

**PERAN BALAI LATIHAN KERJA DALAM PENGEMBANGAN  
KETERAMPILAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI  
ISLAM (STUDI PADA UPT BLK PP DINAS TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI TENGAH)**



**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(S.E) Pada Prodi Ekonomi Syariah (ESY) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
(FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

**Oleh:**

**ROMI PRABOWO**

**NIM: 17.3.12.0156**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Keterampilan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UPT BLK-PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah)”** benar adalah hasil karya penulis sendiri, terkecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 15 Agustus 2023 M

*28 Muharram 1444 H*

Penyusun,



**ROMI PRABOWO**

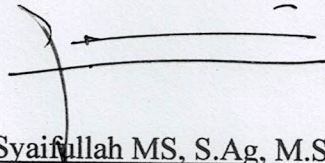
**NIM: 17.3.12.0156**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “**Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Keterampilan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah)**”. Oleh Romi Prabowo NIM 173120156, mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, yang bersangkutan masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah yang dapat diajukan dan diujikan.

Palu, 18 Juli 2023 M  
29 Dzulhijjah 1444 H

Pembimbing I



Syaifulah MS, S.Ag, M.S.I.  
NIP: 19740828 200501 1 002

Pembimbing II




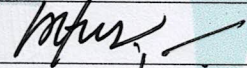
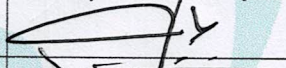
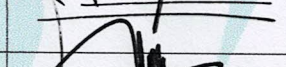

Ferdiawan, S.Pd., M.Pd.  
NIDN: 0912048902

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudara Romi Prabowo NIM. 17.3.12.0156 dengan judul “**Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Keterampilan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah)**”, yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu pada tanggal 04 Agustus 2023 M yang bertepatan dengan tanggal 24 Muharram 1445 H dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima ssebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Ekonomi Syariah dengan beberapa perbaikan.

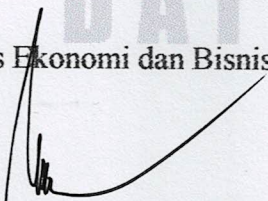
Palu, 15 Agustus 2023 M  
28 Muharram 1444 H

### DEWAN PENGUJI

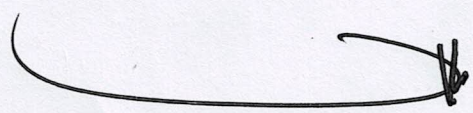
Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Nur Syamsu, S.H.I., M.S.I.	
Munaqisy 1	Drs. Sapruddin, M.H.I	
Munaqisy 2	Dr. Syaakir Sofyan, S.E.I., M.E	
Pembimbing1	Syaifullah MS, S.Ag, M.S.I.	
Pembimbing 2	Ferdiawan, S.Pd., M.Pd.	

Mengetahui :

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
**Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I**  
NIP. 19650505 199903 2 002

Ketua  
Jurusan Ekonomi Syariah

  
**Nur Syamsu, S.H.I., M.S.I.**  
NIP. 19860507 201503 1 002

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ  
سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena limpahan rahmat dan hidayah-Nyalah, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah direncanakan. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw, beserta segenap keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang tetap setia menjalankan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna yang disebabkan oleh keterbatasan, pengalaman dan pengetahuan dari penulis.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan, perhatian, pengarahan, sehingga penulis sepantasnya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua tercinta yang sangat penulis cintai, ibu Ruaida dan bapak Agusalm yang selalu mendoakan, membesarkan, mendidik, dan memberikan semangat serta dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai. Semoga Allah swt membalas semua ketulusan dan melimpahkan rahmat-nya. Amin
2. Prof. Dr. H Sagaf S. Petalongi, M. Pd, selaku Rektor UIN Datokarama Palu, Bapak Prof. Dr. H Abidin, M.Ag selaku Wakil Rektor I, Dr. H Kamarudin, M.Ag selaku Wakil Rektor II, Dr. Mohammad Idhan, S.Ag., M.Pd selaku Wakil Rektor III, yang telah mendorong dan memberikan kebijakan kepada penulis dalam berbagai hal yang berhubungan dengan Studi di UIN Datokarama Palu.

3. Dr. Hilal Malarangan, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag selaku Wakil Dekan I, Drs. Saparuddin, M.H.I selaku Wakil Dekan II, Dr. Malkan, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang selalu memberikan *support* sehingga bisa membantu penulis menyelesaikan studi dengan tepat waktu.
4. Nursyamsu, S.H.I., M.S.I selaku ketua jurusan Ekonomi Syariah dan Noval Bachimd M.M selaku Sekertaris Jurusan Ekonomi Syariah yang telah banyak mengarahkan penulis selama proses perkuliahan.
5. Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I. selaku dosen pembimbing I beserta pembimbing II Ferdiawan, S.Pd., M.Pd yang dengan ikhlas telah membimbing penulis menyusun skripsi ini hingga selesai.
6. Fadhliah Mubakkirah S.H.I., M.H.I selaku dosen penasehat akademik yang telah banyak membantu penulis selama berkuliah di UIN Datokarama Palu.
7. Seluruh Staf Akademik dan Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama kuliah.
8. Ulyani Usman, S. Kom, M. Si selaku Kepala UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah yang telah membantu dan memberikan izin untuk meneliti di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.
9. Teman-teman Ekonomi Syariah (ESY5) 2017 yang telah memberikan semangat kepada penulis hingga selesai penelitian.
10. Segenap keluarga dan teman-teman yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan sepanjang perjalanan pendidikan penulis.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan, namun sama sekali tidak mengurang rasa hormat dan terima kasih, atas kebaikan dan keikhlasan kalian.

Akhirnya, penulis memohon ridho Allah swt. Semoga segala bantuan baik material maupun moril dari berbagai pihak dalam penyelesaian skripsi ini semoga kepada semua pihak yang Namanya tidak sempat termuat dalam pengantar ini, semoga Allah swt. memberikan balasan yang setimpal sebagai amal shaleh, juga memohon taufik dan hidayahnya agar selalu berada dalam lindungannya. Amiin yaa Rabbal ‘Alamin

Palu, 15 Agustus 2023 M  
*28 Muharram 1444 H*

Penyusun,

**ROMI PRABOWO**  
**NIM: 17.3.12.0156**

## DAFTAR ISI

SAMPUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Penegasan Istilah.....	5
F. Garis-garis Besar Isi.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Penelitian Terdahulu .....	7
B. Pelatihan.....	9
1. Pengertian Pelatihan.....	9
2. Kebutuhan Pelatihan .....	10
3. Prinsip Pelatihan .....	11
4. Tujuan Pelatihan .....	11
5. Manfaat Pelatihan .....	11
6. Jenis dan Metode Penelitian.....	12
7. Kendala-kendala Pengembangan .....	14
C. Keterampilan .....	15
1. Penegrtian Keterampilan .....	15
D. Pemberdayaan dan Pengembangan Tenaga Kerja .....	16
1. Pemberdayaan .....	16
2. Pengertian Pengembangan Tenaga Kerja .....	18
3. Tujuan Pengembangan Tenaga Kerja .....	20
E. Kualitas Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam .....	24
F. Motifasi .....	26
1. Pengertian Motivasi .....	26
2. Teknik Motivasi .....	28



3. Metode-Metode Motivasi.....	30
4. Faktor- Faktor Motivasi .....	31
5. Teori-Teori Motivasi.....	33
G. Kerangka Berfikir.....	36
BAB III METODE PENELITIAN .....	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Kehadiran Peneliti.....	39
D. Sumber Data Dalam Penelitian .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data .....	42
G. Pengecekan Keabsahan Data .....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	45
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	45
1. Sejarah Singkat Balai Latihan Kerja (BLK PP) Palu.....	45
2. Visi dan Misi .....	45
3. Struktur Organisasi BLK PP Palu.....	46
4. Program Kerja .....	46
5. Manajemen Pelatihan .....	47
6. Jenis-Jenis Kejuruan .....	47
7. Sarana dan Prasaran .....	49
8. Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Kepala UPT.....	51
B. Hasil Penelitian .....	52
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	59
BAB V PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan .....	62
B. Implikasi Penelitian.....	62
DAFTAR PUSTAKA .....	63
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

## **DAFTAR TABEL**

1. Statistik Ketenagakerjaan Sulawesi Tengah 2021 .....	1
2. Jumlah Paket Pelatihan Berbasis Kompetensi di BLK PP .....	47
3. Kejuruan dan Sub kejuruan di UPT BLK PP .....	48
4. Daftar Sarana dan Prasarana Pendukung .....	49

## **DAFTAR GAMBAR**

1. Kerangka Pikir .....	37
-------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Pedoman Wawancara
2. Surat Izin Penelitian
3. Daftar Peserta Pelatihan
4. Daftar instruktur UPT BLK-PP Disnakertrans Prov.Sulawesi Tengah
5. Daftar Informan
6. Sertifikat Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi
7. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
8. Dokumentasi Hasil Penelitian
9. Daftar Riwayat Hidup

## ABSTRAK

**Nama : Romi Prabowo**  
**NIM : 17.3.12.0156**  
**Judul Skripsi : Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Kerampilan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah)**

---

Balai latihan kerja adalah salah satu lembaga pelatihan untuk pengembangan keterampilan tenaga kerja, peran balai latihan kerja adalah memberikan pelatihan dan keterampilan pada angkatan kerja yang putus sekolah, dengan memberikan pelatihan kepada angkatan kerja diharapkan akan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, Tetapi sayangnya kualitas tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Tengah masih rendah, padahal di Provinsi Sulawesi Tengah sudah mempunyai Balai Latihan Kerja (BLK), salah satu BLK yang terdapat di Provinsi Sulawesi Tengah yaitu UPT Balai Latihan Kerja Peningkatan Produktivitas Palu, untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Keterampilan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam” (Studi Pada BLK PP Palu).

Adapun penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengembangan keterampilan peserta pelatihan kerja di BLK PP Palu serta bagaimana kendala yang dialami peserta pelatihan kerja selama melakukan pelatihan di BLK PP Palu.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi jenis pendekatan kualitatif deskriptif dengan peneliti terlibat langsung kelapangan (*Field Research*). Dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis interaktif, yaitu dengan reduksi data, penyajian data, dan penerikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa BLK Palu sangat berperan penting dalam pengembangan keterampilan peserta pelatihan kerja, dengan adanya pelatihan tersebut dapat menambah ilmu dan pengalaman bagi peserta pelatihan. Sehingga peserta siap terjun dalam dunia kerja yang berdampak pada penurunan angka pengangguran di usiia produktif. Hal ini sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang tenaga kerja. Namun terdapat beberapa kendala yang dialami peserta pelatihan seperti masih kurangnya peralatan atau perlengkapan yang di gunakan saat pelatihan.

Diharapkan agar kedepannya BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah perlu menambahkan peralatan dan melakukan pembaharuan sarana dan prasarana. Bagi para peserta pelatihan yang telah mengikuti pelatihan dapat mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh dari hasil pelatihan.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Indonesia adalah salah satu negara yang mempunyai jumlah penduduk terbanyak di dunia, tetapi banyak diantara mereka yang termasuk dalam tenaga kerja usia muda yang tidak memiliki keterampilan, dan hal ini mengakibatkan rendahnya produktifitas kerja dan semakin tinggi tingkat pengangguran di Indonesia.

Jumlah penduduk Provinsi Sulawesi Tengah pada tahun 2021 mencapai 3.021,88 juta jiwa dan 1.584,101 juta jiwa merupakan penduduk angkatan kerja. Pada periode Agustus 2021, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Sulawesi Tengah tercatat sebesar 68,73 persen. Hal ini menunjukkan penurunan dibandingkan periode Agustus 2020. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sulawesi Tengah pada Agustus 2021 mengalami penurunan sebesar 0,02 persen poin.<sup>1</sup>

Tabel 1.1  
Statistik Ketenagakerjaan Sulawesi Tengah 2021

Uraian	2019	2020	2021
Angkatan Kerja	1.513,04	1.575,73	1.584,10
Bekerja	1.466,04	1.516,35	1.524,73
Penganggur	46,99	59,38	59,37
Bukan Angkatan Kerja	718,68	693,42	720,81
TPAK (%)	67,8	69,44	68,73
TPT (%)	3,11	3,77	3,75

*Sumber: BPS, Diolah Kembali UPT BLK-PP Provinsi Sulawesi Tengah, 2022*

---

<sup>1</sup> Berita resmi, “*Statistik Provinsi Sulawesi Tengah*” Berita resmi Online; [http://www.Stasistik\\_provinsi\\_sulawesitengah.org/programs/legal.html](http://www.Stasistik_provinsi_sulawesitengah.org/programs/legal.html) (diakses 8 Juni 2022).

Tingginya angka pengangguran maka berdampak pada kesejahteraan masyarakat semakin menurun yang berimbas pada peningkatan angka kemiskinan. Apalagi Indonesia telah memasuki Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Demikian SDM di Indonesia tidak hanya bersaing dengan sesama anak bangsa, melainkan dengan bangsa lain. Tenaga kerja merupakan sumber untuk menjalankan proses produksi dan juga distribusi barang dan jasa. Oleh sebab itu bahwa keberhasilan pembangunan sangatlah tergantung pada kualitas penggeraknya (sumber daya manusia) yang ada di samping juga faktor sumber daya alam yang tersedia. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari aspek kualitatifnya. Aspek kualitatif adalah kemampuan individu dalam menguasai keahlian, pengetahuan, dan teknologi yang mampu mempengaruhi produktivitas individu yang bersangkutan. Lebih lanjut Kartono menjelaskan bahwa suatu negara yang memiliki sumber daya manusia yang menguasai keahlian, pengetahuan, dan teknologi, berarti kualitas sumber daya manusia negara tersebut tinggi.<sup>2</sup>

Pemberdayaan tenaga kerja melalui Balai Latihan Kerja merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setingkat SMP atau SMA yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan Pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Balai Latihan Kerja merupakan salah satu instrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja produktif dengan berbagai kurikulum dan program yang ada.

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja. Pelatihan

---

<sup>2</sup> Luluk Budianto, Peranan Pelatihan Otomotif Motor Terhadap Peningkatan Ekonomi Warga Belajar Di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Kraksaan, Kabupaten Probolinggo, Skripsi, 2013

kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik didalam maupun di luar hubungan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kualifikasi keterampilan atau keahlian yang pelaksanaannya dilakukan secara berjenjang, berkait, dan lanjut.<sup>3</sup>

Islam mengajarkan bahwa pekerjaan harus dilaksanakan oleh orang yang mengetahuinya dengan ilmu atau dengan kata lain pekerjaan harus dikerjakan oleh orang yang ahli. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah Ayat :105

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

Terjemahannya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”<sup>4</sup>

Balai Latihan Kerja Peningkatan Produktivitas Palu merupakan institusi yang melaksanakan kegiatan pelatihan kerja bagi masyarakat. UPT Balai Latihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas (UPT BLK-PP) Dinas Tenaga Kerja dan Provinsi Sulawesi Tengah memberikan pelatihan keterampilan kerja dengan berbagai program seperti dalam bidang Teknologi Mekanik, otomotif, Tata Niaga dan Aneka Kejuruan, sehingga peserta didik atau masyarakat yang mengikuti pelatihan mampu memiliki *skill* dan keterampilan, dengan adanya *skill* dan keterampilan yang dimiliki oleh peserta didik diharapkan mereka dapat mengaplikasikan keterampilan yang didapat selama mengikuti pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas (UPT BLK PP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dan diharapkan juga dapat memenangkan persaingan dalam mengisi kesempatan kerja yang tersedia.

---

<sup>3</sup> Dr. B. Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional), (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), Cet-Ke 2, hal.16.

<sup>4</sup> Ibid., 285.



Namun selama peserta mendapatkan pelatihan di BLK mereka masih belum dapat mengaplikasikan *skill* dan keterampilan secara signifikan dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan Latar Belakang di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Keterampilan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah)”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengembangan Keterampilan Peserta Pelatihan Kerja di UPT Balai Latihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas (UPT BLK PP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah?
2. Bagaimana bentuk kendala yang dialami peserta pelatihan kerja selama melakukan pelatihan pada UPT Balai Latihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas (UPT BLK PP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk pengembangan keterampilan peserta pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas (UPT BLK PP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Untuk mengetahui kendala yang dialami peserta pelatihan kerja selama mengikuti pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas (UPT BLK PP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu ekonomi dibidang ketenagakerjaan secara umum dan ekonomi islam secara khususnya
  - b. Memberikan wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai peran Balai Latihan Kerja dalam pengembangan keterampilan tenaga kerja.
  - c. Selain sebagai bahan informasi juga sebagai literatur atau bahan informasi lainnya.
2. Manfaat Praktis

Bagi BLK: Sebagai bahan evaluasi bagi BLK dalam memberikan pengetahuan mengenai peran Balai Latihan Kerja dalam pengembangan keterampilan tenaga kerja guna meningkatkan kualitas kerja tenaga kerja yang menjadi anggota atau peserta pelatihan di BLK tersebut.

#### **E. Penegasan Istilah**

Pada kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini maka perlu adanya ulasan terhadap penegasan arti dan maksud dari beberapa istilah yang terkait dengan judul ini. Berdasarkan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalah pahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Judul skripsi ini "*Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Keterampilan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam.*" (Study pada UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah). Maka terlebih dahulu perlu dijelaskan istilah-istilah penting yang terkandung dalam judul tersebut :

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kinerja ataupun keterampilan.

## 2. Pengembangan Keterampilan

Pengembangan keterampilan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian yang dimiliki.

3. Balai Latihan Kerja merupakan suatu lembaga atau institusi yang melaksanakan kegiatan pelatihan kerja bagi masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan atau *skill* guna meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat.

## F. Garis-Garis Besar Isi

Skripsi ini terdiri dari lima bab yang meliputi bagian awal, isi dan penutup, masing-masing bab memiliki pembahasan sendiri-sendiri, namun saling berkaitan satu sama yang lainnya. Untuk mengetahui hal tersebut maka penulis akan mengemukakan garis-garis besar isi sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan. Dalam bab ini bersisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penegasan istilah, garis-garis besar isi.

Bab II. Kajian pustaka. Pada bab ini terdiri dari penelitian terdahulu, pengertian efektifitas, tinjauan tentang balai latihan kerja, konsep tenaga kerja, dan kualitas tenaga kerja dalam perspektif ekonomi islam, kerangka berfikir.

Bab III. Metode penelitian. Pada bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian data, dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV, menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum serta masalah yang diteliti di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Bab V, berisi penutup yang meliputi kesimpulan dan implikasi penilaian yang diakhiri dengan daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang dianggap perlu.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini dibangun berdasarkan beberapa penelitian terdahulu,

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Ismi (Skripsi Fakultas Ekonomin dan Bisnis Univesutas Muhammadiyah Makassar 2020, yang berjudul “Efektivitas Balai Latihan Kerja Dalam Mnegurangi Pengangguran di Kabupaten Bone”. Penelitian ini melakukan penelitian di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kabupaten Bone yang di Jl. Yos Sudarso Km 5 Kel. Cellu Kec. Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone, metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi, hasil penelitian ini bahwa balai latihan kerja sudah cukup efektif dalam mengurangi pengangguran.<sup>1</sup> Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Ismi adalah memfokuskan penelitiannya terhadap efektifitas Balai Latihan Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Bone. Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Keterampilan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah).
2. Jurnal Siti Musyahidah, Nia Manora Prasanti, Uswatun Hasanah dan Ferdiawan (Jurusan/Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam Vol. 2, No. 1 Juni 2020) yang berjudul “Tinjauan Ekonomi Islam Pada Prospek Industri Daur Ulang Sampah Plastik.” Penelitian ini

---

<sup>1</sup> Nur Ismi, Skripsi: “*Efektivitas Balai Latihan Kerja Dalam Mnegurangi Pengangguran di Kabupaten Bone*” Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar 2020

melakukan penelitian di Industri Tondo Mandiri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah: metode pendekatan kualitatif deskriptif yang berisi gambaran tentang pengamatan, tindakan dan pembicaraan. Adapun sumber datanya adalah informan yaitu ketua anggota dan beberapa anggota yang bekerja di Industri Tondo Mandiri. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan menggambarkan dan menginterpretasikan data dan temuan temuan yang peneliti peroleh dari analisis lapangan serta fakta-fakta yang ada. Hasil penelitian Tondo Mandiri tidak memiliki prospek yang baik untuk kemajuan usaha kedepannya karena masalah dan hambatan yang dihadapinya.<sup>2</sup> Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Siti Musyahidah, Nia Manora Prasanti, Uswatun Hasanah dan Ferdiawan adalah Siti Musyahidah, Nia Manora Prasanti, Uswatun Hasanah dan Ferdiawan memfokuskan penelitiannya terhadap Tinjauan Ekonomi Islam Pada Prospek Industri Daur Ulang Sampah Plastik, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Keterampilan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhayatul Husna (Tesis Progam Studi Magister dan Doktor Fakultas Ekonomi Universitas Andalas 2015) yang berjudul Tentang “*Evaluasi Tentang Progam Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh.*” Penelitian ini melakukan penelitian di BLK Payakumbuh metode pengumpulan data penelitian yang dilakukan adalah dengan cara kuesioner, dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untu mengevaluasi

---

<sup>2</sup> Siti Musyahidah, Nia Manora Prasanti, Uswatun Hasanah, Ferdiawan, Tesis: “*Tinjauan Ekonomi Islam Pada Prospek Daur Ulang Sampah plastik*”, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, VOL 2, No 1 Juni, Tahun 2020.

pelaksanaan pelatihan program kerja di BLK Payakumbuh.<sup>3</sup> Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayatul Husna adalah Nurhayatul Husna memfokuskan penelitiannya terhadap evaluasi pelaksanaan program latihan kerja serta penyusunan strategi untuk pengembangan dan pelaksanaan pelatihan kebijakan di BLK Payakumbuh, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Keterampilan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah).

## **B. Pelatihan**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah proses secara sistematis. Mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk membantu pegawai untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>4</sup> Menurut Soekidjo Notoadmojo ialah merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Andrew E. Sikula pelatihan adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan umum.<sup>5</sup> Menurut Malayu S.P Hasibuan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Berdasarkan ketiga definisi tersebut,

---

<sup>3</sup> Nurhayatul Husna, Tesis: “*Evaluasi Unit Pelayanan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Payakumbuh*” (Andalas: Univeritas Andalasan, 2015) 14.

<sup>4</sup> Prof. Dr. Soekidjo Notoadmojo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.16

<sup>5</sup> Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas, ( Bandung : Mandar Maju, 2001), h.164

maka dapat dipahami bahwa pelatihan kerja merupakan suatu pembelajaran jangka pendek untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai didalam instansi atau organisasi. Karena semakin lama pelatihan kerja dilakukan maka karyawan akan semakin mengerti akan pekerjaan yang harus dilakukan dan akan semakin meningkatkan kinerja.

Kerja sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kemakmuran hidup, untuk mencapai kehidupan yang baik manusia dituntut untuk bekerja keras dan memiliki kinerja yang baik, karena mustahil manusia ingin mendapatkan hidup yang layak tetapi tidak mau bekerja dan berusaha. Islam sebagai sebuah agama mengajarkan kepada umatnya untuk meningkatkan usaha dan kerja kerasnya.

## 2. Kebutuhan Pelatihan

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing- masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan dapat digolongkan menjadi:

- a. Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang. Kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi karyawannyayang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu. Meskipun tidak selalu penyimpangan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan.
- b. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya. Pada tingkat hierarki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan. Alasannya bermacam-macam, ada yang menyebutnya untuk mengatasi kejenuhan, ada juga yang menyebutnya untuk membentuk orang generalis. Seorang manajer keuangan, sebelum dipromosikan menjadi general manajer tentunya perlu melewati jabatan fungsional lainnya.

- c. Untuk memenuhi tuntutan perubahan. Perubahan-perubahan baik intern (perubahan sistem, struktur organisasi) maupun ekstern (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru. Meskipun pada saat ini tidak ada persoalan antara kemampuan orangnya dengan tuntutan jabatannya, tetapi dalam rangka menghadapi perubahan diatas dapat di antisipasi dengan adanya pelatihan yang bersifat potensial.<sup>7</sup>

### 3. Prinsip Pelatihan

Prinsip pelatihan disini digunakan sebagai pedoman untuk proses dari pelatihan kepada karyawan agar berjalan lebih efektif. Menurut Handoko (2008:109), prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan adalah: program pelatihan bersifat partisipatif, relevan, pengulangan (repetisi) dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan. Semakin terpenuhi prinsip-prinsip tersebut dalam Latihan akan semakin efektif.<sup>8</sup>

### 4. Tujuan Pelatihan

Sebelum menyelenggarakan pelatihan, perusahaan akan menjelaskan tujuan-tujuan dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Menurut Simamora (1999:346) tujuan utama pelatihan diantaranya adalah:

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

---

<sup>7</sup> Hj. Ike Kusdyah Rachmawati, S.E., M.M, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008) h.217

<sup>8</sup> Deny Triasmoko, dkk. Op. Cit



- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.<sup>9</sup>

#### 5. Manfaat Pelatihan

Terdapat beberapa manfaat dari pelatihan strategis, pertama, pertama pelatihan strategis memungkinkan professional SDM dan pelatihan untuk terlibat secara dekat dengan bisnia, bekerja sama dengan manajer untuk membantu memecahkan masalah-masalah mereka, dan memberikan kontribusi yang signifikan pada hasil-hasil organisasional. Pelatihan strategis juga dapat mencegah profesional SDM dan para pelatih untuk mengajar jenis-jenis alat pelatihan yang bersifat coba, terhebat, atau terbaru. Disamping itu, sebuah pola pikir pelatihan strategis juga mengurangi kemungkinan cara berpikir bahwa pelatihan dapat memecahkan sebagian besar masalah pemberi kerja atau organisasional. Seperti dalam situasi sebelumnya manager pemasaran percaya bahwa para karyawan memerlukan pelatihan keterampilan komunikasi yang tegas, adalah hal yang biasa terhadap masalah dengan mengatakan, “saya membutuhkan sebuah program pelatihan pada X”. dengan sebuah focus pelatihan strategis tanggapannya mungkin pendekatan-pendekatan pelatihan atau non pelatihan yang dapat memecahkan masalah kinerja-kinerja tersebut.<sup>10</sup> Menurut Simamora (1999:349), ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.

---

<sup>9</sup> Ibid

<sup>10</sup> Tim Dosen Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Ajar, (Universitas Wijaya Putra, 2009)

- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

## 6. Jenis dan Metode Pelatihan

Pelatihan bagi para karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau institusi biasanya dikelompokkan menjadi 2, yakni pelatihan sebelum menjalankan tugas atau pekerjaan (*pre-service training*), dan pelatihan setelah menjalankan tugas (*in service training*).

### a. *Pre-Service Training* (Pelatihan Pra Jabatan)

Sebelum karyawan menjalankan tugasnya atau pekerjaannya, karyawan tersebut harus menjalani pelatihan yang biasanya disebut pelatihan pra jabatan atau “pre-service training”. Oleh sebab itu pelatihan ini diikuti oleh para pegawai baru atau calon para pegawai baru di institusi atau organisasi. Tujuan pelatihan ini utamanya memberikan wawasan bagi kepada para pegawai baru tersebut terhadap organisasi atau institusi tempat mereka bekerja. Oleh sebab itu melalui pelatihan ini para pegawai baru akan mengenal dan memahami visi misi dan budaya kerja (*corporate culture*) organisasi atau institusi, sehingga akhirnya diharapkan para pegawai ini dapat menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik, loyal dan penuh dedikasi.

### b. *In-Service Training* (Pelatihan Dalam Jabatan)

Pelatihan ini ditujukan kepada karyawan yang sudah bekerja di berbagai unit atau divisi dari suatu organisasi atau institusi, oleh sebab itu disebut pelatihan dalam jabatan atau “*in-service training*”. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Dilihat dari cara atau pendekatan yang digunakan pelatihan dalam jabatan ini dibedakan menjadi dua, yakni: pelatihan diluar tugas (*off the job training*) dan pelatihan di dalam tugas (*on the job training*).<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia cet. 4, (Jakarta: Rineks Cipta), 2009, h. 23-24

Menurut Menurut Siagian (2010:192-197), berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah:

- 1) *Metode on the job training* (Pelatihan didalam Tugas)
  - a) Pelatihan dalam jabatan.
  - b) Rotasi pekerjaan.
  - c) Sistem magang.
- 2) *Metode off the job training* (Pelatihan diluar Tugas)
  - a) Sistem ceramah.
  - b) Pelatihan vestibule (Pelatihan Simulasi)
  - c) *Role-playing* (Permainan Peran)
  - d) Studi kasus
  - e) Simulasi
  - f) Pelatihan laboratorium
  - g) Belajar sendiri.<sup>12</sup>
7. Kendala-kendala Pengembangan

Kendala pengembangan (*develoloment*) yang dilaksanakan selalu ada dan kita harus berusaha membenahi pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala-kendala pengembangan akan menghambat lancarnya pelaksanaan pelatihan dan pendidikan sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan.

Kendala-kendala pengembangan berkaitan dengan peserta, pelatih atau instruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum, dan dana pengembangan.<sup>13</sup>

a. Peserta

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usiannya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran

---

<sup>12</sup> Denny Triasmoko, dkk, Op.cit

<sup>13</sup> H. Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), h. 84.

pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

b. Pelatih atau Instruktur

Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentrasfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya, yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi dengan efektif atau teaching skill nya tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.

c. Fasilitas Pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat- alat, dan mesin-mesin, yang akan digunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pengembangan.

d. Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.

e. Dana Pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

### **C. Keterampilan**

#### **1. Pengertian Keterampilan**

Menurut Bambang Wahyudi keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghitung dan menghafal.
- b. Keterampilan fisik seperti keterampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaan.
- c. Keterampilan sosial seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.<sup>14</sup>

Menurut Soemarjadi keterampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahap-tahap belajar, keterampilan berasal dari gerakan-gerakan yang kasar atau tidak terkoordinasi melalui pelatihan bertahap gerakan tidak teratur itu berangsur-angsur berubah menjadi gerakan-gerakan yang lebih halus, melalui proses koordinasi diskriminasi (perbedaan) dan integrasi (perpaduan) sehingga diperoleh suatu keterampilan yang diperlukan untuk tujuan tertentu.<sup>15</sup>

Keterampilan menurut Davis Gordon adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.<sup>16</sup> Menurut Nadler keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas.<sup>17</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan yang didapatkan melalui tahap belajar atau pelatihan untuk melakukan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat.

#### **D. Pemberdayaan dan Pengembangan Tenaga Kerja**

##### **1. Pemberdayaan**

Pemberdayaan dalam bahasa Indonesia merupakan terjemahan dari empowerment dalam bahasa Inggris. Pemberdayaan sebagai terjemahan dari empowerment menurut Merriam Webster dalam Oxford English Dictionary mengandung dua pengertian:

---

<sup>14</sup> Bambang Wahyudi, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Bandung: Sulita, 2002), 33

<sup>15</sup> Soemarjadi, "Pendidikan Keterampilan" (Jakarta: Depdikbud, 1992), 2

<sup>16</sup> Davis Gordon, "Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen", (Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo, 1999), 55

<sup>17</sup> Nadler, "Keterampilan dan Jenisnya", (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 1986), 73

- a. *To give ability or enable to*, yang diterjemahkan sebagai memberi kecakapan/kemampuan atau memungkinkan.
- b. *To give power of authority to*, yang berarti memberi kekuasaan.

Dalam konteks pembangunan istilah pemberdayaan pada dasarnya bukanlah istilah baru melainkan sudah sering dilontarkan semenjak adanya kesadaran bahwa faktor manusia memegang peran penting dalam pembangunan.<sup>18</sup>

Carver dan Clatter Back mendefinisikan pemberdayaan sebagai berikut “upaya memberi keberanian dan kesempatan pada individu untuk mengambil tanggung jawab perorangan guna meningkatkan dan memberikan kontribusi pada tujuan organisasi.” Istilah keberdayaan dalam konteks masyarakat adalah : kemampuan individu yang bersenyawa dengan individu-individu lainnya dalam masyarakat untuk membangun keberdayaan masyarakat yang bersangkutan. Memberdayakan masyarakat adalah upaya memperkuat unsur-unsur keberdayaan itu untuk meningkatkan harkat dan martabat lapisan masyarakat yang berada dalam kondisi yang tidak mampu dengan mengandalkan kekuatannya sendiri sehingga dapat keluar dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan, atau proses memampukan dan memandirikan masyarakat.<sup>19</sup>

Menurut Ide pemberdayaan memuat dua pengertian kunci, yakni kekuasaan dan kelompok lemah. Kekuasaan disini diartikan bukan hanya menyangkut kekuasaan politik dalam arti sempit, melainkan kekuasaan atau penguasaan klien:

1. Pilihan-pilihann personal dan kesempatan-kesempatam hidup: kemampuan dalam membuat keputusan-keputusan mengenai gaya hidup, tempat tinggal, dan pekerjaan.
2. Pendefenisian kebutuhan: kemampuan menentukan kebutuhan selaras dengan aspirasi dan keinginan.

---

<sup>18</sup> Harry Hikmat, Strategi Pemberdayaan Masyarakat, (Bandung: Humaniora Utama Press, 2010), h. 14.

<sup>19</sup> Anwar, Manajemen Pemberdayaan Perempuan, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 03.

3. Ide atau gagasan: kemampuan mengekspresikan dan meyumbangkan gagasan dalam suatu forum atau diskusi secara bebas dan tanpa tekanan.
4. Lembaga-lembaga: kemampuan menjangkau, menggunakan dan mempengaruhi pranata-pranata masyarakat, seperti lembaga kesejahteraan sosial, pendidikan, dan kesehatan.
5. Sumber-sumber: kemampuan mobilisasi sumber-sumber formal, informal dan kemasyarakatan.
6. Aktifitas ekonomi: kemampuan mengelola mekanisme produksi, distribusi, dan pertukaran barang serta jasa.<sup>20</sup>

Carlzon dan Macauley sebagaimana di kutip oleh Wasistiono mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan pemberdayaan adalah sebagai berikut: “membebaskan seseorang dari kendali yang kaku, dan memberi orang kebebasan untuk bertanggung jawab terhadap ide-idenya, keputusan keputusannya dan tindakan-tidaknya.

## 2. Pengertian Pengembangan Tenaga Kerja

Arti dari pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan moral karyawan, kemampuan teoritis, teknis, dan konseptual sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan. Terdapat hubungan antara Pendidikan dengan peningkatan pengetahuan secara universal dan pemahaman atas lingkungan secara merata. Sedangkan latihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pekerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.<sup>21</sup>

Kemudian, definisi tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 2 yaitu tiap orang yang dapat melakukan pekerjaan guna menciptakan jasa dan barang baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat.

---

<sup>20</sup> Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, (Bandung :2009, PT Refika Aditama, hal. 63-64.

<sup>21</sup> Priyono & Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2008, h. 46.

Jadi, pengembangan tenaga kerja adalah upaya yang dilakukan perusahaan/industri untuk memperbaiki, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, supaya dapat menyesuaikan kebutuhan dari organisasi maupun tuntutan atau persaingan global.

Menurut Sunyoto, pengembangan tenaga kerja merupakan upaya yang dilakukan untuk mempersiapkan seseorang dalam memegang tanggung jawab yang lebih tinggi atau berbeda-beda di dalam organisasi, umumnya berhubungan dengan meningkatnya kemampuan intelektual maupun emosional yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang lebih baik.<sup>22</sup>

Pengembangan tenaga kerja menggambarkan kegiatan mengelola dan meningkatkan kompetensi pegawai untuk mencapai daya guna suatu organisasi. Pengembangan dapat disebut sebagai perkembangan kemampuan yang sudah terlampaui dengan tuntutan dalam sebuah pekerjaan. Hal tersebut sebagai bentuk usaha untuk meningkatkan keahlian pekerja dalam melakukan bermacam tipe penugasan.

Keterampilan yang semakin terasah berarti mengembangkan tingkat penguasaan pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga para pekerja lebih handal dalam bidang pekerjaannya masing-masing. Suatu organisasi perlu mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi tantangan, dengan cara memprioritaskan pengembangan tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan kerja.

Pengembangan pegawai atau tenaga kerja dapat diwujudkan melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan karier. Pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat berguna untuk dilaksanakan, dikarenakan adanya perubahan baik dari manusia, pekerjaan, organisasi maupun teknologi.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2012, h. 145.

<sup>23</sup> Dea Wilyi Angraini, *Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur*, Skripsi, Metro, IAIN Metro, 2018, h. 16.



Jenis pengembangan dikelompokkan secara informal dan formal. Pengembangan informal yaitu pekerja berkeinginan dan atas usahanya sendiri berlatih dan mengembangkan dirinya melakukan pembelajaran dari buku-buku literatur yang berhubungan dengan pekerjaannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa seorang pekerja mempunyai keinginan yang kuat untuk maju dengan meningkatkan kemampuan kerjanya. Sedangkan pengembangan formal dengan cara karyawan/pekerja diberi tugas oleh perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.<sup>24</sup>

Adanya pengembangan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan/industry merupakan upaya untuk menekan kinerja yang lebih baik dalam peran yang tengah dijalani. Tidak hanya itu, meningkatnya kemampuan sebagai penunjang di lingkungan dengan aktivitas baru yang lebih menantang. Organisasi akan mempunyai kekuatan kompetitif, dan susah untuk ditiru, sehingga akan lebih fleksibel dalam menerima ide-ide baru yang lebih produktif. Tidak hanya melalui pelatihan, pengembangan pegawai juga dapat dilakukan lewat pemberian tugas tertentu. Tugas yang diberikan kepada pegawai, bertujuan membangun potensi pegawai itu sendiri. Untuk mendorong pegawai yang diberi tugas, merupakan pemahaman bahwa pemimpin perusahaan memberi kepercayaan lebih kepadanya untuk menjalankan dan memperlihatkan prestasi kerjanya.

### 3. Tujuan Pengembangan Tenaga Kerja

Pengembangan tenaga kerja bertujuan dan berguna bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Pada umumnya tujuan pengembangan yaitu untuk menetapkan bahwa organisasi mempunyai anggota berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2021, h. 72-73.

<sup>25</sup> Masram, Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2015, h. 108.

Tujuan dari pengembangan tenaga kerja ialah metode untuk memperbaiki daya guna karyawan dalam mencapai hasil kerja yang sudah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki keterampilan, pengetahuan, ataupun perilaku karyawan tentang tugas yang dijalankannya. Gilley and Steven menerangkan jika tujuan pengembangan sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan *skills, knowledge, attitude and behavior* dalam melakukan sesuatu di sebuah organisasi.<sup>26</sup>

Beberapa tujuan pengembangan pada hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:<sup>27</sup>

#### 1. Produktivitas Kerja

Meningkatnya produktivitas kerja adalah salah satu harapan dari suatu organisasi. Produktivitas karyawan yang besar dalam suatu perusahaan/industri dapat meningkatkan mutu maupun kuantitas produksi. Sebab human *skill, technical skill* dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

Menurut Sondang P. Siagian, peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain sebab kecermatan melaksanakan tugas, tidak adanya pemborosan, tumbuh suburnya kerja sama antar berbagai kesatuan kerja yang melaksanakan aktivitas yang berbeda, terlebih lagi spesialisistik, meningkatnya tekad mencapai target yang telah ditetapkan, dan lancarnya koordinasi sehingga organisasi sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.<sup>28</sup>

#### 2. Karier

Tercapainya jenjang karier, keahlian dan kemampuan perlu ditingkatkan secara terus menerus. Adanya pengembangan, menciptakan peluang dalam meningkatkan karier karyawan semakin besar. Sebab keahlian, keterampilan

---

<sup>26</sup> Priyono & Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2008, h. 47.

<sup>27</sup> Masram, Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2015, h. 112.

<sup>28</sup> Yuli Wiliandri, "Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif", *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, Edisi xii, Oktober 2014, h. 96.

dan kepiawaian yang dimiliki seorang pekerjadapat dijadikan suatu promosi untuk memperoleh ataupun menduduki suatu jabatan yang lebih baik dari sebelumnya.

### 3. Efisiensi

Pengelolaan produksi secara efisien dan efektif adalah upaya yang diharapkan dalam pengelolaan faktor produksi yang ada dalam suatu perusahaan/industri. Efisiensi bisa berbentuk tenaga, biaya, waktu, bahan baku dan berkurangnya kerusakan mesin-mesin. Sehingga efisiensi bisa dikatakan suatu tindakan yang sangat bermanfaat dan sangat penting bagi perusahaan untuk dapat menaikkan laba yang diinginkan perusahaan tersebut.

### 4. Konseptual

Adanya pengembangan, menjadikan manajer semakin cakap dan cepat mengambil keputusan yang lebih baik, sebab human skill, technical skill dan managerial *skill* sudah lebih baik.

### 5. Kerusakan

Karyawan yang semakin ahli dan terampil dalam melakukan pekerjaannya dapat mengurangi kerusakan barang dan produksi mesin.

### 6. Kepemimpinan

Pengembangan juga perlu dilakukan kepada pimpinan yang memegang peranan sangat penting. Diharapkan seorang pemimpin bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, memotivasi karyawan dengan lebih terarah, sehingga pembinaan kerjasama yang dibentuk semakin harmonis. Sebab suatu keberhasilan ataupun kegagalan yang diperoleh perusahaan, bergantung pada bagaimana seorang pimpinan mengendalikan, melindungi serta melaksanakan setiap rencana yang sudah ditetapkan dengan adanya komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan.

#### 7. Kecelakaan

Tidak jarang terjadinya kecelakaan karyawan yang disebabkan oleh rendahnya keterampilan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan mesin-mesin atau alat-alat operasionalnya. Sehingga dengan adanya pengembangan tenaga kerja, dapat mengurangi tingkat kecelakaan karyawan yang terjadi pada saat menjalankan pekerjaannya, sehingga jumlah anggaran pengobatan yang dikeluarkan perusahaan dapat menurun.

#### 8. Balas Jasa

Balas jasa dapat berbentuk pendapatan, upah, insentif, *benefits* karyawan akan bertambah sebab prestasi kerja semakin besar.

#### 9. Pelayanan

Suatu industri yang bersaing ketat dengan perusahaan lain akan berlomba menunjukkan keunggulannya masing-masing, seperti melalui keunggulan dalam pelayanan yang baik dan memuaskan konsumen. Dengan adanya pengembangan, setiap karyawan diharapkan dapat meningkatkan pelayanan kepada pelanggan perusahaan. Sebab pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik penting bagi perusahaan.

#### 10. Moral

Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pekerja yang sesuai dengan pekerjaannya akan membuat moral karyawan menjadi lebih baik, mereka antusias dan bersemangat untuk menuntaskan pekerjaannya dengan baik.

#### 11. Konsumen

Bagi konsumen akan mendapat manfaat dengan adanya pengembangan tenaga kerja karena mereka akan memperoleh produk yang berkualitas dan merasa puas jikamendapat pelayanan yang baik ataupun yang sesuai dengan yang diharapkan. Setiap perusahaan perlu melakukan pengembangan bagi para pekerjanya, sebab dengan meningkatnya kemampuan pegawai, baik *teknikal*,

maupun konseptual, maka upaya pemberian pelayanan kepada konsumen juga akan berjalan lebih baik.

Tujuan tersebut dapat dicapai dengan menetapkan bahwa, setiap orang dalam perusahaan memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mencapai tingkat keahlian yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien. Selain itu, perlu diperhatikan bahwa dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, kinerja individual dan kelompok adalah subjek untuk peningkatan yang berkelanjutan, dan bahwa orang-orang dalam organisasi akan berkembang dengan cara yang sesuai untuk mengoptimalkan kemampuan dan promosi mereka.

#### **E. Kualitas Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Tenaga kerja atau Sumber daya manusia dalam pandangan Islam sering disebut sumber daya insani (SDI). Sumber daya insani adalah segenap kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan untuk mencapai tujuan tersebut.<sup>29</sup> Allah menciptakan manusia dengan maksud agar memakmurkan bumi, dalam arti mereka memanfaatkan sumberdaya alam di bumi dan menjadi tenaga-tenaga yang bertugas mengolah dan memproduksi hasil-hasil bumi sehingga tercapai kesejahteraan hidup.

Muhammad Syawqi Al-Fanjari menyatakan bahwa motivasi ekonomi dalam Islam antara lain untuk memenuhi kebutuhan yang memadai (*al-had-al-khifayah*) bagi setiap muslim yang dilakukan dengan melakukan pembangunan dibidang ekonomi.<sup>30</sup> Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang paling penting dari beberapa faktor produksi yang lain karena manusialah yang memiliki sifat inisiatif atau ide, mengorganisasi, memproses, dan memimpin semua factor produksi dan non-manusia.<sup>31</sup> Tugas yang diberikan manusia dalam memproduksi

---

<sup>29</sup> Rudy haryanto, "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Pamekasan* Vol. 4 No. 1 (2012), h. 177

<sup>30</sup> Idri, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, ( Jakarta : Prendamedia Group, 2015), h. 86.

<sup>31</sup> *Ibid.*,

barang dan jasa merupakan bagian dari ibadah kepada Allah, Yusuf Al- Qardhawi menyatakan bahwa ibadah adalah suatu term umum yang mencakup semua aktivitas yang dicintai dan diridhai Allah, baik ibadah yang bersifat ritual- vertikal maupun ibadah yang bersifat muamalah - horizontal, termaksud dalam hal ini aktivitas ekonomi dan produksi.<sup>32</sup>

Pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan keharusan dalam Islam, sebagaimana yang telah disampaikan oleh rasulallah SAW bahwa menuntut ilmu adalah kewajiban dari mulai lahir hingga wafat, oleh karena itu mempelajari sebuah ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan.<sup>33</sup> Dalam pandangan Islam mengenai pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja. Tenaga kerja yang terlatih mampu bekerja lebih teliti dari pada tenaga kerja yang tidak terlatih dan memiliki keterampilan.

Ada beberapa syarat-syarat agar sumber daya manusia berkualitas dan kompeten Pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan keharusan dalam Islam, sebagaimana yang telah disampaikan oleh rasulallah SAW bahwa menuntut ilmu adalah kewajiban dari mulai lahir hingga wafat, oleh karena itu mempelajari sebuah ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan.<sup>34</sup> Peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan hal yang penting , mengingat manusialah yang mengelolah modal, teknologi, sumber daya alam sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.<sup>35</sup>

Selain memerintahkan bekerja, Islam juga menuntut setiap muslim agar dalam bekerja dibidang apapun haruslah bersikap profesional inti profesionalisme setidaknya dicirikan oleh tiga hal:<sup>36</sup>

1. Kafa'ah yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.

---

<sup>32</sup> *Ibid.*,

<sup>33</sup> *Ibid.*,

<sup>34</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet, op.cit., h. 105.

<sup>35</sup> *Ibid.*,

<sup>36</sup> *Ibid.*,

2. *Himmatul-‘amal* yakni memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi.
3. Amanah yakni bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya.

Untuk mewujudkan profesionalisme, Islam memberikan tuntunan yang sangat jelas yaitu:<sup>37</sup>

- 1) *Kafa’ah* diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.
- 2) *Himmatul-amal* diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja disamping motivasi ingin mendapatkan reward dan menghindari hukum *puishment*.
- 3) Amanah diperoleh dengan menjadikan atau sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku.

Bekerja dengan hasil terbaik, bekerja dengan pengetahuan, bekerja sesuai dengan bidang keahlian, proses-prosesnya harus dilakukan dengan patut dan layak. Islam sebagai agama yang sempurna menuntut segala sesuatu dilakukan secara baik dan rapih, Kualitas tenaga kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada :<sup>38</sup>

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang yang lebih berorientasi pada intelenjensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki seseorang.
- b. Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

---

<sup>37</sup> *Ibid.*,

<sup>38</sup> Idri,op.cit., h. 319.

## F. Motivasi

### 1. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang artinya dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Dalam pemberian motivasi instansi mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan prestasi kerja pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas.<sup>39</sup>

Menurut Robbins yang dikutip oleh Khaerul Umam motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran.<sup>40</sup>

Menurut Handoko motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.<sup>41</sup>

Menurut Mangkunegara, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>42</sup>

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan

---

<sup>39</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 92

<sup>40</sup> Khaerul Umam, "Perilaku Organisasi", 161

<sup>41</sup> Sondang P. Siagian, "Manajemen Abad 21", (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)

<sup>42</sup> Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004)



yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang di tentukan.<sup>43</sup>

Motivasi secara sederhana dapat diartikan berada ditengah- tengah bawahan, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, intruksi, nasehat, koreksi jika diperlukan. Motivasi bagi individu dalam kehidupan sehari-hari merupakan hubungan yang bersifat komplementer yang berarti saling melengkapi satu sama lain.

Istilah motivasi dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya motivasi merupakan unsur penting dalam diri, yang berperan mewujudkan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.<sup>44</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah dorongan yang ada pada setiap individu untuk bekerja dengan lebih baik tujuan perusahaan dapat dicapai.

## 2. Teknik Motivasi

Beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut:<sup>45</sup>

### a. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya. Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut:

---

<sup>43</sup> T Hani handoko, "Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia" (Yogyakarta: BPFE, 2001)

<sup>44</sup> Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2011), 94

<sup>45</sup> Ibid, 95

- 1) Kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:
  - a) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *Need of belonging* yang tinggi.
  - b) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *Need of Importance*.
  - c) Kebutuhan akan rasa maju dan tidak akan gagal sering disebut *Need of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia memenuhi kegagalan. Sebaliknya, ia senang apabila memenuhi kebahagiaan.
  - d) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*Need of participation*). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti

dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan alasan.

Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.

- 1) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- 2) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penelitian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar diperusahaan.

b. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dinamakan "AIDDAS".

A = *Attention* (perhatian)

I = *Interest* (Minat)

D = *Desire* (Hasrat)

D = *Decision* (keputusan)

A = *Action* (Aksi atau Tindakan)

S = *Satisfaction* (kepuasan)

Penggunannya pertama kali pimpinan harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya, maka hasratnya menjadi

kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.<sup>46</sup>

### 3. Metode-Metode Motivasi

Terdapat dua metode dalam motivasi. Metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung. Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu:<sup>47</sup>

- a. Metode langsung (*Direct Motivation*), merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- b. Metode tidak langsung (*Indirect Motivation*), merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas.

### 4. Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang timbul berasal dari manusia (faktor individual dan internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individu yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah:

#### a. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan jika keinginan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

#### b. Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

---

<sup>46</sup> Ibid, 101

<sup>47</sup> Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara,1996), 100

c. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut memenuhi kebutuhannya.

Ada dua faktor utama didalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:

a. Motivator

Motivator adalah prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.

b. Faktor kesehatan kerja

Faktor kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Motivasi kerja seseorang sangat ditentukan oleh tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain:

a. Upah atau gaji yang sesuai

Upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang yang telah melakukan pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Karyawan yang diberikan upah atau gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat karyawan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh. Dengan demikian akan menghasilkan produk sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.

b. Keamanan kerja yang terjamin

Karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa yang dapat diwujudkan dalam keamanan kerja. Jaminan

keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja sepenuh hati.

c. Kehormatan dan pengakuan

Kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian karyawan. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat diberikan dengan melakukan promisi jabatan.

d. Perilaku yang adil

Adil bukan berarti diberikan dengan jumlah yang sama bagi seluruh karyawan. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan, dan promisi jabatan sesuai dengan prestasi karyawan.

e. Pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa

Pimpinan perusahaan merupakan orang yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda perusahaan. Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin membuat karyawan segan dan hormat. Pimpinan juga dituntut jujur sehingga pimpinan sebagai contoh yang baik bagi karyawan yang dipimpin.

f. Suasana kerja yang menarik

g. Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan vertical membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antara sesama karyawan (hubungan horizontal). Kedua hubungan baik tersebut menciptakan kondisi kerja harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan.

h. Jabatan yang menarik

Jabatan merupakan salah satu kedudukan yang diharapkan karyawan. Promosi jabatan yang berjenjang secara baik dengan berpedoman pada

prestasi kerja dan masa kerja membuat karyawan menduduki jabatan dengan jenjang teratur.

## 5. Teori-teori motivasi

### a. Teori Model Edwards

Kebutuhan-kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi individu, diklasifikasikan menjadi lima belas kebutuhan (intrinsik) yang tampak pada manusia dengan kekuatan yang berbeda-beda:

- 1) *Achievement*, kebutuhan untuk berbuat lebih baik daripada orang lain yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas lebih sukses untuk mencapai prestasi yang tinggi.
- 2) *Deference*, kebutuhan mengikuti pendapat orang lain, mengikuti petunjuk-petunjuk yang diberikan, memuji-muji orang lain dan menyesuaikan diri dengan adat kebiasaan.
- 3) *Order*, kebutuhan untuk membuat rencana-rencana yang teratur, yang berhubungan dengan kerapian, mengorganisasi secara detail pekerjaannya, melakukan kebiasaan sehari-hari secara teratur.
- 4) *EXhibition*, kebutuhan untuk menarik perhatian orang lain, berusaha untuk menjadi pusat perhatian.
- 5) *Autonomy*, kebutuhan untuk mandiri tidak mau bergantung kepada orang lain atau tidak mau diperintah oleh orang lain.
- 6) *Affiliation*, kebutuhan untuk menjalin persahabatan dengan orang lain, setia terhadap temannya, berpartisipasi dalam kelompoknya.
- 7) *ntrception*, kebutuhan untuk memahami perasaan orang lain dan mengetahui tingkah laku orang lain.
- 8) *Succorance*, kebutuhan untuk mendapatkan bantuan orang lain, simpati, atau juga mendapatkan kasih sayang dari orang lain.

- 9) *Dominance*, kebutuhan untuk bertahan pada pendapatnya, menguasai, memimpin, menasihati orang lain.
- 10) *Abasement*, kebutuhan yang menyebabkan individu merasa berdosa apabila ada kesalahan, merasa perlu diberi hukuman apabila tindakannya keliru.
- 11) *Nurturance*, kebutuhan untuk membantu atau menolong orang lain apabila mereka dalam kesusahan, bersikap simpati, dan berbuat baik terhadap orang lain.
- 12) *Charge*, kebutuhan untuk membuat pembaharuan- pembaharuan, tidak menyukai hal-hal yang bersifat rutin, senang berpergian, membuat pertemuan dengan orang lain.
- 13) *Endurance*, kebutuhan yang menyebabkan individu bertahan pada suatu pekerjaan sampai selesai.
- 14) *Heterosessually*, kebutuhan yang mendorong aktivitas sosial individu dalam mendekati lawan jenisnya, mencintai lawan jenisnya, ingin dianggap menarik oleh lawan jenisnya.
- 15) *Aggression*, kebutuhan untuk mengkritik pendapat orang lain, membantah pendapat orang lain, menyalahkan orang lain.

b. Teori motivasi sosial Model McClelland

Tingkah laku timbul karena dipengaruhi oleh kebutuhan- kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Dalam diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya. Adapun kebutuhan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) *Need for achievement*, kebutuhan untuk mencapai kesuksesan yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.



- 2) *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- 3) *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan orang lain.<sup>48</sup>

c. *Organization Justice* (Keadilan organisasi)

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan akan berharap bahwa perusahaan tersebut akan memperlakukan mereka dengan adil. Dua sudut pandang mengenai keadilan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut equity theory, karyawan menganggap partisipasi mereka di tempat kerja sebagai proses barter yaitu mereka memberikan kontribusi seperti keahlian dan kerja keras mereka dengan sebagai gantinya mereka mengharapkan hasil kerja baik berupa gaji ataupun pengakuan.
- 2) Cara lain untuk melihat keadilan organisasi adalah melalui konsep procedural justice. Penekanannya adalah apakah prosedur yang digunakan untuk membagikan hasil kerja kepada para karyawan cukup adil atau tidak.

## F. Kerangka Berfikir

Balai Latihan Kerja adalah lembaga pelatihan yang direncanakan dan dibentuk oleh pemerintah untuk membantu mengatasi beberapa masalah yang terkait dengan ketenagakerjaan dan pengangguran serta masalah lapangan pekerjaan di dalam negeri, terutama bagi anak putus sekolah dan tidak bisa melanjutkan pendidikannya lagi dikarenakan faktor ekonomi. Bagi anak-anak putus

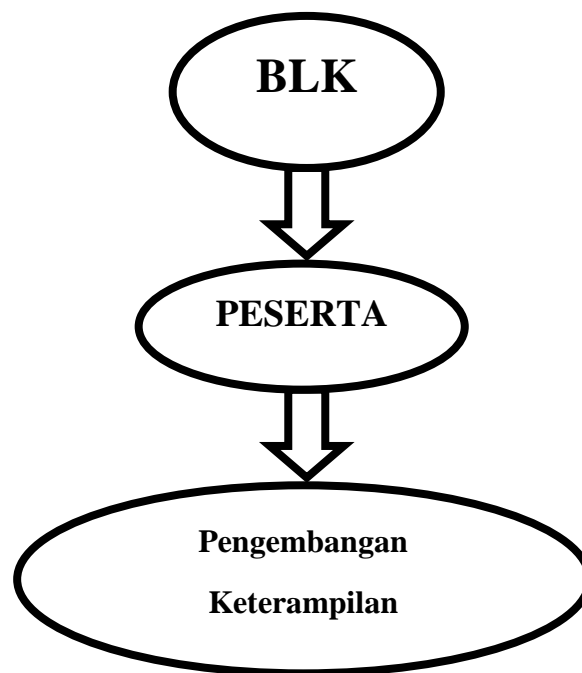
---

<sup>48</sup> Khaerul Umam, "Perilaku Organisasi", 169

sekolah karena tidak bisa melanjutkan pendidikannya lagi dan tidak mempunyai keterampilan tertentu sangatlah sulit dalam mendapatkan pekerjaan. Balai Latihan Kerja adalah sebagai prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing.

Balai Latihan Kerja berperan untuk meningkatkan keterampilan peserta pelatihan melalui proses pelatihan yang didampingi oleh instruktur yang profesional.

Proses yang dilakukan dalam penerapan metode tersebut digambarkan dalam kerangka pikir:



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan demikian, penelitian ini diwujudkan dengan menafsirkan satu variabel data, kemudian menghubungkannya dengan variabel data yang lain, dan disajikan dalam bentuk kata-kata atau kalimat naratif.

Pembahasan dalam penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan suatu gambaran penelitian yang objektif serta data yang akurat. Menurut Neong muhadjir bahwa “penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang hanya sekedar menggambarkan hasil analisis suatu variabel penelitian.”<sup>1</sup>

Menurut Spradly, yang dikutip M. Subana dan Sudrajat, dalam bukunya yang berjudul Dasar-dasar penelitian ilmiah mengatakan bahwa “penelitian kualitatif juga berbentuk siklus yang diawali dari pemilihan masalah yang dilanjutkan pembuatan pertanyaan, membuat catatan atau perekaman dan kemudian dianalisis”.<sup>2</sup> Disamping itu juga menurut Sugiono, penelitian kualitatif:

1. Dilakukan pada kondisi yang alamiah, langsung ke sumber data dan penelitian merupakan instrumen kunci.
2. Lebih bersifat deskriptif. Data yang terkumpul berbentuk kata-kata sehingga tidak menekankan pada angka-angka.
3. Lebih menekankan pada proses daripada produk atau *outcome*.

---

<sup>1</sup> Neong muhadjir, *Metodologi penelitian kualitatif*, (Yogyakarta: Rakesarin, 2008), 21

<sup>2</sup> M. Subana Sudrajat, *Dasar-dasar penelitian ilmiah*, (Cet II, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011) 9.

4. Dilakukan analisis data secara induktif.
5. Lebih menekankan makna.<sup>3</sup>

Penggunaan pendekatan kualitatif juga di dasarkan pada data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar atau dokumen lain dan bukan angka-angka, sehingga dalam penelitian nanti uraian hasil penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberikan gambaran yang berkisar pada “Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Keterampilan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah).

#### **B. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di unit pelaksana teknis Dinas Balai Latihan Kerja Peningkatan Produktivitas (UPT BLK PP) Palu yang beralamat di Jl Kelinci, Talise Kec. Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Pemilihan lokasi dengan dasar pertimbangan sebagai berikut:

1. Kemudahan untuk mengakses data.
2. Lokasi mudah di jangkau.
3. Tema yang peneliti angkat terdapat di lokasi tersebut.

#### **C. Kehadiran Peneliti**

Pada penelitian kualitatif ini merupakan instrumen penelitian. Meleong menjelaskan bahwa kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif cukup rumit, ia merupakan perencanaan, pelaksana, pengumpulan data, penganalisis penafsir data, sekaligus menjadi pelapor hasil penelitiannya.<sup>4</sup> Kehadiran dan keterliatan penelitian di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah diketahui secara terbuka oleh seluruh staf kantor.

#### **D. Sumber Data dalam Penelitian**

---

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Rnd* (Bandung: Alfabeta, 2008), 22.

<sup>4</sup> Meleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001).<sup>6</sup>

1. Data Primer, adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berkenaan dengan variable yang diteliti atau data yang diperoleh dari partisipan secara langsung.<sup>5</sup> Data primer dalam penelitian ini adalah data yang peneliti peroleh langsung dari UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, yaitu kepala UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, instruktur UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah serta peserta pelatihan yang ada di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta dari studi pustaka. Dapat dikatakan data sekunder ini bisa berasal dari dokumen-dokumen grafis seperti tabel, hasil nilai peserta, catatan, foto dan lainlain.<sup>6</sup>Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang peneliti peroleh dari lembaga atau instansi serta literatur-literatur yang mendukung penelitian.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Pada penelitian kali ini peneliti memilih jenis penelitian kualitatif maka data yang diperoleh haruslah mendalam, jelas dan spesifik. Selanjutnya dijelaskan bahwa pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan/triangulasi.<sup>7</sup> Pada

---

<sup>5</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Rnd* (Bandung: Alfabeta, 2008), 22.

<sup>6</sup> Sugiyono, 22.

<sup>7</sup> *Ibid.*,

penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka.

#### 1. Teknik Observasi

Observasi merupakan pengamatan melalaui pemusatan terhadap suatu objek dengan menggunakan alat indra yaitu, penglihatan, peraba, penciuman, pendengaran dan pengecapan. Observasi juga merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian. Observasi dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung terhadap gejala-gejala, subjek atau objek yang diselidiki di lokasi penelitian demi memperoleh data lapangan yang akurat, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi khusus yang sengaja. Guga dan Linclon menyebutkan observasi dalam penelitian kualitatif ada beberapa alasan mengapa penelitian kualitatif menggunakan pengamatan, yaitu:

- a. Pengamatan didasarkan pada pengamatan langsung, pengamatan juga memungkinkan, melihat dan mengamati sendiri kemudian mencatat perilaku sebagai yang terjadi pada keadaan yang sebenarnya.
- b. Pengamatan memungkinkan peneliti mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan mengetahui profesional maupun pengetahuan yang diperoleh secara langsung dari data.
- c. Sering terjadi adanya keraguan daya yang diperoleh dengan teknik wawancara, jalan yang terbaik untuk mengecek kepercayaan data adalah dengan pengamatan.
- d. Teknik pengamatan memungkinkan peneliti mampu memahami situasi situasi yang rumit, dan dalam kasus-kasus tertentu dimana teknik komunikatif lainnya tidak dimungkinkan, pengamatan dapat menjadi alat yang bermanfaat. Metode ini digunakan untuk mengawasi situasi

dan perilaku yang kompleks. Dengan pengamatan memungkinkan pembentukan pengetahuan yang kompleks.<sup>8</sup>

## 2. Wawancara

Wawancara, merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab serta bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (Panduan Wawancara).<sup>9</sup> Adapun yang akan peneliti wawancarai adalah Kepala Balai Latihan Kerja, instruktur dan peserta pelatihan untuk mendapatkan informasi dan data yang diinginkan peneliti.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi, dimaksudkan untuk melengkapi data dari hasil wawancara dan observasi. Dokumentasi yang dimaksud adalah berbentuk surat-surat, gambar/foto, dan catatan-catatan lain yang berhubungan dengan focus penelitian.<sup>10</sup> Data dari penelitian ini baik berupa tulisan atau gambar kemudian dikumpulkan dan diolah sehingga relevan dengan obyek yang diteliti.

## **F. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data**

Analisis data dilakukan sejak awal penelitian dan selama proses penelitian dilaksanakan. Data yang diperoleh dikumpulkan untuk diolah secara sistematis. Dimulai dari wawancara, observasi, mengedit, mengklarifikasi, mereduksi, selanjutnya aktivitas penyajian data serta menyimpulkan data.<sup>11</sup>

Dalam penelitian kualitatif, analisa data dilakukan sejak awal dan sepanjang proses penelitian berlangsung. Teknik analisis data merupakan proses

---

<sup>8</sup> Yatim Rianto, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Surabaya: SIC Surabaya, 2006), 77

<sup>9</sup> Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, (Cet.VI; Bogor: Ghalia Indonesia,2005), h.194.

<sup>10</sup> Pawito, *Penelitian Komunikasi Kualitatif*, (Yogyakarta: LKIS, 2007), h. 99.

<sup>11</sup> Beni Ahmad Saebani dkk, *Manajemen Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia,2013) h.107.

mencari dan mengatur secara sistematis transkrip wawancara atau bahan-bahan yang ditemukan di lapangan. Analisis data dilakukan dengan tiga alur, yaitu:<sup>12</sup>

### 1. Reduksi

Reduksi data adalah salah satu upaya yang dilakukan peneliti dalam memilah-milah data atau mengelompokkan data dan menghilangkan data yang tidak diperlukan oleh peneliti. Miles dan Huberman mengatakan, bahwa reduksi data dapat di artikan sebagai suatu proses pemilahan data, pemutusan perhentian pada penyederhanaan data, dan transformasi data awal yang muncul dari catatan- catatan tertulis di lapangan. Dalam kegiatan reduksi data di lakukan pemilahan- pemilahan tentang bagian data yang di beri kode, bagian data yang harus dibuang, dan pola yang harus di beri peringkasan. Jadi dalam kegiatan reduksi data perlu dilakukan penggolongan atau pengelompokan data, pengarahannya data, dan pembuangan data yang tidak diperlukan, pengorganisasian data di perlukan guna untuk penarikan kesimpulan. Kegiatan reduksi data ini dapat dimulai dari penseleksian data dan pembuatan ringkasan sehingga menjadi pola yang lebih luas dan mudah dipahami.

### 2. Penyajian Data

Penyajian data adalah data-data yang sudah didapatkan dari hasil wawancara, observasi dan sekumpulan informasi disajikan atau ditulis. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa alur penting berikutnya adalah penyajian data. Mereka mengemukakan bahwa yang dimaksud penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

### 3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dapat juga diartikan suatu kegiatan yang dilakukan peneliti dalam menyimpulkan temuan-temuan data dilapangan. Dalam penelitian kualitatif untuk penarikan kesimpulan tidak tergesa-gesa akan tetapi penarikan

---

<sup>12</sup> Mam Suprayono, *Metodelogi Penelitian Sosial-Agama*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), h.193.



kesimpulan dilakukan secara bertahap dan tetap memperhatikan perkembangan perolehan data. Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga di verifikasi selama kegiatan penelitian berlangsung.

#### **G. Pengecekan Keabsahan Data**

Untuk mendapatkan data yang benar-benar valid dan memiliki akurasi yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, maka penulis menggunakan pengecekan keabsahan data. Pengecekan keabsahan data adalah salah satu tahapan yang penulis lakukan dengan cara tri-angulasi yakni mengecek atau meneliti kembali sumber data, metode yang dipakai, dan menghubungkannya dengan pendapat teori yang ada, dengan melakukan tahapan ini maka data yang diperoleh dan di tuangkan kedalam karya ilmiah benar-benar data yang valid dan akurat.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Neong Muhajir *Metodologi Penelitian*, 21.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Lembaga**

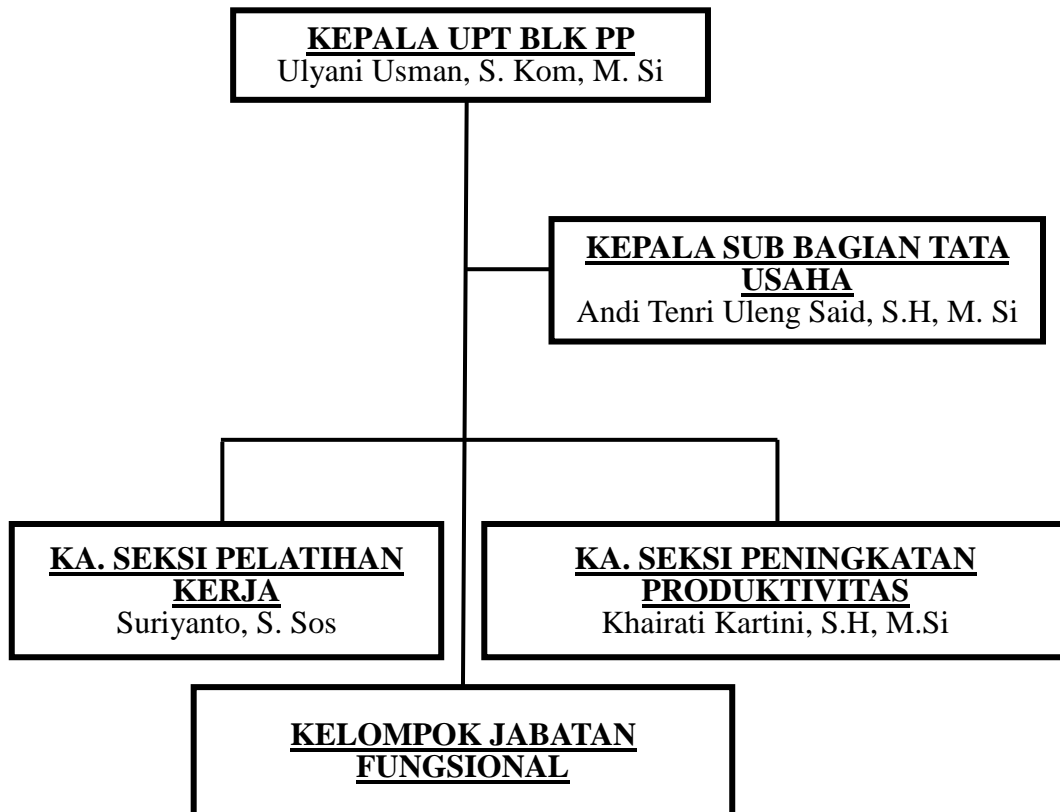
Balai Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (BLK UKM) Palu yang berdiri dan diresmikan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tanggal 19 Februari 1983 telah mengalami perubahan status kelembagaannya, menjadi Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) BLK UKM Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sesuai Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor: 03 Tahun 2000 serta Keputusan Gubernur Nomor: 06 Tahun 2001. Selanjutnya berubah sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor: 05 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Teknis Dinas dan Badan di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, dan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah, Nomor: 65 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Unit Pelatihan Teknis di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah menjadi UPT PK UKM selanjutnya berubah menjadi UPT Balai Latihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas (UPT BLK PP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah sesuai dengan Peraturan Gubernur No: 01 Tahun 2018 tentang Pembentukan UPT Dinas-dinas Provinsi Sulawesi Tengah.

##### **2. Visi Dan Misi**

1. Visi: “Terwujudnya sumber daya manusia yang terampil dan kompeten sesuai kebutuhan pasar kerja”.
  - a. Misi Mempersiapkan tenaga kerja profesional melalui Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi.
  - b. Pelatihan diarahkan kepada kewirausahaan, guna menuju pemberdayaan Ekonomi Kerakyatan.
  - c. Menumbuhkan kepercayaan masyarakat dan dunia usaha terhadap pentingnya Keterampilan Kerja dan Uji Kompetensi.

- d. Menyebarluaskan informasi pelatihan dan penyediaan sarana serta fasilitas pelatihan.

### 3. Struktur Organisasi UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah



### 4. Program Kerja

Beberapa program kerja UPT BLK PP sebagai berikut:

- a. Melaksanakan identifikasi kebutuhan latihan serta menyusun program latihan yang sesuai kebutuhan pasar.
- b. Meningkatkan profesionalisme ILK serta tenaga pelatihan lainnya melalui pendidikan/diklat teknis, On The Job Training dan seminar.
- c. Membenahi fasilitas pelatihan yang diarahkan kepada pemberdayaan potensi daerah.
- d. Melaksanakan publikasi, pameran dan penyuluhan, promosi prgram pelatihan serta pendayagunaan fasilitas latihan.

- e. Meningkatkan kerja sama dengan pihak ketiga melalui pelatihan dan jasa produksi.
- f. Meningkatkan koordinasi kedalam dan keluar baik instansi pemerintah maupun dunia usaha.
- g. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan menerapkan prinsip-prinsip pelayanan prima.
- h. Melaksanakan pelayanan pelatihan produksi melalui sistem swadana.
- i. Melaksanakan monitoring dan pembinaan siswa pasca pelatihan.

### **5. Manajemen Pelatihan**

UPT BLK PP Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja, pembiayaannya bersumber dari dana APBN, APBD Provinsi Sulawesi Tengah dan kerjasama dengan pihak swasta. Dalam rentang waktu tahun 2016-2021 telah diselenggarakan beberapa paket Pelatihan Berbasis Kompetensi sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jumlah Paket Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPT BLK PP

<b>Sumber Dana</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
APBN	46	20	17	46	7	12	13
APBD	10	10	10	3	2	5	2
Kerjasama Pihak Luar	5	2	5	8	10	22	3

Dalam 1 paket pelatihan yang dilaksanakan, peserta yang dilatih rata-rata sebanyak 16 orang per paket program pelatihan.

### **6. Jenis-Jenis Kejuruan kejuruan di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah:**

Tabel 4.2

## Kejuruan dan Sub Kejuruan di UPT BLK PP

No.	Kejuruan	Sub Kejuruan	Keterangan
1.	Teknik Manufaktur	a. Kerja Pelat b. Mesin Produksi	Gedung, peralatan: tersedia. Tenaga Pelatihan belum ada.
2.	Teknik Las	a. Las Industri	- 1 orang Jabatan Fungsional
3.	Teknik Otomotif	a. Teknik Kendaraan Ringan b. Teknik Sepeda Motor	- 1 orang Tenaga Pelatihan
4.	Teknik Listrik	a. Instalasi Penerangan b. Instalasi Tenaga	- 1 orang Jabatan Fungsional
5.	Teknik Pendingin	a. Teknik Refrigerasi Domestik b. Teknik Tata Udara	- 1 orang Tenaga Pelatihan (Pensiunan Instruktur)
6.	Teknik Elektronika	a. Audio Video b. Telekomunikasi c. Instrumentasi dan Kontrol	1 orang Jabatan Fungsional
7.	Bangunan	a. Konstruksi Batu dan Beton b. Konstruksi Kayu c. Furniture	- 1 orang Tenaga Pelatihan (Pensiunan Instruktur)
8.	TIK (Komputer)	a. <i>Office Tools</i>	1 orang Jabatan

			Fungsional
9.	Garment Apparel	a. Menjahit b. Teknik Pola	- 1 orang Jabatan Fungsional - 1 orang Tenaga Pelatihan
10	Peningkatan Produktivitas	a. Kewirausahaan b. Pengukuran	- 4 orang Jabatan Fungsional - 1 orang Calon Instruktur

**7. Daftar Sarana Dan Prasarana Pendukung UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah**

Tabel 4.3

## Sarana dan Prasarana Pendukung

N o.	PRASARANA	JUMLAH UNIT	LUAS AREA BANGUNAN (m <sup>2</sup> )	KAPASITAS (Orang)	KONDISI	KETERANGAN
1.	Tanah	1	20.000	-	Baik	- Kantor - Asrama - Aula - Musholla - Bengkel Kejuruan - Rumah Dinas

2.	Kantor	1	250	-	Baik	- 1 Ruang Ka UPT - 1 Ruang Rapat - 2 Ruang Arsip - 1 Ruang Pelayanan - 3 Ruang Staff - 2 KM Umum - 1 KM Ka UPT - 1 Area umum (Tamu)
3.	Ruang Instruktur	1	50	30	Baik	-
4.	Aula	2	350	> 100	Baik	-
5.	Ruang Genset	1	20		Baik	-
6.	Rumah Dinas Type C	3	120		Rusak Ringan	-
7.	Rumah Dinas Type D	20	90		Rusak Ringan	-

8.	Asrama	20	24	80	Baik	-
9.	Musholla	1	50	50	Baik	-
10	Sarana Olahraga	1	200		Baik	- Lapangan Tennis

## 8. Tugas dan Fungsi

### a. Kepala UPT:

1). Tugas: Melakukan pembinaan teknis dan operasional, mengkoordinasikan melakukan pengawasan serta merumuskan kebijaksanaan penyelenggaraan kegiatan dibidang pengelolaan dan pelayanan Balai Latihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas.

### 2). Fungsi:

- Perumusan kebijakan dan pembinaan teknis operasional atas penyelenggaraan kegiatan dibidang pemasaran dan penempatan serta pelatihan dan penempatan;
- Pengendalian dan koordinasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi UPT;
- Pembinaan pengelolaan ketatausahaan dan kelompok jabatan fungsional

### b. Sub bagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas menyiapkan bahan dan data, melakukan pembinaan operasional, mengkoordinasikan serta menyelenggarakan kegiatan di bidang ketatausahaan, yang meliputi penyusunan program, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan umum, serta pengelolaan naskah dinas.

### c. Seksi Pelatihan Tenaga Kerja

Seksi Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai tugas menyiapkan bahan dan data dalam rangka koordinasi penyelenggaraan kegiatan bidang pelatihan tenaga kerja.



d. Seksi Peningkatan Produktivitas

Seksi Peningkatan Produktivitas mempunyai tugas memimpin dan menyiapkan menyiapkan bahan dan data dalam rangka koordinasi penyelenggaraan kegiatan bidang Peningkatan produktivitas.

e. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional, dipimpin oleh seorang Tenaga Fungsional Senior sebagai koordinator dan bertanggungjawab kepada Kepala UPT.

## **B. Hasil Penelitian**

### 1. Bagaimana Pengembangan Keterampilan Peserta Pelatihan Kerja Di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah Provinsi Sulawesi Tengah.

Peran Balai Latihan Kerja dilihat dari persepsi para peserta pelatihan. Persepsi ini merupakan penilaian atau pandangan dari para peserta pelatihan.

Dalam pelaksanaan suatu pelatihan meliputi unsur-unsur seperti, peserta, pelatih atau instruktur, metode pelatihan, lamanya pelatihan, materi atau bahan latihan dan media pelatihan.

#### a. Peserta

Penetapan peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan suatu pelatihan, oleh karena itu peserta dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam mengikuti pelatihan dan perlu dilakukan seleksi yang teliti untuk memperoleh peserta yang diinginkan. Hal ini dimaksudkan agar peserta pelatihan benar-benar orang yang tepat. Hal tersebut diungkapkan pula oleh Ibu Ulyani Usman, S.Kom, M.Si selaku kepala BLK, bahwa :

“Para calon peserta pelatihan harus mengikuti beberapa tahap seperti pendaftaran kemudian ujian tertulis sampai pada wawancara”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ulyani Usman, S. Kom, M. Si, Kepala BLK, wawancara oleh penulis 25 Mei 2023

Pernyataan tersebut diperkuat oleh saudari Sarniati salah satu peserta pelatihan kejuruan menjahit, dia mengatakan bahwa:

“Sebelum kami menjadi peserta pelatihan terlebih dulu kami mendaftar link, dan beberapa test atau seleksi seperti ujian tertulis dan wawancara langsung”.<sup>2</sup>

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa sebelum dilaksanakan kegiatan pelatihan, peserta pelatihan harus melalui beberapa tahap seperti pendaftaran kemudian seleksi sampai dengan test wawancara. Jumlah peserta pelatihan yaitu sebanyak 96 peserta dimana 16 peserta untuk pelatihan kejuruan Teknisi Audio Video, 16 peserta untuk pelatihan kejuruan Service Sepeda Motor Sistem Injeksi I, 16 peserta untuk pelatihan kejuruan Computer Operator Asistant I, 16 peserta untuk pelatihan kejuruan Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana I, 16 peserta untuk pelatihan kejuruan Teknisi AC Residential I, 16 peserta untuk pelatihan kejuruan Penjahitan Pakaian Dengan Mesin I.

Menurut Kepala BLK Ibu Ulyani Usman, S. Kom, M. Si, bahwa:

“Pembagian kelas dan banyaknya peserta pelatihan disesuaikan dengan dana APBN yang disediakan untuk program pelatihan pertahun”.<sup>3</sup>

#### b. Instruktur atau Pelatih

Para pelatih memegang peran yang sangat penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan. Itu sebabnya perlu dipilih pelatih yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta pelatihan dan yang berkualifikasi profesional.

Pelatih atau Instruktur harus memiliki diklat dasar instruktur selama 2 samapi 6 bulan sesuai dengan jurusannya. Seperti yang dikemukakan oleh salah satu instruktur kejuruan listrik Bapak San Fertus Pangka, ST, bahwa:

“Saya memulai dari penerimaan CPNS formasi instruktur kemudian setelah diterima harus mengikuti diklat dasar instruktur selama 6 bulan di balai

---

<sup>2</sup> Andi Rahmat, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023

<sup>3</sup> Ulyani Usman, S.Kom, M.Si, Kepala BLK, wawancara oleh penulis 25 Mei 2023

besar pelatihan vokasi dan produktifitas Bandung dan kemudian mengikuti UP Grading di balai besar pelatihan vokasi dan produktivitas Serang”.<sup>4</sup>

Hal yang sama juga dikatakan oleh instruktur kejuruan elektronika Bapak Ahlan, A. Md, ia mengatakan bahwa:

“Saya mengikuti Pendidikan yang disetarakan dengan D3 fakultas Pendidikan Teknik kejuruan. Harus ada surat keputusan dari gubernur tentang jabatan fungsional sebagai instruktur dan kemudian mengikuti UP Grading selama 3 bulan di balai besar BLK Bekasi”.<sup>5</sup>

Dan kemudian instruktur kejuruan teknisi AC residential I Bapak Matius Riyadi, ia mengatakan bahwa:

“Saya mengikuti tes ujian ASN kemudian begitu lulus menunggu SK pusat sesuai kejuruan sesudah itu dipanggil untuk diklat Pendidikan dan Latihan asisten instruktur selama 2 tahun jurusan Teknik listrik dan spesifikasinya di AC dan kemudian mengikuti ujian kompetensi sesuai kejuruan jika dinyatakan lulus bisa menjadi instruktur boleh mengajar”.<sup>6</sup>

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa para pelatih Balai Latihan Kerja Peningkatan Produktifitas Palu berkompeten dimana pemilihan pelatih melalui beberapa tahap yaitu dimulai dari perekrutan CPNS harus mengikuti diklat dasar instruktur kemudian mengikuti beberapa pendidikan yang dapat meningkatkan kemampuan dibidangnya sehingga layak untuk menjadi pelatih.

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentrasfer pengetahuannya kepada peserta pelatihan. Untuk mengetahui presepsi para peserta pelatihan terhadap pelatih, berikut wawancara penulis dengan Muhammad Bayu Andhika, salah satu peserta pelatihan kejuruan pemasangan instalasi listrik bangunan sederhana I, dia mengatakan bahwa:

“Kalau menurut pendapat saya instruktur yang memberikan materi sangat bagus dalam menjelaskan teori maupun materi karena dipadukan dengan praktek langsung sehingga materi yang di berikan sangat mudah dimengerti dan sangat efisien untuk di pahami”.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> San Fertus Pangka, ST, instruktur kejuruan listrik, wawancara oleh penulis 20 Mei 2023

<sup>5</sup> Ahlan, A. Md, instruktur kejuruan elektronika, wawancara oleh penulis 22 Mei 2023

<sup>6</sup> Matius Riyadi, instruktur kejuruan teknisi AC residential I, wawancara oleh penulis 24 Mei 2023

<sup>7</sup> Muhammad Bayu Andhika, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023

Hal yang sama juga dikatakan oleh Andi Rahmat, salah satu peserta pelatihan kejuruan teknisi AC residential I, ia mengatakan bahwa:

“Menurut saya instruktur telah menguasai pelajaran yang diberikan dan sudah baik dalam memberikan materi”.<sup>8</sup>

Kemudian Billy Theodores, salah satu peserta pelatihan kejuruan service sepeda motor sistem injeksi I, mengatakan bahwa:

“Menurut saya pelatih atau instruktur di BLK ini sudah sangat baik dalam menjalankan tugasnya”.<sup>9</sup>

Hal yang sama dikatakan oleh saudara Nurchalish Randi, salah satu peserta pelatihan kejuruan computer operator assistant I, ia mengatakan bahwa:

“Menurut saya materi yang diberikan sudah sesuai dengan kurikulum pembelajaran untuk tahap I. Penyampaian materi sangat baik dan kita diberikan waktu untuk bertanya jika ada penyampaian yang tidak sesuai ataupun tidak dimengerti”.<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa para pelatih telah sepenuhnya menguasai materi pelatihan dan telah baik dalam menyampaikan materi pelatihan kepada para peserta pelatihan.

### c. Keterampilan

Suatu program pelatihan diharapkan dapat menambah keterampilan para peserta pelatihan selama mengikuti pelatihan sehingga setelah mereka lulus mereka telah memiliki pengetahuan yang mumpuni sesuai dengan kejuruan mereka pada saat mengikuti pelatihan. Berkaitan dengan hal tersebut penulis mewawancarai beberapa peserta pelatihan diantaranya Ahmad Syarif, salah satu peserta pelatihan kejuruan teknisi audio video, ia mengatakan bahwa:

“Setelah saya mengikuti pelatihan ini keterampilan saya bertambah, pengalaman saya bertambah dan banyak mendapatkan ilmu”.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Andi Rahmat, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023

<sup>9</sup> Billy Theodores, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023

<sup>10</sup> Nurchalish Randi, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 22 Mei 2023

<sup>11</sup> Ahmad Syarif, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 22 Mei 2023

Hal yang sama dikatakan oleh saudara Andi Rahmat, salah satu peserta pelatihan kejuruan teknisi AC residential I, ia mengatakan bahwa:

“Keterampilan saya bertambah seperti memasang AC, service AC dan bisa melakukan perawatan”.<sup>12</sup>

Kemudian saudara Calvin George Doembana, salah satu peserta pelatihan kejuruan service sepeda motor sistem injeksi I, ia mengatakan bahwa:

“Keterampilan, skill dan pengetahuan saya tentang mesin motor bertambah dan bisa memperbaiki mesin motor”.<sup>13</sup>

Kemudian Mohammad Fajar j.H Amin, salah satu peserta pelatihan kejuruan teknisi AC residential I, mengatakan bahwa:

“Bertambahnya ilmu dan keterampilan saya. Saya mampu melaksanakan proses pemasangan unit *indoor* dan *outdoor*”.<sup>14</sup>

Kemudian Rusdanillah, salah satu peserta pelatihan kejuruan penjahitan pakaian dengan mesin I, mengatakan bahwa:

“Saya bisa menambah keterampilan saya dalam bidang menjahit dan bisa mendesain pakaian apa yang ingin dijahit”.<sup>15</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa setelah mengikuti pelatihan para peserta mendapat peningkatan keterampilan seperti, memasang AC, service AC, bisa melakukan perawatan, bisa memperbaiki mesin motor, mampu melaksanakan proses pemasangan unit *indoor* dan *outdoor*, bisa mendesain pakaian apa yang ingin dijahit dan lain-lain.

#### d. Waktu Pelatihan

Untuk mengetahui apakah waktu pelatihan atau lamanya pelatihan dilaksanakan mempengaruhi keterampilan, penulis melakukan wawancara kepada

---

<sup>12</sup> Andi Rahmat, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023

<sup>13</sup> Calvin George Doembana, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023

<sup>14</sup> Mohammad Fajar j.H Amin, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023

<sup>15</sup> Rusdanillah, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 22 Mei 2023

beberapa peserta pelatihan diantaranya Mohammad Fajar j.H Amin, salah satu peserta pelatihan kejuruan teknisi AC residential I, ia mengatakan bahwa:

“Waktu masih kurang masih banyak yang mau saya pelajari”.<sup>16</sup>

Kemudian Sitti Nurhalisa, salah satu peserta pelatihan kejuruan penjahitan pakaian dengan mesin I, ia mengatakan bahwa:

“Waktunya lumayan cukup dan dalam pelajarannya sudah cukup paham”.<sup>17</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa waktu atau lamanya pelatihan yang dilaksanakan dapat mempengaruhi keterampilan para peserta.

## 2. Bentuk kendala yang dialami oleh para peserta pelatihan

Untuk mengetahui apa saja kendala yang dialami para peserta pelatihan penulis melakukan wawancara kepada beberapa peserta pelatihan dari peserta pelatihan kejuruan teknisi audio video, service sepeda motor sistem injeksi I, computer operator assistant I, pemasangan instalasi listrik bangunan sederhana I, teknisi AC residential I dan penjahitan pakaian dengan mesin I.

Wawancara kepada Rusdanillah, salah satu peserta pelatihan kejuruan penjahitan pakaian dengan mesin I, ia mengatakan bahwa:

“Kendalanya pada saat menyelesaikan rumus pola menjahit membutuhkan ketelitian dalam perhitungan”.<sup>18</sup>

Kemudian Moh Ardiansyah, salah satu peserta pelatihan kejuruan teknisi audio video, mengatakan bahwa:

“Kendala yang saya dapat selama mengikuti pelatihan adalah bahan praktek belum mencukupi”.<sup>19</sup>

Kemudian hal yang lain dikatakan oleh Maqvira Reskyarangga, salah satu peserta pelatihan kejuruan computer operator assistant I, ia mengatakan bahwa:

---

<sup>16</sup> Mohammad Fajar j.H Amin, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023

<sup>17</sup> Sitti Nurhalisa, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 22 Mei 2023

<sup>18</sup> Rusdanillah, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 22 Mei 2023

<sup>19</sup> Moh Ardiansyah, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 22 Mei 2023

“Untuk kendala tidak ada hanya mungkin dari pribadi masing-masing kurang dalam menangkap apa yang diajar”.<sup>20</sup>

Kemudian wawancara kepada Andi Rahmat, salah satu peserta pelatihan kejuruan teknisi AC residential I, ia mengatakan bahwa:

“Kendalanya peralatan yang digunakan masih terbatas dan masih kurang lengkap”.<sup>21</sup>

Kemudian wawancara kepada Ahmad Syarif, salah satu peserta pelatihan kejuruan teknisi audio video, ia mengatakan bahwa:

“Kendala yang biasa saya dapatkan seperti bahan praktek belum lengkap”.<sup>22</sup>

Hal yang lain dikatakan oleh Selfi, salah satu peserta pelatihan kejuruan pemasangan instalasi listrik bangunan sederhana I, ia mengatakan bahwa:

“Kendalanya belum terlalu memahami dengan alat pengukuran yang digunakan pada saat melakukan pengukuran arus listrik”.<sup>23</sup>

Kemudian wawancara kepada Nurchalish Randi, salah satu peserta pelatihan kejuruan computer operator assistant I, ia mengatakan bahwa:

“Untuk kendala tidak ada dari pihak BLK sendiri karena prasarana atau fasilitas yang diberikan sudah lengkap, Kembali lagi ke pesertanya apakah dia ingin benar-benar datang belajar atau hanya sekedar datang”.

Kemudian wawancara kepada I Kadek Edi Suriyanto, salah satu peserta pelatihan kejuruan service sepeda motor sistem injeksi I, ia mengatakan bahwa:

“Kendalanya yaitu peralatan kurang lengkap dan masih kurang komponen alat praktek”.<sup>24</sup>

Hal yang sama juga dikatakan oleh Muhammad Bayu Andhika, salah satu peserta pelatihan kejuruan pemasangan instalasi listrik bangunan sederhana I, ia mengatakan bahwa:

---

<sup>20</sup> Maqvira Reskyarangga, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 22 Mei 2023

<sup>21</sup> Andi Rahmat, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023

<sup>22</sup> Ahmad Syarif, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 22 Mei 2023

<sup>23</sup> Selfi, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023

<sup>24</sup> I Kadek Edi Suriyanto, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023

“Kendala hanya pada alat praktek yang tidak cukup untuk semua peserta, tapi bisa diatasi dengan membagi kelompok agar peralatannya mencukupi”.<sup>25</sup>

Kemudian wawancara kepada Sahrul, salah satu peserta pelatihan kejuruan teknisi AC residential I, ia mengatakan bahwa:

“Kendalanya yaitu peralatan masih kurang lengkap.”<sup>26</sup>

Hal yang sama juga dikatakan oleh Calvin George Doembana, salah satu peserta pelatihan kejuruan service sepeda motor sistem injeksi I, ia mengatakan bahwa:

“Kendalanya peralatan atau alat untuk praktek masih kurang sehingga prakteknya kurang maksimal”.<sup>27</sup>

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Bapak San Fertus Pangka, ST, selaku instruktur kejuruan pemasangan instalasi listrik bangunan sederhana I, ia mengatakan bahwa:

“Kendala yang dialami baik peserta maupun para instruktur yaitu ruangan tempat pelatihan belum memenuhi standar dan peralatan pelatihan yang terbatas, banyak alat-alat yang harusnya diganti tapi belum diganti”.<sup>28</sup>

Kemudian Ibu Ulyani Usman, S.Kom, M.Si, selaku Kepala BLK mengatakan bahwa:

“Kendala alat pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan tidak semua sebagian kecil saja dan informasi kepada masyarakat tidak terlalu di ketahui oleh masyarakat”.<sup>29</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kendala yang dialami para peserta pelatihan selama mengikuti pelatihan ialah kurang atau minimnya perlengkapan peralatan dan juga fasilitas sarana prasarana.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

1. Bagaimana pengembangan keterampilan peserta pelatihan kerja di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah

---

<sup>25</sup> Muhammad Bayu Andhika, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023

<sup>26</sup> Sahrul, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023

<sup>27</sup> Calvin George Doembana, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023

<sup>28</sup> San Fertus Pangka, ST, instruktur, wawancara oleh penulis 20 Mei 2023

<sup>29</sup> Ulyani Usman, S.Kom, M.Si, Kepala BLK, wawancara oleh penulis 25 Mei 2023



Pelatihan kerja diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas, dan kesejahteraan.

Ada beberapa jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah yaitu, pelatihan kejuruan teknisi audio video, service sepeda motor sistem injeksi I, computer operator assistant I, pemasangan instalasi listrik bangunan sederhana I, teknisi AC residential I dan penjahitan pakaian dengan mesin I.

Pada pelatihan pengembangan keterampilan tenaga kerja di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah indikator penilaian yang di gunakan untuk mengukur keberhasilan peserta mengikuti pelatihan terdiri dari :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kemampuan peserta mengerjakan keterampilan berdasarkan pelatihan yang di pilih serta kemampuan peserta untuk menjelaskan apa yang sedang di kerjakannya saat melakukan praktikum ketika pelatihan.

2. Sikap (*attitude*)

Membahas masalah sikap sangat luas, ada yang menerjemahkan sebagai disiplin, kepatuhan, hubungan sosial, kompetensi individu, semangat, motivasi untuk maju dan lain-lain.

3. Keterampilan (*skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional peserta dalam mengerjakan keterampilan berdasarkan pelatihan yang di pilih.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan dinyatakan bahwa peran UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah sudah baik dalam memberikan pelatihan di mana para peserta mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan.

## 2. Bagaimana bentuk kendala yang dialami

Pada setiap program yang dilakukan tidak lepas dari kendala yang ada, demikian juga yang terjadi pada pelatihan pengembangan tenaga kerja di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Kendala-kendala yang terjadi dan dirasakan para peserta ada berbagai macam antara lain, peralatan atau perlengkapan untuk praktik masih kurang seperti keterbatasan alat ukur seperti megger dan tang ampere pada pelatihan kejuruan pemasangan instalasi listrik bangunan sederhana I, bahan praktek yang belum mencukupi pada pelatihan kejuruan teknisi audio video, kurang lengkapnya peralatan pada pelatihan kejuruan teknisi AC residential I, kurangnya komponen alat praktek pada pelatihan kejuruan service sepeda motor sistem injeksi I.

Kendala yang dialami oleh BLK itu sendiri selain sarana prasarana, seperti alat pendingin ruangan, ruangan pelatihan yang masih kurang karena peserta yang mendaftar untuk pelatihan sangat banyak tetappi ketersediaan ruangan yang digunakan untuk pelatihan masi kurang. Serta banyak masyarakat yang masih belum mengetahui informasi mengenai pelatihan pengembangan keterampilan tenaga kerja yang di selenggarakan di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah dilakukan penelitian tentang peran UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dalam meningkatkan keterampilan peserta pelatihan maka dapat disimpulkan:

1. Peran UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah 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.
2. Kendala yang dialami oleh para peserta pelatihan yaitu kondisi sarana prasarana terkait kegiatan pelatihan yang jumlahnya tidak sesuai dengan jumlah peserta serta kondisi peralatan pelatihan yang memang sudah harus di ganti.

#### **B. Implikasi**

1. Untuk UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, perlu adanya penambahan peralatan dan pembaharuan sarana dan prasarana.
2. Untuk para peserta pelatihan diharapkan setelah mengikuti pelatihan di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dapat mengaplikasikan keterampilan yang telah diperoleh dan dapat memenangkan persaingan dalam mengisi kesempatan kerja yang tersedia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahlan, A. Md, instruktur kejuruan elektronika, wawancara oleh penulis 22 Mei 2023
- Ahmad Syarif, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 22 Mei 2023
- Andi Rahmat, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023
- Anwar, Manajemen Pemberdayaan Perempuan, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 03.
- Bambang Wahyudi, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, (Bandung: Sulita, 2002), 33
- Beni Ahmad Saebani dkk, Manajemen Penelitian, (Bandung: Pustaka Setia, 2013) h.107.
- Berita resmi, “*Statistik Provinsi Sulawesi Tengah*” Berita resmi Online; [http://www.Stasistik\\_provinsi\\_sulawesitengah.org/programs/legal.html](http://www.Stasistik_provinsi_sulawesitengah.org/programs/legal.html) (diakses 8 Juni 2022).
- Billy Theodores, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023
- Danang Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: CAPS, 2012, h. 145.
- Davis Gordon, “Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen”, (Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo, 1999), 55
- Dea Wilyi Anggraini, Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur, Skripsi, Metro, IAIN Metro, 2018, h. 16.
- Deny Triasmoko, dkk. Op. Cit
- Departemen Agama RI, Al-qur’an dan Terjemahannya. (PT Karya Toha, Semarang 2002) h. 553
- Dr. B. Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional), (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), Cet-Ke 2, hal.16.
- Edi Suharto, Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat, (Bandung :2009, PT Refika Aditama, hal. 63-64.
- Harry Hikmat, Strategi Pemberdayaan Masyarakat, (Bandung: Humaniora Utama Press, 2010), h. 14.
- Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), 100
- Hj. Ike Kusdyah Rachmawati, S.E., M.M, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008) h.217

- H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), h. 84.
- Idri, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, ( Jakarta : Prendamedia Group, 2015), h. 86.
- Idri,op.cit., h. 319.
- I Kadek Edi Suriyanto, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023
- Kalvin George Doembana, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023
- Kementrian Agama RI, *Mushaf Al Qur'an terjemahannya*, (Bandung: Pustaka Al-Hambra, 2014), 442.
- Khaerul Umam, “Perilaku Organisasi”, 161
- Luluk Budianto, *Peranan Pelatihan Otomotif Motor Terhadap Peningkatan Ekonomi Warga Belajar DiUnit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)Balai Latihan Kerja Kraksaan, Kabupaten Probolinggo*, Skripsi, 2013
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara,2003),92
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2021, h. 72-73.
- Mam Suprayono, *Metodelogi Penelitian Sosial-Agama*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), h.193.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2011), 94
- Maqvira Reskyarangga, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 22 Mei 2023
- Masram, Mu’ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2015, h. 108.
- Matius Riyadi, instruktur kejuruan teknisi AC residential I, wawancara oleh penulis 24 Mei 2023
- Meleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya,2001).6
- Moh Ardiansyah, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 22 Mei 2023
- Mohammad Fajar j.H Amin, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023
- Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, (Cet.VI; Bogor: Ghalia Indonesia,2005), h.194.

- Muhammad Bayu Andhika, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023
- M. Subana Sudrajat, *Dasar-dasar penelitian ilmiah*, (Cet II, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011) 9.
- Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet, op.cit., h. 105.
- Nadler, "Keterampilan dan Jenisnya", (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 1986), 73
- Neong muhadjir, *Metodologi penelitian kualitatif*, (Yogyakarta: Rakesarin, 2008), 21
- Nurchalish Randi, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 22 Mei 2023
- Nurhayatul Husna, Tesis: "*Evaluasi Unit Pelayanan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Payakumbuh*" (Andalas: Universitas Andalasan, 2015) 14.
- Nur Ismi, Skripsi: "*Efektivitas Balai Latihan Kerja Dalam Mnegurangi Pengangguran di Kabupaten Bone*" Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar 2020
- Pawito, Penelitian Komunikasi Kualitatif, (Yogyakarta: LKIS, 2007), h. 99.
- Priyono & Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya: Zifatama Publisher, 2008, h. 47.
- Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia cet. 4, (Jakarta: Rineks Cipta), 2009, h. 23-24
- Rudy haryanto, "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Pamekasan* Vol. 4 No. 1 (2012), h. 177
- Rusdanillah, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 22 Mei 2023
- Sahrul, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 19 Mei 2023
- San Fertus Pangka, ST, instruktur kejuruan listrik, wawancara oleh penulis 20 Mei 2023
- Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h.164
- Selfi, Peserta Pelatihan, Wawancara oleh penulis 19 Mei 2023
- Siti Musyahidah, Nia Manora Prasanti, Uswatun Hasanah, Ferdiawan, Tesis: "*Tinjaun Ekonomi Islam Pada Prospek Daur Ulang Sampah plastik*", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, VOL 2, No 1 Juni, Tahun 2020.
- Sitti Nurhalisa, peserta pelatihan, wawancara oleh penulis 22 Mei 2023
- Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuanitatif, Kualitatif, Rnd* (Bandung: Alfabeta, 2008), 22.

- Soemarjadi, "Pendidikan Keterampilan" (Jakarta: Depdikbud, 1992), 2
- Sondang P. Siagian, "Manajemen Abad 21", (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)
- T Hani handoko, "Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia" (Yogyakarta: BPFE, 2001)
- Tim Dosen Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Ajar, (Universitas Wijaya Putra, 2009)
- Ulyani Usman, S. Kom, M. Si, Kepala BLK, wawancara oleh penulis 25 Mei 2023
- Yatim Rianto, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Surabaya: SIC Surabaya, 2006), 77
- Yuli Wiliandri, "Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif", *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, Edisi xii, Oktober 2014, h. 96.

# LAMPIRAN



## **PEDOMAN WAWANCARA**

### Lampiran

#### A. Kepala UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah

1. Bagaimanakah pengembangan keterampilan peserta pelatihan kerja di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah?
2. Apa saja Visi dan misi UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah?
3. Bagaimanakah langkah-langkah pelaksanaan pelatihan di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah?
4. Apa saja jenis-jenis pelatihan yang ada di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah?
5. Bagaimana kendala yang dialami BLK dalam memberikan pelatihan?

#### B. Instruktur

1. Bagaimana langkah-langkah pelaksanaan pelatihan di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah?
2. Apa saja jenis-jenis pelatihan yang dilaksanakan UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah?
3. Metode apakah yang digunakan dalam pelatihan di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah?
4. Bagaimana kendala yang dialami dalam memberikan pelatihan?

#### C. Peserta Pelatihan

1. Apa manfaat dan hasil yang anda dapat dari pelaksanaan pelatihan di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah?

2. Tahapan apa sajakah yang anda lalui untuk menjadi peserta di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah?
3. Bagaimana kendala yang anda alami selama mengikuti pelatihan di UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah?



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.  
Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Nomor : **1636** / Un.24 / F.IV / PP.00.9 / 03 / 2023

17 Maret 2023

Sifat : Penting

Lampiran : -

Hal : Izin Penelitian

Yth.

**BLK**

di -

Tempat

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Romi Prabowo  
NIM : 17.3.12.0156  
TTL : Palu, 01 Juli 1997  
Semester : XII  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Alamat : Desa Binangga

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **Peran Balai Latihan Kerja dalam pengembangan keterampilan tenaga kerja (studi kasus BLK-PP Palu)**

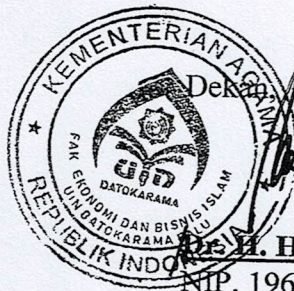
Dosen Pembimbing :

1. **Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I.**
2. **Ferdiawan, S.Pd., M.Pd.**

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian di BLK-PP Palu

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalam.*



**Hilal Malarangan, M.H.I**  
NIP. 19650505 199903 1 002

Daftar peserta pelatihan

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>PENDIDIKAN TERAKHIR</b>	<b>BIDANG KEAHLIAN</b>
1	Ahmadi	SMK	Teknisi Audio Video
2	Zulkifli Manoppo	SMK	Teknisi Audio Video
3	Ihwal wahyudi	SMK	Teknisi Audio Video
4	Moh Ardiansyah	MA	Teknisi Audio Video
5	Arya	SMA	Teknisi Audio Video
6	Ahmad Syarif	SMA	Teknisi Audio Video
7	Zahra Aulia	SMA	Teknisi Audio Video
8	Natanael Brayen Rori	SMA	Teknisi Audio Video
9	Ramang	SMA	Teknisi Audio Video
10	Muh Fadhil Bahri	S1	Teknisi Audio Video
11	Dedi Tjaerah	SMA	Teknisi Audio Video
12	Rezal anugrah	SMK	Teknisi Audio Video
13	Abdul Zidan	SMK	Teknisi Audio Video
14	Irsan	MA	Teknisi Audio Video
15	Moh. Syakhshul Mubarak	SMA	Teknisi Audio Video
16	Imam Maqbul	SMK	Teknisi Audio Video
17	Moh. Nur	SD	Service Sepeda Motor Sistem Injeksi I
18	Hairul Izzat	MTS	Service Sepeda Motor Sistem Injeksi I
19	Yusran	SMA	Service Sepeda Motor

			Sistem Injeksi I
20	Moh.Taufan	SMA	Service Sepeda Motor Sistem Injeksi I
21	Igede Ferdy Arisusila	SMA	Service Sepeda Motor Sistem Injeksi I
22	Yourself Jeremia Torabu	SMK	Service Sepeda Motor Sistem Injeksi I
23	Adit Juliansyah	SMA	Service Sepeda Motor Sistem Injeksi I
24	Billy Theodores	SMK	Service Sepeda Motor Sistem Injeksi I
25	Moh yahya	SMA	Service Sepeda Motor Sistem Injeksi I
26	pande bagus youngki	SMA	Service Sepeda Motor Sistem Injeksi I
27	Rahmat	MA	Service Sepeda Motor Sistem Injeksi I
28	Haechal Fikri	SMK	Service Sepeda Motor Sistem Injeksi I
29	Muh. Rifqi	SMK	Service Sepeda Motor Sistem Injeksi I
30	Ariokh W Towaki	SMP	Service Sepeda Motor Sistem Injeksi I
31	I Kadek Edi Suriyanto	SMK	Service Sepeda Motor Sistem Injeksi I
32	Kalvin George Doembana	SMK	Service Sepeda Motor Sistem Injeksi I
33	Fany Ramadhani	SMK	Computer Operator Asistant

			I
34	Farda Apriani Kartika	S1	Computer Operator Asistant I
35	Nur Sabriyani Alfian	S1	Computer Operator Asistant I
36	Nurchalish Randi	SMA	Computer Operator Asistant I
37	Yusuf	SMA	Computer Operator Asistant I
38	Dela Reskya Anaya	SMK	Computer Operator Asistant I
39	Fatrainy T Mokodompit	S1	Computer Operator Asistant I
40	Juhria Majid	SMK	Computer Operator Asistant I
41	Nur Fitriani	SMK	Computer Operator Asistant I
42	Yuliani	S1	Computer Operator Asistant I
43	Maqvira Reskyarangga	S1	Computer Operator Asistant I
44	Arlina Jambi. L	S1	Computer Operator Asistant I
45	Afifa Kurnia Ananta	SMK	Computer Operator Asistant I
46	Satria Fitriansyah. S	S1	Computer Operator Asistant I
47	Moh. Aprian Irgiyatno	SMA	Computer Operator Asistant

			I
48	Imelda Africilia Labedy	SMA	Computer Operator Asistant I
49	Ronald Weldy Rori	SMA	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana I
50	Felix Siwi Hertanto	SMA	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana I
51	Firdawati Yunus Rore	SMA	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana I
52	Thegar Saputra	SMK	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana I
53	Moh. Adriansyah	SMK	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana I
54	Muhammad Bayu Andhika	SMA	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana I
55	Fitrah Anugrah	MA	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana I
56	Mohammad Rezky Al. Gifarih	SMK	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana I
57	Selfi	SMA	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana I
58	Masykur	SMK	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana I
59	Syamsul Arifin	SMA	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana I
60	Moh.Isroilahi	MA	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana I
61	Muh. Farhan As'ad	SMK	Pemasangan Instalasi Listrik

			Bangunan Sederhana I
62	Ardiansyah	SMA	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana I
63	Farid Asman	SMK	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana I
64	Reza	SMK	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana I
65	Porphirio Ramses Hutabarat	MA	Teknisi AC Residential I
66	Ahmad Hafidz Assagaf	S1	Teknisi AC Residential I
67	Mursalin Muzari	SMA	Teknisi AC Residential I
68	Andi Rahmat	MA	Teknisi AC Residential I
69	Mohammad Fajar j.H Amin	SMP	Teknisi AC Residential I
70	Rafsanjani	SMA	Teknisi AC Residential I
71	Sahrul	SD	Teknisi AC Residential I
72	Saputra	S1	Teknisi AC Residential I
73	Afdal	SMK	Teknisi AC Residential I
74	Muhammad Hidayat	SMA	Teknisi AC Residential I
75	Syahril Safaruddin	S1	Teknisi AC Residential I
76	Reza NS. Djalanu	MA	Teknisi AC Residential I
77	Fadli	MA	Teknisi AC Residential I
78	Darmawan	SMK	Teknisi AC Residential I
79	Muhammad Adrian	MA	Teknisi AC Residential I
80	Muhammad Rizki	MK	Teknisi AC Residential I
81	Asmi	S1	Penjahitan Pakaian Dengan



			Mesin I
82	Sunastri M Andimaka	S1	Penjahitan Pakaian Dengan Mesin I
83	Wahyuni Mahmud	S1	Penjahitan Pakaian Dengan Mesin I
84	Rahmi	S 1	Penjahitan Pakaian Dengan Mesin I
85	Devi Apriani	SMA	Penjahitan Pakaian Dengan Mesin I
86	Asriyani Binol	S1	Penjahitan Pakaian Dengan Mesin I
87	Yuningsih	SMA	Penjahitan Pakaian Dengan Mesin I
88	Rusdanillah	D2	Penjahitan Pakaian Dengan Mesin I
89	Anggriany Meriana Santhy	D3	Penjahitan Pakaian Dengan Mesin I
90	Ummu Kalsum	SMA	Penjahitan Pakaian Dengan Mesin I
91	Magfirah	MA	Penjahitan Pakaian Dengan Mesin I
92	Kristin Ningsih Mondjompri	D 3	Penjahitan Pakaian Dengan Mesin I
93	Sitti Nurhalisa	SMK	Penjahitan Pakaian Dengan Mesin I
94	Nuraida	SMK	Penjahitan Pakaian Dengan Mesin I
95	Siti Fajar A. Latandu	SMA	Penjahitan Pakaian Dengan

			Mesin I
96	Yustika Sari	MA	Penjahitan Pakaian Dengan Mesin I

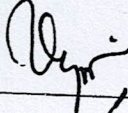
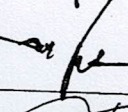
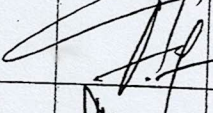
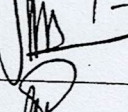
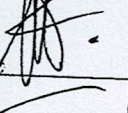
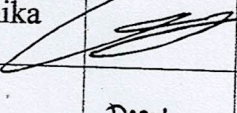


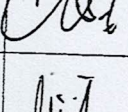
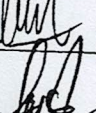
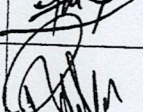
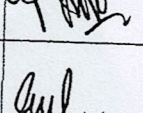
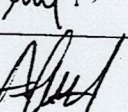
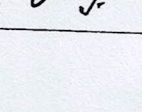
Daftar Instruktur di di UPT BLK-PP Disnakertrans Prov.Sulawesi Tengah

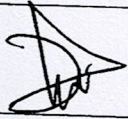

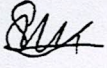
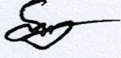
No.	NAMA LENGKA P/NIP	PANGKAT/GOLO NGAN/TMT	JABA TAN	PENDID IKAN FORMA L	JENIS KELA MIN	KETERA NGAN
1	MARTHE N ROPANG, S. Sos NIP. 19660307 198603 1 009	Pembina Utama Madya / IVc / Maret 1986	Instru ktur Ahli Madya	S-1	Laki- laki	Kejuruan Las
2	AHLAN, A.Md NIP. 19650904 198603 1 016	Penata / IIIc / Maret 1986	Instru ktur Penyel ia	SMA/Se derajat	Laki- laki	Kejuruan Elektronik a
3	SRI WAHYUNI PIMPILEM BA, A.Md NIP. 19760422 200701 2	Penata / IIIb / Pebruari 2007	Instru ktur Pelaks ana Lanjut an	D-3	Perem puan	Kejuruan Menjahit

	022					
4	SAN FERTUS PANGKA, ST NIP. 19800831 201402 1 003	Penata Muda Tk. I / IIIb / Pebruari 2014	Instru ktur Ahli Perta ma	S-1	Laki- laki	Kejuruan Listrik
5	NURJANA H, A.Md NIP. 19880104 201402 2 002	Pengatur Tk. I / IId / Pebruari 2014	Instru ktur Pelaks ana	D-3	Perem puan	Kejuruan TIK
6	MIZANI, SE NIP. 19760708 200901 2 004	Penata Tk. I / IIIId / Januari 2009	Instru ktur Ahli Muda	S-1	Perem puan	Peningkat an Produktivi tas
7	HENDRA MOH. TAHIR, SP, M.PW NIP. 19840718	Penata Tk. I / IIIId / Januari 2010	Instru ktur Ahli Muda	S-2	Laki- laki	Peningkat an Produktivi tas

	201001 1 009					
8	Ir. BASUKI TRI SUBANDI YANTO NIP. 19700707 201408 1 002	Penata Muda / IIIa / Agustus 2014	Instru ktur Ahli Perta ma	S-1	Laki- laki	Peningkat an Produktivi tas
9	RINSEN RIGA, SE NIP. 19880111 201503 1 006	Penata Muda Tk. I / (III/b) / Maret 2015	Instru ktur Ahli Perta ma	S-1	Laki- laki	Peningkat an Produktivi tas

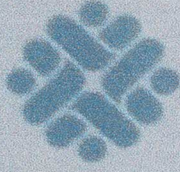
### DAFTAR INFORMAN

NO	NAMA	TTD	KET
1	Ulyani Usman, S. Kom, M. Si		Kepala UPT BLK-PP Disnakertrans Prov.Sulteng
2	San Fertus Pangka, ST		Instruktur Kejuruan Listrik
3	Ahlan, A. Md		Instruktur Kejuruan Elektronika
4	Matus Riyadi		Instruktur Kejuruan Teknik AC
5	Andi Rahmat		Peserta Pelatihan
6	Muhammad Bayu Andhika		Peserta Pelatihan
7	Billy Theodores		Peserta Pelatihan
8	Nurchalish Randi		Peserta Pelatihan
9	Ahmad Syarif		Peserta Pelatihan
10	Kalvin George Doembana		Peserta Pelatihan
11	Mohammad Fajar j.H Amin		Peserta Pelatihan
12	Rusdanillah		Peserta Pelatihan
13	Sitti Nurhalisa		Peserta Pelatihan
14	Moh Ardiansyah		Peserta Pelatihan

15	Maqvira Reskyarangga		Peserta Pelatihan
16	Selfi		Peserta Pelatihan
17	I Kadek Edi Suriyanto		Peserta Pelatihan
18	Sahrul		Peserta Pelatihan



PEMERINTAH DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH  
 DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
 JALAH KELINCI NO. 02 TELP. (0451) 421388 FAX. (0451) 421388 KODE POS 94118



P A L U

**SERTIFIKAT PELATIHAN KERJA BERBASIS KOMPETENSI**  
*Certificate of Competency Based Training*

Nomor sertifikat : 563 / 242 / UPT BLK - PP  
 Certificate Number

Dengan ini menerangkan bahwa :  
*This is certified that:*

: **SELFI**

: **Palu, 18 Juni 1998**

: **05.21.2003**

**N a m a**  
*Name*

**Tempat/ Tgl. Lahir**  
*Place/ Date of Birth*

**Nomor Induk**  
*Registration Number*

**Dinyatakan Berhasil dalam mengikuti Program Pelatihan Berbasis Kompetensi**  
*This has passed in participation of Competency Based Training Programme*

**Untuk Jabatan Pekerjaan**  
*Occupation For*

: **Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana**

: **Level 1**

**Jenjang Program Pelatihan**  
*Training Qualification*

Diselenggarakan oleh UPT Balai Latihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas selama 260 Jam Pelatihan dari Tanggal : 08 Mei 2023 s.d. 17 Juni 2023  
 Berdasarkan Surat Keputusan Kepala UPT Balai Latihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas Disakertrans Provinsi Sulawesi Tengah  
 Nomor : 563/242/UPT BLK - PP Tanggal : 05 Mei 2023, Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja.



Palu, 19 Juni 2023  
 Kepala Dinas Nakertrans Prov. Sulleng

*(Signature)*  
 Dis. ARNOID FIRDAUS, M.T.  
 Pembina Nama Madya  
 NIP. 19651125 199403 1 007





**PEMERINTAH DAERAH PROPINSI SULAWESI TENGAH**  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**  
**UPT BALAI LATIHAN KERJA DAN PENINGKATAN PRODUKTIVITAS**  
JALAN KELINCI NO. 02 TELP. (0451) 421388 FAX. (0451) 421388  
**P A L U**

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 563 / 2023 / UPT BLK PP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ULYANI USMAN, S.KOM.,M.Si  
Pangkat / Gol : Pembina / IV a  
Nip : 197807202000032002  
Jabatan : Kepala UPT BLK PP Disnakertrans Prov.Sulteng

Dengan ini menerangkan :

Nama : ROMI PRABOWO  
NO. Stambuk : 17.3.12.0156  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan /prodi : Ekonomi Syariah  
Judul skripsi : Peran Balai Latihan Kerja dalam pengembangan keterampilan tenaga kerja  
( Studi Kasus BLK PP-Palu )

Bahwa benar telah melakukan penelitian untuk tugas akhir ( skripsi ), pada UPT BLK PP Disnakertrans Prov.Sulteng.

Demikian surat ini dibuat dengan benar untuk diketahui dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palu, 30 Mei 2023

Kepala UPT BLK PP  
Disnakertrans Prov.Sulteng

  
**ULYANI USMAN, S.KOM.,M.Si**

Pembina

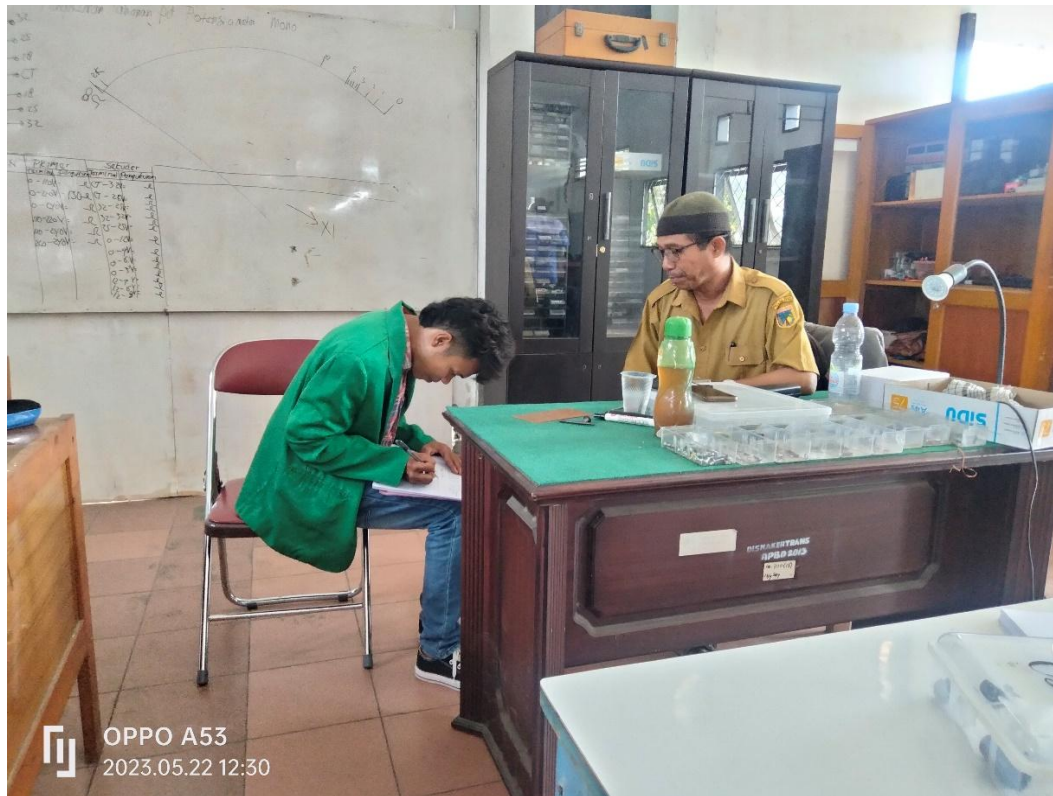
Nip. 197807202000032002



Wawancara bersama Ibu Ulyani Usman, S.Kom, M.Si, Kepala BLK-PP Palu



Wawancara bersama Bapak San Fertus Pangka, ST, Instruktur BLK-PP Palu



Wawancara bersama Bapak Ahlan, A. Md, Instruktur BLK-PP Palu



Wawancara bersama Bapak Matus Riyadi, Instruktur BLK-PP Palu



Wawancara bersama Andi Rahmat, peserta pelatihan



Wawancara bersama Rusdanillah, peserta pelatihan



Wawancara bersama Maqvira Reskyarangga, peserta pelatihan



Wawancara bersama Sitti Nurhalisa, peserta pelatihan



Wawancara bersama Selfi, peserta pelatihan



Wawancara bersama Nurchalis Randi, peserta pelatihan





Suasana pembelajaran teori









Suasana pembelajaran praktek

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### A. Identitas Penulis

Nama : ROMI PRABOWO  
Tempat Tanggal Lahir : Palu, 1 Juli 1997  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonimi dan Bisnis Islam  
Nomor Induk Mahasiswa : 17.3.12.0156  
Alamat : Jl. Lasitarda Desa Binangga

### B. Identitas Orang Tua

1. Ayah  
Nama : Agusalim  
Agama : Islam  
Pendidikan : SLTA/SEDERAJAT  
Pekerjaan : Karyawan Honorer  
Alamat : Jl. Lasitarda Desa Binangga
2. Ibu  
Nama : Ruaida  
Agama : Islam  
Pendidikan : SLTA/SEDERAJAT  
Pekerjaan : Mengurus Rumah Tangga  
Alamat : Jl. Lasitarda Desa Binangga

### C. Pendidikan

1. TK Pertiwi Desa Binangga
2. SDN 1 Binangga
3. SMP Negeri 2 Palu
4. SMA Negeri 2 Palu