

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Strategi

1. Pengertian strategi

McNicholas mendefinisikan strategi ialah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.¹

Menurut KBBI, Strategi adalah:

- a. ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai.
- b. ilmu dan seni memimpin bala tentara untuk menghadapi musuh dalam perang, dalam kondisi yang menguntungkan.
- c. rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.
- d. tempat yang baik menurut siasat perang.²

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, strategi merupakan suatu cara yang digunakan sebuah lembaga organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam jangka waktu panjang. Di dalam pengaplikasiannya, suatu strategi tentunya membutuhkan berbagai peran banyak orang dan

¹ J. Salusu, *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2008), hal. 108.

² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), hal. 1340.

mebutuhkan kerjasama tim untuk mencapai tujuan tertentu dengan optimal.

Mintzberg memperluas konsep strategi dan mendefinisikan strategi dengan memperhatikan berbagai dimensi dari konsep strategi, yang dikutip oleh Ismail Solihin, bahwa Mintzberg menamakan “*5 P's of Strategy*”, yaitu:

- a. *Strategy is a plan*: Terdapat dua karakteristik strategi, yaitu strategi direncanakan terlebih dahulu, dan strategi kemudian dikembangkan dan diimplementasikan.
- b. *Strategy as a Ploy*: Strategi merupakan suatu maneuver yang spesifik untuk memberi isyarat mengancam kepada pesaing perusahaan.
- c. *Strategy as a Pattern*: Strategi sebuah pola yang menunjukkan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh manajemen dalam mencapai goals.
- d. *Strategy as a position*: Strategi menunjukkan berbagai keputusan yang dipilih oleh organisasi untuk memposisikan organisasi dalam lingkungan perusahaan.
- e. *Strategy as a perspective*: Strategi menunjukkan perspektif dari para strategist (pembuat keputusan perusahaan) didalam memandang dunianya.³

2. Langkah-langkah perencanaan strategi

³ Ismail Solihin, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hal. 25.

Teori menurut Jhon A. Pearce II yang dikutip oleh T. Hani Handoko tentang penyusunan perencanaan strategis terdiri dari langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Penentuan misi dan tujuan. Perumusan misi dan tujuan merupakan tanggung jawab kunci bagi manajer puncak. Perumusan ini dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dibawakan manajer.
- b. Pengembangan profil perusahaan. Profil perusahaan menunjukkan kesuksesan perusahaan diwaktu yang lalu dan kemampuannya untuk mendukung pelaksanaan kegiatan sebagai implementasi strategi dalam pencapaian tujuan diwaktu yang akan datang.
- c. Analisa lingkungan eksternal. Mengidentifikasi cara-cara dalam mana perubahan-perubahan lingkungan ekonomi teknologi, sosial/budaya, dan politik dapat secara tidak langsung mempengaruhi organisasi.
- d. Analisa internal perusahaan. Analisa ini dilakukan dengan memperbandingkan profil perusahaan dan lingkungan eksternal. Pengembangan strategi perusahaan. Setelah tujuan jangka panjang dan strategi dipilih dan ditetapkan, organisasi perlu menjabarkannya ke dalam sasaran-sasaran jangka pendek (tahunan) dan strategi-strategi operasional. Peninjauan kembali dan evaluasi.⁴

3. Unsur-unsur perencanaan strategi

⁴ T. Hani Handoko. *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta,) 2009, Hal. 94.

Suatu perencanaan strategis memiliki unsur-unsur yang dibutuhkan dalam pencapaian tujuan. Adapun unsur-unsur perencanaan strategis tersebut yaitu:

- a. Dipisahkan antara rencana strategis dan rencana operasional.

Rencana strategis memuat antara lain visi, misi, dan strategi (arah kebijakan); sedangkan rencana operasional memuat program dan rencana tindakan.

- b. Penyusunan rencana strategis melibatkan secara aktif semua *stakeholders* di masyarakat (dengan kata lain, pemerintah adalah satu-satunya pemeran dalam proses perencanaan strategis).

- c. Tidak semua isu atau masalah dipilih untuk ditangani.

Dalam proses perencanaan strategis, ditetapkan isu-isu yang dianggap paling strategis atau fokus terhadap masalah yang paling di prioritaskan untuk ditangani.

- d. Kajian lingkungan *internal* dan *eksternal* secara *continue* dilakukan agar pemilihan strategi selalu “diperbarui” berkaitan dengan peluang serta ancaman di lingkungan luar, dan mempertimbangkan kekuatan serta kelemahan yang ada di lingkungan *internal*.⁵

B. Kompetensi

1. Pengertian kompetensi

Secara harfiah (terjemahan) berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi

⁵ Anisa Amri Isabela, “Pengaruh Perencanaan Strategi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja”, *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, Vol. 4 No. 5, 2015, hal. 7.

(asal-usul kata), kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.⁶ Kompeten merupakan suatu keterampilan yang diperlukan seseorang dan ditunjukkan oleh kemampuannya dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Kompetensi mempunyai pengaruh yang cukup penting dalam lingkungan kerja. Karena, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Maka, semakin cepat pula perusahaan tersebut mencapai tujuan. Pendapat yang hampir sama dengan konsep Inggris dikemukakan oleh Kravetz bahwa kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja.⁷

Menurut Wibowo, Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh setiap

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012), hal. 202-203.

⁷ *Ibid.*, hal. 204.

individu yang membuat mereka dapat melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.⁸

2. Karakteristik Kompetensi

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu meliputi:

1) Motif

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif dapat mengarahkan, mendorong, dan memilih perilaku untuk menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2) Sifat

Adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3) Konsep diri

⁸ Ilmanataunur dan Eny Ariyanto, "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Adaro Energy TBK", *Jurnal Telaah Bisnis*, Vol.16, No.2, Desember 2015, hal. 5.

Adalah suatu sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan seseorang bahwa mereka dapat efektif hampir disetiap situasi. Hal tersebut merupakan bagian dari konsep diri orang.

4) Pengetahuan

Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang yang spesifik. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5) Keterampilan

Adalah kemampuan melakukan suatu tugas tertentu dengan baik secara fisik maupun secara mental.⁹

3. Aspek Konsep Kompetensi

Menurut Gordon(1988) terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

- a. *Knowledge*, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang tenaga kerja mengetahui cara melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- b. *Understanding*, yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, tenaga kerja dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang kondisi kerja secara efektif.

⁹ Widodo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2007), hal. 87.

- c. *Skill*, yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- d. *Value*, yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- e. *Attitude*, yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu peristiwa yang datang dari luar.
- f. *Interest*, yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.¹⁰

4. Model Kompetensi

Model kompetensi menjelaskan perilaku-perilaku terpenting yang diperlukan untuk kinerja unggul dalam posisi, peran atau fungsi yang spesifik, yang bisa terdiri dari beberapa atau berbagai kompetensi. Terdapat beberapa model kompetensi, yaitu model kompetensi dibedakan menurut kepentingannya, menjadi model kompetensi untuk *leadership*, *experts*, dan *support*. Model kompetensi untuk *leadership* dan *coordinator* pada dasarnya sama dan meliputi: komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, berpikir konseptual, pengambilan keputusan, mengembangkan orang lain, standar profesionalisme tinggi, dampak dan pengaruh, inovasi, kepemimpinan, kepedulian organisasi, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, strategi bisnis, kerja sama tim, dan keberagaman.¹¹

5. Macam Kompetensi

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya*..... hal. 204-205.

¹¹ Widodo, *Manajemen Kinerja*....., hal. 89.

Menurut Covey, Roger dan Merril dalam Sedarmayanti (2004:206) menyatakan bahwa kompetensi mencakup hal sebagai berikut:

- 1) Kompetensi teknis, pengetahuan dan keahlian: digunakan agar dapat mencapai hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan suatu persoalan dan mencari alternatif baru.
- 2) Kompetensi konseptual: kemampuan melihat gambar besar, untuk menguji berbagai pengendalian dan mengubah perspektif.
- 3) Kompetensi untuk hidup dalam ketergantungan kemampuan: guna berinteraksi secara efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan mendengar, berkomunikasi, mendapat alternatif lain, kemampuan untuk melihat dan beroperasi secara efektif dalam organisasi atau sistem yang utuh.

Dengan demikian kompetensi merupakan faktor utama yang perlu dimiliki oleh seseorang, sehingga mempunyai kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.¹²

6. Mengatasi Hambatan Kompetensi

Michael Zwell menyebutkan bahwa adanya faktor-faktor yang dapat dipergunakan untuk memperbaiki kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Mengalami Kekurangan Kompetensi (*Admitting incompetence*)

¹² Sedarmayanti, *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Bagian Kedua: Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktifitas Menuju Good Governance (Kepemerintahan yang Baik)*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2004), hal. 206.

Sering kali terjadi orang menutupi kekurangannya agar tidak diketahui orang lain. Budaya berusaha selalu tampil baik mengandung bahaya tidak menyadari kekurangan dalam kompetensi. Untuk itu, sebaiknya orang mengakui dengan terus terang akan kekurangan dalam kompetensinya sehingga dapat dilakukan usaha untuk memperbaikinya.

b. Meningkatkan Harapan (*Raising Expectations*)

Pekerjaan manajer dan *coach* termasuk membantu orang memperluas visi atas pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memanfaatkan bakat, kemampuan, dan potensinya. *Coach* perlu terus menerus meningkatkan pekerja atas visinya, mendorong mereka untuk bekerja keras mencapai visi dengan perilaku saat ini, dan membantu mereka mengembangkan tujuan dan langkah untuk mengatasi kesenjangan.

c. Mengidentifikasi Hambatan (*identifying barriers*)

Apabila terdapat hambatan terhadap kinerja dan pencapaian prestasi, penting sekali untuk mengidentifikasi sifat dari hambatan tersebut sehingga dapat diatasi secara efektif. Kebanyakan hambatan dapat dikategorikan dalam pengetahuan, keterampilan, proses, dan emosional.

d. Memasukkan Mekanisme Dukungan (*including support mechanism*)

Mekanisme dukungan yang dapat dipergunakan organisasi dan pekerja untuk membantu memastikan rencana kinerja pekerjaan adalah:

- a. Mencatat kemajuan tujuan dan pelaksanaan langkah tindak
- b. Mengomunikasikan kemajuan kepada orang lain
- c. Menggunakan penghargaan¹³

C. Konsep Tenaga Kerja

a. Pengertian Bekerja

Bagi seorang muslim bekerja adalah suatu upaya bersungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset dan rezekinya untuk merealisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukan dunia, serta menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat, dapat dikatakan pada dasarnya dengan bekerja manusia memanusiakan dirinya karena bekerja adalah aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu jasmani dan rohani dan didalam mencapai tujuan tersebut ia berupaya penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah.¹⁴

b. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja

¹³ Ibid, hal. 107.

¹⁴ Idri, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta : Prendamedia Group, 2015), hal. 293.

dapat juga diartikan sebagai penduduk yang berada dalam batas usia kerja. Tenaga kerja merupakan pelaku dalam pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang penting dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.

Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan. Tenaga kerja disebut juga golongan produktif, yakni dari usia 15-65 tahun.¹⁵

Tenaga kerja mempunyai peranan penting yang akan mempengaruhi pendapatan nasional. Faktor penting dari tenaga kerja bukanlah dari segi kuantitas melainkan kualitas yang dimiliki. Jika kualitas tenaga kerja lebih baik maka akan terjadi peningkatan produksi. Tenaga kerja itu bersifat heterogen baik dilihat dari segi umur, jenis kelamin, kemampuan kerja, kesehatan, pendidikan, keahlian dan lain sebagainya, oleh karena itu diperlukan perencanaan tenaga kerja guna mendukung pembangunan nasional Indonesia.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat

¹⁵ Wahyu Adji dkk, *Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hal. 4.

dan daerah. Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.¹⁶

c. Jenis-Jenis Tenaga Kerja

3.1 Berdasarkan kualitasnya yaitu:

1. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

2. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang

¹⁶ *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Visi Media, 2015), hal. 8.

sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

3.2 Berdasarkan sifat kerja:

a. Tenaga kerja rohani

Tenaga kerja rohani yaitu tenaga kerja yang menggunakan pikiran, rasa, dan karsa. Misalnya guru, editor, konsultan, dan pengacara.

b. Tenaga kerja jasmani

Tenaga kerja jasmani yaitu tenaga kerja yang menggunakan kekuatan fisik dalam kegiatan produksi. Misalnya adalah tukang las, pengayuh becak, dan supir.¹⁷

3.3 Berdasarkan penduduknya yaitu:

Terdiri dari tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai 64 tahun.

¹⁷ Alam S, *Ekonomi*, (Jakarta: esis), hal. 54-55.

3.4 Berdasarkan batas kerja yaitu :

1. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi. Aktif ini tidak selalu berarti sudah bekerja karena yang digolongkan sebagai angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) baik yang bekerja maupun yang mencari pekerjaan (pengangguran), batas usia ini diatur dalam UU No.20 Tahun 1999 pasal 2 ayat 2, sementara itu menurut versi Bank Dunia angkatan kerja adalah antara umur 15-64 tahun.

Angkatan kerja dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1) Pekerja (*employment*), yakni kelompok angkatan kerja yang sudah mendapat pekerjaan. Pekerja dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:¹⁸

- a) Pekerja penuh (*full employment*), yakni pekerja yang bekerja dengan memenuhi kriteria berikut:
- a. Lama kerja minimal 40 jam per minggu.
 - b. Besar pendapatan minimal sama dengan UMR (Upah Minimum Regional)
 - c. Jenis pekerjaan sesuai dengan pendidikan atau keahliannya

¹⁸ Wahyu Adji, Suwerli, Suratno, *Ekonomi*, (Jakarta : Erlangga, 2007), hal. 5.

b) Setengah menganggur, yakni pekerja yang bekerja tapi tidak memenuhi kriteria pekerja penuh, kelompok setengah menganggur dibagi menjadi tiga kelompok, yakni:

- a. Setengah menganggur menurut jam kerja, yaitu pekerja yang bekerja kurang dari 40 jam per minggu
- b. Setengah menganggur berdasar pendapatan, yaitu pekerja yang menerima pendapatan lebih kecil dari UMR tempat dia bekerja.
- c. Setengah menganggur menurut produktivitas, yaitu pekerja yang produktivitasnya di bawah standar perusahaan. Pada umumnya, pekerja yang baru masuk dan pekerja dengan cacat tertentu termasuk kelompok ini.

2) Pengangguran (*unemployment*), yakni kelompok angkatan kerja yang belum mendapat pekerjaan.

2. Bukan angkatan kerja

Yakni kelompok tenaga kerja yang tidak bersedia bekerja walaupun ada kesempatan kerja. Contohnya: pelajar, mahasiswa, dan ibu rumah tangga penerima pendapatan dan lain-lain.¹⁹

4. Permasalahan Pada Ketenagakerjaan

¹⁹ Prahtama dan Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro Ekonomi dan Makro Ekonomi*, Edisi Ketiga (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2008). hal. 376-378.

Masalah ketenagakerjaan timbul karena ada beberapa faktor seperti kesempatan kerja yang rendah, pendidikan yang rendah, pertumbuhan ekonomi yang rendah dan lain sebagainya. Setiap negara berusaha untuk mengatasi masalah ini dengan berbagai cara, misalnya dengan meningkatkan pertumbuhan ekonomi, memperbaiki fasilitas, meningkatkan kualitas pendidikan, dan sebagainya.

Berikut ini beberapa masalah ketenagakerjaan di Indonesia, antara lain:

1) Kualitas tenaga kerja yang rendah

Kualitas tenaga kerja dalam suatu Negara dapat ditentukan dengan melihat tingkat pendidikan Negara tersebut. Sebagian tenaga kerja di Indonesia, tingkat pendidikannya masih rendah. Hal ini menyebabkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap rendahnya kualitas hasil produksi barang dan jasa karena rendahnya kualitas dan kuantitas hasil produksi.

2) Jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja

Meningkatnya kualitas angkatan kerja yang tidak diimbangi oleh perluasan lapangan kerja akan membawa beban tersendiri bagi perekonomian. Angkatan kerja tidak tertampung dalam lapangan kerja akan menyebabkan pengangguran. Padahal harapan pemerintah, semakin banyaknya jumlah angkatan kerja bisa menjadi pendorong pembanguana ekonomi.

3) Persebaran tenaga kerja yang tidak merata

Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia berada di pulau Jawa. Sementara di daerah lain masih kekurangan tenaga kerja, terutama untuk sektor pertanian, perkebunan, dan kehutanan.²⁰

D. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan terjemahan dari kata *training* dalam Bahasa Inggris. Secara harfiah arti kata *training* adalah “*train*” yang berarti: (1) memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dihendaki (*cause to grow in a required direction*), (3) persiapan (*preparation*), dan (4) praktik (*practice*).

Menurut Rival dan Sinaga pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.²¹

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pelatihan Tenaga Kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan. Pelatihan tenaga kerja biasa kita sebut “*Training*”. *Training* merupakan suatu proses yang sangat penting dalam

²⁰ Jepi Adianto dan Muhammad Fedryansyah, “Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja dalam Menghadapi Asean Economy Community”, *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol.1 No.2, Juli 2018, hal. 80.

²¹ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hal. 106-107.

menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk memenuhi kebutuhan standar produksi.²²

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja dan mengembangkan kompetensi kerja. Pelatihan kerja diberikan kepada mereka yang memerlukan yaitu para pencari kerja yang belum berpengalaman, para pekerja yang perlu meningkatkan kompetensinya, mereka yang akan beralih profesi. Pelatihan kerja dibutuhkan apabila terdapat kesenjangan kemampuan (kompetensi) antara kebutuhan lapangan kerja dengan kemampuan yang telah dimiliki, tanpa melihat pendidikan terakhir mereka, sehingga akan meningkatkan kompetensi masyarakat.

Pelatihan dan pengembangan secara luas menggambarkan berbagai aktivitas yang diarahkan pada peningkatan standar praktek tenaga kerja atau peserta didik dan meningkatkan kualitas para peserta didik dan produk dari BLK tersebut. Semua aktivitas pelatihan dan pengembangan difokuskan ke arah efektivitas dari aktivitas yang akan dievaluasi sesuai dengan tujuan personal dan organisasi, yang dikenali melalui penilaian peserta didik dan perencanaan strategis BLK. Penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi syarat-syarat seperti yang dijelaskan oleh Sastro Hadiwiryo sebagai berikut:

- a. Tersedianya tenaga pelatihan
- b. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan

²² Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hal. 110.

c. Kurikulum

d. Akreditasi

e. Sarana dan prasarana pelatihan kerja

Sebagaimana ditegaskan secara eksplisit dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan RI No. 13 Tahun 2003, Bab 5 tentang Pelatihan Kerja, pada Pasal 9 Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, produktivitas, dan kesejahteraan dan juga pada pasal 10 dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan dunia usaha, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.
- 2) Pelatihan kerja dilaksanakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- 3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.
- 4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja. Sebagai mana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri. Pada pasal 11 setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.²³

2. Pentingnya Pelatihan Kerja

Ketersediaan tenaga kerja yang terampil dan memiliki wawasan luas merupakan suatu hal yang penting dalam memenuhi tuntutan

²³ Devika Rahayu Daud, "Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja", *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam* Vol.2, No.1, Juni 2019, 143-159, hal. 3-4.

lowongan kerja yang ada. Pada saat ini penempatan tenaga kerja dalam pekerjaan tidak langsung menjamin mereka akan berhasil dalam pekerjaannya. Tenaga kerja baru sering kali merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Itulah sebabnya suatu pelatihan sering diadakan oleh suatu organisasi atau perusahaan supaya tenaga kerja yang mereka miliki mempunyai suatu ketrampilan yang memang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

Namun pelatihan yang selama ini diadakan telah menghasilkan seorang tenaga kerja atau sumber daya manusia masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan dan dibutuhkan oleh tuntutan ketrampilan suatu pekerjaan yang ada. Hal ini lebih disebabkan karena terkadang pelatihan yang diadakan kurang tepat sasaran sehingga perlu juga diadakan suatu pembinaan terhadap pelatihan yang ada supaya apa yang menjadi tujuan pelatihan dapat tercapai.

Sementara itu kebutuhan tenaga kerja terampil mutlak harus dipenuhi di era persaingan dalam memperebutkan lowongan pekerjaan yang terbatas jumlahnya. Padahal kita semua tahu bahwa masalah ketenagakerjaan di Indonesia merupakan suatu masalah serius dan harus segera ditangani. Mengingat begitu banyaknya sumber daya manusia yang dimiliki negara Indonesia tetapi sayangnya mereka adalah sumber daya manusia yang tergolong bukan tenaga kerja yang terampil sehingga di dalam persaingan kerja posisi mereka selalu kalah dibanding dengan tenaga kerja-tenaga kerja dari negara tetangga.

3. Prinsip dan Indikator Pelatihan

Sebagai upaya yang akan dilakukan, maka pelatihan memiliki beberapa prinsip yang dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan pelatihan. Prinsip-prinsip dimaksud antara lain :

a. Partisipasi

Bentuk pelatihan bagi tenaga kerja hendaknya dilakukan melalui pendekatan pendidikan orang dewasa. Partisipasi dari peserta belajar harus proaktif, terutama ketika teknik pelatihan di luar bentuk kuliah, seperti permainan peran, studi kasus, simulasi, praktikum dan sebagainya. Dengan pendekatan partisipasi, maka pelatihan akan dapat digunakan untuk memotivasi serta mengajak peserta agar lebih memperkuat proses dan wawasan.

b. Pendalaman

Pendalaman merupakan salah satu prinsip dari pelatihan yang berkelanjutan. Kebanyakan orang yang mengikuti pelatihan, pendalaman merupakan proses penanaman daya ingat. Misalnya, pada pertengahan dan akhir proses pelatihan, peserta pelatihan akan diuji seberapa jauh daya ingat dan kemampuan analisis atau gagasan dalam menjawab pertanyaan dan memecahkan masalah.

c. Relevansi Keberhasilan

Proses belajar atau pelatihan dipengaruhi oleh materi atau muatan yang bermanfaat atau selaras dengan kebutuhan tertentu, sehingga respon-respon baru terhadap materi latihan memiliki hubungan yang

positif dengan motif belajar dari para tenaga kerja melalui pemahaman, penghayatan dan penerapannya.

d. Pengalihan

Semakin dekatnya kebutuhan sebuah program pelatihan yang sepadan dengan kebutuhan dari pekerjaan maka akan semakin cepat seorang peserta pelatihan meyerapnya dalam menguasai pekerjaan.

e. Umpan Balik

Umpan balik memberikan peserta pelatihan tentang informasi kemajuan mereka. Dengan umpan balik maka peserta yang termotivasi dapat menyesuaikan perilaku mereka untuk mencapai proses belajar yang sangat cepat dan bermakna. Tanpa umpan balik, mereka tidak dapat mengukur kemajuannya dan mungkin juga tidak terdorong untuk maju.

f. Suasana Nyaman

Peserta pelatihan harus terbebas dari tugas- tugas dan bahkan tekanan-tekanan pekerjaan. Mereka diasumsikan memiliki hasrat belajar yang datang dari motivasi yang tinggi dan di dukung dengan fasilitas yang baik. dengan demikian maka mereka benar-benar hanya berkonsentrasi pada proses belajar.

g. Memiliki Kriteria

Untuk menentukan apakah program pelatihan telah mencapai tujuannya, harus ada beberapa kriteria yang digunakan untuk mengukur hasil pelatihan perlu dibuat. Hal ini penting dan perlu untuk

menggunakan lebih dari satu kriteria dalam upaya untuk menentukan efek menyeluruh dari program pelatihan.²⁴

4. Jenis-jenis pelatihan

Menurut Sastrohadiwiryono pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Adapun jenis-jenis pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan Keahlian adalah bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk didalamnya pelatihan ketatalaksanaan.
- b. Pelatihan Kejuruan adalah bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian.²⁵

5. Metode pelatihan atau teknik dasar pelatihan meliputi:

1. *On-the Job Training* (OTJ)

On-the job training berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. OJT adalah satu-satunya program pelatihan yang tersedia dalam banyak perusahaan.

²⁴ Elfrianto, *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam.....*, hal. 4.

²⁵ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 201.

Jenis pelatihan OJT yang paling dikenal adalah metode *coaching* (membimbing) atau *understudy* (sambil belajar).

2. Magang

Magang adalah suatu proses terstruktur yang membuat orang menjadi pekerja trampil melalui kombinasi dari pelajaran di kelas dan pelatihan langsung di pekerjaan, secara tradisional hal ini melibatkan orang yang belajar itu belajar di bawah bimbingan seorang yang ahli dibidangnya.

3. Belajar secara informal

Yakni belajar yang diperoleh bukan dari program pelatihan formal tapi melalui perangkat informal, termasuk melaksanakan program sehari-hari dengan kolaborasi dengan kolega mereka.

4. Pelatihan instruksi pekerjaan (*job instructing training*)

Banyak pekerjaan yang terdiri dari sebuah rangkaian langkah logis yang dianjurkan secara bertahap, proses ini disebut pelatihan instruksi pekerjaan, untuk memulainya, buatlah uraian langkah yang dibutuhkan dalam pekerjaan, masing-masing urutan dalam rangkaian yang tepat.

5. Pengajaran yang terprogram

Untuk mengajarkan kerampilan pada suatu pekerjaan dengan memberikan pelayanan atau fakta yang memungkinkan orang itu untuk memberikan respon, dan memberikan orang belajar itu jawaban timbal balik yang akurat. Mediana dapat berupa buku *text*, internet, dan komputer.

6. Perangkat audiovisual

Teknik pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti film, power point, video, kaset video dapat sangat efektif dan telah luas digunakan oleh berbagai program pelatihan.

7. Pelatihan tersimulasi

Pelatihan dengan simulasi adalah sebuah metode yang digunakan orang-orang untuk dilatih belajar dengan peralatan yang sebenarnya atau dengan simulasi yang akan digunakan dalam pekerjaan.²⁶

6. Tahap-tahap pelatihan kerja:

Tahap-tahap yang dilakukan dalam pelatihan yaitu:

a. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Dalam tahap ini ada beberapa macam kebutuhan pelatihan, yaitu:

- 1) *General treatment need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan data mengenai kinerja dari seorang pegawai.
- 2) *Observable performance discrepancies*, yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kinerja dengan cara meminta kepada pekerja untuk mengawasi sendiri hasil kerjanya.
- 3) *Future human resources needs*, yaitu jenis keperluan pelatihan yang tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih

²⁶ Gary Dessler, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta; PT. Macanan Jaya Cemerlang, 2004), hal. 285.

berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

b. Desain Program Pelatihan

Jika pelatihan merupakan solusi terbaik, maka para manager atau supervisor harus memutuskan program pelatihan yang tepat yang harus dijalankan. Ketepatan metode pelatihan tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, diidentifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus melakukan.

c. Evaluasi Program Pelatihan

Tujuan evaluasi program pelatihan untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Supaya efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yaitu bahwa pelatihan harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan ketrampilan. Untuk meningkatkan pembelajaran, para pekerja harus menyadai perlunya perolehan informasi baru atau memperlajari ketrampilan-ketrampilan baru dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan.

7. Materi Pelatihan:

Materi pelatihan merupakan ilmu pengetahuan atau ketrampilan yang diperlukan seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman akreditasi pelatihan. Materi pelatihan dibagi menjadi tiga kelompok yaitu:

a. Materi dasar

Merupakan materi yang paling mendasar sebaiknya diketahui oleh peserta pelatihan, misalnya tentang suatu kebijakan, peraturan-peraturan, keputusan dan sebagainya. Penyampaian materi sifatnya kognitif ini dilakukan dengan sebuah metode yang disesuaikan dengan tingkat kebutuhan.

b. Materi inti

Merupakan materi yang harus diketahui dan dikuasai oleh peserta pelatihan yang diarahkan pada kompetensi yang ingin dicapai. Penyampaian materi dilakukan dengan berbagai alternatif metode yang menyebabkan terjadinya proses eksperimentasi dan eksplorasi oleh peserta.

c. Materi penunjang

Merupakan materi yang biasa dikaitkan untuk berjuang materi inti yang terdiri dari membangun komitmen belajar/*Building Learning Commitmen (BLC)*, *Plan of Action (POA)*/ Rencana tidak Lanjut (RTL) dan Praktik Kerja Lapangan (PKL).²⁷

8. Tujuan Pelatihan

Sebagaimana dikemukakan terdahulu bahwa implementasi program pelatihan berfungsi sebagai proses transformasi. Para tenaga kerja yang tidak terlatih diubah menjadi tenaga kerja yang berkemampuan dan berkualitas dalam bekerja, sehingga dapat

²⁷ Nabilah Rizkia Mokhtar, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 51 No. 1 Oktober 2017, hal. 21-22.

diberikan tanggungjawab lebih besar. Oleh karenanya tujuan pelatihan dimaksud dapat dikemukakan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan keterampilan para tenaga kerja sesuai dengan perubahan teknologi.
- 2) Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi.
- 3) Untuk mengurangi waktu belajar bagi tenaga kerja baru agar menjadi kompeten.
- 4) Untuk membantu masalah operasional.
- 5) Memberi wawasan kepada para tenaga kerja untuk lebih mengenal organisasinya.
- 6) Meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang.
- 7) Meningkatkan kemampuan menginterpretasikan data dan daya nalar para tenaga kerja.
- 8) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan para tenaga kerja dalam menganalisis suatu permasalahan serta pengambilan keputusan.²⁸

²⁸ Elfrianto, "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan", *Jurnal EduTech*, Vol.2, No.2, September 2016, hal.5-6.

E. Balai Latihan Kerja

1. Pengertian Balai Latihan Kerja

Secara umum, Balai Latihan Kerja (BLK) adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah ketrampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) berguna untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri.

Adapun sasaran kegiatan ini adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan memiliki etos kerja produktif sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri. Balai Latihan Kerja (BLK) dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan lembaga pelatihan kerja yang berdedikasi mencetak tenaga kerja yang siap terjun ke dalam dunia kerja.²⁹

Balai Latihan Kerja merupakan tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan, sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja/usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

²⁹ Sholih, Ahmad Fauzi & Rifki Fadilah, "Manajemen Program.....hal. 5.

2. Sejarah Balai Latihan Kerja

Seiring dengan perkembangan jaman dan kebutuhan masyarakat atas peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja, jumlah BLK secara pesat dan kini telah berjumlah 182 BLK yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Menurut sejarahnya, perkembangan BLK di Indonesia dibagi menjadi 7 periode Mujianto (2010) yaitu :

2) Periode 1 (1945-1960) : Bermula dari Jawa

BLK pertama dibangun di Solo pada tahun 1947. Pada awal periode ini, sebanyak 10 BLK seluruhnya dibangun di pulau Jawa, dan baru pada tahun 1957 pembangunan BLK di luar pulau dimulai dengan dibangunnya BLK Padang, Sumatera Barat yang dilanjutkan dengan didirikannya 4 BLK lainnya termasuk di Jayapura, Manokwari Dan Palembang. Program pelatihan di BLK dalam periode ini lebih difokuskan pada keterampilan industri seperti konstruksi, elektronika dan listrik.

3) Periode 2 (1960an) : Ekspansi BLK ke Luar Jawa

Perkembangan BLK selama periode tahun 1960 an ditandai dengan meningkatnya jumlah BLK yang dibangun di luar pulau Jawa. Pada periode ini mulai dikembangkan “Unit-Unit Pelatihan Keliling (Mobile Training Unit/MTU) untuk mencapai kelompok sasaran yang berada di daerah pedesaan.

4) Periode 3 (1970an) : Awal Pertumbuhan BLK

Pada periode ini dibangun 21 BLK di seluruh wilayah Indonesia.

5) Periode 4 (1980an) : Puncak pertumbuhan BLK

Pada periode ini perkembangan BLK memasuki tahap perkembangan puncak dengan dibangunnya 16 BLK tipe B dan 104 BLK tipe C (BLK Kecil), sehingga pada akhir Repelita IV di tahun 1988 secara keseluruhan terdapat 157 buah BLK. Program pelatihan di BLK dalam periode ini dititik beratkan pada pelatihan untuk para penganggur dan dilaksanakan berdasarkan prinsip Trilogi Pelatihan yaitu:

- a. Pelatihan harus berdasarkan permintaan
- b. Pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi
- c. Pelatihan harus di satupadukan dalam proses yang saling bersangkutan (hubungan pelatihan, pendidikan dan pengembangan) dan pelaksanaan proses (koordinasi antar instansi yang berpartisipasi).

6) Periode 5 (1990-1997): BLK menuju kemandirian

Pada periode ini diadakan reformasi pengelolaan BLK yang diarahkan untuk menata ulang seluruh sistem pengelolaan BLK agar bisa mandiri baik disegi manajemen maupun finansial. Program pelatihan disusun sebagai kegiatan usaha yang berorientasi pada permintaan.

7) Periode 6 (1998-2006) : Sewindu BLK dalam Transisi

Dengan diterapkannya otonomi daerah di tahun 2001, sebagai implikasinya juga diteapkan desentralisasi manajemen BLK. Hal ini dapat mengakibatkan sebagian besar BLK diserahkan kepada

Pemerintah Daerah. Pada periode ini sebanyak 154 BLK diserahkan kepada Pemda dan hanya 11 BLK yang masih dikelola langsung oleh pemerintah pusat.

8) Periode 7 (2007-2011) : Revitalisasi BLK dan Program "3 in 1"

Pada periode ini dirancangkan kebijakan revitalisasi BLK dan Program "3 in 1" yang mengintegrasikan pelatihan, sertifikasi dan penempatan kerja. Revitalisasi BLK dilaksanakan dalam rangka mengembalikan fungsi BLK menjadi lembaga pelatihan yang menghasilkan lulusan pelatihan yang berkompeten dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Revitalisasi tersebut menyangkut aspek manajemen, sarana dan prasarana sumberdaya manusia atau instruktur dan program pelatihan yang diakhiri dengan sertifikasi dalam rangka meningkatkan daya saing lulusan BLK.³⁰

3. Program Pelatihan Balai Latihan Kerja

Guna memenuhi tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia, program pelatihan ini dilaksanakan dalam tiga jenis, yaitu:³¹

a) Program pelatihan regular

Program ini seratus persen dibiayai oleh pemerintah menggunakan dana rekonstruksi dengan lama pelatihan 480 jam latihan ditambah dengan praktik di perusahaan selama 1-2 bulan.

b) Pelatihan Mandiri/ Swadana/ Kerja Sama dengan Pihak Ketiga

³⁰ Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi diakses oleh <http://dinsosnakertrans.bogorkab.go.id/> pada hari Senin 24 Mei 2021 pada pukul 18.05 WIB.

³¹ Eni Anjayani, *Mengenal Beberapa Program Pembangunan*, (Klaten: Cempaka Putih, 2007) hal. 15.

Jenis pelatihan ini dilaksanakan apabila ada permintaan masyarakat atau pihak ketiga, yang biayanya ditanggung secara mandiri oleh peserta pelatihan maupun pihak ketiga melalui perjanjian kerja sama. Lamanya pelatihan antara antara 80-480 jam latihan atau sesuai kebutuhan masyarakat.

c) Program Pelatihan Profesi 1 (Satu) Tahun

Program pelatihan ini memberikan solusi bagi lulusan SMA yang tidak mampu meneruskan kuliah ke perguruan tinggi karena alasan biaya. Karena, program ini menawarkan pelatihan profesi dalam satu tahun dengan biaya ringan dan target lulusan yang profesional di bidangnya serta siap kerja.

4. Fungsi Balai Latihan Kerja

Balai latihan kerja berfungsi untuk mendukung suksesnya visi-misi, tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka mempersiapkan calon tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten serta memenuhi permintaan kebutuhan pasar baik yang bekerja di perusahaan maupun yang berwirausaha sendiri melalui penyelenggaraan pelatihan dari berbagai kejuruan dan tingkatan yang merupakan kebutuhan dan tuntutan dari masyarakat, pemerintah. Fasilitas dan program pelatihan kerja di BLK ditujukan untuk mempercepat penyerapan tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran, dengan memanfaatkan fasilitas yang ada pada pelatihan tersebut.

Fungsi lain dari Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sebagai suatu wadah kegiatan pelatihan tenaga kerja yang memiliki unit-unit pelatihan di dalamnya dan mendukung calon tenaga kerja yang siap pakai serta berkualitas dan berkompeten sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja yang lain, dapat menciptakan usaha sendiri dan mengurangi pengangguran, dan memperluas lapangan pekerjaan. Dengan fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) yang dapat mewadahi kegiatan pelatihan tenaga kerja, maka Balai Latihan Kerja (BLK) dipandang sebagai suatu lembaga yang tepat untuk menjawab masalah pengangguran dan mengurangi lebarnya kesenjangan sosial di kalangan masyarakat.³²

Peranan balai latihan kerja itu semakin penting jika para penyelenggara memilih informasi yang lengkap dan mutakhir tentang permintaan akan tenaga kerja teknis tertentu di pasaran kerja sehingga program pelatihan yang diselenggarakan benar-benar tertuju pada pemenuhan permintaan di pasaran kerja, Para lulusan betul-betul merupakan tenaga kerja yang siap pakai sehingga segera setelah diterima sebagai pegawai, mereka langsung dapat berkarya secara produktif, dan Terjalin kerja sama antara berbagai balai latihan kerja itu dengan berbagai organisasi/perusahaan pemakai tenaga kerja.³³

5. Tujuan Balai Latihan Kerja

Tujuan BLK secara umum meliputi:

³² Sholih, Ahmad Fauzi & Rifki Fadilah, *Manajemen Program Pelatihan.....*, hal. 5.

³³ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), Ed. 1, Cet. 22, hal. 125.

- d) Sarana pelatihan bagi masyarakat yang tidak memiliki keahlian khusus.
- e) Mewadahi interaksi antar sesama peserta pelatihan dan pengajar yang turut menghasilkan tenaga-tenaga kerja yang siap pakai.
- f) Mengembangkan kendali Lembaga Balai Latihan Kerja yang perannya selama ini tidak terlalu diperhatikan dan terbengkalai.
- g) Mengembangkan sumber daya manusia bagi masyarakat Indonesia untuk meningkatkan kemampuan dibidang ketenagakerjaan dan menghasilkan tenaga kerja yang profesional dan terdedikasi.³⁴

6. Manfaat Balai Latihan Kerja

Dengan adanya balai latihan kerja menjadi sangat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain bagi pengusaha/pemilik modal, bagi peserta pelatihan, pemerintah, maupun lingkungan sekitar.

a) Bagi pengusaha/pemilik modal:

- 1) Memperoleh tenaga kerja yang terdedikasi terhadap pekerjaannya.
- 2) Meningkatnya kepuasan terhadap hasil kerja dan pekerjaannya mengurangi tingkat ketidakpercayaan atasan terhadap hasil kerja bawahan.
- 3) Mengurangi tindak kekerasan yang dilakukan atasan akibat hasil kerja yang buruk karena kemampuan yang dimiliki tenaga kerja tidak maksimal.

b) Bagi peserta pelatihan:

³⁴ *Ibid.*, hal. 5-6.

1. Meningkatkan kualitas dan daya saing peserta.
 2. Memberikan pelatihan-pelatihan yang bermanfaat di lingkungan kerja.
 3. Mampu menciptakan peluang usaha sendiri tanpa harus menunggu kesempatan kerja karena keterampilan yang diberikan merupakan keterampilan yang siap pakai.
- c) Bagi pemerintah:
1. Mengurangi angka pengangguran dan membuka kesempatan kerja yang baru.
 2. Meningkatkan pendapatan daerah dari tenaga kerja yang bekerja di luar negeri.
 3. Mengurangi kasus-kasus kekerasan terhadap tenaga kerja yang merugikan negara.³⁵

F. Pelatihan Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang lebih menekankan praktek dari pada teori yang dilakukan seseorang atau kelompok dengan menggunakan pendekatan berbagai pembelajaran dan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu. Pada saat ini umumnya tujuan pelatihan dibuat dalam standard kompetensi, karena biasanya pelatihan bertujuan untuk pemenuhan suatu kompetensi tertentu.³⁶

³⁵ *Ibid.*, hal. 6.

³⁶ Budi Santoso, *Skema dan Mekanisme Pelatihan: Panduan Penyelenggaraan Pelatihan*, (Jakarta :Terangi, 2010), hal. 2-3.

Tujuan-tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan pada intinya dapat dikelompokkan dalam enam bidang utama yaitu untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para tenaga kerja agar sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi tenaga kerja baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya, membantu memecahkan permasalahan operasional, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi, dan mempersiapkan tenaga kerja untuk promosi.³⁷

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar dalam menentukan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupannya. Allah memerintah kepada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, maka pengetahuan seorang Muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia atau akhirat akan meningkat. Sehingga, ia akan mendekatakan diri dan lebih mengenal Allah SWT, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para tenaga kerja dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis tenaga kerja dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya

Pada prinsipnya pengembangan manusia telah dibekali oleh Allah SWT. Karena didalam diri manusia itu memiliki potensi yang dapat dibangun melalui pengembangan guna meningkatkan kompetensi diri manusia itu sendiri. Potensi tersebut yaitu potensi jasmani, kalbu, akal dan hidup. Potensi

³⁷ Miko Polindi dan Ida Farida, "Model Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, Dan Kompensasi Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Syari'ah", *Jurnal Aghinya STIESNU Bengkulu*, Vol.2 No.1 Januari-Juni 201, hal. 11.

jasmani merupakan potensi yang memungkinkan manusia memiliki kemampuan dan keterampilan teknis. Potensi kalbu merupakan potensi yang memungkinkan manusia mampu memiliki kemampuan moral, etika serta mampu untuk berkhayal, beriman dan merasakan kebesaran Illahi. Potensi akal merupakan potensi yang memungkinkannya memiliki kemampuan mengembangkan ilmu dan teknologi. Dan potensi hidup merupakan potensi yang memungkinkannya memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempertahankan hidup dan mampu menghadapi tantangan.³⁸

Dalam perspektif Agama Islam, pelatihan kerja/pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang harus dilakukan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, hal ini dikarenakan dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Isra': 70

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

Artinya: "Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak adam), kami angkat mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rizqi berupa hal-hal yang baik dan kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan"³⁹

Training (pelatihan) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, Islam mendorong umatnya bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rosulullah bersabda: "Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang dari pada apa yang

³⁸ *Ibid.*, hal. 12.

³⁹ Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung, CV Penerbit Diponegoro: 2010) hal. 289.

ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya nabi Allah Dawud as. memakan makanan dari hasil kerja tangannya.“

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para tenaga kerja dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah pun memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasehat-nasehat dan beberapa petunjuk. Dalam implementasinya, pelatihan dan pengembangan yang berdasar atas prinsip syariah, bukan hanya kemampuan dalam bidang pengetahuan umum dan teknologi yang dikembangkan.⁴⁰

Di dalam pandangan Agama Islam pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan keahlian bagi tenaga kerja. Tenaga kerja yang terlatih dan berpendidikan akan mampu bekerja lebih cermat daripada yang tidak memiliki pendidikan dan ketrampilan. Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT QS. Al-Baqarah ayat 269:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: “Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al-Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)”.⁴¹

⁴⁰ *Ibid.*, hal. 117-118.

⁴¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010) hal. 45.

Dari ayat tersebut, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai kebajikan yang menyamai harta dan kekayaan. Lebih lanjut tertuang dalam Firman Allah SWT yang menegaskan tentang pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam QS.Az-Zumar: 9 yang berbunyi:

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: “(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakal lah yang dapat menerima pelajaran)”⁴²

Dalam ayat tersebut Allah SWT menyampaikan bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang tidak terlatih tidak akan sama dengan hasil pekerjaan dari orang-orang yang terlatih.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang Islami, tujuan pelatihan, dan pengembangan masih ditambah lagi untuk membentuk suatu karakter yang Islami dengan mengacu pada sifat yang dimiliki oleh Rasulullah SAW yaitu SAFT (*Shidiq, Amanah, Fathonah, dan Tabligh*) sebagai berikut:⁴³

a) *Shiddiq*

Shiddiq adalah sifat Nabi Muhammad SAW yang artinya benar dan jujur. Sikap jujur artinya selalu berlandaskan ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Dalam dunia kerja, kejujuran bisa

⁴² Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010) hal. 459.

⁴³ Teguh Suripto, “Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis”, *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol. 2, No. 2 Tahun 2012. hal.4.

juga ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan yang kemudian diperbaiki secara terus-menerus, serta menjauhkan diri dari berbuat bohong dan menipu. Hal ini dijelaskan di dalam QS. At-Taubah:119 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”⁴⁴

Seorang pengusaha wajib berperilaku jujur dalam menjalankan usahanya. Demikian juga para pekerja. Dalam melaksanakan tugasnya harus berlaku jujur. Karena berbagai tindakan tidak jujur selain merupakan perbuatan yang jelas-jelas berdosa, jika biasa dilakukan dalam berusaha-juga akan mewarnai dan berpengaruh negatif kepada kehidupan pribadi dan keluarga pengusaha dan pekerja itu sendiri.

b) Amanah

Amanah artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab dan *kredibel*. *Amanah* bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan diantara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran dan melengkapinya adalah *amanah*. *Amanah* juga memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan padanya. *Amanah* dapat ditampilkan dengan keterbukaan, kejujuran, dan pelayanan yang optimal kepada *customer*. Terdapat ayat Al-Qur’an yang

⁴⁴ Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010) hal. 97.

berkaitan dengan akhlak dan moral, berkaitan dengan hubungan manusia dengan Allah (ibadah), dan berkaitan dengan hubungan Allah dan manusia. Yang berhubungan dengan kehidupan sosial dan moral adalah menjauhkan diri dari hal-hal yang tidak berguna, memelihara kehormatan diri, dan menjaga amanat dan janji. Hal ini tertuang dalam QS.Al-Mukminun: 8 sebagai berikut:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

Artinya: “Dan sungguh beruntung orang-orang yang memelihara (amanat-amanat yang dipikulnya) dan janjinya”⁴⁵

c) *Fathanah*

Fathanah dapat diartikan sebagai intelektual, kecerdikan atau kebijaksanaan. Pekerja yang *fathanah* artinya pekerja yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat *fathanah* dapat dipandang sebagai strategi hidup setiap muslim, karena untuk mencapai sang pencipta, seorang muslim harus mengoptimalkan segala potensi yang diberikan olehnya. Barangsiapa yang memilih keimanan melalui pemahaman yang bersandar kepada akal, pengetahuan dan pemahaman, maka balasannya dari Allah Ta’ala ialah Dia berkehendak dan mengizinkan untuk menetapkan keimanan di dalam lubuk hati orang itu. Barang siapa yang tidak menggunakan akalnya dan tidak memperhatikan hujah-hujah serta dalil-dalil Ilahi, dan dia rela untuk membawa hasil yang rugi melalui

⁴⁵ Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010) hal. 342.

pemilihan kekafiran atas keimanan maka balasannya dari Allah Ta'ala.

Hal ini tertuang dalam QS. Yunus:100 yang berbunyi:

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ ۗ وَيَجْعَلُ الرَّجْسَ عَلَى
الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ

Artinya: “Dan tidak ada seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalnyanya.”⁴⁶

d) *Tabligh*

Sifat *tabligh* artinya komunikatif dan argumentatif dalam penyampaiannya benar(berbobot) dalam setiap ucapannya. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Ahzab: 70-71:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَ قُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا. يُصْلِحْ لَكُمْ أَعْمَالَكُمْ وَ
يَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ، وَ مَنْ يُطِيعِ اللَّهَ وَ رَسُولَهُ فَقَدْ فَازَ فَوْزًا عَظِيمًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar (qualan sadiidan) niscaya Allah memperbaiki bagimu amal-amalmu dan mengampuni bagimu dosa-dosamu. Barang siapa mentaati Allah dan Rasul-Nya, maka sesungguhnya ia telah mendapatkan kemenangan yang besar.”⁴⁷

Firman Allah diatas menjelaskan tentang bagaimana seharusnya seseorang harus berkata benar sesuai dengan apa yang ada dan mereka tidak seharusnya mengada-ada atau melebih-lebihkan dalam perkataannya. Dengan sifat *tabligh* diharuskan berbicara dengan orang lain dengan sesuatu yang mudah di pahami dan di terima oleh akalnyanya, bukan berbicara sesuatu yang sulit dimengerti. Jadi dalam dunia kerja antara pemimpin dan tenaga kerja itu di haruskan berinteraksi yang mudah dipahami, agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja.

⁴⁶ Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010) hal. 220.

⁴⁷ *Ibid.*, hal. 427.

Sebagai seorang muslim yang baik kita harus mau dan mampu mengatakan bahwa yang benar adalah benar dan yang salah adalah salah. Seorang muslim harus yang mengedepankan sifat *tabligh*, dan akan selalu berupaya untuk menjaga hubungan kepada sesama secara harmonis baik dalam lingkup kerjanya maupun di lingkungan sekitarnya. Komunikasi yang baik akan selalu dibangun dalam rangka menyeru pada kebaikan. Bersikap ramah-tamah, tidak memandang rendah orang lain dan selalu berupaya menghargai orang lain harus di kedepankan, dengan tujuan persuasi, agar orang lain tersebut dapat diajak kearah kebaikan

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Allah SWT tidak memperbolehkan kita untuk meminta-minta, tetapi kita dituntun untuk memotivasi agar seorang muslim mau berusaha dengan keras agar dapat menjadi tangan diatas, yang artinya orang yang mampu membantu dan memberi sesuatu kepada orang lain dari hasil jerih payahnya sendiri. Seseorang akan dapat membantu sesama bila dirinya telah berkecukupan, dan seseorang dapat dikatakan berkecukupan jika ia mempunyai penghasilan yang lebih. Seseorang akan mendapat penghasilan jika ia mau berusaha keras dan baik karenanya dalam bekerja harus disertai dengan etos kerja yang tinggi. Islam akan mencela orang yang mampu untuk bekerja dan memiliki badan yang sehat tetapi ia tidak mau berusaha keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia luar biasa yang telah Allah SWT berikan kepada kita, yaitu berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup yang layak di

dunia maupun diakhirat. Memiliki etos kerja yang tinggi merupakan cerminan dari diri seorang muslim.

G. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan kali ini akan disampaikan beberapa penelitian pendahulu yang membahas dan meneliti pokok kajian yang sama antara lain :

1. Penelitian Fadilah⁴⁸ (2018) Jurusan Pendidikan Non Formal Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Untirta, yang berjudul “*Manajemen Program Pelatihan Menjahit Dalam Meningkatkan Life Skills Vokasional Warga Belajar di BLK Anugrah Jaya Abadi Kecamatan Balaraja*”.
 Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian *kualitatif deskriptif*. Dan sama-sama membahas tentang peran balai latihan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah fokus masalah yang akan diteliti yaitu manajemen program pelatihan menjahit dalam meningkatkan *life skills* vokasional warga belajar di BLK Anugrah Jaya Abadi Kecamatan Balaraja sedangkan penelitian ini fokus pada strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan pada balai latihan kerja Tulungagung.
2. Penelitian Piona⁴⁹ (2015) Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau dengan judul “*Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kabupaten*

⁴⁸ RifkiFadilah, “Manajemen Program Pelatihan Menjahit Dalam Meningkatkan Life Skills Vokasional Warga Belajar di BLK Anugrah Jaya Abadi Kecamatan Balaraja”, *Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan Untirta* Vol.3 No.1 Februari 2018, hal.6.

⁴⁹ Lir Piona, “Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kabupaten Siak”, *JOM FSIP*, Vol. 2 No. 1. hal. 4.

Siak”. Penelitian ini berisi tentang analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threat) mengenai strategi dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di kabupaten Siak. Penelitian ini meneliti faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi strategi dari Dinas tersebut. Persamaan penelitian ini adalah metode penelitian, peneliti juga menggunakan metode *kualitatif deskriptif*. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah pada penelitian terdahulu pada bagian pembahasan, membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi strategi Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi dalam mengatasi masalah pengangguran dan fokus pada SWOT sedangkan pada penelitian ini fokus pada masalah strategi yang digunakan balai latihan kerja.

3. Penelitian Daud dan Mobonggi⁵⁰ (2019) Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sultan Amai Gorontalo yang berjudul “*Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja: Studi Evaluatif Kirkpatrick’s Evaluation Model Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo*”. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini ialah sama-sama membahas strategi peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BLK. Perbedaan penelitian ini dengan terdahulu ialah pada penelitian terdahulu lebih memfokuskan pada

⁵⁰ Devika Rahayu Daud dan Arten Mobonggi, “Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja: Studi Evaluatif Kirkpatrick’s Evaluation Model Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo”, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol.2 No.1 Juni 2019, hal. 2.

evaluasi dan program yang bermanfaat untuk bekal peserta dalam mencari pekerjaan/membuka lapangan kerja pasca pelatihan.

4. Penelitian Damingun⁵¹ (2016) STIE Muhammadiyah Samarinda yang berjudul “*Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*”. Penelitian ini berisi tentang pentingnya pelatihan sumber daya manusia dan pelatihan menurut pandangan islam. Persamaan penelitian yang dilakukan Damingun dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada pembahasan terkait pelatihan dalam pandangan islam. Sedangkan perbedaannya yaitu dalam penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah pada penelitian terdahulu tidak menjelaskan mengenai jenis pelatihan, tetapi lebih menekankan pada pembahasan manajemen.
5. Penelitian Nasihah⁵² (2018), IAIN Tulungagung Fakultas Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Syariah, dengan judul “*Analisis Strategi Pelatihan Di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek*” Persamaan penelitian ini dengan penelitian Nasihah ialah sama-sama menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian *deskriptif*. Proses pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada lokasi penelitian.

⁵¹ Damingun, “Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol 10 No. 1 2016, hal. 3.

⁵² Atrotun Nasihah, *Analisis Strategi Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018), hal. 10.

6. Penelitian Nazarudin⁵³ (2018) Fakultas Ekonomi Syariah Universitas Islam Raden Intan Lampung dengan judul “*Analisis Peran Pelatihan Kerja Oleh Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja di Bandar Lampung Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (studi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Bandar Lampung)*” persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah sama-sama menggunakan metode *kualitatif deskriptif* dan membahas peran balai latihan kerja.. Perbedaan pada penelitian ini ialah pada penelitian terdahulu membahas peran pelatihan kerja oleh Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan potensi angkatan kerja di Bandar Lampung ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam dan tidak membahas tentang kompetensi kerja.
7. Penelitian Soedjarwo⁵⁴ (2020) Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya dengan judul “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Peserta Didik Balai Latihan Kerja*”. Persamaan penelitian ini ialah sama-sama membahas tentang kompetensi yang dihasilkan dari pelaksanaan program pelatihan kerja di BLK. Perbedaan pada penelitian ini ialah pada penelitian terdahulu tidak membahas tentang pelatihan kerja dari perspektif ekonomi islam dan pada penelitian terdahulu metode penelitiannya menggunakan literatur review dengan menggunakan

⁵³ Rian Nazarudin, *Analisis Peran Pelatihan Kerja Oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja Di Bandar Lampung Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (studi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Bandar Lampung)*, (Lampung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018) hal. 12.

⁵⁴ Abdir Rozzaq Soedjarwo, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Peserta Didik Balai Latihan Kerja”, *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah* Vol.9 No.1, 2020. hal. 5.

langkah-langkah menyiapkan alat perlengkapan, menyusun bibliografi kerja, mengatur waktu, dan membaca catatan penelitian.

8. Penelitian Sari⁵⁵ (2020) Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Jember dengan judul “*Efektivitas Pelaksanaan Uji Kompetensi Tenaga Kerja UPT Balai Latihan Kerja Provinsi Jawa Timur di Kabupaten Jember*”. Persamaan penelitian ini ialah membahas kompetensi kerja pada balai latihan kerja. Perbedaan dalam penelitian ini ialah pada penelitian terdahulu tidak membahas tentang pelatihan kerja dalam perspektif ekonomi islam.
9. Penelitian Damayanti⁵⁶ (2018) Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Diponegoro dengan judul “*Manajemen UPTD BLK Kabupaten Kudus dalam Meningkatkan Ketrampilan Masyarakat*”. Persamaan pada penelitian ini untuk mengetahui peran BLK dalam melakukan pelatihan kerja. Perbedaan pada penelitian ini ialah pada penelitian terdahulu tidak menjelaskan kompetensi, pelatihan kerja dalam perspektif ekonomi islam, hanya berfokus pada permasalahan BLK dan kios 3 in 1.
10. Penelitian Winanda dan Mubarak⁵⁷ (2020) Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang dengan judul “*Implementasi Strategi Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga*

⁵⁵ Tia Ratna Sari, *Efektivitas Pelaksanaan Uji Kompetensi Tenaga Kerja UPT Balai Latihan Kerja Provinsi Jawa Timur di Kabupaten Jember*, (Jember: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2020), hal. 4.

⁵⁶ Intan Damayanti, “Manajemen UPTD BLK Kabupaten Kudus dalam meningkatkan ketrampilan masyarakat”, *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan*, Vol.7 No.2 Maret 2018, hal. 3.

⁵⁷ Yana Restu Winanda dan Adil Mubarak, “Implementasi Strategi Balai Latihan Kerja (BLK) Padang dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja”, *JMIAP*, Vol.2 No.2 , 2020, hal. 5.

Kerja". Persamaan penelitian ini ialah membahas strategi yang digunakan oleh balai latihan kerja. Perbedaannya pada penelitian terdahulu tidak menerangkan pelatihan kerja dalam perspektif ekonomi islam dan tidak menjelaskan tentang tenaga kerja, pelatihan kerja secara rinci.

H. Kerangka Konseptual

Merupakan penjelasan spesifik mengenai alur pikir teoritis terhadap pemecahan permasalahan penelitian dan penjelasan tentang teori dasar yang digunakan untuk menggambarkan alur teori yang mengarah pada pemecahan masalah. Adapun penjelasan spesifik mengenai alur pikir penelitian akan dijelaskan di bawah ini.

Para calon tenaga kerja diharapkan mempunyai kompetensi yang baik sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Agar dapat meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja, maka perlu untuk mengikuti suatu pelatihan kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung di bawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur. Adapun kompetensi yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan kerja meliputi: pengetahuan, keterampilan dan pembentukan sikap/konsep diri.


Pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja agar dapat berjalan dengan baik, dipengaruhi oleh beberapa aspek meliputi: metode pelatihan kerja yang baik, materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja, instruktur yang berkompeten, sarana dan prasarana yang mendukung. Maka dipandang perlu untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai masalah peningkatan kompetensi calon tenaga kerja karena kita

dapat mengetahui bahwa melalui pelatihan kerja, seorang calon tenaga kerja dapat meningkatkan kompetensinya, Sehingga terjadi pemberdayaan tenaga kerja yang kemudian dapat diterima dalam lapangan kerja yang tersedia. Selain itu dapat diketahui pula mengenai hambatan yang dialami dalam pelatihan kerja sehingga dapat diperoleh cara untuk mengatasi hambatan tersebut. Berkaitan dengan uraian di atas, maka sesuai dengan latar belakang, perumusan masalah dan teori dapat dibuat suatu kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Kerangka konseptual



Ket:

 = Fokus Penelitian

Sumber: *Olahan peneliti*, 2020.