari. Setelah lulus sebagai peserta maka tiap peserta mendapatkan sertifikat. Hambatan yang ditemui adalah alat yang hanya 4 sedangkan peserta terdapat 16 orang. Banyak alumni dari UPT BLK Tulungagung yang sudah membuka usaha sendiri dan mulai mengembangkan keterampilan masing-masing.

Perbedaan penelitian Trifani dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada fokus penelitiannya, yaitu penelitian Trifani hanya meneliti sebagian saja jurusan yaitu jurusan Pengolahan Hasil Pertanian dan mengacu pada prinsip syariah. Sedangkan penulis memilih untuk meneliti seluruh jurusan dan lebih fokus bagaimana peran dari UPT

BLK itu sendiri dalam meningkatkan sumber daya manusia. Untuk persamaannya adalah kedua penelitian ini sama-sama membahas bagaimana pentingnya peran dari UPT BLK Tulungagung terhadap sumber daya manusia sekitar dan bagaimana cara UPT BLK Tulungagung tersebut mencapai tujuan untuk meminimalkan angka pengangguran dan menjadikan sumber daya manusia yang ada di Tulungagung siap untuk memasuki dunia kerja.

Penelitian Gumilar³⁹, dengan judul: **Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja dan peran dari UPT BLK Kabupaten Magelang dalam meningkatkan kualitas SDM yang ada di Kabupaten Magelang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah UPT BLK Kabupaten Magelang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah peran dari UPT BLK Kabupaten Magelang yang sudah cukup baik dalam memberikan pelatihan, yang dimana para siswa atau peserta pelatihannya mampu mengikuti jurusan pelatihan sesuai dengan bermacam-macam jurusan yang mereka pilih. Kendala yang dihadapi adalah pada penyaluran atau penempatan siswa pelatihan. Pihak BLK

³⁹ Pramusiska Gumilar, "Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)", *journal of Politic and Government*, Vol. 5, No. 04, 2016.

Kabupaten Magelang sudah mampu melaksanakan kerjasama pelatihan baik dari tingkat sekolah ataupun dengan beberapa desa di Kabupaten Magelang yang memang sesuai dengan tujuan pelatihan yaitu pemberdayaan yang berbasis masyarakat. Adapun terkait dengan pengelolaan organisasi di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang ini dirasakan masih kurang dalam hal pengelolaan. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah instruktur yang kurang dalam setiap jurusan pelatihan dan juga kondisi sarana prasarana terkait kegiatan pelatihan yang jumlahnya tidak sesuai dengan jumlah siswa serta kondisi peralatan pelatihan yang memang sudah harus di ganti dan juga perlu adanya penambahan.

Perbedaan dari penelitian Gumilar dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah lokasi atau tempat dari penelitian, disini Gumilar mengambil tempat penelitian di Kabupaten Magelang, sedangkan peneliti mengambil tempat penelitian di Kabupaten Tulungagung. Persamaan dari penelitian Gumilar dengan penelitian oleh peneliti sendiri adalah menggali bagaimana peran dari UPT BLK dalam meningkatkan kualitas sumber daya masyarakat sekitar dan untuk mengetahui apakah UPT BLK dapat mencapai tujuannya yaitu untuk mencapai masyarakat yang terampil dan memiliki jiwa wirausaha dan dapat memanfaatkan kemampuannya setelah lulus dari UPT BLK setempat.

Penelitian Arfiani⁴⁰ dengan judul: **Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Sosial Kota Magelang**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyelesaian masalah kemasyarakatan mengenai kebijakan menekan angka pengangguran melalui program pelatihan kerja di Disnakertransos Kota Magelang dan mengetahui hal-hal yang harus diperhatikan maupun faktor penghambat penyelenggaraan program tersebut. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Lokasi yang menjadi tempat penelitian yaitu Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Sosial Kota Magelang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif. Teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Hasil dari penelitian ini adalah kebijakan menekan angka pengangguran melalui program pelatihan kerja ini telah berjalan optimal. Peran Disnakertransos Kota Magelang ialah sebagai stabilisator, innovator, modernisator, pelopor, dan pelaksana program pelatihan kerja. Terdapat 11 jenis pelatihan kerja dengan jumlah peserta keseluruhan sebanyak 240 orang. Hal-hal terkait tujuan, peserta, materi, metode, media dan manfaat pelatihan telah sesuai standard dan prosedur yang ditetapkan, selain itu output telah

⁴⁰ Irma Arfiani, *Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Sosial Kota Magelang*, (Magelang: Skripsi UNY, 2014).

benar-benar sampai ke kelompok sasaran. Faktor penghambat dalam penyelenggaraan program yaitu berkaitan dengan ketersediaan waktu, instruktur, dan fasilitas. Faktor-faktor tersebut dapat diselesaikan dengan baik dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia.

Perbedaan dari penelitian Arfani dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah lokasi atau tempat penelitian yang dimana dalam penelitian Arfani mengambil lokasi penelitian di Kabupaten Magelang dan melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial, sedangkan penulis melakukan penelitian di Kabupaten Tulungagung dan melakukan penelitian di UPT BLK Tulungagung. Perbedaan lainnya adalah pada tempat pelaksanaan pelatihan kerja, yang dimana Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial melaksanakan pelatihan diberbagai tempat diluar tempat Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial, sedangkan UPT BLK Tulungagung melaksanakan pelatihan di tempat itu sendiri dan hanya dilaksanakan di UPT BLK Tulungagung. Persamaan dari penelitian Arfani dengan penelitian penulis adalah saling meneliti peran dari lembaga pemerintah yang berhubungan dengan tenaga kerja, dan cara atau peran dari lembaga pemerintah itu sendiri dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran yang ada.

Penelitian Ahmad⁴¹ dengan judul: **Balai Latihan Kerja Industri, Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri.**

Penelitian ini mencoba untuk memaparkan peran BLK industri Samarinda dalam meningkatkan kualitas peserta Pelatihan Kerja industri. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif sedangkan jenis penelitiannya adalah jenis penelitian deskriptif. Dengan demikian peran yang dijalankan oleh BLKI Samarinda dalam meningkatkan kualitas peserta pelatihan kerja industri melalui kegiatan Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan Kerja diketahui sudah berjalan dengan baik. Dimana dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi BLKI Samarinda berpedoman pada peraturan perundang-undangan terutama Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor : KEP.225/LATTAS/VIII/2006 tentang 6 Pedoman Penyusunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Nomor : KEP.162/LATTAS/VI/2006 tentang Pedoman Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Dalam hal sertifikasi, semua peserta pelatihan yang telah mengikuti dan menyelesaikan program pelatihan berbasis kompetensi di BLKI Samarinda berhak menerima sertifikat pelatihan yang dikeluarkan oleh BLKI Samarinda. Sedangkan untuk memperoleh sertifikat kompetensi, peserta yang telah menyelesaikan pelatihan di

⁴¹ Arwani Ahmad, "Balai Latihan Kerja Industri, Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri", *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 2, No. 1, 2014.

BLKI Samarinda harus mengikuti dan lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang merupakan kepanjangan tangan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Untuk penempatan kerja bagi para alumni BLKI Samarinda terdapat program pemagangan, On The Job Training (OJT), dan penempatan kerja itu sendiri. Sedangkan adanya alumni BLKI Samarinda yang belum terserap di dunia kerja lebih disebabkan oleh faktor individu alumni tersebut yang kurang berkoordinasi dengan pihak BLKI Samarinda.

Perbedaan dari penelitian Arfani dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada penelitian Arfani tidak terdapat fokus pada jurusan tertentu atau pada semua jurusan, hanya membahas tentang BLKI itu sendiri. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis telah mengangkat fokus pada jurusan-jurusan yang ada di UPT BLK Tulungagung. Persamaan dari penelitian Arfani dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah memiliki metode penelitian yang sama yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif dan menggunakan jenis penelitian deskriptif. Selain itu, juga memiliki persamaan dalam tujuan dari UPT BLK atau BLKI itu sendiri yaitu untuk meningkatkan kualitas dari peserta pelatihan kerja.

Penelitian Daud dan Mobonggi⁴² dengan judul **Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Kerja**. Penelitian ini mencoba memaparkan program pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi para pencari kerja yang berstudi evaluatif *Kirkpatrick's Evaluation Model* pada BLK Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. Jenis penelitiannya adalah termasuk penelitian evaluatif yang bertujuan untuk menilai berbagai lingkup program pelatihan kerja dan keberhasilannya dalam meningkatkan kompetensi bagi pencari kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, angket, dan studi dokumen. Hasil dari penelitian ini yaitu berdasarkan konsep model evaluasi Kirkpatrick, disimpulkan bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo dikatakan sangat efektif dalam mengembangkan kompetensi pencari kerja, sedangkan permasalahan yang dihadapi di lapangan terutama keterbatasan penyediaan sarana prasarana dalam pelatihan.

Perbedaan dari penelitian Daud dan Mobonggi dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada penelitian Daud dan Mobonggi menggunakan konsep model evaluasi Kirkpatrick, sedangkan penelitian

⁴² Devika Rahayu Daud, Arten Mobonggi, "Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja", *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 1, 2019.

yang dilakukan penulis tidak menggunakan suatu model tertentu. Persamaan dari penelitian Daud dan Mobonggi dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah memiliki tujuan yang sama dalam penelitian ini yaitu berfokus pada hal meningkatkan kompetensi pencari kerja atau sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja.

Penelitian Rosyidi⁴³, dengan judul **Efektifitas Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Singosari, Kabupaten Malang**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Malang beserta mengetahui ukuran efektifitas pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan oleh UPT Balai Latihan Kerja Singosari, Kab. Malang. Jenis penelitiannya adalah menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis analisis, yang mana data dikumpulkan melalui wawancara dan pengisian lembar kuisisioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penyerapan alumni BLK sangat sesuai dengan penyerapan tenaga kerja dilihat dari jumlah tenaga kerja di sebuah perusahaan di Kab. Malang menurut sektornya. Selain itu, dilihat dari efektifitas pelaksanaannya, balai latihan kerja cukup efektif dalam membantu para peserta untuk mengembangkan kemampuan dan dalam mencari lapangan pekerjaan maupun membuka lapangan kerja sendiri.

⁴³ Yahya Rosyidi, "Efektivitas Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Balai Latihan Kerja (Blk) Singosari, Kabupaten Malang", *jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*.

Perbedaan dari penelitian Rosyidi dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada penelitian Rosyidi membahas bagaimana keefektifitasan program pendidikan dan pelatihan BLK Singosari, Kabupaten Malang, sedangkan disini penulis membahas peran dari UPTD BLK Tulungagung itu sendiri. Persamaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian Rosyidi adalah disini sama-sama membahas tentang Balai Latihan Kerja dalam membekali pesertanya dengan kemampuan hardskill yang nantinya dapat dimanfaatkan oleh alumni peserta BLK dalam menghadapi dunia kerja atau bahkan membuka usahanya sendiri.

Penelitian Asshiddiq⁴⁴ yang berjudul **Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektifitas UPTD BLK Disnaker Kota Semarang dalam meningkatkan keterampilan masyarakatnya. Jenis penelitiannya adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah secara umum target peserta pelatihan telah terpenuhi di setiap tahunnya namun mutu dari lulusan UPTD BLK Disnaker Kota Semarang masih belum baik, karena kebanyakan materi yang diberikan hanya materi dasar dan belum sesuai dengan kompetensi yang di butuhkan oleh perusahaan yang

⁴⁴ Fajar Asshiddiq, "Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang", *jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*.

menyediakan lapangan pekerjaan, berdasarkan variabel dalam penilaian efektivitas suatu organisasi yaitu adaptasi, integrasi, motivasi, dan produksi maka UPTD BLK Disnaker belum memenuhi semua kriteria yang ada oleh karena itu tingkat efektivitas nya masih belum optimal.

Perbedaan penelitian Asshidiq dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah berdasarkan hasil penelitian Asshidiq pada BLK Kota Singosari masih kekurangan instruktur tetap, sedangkan di UPT BLK Tulungagung tidak kekurangan instruktur dan dirasa masih cukup dengan instruktur yang ada. Sedangkan persamaannya adalah memiliki metode penelitian yang sama dan memiliki fokus pembahasan yang sama yaitu UPTD BLK dalam meningkatkan keterampilan masyarakat sekitar.

Penelitian Yulzain dan Jumiati⁴⁵ yang memiliki judul **Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektifitas UPTD BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman. Jenis penelitiannya adalah menggunakan pendekatan kualitatif dengan memakai metode deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman cukup efektif dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja karena selaras

⁴⁵ Fahrani Yulzain, Jumiati, “Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman”, *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, Vol. 1, No. 4, 2019.

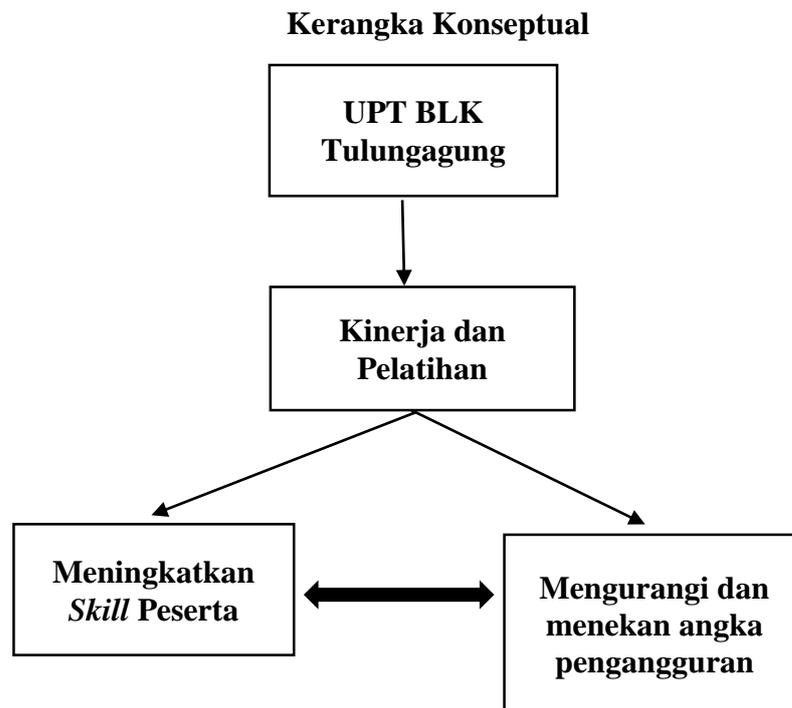
dengan indikator efektivitas, UPTD BLK memiliki kejelasan tujuan yang akan dicapai, memiliki kejelasan strategi dalam upaya mencapai tujuan, melakukan analisa dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, membuat perencanaan yang matang, menyusun program secara tepat, menyediakan sarana dan prasarana kerja, pelaksanaan yang bersifat efektif dan efisien, dan melakukan pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik. Selanjutnya faktor – faktor yang mempengaruhi keefektifan UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman juga sudah selaras dengan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, serta kebijakan dan praktik manajemen.

Perbedaan penelitian Yulzain dan Jumiati, dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah pada fokus penelitian yaitu pada penelitian Yulzain dan Jumiati mengacu pada keefektifitasan UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis mengacu pada peran dari UPT BLK Kabupaten Tulungagung. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang UPT Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia di kabupaten masing-masing yang diteliti dan dalam penelitiannya menggunakan metode yang sama yaitu metode kualitatif.

I. Kerangka Konseptual

Peran UPT BLK Tulungagung untuk meningkatkan kualitas SDM

Gambar 2.1



Dari kerangka konseptual diatas menjelaskan alur penelitian ini. UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung berperan sebagai lembaga pemerintah yang andil dalam mengurangi dan menekan angka pengangguran. Hal tersebut dikarenakan peran dari Balai Latihan Kerja sendiri yaitu melatih para pencari kerja dengan pengetahuan dan keterampilan, yang dimana nantinya para pencari kerja tersebut akan siap untuk memasuki dunia kerja atau para peserta alumni Balai Latihan Kerja yang nantinya akan siap untuk membuka bisnisnya sendiri dengan keterampilan dan pengetahuan yang sudah didapat dan diajarkan ketika menjadi peserta di balai latihan kerja tersebut. Dengan adanya balai latihan kerja maka masyarakat yang tidak memiliki tingkat pendidikan yang tinggi bisa mendapat pengetahuan dan keterampilan secara mudah dan tanpa dipungut biaya, sehingga hal tersebut akan

dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Tulungagung. Selain itu para peserta alumni balai latihan kerja yang sudah memiliki keterampilan dan pengetahuan yang didapat dari balai latihan kerja itu sendiri nantinya bisa membuka usaha sendiri dan akan memulai merekrut para pencari kerja, hal ini juga bisa menekan angka pengangguran yang ada di Kabupaten Tulungagung. Dengan ini UPT BLK memiliki peran aktif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan bahkan bisa menekan angka pengangguran di Kabupaten Tulungagung.