BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Peran

Kata peran di dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang jadi bagian atau yang memegang pimpinan yang terutama.[15] Peran dapat dikatakan sebagai bentuk dari perilaku seseorang dalam lingkungan sosial yang diharapkan memberikan perubahan. Atau juga peran dapat dirumuskan sebagai suatu perilaku yang ditimbulkan akibat kepemilikan jabatan.

Peranan (*role*) merupakan aspek dinamis dari kedudukan (*status*). Atau dapat disederhanakan bahwa apa yang dilakukan seseorang sebagai pemenuhan hak dan kewajiban dapat disebut peran. Setiap orang tidak perlu merasa bahwa dia tidak berperan apa-apa atau merasa paling berperan dalam lingkungan masyarakat. Semua tergantung bagaimana dia dalam masyarakat dan bagaimana masyarakat memberikan kesempatan kepada dia untuk melakukan sesuatu. Misal ketika seseorang menduduki suatu kedudukan atau posisi tertentu atas jabatannya maka dia memilki hak untuk melakukan fungsi dalam jabatannya dengan melaksanakan segala hak dan kewajibannya atas status yang dimilikinya.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran adalah suatu perilaku atau tindakan yang diharapkan oleh sekelompok orang

[15]W.J.S. Poerwadarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta, 1984, hlm. 735

dan/atau lingkungan untuk dilakukan oleh seseorang individu, kelompok, organisasi, badan atau lembaga yang karena status atau kedudukan yang dimiliki akan memberikan pengaruh pada sekelompok orang dan/atau lingkungan tersebut.

Dalam peran terdapat aspek- aspek tertentu yang perlu diperhatikan. Salah satunya aspek-aspek menurut Biddle dan Thomas membagi peristilahan dalam teori peran dalam empat golongan, yaitu:[16]

1. Orang- orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial
2. Perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut
3. Kedudukan orang- orang dalam perilaku
4. Kaitan antara orang dan perilaku

Sedangkan orang- orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial juga dapat dibagi dalam dua golongan sebagai berikut :

1. Aktor atau pelaku, yaitu orang yang sedang berprilaku menuruti suatu peran tertentu.
2. Target (sasaran) atau orang lain, yaitu orang yang mempunyai hubungan dengan aktor dan perilakunya. Aktor maupun target bisa berupa individu ataupun kumpulan individu (kelompok). Hubungan antara kelompok dengan kelompok misalnya terjadi antara sebuah paduan suara (aktor) dan pendengar (target). Biasanya istilah aktor diganti dengan person, ego, atau self.

[16] Sarlito Wirawan Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), Hal. 215

Sedangkan target diganti dengan istilah alter-ego, ego, atau non-self.[17]

Peran diwujudkan dalam perilaku oleh aktor. Wujud perilaku dalam peran ini nyata dan bervariasi, berbeda- beda dari satu aktor ke aktor yang lain. Variasi tersebut dalam teori peran dipandang normal dan tidak ada batasnya.

Teori peran tidak cenderung mengklasifikasikan istilah-istilahnya menurut perilaku khusus, melainkan berdasarkan klasifikasinya pada sifat asal dari perilaku dan tujuannya (motivasinya). Sehingga, wujud perilaku peran dapat digolongkan misalnya kedalam jenis hasil kerja, hasil sekolah, hasil olahraga, pendisiplinan anak, pencari nafkah, pemeliharaaan ketertiban, dan lain sebagainya.[18]

Peran dilihat wujudnya dari tujuan dasarnya atau hasil akhirnya, terlepas dari cara mencapai tujuan atau hasilntersebut. Namun tidak menutup kemungkinan adanya cara-cara tertentu dalam suatu peran yang mendapat sanksi dari masyarakat. Suatu cara menjadi penting dalam perwujudanperan, ketika cara itu bertentangan dengan aspek lain dari peran. Dengan demikian, seorang aktor bebas untuk menentukan cara- caranya sendiri selama tidak bertentangan dengan setiap aspek dari peran yang diharapkan darinya.[19]

---

[17] *Ibid*., hal. 216
[18] *Ibid.*, hal. 218- 219
[19] *Ibid.*, hal. 219

Dari pernyataan diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa teori peran memiliki makna yaitu adalah teori yang berbicara tentang posisi dan prilaku seseorang yang diharapkan dari padanya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berada dalam kaitannya dengan adanya orang- orang lain yang berhubungan dengan orang atau aktor tersebut. Pelaku peran menjadi sadar akan struktur sosial yang didudukinya, oleh karena itu seorang aktor berusaha untuk selalu nampak "mumpuni" dan dipersepsi oleh aktor lainnya sebagai "tak menyimpang" dari sistem harapan yang ada dalam masyarakat.[20]

B. Tenaga kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja di dalam UU 13 Tahun 2003 ialah setiap orang yang sudah mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa utuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri atau masyarakat banyak.[21] Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja adalah penduduk yang sedang bekerja, mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Perbedaan pengertian antara tenaga kerja dan bukan tenaga kerja berada pada usianya.

S.Mulyadi mengatakan bahwa tenaga kerja atau *(man power)* pada dasarnya adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau dapat dikatakan jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat

---

[20] *Ibid.*, hal.4

[21] Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,(Bogor:Ghalia Indonesia, 2010), hal. 6.

memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.[22]

Dikemukakan oleh Iman Soepomo" pengertian tenaga kerja adalah sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam-hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas".[23]

Istilah tenaga kerja menurut Irawan dan M Suparmoko adalah penduduk pada usia kerja yaitu antara 15 sampai dengan 64 tahun. Penduduk dalam usia kerja ini dapat digolongkan menjadi dua, yaitu angkatan kerja *(labor force)* dan bukan angkatan kerja *(unlabor force).* Angkatan kerja *(labor force)* adalah penduduk yang bekerja dan penduduk yang belum bekerja, namun siap untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. Penduduk yang bekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memperoleh penghasilan, baik bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh.[24]

Berdasarkan kutipan-kutipan di atas dapat dijelaskan bahwa tenaga kerja pada dasarnya adalah pekerja potensial, artinya seseorang yang memiliki potensi untuk bekerja dengan mendapatkan penghasilan. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut pula dapat diketahui bahwa yang

---

[22] S.Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal. 59.

[23] Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*,(Jakarta: Pradnya Paramitha, 1995), hal. 26

[24] Irawan, Suparmoko. *Ekonomi pembangunan*, (edisi pertama.Yogyakarta:BPFE. 2001). hal. 83

dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki maupun wanita yang memiliki potensi untuk melakukan suatu pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.

Segala tenaga kerja yang mencakup kerja manusia semua bertujuan mencapai hasil produksi, baik berupa jasa, fisik maupun mental. Tenaga-kerja meliputi buruh maupun manajerial. Tenaga kerja memiliki karakter penting dibandingkan dengan faktor produksi lain adalah karena mereka itu manusia, sehingga semua isu-isu kemanusiaan harus selalu diperhatikan. Ada beberapa isu penting ini yang harus di perhatikan misalnya: bagaimana hubungan antara tenaga kerja dengan faktor produksi lain, bagaimana cara memberi 'harga' atas tenaga kerja, serta bagaimana cara menghargai unsur-unsur keadilan, kejiwaan, moralitas dan unsur-unsur tenaga kerja kemanusiaan lainnya.[25]

2. Klasifikasi Tenaga Kerja

Dilihat menurut jenis kelaminnya, pekerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Sedangkan jika dilihat dari tingkat usianya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pekerja anak dan pekerja dewasa. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 memberikan batasan pengertian mengenai anak. Disebutkan dalam Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan bahwa pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Dari pengertian tersebut di atas dapat dijelaskan

[25]M.B. HendarieAnto,*Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, (Jakarta:Ekonosia, 2003), hal.95

bahwa pengertian pekerja anak adalah setiap orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dilihat dari segi kemampuan yang dimiliki, maka tenaga kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

a. Tenaga kerja terampil *(Skilled Labour).*

   Yaitu tenaga kerja yang memiliki bekal ketrampilan yang diperoleh baik dari lembaga formal seperti sekolah-sekolah maupun lembaga informal seperti tempat-tempat kursus.

b. Tenaga kerja tidak terampil *(Unskilled Labour).*

   Yaitu tenaga kerja yang tidak dibekali atau tidak memiliki ketrampilan khusus yang menunjang pekerjaan.[26]

3. Tenaga Kerja Perspektif Islam

Menurut perspektif Islam mengenai tenaga kerja atau Sumber daya manusia sering disebut sumber daya insani (SDI). Sumber daya insani adalah segenap kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan untuk mencapai tujuan tersebut.[27]

Allah SWT menciptakan bumi seisinya khususnya manusia dengan maksud agar memakmurkan bumi dengan memanfaatkan sumberdaya alam dibumi dan menjadi tenaga-tenaga yang bertugas mengolah dan

[26] Irawan, Suparmoko. *Ekonomi pembangunan,...*, hal. 88

[27] Rudy haryanto, "Urgensi Sumber Daya Insani DalamMembentuk Budaya Kerja Islami" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Pamekasan*Vol. 4 No. 1 (2012), hal. 177

memproduksi hasil-hasil bumi sehingga tercapainya kesejahteraan hidup. Allah berfirman dalam QS. Hud ayat 61 :[28]

وَإِلَىٰ ثَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا ۚ قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَٰهٍ غَيْرُهُ ۖ هُوَ
أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ ۚ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُجِيبٌ

Artinya : “dan kepada Tsamud (kami utus) saudara mereka shaleh. Shaleh berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada bagimu Tuhan sel ain Dia. Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku Amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya)."

Menurut ayat diatas, yang menjadi inti dari faktor produksi terdapat dalam kata *wasata’marakum* yang berati kamu pemakmurnya. Secara eksplisit, ayat tersebut menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang menjadi subyek (pelaku) yang bertugas sebagai penentu keberhasilan dalam sebuah kegiatan.

C. Kualitas Tenaga Kerja

Dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan

[28]Al-Quran dan terjemahan QS. Hud ayat 61

harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil, maupun spiritual.

Untuk mewujudkan tenaga kerja yang berkulitas dan memiliki kompetensi diperlukan suatu upaya yang nyata serta berkesinambungan baik oleh pemerintah, masyarakat, maupun oleh swasta. Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Tulungagung sebagai bagian dari Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur memiliki peran untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan tenaga kerja Tulungagung melalui program pelatihan yang ditawarkan.

Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh kompetensi kerja yang dimiliki dan dikembangkan oleh para anggotanya karena hal tersebut dapat dibutuhan dalam segala situasi. Dengan tujuan memperoleh hasil yang diharapkan maka dalam menjalankan tugas dilakukan dengan sebaik mungkin. Maka dari itu diperlukan tutor atau instruktur dalam organisasi yang berkompeten agar dengan kompetensi yang dia miliki dapat didayagunakan untuk kemajuan organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi bersama.

Melalui pendidikan formal ataupun nonformal seseorang akan mampu melakukan tindakan apabila seseorang tersebut memiliki kemampuan dan ketrampilan serta dengan pengetahuan yang baik. Pengetahuan dan keterampilan merupakan pencerminan dari kemampuan yang diperoleh dari pendidikan formal, dan non formal yang dapat menunjang peningkatan

kecakapan. Jadi dengan adanya pendidikan formal ataupun non formal sangat berpengaruh terhadap pengetahuan seseorang akan terbentuknya dan bertambahnya ilmu pengetahuan yang lebih optimal dan tepat.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada[29] :

1. Pengetahuan *(Knowledge)* yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan *(Skill),* kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Kemampuan *(Abilities)* yaitu yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya tesebut. Jadi inti dari kualitas kerja itu sendiri adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya, dalam pencapaian tujuan atau sasarannya perusahaan bisa mengoptimalkan dengan baik dan berdaya guna yang jelas dan tepat.

---

[29]Matutina, *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kedua, (Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2001), hal.205

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, yaitu bertujuan memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi tersebut yang dapat membantu atau dimanfaatkan kegunaan nya untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja agar lebih optimal.

D. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pelatihan berasal dari kata dasar Latih yang berarti belajar dan membiasakan diri agar mampu (dapat) melakukan sesuatu.[30] Kata pelatihan merupakan kata yang mendapat awalan pe- dan akhiran -an yang dalam Bahasa Indonesia berarti proses, cara, perbuatan melatih, kegiatan atau pekerjaan melatih.[31] Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan secara sistematis dengan mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang di capai. Perlu diperhatikan pelatihan sangat berkatian dengan kemampuan dan keahlian seseorang tenaga kerja untuk melakukan suatupekerjaan saat ini. Untuk mencapai keahliah dan ketrampilan dalam melakukan pekerjaan perlu adanya pelatihan.

Pelatihan dapat diartikan sebagai proses belajar mengajar dengan menggunakan cara atau metode tertentu secara konsepsional yang dapat dikatakan untuk membantu melatih ketrampilan dan meningkatkan

---

[30] https://kbbi.web.id/latih, diakses pada tanggal 4 Desember 2020

[31] Bernardin And Russell, 1998, *Human Resource Management,* Second Edition, (Singapore: McGraw-Hill Book Co, 1998), hlm. 172.

kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Tenaga kerja perlu dilakukan peningkatan dalam bekerjanya secara sistematik dan terarah pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk memperbaiki kemampuan tanggungjawab pekerja. Salah satu bentuk usaha yang dilakukan perusahaan organisasi dalam meningkatkan kualitas kerja anggotanya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan berkualitas tentunya. Pelatihan dikatakan berhasil jika dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan yaitu kebutuhan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap masing-masing.

Istilah "pelatihan" sering merujuk kepada cara untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian-keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai kejuruan atau keahlian-keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi-kompetensi spesifik yang berguna. Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan).[32]

Menurut Jusmaliani, pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan

[32] Chris Rowley, *Manajemen Sumber DayaManusia*,(Jakarta:RajawaliPers,2012),hal. 436

dasar yang diperlukanya untuk melaksanakan pekerjaan.[33] Hal ini dilakukan agar karyawan tersebut mengetahui dasar-dasar dari apa yang sekarang dia tempati atau mengetahui apa yang perlu dilakukan di posisinya saat ini.

Menurut Wilson Bangun pelatihan sendiri adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.[34] Efektif berarti cepat dan tepat dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan. Melalui pelatihan seorang karyawan diharapkan mampu dengan cepat melakukan pekerjaanya dan sesuai dengan yang diharapkan. Pekerjaan yang dilakukan secara efektif tentunya akan menguntungkan bagi karyawan yaitu dapat menambah nilai kerja dan kemungkinan kenaikan jabatan. Dan untuk perusahaan itu sendiri banyak keuntungan dapat diperoleh dari karyawan yang terampil dalam bekerja.

Menurut Simamora mengatakan bahwa pelatihan *(training)* merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.[35] Sedangkan menurut Wursanto, latihan adalah suatu proses mengembangkan

---

[33]Jusmaliani. M.E, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Surakarta :BumiAksara, 2011) hal. 99

[34] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga,2012), hal. 201

[35] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 1997), hal 342

pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai.[36]

2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Tujuan-tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokan ke dalam lima bidang yaitu:

a. Memperbaiki kinerja.

   Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan merupakan calon utama pelatihan.

b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih *(trainer)* memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.

c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar agar kompeten dalam pekerjaan. Seseorang karyawan baru sering tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi *"job competent"*, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

d. Membantu memecahkan masalah operasional.

   Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya seperti kelangkaan sumber daya

[36]Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*, (Jakarta :Kanisius, 1992), hal. 59

financial dan sumber daya teknologis manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.

Menurut Jusmaliani ada dua pihak yang memperoleh manfaat dari pelatihan :

a. Perusahaan

Pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan bermanfaat untuk meningkatkan laba dan produktifitas perusahaan, untuk meningkatkan penegtahuan tantang pekerjaan dan kemampuan pada semua tingkatan. Karyawan yang terrlatih akan dapat membantu dalam pemecahan masalah danpengambilan keputusan disamping karyawan tadi juga akan paham tentang kondisi dan tujuan perusahaan.

b. Individu Karyawan

Manfaat yang diperoleh individu adalah meningkatkan percaya diri dan keinginan untuk maju, memudahkan mendapatkan promosi dan mutasi, meningkatkan tanggung jawab. Selain itu membantu pula dalam menghadapi stres tekanan, frustasi, dan konflik.

Selain dua hal di atas, dari aspek hubungan antar-manusia, komunkasi antar-individu dan antara individu dengan kelompok akan berlangsung lebih efektif. Kondisi untuk belajar, bersaing, dan koordinasi untuk meningkatkan diri akan tercipta serta kondisi kerja akan lebih baik. Lebih dari semuanya

ini, pelatihan akan mrnimbulkan rasa kebersamaan yang dimulai dari tempat pelatihan.[37]

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efesiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata dari program pelatihan adalah :

1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
3) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.[38]

Manfaat diatas membantu baik individu maupun organisasi orang-orang yang mengikuti pelatihan. Program pelatihan yang efektif adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karir atau planing dan sering dianggap sebagai penyembuh penyakit organisasional. Apabila produktivitas anjlok ketika ketidakhadiran dan putaran karyawan tinggi serta manakala kalangan karyawan menyatakan ketidak puasanya, bahwa manajer yang berpikir bahwa solusinya adalah program pelatihan diseluruh perusahaan yang bertujuan untuk pengoptimalan produktivitas.

[37] Jusmaliani, Op, cit., hal. 104-105
[38] Henry Simamora, op, cit., hal. 349

3. Komponen Pelatihan

Pelatihan yang dibuat oleh suatu perusahaan pasti memiliki komponen, diantaranya adalah :

a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur. Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap perusahaan dalam mengembangkan skill dan knowledge bagi karyawanya.

b. Para pelatih (trainers) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai. artinya disini yaitu sudah professional, karena itu sudah menjadi keharusan.

c. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Setiap pelaksanaan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh perusahaan bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut. Sehingga pelaksanaan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

d. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta. Setiap pekerja meiliki kekuatan danm kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. sehingga perusahaan harus pintar menyeleksi dan memonitormengenai metode-metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan kerja.

e. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.[39]

[39] Henry Simamora, op, cit., hal. 51

4. Jenis-jenis Pelatihan

Jenis-jenis pelatihan yang dapat digunakan di dalam organisasi adalah:

a. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang relatif sederhana,kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli dan didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

b. Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang bertujuan memberikan kepada para karyawan keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan-tuntutan yang berubah dari pekerjaan karyawan.

c. Pelatihan Fungsional Silang

Pelatihan fungsional silang melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan operasi dalam bidang-bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan.

d. Pelatihan Tim

Terdapat dua prinsip mengenai komposisi tim : a. Keseluruhan kinerja sebuah tim sangat tergantung pada keahlian individu anggotanya. b. Manajer dalam kelompok kerja yang efektif cenderung memantau kinerja anggota timnya secara teratur dan mereka memberikan umpan balik yang sering terhadapnya.

e. Pelatihan Kreativitas

Pelatihan kreativitas adalah didasarkan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Terhadap beberapa cara untuk mengajarkan kreativitas yang semuanya berusaha membantu orang-orang memecahkan masalah dengan kiat-kiat baru.

5. Pelatihan dalam Perspektif Islam

Pelatihan adalah hal yang sangat penting bagi manusia untuk dapat mengembangkan diri menjadi lebih baik. Terdapat ayat al-Qur‟an yang menunjukan arti penting dari pelatihan yaitu QS. Az-Zumar: 9:

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 tuhanya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak menegtahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran".*[40]

Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Seperti sebagaimana Firman Allah dalam surat Al-Qashas ayat 26, yang artinya: *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita),karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah*

[40] Al-Quran dan terjemahan Az-zumar ayat 9

orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Departemen Agama RI, Al-Qur'an QS. Al-Qashas ayat 26)

Berkaitan dengan ayat diatas jelas bahwasannya seorang karyawan dipilih berdasarkan kekuatan mental dan fisik dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta dapat dipercaya. Kekuatan yang seperti itu dapat dihasilkan melalui pelatihan yang secara teratur diberikan kepada karyawan guna memperbaiki kinerjanya. Permitasari (2012) yang dikutip dari jurnal JESTT Vol. 1 No. 1 Januari 2014 mengatakan pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya.[41]

E. Bidang Otomotif di Balai Latihan Kerja

Berdasarkan Permen PAN No. PER/18/M.PAN/11/2008 Bab I Pasal 1 nomor 3, Unit Pelaksana Teknis, yang selanjutnya disebut UPT adalah organisasi yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan atau tugas teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya. Sebagai organisasi yang bersifat mandiri, sebuah Unit Pelaksana Teknis diberikan kewenangan mengelola kepegawaian, keuangan dan perlengkapan sendiri dan biasanya tempat kedudukannya terpisah dari organisasi induk. Organisasi induk sendiri merupakan unit organisasi pada Kementrian atau LPNK yang membawahkan UPT yang bersangkutan.

[41] Azizah Nur Rahmayani, *Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Bmt-Ugt Sidogiri Di Surabaya Dan Sidoarjo,* JESTT Vol. 1 No. 1 Januari 2014, E-Journey Universitas Airlangga, diakses pada 01 februari 2021 : 20.37

Sedang UPT Pelatihan Kerja merupakan unit organisasi bawahan milik Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan (Disnakertransduk).[42]

BLK Tulungagung merupakan Unit Pelaksana Teknis sebagai salah satu pusat pelatihan yang didirikan pemerintah. Visi dari UPT Pelatihan Kerja Tulungagung adalah terciptanya tenaga kerja yang kompeten dan produktif dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja, serta mendorong pertumbuhan usaha kecil dan menengah.

UPT mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan atau kegiatan teknis penunjang serta urusan Pemerintah yang bersifat pelaksanaan dari organisasi induknya yang pada prinsipnya tidak bersifat pembinaan serta tidak berkaitan langsung dengan perumusan dan penetapan kebijakan publik.[43]

Kegiatan teknis operasional adalah kegiatan teknis tertentu yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Kegiatan teknis penunjang adalah kegiatan teknis tertentu dalam rangka mendukung tugas operasional organisasi induknya. Sebagai unit organisasi bawahan dari Disnakertransduk, UPT Pelatihan Kerja memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

UPT Pelatihan Kerja mempunyai tugas: melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam pelatihan keterampilan, pengetahuan, dan ketatausahaan serta pelayanan masyarakat. Fungsinya adalah :

---

[42]Sudradjad, *Kiat Mengentaskan Pengangguran dan Kemiskinan Melalui Kewirausahaan*, (Jakarta 2012), hlm 20

[43]Nasional.kompas.com/read/2016/03/14/14140021/nasionalisme.dan.aktor.baru.di.era.MEA diakses padatanggal 09/09/2017

1. Penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan pelatihan serta kerja sama pelatihan
2. Pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan
3. Penyiapan metode, kurikulum, jadwal dan alat peraga pelatihan\
4. Pelaksanaan pemasaran program pelatihan hasil produksi dan jasa
5. Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan atau kompetensi dan sertifikasi tenaga kerja bekerjasama dengan lembaga sertifikasi profesi daerah
6. Pendayagunaan fasilitas pelatihan
7. Pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat
8. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang mempunyai peran untuk meningkatkan tenaga kerja di Tulungagung dan sekitarnya, menurut Undang-undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.[44]

Peran dalam peningkatan kualitas tenaga kerja tersebut salah satunya ialah dalam bidang otomotif. Otomotif itu sendiri adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang mesin kendaraan bermotor seperti mobil dan

[44] www.materibelajar.id/2015/12/materi-ekonomi-teori-tenaga-kerja.html?m diakses pada 20/05/2021 pukul 14.06

motor. Otomotif memiliki berbagai cabang ilmu yang lebih spesifik mengenai bagian sistem yang terdapat pada kendaraan bermotor.[45]

Pelatihan dalam bidang otomotif merupakan bagian dari proses pendidikan. Dalam pelatihan terdapat proses pembelajaran yang dilaksanakan dalam jangka pendek yaitu sekitar satu sampai tiga bulan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan teknik perakitan serta perbaikan dalam bidang otomotif. Pembelajaran ini dilakukan hingga individu yang mengikuti pelatihan mampu meningkatkan kompetensi dibidang tersebut.

Beberapa kondisi yang perlu ada mengenai program pelatihan keterampilan otomotif di BLK Tulungagung adalah bahwa perencanaan pelatihan keterampilan otomotif disusun sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk menciptakan masyarakat belajar yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kewirausahaan yang mampu meningkatkan kesempatan kerja dan pendapatan kehidupannya maka pelatihan otomotif di UPT Balai Latihan Kerja harus cepat dan tepat dilakukan. Hal tersebut dilakukan untuk membangkitkan dan meningkatkan budaya belajar.

Untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja maka perlu diciptakan kondisi pelatihan yang memungkinkan untuk siswa pelatihan untuk belajar dapat belajar secara optimal dan

[45](http://industrikerja.blogspot.com/2013/01/pengertian-otomotif.html).

instruktur lebih semangat untuk memberikan materi pelatihan. Dalam pelatihan yang di laksanakan oleh Balai Latihan Kerja di bidang otomotif di Tulungagung perlu melibatkan beberapa komponen pelatihan sebagai berikut.

1. Masukan sarana (*instrumental input*)

   Masukan sarana yang meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang memungkinan bagi seseorang atau kelompok dapat melakukan kegiatan belajar. Masukan sarana yang terlibat dalam proses pelatihan otomotif di UPT Balai Latihan Kerja

   a. Kurikulum yang berisi materi pelatihan otomotif yang bertujuan untuk memberi bekal pengetahuan dan keterampilan di bidang motor bensin, suspensi, kelistrikan, dan keselamatan kerja, dan memberi kemampuan kewirausahaan seperti sikap percaya diri, berorientasi pada tugas dan hasil, berani dan mampu mengambil resiko, sikap kepepimpinan, keorisinilan, serta berorientasi ke masa depan untuk memasuki dunia kerja atau berusaha secara mandiri membuka lapangan kerja.

   b. Teknik pelatihan yang digunakan dalam pelatihan keterampilan hidup *(life skills)* montir otomotif, antara lain ceramah, tanya jawab, demontrasi, penugasan *(drill)*, kerja kelompok, dan praktik lapangan. Media yang digunakan

adalah buku-buku sumber otomotif, OHP, gambar dan alat peraga.

2. Pengaruh atau dampak (*impact*)

Jadi pengaruh atau dampak yang menyangkut hasil yang telah dicapai oleh siswa yang mengikuti pelatihan diharapkan setelah mengikuti pelatihan otomotif di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung. Dampak yang diharapkan setelah siswa belajar mengikuti proses pelatihan otomotif di UPT Balai Latihan Kerja ini adalah:

a. Perubahan taraf hidup yang ditandai dengan perolehan kesempatan pekerjaan atau berwirausaha di bidang otomotif sebagai montir, perolehan atau peningkatan pendapatan, kesehatan, dan penampilan diri, dan

b. kegiatan membelajarkan orang lain atau mengikutsertakan orang lain dalam memanfaatkan hasil yang telah dimiliki.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini merupakan bagian penting dalam melaksanakan penelitian. Tinjauan pustaka ini dapat membantu peneliti dalam penyusunan karya ilmiah. Tinjauan Pustaka merupakan upaya peneliti untuk meninjau kembali penelitian-penelitian yang terdahulu atau yang sudah diteliti untuk menghindari plagiasi. Sehubungan dengan hal tersebut peneliti mengambil beberapa judul penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti

Dalam penelitian pertama yang dilakukan oleh Hidayat[46] yang berjudul "*Pelatihan Keterampilan Otomotif Untuk Meningkatkan Kesempatan Kerja Di Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang"* Volume 1 No 1 (2017). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan otomotif dimulai melalui tahap perencanaan, pelaksanaan dan penilaian. Adapun persamaan darPelatihan keterampilan otomotif itu sendiri merupakan proses transformasi pengetahuan, sikap dan keterampilan otomotif terhadap warga belajar. Dampak pelatihan keterampilan otomotif menunjukkan terbukanya kesempatan kerja bagi warga belajar di perusahaan otomotif. Adapun persamaan dari penelitian ini ialah pada aspek pengetahuan dan ketrampilan otomotif. Sedangkan pebedaannya yaitu pada letak lokasinya penelitian yang di angkat oleh Hidayat yaitu di kabupaten karawang sedangkan si penulis di Kab. Tulungagung.

Penelitian terdahulu selanjutnya milik Arwani[47] yang berjudul "*Balai Latihan Kerja Industri Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri"* Volume 02 No 01 tahun 2014. Hasil dari isi penelitian ini bahwa peran BLKI Samarinda dalam meningkatkan kualitas peserta pelatihan kerja industri melalui kegiatan Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan Kerja telah

---

[46] Dayat Hidayat, *Pelatihan Keterampilan Otomotif Untuk Meningkatkan Kesempatan Kerja Di Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang*, Journal of Nonformal Education and Community Empowerment,Volume 1 (1): 55-63, Juni 2017

[47] Arwani, *Balai Latihan Kerja Industri Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri,* eJournal Ilmu Pemerintahan, 2014, 2 (1): 2074-2085

berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun persamaan dari penelitian saya meningkatkan kualitas peerta pelatihan kerja industri melalui kegiatan pelatihan, sertifikasi dan penempatan, sedangkan yang menjadi perbedaannya yaitu dalam metode pengumpulan datanya menggunakan campuran (*mixing methods*) kualitatif dan kuantitatif.

Penelitian ketiga dari Maesyarah[48] "*Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam* "tahun 2018. Kesimpulan penelitan ini bertujuan meningkatkan kualitas dari UPTD BLK Kalianda, tetapi dilihat dari peran UPTD BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan efektif hal ini dapat dilihat dari dari empat peran UPTD BLK Kalianda yaitu hanya satu yang berjalan efektif dariketiga peran UPTD BLK Kalianda yang lainnya belum sepenuhnya berjalan efektif, adapun persamaan dari penelitian saya yaitu membangun karakter dan meningkatkan kualitas tenaga kerja, adapun perbedaannya yaitu pada letak lokasinya penelitian yang di angkat oleh Maesyarah yaitu di kalianda sedangkan si penulis di Kab. Tulungagung.

[48] Maesyarah *Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam,* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung 1439 H / 2018

Penelitian terdahulu selanjutnya milik Gumilar[49] yang berjudul "*Peran Balai Latihan Kerja (Blk) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)"*. Volume 02 No 02 Data Kantor BLK Kab Magelang Tahun 2013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan pelatihan sudah berjalan baik sebagaimana mestinya. Namun, secara keseluruhan pelaksanaan kegiatan pelatihan mengalami beberapa hambatan yaitu hambatan terkait kondisi sarana prasarana yang kurang memenuhi kebutuhan jurusan pelatihan dan juga hambatan mengenai jumlah instruktur yang tidak sesuai dengan jumlah jurusan pelatihan yang ada. Terkait kerjasama yang dilaksanakan yaitu lebih kepada kerjasama pelatihan bukan kerjasama penempatan tenaga kerja. Adapun persamaan dari penelitian saya yaitu menigkatkan kualitas peserta pelatihan kerja industri melalui kegiatan pelatihan, perbedaan dai penelitian ini fokus kerjasama pelatihan bukan kerjasama penempatan tenaga kerja.

Penelitian terdahulu yang kelima dilakukan oleh Febrina[50] "*Peran Balai Latihan Kerja Dan Pengembangan Produktvitas (BLKPP) DIY".* Tahun 2016. Skripsi S1 Ilmu Pembangunan Sosial Dan Kesejahteraan (Sosiatri) Dalam Pemberian Pelatihan Keterampilan Kerajinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLKPP) dapat membantu dalam memenuhi

---

[49] Pramusiska Gumilar**,** *Peran Balai Latihan Kerja (Blk) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM),* (Ilmu Pemerintahan Fisip Undip Semarang)

[50] Artha Febrina, *Peran Balai Latihan Kerja Dan Pengembangan Produktvitas (BLKPP) DIY Dalam Pemberian Pelatihan Keterampilan Kerajinan,*Universitas Gadjah Mada Yogyakarta , 2016

kebutuhan masyarakat tentang pelatihan ketrampilan menjahit, membordir dan kecantikan. Tujuan Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLKPP) dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Adapun persaman dari penelitian saya mengangkat nilai karakter kualitas ketrampilan, adapun perbedaannya penelitian ini fokus menciptakan kemandirian bagi peserta didik dengan melatih ketrampilan yang dimiliki.

Keenam, Penelitian yang dilakukan oleh Hanrahmawan[51] yang berjudul "*Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar)"* Jurnal Administrasi Publik, Volume 1 No. 1 Thn. 2010. Penelitian ini dilakukan pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Makassar. Fokus penelitian ini adalah manajemen pelatihan pada BLKI Makassar dalam mendukung penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Hasil dari penelitian ini adalah pengembangan program pelatihan pada BLKI Makassar yang berfokus pada kerjasama pelatihan secara internal dan kerjasama eksternal dengan perusahaan kurang berkembang bahkan kerjasama program pemagangan berjenjang, adapun persamaan dari penelitian saya fokus penelitian pada manajemen pelatihan penyerapan tenaga kerja, adapun perbedaannya jenis penelitian kuantitatif studi kasus.

[51] Fitroh Hanrahmawan, *Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar)"* Jurnal Administrasi Publik, Volume 1 No. 1 Thn. 2010.

Ketujuh, Penelitian terdahulu dari Satria[52] dengan judul "*Gambaran Pelatihan Keterampilan Otomotif Di Balai Latihan Kerja Industri (Blki), Kota Padang"* Jurnal Spektrum Pls Vol. Iii, No.1, Maret thn 2015 Dari hasil penelitian didapatkan bahwa: materi pembelajaran keterampilan otomotif dikategorikan sangat baik, penggunaan metode pembelajaran keterampilan otomotif dikategorikan sangat bai, pelaksanaan pembelajaran keterampilan otomotif ditinjau dari sumber belajar, dikategorikan sangat baik. Pembelajaran sarana dan prasarana dikategorikan sangat baik, evaluasi pembelajaran termasuk dalam kategori sangat baik. Adapun persamaan dari penelitian ini meneliti tentang pola-pola penerapan pembelajaran keterampilan otomotif, adapun perbedaannya penelitian ini dilakukan dengan teknik cluster random sampling.

Kedelapan, Penelitian yang dilakukan oleh Darma[53] yang berjudul "*Pelaksanaan Program Kerja Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kemampuan Sumber Daya Manusia Di Provinsi Kepulauan Riau BLK Provinsi Kepulauan Riau*. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pelaksanaan Program Kerja Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kemampuan Sumber Daya Manusia Di Provinsi Kepulauan Riau sudah berjalan dengan baik walaupun ada beberapa hal yang masih menjadi hambatan, hal ini dapat dilihat dari : Peserta pendidikan dan

---

[52] Bobby Satria, *Gambaran Pelatihan Keterampilan Otomotif Di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI), Kota Padang"* Jurnal Spektrum Pls Vol. III, No.1, Maret Tahun 2015 diakses di http://ejournal.unp.ac.id Pada tanggal 24 Mei 2021

[53] Said Arius Darma, "*Pelaksanaan Program Kerja Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kemampuan Sumber Daya Manusia Di Provinsi Kepulauan Riau BLK Provinsi Kepulauan Riau*, diakses di http://repository.umrah.ac.id/id/eprint/751 pada tanggal 24 Mei 2021

pelatihan diberikan materi sesuai dengan kebutuhan peserta pendidikan dan pelatihan, karena selama ini pihak dinas selalu mematangkan masalah materi dan pemateri sehingga program yang diikuti oleh peserta bisa diaplikasikan tidak sia-sia. Adapaun persamaan dari penelitian saya yaitu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, adapun perbedaannya metode yang dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif.

Penelitian terakhir milik Daraba dan Subianto[54] yang berjudul "*Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar"*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dinilai belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari proses pemberian pelayanan yang telah memiliki sistem informasi yang baik, metode pelatihan yang baik, sikap petugas yang ramah dan sopan, tanggap dalam menangani aduan masyarakat serta pelaksanaan kegiatan sosialisasi yang telah dilakukan secara efektif. Adapun persamaan dari penelitian ini adalah fokus pada meningkatkan kualitas tenaga kerja serta pelatihan yang diberikan dan upaya yang dilakukan. Adapun perbedaan yaitu pada letak lokasinya penelitian yang di angkat oleh Daraba, Alim Bachri Subianto yaitu di Kota Makasar sedangkan si penulis di Kab. Tulungagung.

[54] Dahyar Daraba, *Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar,* Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Volume 5 Nomor 1 Januari–Juni 2018. Hal 7-18

G. Kerangka Berfikir

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa kerangka berpikir dari peneliti adalah bagaimana peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung sehingga dapat membantu menyiapkan tenaga kerja yang kompeten dan inovatif di Kabupaten Tulungagung, khusus nya dalam bidang otomotif sehingga lebih efektif dan optimal.

BLK Tulungagung merupakan Unit Pelaksana Teknis sebagai salah satu pusat pelatihan yang didirikan pemerintah. Visi dari UPT Pelatihan Kerja Tulungagung adalah terciptanya tenaga kerja yang kompeten dan produktif dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja, serta mendorong pertumbuhan usaha kecil dan menengah.

Balai Latihan kerja sangatlah penting bagi peningkatan kualitas tenaga kerja saat ini. Melalui pembelajaran pengetahuan dan keterampilan yang diberikan dalam kurun waktu satu sampai 3 bulan diharapkan memberikan dampak yang signifikan bagi peningkatan keterampilan peserta pelatihan.

Pembelajaran ini juga perlu ditunjang oleh sarana dan prasarana yang mencukupi agar pelatihan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Peningkatan kualitas tenaga kerja oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung salah satunya melalui bidang otomotif. Banyak jurusan yang dibuka dibidang otomotif yaitu servis kendaraan ringan, meknik yunior mobil, mekanik yunior sepeda motor, teknik kendaraan ringan dan masih banyak lagi.

Bagaimana yang peran BLK dalam peningkatan kualitas tenaga kerja sangatlah dibutuhkan melalui tutor atau pelatih yang dipilih agar warga belajar dalam mengikuti kegiatan pelatihan cukup antusias. Hasil yang dicapai pada pelatihan keterampilan otomotif juga akan maksimal. Serta bagaimana BLK dalam menciptakan sikap kewirausahaan yang mendukung pengembangan usaha masyarakat yang berdampak pada peningkatan kesempatan kerja dan pendapatan kehidupannya yang diharapkan mampu lebih efektif khususnya dibidang otomotif.