

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teoritis**

##### **1. Peran**

Berdasarkan “Kamus Besar Bahasa Indonesia” peran mempunyai arti pemain sandiwara (film), tukang lawak pada permainan makyong, perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.<sup>1</sup>

Menurut Riyadi peran adalah sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam posisi sosial. Dengan peran tersebut, sang pelaku baik itu individu maupun organisasi akan berperilaku sesuai harapan orang atau lingkungannya. Peran juga diartikan sebagai tuntutan yang diberikan secara struktural (norma-norma, harapan, tabu, tanggung jawab dan lainnya). Dimana didalamnya terdapat serangkaian tekanan dan kemudahan yang menghubungkan pembimbing dan mendukung fungsinya dalam mengorganisasi.<sup>2</sup> Sedangkan menurut Soerjono Soekanto peran adalah aspek dinamis

---

<sup>1</sup>Pusat pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Bahasa Indonesia, Volume 1, (Universitas Michigan: Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Departemen Pendidikan Kebudayaan, 1983), hal. 583.

<sup>2</sup> Syaron Brigette Lantaeda dkk, Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RPJMD Kota Tomohon, *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 04, Nomor 048, hlm. 2.

kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan, maka ia menjalankan suatu peranan.<sup>3</sup>

Hakikatnya peran juga dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan. Peran yang dimainkan pada hakikatnya tidak ada perbedaan, baik dimainkan/diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah akan mempunyai peran yang sama.

Kemudian Menurut Levinson dalam kutipan Soerjono Soekanto bahwa peranan mencakup tiga hal,<sup>4</sup> yaitu:

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan bermasyarakat.
2. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Ditinjau dari perilaku organisasi, peran adalah salah satu komponen dari sistem sosial organisasi, selain norma dan budaya organisasi. Secara umum peran di definisikan sebagai “*expectation about appropriate behavior in a job position (leader, subordinate)*”. Ada dua jenis perilaku

---

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 212.

<sup>4</sup> *Ibid.*, hlm. 213.

yang diharapkan dalam suatu pekerjaan, yaitu (1) *role perception*, yaitu persepsi seseorang mengenai cara orang itu diharapkan berperilaku atau dengan kata lain adalah pemahaman atau kesadaran mengenai pola perilaku atau fungsi yang diharapkan dari orang tersebut, dan (2) *role expectation*, yaitu cara orang lain menerima perilaku seseorang dalam situasi tertentu.<sup>5</sup>

Menurut Nadler peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal. Peran didasarkan pada ketentuan dan harapan peran yang menerangkan apa yang individu-individu harus lakukan dalam suatu situasi tentu agar dapat memenuhi harapan mereka sendiri atau harapan orang lain menyangkut peran-peran tersebut.<sup>6</sup>

Beberapa pengertian di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran adalah suatu perilaku yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan suatu perubahan yang diinginkan oleh masyarakat berdasarkan status atau kedudukan yang dimiliki seseorang. Berdasarkan hal-hal di atas dapat diartikan bahwa apabila dihubungkan dengan UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung, peran tidak berarti sebagai hak dan kewajiban individu, melainkan merupakan tugas dan wewenang UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung.

---

<sup>5</sup> M. Alfi Syahri, Peran dan Wewenang Majelis Tuha Peut Dalam Membuat Kebijakan Partai Aceh, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah*, Volume 3, Nomor 1-22:I-26 Juni 2018, hlm. 7-8.

<sup>6</sup> Nadler, *Dinamika Kepemimpinan*, (Jakarta: Pabelan, 2013), hlm. 2.

## 2. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja

Menurut Permen PAN No. PER/18/M.PAN/11/2008 Bab I Pasal 1 nomor 3, Unit Pelaksana Teknis, yang disebut UPT, adalah organisasi yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau tugas teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya. Sebagai organisasi yang bersifat mandiri, UPT diberikan kewenangan mengelola kepegawaian, keuangan dan perlengkapan sendiri, serta tempat kedudukannya terpisah dari organisasi induk. Organisasi induk sendiri merupakan unit organisasi pada Kementerian dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang membawahi Unit Pelaksana Teknis lainnya.<sup>7</sup> Sedangkan Dalam Wikipedia dijelaskan bahwa Balai Latihan adalah sarana dan prasarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing.<sup>8</sup> UPT Balai Latihan Kerja merupakan unsur pelaksana teknis Dinas yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup>Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/18/M. PAN/11/2008 tentang Pedoman Organisasi Unit Pelaksana Teknis Kementerian Dan Lembaga Pemerintah nonKementerian*, (Diperbanyak oleh: Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Indonesia, 2009), hlm. 10-11

<sup>8</sup> Moch Wispandono, *Menguak Kemampuan Pekerja Migran*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 141-142.

<sup>9</sup>Gubernur Jawa Timur, *Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 62 Tahun 2018 tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur*, (Surabaya: Disnakertrans Jatim, 2018), hlm. 3-4

### 3. Tenaga Kerja Terampil

Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dan pelatihan atau pengalaman kerja seperti montir mobil, tukang kayu dan ahli reparasi televisi maupun radio.<sup>10</sup> Tenaga kerja terampil membutuhkan pekerjaan yang memiliki pelatihan khusus atau keterampilan yang dipelajari untuk melakukan pekerjaan.

Wawasan pengembangan sumber daya manusia dalam *frame* kebijakan *linkand match* berencana dan berusaha menempatkan pendidikan kejuruan sebagai bagian dari suatu sistem pembangunan nasional. Pembangunan sumber daya manusia menuntut penyelenggaraan pendidikan sebagai pelayanan sosial pemenuhan kebutuhan akses pendidikan dan kewajiban belajar bagi masyarakat tetapi lebih kepada kesungguhan untuk meningkatkan kualitas lulusan yang mampu bersaing memperebutkan pasar tenaga kerja dan bersifat produktif. Pendidikan baik formal maupun non formal dapat diprogramkan untuk menghasilkan tamatan yang memiliki kompetensi penguasaan IPTEK, produktif, sebagai aset bangsa berprestasi sendiri, unggul dalam kompetisi menghadapi persaingan global, berkembang secara berkelanjutan.<sup>11</sup>

Dengan demikian di UPT BLK Tulungagung menyediakan sertifikasi bagi peserta pelatihan yang telah selesai mengikuti pelatihan, dan juga bekerjasama dengan Lembaga Sertifikat Profesi (LSP)

---

<sup>10</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: CV. Ariasa Pratama, 2020), hlm. 35.

<sup>11</sup>Infan Ade Rundhana dkk, Strategi Sekolah Dalam Membentuk Tenaga Kerja Terampil Untuk Bidang Otomotif di SMK Negeri 2 Surakarta, *Jurnal Nosel*, Volume 4, Nomor 1, 2015, hlm. 3.

melaksanakan sertifikasi profesi. Yang mana sertifikasi tersebut sebagai bukti bahwa siswa dinyatakan berkompeten dalam bidangnya sehingga siswa bisa menghadapi persaingan global dan berkembang secara berkelanjutan.

#### **4. Konsep Pelatihan**

##### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur secara sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan tertentu. Pelatihan yang dimaksud adalah untuk memperbaiki kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, dan pelatihan lebih fokus ke praktik. Dengan demikian setelah mengikuti pelatihan kerja, karyawan dapat mempraktikkannya hasil praktiknya di tempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari. Menurut Edwin B.Flippo pelatihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan adanya pelatihan perusahaan dapat memperoleh masukan untuk menghadapi tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah yang ada.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 111.

George F. Kneller menjelaskan bahwa pelatihan mengandung beberapa arti, yaitu pertama, pelatihan adalah suatu proses penyampaian dan pemilikan keterampilan, pengetahuan, dan nilai-nilai. Kedua, pelatihan adalah produk (hasil) dari proses tersebut, yaitu pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh dalam pelatihan. Ketiga, pelatihan adalah kegiatan profesional yang memerlukan pengalaman khusus dan pengakuan (sertifikasi). Keempat, pelatihan adalah suatu disiplin akademik, yaitu kegiatan terorganisasi untuk mempelajari proses, produk, dan profesi pelatihan dengan menggunakan kajian sejarah, filsafat, dan ilmu pengetahuan tentang manusia, atau kajian keilmuan tentang manusia yang bermasyarakat (*the sciences of social man*).<sup>13</sup>

Menurut Sutarto kegiatan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses memahami, mendalami, menata ulang sikap, dan mempraktikkan bidang latihan tertentu, sehingga dapat menyangkut aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan tekanan pada penguasaan/penambahan kompetensi/kebiasaan yang telah dimiliki.<sup>14</sup> Sedangkan menurut Rozalena dan Dewi bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan,

---

<sup>13</sup> Djudju Soedjana dkk, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, (Jakarta: Imperial Bakti Utama, 2007), hlm. 465-466.

<sup>14</sup> Khuswatul Nur Fadhillah, Sistem Informasi Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Magelang, *Jurnal Transformasi*, Volume. 13. Nomor. 2, Desember 2017, hlm.70.

pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu.<sup>15</sup>

Pelatihan juga dapat diartikan proses pembelajaran yang telah menekankan praktik daripada teori yang dilakukan seseorang atau kelompok dengan menggunakan atau pendekatan berbagai pembelajaran dan bertujuan meningkatkan kemampuan dalam satu dan beberapa jenis keterampilan tertentu.<sup>16</sup> Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.<sup>17</sup>

Dari penjelasan di atas dapat peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang lebih mengutamakan praktik daripada teori dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta perubahan sikap seorang karyawan. Dengan adanya pelatihan karyawan menjadi mengerti dan dapat mengimplementasikan ilmu yang di dapat baik praktik maupun teori pada dunia kerja. Hal tersebut, agar pelatihan yang diberikan efektif dan efisien melibatkan pengalaman pendidikan, aktivitas yang terencana, dan dirancang untuk menanggapi kebutuhan.

---

<sup>15</sup> Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), hlm. 3.

<sup>16</sup> Budi Santoso, *Skema dan Mekanisme Pelatihan (Panduan Penyelenggaraan Pelatihan)*, (Jakarta: Terangi, 2010), hlm. 1.

<sup>17</sup> Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2016), hlm 168.

## **b. Tujuan Pelatihan**

Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja, dan perilaku individu, kelompok, maupun organisasi. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar benar-benar memberikan manfaat sesuai sesuaidengan tujuan pelaksanaannya. Tujuan pelatihan,<sup>18</sup> yaitu sebagai berikut:

- a) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Pada saat ini umumnya tujuan pelatihan dibuat dalam standar kompetensi, karena biasanya pelatihan bertujuan untuk pemenuhan suatu kompetensi tertentu. Kadangkala suatu pelatihan disiapkan untuk pemenuhan suatu jenis kompetensi, suatu level kompetensi, atau kompetensi bidang tertentu. Kompetensi yaitu spesifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang dan suatu kelompok, organisasi maupun lembaga dalam melaksanakan

---

<sup>18</sup>Yoyo Sudaryo dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: ANDI, 2018), hlm. 124.

fungsi dan tugas tertentu sesuai dengan persyaratan pemenuhan fungsi dan tugas tertentu.<sup>19</sup>

Dari uraian di atas tujuan pelatihan dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan adalah agar peserta pelatihan baik perorangan, kelompok, maupun organisasi dapat mengembangkan keahlian, pengetahuan, dan sikap/perilaku yang dilatih dalam program pelatihan berdasarkan standar kompetensi. Dengan melalui pelatihan, maka tuntutan peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing memasuki pasar kerja

### c. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan. Pelatihan beberapa teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif.

1. *On The Job*. Para peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas.
2. *Vestibule* adalah metode latihan yang dilakukan diluar lingkungan kerja. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang nantinya akan dilakukan oleh karyawan tersebut.

---

<sup>19</sup> Budi Santoso, *Skema dan Mekanisme Pelatihan (Panduan Penyelenggaraan Pelatihan)*, (Jakarta: Terangi, 2010), hlm. 2.

3. *Demonstration and Example* adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan. Demonstrasi merupakan metode latihan yang sangat efektif karena peserta melihat sendiri teknik mengerjakannya dan diberikan penjelasan-penjelasan, bahkan jika perlu boleh dicoba mempratekkannya.
4. *Simulation* adalah metode situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.
5. *Apprenticeship* adalah metode untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.
6. *Classroom Methods* adalah metode pertemuan dalam kelas *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction* (instruksi yang terprogram), metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.<sup>20</sup>

Pemilihan metode pelatihan yang akan digunakan sangatlah penting, karena ketidaktepatan dalam pemilihan metode akan

---

<sup>20</sup> R. Ati Haryati, Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta, *Jurnal Sekretaris dan Manajemen*, Volume 3, Nomor 1, Maret 2019, hlm. 93.

mengakibatkan pelaksanaan pelatihan kurang berjalan optimal bahkan kemungkinan tidak akan berhasil. Perlunya mempertimbangkan beberapa hal, sehingga metode yang dipilih dapat sesuai dengan situasi dan kondisi pelatihan maupun perkembangan dunia kerja. Berdasarkan beberapa pertimbangan di atas diharapkan UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung dapat menggunakan metode pelatihan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi, agar tujuan yang diinginkan dicapai dapat terwujud dan bermanfaat.

#### **d. Efektivitas Program Pelatihan**

Pada dasarnya program pelatihan berisi aktivitas pembelajaran yang dilakukan agar peserta mampu menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dilatih.<sup>21</sup> Menurut Dessler dalam kutipan Yohanes mengemukakan bahwa ada empat kategori dasar efektivitas pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Reaksi (*reaction*), adalah ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari reaksi para peserta pelatihan selama pelatihan berlangsung. Proses identifikasi ini bisa dimulai dengan pertanyaan sederhana, misalnya apakah mereka tertarik mengikuti program pelatihan ini. Pertanyaan ini akan memberikan gambaran tentang suasana hati para peserta dan bagaimana motivasi serta partisipasi yang mereka tunjukkan.

---

<sup>21</sup>Benny A. Pribadi, *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Implementasi Model Addie*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 9.

Evaluasi ini juga berarti mengukur apakah menurut mereka pelatihan ini berarti atau tidak dalam bidang pekerjaan mereka. Hal ini mengarah pada efektivitas dan kontribusi kegiatan pelatihan pada pekerjaan sehari-hari yang dihadapi para peserta pelatihan.

2. Proses belajar (*learning*), adalah ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari seberapa besar peserta pelatihan mengikuti program pembelajaran yang seharusnya. Mereka harus dipastikan mengikuti proses pembelajaran yang meliputi prinsip-prinsip, keahlian dan fakta-fakta yang terjadi di tempat kerja yang memang seharusnya mereka pelajari.
3. Perubahan perilaku (*behavior*), adalah bertujuan untuk memastikan apakah para peserta mulai mengalami perubahan perilaku dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan ini. Perubahan perilaku dimaksudkan bahwa para peserta sudah memperbaiki perilaku mereka setelah mengikuti pelatihan terutama yang berhubungan dengan penyelesaian tugas mereka.<sup>22</sup>

Sebuah program pelatihan dapat dikatakan efektif apabila mampu membuat peserta pelatihan menguasai kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan setelah selesai mengikuti program pelatihan. Dengan kata lain, setelah selesai

---

<sup>22</sup>Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), hlm. 86-88.

mengikuti sebuah program pelatihan peserta akan lebih berpengetahuan, lebih terampil, dan memiliki sikap yang lebih positif terhadap bidang pekerjaan yang digeluti. Program pelatihan harus dapat meminjam adanya peningkatan kemampuan peserta setelah mengikuti program tersebut.<sup>23</sup>

**e. Kendala Pelatihan**

Kendala pelatihan perlu diantisipasi secara maksimal. Hal ini bisa menghambat lajunya pelaksanaan latihan dan pendidikan sehingga tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kendala-kendala pelatihan yaitu:<sup>24</sup>

1. Peserta pelatihan mempunyai latar belakang berbeda.
2. Kurangnya pengalaman serta standar pendidikan yang dibutuhkan.
3. Minimnya pelatih yang tidak sesuai dengan kebutuhan
4. Belum didukung oleh sarana dan prasarana yang sesuai.
5. Minimnya dana untuk melakukan pelatihan.

**f. Solusi Mengatasi Kendala Pelatihan**

Solusi mengatasi kendala adalah cara untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul sehingga dapat menanggulangi segala kelemahan/hambatan yang ada supaya semua kegiatan yang dilakukan bisa berjalan dengan lancar dan tepat sesuai sasaran atau

---

<sup>23</sup>Benny A. Pribadi, *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Implementasi Model Addie*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 9.

<sup>24</sup>Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UBPress, 2016), hlm. 163.

tujuan yang hendak dicapai. Mengatasi kendala dapat berasal dari dalam organisasi maupun lingkungan luar organisasi

Untuk mengatasi atau meminimalisir agar faktor-faktor penghambat tidak muncul dalam pelatihan, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:<sup>25</sup>

1. Materi pelatihan disertai dengan ujian misalnya *pre test* maupun *post test*. Hal ini dilakukan untuk melihat kemampuan peserta latihan sebelum dan sesudah pelatihan dilaksanakan, apakah mengalami perubahan ke arah peningkatan atau sama sekali tidak terjadi perubahan.
2. Pelatih harus professional dan menguasai materi, metodologi pelatihan sesuai dengan spesialisasinya.
3. Isi program pelatihan harus direncanakan dan ditujukan pencapaian tujuan secara keseluruhan.
4. Melakukan pendekatan dan memberikan motivasi kepada peserta pelatihan dan memberikan pengetahuan paling tidak mereka dapat pengetahuan yang lebih dan bisa berguna kelak.
5. Sarana dan prasarana harus memadai agar dapat menunjang kelancaran.

---

<sup>25</sup> Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), hlm. 89.

## 5. Konsep Kewirausahaan

### a. Pengertian Kewirausahaan

Kewirausahaan adalah suatu proses dalam mengerjakan sesuatu yang baru atau kreatif dan inovatif yang bermanfaat dalam memberikan nilai lebih.<sup>26</sup> Menurut Soeharto Prawiro kewirausahaan adalah suatu nilai yang dibutuhkan untuk memulai usaha dan mengembangkan usaha.<sup>27</sup> Sedangkan menurut Richard Cantillion kewirausahaan adalah sebagai pekerjaan seorang pengusaha yang membeli barang pada harga tertentu kemudian menjualnya kembali tetapi dengan harga yang belum pasti.<sup>28</sup> Selain itu Definisi kewirausahaan menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia (INPRES) No. 4 Tahun 1995 tentang Gerakan Nasional Memasyarakatkan dan Membudayakan Kewirausahaan adalah semangat, sikap/perilaku, dan kemampuan seseorang dalam menangani usaha atau kegiatan yang mengarah pada upaya mencari menciptakan, menerapkan cara kerja, teknologi dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik dan memperoleh keuntungan yang lebih besar.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup>M. Anang Firmansyah dan Anita Roosmawarni, *Kewirausahaan*, (Pasuruan: CV Qiara Media, 2020), hlm. 3.

<sup>27</sup>Puji Hastuti dkk, *Kewirausahaan dan UMKM*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 21.

<sup>28</sup>Kurnia Dewi dkk, *Manajemen Kewirausahaan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 1.

<sup>29</sup>Muh Fahrurrozi dan Pahrudin, *Kewirausahaan*, (NTB: Universitas Hamzanwadi, 2021), hlm. 9.

Dapat disimpulkan bahwa kewirausahaan adalah kemampuan seseorang dalam menciptakan sesuatu yang kreatif dan inovatif sehingga bisa mengembangkan usaha dan memperoleh keuntungan yang lebih besar. Seseorang yang ingin memulai usaha harus memiliki jiwa kewirausahaan. Tanpa kewirausahaan bisa jadi usaha yang sedang dirintis berhenti di tengah jalan karena penyebab yang sederhana, seperti ketidakmampuan mengatasi kepercayaan diri untuk menjalankan usaha.<sup>30</sup> Simpulan di atas selaras dengan ayat Al-Qur-an berikut ini. Allah SWT berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah; 105).<sup>31</sup>

Berdasarkan ayat di atas bahwa sebagai manusia harus berusaha menjadi pribadi yang bermanfaat bagi yang lainnya. Salah satu usaha yang dilakukan yaitu dengan bekerja, karena dengan mempunyai sebuah pekerjaan manusia bisa memenuhi kebutuhan diri dan orang lain yang menjadi tanggung jawabnya. Maka dari itu

---

<sup>30</sup> Puji Hastuti dkk, *Kewirausahaan dan UMKM*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 21.

<sup>31</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2009), hlm. 203.

manusia dituntut rajin dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan dengan cara yang benar dan tepat serta mengerti dalam manajemen berwirusaha akan menjadikan pekerjaan lebih baik dan sukses.

Usaha yang dilakukan oleh seseorang tentu berhubungan dengan dunia dan akhiratnya. Seseorang memiliki suatu pekerjaan yang membuat mereka percaya dengan kemampuan yang dimilikinya serta yang terpenting tidak bergantung kepada orang lain. Hal tersebut juga disebutkan dalam hadist dibawah ini:

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ ، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : لَيْسَ بِخَيْرِكُمْ مَنْ تَرَكَ دُنْيَاهُ لِآخِرَتِهِ وَلَا آخِرَتَهُ لِدُنْيَاهُ حَتَّى يُصِيبَ مِنْهُمَا جَمِيعًا فَإِنَّ الدُّنْيَا بَلَاغٌ إِلَى الْآخِرَةِ وَلَا تَكُونُوا كَلَاءَ عَلَى النَّاسِ ( رواه الديلمي وابن عساکر )

Dari Anas bin Malik ia berkata, Rasulullah SAW bersabda: bukankah orang yang paling baik di antara kamu orang yang meninggalkan kepentingan dunia untuk mengejar akhirat atau meninggalkan akhirat untuk mengejar dunia sehingga dapat memadukan keduanya. Sesungguhnya kehidupan dunia mengantarkan kamu menuju kehidupan akhirat. Janganlah kamu menjadi beban orang lain. (HR. Ad-Dailamy dan Ibnu Asakir).<sup>32</sup>

Hadits di atas berkaitan dengan keseimbangan hidup di dunia dan akhirat. Kehidupan yang baik adalah kehidupan seseorang yang

---

<sup>32</sup>Imam Abu Zakaria Yahya bi Syaraf an-Nawawi, Terjemah Riyadhush Shalihin, Terjemah Achmad Sunarto, (Jakarta: Pustaka Amani, 1999), hlm. 517.

mampu menyeimbangkan kehidupan dunia dan akhiratnya dengan menyadari bahwa kehidupan di dunia tidak abadi, dan bekal hidup di akhirat hanyalah amal shaleh yang dikerjakan selama hidup di dunia. Umat Islam dilarang untuk menjadi beban orang lain, maka dianjurkan berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dengan kemampuannya sendiri, sebagaimana hadits yang diriwayatkan Ibnu Asakir, “Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup untuk selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok”.<sup>33</sup>

Bekerja sebagai pegawai merupakan suatu hal yang baik, tetapi jika bisa menjadi wirausahawan dan bisa menciptakan lapangan pekerjaan bagi orang lain akan lebih mulia. Maka dari itu, ada beberapa hal yang perlu memerhatikan seorang dalam memulai wirausaha antara lain:<sup>34</sup>

1. Pilih bidang usaha yang diminati dan memiliki hasrat dan pengetahuan di dalamnya.
2. Perluas dan perbanyak jaringan bisnis dan pertemanan
3. Pilihlah keunikan dan nilai unggul dalam produk/jasa
4. *Brand Image*

Hisrich, Peters, dan Shepherd mengatakan bahwa dalam program *entrepreneurship* dalam rangka menciptakan *entrepreneur*

---

<sup>33</sup>Buya H.M. Alfis Chaniago dan Saiful El-Usmani, *Kumpulan Hadis Pilihan*, (Jakarta: Dewan Mubaligh Indonesia, 2008), hlm. 98.

<sup>34</sup>Muh Fahrurrozi dan Pahrudin, *Kewirausahaan*, (NTB: Universitas Hamzanwadi, 2021), hlm. 12.

mengajarkan kecakapan yang diperlukan dalam membangun usaha bisnis baru. Kecakapan tersebut terdapat ke dalam 3 kategori, yaitu: kecakapan teknis, kecakapan manajemen bisnis, dan kecakapan pribadi *entrepreneur*. Kecakapan teknis meliputi keterampilan komunikasi oral dan tulis, kecakapan manajemen, dan keterampilan berorganisasi. Kecakapan manajemen bisnis meliputi aspek perencanaan, pengambilan keputusan, pemasaran, dan akuntansi. Kecakapan pribadi *entrepreneur* berkaitan dengan kontrol diri, inovasi, dan pengambilan keputusan.<sup>35</sup> Menurut Yunus, dalam pendidikan wirausahawan ada beberapa langkah penting yang perlu dilakukan, yaitu: Pertama, mengetahui minat, motivasi, dan tujuan belajar siswa. Kedua, mengetahui kesiapan siswa baik mental maupun pengetahuan. Ketiga, mengetahui bakat. Keempat, menentukan strategi belajar dan pembelajaran.<sup>36</sup>

#### **b. Faktor-Faktor Kegagalan dalam Berwirausaha**

Setiap melakukan usaha tentunya terdapat kegagalan dalam berwirausaha. Menurut Kristano ada beberapa faktor yang menyebabkan wirausaha gagal dalam menjalankan usaha barunya antara lain:<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup>Serian Wijatno, *Pengantar Entrepreneurship*, ( Jakarta: Grasindo, 2009), hlm. 18-19.

<sup>36</sup>Winardi, *Entrepreneur dan Entrepreneurship*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal. 196.

<sup>37</sup>Bahri, *Modul Pengantar Kewirausahaan*, (Pasuruan: CV Qiara Media, 2009), hlm. 19-

1. Ketidakmampuan manajemen

Kemampuan dalam mengelola usaha menjadi kunci keberhasilan. Wirausaha harus memiliki *basic management skill* yang tinggi guna kesuksesan usaha. Kemampuan dalam perencanaan kegiatan, mengorganisasi dan tindakan, menata tenaga kerja, meningkatkan karyawan, melakukan koordinasi kegiatan, evaluasi dan kontrol atas kegiatan usaha, pengelola keuangan, pemasaran, produksi, pencatatan transaksi sebagai sumber informasi sangat dibutuhkan.

2. Kurangnya pengalaman

Pengalaman merupakan guru terbaik. Kompetensi hanya akan di dapatkan dalam jangka panjang. Kurang pengalaman dalam bisnis adalah hal yang wajar, tetapi pengalaman harus dipupuk terus-menerus. Kurangnya pengalaman dalam bergaul, memahami orang, hukum dalam kehidupan bisnis.

**c. Faktor-faktor keberhasilan dalam berwirausaha**

Dalam kegagalan tentunya ada jalan menuju keberhasilan dalam berwirausaha agar usaha bisa berkembang. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam keberhasilan berwirausaha adalah sebagai berikut:

1. Strategi Pemasaran

Menurut W.J. Stanton pemasaran adalah sistem kebutuhan keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukan

untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan, mendistribusikan barang dan jasa yang dapat memuaskan kebutuhan, kepada pembeli yang ada maupun pembeli potensial.<sup>38</sup> Sedangkan menurut M. Yusuf Saleh dan Miah said pemasaran adalah bagaimana memuaskan kebutuhan pelanggan. Jika pemasar memahami kebutuhan pelanggan dengan baik, mengembangkan produk yang mempunyai nilai superior dan menetapkan harga, mendistribusikan, dan mempromosikan produknya secara efektif, maka produk-produk tersebut akan terjual dengan mudah.<sup>39</sup> Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pemasaran adalah kegiatan yang terdiri dari untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan, mendistribusikan barang dan jasa sehingga dapat memuaskan kebutuhan pelanggan.

Pemasaran sebagai strategi yang menjadi kegiatan dalam memperkenalkan produk baik pasar usaha kecil dan menengah maupun pasar industri. Dalam aspek pemasaran sebagai strategi merupakan kegiatan yang diorientasikan pada STP (segmentasi, targeting, positioning).

---

<sup>38</sup> Warnadi dan Aris Triyono, *Manajemen Pemasaran*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), hlm. 14.

<sup>39</sup> Muhammad Yusuf Saleh dan Miah Said, *Konsep dan Strategi Pemasaran*, (Makassar: CV Sah Media, 2009), hlm. 2.

a. Segmentasi Pasar

Segmentasi pasar adalah pasar sasaran (konsumen) yang akan dibidik oleh pengusaha. Konsumen dibedakan menjadi 2 yaitu konsumen perorangan dan konsumen komunitas atau grosiran. Pasar sasaran psikografi adalah konsumen dilihat dari perkembangan psikolog: apakah sasaran pasarnya kelompok bayi, anak-anak, remaja, pemuda, dewasa atau lansia. Bisa juga konsumen berdasarkan gender laki-laki/perempuan, pria/wanita. Pasar sasaran geografi adalah pasar sasaran yang didasarkan pada ke wilayah: orang desa, orang kota, konsumen lokal kabupaten/kota/provinsi, konsumen skala nasional seluruh Indonesia, konsumen regional ASEAN. Sedangkan pasar sasaran berdasarkan ekografi adalah pasar sasaran berdasarkan strata sosial atau berdasarkan status sosial seseorang dilihat dari perspektif penghasilan, misalnya pasar sasarannya adalah kalangan atas, kalangan berpenghasilan menengah, atau kalangan bawah yang berpenghasilan lebih kecil. Konsumen kalangan atas berpenghasilan tinggi biasanya akan memakai produk yang bermerek dan bergaya. Beda

dengan konsumen kalangan menengah bawah yang penting fungsional bisa dipakai, bukan gaya.<sup>40</sup>

b. Targeting Pasar

Setelah perusahaan melakukan segmentasi pasar, langkah selanjutnya adalah memilih target pasar. Pasar harus menarik, dan usaha kecil menengah harus mampu melayaninya dengan baik. Biasanya sebuah perusahaan terutama usaha kecil menengah baru tidak menargetkan dengan sukses. Sebaliknya, kebanyakan perusahaan menargetkan ceruk pasar dalam segmen tersebut. Dengan berfokus pada pasar yang dengan jelas maka usaha kecil dan menengah dapat menjadi bagian pasar itu dan kemudian dapat menyediakan pelanggannya dengan nilai tingkat tinggi dan layanan dengan baik. Pilihan pasar sasaran perusahaan juga harus selaras dengan model bisnisnya dan latar belakang serta keterampilan para pendirinya dan karyawan lainnya. Perusahaan juga harus memantau daya tariknya bagi perusahaan dan produk atau layanan yang ditawarkan pelanggan.

c. Positioning Pasar

Setelah memilih target pasar, langkah usaha mikro selanjutnya adalah menetapkan positioning *market* atau

---

<sup>40</sup>M. Anang Firmansyah dan Anita Roosmawarni, *Kewirausahaan*, (Pasuruan: CV Qiara Media, 2020), hlm. 33.

posisi pasar di dalam pasar yang membedakannya dari para pesaingnya. Fokus utama positioning adalah diferensiasi produk dari produk lain yang telah lebih dulu masuk dalam segmentasi pasar yang dipilih sebagai target. Positioning berkaitan dengan bagaimana usaha mikro ini terletak relatif terhadap pesaing. Posisi pasar suatu usaha mikro ditentukan olehnya produk atau layanan yaitu menentukan posisi mana yang akan diduduki dan bersaing dengan strategis dari pihak mikro harus sesuai berdasarkan visi dan misinya dalam pendekatan keseluruhannya ke pasar dan lanskap kompetitifnya. Setelah usaha mikro mengidentifikasi posisinya dan poin utama ada pada diferensiasinya, maka pengembangan atribut produk, yaitu menggambarkan strategi positioning usaha kecil dan menengah ini relatif terhadap pada pesaing utama. Komponen dalam pemasaran sebagai strategi juga terkait dengan perilaku konsumen yang ada pada suatu organisasi dan pada segmentasi pasar ini dapat berubah secara fluktuatif mengikuti perkembangan ekonomi komunitas tersebut, selain itu fluktuasi dalam perilaku konsumen juga dapat dipengaruhi oleh inovasi teknologi mutakhir yang dapat

mengancam, bahkan mengakhiri keberlanjutan suatu usaha.<sup>41</sup>

Strategi pemasaran adalah cara yang dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki untuk menentukan harga, segmen konsumen, memilih jalur penjualan, mempromosikan produk ditunjukkan terhadap segmen konsumen yang dipilih. Strategi pemasaran yang lazim digunakan adalah bauran pemasaran 4P. Bauran pemasaran adalah kombinasi dari 4 kegiatan (4P) yang merupakan inti dari sistem pemasaran.

- a. *Product*, yaitu barang yang dibuat atau diproduksi untuk memenuhi kebutuhan sekelompok orang tertentu.<sup>42</sup> Hal-hal yang termasuk produk meliputi: variasi, kualitas, desain, merek, dan kemasan.
- b. *Price*. Pada dasarnya harga adalah jumlah yang dibayar pelanggan untuk menikmatinya. Harga merupakan komponen yang sangat penting dari rencana pemasaran karena ini menentukan keuntungan dan kelangsungan hidup perusahaan. Menyesuaikan harga produk memiliki dampak besar pada keseluruhan strategi pemasaran serta sangat mempengaruhi penjualan dan permintaan

---

<sup>41</sup> Dewi Suryani Purba dkk, *Manajemen Usaha Kecil dan Menengah*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm. 134-136.

<sup>42</sup> Tengku Firli Musfar, *Manajemen Pemasaran*, (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020), hlm. 12.

produk.<sup>43</sup> Hal-hal yang termasuk *price* meliputi: daftar harga dan diskon potongan harga.

- c. *Place* (tempat penjualan/jalur distribusi) adalah merupakan lokasi atau tempat dimana calon konsumen bisa dengan mudah menjangkau atau mendapatkan barang atau jasa yang diinginkan. Hal-hal yang termasuk *place* meliputi: lokasi penjualan, wilayah penjualan, dan alat transportasi.
- d. *Promotion*, yaitu kegiatan-kegiatan atau cara yang dilakukan oleh pengusaha untuk mengenalkan barang atau jasa yang dijual dan akan menarik minat calon konsumen untuk membeli, media yang digunakan untuk promosi. Hal-hal yang termasuk *promotion* meliputi: brosur, poster, iklan di koran, majalah, radio, televisi, spanduk, media *online* (facebook, whatsapp, dan instagram) dan lain-lain.

## 2. Pembukuan

Pembukuan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan berupa pencatatan yang dilakukan secara terstruktur dan rutin terhadap berbagai transaksi keuangan yang terjadi dalam sebuah organisasi atau perusahaan sehingga diakhir periode dapat diperoleh informasi keuangan berupa Laporan

---

<sup>43</sup> *Ibid.*, hlm. 17.

Keuangan. Transaksi keuangan dapat mencakup beberapa hal seperti pembelian, penjualan, pendapatan, dan pengeluaran yang terjadi pada suatu usaha. Laporan Keuangan merupakan hasil akhir proses pembukuan yang terjadi dalam satu periode. Laporan keuangan yang disusun usaha menengah kecil dan mikro pada umumnya berupa Neraca dan Laporan Laba Rugi.<sup>44</sup>

### 3. Perizinan Usaha Industri

Izin usaha industri adalah izin yang wajib diperoleh oleh orang pribadi atau perusahaan yang melakukan kegiatan usaha industri/pengolahan barang. Usaha industri adalah lapangan kegiatan yang bersangkutan dengan cabang industri atau jenis industri. Industri sendiri mempunyai arti sebagai suatu kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancangan bangun dan perekayasaan industri.<sup>45</sup>

## **B. Penelitian Terdahulu**

Sebagai pertimbangan dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang pernah peneliti baca sebelumnya. Berikut ini

---

<sup>44</sup> Yani Suryani dkk, *Panduan Penyusunan Laporan Keuangan UMKM*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 95.

<sup>45</sup> Much. Nurachmad, *Pedoman Mengurus Segala Macam Surat Perizinan dan Dokumen Secara Legal Formal*, (Yogyakarta: Medpress Digital, 2013), hlm. 88.

beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang sejenis dengan pelatihan peneliti, yaitu sebagai berikut:

Penelitian dari Ami Ade Maesyarah yang berjudul “Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam”. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yakni peran UPTD BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan efektif hal ini dapat dilihat dari empat peran UPTD BLK Kalianda hanya satu yang berjalan efektif, tiga peran UPTD BLK Kalianda yang lainnya belum sepenuhnya berjalan efektif, tetapi walaupun peran balai latihan kerja kalianda belum sepenuhnya berjalan efektif, namun UPTD BLK Kalianda sudah mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja. Menurut perspektif ekonomi Islam efektivitas peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja: pengetahuan, keterampilan, alibilities sudah dapat terpenuhi, pengetahuan tenaga kerja bertambah, tenaga kerja menjadi lebih terampil, dan Albillites (loyalitas, kerjasama, disiplin, tanggung jawab) tenaga kerja bertambah, serta tenaga kerja dapat bekerja sesuai dengan keahliannya yang sesuai dengan prinsip syariah.<sup>46</sup> Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang peran Balai Latihan Kerja. Perbedaannya penelitian terdahulu meneliti tentang meningkatkan kualitas tenaga kerja menurut perspektif

---

<sup>46</sup>Ami Ade Maesyarah, *Skripsi*: “Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam”, (Lampung:Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah, 2018), hlm. 92.

ekonomi Islam, sedangkan peneliti meneliti tentang menciptakan tenaga kerja terampil melalui pelatihan berbasis kewirausahaan.

Penelitian dari Muh. Lutfi yang berjudul “Peran Balai Latihan Kerja Dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara (Studi Kasus BLK Utara)”. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yakni 1) peran BLK luwu Utara sudah baik dalam memberikan pelatihan dimana para peserta mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan akan tetapi belum maksimal, ini dapat dilihat dari kendala yang dialami baik dari peserta maupun dari pihak BLK, dan 2) kendala yang dialami oleh para peserta pelatihan yaitu peralatan yang masih kurang memadai dan jangka waktu pelatihan dirasa masih kurang.<sup>47</sup> Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang peran Balai Latihan Kerja. Perbedaannya penelitian terdahulu meneliti tentang pengembangan keterampilan di wilayah Luwu Utara, sedangkan peneliti meneliti tentang menciptakan tenaga kerja terampil melalui pelatihan berbasis kewirausahaan.

Penelitian dari Pramusiska Gumilar yang berjudul “Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)”. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yakni pelaksanaan kegiatan pelatihan sudah berjalan baik sebagaimana mestinya. Namun, secara keseluruhan pelaksanaan kegiatan pelatihan mengalami hambatan yaitu hambatan terkait kondisi sarana dan prasarana yang kurang memenuhi kebutuhan jurusan pelatihan dan juga hambatan mengenai jumlah

---

<sup>47</sup> Muh. Lutfi, *Skripsi*: “Peran Balai Latihan Kerja Dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara (Studi Kasus BLK Luwu Utara)”, (Palopo: IAIN Palopo Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah, 2019), hlm. 71.

instruktur yang tidak sesuai dengan jumlah jurusan pelatihan yang ada. Terkait kerjasama yang dilaksanakan yaitu lebih kepada kerjasama pelatihan bukan kerjasama penempatan tenaga kerja.<sup>48</sup> Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang peran Balai Latihan Kerja. Perbedaannya penelitian terdahulu meneliti tentang meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Magelang, sedangkan peneliti meneliti tentang menciptakan tenaga kerja terampil melalui pelatihan berbasis kewirausahaan.

Penelitian dari Jogo Legowo yang berjudul “Peran Balai Latihan Kerja Industri Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah Dalam Rangka Pelaksanaan Kebijakan Peningkatan Kualitas Ketrampilan Tenaga Kerja Indonesia”. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yakni Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang berusaha mencetak tenaga kerja berkualitas yang sesuai dengan dengan standar mutu yang telah ditetapkan dalam peningkatan kualitas kerja tenaga kerja Indonesia dilakukan sesuai dengan kebutuhan pasar, artinya pada masing-masing perusahaan yang meliputi berbagai macam bidang keahlian yang ada, pemberian pelatihan pada BLKI meliputi bidang-bidang industri yang telah bekerja sama maupun yang belum menjalin hubungan dengan BLKI tetapi membutuhkan tenaga yang terampil. Adapun pelaksanaan dari pelatihan tersebut calon atau peserta pelatihan nantinya siap pakai dengan kata lain langsung bisa bekerja pada

---

<sup>48</sup> Pramusiska Gumilar, “Peran Balai Latihan Kerja (Blk) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)”, *Jurnal Ilmu Pemerintah Undip*, (Semarang: Universitas Diponegoro Semarang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Pemerintah, 2016), hlm. 3.

perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja terdidik atau terampil dibidangnya, dalam pelaksanaannya pendidikan ketrampilan yang diberikan oleh BLKI disesuaikan dengan kebutuhan industri yang meliputi berbagai macam bidang industri.<sup>49</sup> Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang peran Balai Latihan Kerja. Perbedaannya penelitian terdahulu meneliti tentang kebijakan yang diberikan Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang dalam meningkatkan tenaga kerja yang berkualitas yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan dalam peningkatan kualitas kerja tenaga kerja Indonesia dilakukan sesuai dengan kebutuhan pasar, sedangkan peneliti meneliti tentang menciptakan tenaga kerja terampil melalui pelatihan berbasis kewirausahaan.

Penelitian dari Rian Nazarudin yang berjudul “Analisis Peran Pelatihan Kerja Oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja Di Bandar Lampung Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yakni dengan adanya pelatihan kerja oleh Balai Latihan Kerja berdampak positif dalam meningkatkan potensi angkatan kerja demi terwujudnya pengurangan tingkat pengangguran di Kota Bandar Lampung. Di Balai Latihan Kerja juga menekankan kepada para siswa untuk meneladani sifat-sifat Rasulullah, yaitu: shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah. Selain itu, siswa juga harus mengutamakan prinsip persaingan yang sehat dan benar menurut Islam, antara lain: memberikan yang terbaik kepada

---

<sup>49</sup>Jogo Legowo, *Skripsi*: “Peran Balai Latihan Kerja Industri Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah Dalam Rangka Pelaksanaan Kebijakan Peningkatan Kualitas Ketrampilan Tenaga Kerja Indonesia”,(Semarang: Universitas Negeri Semarang Fakultas Hukum, 2009), hlm. 84.

perusahaan atau tempat kerja,tidak berlaku curang,dan kerjasama positif.<sup>50</sup> Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang peran Balai Latihan Kerja. Perbedaannya penelitian terdahulu meneliti tentang meningkatkan potensi angkatan kerja di Bandar Lampung ditinjau dari perspektif ekonomi Islam, sedangkan peneliti meneliti tentang menciptakan tenaga kerja terampil melalui pelatihan berbasis kewirausahaan.

Penelitian dariNurmila Imiliani yang berjudul “Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya”. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yakni UPTD BLK kota Palangka Raya dalam perannya mengatasi pengangguran melalui pelatihan kerja belum berjalan optimal hingga saat ini karena masih terdapat beberapa hambatan-hambatan yaitu kurangnya kelengkapan sarana dan prasarana, kurangnya instruktur pelatihan kerja, kurangnya minat peserta pelatihan dan tidak adanya ikatan alumni peserta pelatihan. Beberapa tindakan juga dilakukan oleh UPTD BLK kota Palangka Raya untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut yaitu mengusulkan kelengkapan sarana dan prasarana serta penambahan instruktur ke pihak yang terkait, melakukan sosialisasi kepada masyarakat dan mengembangkan aplikasi untuk memudahkan ikatan alumni untuk berbagi informasi. Tindakan lain yang dilakukan UPTD BLK untuk mengatasi pengangguran yaitu melakukan kerja sama dengan Disnaker dalam memberikan info lowongan

---

<sup>50</sup> Rian Nazarudin, *Skripsi*: “Analisis Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja Di Bandar Lampung Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”, (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah, 2018), hlm. 87.

kerja dan penempatan kerja bagi masyarakat.<sup>51</sup> Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang peran Balai Latihan Kerja beserta hambatannya. Perbedaannya penelitian terdahulu meneliti tentang mengatasi pengangguran masyarakat muslim di kota Palangka Raya, sedangkan peneliti meneliti tentang menciptakan tenaga kerja terampil melalui pelatihan berbasis kewirausahaan.

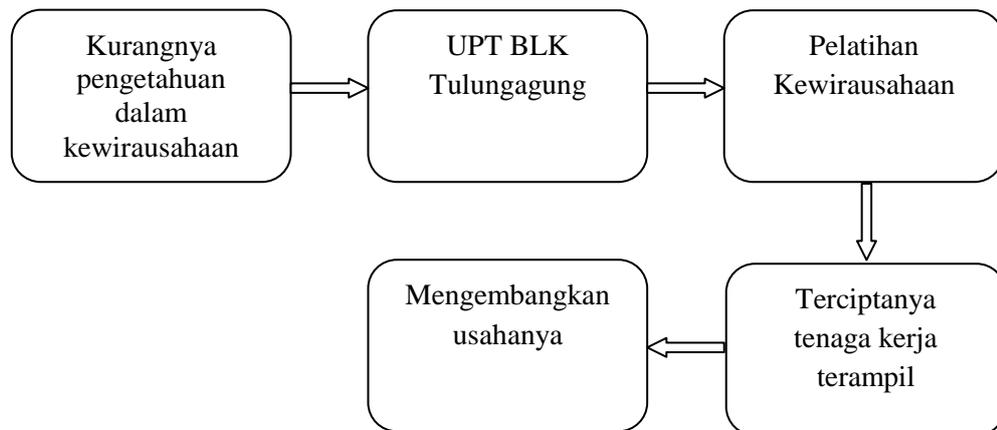
Penelitian dari Fitri Linawati yang berjudul “Peran Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung Dalam Pengembangan Kompetensi Nilai-Nilai Wirausaha Islam Untuk Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015 di Kabupaten Tulungagung”. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yakni Peranan UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dalam pengembangan kompetensi wirausaha Islam untuk menghadapi MEA 2015 di Kabupaten Tulungagung ada 3, yakni melaksanakan pelatihan wirausaha, melaksanakan sertifikasi pelatihan wirausaha, dan melaksanakan uji kompetensi wirausaha dengan bekerjasama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi. Peranan-Peranan tersebut telah dilaksanakan UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dengan sangat baik, namun peranan-peranan tersebut masih bersifat umum dan belum terfokus pada pengembangan kompetensi wirausaha Islam. Dan kendala-kendala yang dihadapi oleh UPT Pelatihan Kerja Tulungagung antara lain kurangnya keteladanan yang ditunjukkan para instruktur kepada peserta pelatihan, khususnya pada pelatihan wirausaha, kurangnya daya serap materi oleh peserta pelatihan, materi pelatihan yang

---

<sup>51</sup>Nurmila Imiliani, *Skripsi*: “Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya”. (Palangkaraya: IAIN Palangkaraya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam, 2018), hlm. 130.

masih kurang lengkap dan aplikatif serta kurang bernilai syari'ah, kurangnya penyampaian informasi tentang manfaat sertifikasi wirausaha, dan kurangnya tenaga instruktur profesional dengan latar belakang praktisi wirausaha Islam.<sup>52</sup> Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang peran Balai Latihan Kerja dalam berwirausaha. Perbedaannya penelitian terdahulu meneliti tentang kompetensi nilai-nilai wirausaha Islam dalam menghadapi MEA, sedangkan peneliti meneliti tentang menciptakan tenaga kerja terampil melalui pelatihan berbasis kewirausahaan.

### C. Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1**  
Kerangka konseptual

Berdasarkan gambar di atas dijelaskan bahwa kerangka pikir pada penelitian ini yaitu para pelaku usaha masih minimnya pengetahuan dalam

<sup>52</sup>Fitri Linawati, *Skripsi*: “Peran Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung dalam Pengembangan Kompetensi Nilai-Nilai Wirausaha Islam untuk Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015 di Kabupaten Tulungagung”, (Tulungagung: IAIN Tulungagung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam, 2016), hlm. 91.

kewirausahaan, kemudian mendaftar pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung dengan mengambil Sub kejuruan wirausaha. Setelah itu mengikuti pembelajaran kewirausahaan sehingga terciptanya tenaga kerja terampil yang berkualitas. Setelah lulus bisa menerapkannya di dunia usaha. Dengan konsep tersebut UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung memberikan pelatihan kewirausahaan bagi peserta pelatihan, yang mana keterampilan yang diajarkan tersebut sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pasar. Dengan adanya pelatihan kewirausahaan peserta dapat membuat peluang usaha sendiri dan juga membuka lapangan pekerjaan baru bagi lingkungan sekitar.